



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahasanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks

Töötamiseks sõlmitavad lepingud

# Tööinspektsiooni esitlus

Piret Korol

Nõustamisjurist

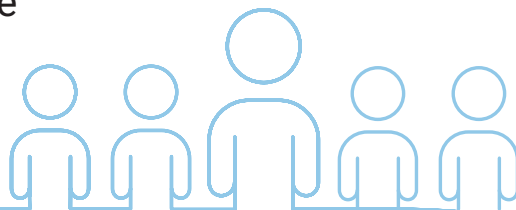
Töösuhete õiguse alal

17.01.2025



# Käsitletavad teemad

- Töö tegemiseks sõlmitavate lepingute liigid
- Proovipäev
- Töölepingu sõlmimine
- Töölepingu muutmine
- Töö- ja puhkeaeg
- Töölepingu ülesütlemine





## Võlasuhe (VÕS § 2)

(1) Võlasuhe on õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku (kohustatud isik ehk võlgnik) kohustus teha teise isiku (õigustatud isik ehk võlausaldaja) kasuks teatud tegu või jätta see tegemata (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist.

(2) Võlasuhte olemusest võib tuleneda võlasuhte poolte kohustus teatud viisil arvestada teise võlasuhte poole õiguste ja huvidega. Võlasuhe võib sellega ka piirduda.

Leping = mitmepoolne tehing

VÕS - võlaõigusseadus



# Leping

- Sõlmimine (VÕS § 9):
  - pakkumus ( ofert ) + nõustumus (aktsept)
  - muul viisil tahteavalduse vahetamise teel, kui on piisavalt selge, et pooled on saavutanud kokkuleppe
- Kohustuse täitmine – sellise teo tegemine või sellest hoidumine, millega saavutatakse võlasuhte eesmärk
- Kohane täitmine:
  - vastuvõtmiseks õigustatud isikule
  - õige isiku poolt, õigel ajal, õiges kohas ja õigel viisil
- Kohustuse rikkumine on võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100)
- Kohustuse lõppemine -> VÕS § 186



# Töö tegemiseks sõlmitavad lepingud

**KÄSUNDUSLEPING** - teenuse osutamiseks; lepitakse kokku konkreetse ülesande täitmine (nt loengu pidamine, esindamine, kontserdil etteastega esinemine, artikli kirjutamine vms iseseisev tegevus).

**TÖÖVÕTULEPING** - teenuse osutamiseks; lepitakse kokku mingi asja valmistamises või muutmises või tulemuse saavutamises (nt ukse paigaldamise, parketi ladumise, kleidi õmblemise puhul);

**TÖÖLEPING** - töö tegemiseks; leping reguleerib tööprotsessi (alluvusvahekord, tööandja juhib ja korraldab, alati tasuline, kehtestatud tööajanorm ja alampalk, pigem tähtjatu).



# Käsundusleping(VÕS § 619 – 634)

Käsunduslepinguga 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 (VÕS § 619).

- Töö sisu: Teenuse osutamine vastavalt kokkuleppele. Üksikasjalike juhiste täitmist ei saa nõuda. Kui käsundisaaja peab käsundi täitma oma erialastele teadmistele või võimetele tuginedes, ei või käsundiandja anda üksikasjalikke juhiseid käsundi täitmise viisi ega tingimuste suhtes
- Kestus: Tähtajaline (määramata tähtaeg ei ole keelatud)
- Tasu: Õigus saada tasu, kuid võimalikud ka tasuta kokkulepped
- Isiklik täitmine: Isiklikult, võib kasutada kolmanda isiku abi
- Vaidluste lahendamise koht: Kohus
- Kasutusala:
  - juhatuse / nõukogu liikme leping. Erinormid juriidilist isikut reguleerivas eriseaduses (ÄS, MTÜS, SAS, TšÜS); TLS ei kohaldu (NB! 3-2-1-39-04, 3-2-1-134- 02), Õigussuhe tekib isiku nimetamisel ÄÜ juhtorgani liikmeks -> valimine pädeva organi poolt + ametikoha vastuvõtmine. Lepingu vormivabadus
  - kliendi esindamine kohtuvaidluses
  - audiitorileping
  - koolituse läbiviimine

# Käsundusleping



- Üldjuhul kestvusleping
- Puudub vorminõue -> võib sõlmida nii suuliselt kui ka kirjalikult
- Tingimused poolte vahel läbi räägitavad, seadus ei näe kohustuslikke tingimusi

## Käsunditäitja kohustused:

- Osutada kokkulepitud teenust, järgides hoolsusstandardit (VÕS § 620).
- Lojaalsuskohustus (VÕS § 620 lg 1)
- Kohustus järgida käsundiandja juhiseid (VÕS § 621). Võimalik erand.
- Teatamiskohustus (VÕS § 624)
- Saladuse hoidmise kohustus (VÕS § 625)
- Väljaandmiskohustus (VÕS § 626)

## Käsundiandja kohustused:

- Tasu maksmine (VÕS § 627) sh tasu maksmise aeg:
  - Enne käsundi täitmist
  - Käsundi ajal, mingit perioodide möödumisel
  - Käsundi täitmise järgselt (eelkõige tehingute korral)
- Kulutuste ja kahju hüvitamine (VÕS § 628)



# Käsunduslepingu lõppemine

Käsundusleping lõppeb:

- Käsundi täitmine või kokkuleppel (VÕS § 186 p-d 1 ja 2)
- Ühe poole surma või pankrotiga (VÕS § 632-633)
- Ülesütlemisega (NB! Kestvusleping)
  - Tähtajatu käsundusleping – kumbki pool igal ajal kuni käsundi täitmiseni (VÕS § 630 lg 1), sh erakorraliselt (VÕS § 631)
  - NB! Poolte eluajaks või pikemaks ajaks kui 5a – pärast 5a möödumist etteteatamisega 6k ette
  - Tähtajaline käsundusleping – ainult erakorraline ÜÜ, käsundi täitmist välistava põhjuse olemasolul

Kumbki lepingupool võib nii tähtajalise kui tähtajatu käsunduslepingu üles öelda, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks käsunduslepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni või käsundi täitmiseni.





# Juhatuse liikmete lepingu lõppemine

Juhatuse liikme leping lõppeb:

- Volituste lõppemisel, kui pole valitud tähtajatult
- Tagasikutsumisel OÜ osanike / AS nõukogu poolt (eelduseks kohustuste rikkumine või muu oluline põhjus)

NB! Kandemuudatus ka ÄR-s

- Tagasiastumisega (mistahes põhjusel)
- Ülesütlemisega
  - VÕS käsunduslepingu sätete alusel
  - vt ÄS § 1801 lg 4 ja § 314 lg 4 erandeid

ÄS - Äriseadustik, MTÜS - Mittetulundusühingute seadus, SAS – Sihtasustuste seadus,  
TsÜS – Tsiviilseadustiku üldosa seadus



# Töövõtuleping(VÕS § 635 – 657)

Töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu (VÕS § 635 lg 1).

- Töö sisu: Asja valmistamine või muutmine või teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse saavutamine
- Kestus: Tähtajaline
- Tasu: Tasuline leping, kui tasu ei ole ettenähtud ei ole tegemist töövõtulepinguga
- Isiklik täitmine: Ei pea täitma isiklikult
- Vaidluste lahendamise koht: Kohus



# Töövõtuleping

Sõlmimine -> vastavalt VÕS üldosa regulatsioonile -> nii eraisikud kui juriidilised isikud

- Kokkulepitud tulemuse saavutamiseks
- Puudub vorminõue -> võib sõlmida nii suuliselt kui ka kirjalikult
- Tingimused poolte vahel läbi räägitavad, seadus ei näe ette kohustuslikke tingimusi
- Kohustusi ei pea täitma isiklikult
- Kasutusala:
  - ehitus- ja remonditööd
  - fototööd, juuksuriteenus, kingaparandus jms
  - tellijale uue asja valmistamine
  - tõlketööd, ekspertiisid, turu-uuringud jms



# Töövõtulepinguga makstav tasu

Tasu maksta: tasu ei ole kulutuste hüvitamine. Tasu on rahasumma töö enda tegemise eest.

Tasu suurus: Kokkuleppel. Kui kokkulepet ei ole, siis tavaline tasu või mõistlik tasu. Nt IT arendustöö, kus tehti lisatöid, aga lisatöid ei olnud hinnastatud.

Töövõtja õigus saada lisatasu:

Lisatöö: võib saada lisatasu. Näiteks KÜ (A) ja töövõtja (B) lepivad kokku, et B lõikab A võsa. Hiljem lepivad kokku, et B niidab ka A muru.

Muudatustöö: ei või saada lisatasu. Reeglina on hõlmatud töövõtulepingu tasuga. Muudetakse töö tegemise viisi, nt asendatakse mõni projektijärgne materjal või lahendus uuega või muudetakse töö tegemise meetodit.

Sageli nõutakse lisatasu lisa- ja muudatustööde tegemise eest, sest töömaht osutus oodatust suuremaks. Töövõtulepingu olemuslik riskijaotus on aga selline, et töövõtja võtab riski saavutada tulemus, isegi kui kokkulepitud tasumäära ületatakse ja töömaht osutub suuremaks.



# Kohustused

Töövõtja kohustused:

– Põhikohustus – teha lepingus ettenähtud töö / saavutada tulemus. Kokkulepitud töö tegemine (VÕS § 635 lg 1)

– Kõrvalkohustused: töö üleandmise kohustus (töö sisuks asja valmistamine);

☒ töövõtu esemeks oleva asja võõrandamise kohustus (töövõtja valmistab asja tema poolt muretsetud materjalist) .Eelarve olulisest ületamisest tellijale viivitamata teatama (VÕS § 639 lg 2)

Tehtud töö peab vastama teatud omadustele. Tehtav töö peab kõige üldisemalt vastama lepingutingimustele, sisuliselt peab tehtud töö olema vaba “puudustest”.

Töö tulemuse üleandmine ja võõrandamine (VÕS § 636)

• Tellija kohustused:

– Töö vastuvõtmise kohustus kui töö üleandmine oli kokku lepitud või kui see on töö omadustest tulenevalt tavaline. (VÕS § 638)

- Tasu maksmise kohustus



# Nõuete aegumine

Üldjuhul 3 aastat (TsÜS § 146 lg 1)

Ehitise puudusel tuginev nõue 5 aastat (TsÜS § 146 lg 2)

Tahtliku rikkumise korral 10 aastat (TsÜS § 146 lg 4)

Aegumistähtaeg hakkab kulgema töö valmimisest või vastuvõtmisest (VÕS § 651)



# Võlaõiguslik leping

- Leping ei kohusta tagama töö tegijale kindlat töömahtu ega miinimumtasu
- Võib alati sõlmida tähtajalisena
- Lepingu lõpetamine võib olla lihtsam ja odavam
- Töö tegija vastutus ei ole seaduse eriregulatsiooniga piiratud
- Puuduvad piirangud tööaja osas
  - reguleerib võlaõigusseadus ning sellele lepingule ei laiene töölepingu seadus ja töölepingulisest suhtest tulenevad garantiid (nt õigus nõuda puhkust, saada hüvitisi töölepingu lõppedes, täiendava tasu maksmine ületundide, öötöö või riigipühal tehtava töö eest jms)
- Töö tegijal puudub seadusest tulenev õigus puhkusele ja puhkusetasule. Ravikindlustusele!?



# Võlaõigusliku lepingu ennetähtaegne lõpetamine

- Käsunduslepingu puhul on reeglina tegemist kestvuslepinguga, selle lõpetamine toimub ülesütlemise vormis, kusjuures ülesütlemise korral tekib käsundisaajal õigus proportsionaalsele osale tasust ülesütlemise hetkeks juba osutatud teenuste eest.
- Töövõtulepingu ennetähtaegne lõpetamine toimub seevastu reeglina lepingust taganemise vormis, lepingust taganemise korral ei võlgne tellija töövõtjale reeglina üldse tasu.





# Tunnused lepingu liigi määramisel

Poolte vahel sõlmitud lepingul on töösuhte omased tunnused, kui esinevad järgnevad asjaolud:

- töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile
- töötaja täidab tööülesandeid isiklikult
- töötaja loob ettevõttele väärtusi
- töötajale on väljastatud tööandjale kuuluvad tööriided ning töövahendid
- töötaja tööaega korraldab tööandja
- tööd tegev isik ei saa iseseisvalt otsustada töö tegemise aega, kohta ja viisi
- töötaja täidab samu ülesandeid, mida täidavad samas ettevõttes töölepingu alusel tööd tegevad isikud
- õigussuhte raames toimub töö kui järjepideva protsessi tegemine
- tehtud töö eest makstakse perioodiliselt tasu

	<b>Tööleping</b>	<b>Töövõtuleping</b>	<b>Käsundusleping</b>
Alluvussuhe, etteantud tööülesanded, fikseeritud tööaeg, tööandja määratud koht, katseaeg.	JAH	EI	EI
Töölepinguseadusest tulenevad õigused regulaarne töötasu, miinimumtasu, tasuline puhkus, haigushüvitis, lahkumishüvitis, töötervishoiu reeglid ...	JAH	EI	EI
Osapooled	Tööandja ja töötaja	Tellija ja töövõtja	Käsundiandja ja käsundisaaja
Peamised riskid	Tööandjal	Töövõtjal	Käsundisaajal
Ravikindlustus	Põhitöökohas jah, väikese koormusega lisatöö võib olla ka ilma.	Ainult kui töötamise registris on valitud vastav töötamise liik ja igakuiselt makstud sotsiaalmaks miinimummääralt.	Ainult kui töötamise registris on valitud vastav töötamise liik ja igakuiselt makstud sotsiaalmaks miinimummääralt.
Töövahendid	Tööandja poolt	Isiklikud	Isiklikud
Lähetuskulud ja päevaraha	JAH	Ainult dokumenteeritud kulude hüvitamine, kui lepingus on nii kokku lepitud.	Ainult dokumenteeritud kulude hüvitamine, kui lepingus on nii kokku lepitud.
Kohustus isiklikult tööd teha	JAH	EI	Reeglina isiklikult, õigus kasutada abilisi, aga vastutab ise.
Töö sisu	Tegutseda vastavalt tööandja korraldustele	Saavutada kokkulepitud tulemus. Protsessi ei saa tellija reguleerida.	Protsess, teenuse osutamine vastavalt kokkuleppele. Tulemust ei saa nõuda (nt advokaat ei saa garanteerida kohtuotsuse tulemust).
Seaduslik alus	Töölepingu seadus	Võlaõigusseadus	Võlaõigusseadus
Näited	Sekretär, müüja	Remondimees, käsitööline	Jurist, raamatupidaja
Kas lepingut saab sõlmida ka töö teostaja kui juriidilise isikuga?	EI	JAH	JAH



# Iseseisva otsustuspädevusega töötaja (TLS § 43 prim 2)

- töötasu ühes kuus on vähemalt Eesti keskmine brutokuupalk kokkuleppe sõlmimisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel
- kokkulepe ei tohi kahjustada töötaja tervist ega ohutust
- iseseisva otsustuspädevusega töötaja tööaja arvestamisele kohaldatakse ühekuulist arvestusperioodi
- töötaja ja tööandja võivad käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest 14 kalendripäeva ette
- kokkulepe alaealisega on tühine.

TLS - Töölepinguseadus



# Proovipäev

- Töölepingu seaduse alusel saab hinnata töötaja sobivust tööle katseajal, mõistet „proovipäev“ TLS-is ei ole.
- Proovitöö annab töötajale võimaluse pakutaval töökohal töötamine järele proovida ning tööandjale võimaluse enne töölepingu sõlmimist kinnitust saada, et töölesoovija on sobiv. Sellise proovitöö korraldamise eeldus on, et tööandja otsib vabale töökohale töötajat Töötukassa kaudu.
- Võimalik on töö vaatlemine (või matkimine RK 2-20-5834)



# Lepingueelsed läbirääkimised

Seadus eeldab õigustatud huvi puudumist küsimuste puhul, mis käsitlevad ebaproportsionaalselt **töölesoovija eraelu** või mis **ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale**. Tööandjal puudub üldjuhul õigus küsida infot järgneva kohta:

- perekonnaseis, laste olemasolu ja pere planeerimine
- ajateenistuse läbimine
- isiku enda, tema tuttavate ja pereliikmete religioossed või poliitilised vaated, veendumused
- seksuaalne orientatsioon
- tervislik seisund, puue
- töö tegemisse mittepuutuv taustainfo, nagu näiteks vaba aja veetmine, hobid, lähedaste sissetulek, majanduslik olukord jms.



# Töölepingu sõlmimine

- Tööle asumisel olulisel kohal töötingimuste eraldi läbirääkimine, kuid unustada ei tohi, et **tööleping sõlmitakse kirjalikult**. Omakäeliselt või digitaalselt allkirjastatuna
- Tööleping sõlmitakse enne tegelikku tööleasumist, kuid **hiljemalt tööleasumise päeval**
- Tööleping loetakse ka sõlmituks, kui töötaja asub tööle, mille tegemist eeldatakse üksnes tasu eest
- Kirjaliku töölepingu võib jätta vormistamata, kui töösuhe ei ületa kahte nädalat
  - Tööandjal on siiski kohustus teavitada töötajat töötingimustest
  - Seega tuleb olulised töötingimused kirjalikult fikseerida. Kirjalik tööleping aitab vältida vaidluste teket!



# Tähtajalise töölepingu sõlmimine

Tähtajalise töölepingu võib sõlmida, kui seda õigustavad töö ajutisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige:

- töömahu ajutine suurenemine (nt. lisatööjõu palkamine sügisel lehtede või lume koristamine talvel)
- hooaja töö;
- teise töötaja asendamine.

Töölepingu sõlmimine tähtajaliselt ei ole võimalik töötajast tuleneval põhjusel.



# Töölepingu sõlmimine

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- 3) tööülesannete kirjeldus;
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5) töötasu, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning palgapäev, samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta;
- 6) tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) tööaeg;
- 8) töö tegemise koht;
- 9) põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele;
- 10) viide töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele;
- 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut;
- 13) viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale;
- 14) katseaja kestus.





# Töötamise register

Töötamise alustamise peab tööandja registreerima hiljemalt tööd tegeva isiku **tööle asumise hetkeks**.

Töötamise lõpetamine tuleb tööandjal registreerida **10 päeva** jooksul töötamise lõpetamise päevast arvates

NB! Ajutine töötamine!

**NB! TÖR kanne iseenesest ei alusta ega lõpeta töösuhet!**



# Tööaja kokkulepe

Töölepingu kirjalikus dokumendis peab sisalduma tööaeg (täistööaeg või osaline tööaeg) – TLS § 5 lg 1 p 7

NÄIDE: Töötaja töötab täistööaja alusel arvestuslikult

**8 tundi päevas ja 40 tundi** seitsmepäevase ajavahemiku jooksul

NÄIDE: Töötaja töötab osalise tööaja alusel arvestuslikult

**4 tundi päevas ja 20 tundi** seitsmepäevase ajavahemiku jooksul

Osaline tööaeg peab olema konkreetselt määratletud, ei saa olla vahemik (kuni 0.5)



# Töötasu

Töötasu maksmise põhimõtted peavad olema üheselt mõistetavad ja töötajale teatavaks tehtud. Töölepinguga ja täistööajaga töötades peab töötasu vastama vähemalt Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammäärale, mis 2025.a on

5,31 eurot/tunnis brutotasuna

886 eurot/kuus brutotasuna

## **Töötaja teavitamine (TLS § 5 lõige 1 p 5):**

- Töötasu suurust
- Töötasu arvutamise viisi (ajapalk/tükipalk)
- Maksmise korda (sularahas/ülekandega)
- Palgapäeva (vahemikuna mitte!)
- Tööandja poolt makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed

Töötajal on õigus nõuda oma töötasu suuruse ja arvutamise kohta kirjalikku teatist (palgateatis)

**TLS § 28 lõige 2 punkt 12**



# Töö tegemise aja piirang

- Tööaeg kokku ei tohi seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul ületada **keskmiselt 48 tundi**
- Erandina võivad pooled kokku leppida, et tööaja piirang on **keskmiselt 52 tundi** seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul
  - kui selline kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjulik (nt tervist kahjustav).
  - töötajal on õigus selline kokkulepe igal ajal üles öelda, teatades sellest ette vähemalt kaks nädalat (TLS § 46 lg 3).
- Tööajakava kooskõla tööaja piirmääruga saab kontrollida liites kogu arvestusperioodi tunnid kokku ja jagades vastavate kuude kalendripäevade arvuga ning korrutades seitsmega.



# Tööga kindlustamise kohustus

TLS § 35 järgi peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu aja eest, mil:

1. töötaja on **töövõimeline**;
2. töötaja on **valmis** tööd tegema;
3. **tööandja ei ole andnud tööd**, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on tööandja muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud.

Töötaja töövõimelisus ja valmisolek töö tegemiseks tähendab siinkohal eelkõige seda, et hetkel, kui tööandja ei paku töötajale tööd, töötaja ei kasuta oma õigust töö tegemisest keelduda ehk ta ei viibi näiteks haiguslehel ega puhkusel.

Riigikohtu seisukoha järgi ei kohusta seadus töötajat antud juhul nõudma tööandjalt tööd, kuid **tööandja vabaneb TLS § 35 alusel töötasu maksmise kohustusest, kui ta tõendab, et tal oleks olnud töötajale tööd anda, kui töötaja oleks tööle tulnud** (Riigikohtu otsus nr 3-2-1-117-11, p 19).



# Töölepingu muutmine

- Töölepingut on võimalik muuta üksnes poolte kokkuleppel, TLS §12
- Ühepoolselt võib lepingu tingimusi muuta üksnes seaduses sätestatud juhtudel:
  - tööandjapoolne töötasu vähendamine (**TLS § 37**)
  - tööaja korralduse muutmine (**TLS § 47 lõige 4**)
- Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult hiljemalt muudatuste jõustumise päeval
- Kui töötajale ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, võib ta neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates



# Põhipuhkus

- kestus on **28** tasulist **kalendripäeva** kalendri-aastas **TLS § 55** (osal. töövõime **35 TLS § 57**)
- põhipuhkus antakse kalendriaasta eest ja kasutatakse kalendriaastal (**TLS § 68 lõige 1**)
- töötaja võib **nõuda puhkust**, kui ta on töötanud vähemalt **kuus** kuud (**TLS § 68 lõige 4**)
- puhkusest ei ole õigus keelduda, puhkust ei tohi asendada rahalise hüvitise või muu hüvega
- põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigi-pühi (**TLS § 54 lõige 3**)



# Töösuhte ülesütlemine

- Tähtajaline leping lõpeb tähtaja saabudes.
- Töölepingu saab üles öelda **kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis** tehtud avalduse alusel (nt kiri, e-kiri, SMS). Suuline või tingimuslik ülesütlemine on tühine.
- \* Suuliselt saab töölepingu lõpetada üksnes poolte kokkuleppel TLS § 79 alusel.
- Ülesütlemisavaldus on tahteavaldus, mis ei nõua teise poole nõusolekut (TsÜS § 69 lg 1). Kehtivuse eelduseks on selle jõudmine teiseni .Teise poole heakskiitu (sh ka allkirja) avalduse kehtima hakkamiseks pole vaja
- Üles võib öelda ja töösuhe võib lõppeda töövõimetuslehe ja puhkuse ajal





# Töösuhte ülesütlemine töötaja poolt

Töölepingu ülesütlemine **töötasu vähendamise töö mitteandmise korral** - § 37 lg 5

- Etteteatamine 5 tööpäeva
- Tööandja kohustus maksta töötajale hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses – TLS § 100 lg 1
- Kindlustushüvitis – TLS § 100 lg 2

**Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja rikkumiste tõttu** – TLS § 91 lg 2

- Võib jätta etteteatamistähtaja järgimata kui rikkumine on raske – TLS § 98 lg 2.
- Kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tehtud avalduse alusel.
- Peab kirjalikult põhjendama! Põhjendamata jätmine ei muuda avaldust tühiseks – TLS § 95 lg-d 2-3.
- Tööandja kohustus maksta töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses – TLS § 100 lg 4. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust vastavalt vaidluse asjaoludele muuta.

TÖÖANDJA EI SAA TÖÖTAJAT „KINNI HOIDA“!



# Töösuhte ülesütlemine töötaja poolt

- Töölepingu **erakorraline ülesütlemine töötaja isikust tuleneval põhjusel** – TLS § 91 lg 3.
  - Põhjuseks eelkõige töötaja tervislik seisund või perekondlikud kohustused.
  - Võib jätta etteteatamistähtaja järgimata, kui mõistlikult – TLS § 98 lg 2.
  - Kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tehtud avalduse alusel.
  - Peab kirjalikult põhjendama! Põhjendamata jätmine ei muuda avaldust tühiseks – TLS § 95 lg-d 2-3.

TÖÖANDJA EI SAA TÖÖTAJAT „KINNI HOIDA“! TÖR kanne?



# Töösuhte ülesütlemine tööandja poolt

- Katseajal ülesütlemine – TLS § 86 lg 1
- Erakorraline ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel – TLS § 88 lg 1
- Erakorraline ülesütlemine majanduslikel põhjustel (koondamine) – TLS § 89 lg 1



# Töösuhte ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

- Töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu – TLS § 88 lg 1 p 1
  - Töötaja on olnud 4 kuud haiguslehel (järjestikuselt või summeeritult)
  - Töötaja esitab tööandjale arstitõendi (ainult siis, kui ei ole sobivat tööd pakkuda!
  - Peab järgima TLS § 97 lg 2 tulenevaid etteteatamistähtaegu
- Töövõime vähenemine – TLS § 88 lg 1 p 2
  - Peab eelnevalt juhtima töötaja tähelepanu asjaolule, et ta ei tule tööga piisavalt hästi toime (s.o hoiatus – TLS § 88 lg 3)



# Töösuhte ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

- Töötajapoolne rikkumine TLS § 88 lg p-d 3-8
  - 3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi
  - 4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis
  - 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu
  - 6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu
  - 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu
  - 8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust
- Peab eelnevalt hoiatama, soovitatavalt kirjalikult! Rikkumine peab olema tõendatud.



# Nõuded ka tähtajad

Kui vaidlust ei ole võimalik kokkuleppel lahendada, on võimalus pöörduda töövaidlusorgani (s.o töövaidluskomisjon või kohus) poole.

- Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat arvates töötasu sissenõutavaks muutumisest (TLS § 29 lg 9)
- Muid töösuhetest tulenevaid õigusi, sh puhkusehüvitist on õigus nõuda kuni neli kuud tagantjärele (TLS § 3(1))
- Viivisenõude aegumistähtaeg kulgeb vastavalt põhinõude (nt töötasu või puhkusetasu) aegumistähtajale. Tööandjal on õigus töötasust tulenevaid nõudeid esitada 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse (TLS § 39). Pärast nõude aegumist võib töötaja keelduda summa tagastamisest (TsÜS § 142 lg 1)
- Tööandja kahju hüvitamise nõude aegumistähtaeg on 12 kuud (§ 74 lg 4)
- Töölepingu ülesütlemine – õigus vaidlustada mõlemal lepingu poolel 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Tuleb ka silmas pidada, et kohaselt kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul on töölepingu lõpetamine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud märgitud tähtpäeval (TLS § 105 lg 2).



# Kasulikud lingid

Lepingueelsete läbirääkimiste kohta on informatsioon leitav SIIT: <https://www.tooelu.ee/et/11/lepingueelsed-labiraakimised>

Töölepingu sõlmimise kohta on informatsioon leitav SIIT: <https://www.tooelu.ee/et/7/toolepingu-solmimine>  
<https://www.tooelu.ee/et/54/alaealise-toolevotmine>

Lisalugemist ajutise töötamise kohta arveloleku ajal leiate Töötukassa kodulehelt: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootsingud/ajutine-tootamine-arveloleku-ajal>

TLS kommentaaridega: [https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused\\_2024%20august.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused_2024%20august.pdf)

Täiendavaid selgitusi katseaja kohaldamise kohta leiate SIIT: <https://www.tooelu.ee/et/13/katseaeg>

Töölepingu sõlmimise ja erinevate lepingute võrdluse, samuti näidisevormi leiab SIIT: <https://www.tooelu.ee/et/7/toolepingu-solmimine#toolepingu-vorm>

Töölepingu lõpetamise kohta informatsiooni leiab SIIT: <https://www.tooelu.ee/et/31/toolepingu-uhpoolne-lopetamine>

Näidisnõuded ja tähtajad: <https://ti.ee/toovaidluste-lahendamine/kuidas-poorduda/naidisnouded-ja-tahtajad#toolepingu-erakorral-3>

Viivise arvutamisel on abiks näiteks rakendus [www.viivisekalkulaator.ee](http://www.viivisekalkulaator.ee)



# Abi töösuhetes



## Järelvalve

Tööinspeksioonil on seadusega antud pädevuse piires õigus kontrollida töötervishoidu, tööohutust ja töösuhteid reguleerivatest õigusaktidest tulenevate kohustuste täitmist.



## Tööelu

Töösuhteid käsitlev infoportaal, kus leiab vastuseid töösuhetes tekkinud küsimustele, samuti töötervishoiu ja tööohutuse teemades



## Nõustamine

Nõustamisteenust osutatakse telefoni (640 6000) või e-kirja teel (jurist@ti.ee). Kontorites kohapeal nõustamist ei toimu. Nõustamisteenus on tasuta. Tööinspeksiooni nõustamisjuristidei osuta õigusabi.



## Töövaidlused

Töövaidluskomisjon on kohtuväline organ, mis lahendab töösuhetest ehk töötajate ja tööandjate vahelisest suhtest tulenevaid vaidlusi. Lepitusmenetluses aidatakse pooli lepitada, samuti leida vaidlevate poolte vahel kompromiss.



## Vihjed

Kui töötajal on töökeskkonnas või töösuhetes probleem, millega tööandja ei ole tahtnud tegeleda või pole töötaja hinnangul tegelenud piisavalt, on võimalik saata Tööinspeksioonile vihje e-posti aadressil: vihje@ti.ee





# Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid

Uri esmalt [www.ti.ee](http://www.ti.ee) või [www.tööelu.ee](http://www.tööelu.ee)

## Kui küsimusele vastust ei leidnud, siis:

**Helista** nõustamisliinil 640 6000

**Saada** oma küsimus [jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee)

**Kutsu** töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee)



# Täna tähelepanu eest!

