



## Pedagoogi tööga kaasnevad õigused ja kohustused



Indrek Kilk

### TÖÖTAJA KOHUSTUSED

Töötaja põhikohustused on sätestatud TLS § -s 15 ja need tulenevad eelkõige töölepingu mõistest, mille kohaselt töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Põhikohustuste sätestamine seaduses on oluline seetõttu, et just töötaja poolt põhikohustuste täitmata jätmine võib olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Töölepingute sõlmimisel on sageli kirjutatud töölepingusse ümber kõik seadusest tulenevad töötaja põhikohustused. Selleks puudub tegelik vajadus, sest töötaja peab täitma igal juhul seadusest tulenevaid kohustusi.

Your Logo

## LOJAALSUSKOHUSTUS



Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Lojaalsuskohustus hõlmab endas nii tegutsemist heas usus, mõistlikult kui ka arvestades pooltevahelisi tavaid ja praktikat. VÕS § 76 lg 2 sätestab, et kohustuse täitmisel tuleb lähtuda hea usu põhimõttest. Eelkõige on heas usus tegutsemine, kui tegutsetakse seaduslikult, s.t kas seaduses sätestatu või lepingus kokkulepitu järgi. Heas usus käitub inimene, kes käitub ausalt, õiglaselt, arvestades teise poole huvidega, teeb koostööd, on lojaalne.

## TÖÖLEPINGU SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- töötaja teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi (s.t tegema tööd, milles töölepingu sõlmimisel või muutmisel on pooled kokku leppinud ja mis on töölepingus fikseeritud);
- töötaja peab tegema tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal (töö tegemine kokkulepitud mahus tuleneb ühelt poolt tööülesannete kirjeldusest ehk sellest, milliseid funktsioone peab töötaja täitma. Teisalt tähendab töö maht aga kokkulepitud töö ulatust ehk millises ulatuses tuleb kokkulepitud tööülesandeid täita);

## TÖÖLEPINGU SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- töötaja on kohustatud täitma õige ajal ja täpselt töoandja seaduslikke korraldusi (tööandjal on õigus kehtestada töökorralduse reeglid või muud töö tegemist reguleerivad dokumendid ja teha need töötajale teatavaks);
- töötaja on kohustatud osalema oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel (koolituskohustuse täitmise õiguslik regulatsioon sõltub sellest, kelle poolt tuleb koolituse vajaduse algatus. TLS ei näe ette töoandja kohustust hüvitada töötajale koolituskulud, kui koolitusel osalemise otsus tuleneb töötajalt);

## TÖÖLEPINGU SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- töötaja on kohustatud hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara (eelkõige tähendab see töötervishoiu, tööohutuse ja tuleohutuse nõuete täitmist);
- töötajal on kohustus teha tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega (paljudel juhtudel sõltub töö tulemus just töötajate omavahelisest koostööst. Kui töötaja ei ole koostööaldis, siis võivad kannatada töö tulemused, mistõttu tööandjale võib tekkida kahju);

## TÖÖLEPINGU SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- töötaja on kohustatud teatama tööandjale viivitamata töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldama erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu (eesmärk on kindlustada tööandja ettevõtte/asutuse sujuv ja takistusteta töökorraldus ja vältida kahjude tekkimist tööandjale);
- töötaja on kohustatud teavitama tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi (tööandjal ei saa olla õigustatud huvi küsimuste puhul, mis puudutavad ebanproportsionaalselt töötaja eraelu või mis ei ole seotud töösuhtega);

## TÖÖLEPINGU SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- töötaja on kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu (tööandja mainet kahjustab ja usaldamatust tekitab töötaja tegu juhul, kui töötaja on seostatav tööandjaga);
- töötaja peab teatama tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest (tööandjad peaksid töökorralduse reeglites kindlaks määrama mõistliku aja, mille jooksul peaks töötaja tööandjat ajutisest töövõimetusel teavitama).

## TÖÖLÄHETUS



TLS § 21 lg 1 järgi on tööandjal õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Töölähetuseks saab lugeda ainult töötaja poolt tööülesannete täitmist väljaspool töölepingus kokkulepitud töö tegemise kohta. Töötajat ei või saata töölähetusse kauemaks kui 30 kalendripäevaks. Raseda ja töötaja, kes kasvatab alla kolmeaastast last või puudega last, saata töölähetusse töötaja nõusolekul.

## TÖÖTAJA ÕIGUS KEELDUDA TÖÖ TEGEMISEST



TLS § 19 järgi on töötajal õigus keelduda töö tegemisest eelkõige järgmistel juhtudel:

- töötaja kasutab puhkust;
- töötaja on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
- töötaja esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;

Kui töötajal on õigus keelduda töö tegemisest, siis tööandjal on õigus mitte maksta selle aja eest töötasu. Samas makstakse puhkuse ajal tööandja poolt puhkusetasu, töövõimetusel ajal riigi poolt töövõimetus hüvitist jne.

## TÖÖTAJA ÕIGUS KEELDUDA TÖÖ TEGEMISEST



- töötaja osaleb streigis;
- töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;
- töötajal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

Tööandja ei pea maksma töötajale streigis osalemise ja ajateenistuses viibimise aja eest. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest ei vabasta teda kõigist töölepingust tulenevatest kohustustest. Nt on töötaja kohustatud tööst keeldumise perioodil täitma saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsi- piirangu kokkulepet, kui need kohustused tulenevad töölepingust.

## RASEDATE JA RINNAGA TOITVATE TÖÖTAJATE ÕIGUSED



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. Töötaja peab terviseseisundile vastava töö taotlemisel esitama tööandjale arsti tõendi, millest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud ning ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja – tingimuste kohta. Kui tööandjal ei ole võimalik rasedale või äsjasünnitanud töötajale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.

## RASEDATE JA RINNAGA TOITVATE TÖÖTAJATE ÕIGUSED TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUSES



Tööandja peab looma rasedatele ja rinnaga toitvatele naistele sobivad töö- ja olmetingimused. Tööandja on kohustatud andma rasedale arsti otsuses näidatud ajal vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks, mis arvatakse tööaja hulka. Last rinnaga toitval emal on õigus saada lisavaheaegu rinnaga lapse toitmiseks kuni lapse 1,5-aastaseks saamiseni. Lisavaheaegu antakse iga 3 tunni järel kestusega iga kord mitte alla 30 minuti. Vaheajad lapse toitmiseks arvatakse tööaja hulka ja nende eest makstakse keskmist töötasu riigieelarve vahenditest.

## PIKEM PÕHIPUHKUS / LÜHEM TÖÖAEG



TLS § 55 kohaselt on töölepingu alusel töötava töötaja põhipuhkuse pikkus 28 kalendripäeva. TLS § 58 ja Vabariigi Valitsuse 25.06.2009.a määruse nr 112 kohaselt on suurema enamuse haridustöötajate põhipuhkuse pikkuseks 56 kalendripäeva.

TLS § 43 lg 1 ja 2 kohaselt töötab täiskohaga töötav töötaja 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Vabariigi Valitsuse 25.06.2009.a määruse nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“ kohaselt on pedagoogide lühendatud tööaja kestuseks 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas, mille jooksul tegeleb pedagoog teatud tundide ulatuses vahetu õppe- ja kasvatustööga (õppetundide andmisega).

**TÄNAN!**