

# Noore töötaja meelespea



## Töö tegemiseks sõlmitavad lepingud

Tööd tehakse reeglina töölepingu alusel, kuid selleks võib sõlmida ka töövõtulepingu või käsunduslepingu. Millise lepingu peaks kindla töö tegemiseks sõlmima? Sellele küsimusele ei ole üheselt võimalik vastata. Enne tuleb püüda endale selgeks teha, mis on ühe või teise lepingu sõlmimise eesmärk ja milles ühe või teise lepingu puhul kokku lepitakse.

**Tööleping** sõlmitakse töötamiseks pikema aja vältel. Tööleping on üldjuhul tähtajatu, **tööandja korraldab ja kontrollib** tööülesannete täitmist, töö eest makstakse töötasu vähemalt üks kord kuus, ette on nähtud iga-aastane tasuline puhkus, kehtestatud on töotervishoiu ja tööohutuse nõuded. Tööaja korraldusega on ette nähtud töö- ja puhkeaeg, mille piirnormid vastavad seadusele. Tööülesannete täitmiseks annab tööandja vahendid. Töölepingu lõppemine toimub seaduse reeglite kohaselt. **Lepingupooli nimetatakse töötajaks ja tööandjaks.**

**Töövõtuleping** on teenuse osutamise leping ja sõlmitakse tavaliselt siis, kui lepitakse kokku mingi asja valmistamise või selle muutmise või teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse saavutamises (näiteks korteri remontimine). Töövõtja on tööülesannete täitmisel üldjuhul vaba otsustama, kus, mil viisil ja mis ajal ta tööd teeb. **Töövõtuleping on alati tähtajaline. Lepingupooli nimetatakse töövõtjaks ja tellijaks.**

**Käsundusleping** on teenuse osutamise leping ja sobib siis, kui lepitakse kokku konkreetse ülesande täitmine (näiteks loengu pidamine). Tulemuse saavutamine ei pea kokku langema käsundiandja oodatava tulemusega (näiteks esindaja kohtuvaidluses). **Lepingupooli nimetatakse käsundisaajaks ja käsundiandjaks.**

Peamised erinevused töölepingu ja teiste võlaõiguslike (teenuse osutamise) lepingute vahel

Tööleping	Võlaõiguslikud lepingud
Tööandja juhib ja kontrollib töötajat.	Teenuse osutaja võib ise valida töö tegemise aja ja koha.
Kirjalik, aitab vältida vaidlusi kokkulepitud tingimustes.	Võib olla ka suuline.
Üldjuhul tähtajatu. Tähtajaline sõlmimine ainult siis, kui töö on ajutise tähtajalise iseloomuga.	Üldjuhul tähtajaline.

Töö tegemise aeg ja ületunnitöö piiratud, puhkeaeg kehtestatud.	Töö tegemist võib nõuda piiramatult, puhkeaega ette nähtud ei ole.
Täistööajaga töötamisel õigus saada töötasu vähemalt alammääras. Tööandjal kohustus maksta maksud.	Tasu alammäär puudub, maksude tasumises tuleb kokku leppida.
Õigus saada tasulist puhkust.	Puhkuse saamise õigus puudub.
Varaline vastutus on piiratud.	Vastutus kogu kahju eest.
Töölepingu ülesütlemine ainult seaduses sätestatud alustel; etteteatamine; koondamisel hüvitise maksmine.	Lepingu ülesütlemise aluseid seadus ei sätesta, etteteatamise ja hüvitise maksmise kohustust ei ole.
Tööandjal kohustus tagada elule ja tervisele ohutud töötingimused.	Ohutu töötamise tingimused tuleb luua teenuse osutajal.
Töötamisel tekkinud vaidluse lahendamiseks võib pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.	Lepingu täitmisel tekkinud vaidluse lahendamiseks võimalus pöörduda ainult kohtusse.

Nagu lepingute võrdlus näitab, on töölepingul vaieldamatu eelis, sest see annab töötajale suuremad õigused ja kaitse.

**Soovitus: eelista töölepingut**

## Töölepingu sõlmimine

Kui oled jõudnud tööandjaga kõikides tingimustes kokkuleppele, on aeg need töölepingusse kirja panna ehk sõlmida tööleping. Tööleping on sinu töötamise alusdokument, millest tulenevad sinu õigused ja kohustused. Seepärast on tööandja ja sinu huve silmas pidades igati mõistlik, kui tööleping sõlmitakse enne tegelikku tööle asumist, kuid hiljemalt tööleasumise päeval.

Tea, et tööandja on kohustatud pärast töölepingu allkirjastamist andma sulle sellest ühe eksemplari. Töölepingu kirjaliku sõlmimise nõue kaitseb eelkõige töötajat ja lisab kindlust, et kõik tingimused, milles läbirääkimistel kokku lepiti, on täpselt selliselt ka kirjas. Hoi töölepingut kogu töötamise aja ja aeg-ajalt veendu, et töötamise tingimused vastavad lepingus kokkulepitule.

Tööleping on sõlmitud, kui mõlemad pooled on sellele alla kirjutanud. Tööleping võib olla nii kirjalik kui ka elektrooniline, kuid igal juhul peab sellel olema mõlema poole allkiri.

**NB! Kui oled alaealine, siis tea, et enne töölepingu sõlmimist on vaja, et avaldaksid soovi tööle asuda ja sinu seaduslikud esindajad (ema või isa) oleksid sellega nõus.**

Kui oled tööle asunud, siis tea, et sellest hetkest oled töötaja ja sul on õiguste kõrval ka hulk kohustusi, mille täitmist sinult oodatakse. Eelkõige:

- tee kokkulepitud tööd kokkulepitud ajal ja kohas;
- tee tööd juhistes ette nähtud korras ja tingimustel;
- pea kinni tööaja korralduses ette nähtud tööpäeva alguse ja lõpu aegadest ning kasuta lõunavaheaega ja muid tööpäeva sees ette nähtud pause;
- täida õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
- võta osa töökoostest;
- tee koostööd teiste töötajatega;
- teata viivitamatult tööandjale töötakistustest;
- ära tee midagi, mis takistab teistel töötajatel täitmast oma tööülesandeid;
- teata tööandjale esimesel võimalusel tööle mitteilmumise takistustest (haigestumine).

Kohustuste täitmisel on kindlasti abi vahetust juhust ja töökaaslastest. Kui sulle on määratud juhendaja, siis tema on sinu esimene abiline, kelle poole pöörduda.

**Ära karda küsida, kui kahtled, kas teed õigesti.**

## Sobiva töö valimine

Enne tööle asumist kaalu korralikult läbi, milline töö ja töötingimused sulle paremini sobivad. Kas tahaksid teha sellist tööd, mille kõrvalt jõuad ka õppimisega tegeleda, või käia mõnda aega ainult tööl?

Valikute langetamisel vaata alustuseks endale otsa ja mõtle kriitiliselt, millised on sinu tugevad ja nõrgad küljed. Kas oled valmis tegema tööd, kus tuleb aeg-ajalt nii füüsiliselt kui ka vaimselt pingutada või kus töö võib muutuda üksluiseks ja seda peab valdavalt tegema üksinda? Kas tahad töötada kindlatel nädalapäevadel või graafiku alusel? Kas sulle meeldib teha tööd ühes kindlas kohas või sõidaksid meelsamini eri paikadesse?

Kindlamini tunnend end siis, kui sul on õpilas- või töömaleva kogemus, kui oled kaasa löönud õpilasfirmas või teinud vabatahtlikku tööd. Kindlasti tuleb kasuks seegi, kui oled suviti koolivaheajal taskuraha teeninud. Kui sul varasemat töökogemust ei ole, pole põhjust muretsemiseks. Kunagi on ikka esimene kord.

**Kui oled alaealine, siis tea, et tööandja ei tohi sinuga sõlmida töölepingut ega lubada sind tööle, mis:**

- ohustab sinu tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu;
- ületab sinu kehalisi ja vaimseid võimeid;
- ohustab sinu kõlblust;
- sisaldab ohte, mida sa ei suuda kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu õigel ajal märgata ega ära hoida.

### Piirangud alaealiste tööle

Vanus	Lubatud tööaeg h/päevas (TLS § 43)	Lubatud tööaeg h/7-päevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43)	Kohustuslik puhkeaeg h/24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lg 2)
7-12-aastane	2 h õppeveerandi kestel; 3 h koolivaheajal	12 h õppeveerandi kestel; 15 h koolivaheajal	22 h õppeveerandi kestel; 20 h koolivaheajal
13-14-aastane ja koolikohustuslik	2 h (3 h, kui tegemist on kerge tööga*) õppeveerandi kestel; 7 h koolivaheajal	12 h õppeveerandi kestel; 35 h koolivaheajal	21 h õppeveerandi kestel; 15 h koolivaheajal
15-17-aastane mittekoolikohustuslik	8	40	14
ERISUS: 14-aastane praktikal	7	35	15
ERISUS: 15-17-aastane praktikal	8	40	14

Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5-tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisesest vaheaega, on tühine. Tööpäevasisesed vaheaegu ei arvestata tööaja hulka (TLS § 47 lg 3).

## Töölepingu olulised tingimused

Kehtiv [töölepingu seadus](#) võimaldab lepingupoolel endil kujundada neile sobiv leping, arvestades nõudeid, millest rohkemas või vähemas ei ole lubatud kokku leppida.

Enne töölepingu sõlmimist on vaja läbi arutada olulised töötingimused. Selleks varu piisavalt aega ja mõtle enne tööandjaga kohtumist üle tingimused, mida tahaksid täpsustada. Küsi kindlasti nõu pereliikmetelt või sõpradelt, kes juba töötavad.

Läbirääkimiste eestvedaja on tavaliselt töandja, kes esitab oma tingimused, milles soovib töölepingus kokku leppida. Reeglina on nendeks töötasu, töö tegemise koht, tööaeg ja -ülesanded. Töölepingus võib kokku leppida ka muudes tingimustes, mida lepingupooled tähtsaks peavad. Tööandjatel on tavaliselt ette valmistatud töölepingu projekt, kus on olemas läbiräägitavad tingimused ja millega on sul õigus tutvuda.

Lepingutingimused ei pruugi alati olla selgelt sõnastatud. Ole julge ja küsi, kui sulle jääb mõni asi arusaamatuks. Tead ju küll vanasõna: küsija suu peale ei lööda.

### Tööülesannete kirjeldus

Kokkulepe paneb mõlemale poolele kohustuse: töandjale kohustuse kindlustada töötaja kokkulepitud tööga ning töötajale kohustuse teha kokkulepitud tööd.

Tööülesannetena peetakse eelkõige silmas, mis laadi tööd töötaja tegema hakkab. Töö laadi nimetatakse mõnikord ka tööfunktsiooniks või töökohustuseks.

Tööülesandeid ei pea töölepingus üksikasjalikult kirjeldama. Piisab, kui on märgitud, et töötaja asub tööle müüja või tiserina. Üksikasjaliku tööülesannete kirjelduse võib vormistada töölepingu lisana näiteks ametijuhendis. Tuleb teada, et töötaja peab täitma ka neid kohustusi, mida töölepingus või ametijuhendis märgitud ei ole, kuid mis tulenevad töö iseloomust.

## Töö eest makstav tasu

Tööle vastava tasu suurust õigusaktidega kehtestatud ei ole, see sõltub paljudest asjaoludest. Eelkõige sellest, kas tegu on oskus- või erialase tööga või hoopis lihtsama tööga, mis erilisi oskusi ei nõua. Töötasu suuruse võib määrata seegi, millistele nõuetele peab vastama kindlat tööd tegev töötaja (haridustase, kogemus, vaimse või füüsilise töö oskus, otsustus- ja vastutusvõime). Töötasu suurus sõltub ka sellest, kas töötatakse täisvõi osalise tööajaga. Täistööajaga töötamisel on riik ette näinud kohustuse maksta töötasu vähemalt alammääras, mis on kehtestatud nii tunnitasu kui ka kuutasule. **2017. aastal on töötasu alammääraks tunnis 2,78 eurot ja töötasu alammääraks täistööajaga töötamise korral kuus 470 eurot.** Osalise tööajaga töötamisel sõltub töötasu suurus osalisest tööajast. Näiteks poole koormusega töötamisel on töötasu pool kindla töökoha täistööaja töötasust, kuid mitte vähem kui pool töötasu alammäärast.

Töötasu suurus märgitakse töölepingus numbriliselt ning see ei sisalda reeglina muid tööga seotud tasusid (näiteks tulemustasu). Töölepingus olev töötasu on brutosumma. Töötaja pangakontole kantakse töötasu summa, millest on maha arvestatud maksud. Töölepingus peab töandja märkima, millised maksud töötasust kinni peetakse (tulumaks, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmaks) ning millised maksud maksab töandja töötaja eest ise (sotsiaalmaks).

Reeglina makstakse töötasu ajatöö eest (tunnitasu, kuutasu). Tööandja võib teha ettepaneku leppida kokku töötasu nn tükitöö eest. Teisisõnu tähendab see, et töandja kehtestab n-ö tööhulga ehk ühikud (tükid), mida töötaja on kohustatud tegema või valmistama kokkulepitud ajavahemikus (tunnis, päevas). Tööhulgale on kehtestatud hind ehk tooteühiku maksumus ja kindlaks määratud arvuline norm. Töötasu moodustub sellest, kui palju tooteühikuid teatud ajavahemikus tehakse. Töötajal on võimalik rohkem töötades ka rohkem töötasu saada. Selline töötasustamise viis paneb ühest küljest töötaja rohkem pingutama, kuid teisest küljest võib ta hakata kiirustama, mille tagajärjel kannatab töö kvaliteet. Seega: pea hoogu ja veendu, et kui rohkem teed, on töö tulemused siiski endiselt nõutaval tasemel.

**Töötasu makstakse palgapäeval.** Tööandja peab kindlaks määrama päeva, millal töö eest tasu makstakse. Palgapäeva võib kindlaks määrata konkreetse kalendripäevaga, näiteks iga kuu 5. kuupäeval, või konkreetse nädalapäevaga, näiteks iga kuu teisel reedel. Konkreetse kalendripäeva kehtestamisega võib tekkida olukord, kus palgapäev satub üldisele puhkepäevale. Sellisel juhul on töandja kohustatud maksma töötasu puhkepäevale eelneval tööpäeval ehk reedel.

Reeglina makstakse töö eest tasu pangakontole. Kuigi seadus lubab poolte kokkuleppel maksta töötasu sularahas, tuleks sellest kokkuleppes hoiduda. Seda põhjusel, et sularahas arveldamist võib olla vaidluse korral raske tõendada. Peab teadma, et töötasu maksmine palgapäeval on töandja kohustus.

Töö eest võib maksta ka muid tasusid. Nii näiteks on paljudes firmades kombeks, et lisaks töötasule makstakse tulemustasu. Selle eesmärk on tunnustada tublisid töötajaid ja innustada häid töötulemusi

saavutama. Tulemustasu maksmise ja tingimused otsustab tööandja. Kui tulemustasus lepitakse kokku töölepingus, on tööandjal kohustus seda maksta, sõltumata sellest, milline on hetkel tööandja majanduslik olukord.

Peale töölepingus kokkulepitud töötasu on tööandja kohustatud maksuma tasu ka selle eest, kui töötaja töötab ööajal, riigipühal või teeb ületunnitööd.

Kui oled 15–17aastane, siis tea, et tööandja ei tohi lubada sul töötada ööajal, s.o kella 22–6ni, ega teha ületunde.

## Tööaeg

Alaealisele töötajale kehtivad rangemad tööaja piirangud kui täiskasvanute töötajale.

Koolikohustuslik alaealine ei tohi:

- teha tööd üle temale ettenähtud tööaja;
- teha ületunnitööd;
- töötada vahetult enne koolipäeva algust;
- töötada rohkem kui pool aega igal koolivaheajal;
- töötada kella 20.00–06.00 vahelisel ajal.

Mittekoolikohustuslik alaealine ei tohi:

- teha tööd üle temale ettenähtud tööaja;
- teha ületunnitööd;
- töötada 22.00-06.00 vahelisel ajal.

**ERAND:** alaealine võib täiskasvanu järelevalve all teha loominguulist tööd kultuuri-, spordi- või reklaamialal kella 20.00 kuni 24.00. Näiteks võib 8-aastane noor astuda üles reklaamikampanias, esineda rolliga teatrietenduses või osaleda erinevates kultuuriprojektides.

Alaealistele on kehtestatud lühendatud tööaeg vajadusest kaitsta alaealise tervist ning anda koolikohustuslikule alaealisele töötajale piisavalt aega hariduse omandamiseks. Olenevalt alaealise vanusest võivad alaealised töötada 2-8 tundi päevas. Tulenevalt vanusest on alaealise **lühendatud täistööaeg** järgnev:

Vanus	Lubatud tööaeg h/päevas (TLS § 43)	Lubatud tööaeg h/7-päevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43)	Kohustuslik puhkeaeg h/24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lg 2)
7-12-aastane	2 h õppeveerandi kestel; 3 h koolivaheajal	12 h õppeveerandi kestel; 15 h koolivaheajal	22 h õppeveerandi kestel; 20 h koolivaheajal
13-14-aastane ja koolikohustuslik	2 h (3 h, kui tegemist on kerge tööga*) õppeveerandi kestel; 7 h koolivaheajal	12 h õppeveerandi kestel; 35 h koolivaheajal	21 h õppeveerandi kestel; 15 h koolivaheajal
15-17-aastane mittekoolikohustuslik	8	40	14
ERISUS: 14-aastane praktikal	7	35	15
ERISUS: 15-17-aastane praktikal	8	40	14

Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5-tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisesest vaheaega, on tühine. Tööpäevasisesid vaheaegu ei arvestata töötaja hulka (TLS § 47 lg 3).

\* kerge töö kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal

Summeeritud tööaja arvestuse kohaldamisel alaealisele töötajale ei või tööaja arvestus ületada eeltoodud piiranguid. Näiteks võib 12-aastane nooruk töötada summeeritud tööaja arvestuse alusel kolmel päeval nädalas 3 tundi ja ühel päeval 2 tundi. Tema igapäevane tööaeg ei tohi ületada 3 tundi päevas ning 15 tundi nädalas.

## Puhkeaeg

**Puhkeaeg** on tööaja kõrval veel üks tähtis aeg. See on aeg, mil oled tööülesannete täitmisest vaba. Seda aega kasutatakse eelkõige puhkamiseks, perega koos olemiseks, hobide harrastamiseks ja sõpradega kohtumiseks. Puhkeaja kestus on rangelt seadusega ette nähtud. Tööandjal ei ole õigus jätta puhkeajaga võimaldamata ja töötajal ei ole õigus jätta seda kasutamata. Kuigi sulle võib tunduda, et oled võimeline rohkem töötama ja puhkeajagu seaduses ette nähtud kestusega ei ole vaja, on see tunne petlik. Tervist tuleb säästa, sest sul seisab ees veel aastakümnete pikkune tööinimese elu.

## Töö tegemise koht

Töö tegemise kohas ehk töökohas hakkad igapäevaselt oma tööülesandeid täitma. Töökoha kindlaksmääramine sõltub suuresti sellest, milline on töö iseloom ja ülesanded. Lepingueelsetel läbirääkimistel peab töö tegemise koha kokkulepe olema üheselt selge ja arusaadav. Sellest võib sõltuda, kas pakutav töö on sulle vastuvõetav. Töötaja jaoks võib olla määrava tähtsusega, kas tööd tehakse ühes kindlas kohas või tööandja jaoks vajalikus piirkonnas.

Kindlasti on vaja kokku leppida ka selles, kas töö eeldab ülesannete täitmist töölahetuses. Töölahetusesse võib üldjuhul saata iga töötajat tema nõusolekuta. Kui töölahetuse kestus on 30 päevast pikem, vajab see töötaja nõusolekut. Töölahetus on tööülesannete ajutine täitmine väljaspool töölepinguga kokkulepitud töötamise kohta.

**NB!** Kui oled alaealine, siis tea, et sind võib töölahetusesse saata sinu ja sinu seadusliku esindaja (ema või isa) nõusolekul.

## Puhkus

**Puhkus** on töötajale töövaba aeg, et taastada töövõimet ja valmistuda järgmiseks tööperioodiks. Puhkust tuleb kindlasti kasutada isegi siis, kui sa väsimust ei tunne ja töötegemise õhin suur on. Hästi sisustatud ja aktiivne puhkus aitab sul ees seisva tööga veelgi paremini hakkama saada.

Tööle mineku aastal on sul õigus saada puhkust juba pärast seda, kui oled kuus kuud töötanud. Siis ei saa küll tervet puhkust, vaid täispuhkusest pool. Poolte kokkuleppel saab puhata ka varem. Koolikohustuslikul noorel on õigus saada puhkust koolivaheajal.

Igal töötajal, sõltumata sellest, millise tööajaga (täistööajaga või osalise tööajaga) ta töötab või millist tööd ta teeb, on õigus kasutada igal aastal puhkust **vähemalt 28 kalendripäeva**. Anna tööandjale teada, millal soovid puhkust kasutada. Selleks esita tööandjale puhkuseavaldus **vähemalt 14 kalendripäeva** enne puhkusele jäämist.

**NB!** Kui oled alaealine, on sinu puhkuse kestus **35 kalendripäeva**. Kui sa tööle asudes täisealine veel ei olnud, kuid saad 18aastaseks kalendriaasta jooksul, on sul sel aastal õigus saada puhkust 35 kalendripäeva. Järgmistel aastatel on sinu puhkuse kestus 28 kalendripäeva.

## Õppepuhkus

Õppepuhkus on reguleeritud nii **töölepingu seaduses** kui **täiskasvanute koolituse seaduses**.

**Õppepuhkuse** eesmärgiks on anda töötajale vaba aega õppimiseks. Koolitustel osalemiseks on töötajal õigus saada kalendriaasta jooksul õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva.

**Taseme- ja tööalase** koolituse eest tuleb tööandjal maksta töötajale 20 kalendripäeva eest keskmist kalendripäevatasu. Ülejäänud 10 kalendripäeva ulatuses saab töötaja võtta tasustamata puhkust. Tasemekoolituse lõpetamiseks antakse töötajale õppepuhkust täiendavalt 15 kalendripäeva, mis tuleb tasustada töötasu alammäära ulatuses.

Töötajal on õigus saada **tasustamata puhkust** ka sisseastumiseksamite tegemiseks, mida on võimalik nõuda ühekordselt sisseastumise aastal.

Seadus ei kohusta töötajat õppepuhkust võtma ühe osana. Õppepuhkuse kasutamise jätab täiskasvanute koolituse seadus töötaja otsustada. Seega on töötajal võimalik võtta õppepuhkust vajadusel tööpäevades, näiteks esmaspäevast kolmapäevani.

Info allikas: Tööelu - <http://www.tooelu.ee/>