



Töölepingu seadus

Seili Suder

Linnade – Valdade päev 16.02.2010
Töö- ja teenistussuhted kohalikus omavalitsuses



Töölepingu seaduse rakendamine

▶ Peamised küsimused

- ▶ Mis saab enne töölepingu seaduse jõustumist sõlmitud töölepingutest?
- ▶ Mida teha tööraamatute ja isikukaartidega?
- ▶ Mis tingimustel on tööandjal võimalik töötaja töötasu vähendada?
- ▶ Kui palju võib töötaja igapäevaselt tööd teha?



Töölepingu seaduse rakendamine

▶ Peamised küsimused

Puhkused

- ▶ Kuidas toimub tööaastapõhiselt puhkusearvestuselt kalendriaastapõhisele puhkusearvestusele üleminek?
- ▶ Millal puhkused aeguvad?
- ▶ Kui palju on töötajal õigus saada õppepuhkust?

Vajalik info Sotsiaalministeeriumi kodulehel:

www.sm.ee

- ▶ töölepingu seaduse käsiraamat;
- ▶ puhkuse kasutamise reeglid.



Töölepingu seaduse olulised muudatused

- ▶ Tööõiguse regulatsiooni koondamine
- ▶ Eraõiguse kohaldamine töölepingule



Töölepingu seaduse olulised muudatused

- ▶ Töölepingu sõlmimine
 - ▶ Kokkulepe olulistes tingimustes
 - ▶ Töölepingu seadus ei anna oluliste tingimuste loetelu. See jääb töötaja ja tööandja otsustada, mida nad oluliseks peavad ja töölepingusse lisavad
- ▶ Tööleping tuleb sõlmida kirjalikult



Töötajat peab enne tööle asumist kirjalikult teavitama alljärgnevatest andmetest:

- ▶ tööandja nimi, registrikood ja asukoht
- ▶ töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg
- ▶ tööülesannete kirjeldus
- ▶ töötasu
- ▶ palgapäev
- ▶ tööaeg
- ▶ töö tegemise koht
- ▶ puhkuse kestus
- ▶ töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtajad
- ▶ töökorralduse reeglid
- ▶ kehtiv kollektiivleping



Tähtajaline tööleping

- ▶ Ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenev mõjuv põhjus
 - ▶ ajutine töömahu suurenemine, hooajatöö tegemine jms
- ▶ Kohustus teavitada töötajat kirjalikult töölepingu kestusest ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjusest
 - ▶ kohustuse täitmata jätmisel on töösuhe tähtajatu
- ▶ Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni 5 aastaks
- ▶ Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise perioodiks



Vastutuse üldnõuded

- ▶ Süüline vastutus

- ▶ Süü
 - ▶ hooletus
 - ▶ raske hooletus
 - ▶ tahtlus

- ▶ Töötaja hoolsus – määratakse töösuhte järgi, arvestades tööga seotud riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi jms.



Kahju hüvitamine

- ▶ Kahju hüvitisel ei ole seadusest tulenevat ülempiiri
- ▶ Kahju tahtliku tekitamise korral täielik vastutus
- ▶ Hooletusega tekitatud kahju hüvitise suuruse määramisel arvestada erinevaid asjaolusid
 - ▶ Tööülesandeid, antud juhiseid, töötamise kestust, senist käitumist, töötasu jmt
 - ▶ Tööandja võimalusi kahju ärahoidmiseks, tööandja tegevusega kaasnevat tavalist kahju jmt



Varalise vastutuse kokkulepe

- ▶ Süüst sõltumata varaline vastutus

- ▶ Kirjalik kokkulepe
 - ▶ Töötaja vastutusel olev vara täpselt ja selgelt määratletud
 - ▶ Varale piiratud juurdepääs
 - ▶ Kokku lepitud vastutuse ülempiir
 - ▶ Tööandja maksab töötajale mõistlikku hüvitist



Töölepingu lõppemine

- ▶ Töölepingu lõpetamine poolte kokkuleppel
- ▶ Tööleping lõpeb tähtaja möödumisel
- ▶ Tööleping lõpeb ülesütlemisega töötaja või tööandja algatusel



Mida peab arvestama tähtajalise töölepingu lõppemisel?

- ▶ Lepingu muutumine tähtajatuks
- ▶ Tähtajalist töölepingut saavad töötaja ja tööandja ennetähtaegselt üles öelda üksnes mõjuval põhjusel
- ▶ Tööandja peab tähtajalise töölepingu alusel töötava isiku koondamisel maksma töötajale hüvitist, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni



Korraline ja erakorraline ülesütlemine

- ▶ Töölepingu võib üles öelda korraliselt või erakorraliselt
- ▶ Korralist ülesütlemist ei pea põhjendama
- ▶ Erakorralist ülesütlemist tuleb alati põhjendada
- ▶ Töölepingu saab korraliselt üles öelda üksnes töötaja
- ▶ Tööandjal ei ole õigust töölepingut korraliselt üles öelda – tööandja saab töölepingu üles öelda mõjuva põhjuse esinemisel erakorraliselt



Koondamisel makstavad hüvitised

▶ Tööandja makstav ülesütlemishüvitis

- ▶ 1 kuu töötasu

▶ Töötukassa makstav kindlustushüvitis koondamisel töösuhte pikkusest sõltuv

- ▶ 5-10 aastat 1 kuu töötasu
- ▶ Üle 10 aasta 2 kuu töötasu

▶ Ülemineku erisus kuni aastani 2015

- ▶ Töösuhe üle 20 aasta
- ▶ 4 kuu hüvitis (1 kuu tööandja; 3 kuud Töötukassa)



Aitäh kaasa mõtlemast!

Sotsiaalministeerium
info@sm.ee
www.sm.ee