



Euroopa Maaelu Arengu
Põllumajandusfond:
Euroopa investeeringud
maapiirkondadesse

Tööõigusest - kokkuvõtvalt!



Klen Laus
Vandeadvokaat, Partner
25.10.2023

www.triniti.ee

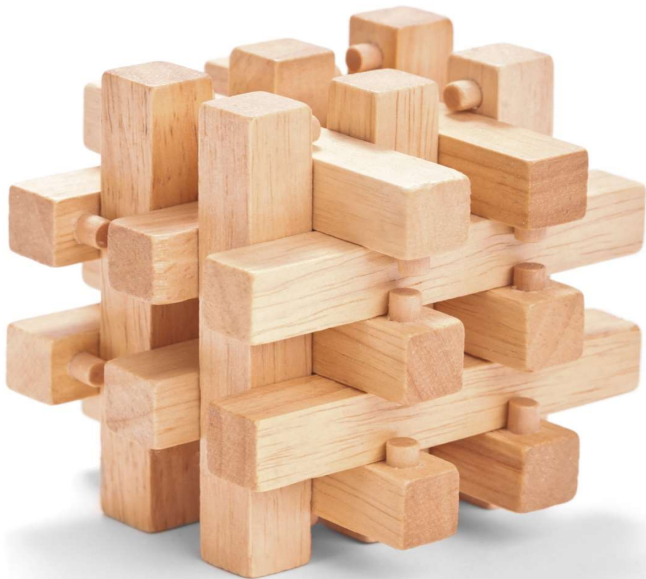
TRINITY
TALLINN RIGA VILNIUS



TRINITI ja meie

- **TRINITI pakkumine:**

- teeme selgeks ja järgime kliendi tegelikku eesmärki,
- selge vastus ühe lausega,
- pakume lahendusi,
- tahame teenida vaid kliendi edust,
- kokkulepitud projektitasu eest.



- **Meie kogemused:**

- **Tehingud:** Õnne Piimakarjatalu, Selja, Põlva Agro, Vooremaa Piim, Torma, Kärla PÜ, ...
- **Vaidlused:** Kaasiku Mahetalu, põllumaade rendilepingud, loomade vedu, ...
- **Toetused:** Culverts Agri, Laiuse Põllumajanduse osühing, FIE läbirääkimised, KSM investeeringutoetused, ...
- **Üldnõustamine:** Kärla PÜ, Metsaküla Piim, JPTL, TÜ Farm In, ...

Leping

- **Leping** - tehing kahe või enama isiku vahel, millega üks pool või pooled kohustuvad midagi tegema või tegemata jätma
- Loetakse sõlmituks siis, kui on saavutatud kokkulepe olulistes tingimustes (offert ja aktsept) - *Pacta sunt servanda*
- **Lepinguvabadus** - sõlmimisvabadus, sisuvabadus, vormivabadus (seaduses sätestatud piirangutega)
- **Lepingu vormid** - suuline, kirjalik, kirjalikku taasesitamist võimaldav, elektrooniline, notariaalne

Võlaõiguslikud lepingud - teenuse osutamine

- **Käsundusleping** (VÕS § 619) - „... kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud“

Oluline protsess ja eelduslikult tuleb täita isiklikult

- **Töövõtuleping** (VÕS § 635) - „... kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu“

Oluline tulemus ja ei pea täitma isiklikult

- **Maaklerileping, Agendileping, Komisjonileping, ...**
- **Tööleping**

Töösuhte mõiste ja kohaldumine

- **Mõiste** - töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu
- Tööõiguse sätteid ei kohaldu järgnevate isikute suhtes:
 - olulisel määral iseseisev töötaja;
 - juriidilise isiku juhtorgani liige;
 - välismaa äriühingu filiaali juhataja.
- Avalik teenistus ei ole töösuhe

Tööõigust reguleerivad õigusaktid

- Töölepingu seadus (*jõustus 1.07.2009.a*)
 - Võlaõigusseadus
 - Tsiviilseadustiku üldosa seadus
 - Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
 - Tööturuteenuste ja -toetuste seadus
 - Töötuskindlustuse seadus
 - Töövaidluse lahendamise seadus
 - EL direktiivid ja määrused
 - Eesti Vabariigi määrused
 - ...

VÕS üldosa kohaldamine töölepingutele

- Dispositiivsuse põhimõte
- Hea usu põhimõte
 - TsÜS § 138 - Õiguste teostamisel ja kohustuste täitmisel tuleb toimida heas usus
 - VÕS § 6 - Võlausaldaja ja võlgnik peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Võlasuhtele ei kohaldata seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõtmatu
- Mõistlikkuse põhimõte
 - VÕS § 7 - Võlasuhtes loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavaid ja praktikaid, samuti muid asjaolusid

Tööõiguses kohalduvad üldised tingimused

- Vaidluse korral lepingu olemuse üle on tegemist töölepinguga
- Töölepingu seaduse ja võlaõigusseaduse sätete kohustuslikkus (töötaja kahjuks kõrvalekaldumise keeld)
- Võrdse kohtlemise põhimõte
- Erinõuded alaealisega töölepingu sõlmimisel
- Tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalus:
 - kui on töö ajutine tähtajaline iseloom;
 - järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang
 - Tööampsud - kuni 8 päevased lepingud töötuga 6 kuu jooksul
- Lojaalsuskohustus ja hoolsuse määr
- Töölepingu muutmine kokkuleppel

Töölepingu kohustuslikud tingimused (TLS § 5)

- Tööandja ja töötaja nimi, kood, elu- või asukoht;
- Töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- Tööülesannete kirjeldus;
- Ametnimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- Töö eest makstava tasu tingimused, sh maksud ja maksed ning viide maksude saaja ja selle eest saadava kaitse kohta;
- Koolitused ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- Tööülesannete täitmise aeg (tööaeg);

Töölepingu kohustuslikud tingimused (TLS § 5)

- Töö tegemise koht;
- Põhipuhkuse kestus ja viide muudele hüvitatavatele puhkustele;
- Viide töölepingu ülesütlemise vormile, põhjendamiskohustusele ja ülesütlemise etteteatamise tähtajad;
- Viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
- Viide kollektiivlepingule (kui kohaldub);
- Viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale;
- Katseaja kestus.

Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsikeeld

- **Saladuse hoidmise kohustus** - tööandja võib ühepoolset määrata, millise teabe koha kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus
- **Konkurentsikeeld** - poolte kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutstegevuse alal
 - kokkuleppel ranged eeldused;
 - pärast töölepingu lõppemist veel rangemad eeldused;
 - konkurentsikeelu kokkuleppe ülesütlemise võimalused

Töötasu

- Makstakse rahas ning eeldatakse, et tasus on kokku lepitud
- Kokkuleppe puudumisel tuleb maksta sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstavat tasu
- Variandid: kuutasu, ajatasu, tükitasu, majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu
- Tasu maksmise kohustus töö mitteandmisel, keeldumisel, muude ülesannete täitmisel või töötamise takistuse korral
- Töötasu vähendamise õigus ettenägematutel ja tööandjast mitteolenevatel majanduslikel asjaoludel. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest (võrdelises osas) või öelda leping üles (hüvitise õigus)
- Täiskohaga tasu alammäär 2023.a 725 € kuus ja 4,30 € tunnis (2024.a 820 € kuus ja 4,85 € tunnis)

Töö- ja puhkeaeg (I)

- Üldine eeldus - 8h päevas ja 40h seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Vaheaeg (lõunapaus) vähemalt 30 min pärast 6 töötundi. Alaealistele erinõuded
- Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48h 7 päevase ajavahemiku kohta (võib leppida kokku tööajas kuni keskmiselt 52h, kui kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav)
- Ületunnitöö kokkuleppel või tööandja nõudmisel ettenägematute asjaolude tõttu (hüvitamine vaba ajaga või 1,5x tasu)
- Öötöö ja pühadel töötamise erisused ja tasustamine (hüvitamine 1,25x/2x töötasu või kokkuleppel vaba aeg)
- Igapäevane ja -nädalane järjestikune puhkeaeg (11h/48h)
- Valveaeg - tasu 1/10 töötasust, arvestada puhkeajaga
- Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnev tööpäev lühem 3h võrra

Töö- ja puhkeaeg (II)

- Summeeritud tööajaarvestus
 - Arvestusperiood kuni 4 kuud (arvestusperioodi võib mh põllumajandustöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni)
 - Töötamine peab toimuma eelnevalt teatavaks tehtud tööajakava alusel
 - Ületunnitööd arvutatakse arvestusperioodi lõpul
 - Kohustuslik anda iga päev järjestikust puhkeaega 11 tundi (alaealistele erisused) ning iga nädal 36 tundi.
- PS! Euroopa Kohtu lahend - puhkeajad tuleb liita

Puhkus

- Üldjuhul 28 päeva ja arvutamise aluseks kalendriaasta
- Puhkuste ajakava - teatavaks teha märtsikuu jooksul
- Põhipuhkus:
 - tuleb kasutada kalendriaasta jooksul;
 - osadena antakse üksnes poolte kokkuleppel;
 - vähemalt 14 p puhkust peab töötaja kasutama järjest;
 - tööandjal õigus keelduda puhkuse andmisest alla 7 p
- Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul!
- Eripuhkused (rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, lapsendajapuhkus, lapsehoolduspuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus)
- Poolel õigus puhkus katkestada või edasi lükata

Töötaja vastutus - üldkord

- Süüline vastutus
- Süü vormid on hooletus, raske hooletus, tahtlus
 - tahtlik rikkumine - töötaja vastutab kogu tööandjale tekkinud kahju eest
 - rikkumine (raske) hooletuse tõttu - TLS tingimused hoolsuse määra hindamiseks ja vastutuse ulatuse määramiseks
- Süü puudumisel töötaja ei vastuta
- Töötasu puutumatus põhimõte
- Vastutus kolmandatele isikutele tekkinud kahju korral
- Tööandja kahju hüvitamise nõue aegub 12 kuud kahjust teadasaamisest ja 3 aastat kahju tekkimisest
- Kohaldatakse VÕS kahju hüvitamise põhimõtteid

Töötaja vastutus - varalise vastutuse kokkulepe

- Töötaja võtab vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest
- Töötaja vastutab sõltumata süüst
- Kokkuleppe kehtivuse eeldused:
 - sõlmitud kirjalikult;
 - ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;
 - töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;
 - vastutuse rahaline ülempiir on kokku lepitud;
 - töötajale makstakse mõistlikku hüvitist

Töötaja vastutus - tasu alandamine ja leppetrahv

- Töötasu alandamise õigus tööandja selge ja õigeaegse töö tulemuse kohta antud juhise rikkumise korral
 - tuleb kasutada viivitamata
 - arvestada täitemenetluse seadustiku nõudeid
- Leppetrahvis võib kokku leppida, kui töötaja:
 - rikub saladuse hoidmise kohustust;
 - rikub konkurentsikeeldu;
 - keeldub tööle asumast;
 - lahkub töölt omavoliliselt;
 - rikub tööohutuse nõudeid
- VÕS leppetrahvi sätete kohaldumine

Töölepingu lõppemine (I)

- Tööleping lõppeb seaduse kohaselt:
 - kokkuleppega;
 - tähtaja möödumisega;
 - töötaja surmaga;
 - (füüsilisest isikust tööandja surmaga);
 - ülesütlemisega

Töölepingu lõppemine (II)

Ülesütlemine katseajal

- Mõlemad pooled võivad üles öelda
- Nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu korral
- Ülesütlemine ei või olla vastuolus katseaja eesmärgiga
- Etteteatamine - 15 päeva (võib teatada ka katseaja viimasel päeval)
- Ülesütlemisavaldus - kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm

Töölepingu lõppemine (III)

Korraline ülesütlemine

- See õigus üksnes töötajal ehk tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda
- Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda
- Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda (v.a. töötaja asendamiseks sõlmitud leping)
- Ülesütlemisavaldus - kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm
- Etteteatamine 30 päeva - vähem etteteatatud aeg tuleb hüvitada
- Põhjendama ei pea

Töölepingu lõppemine (IV)

Erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

- Nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu korral
- Alus - mõjuv põhjus (asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist):
 - 1) tööandjast tulenevad (tööandja kohustuste oluline rikkumine), mille korral õigus kahjust sõltumatule hüvitisele 3 kuu keskmise töötasu ulatuses;
 - 2) töö iseloomust tulenevad;
 - 3) töötaja isikust tulenevad (tervis, perekohustused, jms)
- Etteteatama ei pea, kui etteteatamine oleks ebamõistlik
- Õigus leping üles öelda mõistliku aja jooksul pärast asjaolust teadasaamist või saada pidamist
- Ülesütlemist peab põhjendama
- Ülesütlemisavaldus - kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm

Töölepingu lõppemine (V)

Erakorraline ülesütlemine tööandja poolt

- Nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu korral
- Alus - mõjuv põhjus:
 - 1) töötajast tulenev mõjuv põhjus;
 - 2) majanduslik põhjus
- Ülesütlemise õigus mh töötaja puhkuse ja ajutise töövõimetuse ajal
- Erinõuded töötajate esindajaga ja väikelast kasvatava töötajaga ülesütlemisel
- Ülesütlemist peab põhjendama
- Ülesütlemisavaldus - kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm

Töövaidlused

- Õigus pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjoni (ja jätkata hiljem vaidlemist kohtus)
- Alates 2018 töövaidluste lahendamise seaduse alusel
- Vaidlustamise õigus:
 - 30 päeva (töölepingu ülesütlemis vaidlused)
 - 3 aastat (töötasu vaidlused)
 - 4 kuud (kõik muud vaidlused)
- PS! TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamisel vaikimisi hüvitis 3 kuu töötasu ulatuses aga raseda, emapuhkusel isiku ja töötajate esindaja puhul 12 kuu töötasu ulatuses

Töökeskkond ja tööohutus (I)

- Reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse seadus
- Töökeskkonnale (töökoht, töövahendid) esitatavad nõuded ja ohutegurid:
 - füüsikalised - müra, vibratsioon, kiirgus, masinad, kliima, jne;
 - keemilised - kemikaalid ja ohtlikud materjalid;
 - bioloogilised - bakterid, viirused, seened, jms;
 - füsioloogilised ja psühholoogilised - füüsilise töö raskus, sundasendid ja -liigutused;
 - Psühholoogilised - õnnetusoht, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine, monotoonne töö, võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus, jne

Töökeskkond ja tööohutus (II)

- Tööandja kohustused:
 - peab tutvustama töötajale tervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollima nende täitmist;
 - ei tohi lubada tööle töötajat, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused (sh tervishoid ja tööohutus);
 - on kohustatud läbi viima ettevõttes **süsteematilist töökeskkonna sisekontrolli** (st kavandama, korraldama ja jälgima tervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes);
 - on kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi tegemise, et osata **vältida töötaja ohustamist** töökohal;
 - on kohustatud korraldama **tervisekontrolli** töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad (kulud kannab tööandja)

Töökeskkond ja tööohutus (III)

- Tööõnnetus (kerge, raske või surmaga õnnetus) ja kutsehaigus
- Tööandja vastutuse määrab eeskätt tema süü
- Töötaja võib nõuda:
 - tervise kahjustamisest (sh vajaduste suurenemisest) tekkinud kulud;
 - töövõimetusel (sh sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest) tekkinud otsene kahju;
 - mittevaraline kahju (eelkõige kannatanu füüsiline ja hingeline valu ning kannatused). Hüvitamiseks mõistlik summa, mille suuruse otsustab kohus

Töötajate ja tööandjate esindajad

- **Töötajate usaldusisik** - töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga
- **Töökeskkonnavolinik** - töötajate esindaja tervishoiu ja tööohutuse alal
- **Töökeskkonnaspetsialist** - tööandja esindaja tervishoiu ja tööohutuse alal
- **Töökeskkonnanõukogu liige** - töötaja/tööandja tervishoiu ja tööohutuse alane esindaja suurtes ettevõtetes
- Esindajal õigus täita oma kohustusi tööajal. Töötaja esindajatel eelisõigus töölejäämisel

Soovitused !

- Sõlmi alati olukorrale ja vajadustele vastav leping
- Käitu heas usus aga ole valvas
- Kasuta oma õigusi mõistlikult
- Dokumenteeri ja säilita kokkulepped/tahteavaldused
- Reageeri rikkumise korral koheselt
- Küsi vajadusel TRINITI-st või Tööinspektsioonist abi

Tänan!

Klen Laus

klen.laus@triniti.ee

+372 529 8211

