

TÖÖSUHTEID REGULEERIVAD ÕIGUSAKTID 2011

Tallinn 2010

© Väljaandja TEN-TEAM OÜ 2010

Merivälja tee 5-E206, Tallinn 11911, tel. 6300 900, faks 6300 901

E-mail: tenteam@tenteam.ee, kodulehekülg: <http://www.tenteam.ee>

Seaduste ja määruste tekstid: <http://www.riigiteataja.ee>

ISSN: 1736-535X

SISUKORD

TÖÖLEPING

Töölepingu seadus (1.1.2011) UUS	7
Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud (1.7.2009)	39
Alaealisele lubatud kerged tööd (1.7.2009)	41
Töötasu alammäära kehtestamine (1.1.2011) UUS	42
Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord (1.7.2009).....	43
Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord (1.1.2011) UUS	45
Haridustöötajate tööaeg (13.9.2010) UUS	48
Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa (13.9.2010) UUS.....	49
Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord (1.1.2011) UUS	51

KOLLEKTIIVLEPING

Kollektiivlepingu seadus (1.7.2009)	54
Kollektiivlepingute andmekogu asutamine ja pidamise kord (15.1.2001)	59

AVALIK TEENISTUS

Avaliku teenistuse seadus (1.8.2010) UUS	61
Riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seadus (1.1.2010) UUS	108
Riigiteenistujate töötasustamine (1.1.2011) UUS	115
Kohaliku omavalitsuse ametnike ametikohtade nimetuste kehtestamine (20.2.1996)	118
Teenistuslähetuse kulude hüvitamise ja päevaraha maksmise tingimused, ulatus ja kord (1.1.2011) UUS	121
Riigiametniku teises paikkonnas ametikohale nimetamisel ametniku ja tema perekonnaliikmete sõidu- ja varaveokulude hüvitamise korra kinnitamine (4.6.2001)	125
Teenistuja välislähetusse saatmise korra kinnitamine (1.1.2011) UUS.....	127
Öppelaenu tagasimaksmise ning kustutamise tingimused ja kord (7.8.2009) UUS	134

Ametikohtade loetelu, kus hüvitatakse eluruumi kasutamiskulud, ning kasutamiskulude piirmäärad (1.1.2011) UUS	136
Ametikohtade põhigruppide atesteerimisnõuete kinnitamine (6.12.2010) UUS	137
Nende endise Eesti NSV ametiasutuste loetelu kinnitamine, kus töötatud aeg arvatakse avaliku teenistuse staaži hulka (10.6.1998).....	143
Keskonnaministeeriumi valitsemisalas olnud asutuste ja organisatsioonide nende ametikohtade loetelu, kus töötatud aeg arvatakse avaliku teenistuse staaži hulka (1.1.2008).....	145
Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus (1.1.2011) UUS	147
Töötajatele distsiplinaarkaristuse korras määratud rahaträhi sotsiaalkindlustuse eelarvesse kandmise korra kohta (1.1.2011) UUS.....	152

EESTISSE LÄHETATUD TÖÖTAJA

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (1.7.2009).....	153
---	-----

TÖÖTAJATE ESINDAMINE

Töötajate usaldusisiku seadus (1.1.2011) UUS	156
Ametiühingute seadus (1.1.2010) UUS	162
Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus (1.1.2011) UUS.....	172

TÖÖVAIDLUSED

Individaalse töövaidluse lahendamise seadus (1.1.2011) UUS	198
Kollektiivse töötüli lahendamise seadus (20.6.2010) UUS.....	207
Kollektiivse töötüli lepitaja põhimääruse kinnitamine (1.1.2005).....	213

TÖÖTUSKINDLUSTUS

Töötuskindlustuse seadus (1.1.2011) UUS	218
«Töötuskindlustuse seaduse» alusel Eesti keskmise ühe kalendripäeva töötasu arvutamise kord (1.1.2007).....	238
Töötuskindlustushüvitise taotlemise avaldusele kantavate andmete ning avaldusele lisatavate dokumentide loetelu (5.7.2009)	239
Hüvitise taotlemise avalduse vorm tööandja maksejõuetuse korral ja avaldusele lisatavate dokumentide loetelu (1.2.2009)	240
Töötuskindlustusmaks määrad 2011. aastal (1.1.2011) UUS*	243
Vormi „Tööandja tõend kindlustatule” kehtestamine (1.1.2011) UUS	244

RAVIKINDLUSTUS, TÖÖVÕIMETUS

Ravikindlustuse seadus (1.1.2011) UUS	247
Tingimused, mille puhul kindlustuskaitse akadeemilise puhkuse ajaks ei peatu (1.10.2002)	283
Eesti Haigekassas kindlustuskaitse tekkimiseks, lõppemiseks ja peatumiseks vajalike dokumentide loetelu ning nendes sisalduvate andmete koosseis (11.11.2006).....	284
Euroopa Liidu ravikindlustuskaardi ja asendusertifikaadi väljastamise tingimused ja kord (1.1.2008)	289
Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid (1.1.2011) UUS.....	291
Ajutise töövõimetuslehe hüvitise määramiseks ja maksmiseks vajalike dokumentide ja andmete koosseis ning hüvitise määramise ja maksmise kord (1.4.2010) UUS	302
Täiskasvanute hambaraviteenuse hüvitise määrad, maksmise kord ning hambaravihüvitise saamiseks vajalike dokumentide loetelu, neis sisalduvate andmete koosseis ja dokumentide esitamise kord (1.1.2011) UUS	308

TÄISKASVANUTE KOOLITUS

Täiskasvanute koolituse seadus (1.9.2010) UUS	314
Riigieelarvest täiskasvanute koolituseks vahendite taotlemise ja koolituse finantseerimise korra kinnitamine (1.1.2003)	318

MUUD ÕIGUSAKTID

Pühade ja tähtpäevade seadus (26.2.2010) UUS	322
Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad (1.1.2011) UUS	324

TÖÖLEPINGU SEADUS

Vastu võetud 17.12.2008 (RT I 2009, 5, 35), jõustumine 01.07.2009

Muudetud järgmiste aktidega (vastuvõtmise aeg, avaldamine Riigi Teatajas, jõustumise aeg):

28.01.2009 (RT I 2009, 11, 67) 1.07.2009

20.02.2009 (RT I 2009, 15, 93) 1.07.2009

6.05.2009 (RT I 2009, 26, 159) 1.07.2009

21.05.2009 (RT I 2009, 29, 176) 1.04.2010

18.06.2009 (RT I 2009, 36, 234) 1.07.2009, 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).

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 teingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;

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) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;

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 kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

(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 kergem 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.

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

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

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 tähtjatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised

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

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad eba-proportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohtale.

(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 tühistamise või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi ületantu 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 kooolitusel;

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 töövõimetusest 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 täitmist ajutiselt keelduda.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud juhtudel peab töötaja tööandjale esitama arsti või ämmaemanda tõendi, millest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile 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 töösuhte 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 kokkuleppest 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.