

Sisekaitseakadeemia

Finantskolledž

Kerli Hindo

MAKSUVABA TÖÖJÕU RAKENDAMINE EESTIS

Lõputöö

Juhendaja:

Maret Güldenkoh, MBA

Tallinn 2014

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Finantskolledž	Kuu ja aasta: mai 2014
Töö pealkiri: Maksuvaba töäjõu rakendamine Eestis	
Töö pealkiri võõrkeeles: <i>The implementation of exempt employees in Estonia</i>	
Töö autor: Kerli Hindo	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.
<p>Lõputöö maht on 39 lehekülge. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja on kasutatud 31 allikat, millele on töös viidatud.</p> <p>Töö probleem seisneb selles, et proovipäeva mõiste on töölepingu seaduses defineerimata, mistõttu on selle tähendus ebaselge. Tasuta töäjõudu kasutatakse aina sagedamini, seetõttu on esitatud kaebusi Tööinspektsiooni. Töövaidluskomisjon on väljastanud mitmeid proovipäevadega seotud otsuseid.</p> <p>Töö on aktuaalne, sest õiguskuulekas kodanik võrdsustab proovipäeva katseajaga, kuid tööandjad jätavad proovipäevade eest tasustamata. Teemakohaste Tööinspektsiooni lahendite arvukusest nähtub teema aktuaalsus.</p> <p>Töö eesmärgiks on analüüsida maksuvaba töäjõu rakendamist Eestis. Eesmärgi saavutamiseks antakse ülevaade töösuhte olemusest ja ülevaade töövõttu reguleerivatest õigusaktidest. Analüüsitakse proovipäevadega seotud Tööinspektsiooni lahendeid ning Töövaidluskomisjoni otsuseid.</p> <p>Analüüsi tulemusena tehakse ettepanek täiendada töölepingu seaduse § 6 lg 1. Soovitatakse lisada konkreetne katseaja pikkus, milleks on kuni neli kuud. Tehakse ettepanek defineerida proovipäeva mõiste ja selle eest makstav tasu. Töölepingu seaduse § 6 viitab katseajale, kuid katseaja pikkus selgub alles § 86 ehk töölepingu ülesütlemisel. See on segadust tekitav ja vääriti mõistetav.</p>	
Võtmesõnad: maksuvaba, proovipäev, tööleping, töösuhe, tasustamata	
Keywords: tax-free, sample day, contract, relationship, unpaid	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1.1. Töösuhte mõiste ja olemus	5
1.2. Töösuhte kajastamine läbi erinevate lepingute.....	12
2. TASUSTAMATA TÖÖJÕUD EESTIS.....	21
2.1. Proovipäevadega seotud kaebused Tööinspektsioonile.....	21
2.2. Proovipäevadega seotud Töövaidluskomisjoni otsused	25
SUMMARY	34
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....	35
LISA 1. TÖÖINSPEKTSIOONI LAHENDID	37
LISA 2. TÖÖVAIDLUSKOMISJONI OTSUSED.....	39

SISSEJUHATUS

Arenguriikides makstav päevatasu üks euro viitab lääne maailma mõistes mitte inimväärsele elule. Euroopa Liidu piires on levinud vaba tööjõu liikumine, väiksema tasuga nõustuv tööjõud liigub heaolu riikidesse.

21. sajandil korraldab töö tegemist tööandja, Eestis on sätestatud miinimum töötasu. Ettevõtjad on hakanud rakendama tööle soovijatele enne lepinguliste suhete vormistamist proovipäevi, mida töölepingu seadus ei sätesta.

Eesti Vabariigi fundamentaalseim õigus on põhiõigus. Kõikidel on õigus töötada vabalt valitud alal. Riik on kohustatud kaitsma töötajate õigusi.

Eestis ei ole maksuvaba tööjõud õiguslikult reguleeritud. Töövaidluskomisjon on lahendanud seda vastuoluliselt ja on lubanud tasuta tööjõudu kasutada. Samas on leitud, et proovipäevad võrdsustuvad katseajaga, mis on töölepinguseaduse kohaselt tasustatav. Antud valdkonnas ühtsed kohtulahendid puuduvad.

Lõputöö on aktuaalne, kuna õiguskuulekas kodanik võrdsustab proovipäeva katseajaga, kuid tööandjad jätavad proovipäevade eest tasustamata. Teemakohaste Tööinspektsiooni lahendite arvukusest nähtub teema aktuaalsus.

Lõputöö uudsuseks on see, et maksuvaba tööjõudu kasutades jäetakse töövõtjale maksmata töötasu ning riigile täitmata maksukohustus. Töötasu mitte maksmist põhjendatakse proovipäeval olnu sobimatusena.

Töö probleem seisneb selles, et proovipäeva mõiste on töölepingu seaduses defineerimata, mistõttu on selle tähendus ebaselge. Tasuta tööjõudu kasutatakse aina laiemalt, selle kohta on esitatud kaebusi Tööinspektsiooni. Töövaidluskomisjon on väljastanud mitmeid proovipäevadega seotud otsuseid.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida maksuvaba tööjõu rakendamist Eestis.

Töö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade töösuhte olemusest.
2. Anda ülevaade töösuhte kajastamisest läbi erinevate lepingute.
3. Analüüsitakse proovipäevadega seotud Tööinspeksioonile esitatud kaebusi.
4. Analüüsitakse Töövaidluskomisjoni otsuseid.

Lõputöös kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit (tekstide analüüs ning süntees), kasutatakse võlaõigusseadust, töölepinguseadust, tööturuteenuste ja -toetuste seadust, individuaalse töövaidluse lahendamise seadust ja Tööinspeksiooni kaebusi ning Töövaidluskomisjoni lahendeid, mis põhinevad konkreetsetel juhtumitel.

Käesolev töö on jaotatud kaheks peatükiks, mis omakorda jaotatud kaheks alapeatükiks. Esimese peatüki esimeses alapeatükis antakse ülevaade töösuhte mõistest, kus kirjeldatakse õigusega reguleeritud ühiskondlikke suhteid kui ka tööturgu. Teises alapeatükis antakse ülevaade töösuhte kajastamisest läbi erinevate lepingute ning tuuakse välja lepingu liigid. Lõputöö teise peatüki esimeses alapeatükis analüüsitakse proovipäevadega seotud Tööinspeksioonile esitatud kaebusi. Teises alapeatükis analüüsitakse Töövaidluskomisjoni lahendeid.

Käesolevas lõputöös defineeritakse proovipäeva kui tasustamata tööpäeva.

Lõputöös kasutatakse erialast teaduskirjandust, teadusartikleid ja õigusaktide 20.12.2013 seisuga redaktsioone.

1. TÖÖVÕTU SÕLMIMISE ERINEVAD VÕIMALUSED

1.1. Töösuhte mõiste ja olemus

Töösuhe on ettevõtja ja töövõtja vaheline kokkulepe ehk viimane pakub lepingulist teenust ja vastavalt sellele makstakse tasu, mis põhineb vastavalt lepingule kas fikseeritud töötasuna, tulemustasuna või tasuna olenevalt tehtud töö ajast. Töösuhe saab tekkida tööturu olemasolul, kus on nii tööpakkuja kui otsija. Töösuhed põhinevad erinevatel lepingutel, käsundus-, töövõtu- ja töölepingul ning suulise kokkuleppe olemasolul.

Õigusega reguleeritud ühiskondlikud suhted on õigussuhted, kuid osalised realiseerivad neile seadustega tagatud õigusi ja kohustusi. Õigus korrastab ühiskondlikke suhteid, stabiliseerib, arendab ja muudab neid, andes neile sellega uue omaduse – juriidilise tähenduse. Riik hakkab neid reguleerima. Selliste õigussuhete üheks liigiks on tööõigussuhted, mis seadustega ettenähtud juhtudel on aluseks materiaalse vastutuse tekkele.¹

Seega tänu seaduse olemasolule on riigis rohkem võrdsust – vastasel korral puuduks kord ja normid, millest reguleeritud õiguste korral lähtutakse. Määratud õigustele on töötaja ja tööandja kaitstud. Õigusaktide abil on loodud kindlad käitumisreeglid. Õigusaktid on kõikidele kodanikele kättesaadavad ja tasuta.

Eesti Vabariigi põhiseadus ei garanteeri õigust tööle. Euroopa sotsiaalharta kohaselt on riigi kohustuseks tunnistada üheks oma esmaülesandeks ja –kohustuseks võimalikult kõrge ja stabiilse tööhõive taseme saavutamine ja säilitamine jõudmaks täieliku tööhõiveni. Samas ei ole tööpuuduse likvideerimine õiguslik vaid majanduslik ja poliitiline küsimus, seetõttu ei ole tööpuuduse olemasolu põhiseadusega vastuolus. Samuti ei ole töötul õigust nõuda, et riik talle töö garanteeriks. Põhiseadus kaitseb igäüht selle eest, et teda ei sunnitaks valima soovimatut elukutset, asuma soovimatule tegevusalale või töökohale ning et kõiki koheldaks elukutse, tegevusala ja töökoha valikul võrdselt.²

¹ „Töösuhed: „Mõiste, tüübid ja juriidiline tähendus” <www.tavi.ee/individuaalsed/uuspage-3/uuspage-13/> TAVI (10.03.2014).

²Truuväli, E.-J., et al, Eesti Vabariigi Põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne (Tallinn: Juura, 2002), lk 261.

Põhiseaduses ei ole otseselt märgitud õigust õiglasele töötasule. Eesti on jätnud ratifitseerimata Euroopa sotsiaalharta artiklis 4 lõikes 1 sätestatud õiguse töötasule, mis tagab töötajale ja tema perekonnale rahuldava elustandardi. Sellised kohustused tulenevad rahvusvahelistest konventsioonidest. Inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 23 sisaldub iga töötaja õigus õiglasele ja soodsale töötasule, mis tagab temale ja ta perekonnale inimväärse elamise. ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise pakti artiklis seitsmenda punkti alapunkti sätestab töötajate õiguse õiglasele ja soodsatele töötingimustele, sealhulgas õiguse töötasule, mis tagab rahuldava elamise neile endile ja nende perekondadele.³

Kuna Eesti on jätnud õiglase töötasu määramise defineerimata siis kehtib Eestis Euroopa sotsiaalharta nõue õiglase töötasu kohta. Sellest tulenevalt ei saa isik käia tööl kas katseajal või proovipäeval tasuta, kuna sedasi pole võimalik pakkuda endale ja oma perekonnale inimväärset elutaset.

Tööõigussuhted tekivad, kui tööõiguse normatiivid mõjutavad palgatöötajate rakendamise suhteid ning need põhinevad töötaja ja tööandja vahelisel kokkuleppel, mille kohaselt töötaja teostab isiklikult ehk pakub teenust ja töötasu eest tööfunktsiooni samas kui töötaja allutatakse töö sisekorraeskirjadele ning tööandja tagab tööõiguse alases seadusandluses ja muudes tööõiguse normatiive sisaldavates normatiivsetes õigusaktides, kollektiivlepingus, kokkuleppes, kohalikes normatiivaktides, töölepingus sätestatud töötingimused.⁴

Töösuhte subjektideks on töötaja ja tööandja ehk kui tööandja lubab töötaja tööle, siis tekib tööõigussuhe. Sellest tulenevalt hakkavad kehtima töötajale ja tööandjale sätestatud õigused ja kohustused. Tööleping loetakse sõlmituks kui on teostatud mõlema osapoolte kokkulepped. Töösuhte saab lugeda lõppenuks kui osapooled on kokkulepped saavutanud.

Tööõigussuhte korral seob töötaja ennast konkreetse töökollektiiviga ning peab aktsepteerima töökorraldusreegleid. See ei ole iseloomulik tööga seotud eraõiguslikele suhetele. Igas ettevõttes kehtivatele töökorraldusreeglitele allutamine tähendab, et töötaja tahtlik tegevus toimub koostöötingimustes. Seega on see määravaks ettekirjutatud reeglitele, mis määravad mõju, mis on töö- ja puhkeaja ning tööülesannete täitmata jätmisel või mitte sobiva täitmise

³Truuväli, E.-J., et al, Eesti Vabariigi Põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne (Tallinn: Juura, 2002), lk 265.

⁴ „Töösuhted: mõiste, tüübid ja juriidiline tähendus” <www.tavi.ee/individuaalsed/uuspage-3/uuspage-13/> (10.03.2014).

korral tekkivat vastutust reguleerivatel õiguslikel normatiividel, tööõiguse jaoks spetsiifilistel õiguslikel institutsioonidel.⁵

Töösuhete tähtsust on raske hinnata. Need kujutavad endast töö kui mõiste rakendamise valdkonnas tekkivate ühiskondlike suhete väljendusvormi. Samuti on neis suhetes riigi tahe ning nendes suhetes realiseeruvad tööõiguse põhimõtted ja normatiivid. Seadusandja ehk riik lähtub tööõiguse alase seadusandluse eesmärkidest ja ülesannetest, milleks on kodanikele nende tööalaste õiguste ja vabaduste osas riiklike garantiide andmine, soodsate töötingimuste loomine ning töötajate ja tööandjate õiguste ja huvide kaitsmine ning sellega luues vajalikud õiguslikud tingimused töösuhete osaliste huvide ja riigi huvide vahelise optimaalse koosõla saavutamiseks.⁶

Õigusnormi ehk seaduse tasemel ei ole vabatahtliku tegevuse või töö mõistet avatud. Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüsist, mis on kättesaadav Siseministeeriumi kodulehel, tuleneb, et vabatahtlik tegevus hõlmab kolme peamist tunnust. Esiteks, tegevus toimub isiku vabast tahtest ja soovist, mitte kohustuslikult ega sunniviisiliselt. Teiseks, vabatahtliku töö teostaja ei saa rahalist ega materiaalset tasu, kuid võib saada kasu, milleks on näiteks uued teadmised, kontaktid, kogemused ja oskused ning kingitused, mis avaldavad tänu tehtud töö eest. Kolmandaks, ei tegutseta oma perekonna või kodu piires, vaid kellegi teise või laiemalt ühiskonna hüvanguks. Vabatahtlikku tegevust võib liigitada mitme tunnuse järgi, näiteks iseseisvalt tehtav (seltsingu või mitteformaalse kooslusena) või organisatsioonide (juriidiliste isikute) korraldatud vabatahtlik töö, mis võib olla ühekordne, näiteks ürituse, projekti jaoks või regulaarne tegevus (organisatsiooni juures püsivalt), eraisikuna oma vaba aja annetamine või organisatsiooni poolt personali professionaalsete oskuste annetamine nende ametlikust tööajast (*probono*). Vabatahtliku tegevusega kaasneb võlaõiguslik suhe vabatahtliku ja teda kaasava isiku vahel. Õigussuhe võib omada erinevate võlaõiguslike suhete tunnuseid ja seeläbi sarnaneda nii töölepinguga töövõtu kui ka käsundiga suhte alusel.⁷

Kui isik, kes osutab teenust, milleks on vabatahtlik töö, ei saa selle eest tasu, pole tegemist töölepingulise suhtega ja vabatahtlik ei ole töötaja töölepingu seaduse mõistes. Vabatahtlikku tegevust osutaval isikul puuduvad vabatahtlikus suhtes töölepingu seadusest ning samuti

⁵ „Töösuhet: mõiste, tüübid ja juriidiline tähendus“ <www.tavi.ee/individuaalsed/uuspage-3/uuspage-13/> TAVI(11.03.2014).

⁶ „Töösuhet: mõiste, tüübid ja juriidiline tähendus“ <www.tavi.ee/individuaalsed/uuspage-3/uuspage-13/> TAVI (11.03.2014).

⁷ „Vabatahtliku tegevuse maksustamisest“ (2013), Maksu- ja Tolliamet <www.emta.ee/index.php?id=34703&highlight=vabatahtlik,t%C3%B6%C3%B6> (12.03.2014).

töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad õigused ja kohustused. Isikul, kes teostab vabatahtlikku tööd, puuduvad vastavad õigused ja kohustused, mis on tavalisel töölepingu alusel töötaval isikul. Näiteks vabatahtlikule ei kaasne õigusi nõuda töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi ning tervisekahjustuse eest hüvitist, sest töötervishoiu ja tööohutuse seadust kohaldatakse üksnes töölepingu alusel töötavale isikule. Vabatahtlikku tegevust osutav isik ei tasu vabatahtliku töö eest sotsiaalmaksu, kuid vabatahtliku tööga on võimalus sõlmida töövõtu-, käsundus- või muu võlaõiguslik leping.⁸

Kui füüsiline isik osaleb äriühingu majandustegevuses isikliku majandusliku kasu saamise eesmärgil, siis ei ole see vabatahtlik tegevus selle tavapärasel mõistes. Seoses sellega tekib äriühingu ja füüsilise isiku vahel võlaõiguslik suhe, mis võib sarnaneda nii töölepingulisele suhtele, töövõtule kui ka käsundile. Kõikide suhteliikidega kaasnevad nii äriühingule kui füüsilisele isikule teatud ülesanded (nt üritusele piletite müük ja/või kontroll, kaupade müük, tootlustamine jm), kohustused (nt tagada väljaõpe, töövahendid jm) ja vastutus (nt rahaline vastutus jm). Seetõttu tuleb äriühingu puhul alati hinnata kas tegemist on vabatahtliku tegevusega või füüsilise isiku poolt konkreetse töö tegemisega tasu saamise eesmärgil.

Töö koostajale teadaolevalt ei ole vabatahtlikke kaasavate organisatsioonide praktikas olulisi ning märkimisväärseid õiguslikke takistusi vabatahtlike töö korraldamiseks, kuid siiani on ebaselge vabatahtlike töö maksuõiguslik käitumine ning puuduvad selged piirid töö- ja võlaõigussuhete kohaldamise osas. Maksu- ja Tolliamet vabaühenduste tegevuses olulist maksuriski ei näe. Üha populaarsemaks muutub inimeste seas vabatahtlikus töös osalemine, seega on seda enam vaja Maksu- ja Tolliametil vabaühendustega seotud maksukohustuste täitmist kontrollida ja rakenduspraktikat kujundada. Vähesele õigusteadvusele ja järelevalvele vaatamata võib väita, et vabatahtlike värbajad tegutsevad ebakindlas õiguslikus olukorras, seda eelkõige juhul kui on vaja hinnata ettevõtlusega või põhikirjaliste eesmärkidega mitte seotud kulutuste maksustamise küsimusi. Vabatahtliku tegevuse edendamist ja soodustamist Eesti õigus ette ei näe.⁹

26.03.2014 võttis riigikogu vastu seaduse, millega luuakse töötamise register, seega tuleb äriühingutel registreerida ka vabatahtlik töötajad, kuid mittetulundusühingud seda tegema ei pea. Seadus hakkab kehtima 01.07.2014. Register sisaldab endas töötaja registreerimist

⁸ „Vabatahtliku tegevuse maksustamisest“ (2013), Maksu- ja Tolliamet
<www.emta.ee/index.php?id=34703&highlight=vabatahtlik,t%C3%B6%C3%B6> (12.03.2014).

⁹ „Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs“ (2013), Siseministeerium
<www.siseministeerium.ee/public/Vabatahtliku_tegevuse_oigusanaluus.pdf> (12.03.2014).

Maksu- ja Tolliameti poolt loodavasse registrisse. Tööandjal tuleb seda teha enne inimese tööle asumist. Registreerida tuleb töötamine, millest tekib Eestis maksukohustus.¹⁰

Eesmärgiks on sotsiaalsete garantiide tagamine, sealhulgas ravikindlustus, töötuskindlustus, pensionikindlustus. Üldjuhul kui töötajaga ei ole sõlmitud kirjalikku töölepingut, siis tihti jäetakse teatud perioodi eest töötasu maksmata. Tööandja kasutab terminit proovipäev ja kui tööandja leiab, et töötaja ei vasta tööandja ootustele, jätab tehtud töö eest tasu maksmata. Mittetulundusühingult ei nõuta vabatahtlike abistajate registreerimist, kuid äriühingud peavad vabatahtlikud isikud registreerima.

Töövõtja ja tööotsija saavad kokku tööturul, mis on abstraktne turg. Tööturul on kaubaks tööotsija oskused teha teatud tööd ja töö, mida teha on vaja. Tööturg on tasakaalus, kui kõik tööotsijad leiavad meelepärast tööd ja kõik tööpakkujad leiavad vajaliku töövõtja. Sellist olukorda ei eksisteeri praktikas, seega tööturg pole tasakaalus.¹¹

Absoluutses tasakaalus saab tööturg olla ainult siis kui pole inimesi, kes tahaks tööd teha ega pole tööd mida teha või siis vastupidi. Tasakaalus tööturg eeldab täpselt võrdsel määral ühikuid mõlemal pool, seega ei saa tööturg tasakaalus olla. Raskeks teeb selle tasakaalu hetke kindlaks määramine, kuna alati on ja jääb inimesi, kes väidetavalt ei leia tööd. Samas tegelikkuses ei taheta tööle minna ning elatakse riigi kulul. Absoluutset tasakaalu on võimalik saavutada läbi suure töö ja vaeva juhul kui kõik inimesed oleks täiesti ausad ning isegi siis oleks see peaaegu võimatu, kuna majandus muutub kiiresti ning iga pisem kui faktor võib ning arvatavasti ka lööb selle suhte tasakaalust välja.

Seega võib pigem väita, et tööturg ei saagi kunagi tasakaalus olla, kuna lisaks eelnevalt esitatud aspektidele on alati puudu mingi konkreetse eriala spetsialiste ja siis on veel sellised erialad, mida õpetatakse paljudele, mistõttu on selle eriala inimesi tööturul rohkem. Seega pole kõrgharidusega inimeste väljastamine tasakaalus, kuna populaarsematele erialadele, näiteks juura- ja sotsiaalteaduskond, on suur tung.

Euroopa Liit võtab vastu õigusakte, millega sätestatakse miinimumnõuded valdkondades, nagu töö- ja teenistustingimused ning töötajate teavitamine ja nõustamine. Liikmesriigid võtavad ühenduse õigusaktid üle siseriiklikku õigusesse ja rakendavad neid. Niimoodi

¹⁰ „Istungipäeva kokkuvõte” (2014), Riigikogu www.riigikogu.ee/index.php?id=178409 (28.03.2014).

¹¹ Elenurm, T., Rootamm-Valter, J., Serevinski, M., Tööturg Tänapäev ja tulevik (Tallinn: Raamatutrükikoja OÜ 2008) lk 11.

tagatakse ühetaoline õiguste kaitse ja kohustused kõikjal Euroopa Liidus. Liikmesriigi ülevõtmismeetmete rakendamise eest vastutavad liikmesriikide asutused, sealhulgas kohtud. Komisjon kontrollib Euroopa Liidu õiguse ülevõtmist ning tagab süstemaatilise järelevalve abil selle õige rakendamise. Euroopa Kohtul on oluline roll vaidluste lahendamisel ja õiguslase nõu andmisel liikmesriikide kohtute esitatud õigusaktide tõlgendamist käsitlevate küsimuste puhul.¹²

Töövaldkonna õigusaktid, mis Eestis rakenduvad, on sätestanud Euroopa Liit. Samuti peavad olema Eestis võrdsed seadused töövaldkonnas nii nagu mujal liikmesriikides. Euroopa Liit korraldab järelevalvet, et neid õigusakte korrektselt kasutatakse. See tagab Eesti kodanike turvatunde tööturul.

Tööturule sisenemine tähendab seda, et isik saab tööeliseks ja/või tema hõivestaatus muutub majanduslikult mitteaktiivsest majanduslikult aktiivseks. Samas lahkudes tööturult muutub inimeste hõivestaatus majanduslikult aktiivsest olekust majanduslikult mitteaktiivseks. Kasutatakse hõivestaatus, mille järgi määratakse, kas inimene töötab, on töötu või mitteaktiivne.¹³

Majanduslikult mitteaktiivse rahvastiku definitsioon on järgmine: isikud, kes ei soovi töötada või pole selleks võimelised – neid võib pidada majanduslikult mitteaktiivseteks ja riigile kasutuks. Põhjuseid miks inimesed ei soovi töötada või pole selleks võimelised on erinevad.¹⁴

Kui isik on saanud 18. aastaseks ehk täisealiseks eeldab see täiskoormusega tööd. Juhul kui isik jätkab õpinguid, siis täiskohaga tööl ei käida. Isik on majanduslikult aktiivne, kuna kõik eeldused töötamiseks on olemas. Kuid reaalsuses on siiski inimene majanduslikult mitteaktiivne, kuna ei käi tööl ja seega ei laeku riigile maksutulu.

Kirjeldati majanduslikult aktiivset ja mitte-aktiivset rahvastikku, toodi näide 18-aastasega, kes on Eestis ametlikult täisealine. Eesti tööjõu uuringu järgi võib pidada majanduslikult aktiivseks juba 15-aastast inimest. Samas tundub see ebaloogiline, kuna enamus sellealisi lapsi õpivad põhikoolis ning enamus tööl ei käi, sest alaealistel on raske tööle saada. Samas

¹²„Tööõigus“ <ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=et> Euroopa Komisjon (22.11.2013).

¹³Elenurm, T., Rootamm-Valter, J., Serevinski, M., Tööturg Tänapäev ja tulevik (Tallinn: Raamatutrükikoja OÜ 2008) lk 13.

¹⁴Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 28.09.2005, jõustunud 01.01.2006 - RT I 2005, 54, 430 ... RT I, 22.12.2013, 70, § 6.

Tööturuamet käsitleb majanduslikult aktiivset rahvast alates 16-eluaastast ehk alaealist. Tekib küsimus, et mille järgi hinnatakse majanduslikult aktiivse rahvastiku vanust - kas selle järgi, mis aastast alates on inimene võimeline tööd tegema või selle järgi millal tundub see reaalne. Ehk isikul on lõpetatud kool, mis eeldab põhikooli ja sellele lisaks veel kolme aastat, kas siis kutseõppes või gümnaasiumis, mis teeb inimese vanuseks 19 aastat, kus ta reaalselt Eesti tööturul on võimeline tööd saama. Reaalsus on see, et alaealistel on isegi soovi korral raske tööd saada, veel harvem esineb täiskohaga ja aastaringset töötamist. Hetkel on siiski võetud tööealise isiku vanuse aluseks 16 aastat, kuna füüsiliselt ja vaimselt võib inimene selles eas olla valmis kergemateks töödeks.

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse alusel võib töötut Eestis defineerida: „Inimene, kes on ennast Eesti Töötukassas arvele võtnud”, kuid selleks peab ta vastama tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6. Sätestatud on põhjused, millistel tingimustel ei võeta isikut töötuna arvele. Näiteks peab olema kodanik vähemalt 16 aastat vana.¹⁵

Seega tekib vastuolu, kuna eelnevalt on kirjeldatud, et Eesti tööjõu uuring käsitleb tööealisena alates 15 aastast inimest, kuid selles vanuses isikul pole õigus ennast töötuna arvele võtta isegi kui on teinud reaalselt tööd. Seega peaks tööealise rahvastiku käsitletava vanus olema siiski kõrgem kui 15 aastat, kuna temale ei kandu edasi õigused, mis on vanuselt vanematel isikutel.

Eesti tööturg soosib võõrtööjõudu, kuna pakutav töötasu ei rahulda Eesti elanike nõudlust. Seetõttu peaks Eesti vaba tööturupoliitika olema rangelt reguleeritud ning soosima 100% Eesti Vabariigi kodanikke. Tegelikult ei tohiks lubada muurahvuslaste massilist tööturu hõivamist juba kas või eestluse kui rahvuse säilimise eesmärgil.

Kokkuvõtvalt selgus, et kui vabatahtlikku tööd ei tasustata, siis ei ole tegemist töölepingulise suhtega ja vabatahtlik ei ole töötaja töölepingu seaduse mõistes. Samas oleks vaja Maksu- ja Tolliametil vabaihendustega seotud maksukohustuste täitmist kontrollida ja rakenduspraktikat kujundada. Maksukorralduse seadusesse lisandub töötajate registreerimine ehk töötajate register, mis rakendub 01.07.2014. Täiendatakse maksukorralduse seaduse § 25. Töötajate registreerimisega soovitakse vähendada maksudest kõrvalehoidmist ja

¹⁵Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 28.09.2005, jõustunud 01.01.2006 - RT I 2005, 54, 430 ... RT I, 21.03.2014, 8, § 6.

mitteametlikku töötamist. Samas peaks Eesti suunduma rohkem selle poole, et eestlased jääksid oma riiki, mitte suuremal määral propageerima võõrtöötajate sisse toomist Eestisse, kuna vastasel juhul on rohkem võõrtöötajate kui eestlasi.

1.2. Töösuhte kajastamine läbi erinevate lepingute

Üksikisiku eneseteostusõigusest tulenevalt on demokraatlikus ühiskonnas isikul ise võimalus korraldada oma suhteid teiste isikutega. Eneseteostuse õiguse kasutamine sisaldab endas õigust ise korraldada oma asju ja kanda selle eest vastutust. Üheks selliseks korraldamise vahendiks on tehingud, sh lepingud. Lepinguna käsitletava õigussuhte tekkimine, muutumine või lõpetamine nõuab lisaks ühe poole tahteavaldusele ka teise poole nõusolekut. Samas isik ei või teist isikut ühepoolset kohustada ega anda õigusi, kui teine isik seda ei soovi. Isikul puudub õigus otsustada teiste isikute omavaheliste suhete üle. Lepingu sõlmimist reguleerib võlaõigusseaduse teine peatükk, milles sisalduvad üldsätted lepinguliste kohustuste tekkimise kohta.

Suurim erinevus lepingu ja seaduse vahel seisneb selles, et seadus kohustab igäüht, leping ainult osapooli. Seaduse abstraktse iseloomuga normide kõrval kujutab üksik leping endast konkreetset normi, sest ta seob ainult konkreetseid pooli. Normiks võib lepingut lugeda seetõttu, et seaduse nõuetele vastava lepingu osapoolte õigused on kaitstud seaduse jõuga. Lepingulise kohustuse tekkimine eeldab, et poolte tahteavaldused ja teod vastavad seaduses sätestatud nõuetele tahte kujunemise, töövõime, vormi ja muude tingimuste osas.

Lepingu sõlmimine eeldab mõlema isiku tahteavaldust. Selleks on normatiivse õiguskorra kohaselt vaja vähemalt kahe tahteavalduse olemasolu, milleks on pakkumine ühelt poolt ja sellega nõustumine teiselt poolt. Mõlemad üheskoos toovad kaasa õigusliku tagajärje lepingu näol, kuid eraldi võetuna ei ole tegemist lepinguga. Lepingu sõlmimise puhul on oluline tegur lepingu tõlgendamine, mille üldiseks eesmärgiks võib pidada lepingu täitmise õnnestumise kindlustamist. Tulenevalt sellest, et lepinguline regulatsioon põhineb mitmel erineval õigusallikal, nõuab lepingu tingimuste õiguslik hindamine nii lepinguid puudutava seaduse kui osapoolte vaheliste kokkulepete tõlgendamist.

Töösuhteid saab vormistada mitmeti - näiteks pikaajalise tähtajatu töölepingu ja täistööajaga. Samas vormistatakse töösuhteid tähtajaliselt, mis tagab töötajale kindlustunde kokkulepitud

perioodiks. Osalise tööajaga tähtjalisi lepinguid võib mõnes situatsioonis pidada plussiks, samas ka miinuseks, näiteks tudengitele on see õpingute perioodil pluss, kuid neile, kes otsivad tööd, miinuseks. Töösuhete vormistamisel lähtutakse töölepinguseadusest.

Töölepingu seaduse § 1 alusel teeb töölepingu järgi füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandjale) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, mille eest maksab tööandja töötajale. Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.¹⁶

Töölepinguseaduse kohaselt on töölepingu vorminõue kirjalik, samas kui seda eiratakse st tööandja ei ole järginud töölepingu kirjaliku vormistamise nõuet, see ei tähenda, et lepingut pole olemas, vaid see on suuline. Suuliselt sõlmitud lepingu alusel võib olla keerulisem tuvastada ja tõendada, milles täpselt pooled kokku leppisid. Lepinguga tekivad lepingupooltel õigused ja kohustused, seega kandub sama regulatsioon üle suuliselt sõlmitud lepingule.

Töötasu suurus on kohustuslik ja olulisem tingimus, mis tuleb töölepingu kirjalikus dokumendis sätestada. Töötasu võib kokku leppida ajatasuna (tunni, päeva, nädala või kalendrikuu eest) või tasuna tükitöö eest (tehtud töö hulga alusel).¹⁷ Kui isik teeb tööd, mille eest võib eeldada tasu, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud. Tõendamiskoormis, millises töötasus pooled kokku leppisid, lasub tööandjal. Kui töötajale makstava tasu suurust ei ole töölepingus ega muul viisil poolte vahel kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suurus kollektiivlepingus ettenähtud tasu. Kollektiivlepingus võib töötasu olla määratud nii ametikohtade kaupa kui näiteks miinimumtasuna. Kui töötajale ei laiene kollektiivleping või töötajale laienev kollektiivleping töötasu suurust ei reguleeri, on töötasu suuruseks sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu. Seega tuleb töötasu kindlaksmääramisel sellises olukorras välja selgitada vastavas piirkonnas ja erialal samasuguse töökoormusega töötavate isikute tavaline töötasu.¹⁸

Töölepingus määratakse palgatingimused kindlaks ning seda ei saa ühepoolset muuta isegi siis kui seaduse, haldusakti või kollektiivlepinguga muudetakse palgatingimusi töötajale

¹⁶Võlaõigusseadus, 26.09.2001, jõustunud 01.07.2002 - RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 29.11.2013, 4, § 1.

¹⁷Töölepingu seadus § 5 lg 1 p 5.

¹⁸Töölepingu seadus § 29 lg 1, lg 2.

halvemaks. Võlaõigusseaduse kohaselt on võimalik määrata leppetrahv, mis on konkreetsetes lepingus ettenähtud lepingut rikkunud lepingupoole kohustus maksta kahjustatud lepingupoolele lepingus määratud rahasumma. Töösuhetes on leppetrahvi nõude õigus ainult tööandjal.

Leppetrahvide rakendamist on analüüsinud Meeli Miidla-Vanatalu, kes rõhutab, et Eestis on saanud leppetrahvide rakendamise kokkulepped töölepingute osaks ning tööandjad rakendavad neid kahju tekkimise olukorras ehk nad on oma õigustest leppetrahvidega seoses teadlikud. Sellise järelduse saab teha Töövaidluskomisjon nõuetest. Kahtlemata ei lõppe iga töövaidlusasi nõutud leppetrahvisumma väljamõistmisega. Töövaidlusorgan võib otsustada, et leppetrahvi kokkulepe on tühine või nõutud leppetrahv ebamõistlikult suur.¹⁹

VÕS § 635 alusel kohustub töövõtulepinguga üks isik (töövõtja) valmistama, muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksuma selle eest tasu. Eeldatakse, et töövõtja ei pea täitma lepingust tulenevaid kohustusi isiklikult.

Kui võrrelda töölepingut ja töövõtulepingut siis poolteks on töölepingu alusel töötaja ja tööandja, töövõtulepingu puhul aga tööandja asemel tellija. Töölepingu puhul allub töötaja töö ajal tööandjale, kuid töövõtulepingu puhul peab töövõtja saavutama kokkulepitud tulemuse. Töölepingu puhul peab isik töötama isiklikult, töövõtulepingu puhul aga ei pea töövõtja alati täitma lepingust tulenevaid kohustusi isiklikult.

Vastavalt VÕS § 619 kohustub käsunduslepinguga üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandjale) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksuma talle selle eest tasu kui selles on kokku lepitud.²⁰ Käsunduslepingu eristamisel töövõtulepingust tuleb tähelepanu pöörata § 635 lõikele 2, mille kohaselt siis kui töövõtulepingu esemeks on tehingu tegemine, kohaldatakse lepingule täiendavalt samas lõikes käsunduslepingu kohta käivaid sätteid.²¹

Käsundusleping ja töövõtuleping on peamised teenuste osutamise lepingud. Suurimaks erinevuseks võib nende kahe vahel pidada poolte nimetust - töövõtulepingu poolteks on

¹⁹Miidla-Vanatalu., „Kas töötaja peab maksuma leppetrahvi?“, 1 *Raamatupidamis uudised* (2014), nr 152, 50-54, lk 50.

²⁰Võlaõigusseaduse § 619.

²¹Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. ja Varul, P., *et al*, *Võlaõigusseadus: Kommenteeritud väljaanne*. (Tallinn: Juura, 2009), lk 4.

töövõtja ja tellija, käsunduslepingu poolteks on käsundisaaja ja käsundiandja. Kui töövõtulepingu puhul peab töövõtja saavutama kokkulepitud tulemuse, siis käsundisaaja peab samamoodi tegutsema kokkulepitud tulemuse saavutamiseks. Sarnasus on neil tasu suhtes ehk tulemuse saavutamisel või kokkuleppel, kuid käsunduslepingu puhul on selleks kindel tähtaeg. Käsundusleping on üks laialdasemalt kasutatavaid teenuse osutamise lepinguid. Käsunduslepingu puhul ei ole eesmärgi saavutamata jätmise rikkumine, kuid töövõtulepingu puhul on tegemist sellises olukorras rikkumisega. Käsunduslepingule on iseloomulik, et antud eesmärgi saavutamine ei sõltu ainult käsundisaaja tegevusest vaid oleneb muudest asjaoludest, kuid töövõtulepinguga on teenuse osutaja kohustatud antud ülesannet täitma.

Erinevalt töölepingust ei pea käsunduslepinguga töötaja alluma töö tegemise ajal käsundisandjale. Töölepingu puhul on sätestatud igakuine töötasu tööperioodi vältel, kuid käsunduslepinguga on see kokkulepitud tähtajaks, mis ei pruugi olla iga-kuine.

Kuigi võlaõigusseaduses tööleping ei ole sätestatud lepinguliigina, on tegemist teenuse osutamise lepinguga, mida võib pidada käsunduslepingu alaliigiks. Tööleping on suunatud töö tegemise protsessile, töötaja peab lähtuma tööandja juhistest ja olema talle lojaalne. Töölepingu puhul on aga tegemist oluliste erinevustega, mis võimaldab seda käsunduslepingust eristada. Eelkõige on selleks erinevuseks tihedam seos tööandja ja töötaja vahel ning töötaja väiksem iseseisvus oma ülesannete täitmisel. Töölepingu alusel on töötaja suuremas sõltuvuses tööandjast. Käsundisaaja on aga oma tegevuse korraldamisel vaba, ta määrab ise oma töö tegemise koha, aja ja viisi. Oluline on, et juriidilise isiku juhtorgani liikmetele töölepingu seadus ei laiene ning nende suhe juriidilise isikuga on käsundisuhe.²²

Töötaja rikkumiseks saab pidada olukorda, kus isik ei käitu vastavalt oma teadmistele ja oskustele. Näiteks kui tegemist on revidendiga, kes töötab Maksu- ja Tolliametis ning tema ülesandeks on kontrolli läbiviimine ja maksuotsuse langetamine, kuid tegelikult revident sellega ei tegele. Sellisel juhul on tegemist töölepingu rikkumisega.

Kui töötaja on rikkunud tööandja selget ja õigeaegset juhist töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärkidest, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi

²²Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. ja Varul, P., *et al*, Võlaõigusseadus: *Kommenteeritud väljaanne*. (Tallinn: Juura, 2009), lk 5.

arvestades mõistlik. Sellisel juhul võib tööandja vähendada töötaja palka, mis on sätestatud võlaõigusseaduses §-s 112.²³

Oletades, et isikul on tööleping lõppenud, kuid üles on jäänud tema vastu nõuded, siis töölepingu tähtaja möödumine ei vabasta isikut nõuetest. Seega töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks. Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumine võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks. Ositi täidetavate tehingute puhul võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui üheks aastaks. Kindlustuslepingute ja -tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui kaheks aastaks.²⁴

Seega erinevate nõuete puhul kehivad erinevad tähtjad, mille edasi lükkamisel ja tähtaja ületamisel nõue enam ei kehti. Sellest tulenevalt peaksid tööandjad ja töötajad kursis olema töölepingu seadusega.

Kui tööandja võtab töötaja tööle läbi Tootukassa siis riik maksab selle isiku eest pool aastat sotsiaalmaksu. See on palgatoetus, mida saab taotleda juhul kui isik on olnud pikaajaliselt töötu ehk 12 kuud järjest. Nooremate 16-24 aastate töötute puhul on piirmääraks kuus kuud.²⁵

Töö koostaja esitab erinevaid näiteid töötasu maksmisest.

Esimene näide, on olukord, kus töölepingus on toodud kindel tööaeg kaheksa tundi päevas ning tööaeg esmaspäevast reedeni. Töölepingus on kirjas kindel kuupalk, kindlad tööülesanded ja töökoht. Sellise töölepingu puhul on plussideks tööülesannete täitmine ja tööajast kinnipidamine on tööandja poolt kontrollitav. Miinuseks võib pidada, et reeglina ei motiveeri selline süsteem töötajat pingutama, kuna palk ei sõltu töötulemustest.²⁶

Teine näide, töölepingus on palgaks kindel tunnipalk. Töölepingu kohaselt on tööajaks summeeritud tööaja arvestus. Kirjas on kindlad tööülesanded ja töökoht. Plussiks on see, et

²³Töölepinguseadus § 73 lg 1.

²⁴Töölepinguseaduse § 84.

²⁵„Palgatoetus”(2013),Tootukassa <www.tootukassa.ee/content/ettevotjajakoostoopartnerile/palg_toetus> (13.03.2014).

²⁶Samel, E., *Palk* (Äripäeva Kirjastus), lk 154.

tööülesannete täitmine on kontrollitav. Summeeritud tööaja arvestus võimaldab tööaega kuu lõikes vastavalt vajadustele planeerida. Miinuseks on see, et palk ei motiveeri töötajat.²⁷

Kui võrrelda esimest ja teist näidet, siis sarnasus on kindlaks määratud tööülesannete ja töökoha osas. Kui töötasu on esimese variandi puhul igakuiselt fikseeritud, siis teisel variandil mitte, kuna iga kuu ei pruugi olla sama palju normtöötunde.

Kolmanda näite puhul on kindel tunnipalk, mis sisaldab tasu töötamise eest näiteks õhtutundidel - miinimumpalk seda sisaldada ei saa. Töölepingus on summeeritud tööaja arvestus ja kirjas kindlad tööülesanded. Sellise variandi puhul on plussiks see, et tööaega saab planeerida, seega võib töö toimuda õhtutundidel. Miinusteks on, et tööülesannete täitmise kontrollimine on raske, palk ei motiveeri.²⁸

Teise ja kolmanda näite sarnasus seisneb selles, et mõlema puhul ei motiveeri palk, tööaega saab planeerida. Erinevus seisneb aga selles, et teise näite puhul on tööülesannete täitmine kontrollitav, kuid kolmanda näite puhul see nii ei ole.

Neljanda näite puhul on tööaeg summeeritud. Tööülesanded on määratletud ning töölepingus kirjas konkurentsikeeld töötamise ajal. Määratud on minimaalse müügi nõue mingis ajaühikus, näiteks mitu tükki kuus, summa kuus või muu näitaja, pluss lisatasu. Näiteks on minimaalne müük 5000 eurot, lisatasu 5001-6000 euro eest müümisel X% või X eurot; 6001-7000 euro eest müümisel Y% või Y. Sellises olukorras võib plussideks pidada, et motiveerib ja distsiplineerib töötajat. Tööaeg on paindlik. Miinuseks on tööandjale tööajakava koostamine ja müügi arvestamine.²⁹

Töösuhte mõiste sisustamisel on maksuhaldur tuginenud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) soovitusel nr 198 artiklile 131. ILO soovitusel artiklit on kasutatud töölepingu ja võlaõiguslike teenuste osutamise lepingute eristamise alusena ka Eesti 01.07.2009 jõustunud töölepingu seaduse seletuskirjas. Maksuõiguse iseloomu tõttu ei oma tähendust asjaolu, et lepingupooled töösuhte olemasolu eksisteerimist ise eitavad. Kui lepingupoolte kokkulepe oleks maksuhaldurile siduv, tekiks lepingupooltel võimalus kujundada lepingulised suhted selliselt, kus tehingu sisu ja vorm oleksid vastuolus, millega kaasneks maksuline eelis võrreldes nende isikutega, kes sellist kujundusõigust ei kasuta. Seega on määrav, kas

²⁷Samel, E., *Palk* (Äripäeva Kirjastus), lk 154.

²⁸Samel, E., *Palk* (Äripäeva Kirjastus), lk 154.

²⁹Samel, E., *Palk* (Äripäeva Kirjastus), lk 155.

maksuhaldur tuvastab lepingulise suhte puhul maksu määramiseks vajalikud elemendid või mitte.³⁰

Enamus ettevõtjaid kasutab katseaega. Näiteks võetakse inimene tööle miinimumpalgaga ning nelja kuu möödudes vabastatakse töölt, võetakse järgmine isik tööle miinimumpalga eest. Kui palka ei tõsteta jääb suurem tulu riigil saamata, kuna ei maksta suuremaid makse, mida tuleks tasuda kõrgema palga juures. Kuigi selline käitumine pole eetilise, tehakse seda siiski ning töölepingu seaduse järgi on see lubatud. Kui vabastada inimene katseajal ja tuua põhjuseks mittedobivus, siis see on seaduse kohaselt korrektne. Tulenevalt töölepingu seadusest on sätestatud erineva pikkusega katseaja kohaldamine või kohaldamata jätmine. Juhul kui töötaja ja tööandja lepivad kokku teisiti, et katseaega ei kohaldata üldse või see on lühem kui neli kuud, siis selline kokkulepe peab olema kirjalikult fikseeritud.³¹

Katseajaga neli kuud võetakse tööle valdav enamik töötajaid. Samas peetakse katseaega oluliseks tööandja jaoks, et ta veenduks töötaja sobilikkuses antud ametikohale. Sama oluline on katseaeg töötaja jaoks, kuna töö mittedobivuse korral on töötajal õigus lahkuda, kuid sellest tuleb tööandjat teavitada 15 päeva ette.³²

Näiteks Maksu- ja Tolliametis moodustub katseaja palk reeglina 75 – 80% põhipalgast. Tavaliselt kestab katseaeg neli kuud, kuid seda on positiivse tulemuse korral ka varem lõpetatud. Peale katseaega toimub vestlus, kus lepitakse kokku palga muutus. Enne tööle minekut teab töötaja küll võimalikku palgavahemikku pärast katseaja lõppu, kuna sellest on informeeritud nii tööintervjuul kui töösuhte vormistamisel, kuid mitte alati selle konkreetset suurust. Mõnikord siiski lepitakse tööetulekul kokku inimese katseajajärgne palk ning selline planeeritud muutus fikseeritakse töölepingus. See sõltub ametikohast, tööetuliija nõudmistest ning MTA vajadusest selle inimese järele. Vahel sõlmitakse eelleping, et anda kindlustunne inimesele, et ta ikka tööle võetakse, eriti rakendatakse seda isikute suhtes, kes töötavad teisel ametikohal. Eellepingus on kirjas, mis kuupäevast võetakse isik tööle ja millisele ametikohale.³³

Tegelikult on eelleping äärmiselt vajalik, vastasel korral võib juhtuda, et inimene lahkub olemasolevast töökohast, kuna uuel töökohal lubati ta tööle võtta, kuid hiljem selgub, et uues

³⁰ „Töölepingu ja käsunduslepingu olemus maksuhalduri silme läbi” (2012), BDO Eesti <www.bdo.ee/2012/08/kas-varatud-tootasu-maksmine/> (24.02.2014).

³¹ Töölepingu seadus.

³² Töölepingu seadus § 96.

³³ Samel, E., *Palk* (Äripäva Kirjastus, 2004), lk 141.

töökohas tema teenuseid siiski ei vajata. Seega, ilma eellepinguta töökohta vahetades, on tunduvalt riskantsem jääda tööta. Millest tulenevalt on oluline, et kokkulepped, mis tehakse seoses tööle võtmisega, vormistatakse kirjalikult.

Maksuhaldur ei lakka rõhutamast, et lähtub maksustamisel tehingute majanduslikust sisust, mitte juriidilisest vormist ning vajadusel võidakse lepingutele anda maksuõiguslikus mõttes teistsugune sisu kui selle on määratlenud lepingupooled ise. Eesti kontekstis ei ole tarvis saada lepingute ümberkvalifitseerimiseks eelnevalt tsiviilõiguslikku tunnustust, vaid piisab asjakohasest motiveeringust maksuotsuses. Kui sõlmitud lepingu iseloom on selline, et pooled ei ole lepingu täitmisel piisavalt iseseisvad ja sõltumatud, võivad lepingul maksuhalduri jaoks olla töölepingu tunnused. Juhtorgani liikme lepingu sõlmimist peab maksuhaldur võimalikuks üksnes äriühingu ja konkreetse füüsilise isiku vahel. Kuigi maksukohustuslane ei pea äritegevust korraldama selliselt, et riigi maksutulu oleks suurim, tasub hinnata, kas tehingute vorm vastab selle sisule maksuhalduri pilgu läbi. Reeglina ei suuda lepingupooled sellises olukorras tõendada, et nad ei olnud kaasnevast maksueelisest teadlikud, mistõttu rakendub maksukorralduse seaduse § 98 toodud pikem maksusumma määramise aegumistähtaeg (6 aastat).³⁴

Eestis kehtib töölepingu sõlmimisele kirjalik nõue. Proovipäev on tasustamata tööpäev, tööandja annab korralduse ja proovipäeval osaleja täidab selle. Sellel, kes annab korraldusi, tekib maksukohustus, seega on proovipäeval töösuhte tunnused. Töösuhte korral on tööandja kohustatud tasuma tehtud töö eest nii töötajale kui riigile. Kui tööandja eirab proovipäevade eest tasumist, siis tuleb pöörduda töövaidluskomisjoni, töötasunõude aegumine on kolm aastat.

Kokkuvõtvalt tulenevalt lepingu sõlmimisest tekivad kohustused, mis tuleb osapooltel täita. Töösuhte sätestamisel lähtutakse eelkõige töölepingu seaduse normidest ja kui selles ei ole sätestatud teisiti, siis kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud. Kuigi töölepinguseaduse kohaselt on töölepingu vorminõue kirjalik, kui tööandja lepingut eirab, aga isik teeb tema jaoks tööd, siis on tegemist ikkagi töölepinguga, kuid seda suulisel kujul. Lepinguga tekivad lepingupooltel õigused ja kohustused, seega kandub sama regulatsioon üle suulisele lepingule. Enamus ettevõtjaid kasutab katseaega.

³⁴ „Töölepingu ja käsunduslepingu olemus maksuhalduri silme läbi” (2012), BDO Eesti www.bdo.ee/2012/08/kas-varatud-tootasu-maksmine/ (24.02.2014).

Töötajatele soovitatakse koostada tööandjaga eelleping enne kui minnakse proovipäevale ning lepingu sisu tuleneb poolte vajadustest ja nõudmistest. Näiteks võiks eelleping sisaldada kuupäevi, millal proovipäevi teostatakse, ning peale paari päeva võiks tööandjal olla võimalus töösuhet jätkata või lõpetada, kui nende paari päeva eest peaks saama isik tasu ning selle pealt tuleks maksukohustus deklareerida ja tasuda. Samas peab eellepingu sisu võimaldama tuvastada lepingu eset ning teisi põhilepingu jaoks olulisi tingimusi.

2. TASUSTAMATA TÖÖJÕUD EESTIS

2.1. Proovipäevadega seotud kaebused Tööinspeksioonile

Proovipäev, ehk tasu saamata töö tegemise eest esimesel päeval, on võimalus oma tulevase töökohaga, tööandjaga ning keskmise tööpäeva töökohustustega tutvuda. Proovipäev on kasulik nii tulevasele töölisele kui tööandjale, kuna tööandjal on võimalus tundma õppida oma tulevast võimalikku töolist ning ei teki olukorda, kus tööle asumisel ei sobi töölisele töö, sealne atmosfäär või vastupidiselt, tööandjale ei sobi tööline ning tema tööharjumus. Samas on oluline see, kuidas proovipäeva läbi viiakse, kas tutvustatakse tööd ning lubatakse tööd kogeda või paneb tööandja inimese tööle ning mitte ainult üheks päevaks.

Proovipäeva peetakse oluliseks, et inimene kogeks organisatsiooni ning oleks kindel, et soovib selles töökeskkonnas töötada. Samas jääb riigil proovipäevade arvelt tulu saamata ning töötajates tekitab see ebaameeldivusi, et nende esimene päev ei lähe tasustatava katseaja hulka. Lisaks töötasu mitte saamisele jääb isik ilma sotsiaalsetest kindlustustest.

Eestis kehtivate seaduste kohaselt võib proovitööd teha ainult Eesti Töötukassas arvele võetud töötule, kelle suhtes on rakendatud tööturumeetmed, mis vastavad tööturuteenuste ja-toetuste seadusele.³⁵ Selle alusel 22.12.2011 vastu võetud Vabariigi Valitsuse määruse „Tööhõiveprogramm 2012–2013“ järgselt on töötule võimaldatud proovitöö maksimaalseks kestuseks üks päev.³⁶ Kuid selleks üheks päevaks peab proovitööd tegev isik olema enne tööle asumist juhendatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt. Tööandjal on kohustus täita Eesti Töötukassale esitamiseks tööproovi osavõtu graafik. Muid proovipäevi seadus ei sätesta ning töötaja tööle sobivuseks on töölepingu seaduses ette nähtud katseaeg.

Kõik ülejäänud ilma lepinguta tööle lubatud isikud on töölepingu seaduse alusel vaadeldavad töölepingu alusel töötavate töötajatena. Tööleping sõlmitakse kirjalikult, kuid tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest. Töösuhe loetakse sõlmituks isegi siis, kui tööandja ja töötaja vahel kirjalikku töölepingut ei ole sõlmitud, kuid töötaja on asunud tööle ning

³⁵Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 28.09.2005, jõustunud 01.01.2006 - RT I 2005, 54, 430 ... RT I, 22.12.2013, 70, § 41 lg 1.

³⁶Tööhõiveprogramm 2012–2013, 22.12.2011 nr 170, jõustunud 01.01.2012 - RT I, 28.12.2011, 56 ... RT I, 12.06.2013, 14, § 16.

tööandja seda aktsepteerinud.³⁷ Sellisele töösuhtele kehtivad kõik seadusest tulenevad reeglid ja töölepingu kirjaliku dokumendi puudumine ei välista töösuhet.

Tavaliselt makstava tasu suurusjärgu teadasaamiseks võib näiteks kasutada sarnast tööd tegevate töötajate töötasu samas ettevõttes, samal tegevusalal tegutsevate ettevõtete töötasu statistikat jm asjaolusid. Katseaja eesmärgiks on anda tööandjale võimalus hinnata töötaja tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav töö tegemisel. Seega töötaja proovimiseks on ettenähtud katseaeg ja tehtud töö eest on tööandja kohustatud töötasu maksuma.³⁸

Tööinspeksioon on lahendanud 45 kaebust. Näiteks esitati 17.07.2013. kaebus, kus kandideeriti andmesisestajaks, kuid isik ei lugenud töökuulutusest välja, et tegemist oli projektipõhise tööga, milles pidi hiljem pettuma. Samuti oli kandideerijalt nõutud eesti keele ja vene keele oskust, mida kontrolliti, lastes kandideerijal tõlkida. Isiku arvates oli see ärakasutamine ning samuti häiris teda see, et töövestlus toimus grupis. Tööandja soov oli kontrollida kandideerijate keeleoskust töövestlusel teiste konkurentide ees, mis ei ole vaadeldav diskrimineerimisena, kuna töövestluse eesmärgiks on selgitada välja töötaja sobivus pakutavale töökohale. Seejuures töövestluse läbiviimise korraldusliku poole üle otsustamise õigus on tööandjal. Samuti ei keela töölepingu seadus sõlmida tähtajalist töölepingut ajutiste tööülesannete või projektipõhise töö tegemiseks. Antud juhul ei nähtu kaebusest ühtegi asjaolu, mis viitaks, et ettevõtja oleks rikkunud töötervishoiu, tööohutust ja töösuhteid reguleerivate õigusaktide nõudeid. Puudub alus järelevalve- või väärteomenetluse algatamiseks Tööinspeksiooni poolt, seega ei järgnenud haldusmenetlust.³⁹

Kaebus, mis esitati 21.06.2013. on tegemist vastupidise situatsiooniga, kus ei kontrollitud ja uuritud, kas inimene sobib antud tööle. Isik läks tuntud suurfirmasse Maxima proovipäevale, mis pidi kestma kolm tundi. Kuid juhendaja, kes isikule määrati, oli ise olnud tööl alles kaks nädalat ning ütles, et tema andmetel peab isik viibima proovipäeval nii kaua kuni tööd oskab. Kui isik pöördus juhataja poole, siis öeldi, et leping on juba prinditud, kuigi isiku allkirja polnud. Isik oli proovipäeval, mis kestis 12 tundi ning peale seda soovis teada anda, et töö temale siiski ei sobi, kuid juhataja oli suutnud viia isiku nii kaugele, et järgmine päev oli ta nõus tööle minema. Õhtul anti leping, kus puudus isiku allkiri ning ta ei olnud nõus seda

³⁷Töölepingu seaduse § 4 lg 2.

³⁸Töölepingu seaduse § 6 lõike 1.

³⁹Kaebus 17.07.2013.

allkirjastama. Koju minnes saatis isik sõnumi, et ta ei soovi siiski tööle asuda. Mõni aeg hiljem tuli isikule koju kiri, mis sisaldas töölepingu ülesütlemise avaldust. Huvitav on see, et isik ei olnud siiski oma nõusolekut tööle asumise osas andnud. Kiri sisaldas lisaks, et omavoliline töölt puudumine ilma mõjuva põhjuseta ning pika aja vältel on kohustuste rikkumine. Antud kaebuse puhul oli Tööinspeksiooni vastus, et töölepingu seadus ei tunne proovipäeva mõistet. Töölepingu seadus sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta töötasu. Tööinspeksioon tõdes, et kui töötaja lubatakse proovipäeval tegema tööd, täitma konkreetseid tööülesandeid, näiteks teenindama kliente kaupluse kassas või panema müügisaalis riiulitesse kaupa, võib eeldada, et tegemist on tööga, mida tehakse üksnes tasu eest. Kui töötaja on tööle lubatud, on see töölepingu seaduse alusel töötav töötaja. Tuginedes töölepingu seadusele sõlmitakse tööleping kirjalikult ning mõlemal lepingupoolel on õigus nõuda kirjalikku lepingu sõlmimist. Siiski rõhutab Tööinspeksioon, et töötaja sobivuse hindamiseks on töölepingu seaduse kohaselt ette nähtud katseaeg esimesed neli kuud alates töötaja faktilisest tööle asumise päevast, kuid kaasuses ütleb isik, et tema oli täiesti nõus tasustamata proovipäevaga, kuna soovis teada saada, kas töö on temale sobilik.⁴⁰

02.07.2013.esitati kaebus, kus oli tegemist alaealisega, keda sooviti tööle värvata ja kelle sõbranna juba töötas. Tööandja lepingut alaealistega ei sõlminud ega vanematelt nõusolekut ei küsinud. Ette oli nähtud 10,5 tunnised tööpäevad. Samuti ei olnud töötingimused vastavad, näiteks oli ette nähtud alaealisele tualeti kasutamine striptiisi-klubis. Palk lubati maksta õhtul koheselt sularahas, ilma igasuguse lepinguta ja muu dokumendita ehk ebaseaduslikult. Sellises olukorras alustati Tööinspeksiooni poolt haldusmenetlus, mille käigus kontrolliti dokumente (töölepinguid), tuvastati mitmeid puuduseid töötajate teavitamiskohustuse täitmisega seonduvalt (tööülesannete kirjeldusest, töötasult makstavatest ja kinnipeetavatest maksudest ja maksetest, puhkuse kestusest, töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadest ja tööajast teavitamata jätmise). Alustati väärteomenetlus ühe 12-aastase alaealisega töölepingu sõlmimise kohta tööinspektorilt ja lapsevanemalt nõusoleku küsimata jätmise kohta ning kirjaliku töölepingu sõlmimata jätmise osas. Samuti ei taotletud tööinspektorilt nõusolekuid kahe 14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks. Antud kaebus oli teistest

⁴⁰Kaebus 21.06.2013.

erinev, kuna tegemist oli alaealisega, kuid probleem eelmistega on sama, et töötasu pealt makse riigile maksta ei taheta, mistõttu ei koostatud töölepinguid.⁴¹

09.10.2012. esitati kaebus, kus isik asus tööle, tehes kolm proovipäeva, mis kestsid kokku 30 tundi ning jätkas ettevõttes töötamist veel kaks kuni kolm nädalat ning peale seda soovis töölt lahkuda. Palgapäeval avastas töötaja, et kontole on töötasu kantud vähem, kui isiku arvestuse kohaselt pidanuks olema. Tööandja põhjendas väiksemat summat sellega, et isiku pealt maksti maksud, mistõttu laekus isiku kontole väiksem töötasu, kui ootas. Töötaja ise sellest teadlik polnud, kuna töölepingut kirjalikult ei sõlmitud ning tööandja ütluste kohaselt oli tegemist suulise lepinguga. Enamus Tööinspeksioonile esitatud kaebusi oli töötasu maksmata jätmine isikule, kui ka maksukohustuse riigile tasumata jätmine. Antud kaebusi esitasid isikud, kes polnud kirjalikult tööle vormistatud. Kuigi kaebuses 09.10.2012. väitis tööandja, et maksis isiku pealt maksud, mille tõttu laekus isiku kontole palgapäeval vähem töötasu, kui töötaja oli arvestanud. Antud kaebuse puhul polnud isik lepingule alla kirjutanud ega lepinguga nõustunud, kuid tööandja eeldas, et tegemist oli suulise lepinguga.⁴²

Kirjaliku vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust ja tööleping loetakse sõlmituks juhul, kui töötaja on asunud tööle. Tööandja on kohustatud töötajale maksuma kokkulepitud töötasu töötatud aja eest. Töölepinguseadus ei sätesta tasuta proovipäevi, nii et tööandja peab maksuma töötasu alates esimesest töötunnist. Kui tööandja ei maksa töötasu kõigi töötundide eest, on õigus pöörduda töövaidlusorganisse, et nõuda saamata jäänud töötasu. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 6 lg 1 kohaselt on nõude esitamise tähtaeg neli kuud.⁴³

Kuna ametlikult on üks proovipäev lubatud ainult töötukassa suunamiskirjaga, siis tegelik töölelubamine suuliselt kokku lepitud tingimustel loob poolte vahel töösuhte, isegi kui kirjalik leping on vormistamata. Sellele vaatamata peaks töötaja järgima töösuhte ülesütlemisel kirjalikku taasesitamise vormi, näiteks saatma tööandjale e-kirja ettepanekuga lõpetada töösuhe poolte kokkuleppel. Tööpäeva eest peaks töötasu saama isegi siis kui tööandja ei ole korrektselt käitunud, kuigi seadus eeldab, et tööleping sõlmitakse kirjalikult enne tööleasumist.

⁴¹Kaebus 02.07.2013.

⁴²Kaebus 09.10.2012.

⁴³Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, 20.12.1995, jõustunud 01.09.1996 - RT I 1996, 3, 57 ... RT I, 26.03.2013, 7, § 6 lg 1.

Kui töötaja ja tööandja vahel tekib lahkarvamus, kas tegemist on tasulise või tasuta proovipäevaga, on töötajal võimalus pöörduda tekkinud vaidluses töövaidlusorganisse töösuhte tuvastamise nõudega.

Võib väita, et töölepingu seadus ei sätesta proovipäeva mõistet. Töölepingu seadus sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta tasu. Proovipäeva võib olla ainult Eesti Töötukassas arvele võetud töötul, kelle suhtes on rakendatud tööturumeedet. Töötuna arvel olev isik võib proovipäeval olla ühe päeva. Töötukassa annab töötule tööproovile minnes kaasa proovitööl osalemise lehe.

Kokkuvõtlikult võib väita, et Eestis saab proovipäeval osaleda ainult Eesti Töötukassas arvele võetud töötul ning maksimaalselt kestab proovitöö üks päev. Tööleping tööajaga tuleb sõlmida kirjalikult, kuid tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib eeldada tasu eest. Kaebustes, mis esitati Tööinspeksioonile esines kõigis termin proovipäev ning sellega kaasnesid probleemid, milleks peamine oli saamata jäänud töötasu. Töölepingu seaduses proovipäeva mõistet ei ole sätestatud, Tööinspeksioon lähtus kaebuste lahendamisel töölepingu seadusest, millest nähtub, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata tasu eest siis eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta töötasu.

2.2. Proovipäevadega seotud Töövaidluskomisjoni otsused

Eesti töövaidluskomisjonides on igal aastal arutusel palganõudeid. Kui näiteks töö sisus või tööajas on tööandja ja töötaja vahel vaidlusi harva, siis palganõuded moodustavad poole kõigist töövaidluskomisjonis lahendatud vaidlustest. Need on eelkõige nõuded alaliselt või ajutiselt maksujõuetuks muutunud tööandjate vastu. Vaidlused palga suuruse üle on mõttetud ja kui töötaja alguses väidabki, et tema töötasu oli tegelikult suurem kui lepingus kokkulepitud, loobub ta sellest nõudest tõendite puudumise tõttu. Maksujõuetu tööandja hoidub töötajatega suhtlemisest reeglina kõrvale ja seetõttu tehakse otsused tagaselja. Töövaidluskomisjon lahendab vaidlused ühe kuu jooksul. Otsused täidetakse täitemenetluse

seadustikuga sätestatud korras, kuni kahe kuu palga väljamaksmise otsus kuulub viivitamatult täitmisele.⁴⁴

Töövaidluskomisjoni lahendeid on kokku 25, nendest 15 on lahendanud Lõuna inspeksiooni Töövaidluskomisjon, seitse töövaidlust on läbi viinud Lääne inspeksiooni Töövaidluskomisjon, Põhja inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsuse on langetatud kahe kaasuse puhul ning Ida inspeksioonis ühe.

Töövaidluskomisjoni lahenditest pole nõuetega edasi kohtulahendini mindud, kuna isikul, kellele on jäetud töötasu maksmata seoses mõne tööpäevaga, puuduvad oskused nõuetekohase hagi koostamiseks.

Eelnevalt on kirjeldatud Eestis rakendust leidnud situatsioone ja lahendeid. Mujal maailmas ei kehti samad töövõtureglid nagu Eestis. Näiteks Austraalias, täpsemalt Sydneys on olemas nii lühike kui pikk katseaeg. Kui organisatsioon on leidnud omale vastava inimese ja tehakse tööpakkumine siis võib ettevõtja paluda töötajal läbida katseaeg, mis on Sydneys maksimaalselt kolm kuud, kuid eelnevalt peab tööandja fikseerima täpse katseaja pikkuse. Kui tööandja saadab isiku kursustele peab ta isikule kompenseerima töötasu iga kursuse eest, mis inimene tööandja soovil läbis. Sydneys eksisteerib ka lühike katseaeg, mis on loodud selleks, et veenduda kuidas rohkem kui üks tööle kandideerija töökohale sobib. See on lubatud kokkuleppel, kuid tööandjad peavad maksuma igale kandideerijale, kes lühikese katseaja läbivad. Lühikese katseaja lõppedes peab maksuma isikule kindla arvu töötundide eest ehk miinimumtundide, mis võib jääda vahemikku poolteist kuni neli tundi päevas olenedes tööst mida tegema peab.⁴⁵

Austraalias ei ole tasustamata proovipäevi. Tasu maksmata jätmine on tööandja poolt ebaseaduslik. Kui isik ei saa tasu proovipäeva või katseaja eest, võib võtta maksuhaldur kasutusele vajalikud meetmed töötaja töötasu kättesaamiseks. Tähtis on, et isikul oleks tasustamata jäänud töötasu kohta tõendid, näiteks töökuulutuse koopia, kirj vahetus, tunnistajate nimed ja telefoninumbrid, mis suudaksid kinnitada, millal ja kaua isik oli katseajal, foto, päevik proovipäevast või katseajast. Kuid seda kõike ei tohi segamini ajada koolipraktikaga ettevõttes.⁴⁶

⁴⁴Samel,E., Palk (Äripäeva Kirjastus, 2004), lk 144

⁴⁵„Trialwork” <www.youngpeopleatwork.nsw.gov.au/irypw/Got_the_job/Trial_work.page>Industrial Relations (16.04.2014).

⁴⁶„Trialwork” <www.youngpeopleatwork.nsw.gov.au/irypw/Got_the_job/Trial_work.page>Industrial Relations (16.04.2014).

Uus-Meremaal jõudis proovitöö vaidlus kohtusse. Antud kohtuasjas, Pr Howe-Thornley kandideeris The Salad Bowl'i poolt välja reklaamitud ametikohale poole koormusega. Ta oli huvitatud ning The Salad Bowl viitas sellele, et kui soovitajad sobivad ning hilisem katseaeg on rahuldav, pole põhjust, miks talle ei peaks tööd pakutama. Pr Howe-Thornley kutsuti kolmetunnisele proovipäevale, mille käigus teda jälgiti ning hinnati poe juhataja poolt. Poe juhataja haiguse tõttu võttis katseaja läbimine aega kaks päeva. Pr Howe-Thornley töötas poolteist tundi esimesel päeval ja poolteist tundi teisel päeval. Vaatamata sellele, et seda polnud otseselt intervjuul arutatud, leidis kohus, et oli ootus Pr Howe-Thornley'le makstakse selle kolme tunnise proovipäeva eest. Teise päeva lõppedes pani The Salad Bowl tähele, et kassast on kadunud 50 dollarit. See oli ebatavaline ning nad kontrollisid Pr Howe-Thornley soovitatelt üle arvamused töötaja kohta, mis polnud rahuldavad. The Salad Bowl otsustas mitte pakkuda Pr Howe-Thornley'le edaspidist tööd ja andis talle seda teada sms'i teel. Kui Pr Howe-Thornley uuris oma tasu kohta kolme päevase proovipäeva eest, ütles Salad Bowl'i omanik, et kassast puudu olev raha on põhjuseks, miks ta oma tasu ei saanud.⁴⁷

Pr Howe-Thornley andis asja töövaidluskomisjoni ning väitis, et ta oli proovipäeva ajal tööl ning vabastati töölt ebaõiglaselt. Töövaidluskohus leidis, et Pr Howe-Thornley lahti laskmine polnud õigustatud kuna õiglane ja mõistlik tööandja oleks andnud Pr Howe-Thornley'le võimaluse seletada kassatšekkide puudujääki enne lahti laskmise otsuse langetamist. Pr Howe-Thornley võitis kohtus kaotatud tasu ning kompensatsiooni, mis kokku ulatus 6215 dollarini. Varasemalt on olnud arusaamaks, et kandidaadid, kellel palutakse proovipäeval osaleda ei saa enne ettevõtte töolisteks, kuni nad on proovipäeva edukalt läbinud ja neile on pakutud töökohta ning nad on selle vastu võtnud. Sellel otsusel on laiem mõju, eriti juhul kui tööandja tahab töolist võtta 90'ne päevasele katseajale töövõtulepinguga.⁴⁸

Kolme kuune ehk 90-ne päevane katseaeg lubab tööandjatel töötajat lahti lasta selle aja vältel. Töötaja ei saa töövaidluskomisjoni kaebust esitada õigustamata lahti laskmise tõttu. Need 90-ne päevased katseajad võivad mitte kehtida, kui töötaja on varasemalt olnud seotud sama ettevõtte proovipäevaga ning pole seetõttu enam uus tööline, kui ta alustab ettevõttes tööd. Kohus soovitas, et 90-ne päevane katseaeg võib olla sobivam abivahend töölise sobivuse

⁴⁷„BewarethePre-EmploymentWorkTrial” <www.nbr.co.nz/article/commentary-beware-pre-employment-work-trial-ja-146017> The National Business Review (16.04.2014).

⁴⁸„BewarethePre-EmploymentWorkTrial” <www.nbr.co.nz/article/commentary-beware-pre-employment-work-trial-ja-146017> (16.04.2014).

hindamiseks. See pakub kaitset töötajatele, andes samal ajal tööandjatele võimaluse hinnata töötaja sobivust antud rolli ilma Töövaidluskomisjoni kaebamise või õigustamata lahti laskmise ohuta. Samuti nagu Austraalias, kehtib ka Uus-Meremaal maksimaalselt kolmekuune katseaeg. Erinevalt Eestist, kus kehtib katseaeg maksimaalselt neli kuud. Seega leidis kohus, et maksimaalselt kolme kuune katseaeg on õigem viis töölise sobivuse välja selgitamiseks. Kohus tunnistas samas ka proovipäevi ja seda, et nende päevade eest tuleb maksta tasu, kuna siiski kvalifitseerub see katseaja alla.⁴⁹

Põhja inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus, mille lahendi kuupäev oli 25.09.2013. Avaldaja töötas 06.07.2013. kuni 21.07.2013., millest reaalselt sooritas isik tööandja juures proovipäevi kokku viis. Kirjalikku töölepingut pooled ei sõlminud vaid lepiti kokku töötasuks 25 eurot päevas, kuid tööandja jättis töötasu maksmata. Töölepingu sõlmimiseni pidid pooled jõudma peale avaldaja proovipäevade edukat sooritamist. Tööandja nõuet ei tunnista ning on seisukohal, et pooltevahel puudus töölepinguline suhe. Avaldaja on töövaidluses palunud tööandjalt välja mõista saamata jäänud töötasu summas 350 eurot. Lepingute puhul on Riigikohus leidnud, et juhul kui pooltevahelisel kokkuleppel on ühtviisi nii töölepingu kui ka mõne muu tsiviilõigusega reguleeritava lepingu tunnused, nii et lepingulise suhte olemust ei ole võimalik üheselt määratleda ja tööandja ei tõenda, et pooled sõlmisid mõne muu lepingu, tuleb poolte vahel sõlmitud leping lugeda töölepinguks.⁵⁰ Lähtuvalt Riigikohtust asub Töövaidluskomisjon seisukohale, et antud kaebuses on tegemist töölepingulise suhtega. Antud vaidluses pooled ei esitanud dokumentaalseid tõendeid kokkulepitud töötasu suuruse tõendamiseks. Poolte ütlused töötasu suuruse osas on vastuolulised. Lähtudes eeltoodust peab Töövaidluskomisjon mõistlikuks lugeda töötaja tõendatud töötegemise asjaks viis päeva. Töötasu arvestati miinimum tasu järgi, mis oli 2013. aastal 320 eurot. Seega tuleb avaldaja kasuks välja mõista tööandjalt töötasu summas 69,57 eurot.⁵¹

Lääne inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsuses olid asjaolud järgnevad, avaldaja asus tööle klienditeenindajana 23.05.2013. Töösuhe kestis kolm päeva, kaheksa tundi päevas, kuid tööandja keeldub nende päevade eest töötasu maksmast, kuna tööandja väitel olid need proovipäevad ega kuulu tasumisele. Töötaja väitel oli töötasu suuruseks kokkulepitud kolm

⁴⁹„BewarethePre-EmploymentWorkTrial” <www.nbr.co.nz/article/commentary-beware-pre-employment-work-trial-ja-146017> (16.04.2014).

⁵⁰Guido Danieli hagi OÜ Tallinn PekingServices vastu töösuhte tuvastamiseks ja tagasiulatavalt töösuhte tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks nr 3-2-1-13-08, Riigikohus tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 31.03.2008, lõik 12.

⁵¹Põhja inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.4-1/1850., 25.09.2013.

eurot tunnis ning avaldaja palub Töövaidluskomisjonil tema kasuks välja mõista töötasu kokku summas 72 eurot. Tööandja vastuses Töövaidluskomisjonile tunnistas, et võlgneb avaldajale töötasu, kuid tööandja ütluste kohaselt oli töötaja nõue kolm eurot tunnitasu saamiseks alusetu ning töötajaga lepiti tööle asumisel suuliselt kokku, et kolm eurot tunnis saab ta alles peale katseaja läbimist, kuid avaldaja ei asunud peale kolme töötatud päeva tööle. Eeltoodust tulenevalt luges komisjon töötaja tööajaks täistööaja ning eeldas, et töötaja töötas kõigil kolmel päeval kaheksa tundi päevas ehk kokku 24 tundi. Eeltoodule tuginevalt oli töötajal töötasu saamata summas 72 eurot.⁵²

Mõlema Töövaidluskomisjoni otsuses on probleemiks siiski töölepingu sõlmimata jätmine, põhjuseks toodi proovipäevi ning tööandjate suhtumist, et proovipäevad tulebki läbida tasu saamata, olenemata sellest, et tegemist on täistööajaga ja mitme päevag.

Lõuna inspeksiooni Töövaidluskomisjoni asjaolud olid järgnevad, avaldaja käis 12.06.2013 proovimas, kas töö sobib ning 13. ja 14. juuni olid samuti proovipäevad. Kaebuse esitaja sõnul ettevõtte oli temaga rahul ning lepingu pidid sõlmima siis, kui on teada isiku täpne töötasu. Koos proovipäevadega käis avaldaja tööl juuni kuus üheksa päeva, juuli kuus käis tööl kümme tööpäeva. Tööandja jättis juunis maksmata 75 eurot, kuid juuli kuu eest ei makstud tasu üldse, kuna kirjalikku lepingut ei sõlmitud ja kokkulepitud töötasu jäeti maksmata, lahkus isik töölt. Juuli kuu eest jäeti maksmata 243 eurot ehk kokku juuni kuuga 338 eurot. Kuna tööandja ei vastanud Töövaidluskomisjonile ega vastuväiteid ei esitanud, tegi komisjon tagaseljaotsuse. Töövaidluskomisjon leidis, et ilma Töötukassa poolse suunamiseta on proovipäevade rakendamine ebaseaduslik ning siiski oli tegemist töösuhtega seega komisjon rahuldab avaldaja vaidluse ning mõistis välja tööandjalt 338 eurot (bruto) tasumise.⁵³

Ida inspeksiooni Töövaidluskomisjoni asjaolud, tööandja esitas Töövaidluskomisjonile avalduse töötaja vastu kahju hüvitamine nõude. Töötaja asus tööle autojuhi ametikohale suulise kokkuleppe alusel 11.03.2013. Avaldaja avaldas soovi teha proovinädal ning töölepingut koheselt mitte sõlmida, sest oli registreeritud töötuna. Suulisel kokkuleppel otsustati tööleping sõlmida hiljem. Töötaja teostas autojuhi tööd 11.03.-22.03.2013. Tööandja avastas tehnilise kontrolli teostades, et tööülesannete täitmise käigus oli auto viga saanud. Peale proovinädalat nii nagu kokkulepiti, mis kestis 11.03.-22.03. töötaja enam tööle ei läinud

⁵²Lääne inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.3-1/1465., 28.08.2013.

⁵³Lõuna inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.2-1/2002., 10.10.2013.

ning ei informeerinud sellest tööandjat. Tööandja väitel jäi ettevõttel saamata tulu summas 3 754,02 eurot, kuna töötaja ei läinud tööle ning seega jäi kliendile teenus osutamata. Hoolimata sellest, et tööleping jäi kirjalikult vormistamata eeldas tööandja, et tööleping on sõlmitud suulises vormis, mida töötaja kinnitab. Sellest tulenevalt eeldati, et töötaja asub kokkulepitud ajal tööle ning täidab töölepinguseaduses sätestatud nõudeid. Vastavalt töölepingu seadusele peab töölepingu sõlminud töötaja lepingut täitma ja kokkulepitud ajal tööle asuma.⁵⁴ Kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist.⁵⁵

Töötaja oma vastuses nõuet ei tunnista. Vastuse kohaselt avaldaja ja töötaja vahel oli sõlmitud tähtajaline tööleping perioodiks 11.03.-22.03.2013, kuna tööandja teatas, et pikemaks ajaks tööd pakkuda ei ole. Töötaja nõustus, et kirjalikult töölepingut ei sõlmita, kuna vastavalt töölepingu seadusele kirjalikku vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.⁵⁶ Kuna töötaja leiab, et tööleping lõppes tähtaja möödumisega, siis eeltoodust tulenevalt ei nõustu ta töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldusega töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 3 ja 88 lg 1 p 7 alusel, mille tööandja saatis isikule tähtitud kirjaga. Sellest tulenevalt palub töötaja tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus ning lugeda tööleping lõppenuks alates 22.03.2013. Seega puudus töötajal vajadus lepingu sõlmimisest ette teatada, samuti ei olnud kokku lepitud katseaega.

Töötaja ei nõustu ka sellega, et tööandja nõuab tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitamist. Tööandja ümber ei lükanud, et esimene nädal oli proovinädal. Komisjon selgitab, et seadus proovipäevi ei sätesta. Seaduse kohaselt võib töölepingu kirjalikus vormis jätta vormistamata üksnes juhul, kui see on sõlmitud kaheks nädalaks. Tööandja väite kohaselt oli tööd pikemaks ajaks, seega jääb komisjonile arusaamatuks, millised takistused esinesid, et ei suudetud kirjalikku töölepingut sõlmida. Töövaidluskomisjon leiab, et avaldus on põhjendamata ja kuulub rahuldamata jätmisele ning jõudis ka järeldusele, et tegemist oli tähtajalise (kaks nädalat) töösuhtega ajavahemikul 11.03.2013 kuni 22.03.2013.⁵⁷

Antud kaasuses lähtuti sellest, et töölepingu seadus kirjalikku vorminõuet ei kohaldata, kuid see kehtib sellisel juhul kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat. Seega töötajate register, mis hakkab kehtima 1.07.2014. on vajalik, et kõik töölised oleksid registreeritud, ka

⁵⁴Töölepingu seaduse § 96.

⁵⁵Töölepingu seaduse § 74 lg 3.

⁵⁶Töölepingu seaduse § 4 lg 5.

⁵⁷Ida inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.1-1/971., 07.05.2013.

lühiajalised, sedasi on nii töötajal kui tööandjal võrdsemad õigused ja töösuhe on läbipaistvam.

Kokkuvõtvalt on esitatud Töövaidluskomisjoni 25 lahendit, kuid Eestis kohtulahenditeni pole jõutud. Näiteks Uus-Meremaal on kohtulahend seoses proovipäevaga. Kohus jõudis otsusele, et proovipäev peab olema tasustatud, olenemata kui kaua proovipäeval viibiti. Kohus soovitas kasutada siiski pikka ehk kolmekuulist katseaega, mis kehtib ka Sydneys. Austraalias kehtib lühike katseaeg lisaks 90-le päevale. Lühike katseaeg ongi proovipäev, kus selgitatakse kas isik tööle sobib ning proovipäev on tasustatud. Enamus lahendites oli läbiv kirjaliku lepingu puudumine ning toetuti töölepingu seadusele, kus on sätestatud, et kirjalikku vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat, kuid lause viimasele poolele ei pöörata tähelepanu, mistõttu jäetakse tööleping sõlmimata. Nagu Tööinspeksioonile esitatud kaebustes esines mõiste proovipäev, kasutati sama terminit ka Töövaidluskomisjoni kaasustes. Töövaidluskomisjon lähtus oma otsustes nagu ka Tööinspeksioon töölepingu seadusest, mis sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta töötasu. Seega Töövaidluskomisjoni otsustes jäi õigus siiski töötajale ning tööandja pidi maksma summa, vastavalt tehtud töötundidele.

Analüüsi tulemusena teeb autor ettepaneku täiendada töölepingu seadust § 6 lg 1. Autor soovib lisada lõikele konkreetse katseaja pikkuse, milleks on kuni neli kuud. Samuti tuleb täiendavalt defineerida proovipäeva mõiste ja selle eest makstav tasu. Töölepingu seaduses § 6 viitab katseajale, kuid katseaja pikkus selgub alles § 86 ehk töölepingu ülesütlemisel, autori arvates on see segadust tekitav ja vääriti mõistetav.

KOKKUVÕTE

Eestis ei ole maksuvaba tööjõud õiguslikult reguleeritud. Töövaidluskomisjon on lahendanud seda vastuoluliselt ja on lubanud tasuta tööjõudu kasutada, samas on leitud, et proovipäevad võrdsustuvad katseajaga, mis on töölepinguseaduse kohaselt tasustatav. Teemakohased kohtulahendid senini Eestis puuduvad.

Probleemiks oli tasuta tööjõu rakendamine ettevõtjate seas, mida kasutatakse aina laiemalt ning mõiste proovipäev on Eesti õigusaktides defineerimata, mistõttu pole mõistel konkreetset tähendust. Antud teemal lõputöö kirjutamine aitab ebaselget mõistet proovipäev laiemalt ja ühtsemalt mõista.

Lõputöö aktuaalsus seisneb selles, et õiguskulekas kodanik võrdsustab proovipäeva katseajaga, kuid tööandjad jätavad proovipäevade eest tasustamata. Teemakohaste Tööinspektsiooni lahendite arvukusest nähtub teema aktuaalsus.

Lõputöö uudsuseks on see, et maksuvaba tööjõudu kasutades jäetakse töövõtjale maksmata töötasu ning riigile täitmata maksukohustus. Töötasu mitte maksmist põhjendatakse proovipäeval olnu sobimatusega.

Töö probleem oli see et proovipäevi kasutavad ettevõtjad tasuta tööjõu saamise eesmärgil, millelt maksukohustust ei täideta. Proovipäeva mõiste on Eesti õigusaktides defineerimata, mistõttu on selle tähendus ebaselge ning riik ei kohusta ettevõtjal maksta makse, kui inimene käib proovipäeval. Samas võib mõni ettevõtja igakuiselt omada proovipäevalisi, kelle pealt makse ei maksta.

Lõputöö eesmärgiks oli analüüsida maksuvaba tööjõu rakendamist Eestis. Eesmärk täideti läbi uurimisülesannete.

Esimeseks uurimisülesandeks oli anda ülevaade töösuhte olemusest. Kui populaarsust koguva vabatahtliku töö eest ei saa tasu, siis ei ole tegemist töölepingulise suhtega ja vabatahtlik ei ole töötaja töölepingu seaduse mõistes. Samas oleks vaja Maksu- ja Tolliametil vabaihendustega seotud maksukohustuste täitmist kontrollida ja rakenduspraktikat kujundada.

Teiseks uurimisülesandeks oli anda ülevaade töövõttu kajastamist läbi erinevate lepingute. Tulenevalt töölepingu sõlmimisest tekivad kohustused, mida tuleb osapooltel täita. Töösuhte sätestamisel lähtutakse eelkõige töölepinguseadusest, vajadusel kohaldatakse võlaõigusseaduses sätestatud. Ettevõtjad praktiseerivad katseaega. Tõsiseks probleemiks on proovipäevad, kuna nende pealt ei täideta maksukohustust ja ei laeku riigi kassasse tulu.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli analüüsida proovipäevadega seotud Tööinspektsiooni lahendeid. Tööinspektsiooni esitatud kaebustest enamus oli seotud töötasu maksmata jätmisega, kaebusi esitati ka alaealiselt. Kaebustest selgus, et proovipäeva mõiste pole kõigile üheselt mõistetav, mõni proovipäeva läbinu peab vajalikuks selle eest tasu saamist, teine jälle mitte. Kaebustest lähtus, et proovipäevade eest tasu saamine on olulisem töövõtjale kui tööandjale.

Neljas uurimisülesanne oli analüüsida Töövaidluskomisjoni otsuseid. Otsustest selgus, et probleem oli kirjaliku lepingu puudumine ning toetuti töölepingu seadusele, kus on sätestatud, et kirjalikku vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat. Lepingu puudumisel on hiljem raskem tõendada kas isik töötas väidetaval perioodil või mitte. Komisjoni otsused leidsid lahenduse siiski proovipäevalise ehk töötaja kasuks, kuna lähtusid töölepingu seadusest, mis sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta töötasu.

Analüüsi tulemusena tehti ettepanek täiendada töölepingu seaduse § 6 lg 1. Soovitati lisada lõikele konkreetne katseaja pikkus, milleks on kuni neli kuud. Lisaks tuleb defineerida proovipäeva mõiste ja selle eest makstav tasu. Töölepingu seaduse § 6 viitab katseajale, kuid katseaja pikkus selgub alles § 86 ehk töölepingu ülesütlemisel, autori arvates on see segadust tekitav ja vääriti mõistetav.

Edaspidi tuleks uurida Eestis proovipäevade esinemise sagedust ning välismaal toimunud töövaidlusega seotud otsuseid ning kohtulahendeid.

SUMMARY

The title on the thesis is „The implementation of exempt employees in Estonia”. It is written in Estonian and 31 different sources have been used on the 39 pages that the thesis consists of. The thesis refers to the actuality of the Labour Inspectorate and the abundance of labour dispute settlements.

Thesis novel that these of tax free workforce shall be exempt from payment of employees and state taxes. Not paying salary to the employee is not justified by saying that the employees did not do well on the sample day.

The problem of the thesis is that the sample day term is not defined in the employment law, therefore its meaning is unclear. Free labour is used more and more widely and complaints have been made to The Labour Inspectorate and they have issued a number of decisions concerning the sample day.

The purpose of the thesis is to analyze the using of tax free workforce in Estonia and it was done by different research tasks involving: relations between employer and employees, provide an overview of the legislation of work relations and analyzing the sample day related judgments made by The Labour Inspectorate.

As a result the author made a proposal to change the employment Contracts Act § 6 lg 1. Author recommends adding a paragraph, a specific period of probation, which is up to four months. It is necessary to further define the concept of trial days and the fee. The Employment Contracts Act § 6 refers to the test time, but it appears only in § 86 of the probationary period, or upon the termination of the employment contract, the author's opinion, this is confusing and misunderstood.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

1. BewarethePre-EmploymentWorkTrial.
TheNationalBusinessReview.www.nbr.co.nz/article/commentary-beware-pre-employment-work-trial-ja-146017 välja otsitud 08.11.2013
2. Elenurm, T., Rootamm-Valter, J., Serevinski, M. 2008. Tööturg Tänapäev ja tulevik. Tallinna Raamatutrukikoja OÜ
3. Guido Danieli hagi OÜ Tallinn Peking Services vastu töösuhte tuvastamiseks ja tagasiulatuvalt töösuhte tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks nr 3-2-1-13-08, Riigikohus tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 31.03.2008, lõik 12
4. Ida inspektsiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.1-1/971., 07.05.2013. (autori valduses)
5. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, 20.12.1995, jõustunud 01.09.1996 - RT I 1996, 3, 57 ... RT I, 26.03.2013, 7
6. Istungipäeva kokkuvõte. Riigikogu www.riigikogu.ee/index.php?id=178409 välja otsitud 28.03.2014
7. Kaebus 09.10.2012. (autori valduses)
8. Kaebus 21.06.2013. (autori valduses)
9. Kaebus 02.07.2013. (autori valduses)
10. Kaebus 17.07.2013. (autori valduses)
11. Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. ja Varul, P. Võlaõigusseadus: Kommenteeritud väljaanne. Kirjastus Juura
12. Lõuna inspektsiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.2-1/2002., 10.10.2013. (autori valduses)
13. Lääne inspektsiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.3-1/1465. , 28.08.2013. (autori valduses)
14. Maksukorralduse seadus 20.02.2002., jõustunud 1.07.2002. - RT I 2002, 26, 150 ... RT I, 31.01.2014, 13
15. Maksukorralduse seaduse muutmise seaduse muutmise seadus. Riigikogu kodulehelt www.riigikogu.ee/?op=ems&page=eelnou&eid=48a3bebf-e325-46e2-9cef-ac43df802e2b& välja otsitud 12.03.2014
16. Miidla-Vanatalu 2014., Kas töötaja peab maksma leppetrahvi?
17. Palgatoetus. Töötukassa kodulehelt

18. Põhja inspektsiooni Töövaidluskomisjoni otsus 4.4-1/1850., 25.09.2013 (autori valduses)
19. Samel, E. 2004. Palk.Äripäeva Kirjastus
20. Trialwork. Industrial Relations
www.youngpeopleatwork.nsw.gov.au/irypw/Got_the_job/Trial_work.page välja otsitud 08.11.2013
21. Truuväli, E.-J. 2002. Eesti Vabariigi Põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne. Kirjastus Juura
22. Tööhõiveprogramm 2012–2013, 22.12.2011 nr 170, jõustunud 01.01.2012 - RT I, 28.12.2011, 56 ... RT I, 12.06.2013, 14
23. Töötukassa www.tootukassa.ee/content/ettevotjalejakoostoopartnerile/palg_toetus välja otsitud 13.03.2014.
24. Töölepingu seadus 17.12.2008., jõustunud 01.07.2009. - RT I 2009, 5, 35 ... RTI, 22.12.2012, 30
25. Töölepingu ja käsunduslepingu olemus maksuhalduri silme läbi. BDO kodulehelt www.bdo.ee/2012/08/kas-varatud-tootasu-maksmine/ välja otsitud 24.02.2014
26. Töösuhted: mõiste, tüübid ja juriidiline tähendus. Töönimestele avaliku vajaliku info kodulehelt www.tavi.ee/individuaalsed/uuspage-3/uuspage-13/ välja otsitud 10.03.2014
27. Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 28.09.2005., jõustunud 01.01.2006 - RT I 2005, 54, 430 ... RT I, 21.03.2014, 8
28. Tööõigus. Euroopa Komisjoni kodulehelt ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=et välja otsitud 22.11.2013.
29. Vabatahtliku tegevuse maksustamisest. Maksu- ja Tolliameti kodulehelt www.emta.ee/index.php?id=34703&highlight=vabatahtlik,t%C3%B6%C3%B6 välja otsitud 10.03.2014
30. Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs. Siseministeeriumi kodulehelt www.siseministeerium.ee/public/Vabatahtliku_tegevuse_oigusanaluu.pdf välja otsitud 12.03.2014
31. Võlaõigusseadus 26.09.2001., jõustunud 01.07.2002 - RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 29.11.2013, 4

LISA 1. TÖÖINSPEKTSIOONI LAHENDID

Töö koostaja esitas teabenõude Tööinspeksioonile ja sai vastuseks järgnevate kuupäevadega lahendid.

Nr	Registreerimise kuupäev
1.	7.02.2011
2.	11.03.2011
3.	21.03.2011
4.	28.03.2011
5.	29.03.2011
6.	04.04.2011
7.	20.05.2011
8.	15.06.2011
9.	28.07.2011
10.	22.09.2011
11.	28.09.2011
12.	10.10.2011
13.	17.10.2011
14.	20.10.2011
15.	05.03.2012
16.	27.03.2012
17.	30.03.2012
18.	30.04.2012
19.	08.05.2012
20.	23.05.2012
21.	11.07.2012
22.	13.07.2012
23.	16.07.2012
24.	19.07.2012
25.	19.07.2012
26.	03.09.2012
27.	01.10.2012
28.	09.10.2012
29.	12.10.2012
30.	15.10.2012
31.	12.06.2012
32.	13.06.2013
33.	20.06.2013

34.	23. 06. 2013
35.	25. 06. 2013
36.	26.06.2013
37.	2.07.2013
38.	17.07.2013
39.	31. 07. 2013
40.	22. 08. 2013
41.	27. 08. 2013
42.	6.09.2012
43.	04.10.2013
44.	07.10.2013
45.	24. 10. 2013

LISA 2. TÖÖVAIDLUSKOMISJONI OTSUSED

Töö koostaja esitas teabenõude Töövaidluskomisjoni ja sai vastuseks järgmised otsused.

Nr	Töövaidluskomisjoni otsuse number
1.	4.1-1_971
2.	4.1-1_1850
3.	4.1-2_398
4.	4.2-1_590
5.	4.2-1_2002
6.	4.2-1_2020
7.	4.2-1_2125
8.	4.2-2_54
9.	4.2-2_490
10.	4.2-2-711
11.	4.2-2_734
12.	4.2-2_1396
13.	4.2-2_1540
14.	4.2-2_1789
15.	4.2-2_1868
16.	4.2-2_2051
17.	4.2-2_2381
18.	4.3-1_9
19.	4.3-1_1465
20.	4.3-2_1847
21.	4.3-2_1851
22.	4.3-2_2227
23.	4.3-2_2557
24.	4.3-2_2997
25.	4.4-2_2645

