

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.04.2013
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	31.12.2014
Avaldamismärge:	RT I, 22.12.2012, 30

Töölepingu seadus

Vastu võetud 17.12.2008

[RT I 2009, 5, 35](#)

jõustumine 01.07.2009

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
28.01.2009	RT I 2009, 11, 67	01.07.2009
20.02.2009	RT I 2009, 15, 93	01.07.2009
06.05.2009	RT I 2009, 26, 159	01.07.2009
21.05.2009	RT I 2009, 29, 176	01.04.2010
18.06.2009	RT I 2009, 36, 234	01.07.2009, osaliselt vastavalt §-le 190
22.04.2010	RT I 2010, 22, 108	01.01.2011 jõustub päeval, mis on kindlaks määratud Euroopa Liidu Nõukogu otsuses Eesti Vabariigi suhtes kehtestatud erandi kehtetuks tunnistamise kohta Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 140 lõikes 2 sätestatud alusel, Euroopa Liidu Nõukogu 13.07.2010. a otsus Nr 2010/416/EL (ELT L 196, 28.07.2010, lk 24–26).
25.01.2012	RT I, 10.02.2012, 1	20.02.2012
08.05.2012	RT I, 25.05.2012, 24	04.06.2012
13.06.2012	RT I, 10.07.2012, 2	01.04.2013
12.12.2012	RT I, 22.12.2012, 15	01.01.2013

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Töölepingu mõiste

(1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

(2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.

(3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

(5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

§ 2. Sätete kohustuslikkus

Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

2. peatükk TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus

- (1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatud.
- (2) Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]
- (3) Kokkulepe töötajat kahjustavas või töölepingu kehtivusega seotud tingimuses, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]
- (4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust.
- (5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.

§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

- (1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:
 - 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
 - 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
 - 3) tööülesannete kirjeldus;
 - 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
 - 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;27.04.2015 15:04
Veaparandus - Parandatud ilmne ebatäpsus sõnas „muutumise“ Riigi Teataja seaduse § 10 lõike 4 alusel
 - 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
 - 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
 - 8) töö tegemise koht;
 - 9) puhkuse kestus;
 - 10) viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad;
 - 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]
 - 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.
- (2) Töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.
- (3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.
- (4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatud.
- (5) Tööandja säilitab töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

- (1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatud lühema aja, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused.

(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.

(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.

(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega

(1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhtudel.

(2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:

- 1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- 2) ohustab alaealise kõlblust;
- 3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- 4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- 5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu [kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega](#).

(4) Tööandja võib 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 7–12-aastaselt alaealisel on lubatud teha kergelt tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

(5) [Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega](#) alaealisele lubatud kergete tööde liigid.

(6) Käesolevas paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine.

§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks

(1) Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.

(2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.

(3) Töölepingu sõlmimiseks 7–14-aastase alaealisega taotleb tööandja tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusoleku. Taotluses esitab tööandja andmed alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste, vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta.

(4) Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha, annab tööinspektor tööandjale käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud nõusoleku.

(5) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.

(6) Tööleping, mis on sõlmitud alaealisega käesolevas paragrahvis nimetatud nõusolekuteta, on tühine.

(7) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(1) Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

(2) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised

(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.

§ 12. Töölepingu muutmine

Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

§ 13. Töölepingu tühistamise erisused

(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.

(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.

§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed

(1) Töölepingu tühisuse või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.

(2) Töötaja tagastab tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.

(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaoluga, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasutust osa, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.

3. peatükk

TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED

1. jagu Töötaja kohustused

§ 15. Töötaja kohustused

- (1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.
- (2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:
 - 1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
 - 2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
 - 3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
 - 4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
 - 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
 - 6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
 - 7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
 - 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
 - 9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
 - 10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.
- (3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

§ 16. Töötaja hoolsuse määr

- (1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.
- (2) Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

§ 17. Tööandja korralduse sisu

- (1) Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega.
- (2) Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi.
- (3) Töötaja ei pea täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega. Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on tühine.
- (4) Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.
- (5) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kasutajaettevõtja korraldustele kohaldatakse käesolevas paragrahvis sätestatud. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi.

§ 18. Raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töötingimused

- (1) Rasedal ja töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töölepingus ettenähtud tööülesandeid täita kokkulepitud tingimustel.
- (2) Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud juhtudel peab töötaja tööandjale esitama arsti või ämmaemanda tõendi, millest nähtuvad tervise seisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud tervise seisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta.
[RT I 2009, 29, 176- jõust. 01.04.2010]

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud juhtudel makstakse töötajale hüvitist ravikindlustusseaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(5) Rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel on naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:

- 1) ta kasutab puhkust;
- 2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
- 3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
- 4) ta osaleb streigis;
- 5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;
- 6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

§ 20. Töö tegemise koht

Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.

§ 21. Töölähetus

(1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.

(2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

(3) Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.

(4) Alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.

§ 22. Saladuse hoidmise kohustus

(1) Vastavalt võlaõigusseaduse §-s 625 sätestatule ja arvestades käesoleva seaduse § 6 lõikes 3 sätestatud teavitamise kohustust, võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(2) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe

(1) Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

(2) Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.

(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine.

§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist

(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui see:

- 1) vastab käesoleva seaduse § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud tingimustele;

- 2) on sõlmitud kirjalikult;
- 3) selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3;
- 4) see on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.

(2) Tööandja ei saa tugineda käesoleva paragrahvi lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppe tühisusele, kui töötaja täidab kokkulepet.

(3) Tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.

§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine

(1) Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette.

(2) Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik.

(3) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatule võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui ta on tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisele.

§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel

(1) Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi.

(2) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

§ 27. Teatamiskohustus

Tööandja nõudel on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust käesoleva seaduse §-des 23–25 nimetatud kokkuleppesest kinnipidamise kontrollimiseks.

2. jagu

Tööandja kohustused

§ 28. Tööandja kohustused

(1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.

(2) Tööandja on eelkõige kohustatud:

- 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
- 2) maksuma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;
- 3) andma ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu;
- 4) tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust;
- 5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksuma koolituse ajal keskmist töötasu;
- 6) tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;
- 7) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid;
- 8) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi;
- 9) teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;

⁹) teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud;

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

10) teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;

- 11) austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;
- 12) andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;
- 13) mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

§ 29. Töötasu suurus

(1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.

(2) Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

(3) Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas.

(4) Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.

(5) [Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega](#) kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.

(6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.

(7) [[Kehtetu -RT I 2009, 36, 234-](#) jõust. 01.07.2009]

(8) [Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega](#) keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra.

§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus saada osa tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne.

[[RT I 2009, 11, 67-](#) jõust. 01.07.2009]

§ 31. Tehingutelt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult, kohaldatakse tasu maksmisele võlaõigusseaduse § 679–682.

§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta

Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud töötasu ja muid hüvesid kasutama teatud eesmärgil, on tühine.

§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis

(1) Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.

(2) Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval.

(3) Tööandja majandustulemusest maksmisele kuuluv osa tuleb töötajale maksta pärast osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest.

(4) Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaeg) jooksul.

(2) Koolituskulude kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

- 1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikult;
- 2) kokkuleppes on näidatud koolituse sisu ja kulud;
- 3) siduvusaeg ei ületa kolme aastat;
- 4) siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

(3) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.

(4) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.

(5) Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealisega või tööandja seaduses ettenähtud koolituskohustuse täitmise seonduvate kulude hüvitamiseks, on tühine.

§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel

Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü.

§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel

Töötasu tuleb maksta ka aja eest, kui töötaja täidab käesoleva seaduse § 17 lõikes 4 sätestatud korraldust täita muid ülesandeid või kasutab käesoleva seaduse § 19 punktis 3 sätestatud töö tegemisest keeldumise õigust.

§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral

(1) Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

(2) Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.

(3) Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega.

(4) Enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega töötajate usaldusisiku seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas lõikes sätestatud tähtaegu. Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Usaldusisik või töötaja peab andma oma arvamuse seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest.

(5) Töötajal on õigus tööleping üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud põhjusel, teatades sellest viis tööpäeva ette. Töötajale makstakse töölepingu ülesütlemisel hüvitist käesoleva seaduse § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses.

§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral

Tööandja peab maksuma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.

§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse.

§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus

(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha käesoleva paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(3) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega välislähetuse päevaraha alammäära ja tingimused, millega piiratakse päevaraha maksmist tulenevalt lähetuskoha kaugusest, lähetuse algus- ja lõpuajast ning lähetuse ajal toimuvast toitlustamisest.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(4) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.

(5) Töötajale tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitatakse võlaõigusseaduse § 628 lõike 5 alusel. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata eelmises lauses nimetatud kahju.

§ 41. Töötaja andmed

(1) Töötajal on õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.

(2) Tööandja peab tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt isikuandmete kaitse seadusele.

3. jagu Töö- ja puhkeaeg

§ 42. Vaba aja andmine

Tööandja annab töötajale vaba aega käesolevas jaos ettenähtud tingimustel ja korras. Töötajal on õigus nõuda vaba aega käesoleva seaduse §-s 38 ettenähtud tingimustel. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve.

§ 43. Tööaeg

(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).

(2) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.

(3) Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.

(4) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

- 1) 7–12-aastaselt – 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;
- 2) 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ja 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;
- 3) 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;
- 4) 16-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastaselt töötajal – 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

(5) Kokkulepe, millega kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust alaealise töötaja suhtes käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud piirangut ületades, on tühine.

(6) Haridustöötajate tööaja [kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega](#).

§ 44. Ületunnitöö

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.

(2) Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on tühine.

(3) Ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühine.

(4) Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud ületunnitöö tegemist ei saa nõuda alaealiselt, rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.

(6) Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

(7) Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu.

§ 45. Öötöö ja riigipühäl tehtava töö hüvitamine

(1) Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

(2) Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

(3) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühäl tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega erinevalt käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust.

§ 46. Töö tegemise aja piirang

(1) Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni.

(3) Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.

(4) Töötajal on õigus keelduda käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitöö tegemisest ning tööandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitöö keelata või seda piirata, kui tööandja ei täida käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud tingimusi ega tööohutuse ja töetervishoiu nõudeid.

(5) Tööandja peab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel tööd tegevate töötajate üle eraldi arvestust, mille ta esitab asukoha (elukoha) tööinspektorile ja töötajate esindajale nende nõudmisel.

§ 47. Tööaja korraldus

(1) Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (tööaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Tööaja korraldus hõlmab eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasisesid vaheaegu.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasisesid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka, välja arvatud juhul, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(3) 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 tööaja hulka.

(4) Tööandja võib tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.

§ 48. Valveaeg

(1) Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust.

(2) Valveaja kohaldamise kokkulepe, millega töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus, on tühine.

(3) Osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks.

§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang

(1) Kokkulepe, mille kohaselt alaealine töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 6.00, on tühine.

(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00.

(3) Kokkulepe, mille kohaselt koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust, on tühine.

§ 50. Öötöö piirang

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja), on kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta, on tühine.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, on tühine.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul arvatakse öötöötaja keskmise tööaja arvutamisel seitsmepäevase arvestusperioodist välja 24-tunnine periood iganädalast puhkeajaga.

(4) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangust võib teha erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 51. Igapäevane puhkeajaga

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:

1) 7–12-aastasele alaealisele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 21 tundi järjestikust puhkeajaga;

2) 13–14-aastasele alaealisele või koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 20 tundi järjestikust puhkeajaga;

3) 15-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 18 tundi järjestikust puhkeajaga;

4) 16-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastasele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 17 tundi järjestikust puhkeajaga.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(5) Tööandja annab töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkeajaga võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 52. Iganädalane puhkeajaga

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeajaga antakse laupäeval ja pühapäeval.

§ 53. Tööaja lühendamine

Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.

4. jagu

Puhkus

§ 54. Õigus puhkusele

- (1) Töötajal on õigus saada puhkust käesolevas jaos ettenähtud korras.
- (2) Käesoleva seaduse §-des 60, 63 ja 64 nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.
- (3) Käesoleva seaduse §-des 55–58 ettenähtud põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.

§ 55. Põhipuhkus

Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

§ 56. Alaealise põhipuhkus

Eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

§ 57. Töövõimetuspensioni saava töötaja põhipuhkus

Eeldatakse, et töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetusel saava töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (töövõimetuspensionäri põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

§ 58. Haridus- ja teadustöötaja põhipuhkus

(1) Haridus- ja teadustöötaja iga-aastane puhkus on kuni 56 kalendripäeva (haridustöötaja põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

(2) [Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega](#) haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestuse ametikohtade kaupa.

§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus

- (1) Naisel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva.
- (2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkus muutub sissenõutavaks vähemalt 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva.
[RT I 2009, 29, 176- jõust. 01.04.2010]
- (3) Kui naine hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust vähem kui 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva, lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus vastava ajavahemiku võrra.
[RT I 2009, 29, 176- jõust. 01.04.2010]
- (4) Rasedus- ja sünnituspuhkuse eest on õigus saada hüvitist ravikindlustuse seadusele kohaselt.

§ 60. Isapuhkus

Isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Isapuhkuse eest tasutakse tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.01.2013]

§ 61. Lapsendaja puhkus

Alla 10-aastase lapse lapsendajal on õigus saada lapsendaja puhkust 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Selle aja eest on õigus saada hüvitist vastavalt ravikindlustuse seadusele.

§ 62. Lapsehoolduspuhkus

(1) Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

(2) Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal. Eeldatakse, et lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(3) Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

(4) Töötajal on lapsehoolduspuhkuse aja eest õigus saada hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele.

§ 63. Lapsepuhkus

(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel:

- 1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;
 - 2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps.
- [RT I 2009, 5, 35- jõust. 01.01.2013]

(2) Puudega lapse emal või isal on lisaks lõikes 1 sätestatud lapsepuhkusele õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel.

(3) Lapse kolmeaastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

(4) Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

(5) Lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

§ 64. Tasustamata lapsepuhkus

(1) Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(2) Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

§ 65. Eestkostja ja hooldaja õigus lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele

(1) Eestkostjal ja isikul, kellel on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping, on õigus saada käesolevas jaos ettenähtud lapsehoolduspuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust.

(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus saada käesoleva seaduse §-s 62 ettenähtud lapsehoolduspuhkust.

§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest

(1) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 56 ja 57 ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

(2) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 60 ja 63 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra [kehtestab Vabariigi Valitsus](#).

§ 67. Õppepuhkus

(1) Töötajal on õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(2) Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

§ 68. Põhipuhkuse andmine

(1) Põhipuhkust antakse töötatud aja eest.

(2) Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg (välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg), samuti aeg, kui töötajal on seaduse alusel õigus tööst keelduda käesoleva seaduse § 19 punktis 3 nimetatud juhul, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud.

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(3) Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.

(4) Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.

(5) Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Tööandjal on õigus keelduda põhipuhkuse jagamisest lühemaks kui seitsmepäevaseks osaks. Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.

(6) Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 69. Puhkuse ajakava

(1) Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega.

(2) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Kui puhkuste ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale.

(3) Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(4) Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.

(5) Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

(6) Töötajal on õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.

(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:

- 1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- 4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- 5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

§ 70. Puhkusetasu

(1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud puhkusetasu.

(2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.

(3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.

§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine

Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.

4. peatükk

TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD

§ 72. Töötaja vastutus

Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse käesoleva seaduse §-s 16 sätestatust.

§ 73. Töötasu alandamise erisus

(1) Tööandja võib töötasu alandada võlaõigusseaduse §-s 112 sätestatud tingimustel üksnes juhul, kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik.

(2) Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja ei kasuta töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist.

(3) Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

§ 74. Kahju hüvitamise erisus

(1) Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

(2) Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

(3) Kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule. Kui käesolevas lõikes sätestatud nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.

(4) Tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist.

(5) Käesolevas paragrahvis nimetatud kahju hüvitamist tööandjale võib nõuda ka tööandja võlausaldaja, kui ta ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel. Tööandja pankroti väljakuulutamise korral võib nõude tööandja nimel esitada üksnes pankrotihaldur.

(6) Võlausaldajal või pankrotihalduril on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud nõue esitada ka juhul, kui tööandja on nõudest töötaja vastu loobunud või sõlminud temaga kompromissilepingu või nõuet või selle esitamist kokkuleppel töötajaga muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud.

(7) Tööandja ei saa kahju hüvitamisel tugineda võlaõigusseaduse §-le 138.

§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe

(1) Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

(2) Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

- 1) see on sõlmitud kirjalikult;
- 2) see on ruumiliselt, ajalisel ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;
- 3) töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;
- 4) on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;
- 5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.

§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest

(1) Kui töötaja vastutab kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju eest, peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma.

(2) Tööandja võib lõikes 1 nimetatud kahju hüvitamist töötajalt nõuda käesoleva seaduse § 74 alusel.

(3) Kui tööandja on oma majandustegevuse käigus tekitatud kahju hüvitamise kohustuse kolmanda isiku vastu lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang samas ulatuses ka nende tööandja töötajate kohta, kes on kolmandat isikut tööandja majandustegevuse käigus kahjustanud.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–3 sätestatu ei välista ega piira töötaja vastutust kolmandale isikule tahtlikult tekitatud kahju eest.

§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel

(1) Tööandja ja töötaja võivad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku leppida leppetrahvi töölepingu töötajapoolsel süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral, kui seda tehakse töösuhte lõpetamise eesmärgil.

(2) Paragrahvis sätestatu ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud täiendava kahju hüvitamise nõudmist käesoleva seaduse § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei kata.

§ 78. Tasaarvestamise erisus

(1) Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine, välja arvatud, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks.

(3) Tööandja võib käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(4) Tööandja peab tasaarvestamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

5. peatükk TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK

1. jagu Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed

§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel

Pooled võivad nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada.

§ 80. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

(1) Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel.

(2) Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult.

(3) Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud, kui tööandja avaldas teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, millal ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga

Tööleping lõpeb töötaja surmaga.

§ 82. Töölepingust taganemise keeld

Töölepingust taganemine on keelatud.

§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega

Tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes käesolevas seaduses sätestatud alustel.

§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel

- (1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks.
- (2) Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks.
- (3) Ositi täidetavate tehingute puhul võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui üheks aastaks.
- (4) Kindlustuslepingute ja tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui kaheks aastaks.

2. jagu Ülesütlemine

1. jaotis Ülesütlemise viisid

§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine

- (1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.
- (2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.
- (3) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.
- (4) Kui töötajal ei ole tähtajatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.
- (5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal

- (1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates.
- (2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.
- (3) Tööandja ja töötaja võib kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu üles öelda katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest.
- (4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

- (1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:
 - 1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;
 - 2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);
 - 3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;
 - 4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;
 - 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;
 - 6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;
 - 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu;
 - 8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

(2) Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(3) Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

(4) Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

(2) Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine:

- 1) tööandja tegevuse lõppemisel;
- 2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

- 1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
- 3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
- 4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.

§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.

(2) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:

- 1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;
- 2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
- 3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

(3) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

(4) Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

§ 92. Ülesütleamise piirangud

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

- 1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
 - 2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;
 - 3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;
 - 4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;
 - 5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;
 - 6) töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses.
- [RT I, 10.07.2012, 2- jõust. 01.04.2013]

(2) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

(3) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(2) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi.

[RT I 2009, 29, 176- jõust. 01.04.2010]

§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta.

(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama. Tööandja peab põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist.

2. jaotis

Ülesütlemise kord

§ 95. Ülesütlemisavaldus

(1) Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

§ 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu

Töölepingu võib katseajal üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga.

§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;

- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

(3) Käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

(4) Kollektiivlepinguga võib ette näha käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatust erinevad etteteatamistähtajad.

§ 98. Töötaja ülesütleamise etteteatamise tähtajad

(1) Korralisest ülesütlemisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

§ 99. Vaba aja andmise kohustus

Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütleamise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.

§ 100. Ülesütleamise hüvitis

(1) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

(2) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(3) Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.

(4) Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.

(5) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütleamise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütleemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütleemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

(2) Selleks et usaldusisik saaks konsulteerimisel ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütleamise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

- 1) kollektiivse ülesütleamise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

(3) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmetest ära kirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.

[RT I 2009, 11, 67- jõust. 01.07.2009]

(4) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid käesoleva seaduse § 113 lõikes 3 ettenähtud korras ja tähtajal.

§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest

[RT I 2009, 11, 67- jõust. 01.07.2009]

(1) Tööandja esitab pärast konsulteerimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Eesti Töötukassale käesoleva seaduse § 101 lõikes 2 nimetatud andmed ja andmed konsulteerimise kohta.

(2) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmetest ära kirja usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele samal ajal andmete esitamisega Eesti Töötukassale.

(3) Usaldusisik võib esitada Eesti Töötukassale oma arvamuse kollektiivse ülesütleamise kohta seitsme kalendripäeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmete ära kirja saamisest.

[RT I 2009, 11, 67- jõust. 01.07.2009]

§ 103. Kollektiivse ülesütleamise tähtaeg

(1) Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist vastavalt käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 sätestatule.

(2) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütleamisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Eesti Töötukassa sai käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmed. Eesti Töötukassa otsib käesolevas paragrahvis nimetatud tähtaja jooksul lahendusi kollektiivse ülesütleamisega seonduvatele tööhõiveprobleemidele.

(3) Eesti Töötukassal on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleeme on võimalik lahendada lühema aja jooksul.

(4) Eesti Töötukassa võib käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütleamisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.

(5) Eesti Töötukassa teeb käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaja muutmise otsuse tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatavaks 14 kalendripäeva jooksul käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest.

(6) Käesolevas paragrahvis sätestatud ülesütleamise jõustumise tähtaega ei kohaldata, kui töölepingud öeldakse kollektiivselt üles ettevõtte tegevuse lõpetamise tõttu, mille aluseks on jõustunud kohtulahend.

[RT I 2009, 11, 67- jõust. 01.07.2009]

3. jaotis

Ülesütleamise tühisus ja vaidlustamine

§ 104. Ülesütleamise tühisus

(1) Seadusest tuleneva alusega või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.

(2) Raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud käesoleva seaduse § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 105. Ülesütleamise tühisusele tuginemine

(1) Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütleamisavalduse saamisest.

(2) Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütleamisavalduses märgitud tähtpäeval.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 106. Tööandja ülesütleamise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega

Töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütleamisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütleamise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu.

§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütleamisega lõppenud.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

(3) Kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral

Töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.

§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(3) Kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.

(4) Tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist.

§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus

Kui töötaja esitas õigel ajal hagi või avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, ei aegu vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad ja vaidluse tulemusest sõltuvad töötaja nõuded enne, kui on möödunud kolm kuud vaidluses tehtud lahendi jõustumisest.

3. jagu Töölepingu üleminek

§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral

(1) Füüsilisest isikust tööandja surma korral läheb tööleping üle tööandja pärijatele.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul võib töötaja tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, teatades sellest 30 kalendripäeva ette. Tööandja pärija võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, järgides käesoleva seaduse § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaega. See ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel.

(3) Tööleping lõpeb füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades.

§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul

(1) Töölepingud lähevad muutumatu kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele, kui ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust.

(2) Võlaõigusseaduse §-s 181 sätestatud piiranguid töölepingute üleminekul ei kohaldata.

(3) Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikeid 1 ja 3 ei kohaldata tööandja pankroti väljakuulutamisel.

§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul

(1) Ettevõtte üleandja ja omandaja esitavad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:

- 1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;
- 2) ettevõtte ülemineku põhjused;
- 3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;
- 4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

(2) Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulteerib ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele.

(3) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.

6. peatükk VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA RIIKLIK JÄRELEVALVE

§ 114. Vaidluste lahendamine

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

§ 115. Riiklik järelevalve

Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1 ja 3, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3 ning 6 ja 7, § 28 lõike 2 punktides 9–10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 44 lõigetes 2 ja 3 ning 5–7; §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5; § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1 ja 2, §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle teeb Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.

7. peatükk VASTUTUS

§ 117. Tööandja poolt andmete esitamata jätmine

(1) Andmete esitamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 5 lõikele 1 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja poolt käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise eest tööandja poolt ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine

(1) Teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt käesoleva seaduse § 28 lõike 2 punktide 9–10 kohaselt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades

(1) Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja poolt tööaja piirangut ületades – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine

(1) Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõigetele 1–3 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine

(1) Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõikele 5 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine

(1) Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse §-le 49 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 125. Öötöö piirangu rikkumine

(1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt ettevõtte üleminekul – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]

§ 130. Menetlus

(1) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegadele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja vääртеomenetluse seadustiku sätteid.

(2) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegade kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.

8. peatükk RAKENDUSSÄTTED

§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus

(1) Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud töölepingule kohaldatakse alates 2009. aasta 1. juulist töölepingu seaduses sätestatud.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatu ei välista ega piira lepingupoolte õigusi ega kohustusi, mis on tekkinud enne 2009. aasta 1. juulit. Töölepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 2009. aasta 1. juulit, kohaldatakse senikehtinud seadust.

(3) Kui töölepingu tingimus on pärast töölepingu seaduse jõustumist vastuolus seaduse sättega, millest ei ole võimalik lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse lepingutingimuse asemel seaduses sätestatud.

§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus

Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud tähtajalise töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele pärast 2009. aasta 1. juulit kohaldatakse töölepingu seaduses tähtajatu töölepingu ülesütlemise kohta sätestatud.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 133. Tööraamatu üleandmine

Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu ja teenistussuhte lõppemisel.

§ 134. Tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse

(1) Töötaja ja avalik teenistuja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib tööraamatu esitada tööraamatu andmete registreerimiseks elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.

(2) Tööandja võib tööraamatu, mida töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest välja võtnud, esitada tööraamatu andmete registreerimiseks asu- või elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.

(3) [Vabariigi Valitsus kehtestab](#) korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning pensionikindlustuse registrisse kandmiseks enne pensioni määramist.

§ 135. [Kehtetu -RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.01.2013]

§ 136. Isikukaartide säilitamine

Tööandjal ei ole kohustust säilitada käesoleva seaduse jõustumise ajaks koostatud isikukaarte.

§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine

Enne käesoleva seaduse jõustumist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul arvates seaduse jõustumisest.

[RT I 2009, 26, 159- jõust. 01.07.2009]

§ 137¹. Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine

Enne käesoleva seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata põhi- ja lisapuhkuse hüvitab tööandja töölepingu lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui nelja aasta kasutamata jäänud puhkuse eest.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 138. Tööaasta arvestuselt üleminek kalendriaasta arvestusele puhkuse andmisel

(1) Enne 2010. aasta 1. jaanuari väljatöötatud kasutamata või ärakasutatud väljatöötamata puhkus tasaarvestatakse 2010. kalendriaasta puhkusenõudega 2010. aasta jooksul.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(2) Kalendrikuud arvestatakse puhkuse nõudeõiguse alusena, kui töötaja töösuhte kalendrikuus on kestnud vähemalt 15 kalendripäeva.

(3) Tasaarvestuse tulemused ümardatakse täisarvuks ülespoole.

§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus

(1) Kui tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhte käesoleva seaduse jõustumise ajaks on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab Töötukassa töötajale lisaks käesoleva seaduse § 100 lõikes 1 nimetatud hüvitisele kindlustushüvitist koondamise korral töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kindlustatul, kelle viimane töösuhte öeldi üles koondamise tõttu, on õigus töötuskindlustushüvitisele 90 kalendripäeva möödumisel arvates töösuhte lõppemisest töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Töötuskindlustushüvitise määramisel käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhtumite korral arvestatakse hüvitist lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumisest arvates, välja arvatud juhul, kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast eelnimetatud tähtaja möödumist. Kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast tähtaja möödumist, arvestatakse hüvitist vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 11 lõikele 5.

§ 140. –§ 189.[Käesolevast tekstist välja jäetud.]

§ 190. Seaduse jõustumine

(1) Käesolev seadus jõustub 2009. aasta 1. juulil.

(2) Käesoleva seaduse § 134 jõustub 2011. aasta 1. jaanuaril.

(3) Käesoleva seaduse § 60 teine lause, § 63 lõige 1 ja § 177 punkt 8 jõustuvad 2013. aasta 1. jaanuaril.

(4) [Kehtetu -RT I, 25.05.2012, 24- jõust. 04.06.2012]

(5) Käesoleva seaduse § 135 tunnistatakse kehtetuks 2013. aasta 1. jaanuarist.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]