

Neli võimalust pühade ajal lisatööjõu palkamiseks

Jõulupühade saabumisega kaasneb pea alati olukord, kus oma töötajatest jääb väheseks. Tavapärasest suurema ostlemise tõttu tuleb töötajaid juurde palgata. Näiteks vajavad rohkem töötajaid kauplused ja tootmisettevõtted. Vastavalt töö- ja puhkeaja reeglitele, ei saa olemasolevad töötajad ära teha ajutise töömahu suurenemisega tekkinud lisatöid. Olukorra lahendamiseks on neli valikut:

Tähtajaline tööleping

Töölepingu seaduse kohaselt võib tööandja sõlmida tähtajalise töölepingu, kui seda õigustavad töö ajutisest iseloomust tulenevad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine. Kindlasti tasub selline tööleping sõlmida kirjalikult, viitega töölepingu tähtajalisuse põhjusele. Lisaks tasub lepingus kokku leppida ka muud erinevad tööandja huve kaitsvad tingimused.

Käsundusleping

Töö või tulemuse iseloomust lähtuvalt ei ole välistatud ka käsunduslepingu sõlmimine. Sellisel juhul ei ole isik töötaja, vaid teenuse osutaja. Kindlasti tuleb sõlmida teenuse osutamiseks korralik kirjalik leping, reguleerides poolte õigused ja kohustused. Sellise lepingu sõlmimise puhul ei ole teenuse osutaja piiratud teenuse osutamisele kuuluvate tundide arvuga.

Renditöö

Olenevalt töö iseloomust on kindlasti üheks alternatiiviks renditööjõud. Sellisel juhul tuleb veenduda, et äriühingu ja rendiagentuuri vahel on sõlmitud korralik teenuse osutamise leping. Selles peavad olema kindlasti reguleeritud mõlema poole õigused ja kohustused: kes ja millal juhendab töötajaid, tasub töötasu, vastutab tööõnnetuse eest ning hüvitab kahju. Kahju võivad tekitada mõlemad osapooled, sh ka töötaja. Vältimaks mitut osapoolt hõlmavat vaidlust, on põhjaliku lepingu sõlmimine oluline.

Töövahenduse võrgustiku kasutamine

Praktikas on selgunud, et töövahenduse võrgustiku kasutamine on samuti väga heaks võimaluseks lihtsamate ja suuremat ettevalmistust mitterõudvate tööde tegemiseks. Üheks heaks näiteks on töövahendusportaal GoWorkaBit.



KATRIN SARAP

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE