

## Töölepingu seadus ja selle ellurakendumise probleemid

Ulvi Hanson

AS Arco Vara personalikonsultant, OÜ H.A.K.K.A. jurist

Hästi toimiva töösuhte tagavad mõistlikkus, heauskne käitumine ja vastastikune lojaalsus. 2009. aasta teisest poolest kehtiv töölepingu seadus (TLS) on kontseptuaalselt täiesti erinev varem kehtinud seadusest, sest koostamisel oli arvestatud tema kuuluvust võlaõiguslike lepingute hulka. Sellest annavad tunnistust õigusaktis kasutatavad mõisted, mis tulenevad tsiviilseadustiku üldosa seadusest (TsÜS) ja võlaõigusseadusest (VÕS). Kõik see annab lepingupooltele suurema vabaduse töölepingu sisu kujundamisel.

TLS lähtub turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) põhimõttest ja on viinud Eesti töötiguse kooskõlla eraõiguslike printsiipidega, mis on või peaks olema muutnud tööalased õigussuhted selgemaks. Mitu seni kehtinud tööseadust on asendatud ühe tervikliku õigusaktiga, võimaldades tööandjal ja töötajal oma õigustest ja kohustustest lihtsamini aru saada. Kaotatud on töötiguse formaalsed sätted ja vähendatud halduskoormust.

Kahjuks peab tõdema, et töösuhte alustamine on reguleeritud seaduses ebapiisavalt ning töötajate kaitset võib pidada puudulikuks. On öeldud, et tööleping tuleb sõlmida kirjalikult (TLS § 4 lg 2), kuid samas tõdetakse, et tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja nõustub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest (*ibid.*). Seega on võimalik töösuhe ka üksnes suulise lepingu alusel.

Nii mõnigi tööandja on töölesoovijaid eksitanud väitega, et kehtiva seaduse järgi ei peagi enam kirjalikku töölepingut sõlmima. TLS-i kohaselt aga on endiselt nõutav töölepingu kirjalik vormistamine, selleks et fikseerida vähemalt tähtsamad pooltevahelised kokkulepped, nagu tööülesannete kirjeldus, töö eest makstava tasu suurus, tööaeg ja töö tegemise koht (TLS § 5). Kokkulepitud tingimusi saab muuta ainult poolte kokkuleppel (TLS § 12) ning need tuleb vormistada samasuguses juriidilises vormis nagu leping, st kirjalikult. Tingimuste olulisel rikkumisel – ükskõik kas tööandja või töötaja poolt – saab teine pool töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Töölepingu sõlmimiseks piisab, kui tööandja esitab töötajale ühepoolset dokumenti, kus on kirjas töölepingu olulised tingimused. Mõistlik on, kui seda tehakse enne tööle asumist, kuigi seadus seda otsesõnu ei nõua. Töötajal on õigus nõuda igal ajal kirjalike tingimuste esitamist ja tööandjal on kohustus need esitada kahe nädala jooksul alates nõude saamisest (TLS § 5 lg 3). Kui tööandja tingimusi ei esita, siis võib Tööinspeksioon määrata tööandjale trahvi.

Tööandjad peaksid olema ise huvitatud kirjaliku lepingu sõlmimisest juhul, kui töötajale soovitakse kehtestada konkurentsikeeldu, ärisaladuse hoidmise kohustust, varalist vastutust vms. Selliste kohustuste kehtivus sõltub suuresti sellest, kas töötajaga oli vastav kokkulepe sõlmitud kirjalikult. Suulise lepingu alusel sõlmitud kokkuleppeid on hiljem raske tõendada. Seega on soovitatav töölepingud sõlmida siiski ka edaspidi peamiselt kirjalikus vormis.

Tööandjad soovivad tihti kasutada ajutisi töötajaid, kui töö maht ei ole ennustatav, töö on hooajaline jne. Seni oli probleemiks tähtajaliste lepingute sõlmimine: sellised lepingud olid oma juriidiliselt regulatsioonilt küllaltki piiratud ning teatud korduvuse korral loeti tähtajaline tööleping hoopis tähtajatuks. Kahjuks ei muutunud asjakohane regulatsioon ka uues seaduses oluliselt ning tähtajaliste töötajate kasutamist ei ole tööandjatele märkimisväärselt kergendatud, kuigi praeguses majandusolukorras oleks see hädavajalik ning võimaldaks oluliselt efektiivsemalt kasutada hooajatööjõudu, leevendades vähemalt periooditi tööpuudust.

Tähelepanuta ei saa jätta ka lepingueelseid läbirääkimisi, kus tuleks kindlasti rääkida sellistest eraelulistest asjaoludest, mis võivad töökohustuste täitmist mõjutada (nt sõltumine ühistranspordist, vajadus osaleda õppetöös, õigus pikendatud põhipuhkusele), ning leppida kokku, kuidas neil juhtudel töölkäimist häireteta korraldada.

Varem tuli tööleping sõlmida isiklikult, kuid ühe uuendusena lubab seadus seda teha ka esindaja kaudu (volitusega). Seaduse järgi eelnevad töölepingu sõlmimisele läbirääkimised. (TLS § 11, VÕS § 14). Tööandja ei tohi läbirääkimistel või ka eelnevalt (nt töökuulutuses) küsida andmeid, milleks tal puudub **õigustatud huvi**. Nimetatud termin kajastab andmeid eraelu kohta või andmeid, mis ei ole seotud sobivusega töökohale. Läbirääkimisi tuleb pidada **heauskelt**. Kuigi iga tööandja jaoks on oluline töösuhte jätkusuutlikkuse planeerimiseks teada töötaja perekondlikku seisut, saamaks vajalikku teavet, kas töötaja planeerib järelkasvu, või on juba lapseootel, kui väikesed on lapsed, siis sellist informatsiooni töötaja vestluse käigus küsida ei tohi (TLS § 11 lg 2).

Lepinguliste suhete puhul on üks olulisemaid põhimõtteid lepinguvabaduse põhimõte. VÕS-i üldosa laieneb ka töölepingule. Kuigi praktikas on seda suhteliselt raske rakendada, näitasid viimaste aastate Riigikohtu lahendid, et üha enam tugineti töövaidluste lahendamisel mitte niivõrd töölepingu seadusele, kuivõrd arvestati võlaõiguslikke hea usu ja mõistlikkuse põhimõtteid.

Tuleb arvestada, et nii töötajal kui ka tööandjal on vastastikune **lojalse käitumise kohustus** (TLS § 16). Kumbki ei tohi käituda viisil, mis kahjustab teist poolt. Töötaja peab täitma töökohustusi oma teadmiste ja oskuste kohaselt, tööandja kasu silmas pidades ja töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

Eeldatakse, et tööleping esitatakse töötajale enne tööle asumist. Kui seda ei ole tehtud, tuleb töölepingut järjekindlalt nõuda, sest viivitamine tekitab põhjendatud kartust, kas tööandja ei soovi mitte töötajale ümbrikupalka maksta.

Mis on saanud palgast? Sellist mõistet töölepingu seaduses enam ei tunta, selle asemel kasutatakse mõistet **töötasu**. Töötajal on õigus teada töötasu suurust, sh majandustulemustelt ja tehingutelt makstava tasu suurust, töötasu arvestamise viisi, maksmise korda, palgapäeva (vähemalt üks kord kuus), tööandja poolt kinni peetavaid makseid (TLS § 5 lg 1 p 5). Tööandja peab maksma keskmist töötasu ka siis, kui tööandjast tulenevatel põhjustel töötaja tööd ei tee, ent on valmis tegema.

Seadus kohustab esitama töölepingu andmeid **heauskelt, selgelt ja arusaadavalt** (TLS § 5 lg 2). Spetsiifilise juriidilise terminoloogia kasutamist on peetud seaduses põhjendamatuks. Sellest on sünenenud küsitavusi, mida on tulnud lahendada muudel instantsidel. Kui töölepingu projekt ei ole töötajale arusaadav ja tööandja selgitused teda ei rahulda, tuleb enne selle allkirjastamist pöörduda kas mõne õigusbüroo või Tööinspektsiooni juristi poole ja mõistmatuks jäänud lepingupunktid koos üle vaadata, sest lepingule juba antud allkirja enam tagasi võtta ei saa.

Põhiseaduse § 29 kohaselt on töötingimused riigi kontrolli all. Riik peab tagama **töötaja turvalisuse** töösuhtes. Eeldatakse, et tööandja kui töösuhte üks pool on juriidilistes küsimustes teadlikum kui töötaja. Samas peab riik tagama ettevõtluses vabaduse ja võimaluse ettevõtetel muutuvates majandusoludes toime tulla.

Töölepingu kohta võib öelda, et võrreldes kehtivuse kaotanud TLS-iga on oluliselt vähendatud formaalseid nõudeid, et välistada tööõiguslike vaidluste tekkimist ainuüksi dokumentide vorminõuete täitmise tõttu. Näiteks poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamine ei eelda enam vastastikuste tahteavalduste kirjanepanekut. Töösuhte ajal on lubatud mitmesuguste

avalduste, teadete jm kirjaliku vormistamise asemel nende esitamine kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt TLS § 95 lg 1).

Seadus reguleerib nüüdsest ka oluliselt liberaalsemalt **töölepingu ülesütlemise** võimalusi. Töölepingut võib igal ajal lõpetada poolte kokkuleppel, seejuures ei ole oluline, kelle algatusel ja millistel põhjustel tööleping lõpetatakse (TLS § 79. Ent varem oli tööandja sunnitud ebasobivast töötajast vabanemiseks põhjusi otsima. Ebasobivust oli aga väga raske kõrvalseisjale, sh kohtule, tõendada. Tihti olid tööandjad sunnitud vaidluse vältimiseks maksma ebamõistlikult suurt kompensatsiooni, et töötajast „poolte kokkuleppel“ lahti saada.

Praegu on TLS lepingu ülesütlemise osas märksa leebem, andes võimaluse lepingu lõpetamiseks, kui selleks on **mõjuv põhjus**. Töölepingu ülesütlemisel tööandja algatusel peab mõjuv põhjus olema kindlasti seotud töötaja isikuga või tema käitumisega või tööandja majanduslike põhjustega. Enamasti peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd või ümberõpet ning enne lepingu ülesütlemist töötajat hoiatama. Seega on tööandjal senisest vabamad käed ebasobivast töötajast vabanemiseks.

Töötaja seisukohalt on tõenäoliselt suurim muutus lepingu lõpetamisest, st erakorralisest ülesütlemisest **etteteatamiste tähtaegade lühendamine** ja **lahkumishüvitiste vähendamine**. Etteteatamistähtajad jäävad koondamise puhul endiselt seotuks staažiga, aga lühenevad enam kui poole võrra (TLS § 97). Hüvitist tööandja vahenditest tuleb näiteks koondamisel maksta uue seaduse kohaselt vaid ühe kuupalga ulatuses ning summa ei sõltu staažist.

Koondamishüvitiste vähendamine annab aga võimaluse ettevõtjatel enam investeerida äri arendamisse ning töötajate ümberõppesse, mitte tasuda lahkuvatele töötajatele, kellest pole enam abi äri edendamisel. Ebamõistlik on koormata tööandjat suurte kuludega lepingu lõpetamise hüvitiste maksmisel, kui tööandja majanduslik olukord on niigi raske ja ebaselge.

Töölepingu seaduse heaks küljeks võib pidada ka seda, et enam ei saa nõuda tööle ennistamist juhul, kui üks pooltest seda ei soovi. Seega, kui töötaja soovib tööle ennistamist ja tööandja seda ei soovi, siis ei sunnita tööandjat sellist töötajat tagasi võtma, vaid töötajal on õigus saada kompensatsiooni juhul, kui lepingu lõpetamine oli ebaseaduslik (TLS § 107 lg 2).

Samuti on teretulnud tööinspektori rolli vähendamine. Kadunud on kooskõlastuse saamise nõuded töölepingute lõpetamisel, osalise töötaja kehtestamisel, töö sisekorraeeskirja kehtestamisel jms. Varasem nõusoleku saamise nõue oli ebamõistlikult bürokraatlik, kuna inspektoril ei olnud sisuliselt kontrolli ega asjaolude hindamise võimalust juhul, kui dokumendid olid vormistatud korrektselt. Seega oli tegemist tööandjat tarbetult koormava kohustusega.

Erakorralise meetmena on praegu võimalus alandada ka töötaja sissetulekut kuni selle alammääraneni (TLS § 37). Seda on lubatud teha kolmekuulise perioodi jooksul. Töötajal säilib võimalus nõuda samas ulatuses töömahu vähendamist või siis leping üles öelda ja saada seaduses ettenähtud ühe kuupalga suurune kompensatsioon (*ibid.*).

Kindlasti võib üheks parimaks uuenduseks pidada ka senisest oluliselt paremat regulatsiooni konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise osas. Eelnev tööõigus põhines nendes asjades sisuliselt paaril seaduse sättel ning mitmetel Riigikohtu seisukohtadel. Nii ärisaladuse hoidmise kui ka konkurentsikeelu puhul on peamiseks põhimõtte, et töötaja peab aru saama, milles need piirangud nii ajaliselt, ruumiliselt kui ka esemeliselt seisnevad. Seega peab tööandja olema eriti hoolas antud kohustuste fikseerimisel ning kohustuste kehtivuseks on vajalik kirjalik kokkulepe (TLS §-d 22–27).

Suurimaks muudatuseks võib pidada ehk seda, et kui ärisaladuse hoidmise kohustus jääb kehtima ka pärast töösuhte lõppu, siis ei pea tööandja töötajale enam selle kohustuse täitmise

est eritasu maksuma (TLS § 22). Kui aga konkurentsikeeld jääb kehtima pärast töösuhte lõppu, peab tööandja endiselt töötajale maksuma ka eritasu ning seda tuleb teha iga kuu pärast lepingu lõppemist (TLS § 24). Konkurentsikeeldu ei saa sätestada kauemaks kui üheks aastaks pärast töösuhte lõppu (*ibid.*). Samuti on antud keeldude rikkumine piisav alus töölepingu lõpetamiseks.

Seadusandja on seadnud oma eesmärgiks vähendada tööandja halduskoormust. Seadusest on välja jäetud eelkõige sisutühjade kooskõlastuste või nõusolekute saamise nõue. Samuti ei ole enam tööandjale ette kirjutatud, kuidas pidada töötajate arvestust – kaotatud on isikukaartide täitmise ja säilitamise nõue. Tööraamatut, mida varasem seadus nimetas töölepingu alusel töötamist tõendavaks põhidokumendiks, aga mis oli juba aastast 1999 muutunud ainult formaalsuseks, ei pea enam pidama.

Lisaks sellele, mida seaduse koostajad on seaduse tutvustamisel välja toonud, on lõpuks sätestatud töösuhetes ka töötajate kohustused ja vastutus (TLS §-d 15–16). Siiani pole seda sisuliselt sätestatud olnud ning senine seadus sätestas kohustusi peamiselt tööandjale. Kui varem reguleeris töösuhteid lisaks töölepingu seadusele veel hulk eriseadusi, siis praegu kehtiv seadus koondab endasse kogu individuaalset töösuhet reguleeriva normistiku, mida saab igati positiivseks pidada. Töölepingu seaduses on reguleeritud nii puhkuse-, palga-, töö- ja puhkeaja kui ka varalise vastutuse korraldus. Seega on kehtivuse kaotanud kõik varasema seaduse alusel väljaantud õigusaktid. Kadusid ära eri seaduste vahel esinenud terminoloogilised ja sisulised vasturääkivused, mis annab praegu rohkem õiguskindlust ja -selgust nii töötajatele kui ka tööandjatele.

Tähelepanu tuleb pöörata aga töölepingu seaduse rakendussätetele, mis muudavad teisi varem kehtinud seadusi: osa varem töölepinguseadusega reguleeritud sätteid on reguleeritud teiste seadustega. Näiteks rasedate ja rinnaga toitvate töötajate töökorraldust reguleerib nüüd osaliselt töötervishoiu ja tööohutuse seadus.

Siintoodu ei ole kaugeltki kõik, mida TLS-i puhul käsitleda võiks. Kokkuvõtteks võib tõdeda, et seadus on vajalik nii tööandjatele kui ka töötajatele ning muudab töösuhted rohkem majandustegevuse eripärasid arvestavaks. See omakorda võimaldab luua enam töökohti ja elavdada äritegevust. Seadus on koostatud kompromisse tehes ja seetõttu jääb mõistetamatuks, miks seadusandja on mõnel juhul olnud liiga karm ja mõnel juhul liiga leebe. Seadus on juba saanud kriitikat ja saab ka edaspidi. Küll aga võiks enne kriitika tegemist need kriitikud ise mõne asjalikuma parandusettepaneku teha, sest kellele neid seadusi siis ikka tehakse kui mitte meile enestele.