

Kuidas eristada töölepingut muudest teenuse osutamise lepingutest?

Kuna töölepingu alusel töötavale isikule on seadusega tagatud suuremad õigused ja parem kaitse kui muude lepingute alusel tööd tegevatele isikutele, on praktikas sagedased vaidlused selle üle, kas poolte vahel on sõlmitud tööleping või mõni muu teenuse osutamise leping (näiteks käsundusleping või töövõtuleping).

Töölepingu olulisteks tunnusteks on töölepingu seaduse (edaspidi **TLS**) § 1 lg 1 järgi teisele isikule tasu eest töö tegemine, alludes selle isiku juhtimisele ja kontrollile. Töösuhte kindlakstegemisel on seetõttu kõige olulisem hinnata töötaja alluvuse määra ehk seda, mil määral on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha osas. Näiteks ei pruugi töösuhtega ja seega ka töölepinguga tegemist olla juhul, kui tööd tegev isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

Kohtupraktika järgi ei välista tööandja ja töötaja vahelise töölepingu olemasolu ka olukord, kus töötaja allus olulisel osal töötaja juhtimisele ja kontrollile kui tööandja asemel maksis töötajale töötasu hoopis kolmas isik, kes jagas töötajale osaliselt ka töökorraldusi.

Kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib teatud juhtudel osutuda keeruliseks, sätestab TLS § 1 lõige 2 töötaja kaitse eesmärgil eelduse, mille alusel loetakse leping, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd, seni töölepinguks, kuni ei ole tõendatud vastupidist. Taolise sätte olemas olu peaks motiveerima tööandjaid mitte sõlmima piiripealseid või varjatud lepinguid, kuna kahtluse korral ja tõendusmaterjali puudumisel loetakse, et sõlmitud on tööleping.

Vajad lepingute koostamisel ja sõlmimisel professionaalset abi? Võta ühendust NJORDi advokaatide Katrin Sarapi ja Triinu Hiobiga.



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE



TRIINU HIOB
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
TRIINU.HIOB@NJORDLAW.EE