

JUHENDMATERJAL:

Tööleping vs võlaõiguslik leping

ehk kas õpetaja võib töötada võlaõigusliku lepinguga?

Käesoleva juhendmaterjali eesmärgiks on abistada koolide juhte ja personalitöötajaid õpetajatega ja õppeteenust osutavate isikutega lepingute sõlmimisel. Juhendmaterjal selgitab, missugune leping tuleb õpetaja või õppeteenust osutava isikuga sõlmida. Materjalis tuuakse välja töölepingu ja võlaõiguslike lepingute erisused ning nüansid, mida töölepingu ja võlaõiguslike lepingute sõlmimisel tuleb seadusest tulenevalt silmas pidada.

Kes on õpetaja?

Õpetaja on isik, kes õpetab lasteaias, üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kutseõpet läbiviivas rakenduskõrgkoolis. Õpetaja töö sisu on kirjeldatud kutsestandardites (õpetaja ja kutseõpetaja kutsestandardid on leitavad Kutsekoja kodulehelt <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid>).

Kui isiku ametikoht on kombinatsioon erinevatest ametitest (näiteks lisaks õpetaja ülesannetele teeb ka logopeedi, pikapäevarühma õpetaja, kasvataja, ringijuhi, töökoja juhataja, raamatukoguhoidja, direktori vmt tööd), jaotatakse tema tööaeg ja töötasu proportsionaalselt vastavalt tööülesannete täitmisele kuluvale ajale. Need andmed kajastatakse raamatupidamises¹ vastavalt kehtivatele reeglitele², õpetajana töötamise tööaeg ehk koormus märgitakse EHISes. Selle juures tuleb arvestada, et kõigile koolis või lasteaias töötavatele isikutele ei kehti lühendatud täistööaeg. Sellest tulenevalt tuleb tööaja proportsioon arvestada vastavalt 35 h tööna dalast ja 40 h tööna dalast. Näiteks, kui isik töötab osaliselt õpetajana ja osaliselt raamatukoguhoidjana, siis tema õpetajana töötamise osakaal arvestatakse 35 h alusel ja raamatukoguhoidjana töötamise osakaal 40 h alusel. Ametikohtade loetelu, millele kehtib lühendatud täistööaeg on toodud [VV määruses nr 125 Haridustöötajate tööaeg](#) (vastu võetud 28.03 2013. a määruses nr 123).

Kas abiõpetaja ja õpetaja abi on õpetajad?

Kui õpetajat abistava isiku tööks on õpetaja kutsestandardis toodud ülesanded, siis sellisel juhul tuleb käsitleda ka abiõpetajat kui õpetajat. Abiõpetaja võib töötada õpetaja juhendamise all. Soovitame selguse huvides pigem mitte kasutada abiõpetaja ametinimetust ning kasutada õpetaja tööd tegevate isikute puhul õpetaja ametinimetust. Olukorra saab lahendada näiteks õppeasutuse sees kasutatavate ametiastmetega (vt näide 1). Õppeasutuse pidajal ja juhtkonnal on õigus ja võimalus organisatsiooni sees ehitada üles ametiastmete süsteem või

¹ Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisala läks alates 2016. aastast üle tegevuspõhisele eelarvestamisele ning vastavalt ka kulude kajastamisele. Sellest tulenevalt kajastavad riigi õppeasutused õpetajate tööjõukulud (sh VÕS lepingud) ning õppekava täitmiseks ostetavate teenuste kulu programmis "Pädevad ja motiveeritud õpetajad ning haridusasutuste juhid".

² <http://www.rtk.ee/saldoandmike-kasutajad/avaliku-sektori-finantsarvestuse-ja-aruandluse-juhendid> .

karjäärisüsteem täpselt nii mitmete ametiastmetega ja -nimetustega (näit abiõpetaja, nooremõpetaja jne) kui kõige paremini asutuse pedagoogilise kontseptsiooniga sobib.

Näide 1 Ametiniimetuste ja ametiastmete seos

Ametiniimetus	Ametiaste	palgaklass
Õpetaja	Abiõpetaja	1
Õpetaja	Nooremõpetaja	1-2

Kui õpetajat abistava isiku ülesandeks on õpetaja abistamine pigem tehnilist laadi, sotsiaalhoolekande või tugispetsialistide valdkonna ülesannetes või küsimustes, siis on ta õpetaja abi. Õpetaja abi ei ole õpetaja ja õpetaja abide lepingulisi suhteid käesolev juhendmaterjal ei reguleeri.

Millise lepinguga õpetaja töötab?

Seadusest tulenevalt täidetakse õpetaja ametikoht konkursi korras ning õpetajaga sõlmitakse tööleping.³ Lisaks eriseadustes viidatud töölepingu sõlmimise kohustusele on õpetaja ameti puhul töö olemusest tulenevalt tuvastatavad töösuhte tunnused ka töölepingu seaduse mõttes. See tähendab, et töölepingu sõlmimine õpetajaga on reegel.

Töölepingulise suhte (edaspidi kasutatakse mõistet töösuhte) olemasolu määravad tunnused on järgmised:

- 1) tööd tehakse teise poole juhiste kohaselt ja kontrollile alludes;
- 2) tööd tehakse kindlaksmääratud tööajal või töökohal, mille on määranud teine, tööd telliv pool või mis on tööd telliva poolega kokku lepitud;
- 3) töö tegemine nõuab töötaja kättesaadavust ja kohalolekut või töö tegemine hõlmab tööandja töövahendite kasutamist;
- 4) töö tegemine hõlmab töötaja kaasamist organisatsiooni või ettevõttesse;
- 5) tunnustatakse kohustusi töötaja ees, näiteks iganädalase puhkeaja, iga-aastase puhkuse andmine, seadusest tulenevate hüvitiste tasumine;
- 6) töötaja teeb tööd isiklikult;
- 7) töö on kestev ja jätkuv;
- 8) tööd tehakse eranditult või peamiselt teise osapoole kasuks;
- 9) töötajale makstakse töö eest perioodiliselt tasu ning töötajale on tagatud sotsiaalsed garantiid.

Töösuhte tuvastamiseks ei pea nimetatud tunnused olema kõik korraga täidetud.

Otsustamisel selle üle, kas tegemist on töösuhtega, tuleb eelkõige kaaluda töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet: millisel määral on töötaja allutatud tööandjale ehk teisisõnu, milline on töötaja iseseisvuse määr.⁴

³ Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus § 74 lõiked 3, 4 ja 6, kutseõppeasutuseseaduse § 37 lõiked 1 ja 2 ning § 39 lõige 6, koolieelse lasteasutuse seadus § 20 lõige 4

⁴ Seda on ka Riigikohus rõhutanud oma lahendis 3-2-1-3-05.

Kriteeriume, millele kohtud on tuginenud õigussuhte vastavuse kontrollil töösuhte, saab lepingu tüüpide lõikes välja tuua järgmiselt:

	Tööleping	Käsundusleping	Töövõtuleping
Kes korraldab ja juhib lepingu kohaselt tööprotsessi?	Tööandja	Reeglina käsundisaaja. Võimalik kokku leppida, millistest juhistest käsundisaaja lähtub.	Töövõtja
Kas tööd tehakse isiklikult või mitte?	Jah	Eeldatakse, et käsund täidetakse isiklikult	Eeldatakse, et töö teostatakse isiklikult
Kes määrab töö tegemise aja, koha ning viisi?	Tööandja	Reeglina käsundisaaja. Võimalik kokku leppida teisiti.	Reeglina töövõtja. Võimalik kokku leppida teisiti.
Kes maksab töövahendite eest?	Tööandja	Reeglina käsundisaaja. Võimalik kokku leppida teisiti.	Töövõtja
Kellel lasub töö tegemisega kaasnev riisiko?	Tööandja	Käsundisaaja	Töövõtja
Kas tööd tegev isik on arvatud organisatsiooni töötajate koosseisu?	Jah	Ei	Ei
Kas ta allub organisatsiooni sisekorrale?	Jah	Ei	Ei

Õppetöö puhul on õpetaja tööaeg ja tema töö sisu ametikoha mahus määratletud vastavalt temaga sõlmitud lepingule, õpetaja allub kooli poolt määratud isiku kontrollile ning tema lepingulise suhte sisene otsustamisvabadus on piiratud. Üldjuhul viiakse õppetööd läbi kindlaksmääratud ajal ning kohas. Isegi, kui õpetajal on õigus kaasa rääkida ja valida aeg, mil ta tööd teeb (sh tunde annab), saab see toimuda tööandja aktsepteerimisel ning töötaja poolt hilisem kokkulepitud tööaja muutmine on komplitseeritud. Töötajale kindlaksmääratud tööajal peab isik olema tööandjale kättesaadav ja tema isiklik kohalolek on vajalik. Õpetaja on kaasatud kooli kui organisatsiooni. Talle kehtivad kooli sisekorraeeskirjad või töökorralduse reeglid, ta võtab osa ühisüritustest, koosolekutest jm sündmustest. Õpetajale makstakse tasu reeglina igakuiselt. Õpetaja poolt töö tegemisel kasutatavad töövahendid võimaldatakse õpetajale kooli eelarvest.

Seega lisaks eriseadustes viidatud töölepingu sõlmimise kohustusele on õpetaja ameti puhul töö olemusest tulenevalt tuvastatavad töösuhte tunnused ka töölepingu seaduse mõttes ning õpetajaga tuleb sõlmida tööleping.

Tööleping vs võlaõiguslik leping – head ja vead

Võlaõigusliku lepingu (käsundusleping ja töövõtuleping) puhul ei saa rääkida isikust, kellega leping sõlmitakse, kui töötajast, vaid kui teenuse osutajast. Võlaõigusliku lepingu puhul ei ole teenuse osutajale ettenähtud puhkust, mis võib tunduda teenuse tellijale soodsana. Samuti ei ole kohustust teenuse osutajale maksta töölepingu seaduses (edaspidi TLS) ettenähtud lisatasusid, kindlustada töötasu alammäära ega vajadusel tasuda lepingu lõpetamisel koondamishüvitist. Lisaks ei pea pidama võlaõigusliku lepingu puhul teenuse osutaja tööajaarvestust. Võlaõigusliku lepingu puhul kehtib teenuse osutajale ravikindlustus üksnes juhul, kui lepingu teine pool maksab sotsiaalmaksu vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses.

Võlaõigusseaduse kohaselt on tähtajatut võlaõiguslikku lepingut teenuse tellijal igal ajal ilma põhjuseta võimalik lõpetada. Tähtajatut võlaõiguslikku lepingut on teenuse tellijal võimalik üles öelda erakorraliselt mõjuva põhjuse olemasolul. Lisaks võib lepingus kokku leppida ka muid juhte, mil lepingut on võimalik lõpetada või üles öelda. Samas on töölepingu lõpetamine lubatud ainult seadusega ettenähtud juhtudel ning tööandja algatusel on lepingu lõpetamise võimalused üsna piiratud.

Võlaõigusliku lepingu puhul on teenuse tellijal ise õigus valida oma töö tegemise aeg. Töölepingu puhul teeb töötaja tööd küll seadusega ettenähtud nõudeid ja piiranguid arvestades, kuid täpse tööaja määrab tööandja.

Võlaõigusliku lepingu puhul on teenuse osutaja oma tegevuse korraldamisel vaba, tal on õigus määrata endale töö tegemise aeg, koht ja viis. Ta peab küll töö tegema teenuse tellija juhiste kohaselt, kuid teenuse tellija ei saa väga detailselt teenuse osutaja töö teostamist korraldada. Töölepingu puhul määrab töö tegemise aja, koha ja viisi tööandja, töötaja peab olema tööandjale tööajal kättesaadav, töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile.

Lisaks tuleb õppeteenuse ostmiseks sõlmitavate võlaõiguslike lepingute puhul järgida riigihangete seaduses ning kooli pidaja hankekorras hankimisele sätestatud nõudeid (vt lähemalt käesoleva juhendmaterjali viimast osa).

Tööandja jaoks võib tunduda, et lihtsam ja kasulikum on oma töötajaga sõlmida võlaõiguslik leping. **See on aga vastuolus nii töölepingu seaduse, põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse, kutseõppeasutuse seaduse kui ka õpetaja ja kutseõpetaja kutsestandardis kirjeldatud töö sisu ja korraldusega, millel on töölepingulise suhte tunnused.** Töölepingu seaduse üheks eesmärgiks on tagada töötajatele heaoluriigi väärtushinnangutest tulenev piisav turvalisus. Seetõttu ongi paika pandud eeltoodud töösuhte olemasolu määravad tunnused, mille esinemisel on poolte vahel tegemist töösuhtega ja tuleb sõlmida tööleping, tagamaks töötajale sellest tulenev kaitse.

Võlaõigusliku lepingu eelistamisel töölepingule ei saa olla määravaks tööandja võimalus raha kokku hoida, nt jätta tasumata puhkusetasu või võimalus lepingut lihtsamalt lõpetada.

Kui töötajaga on sõlmitud võlaõiguslik leping ning tekib töövaidlus, on töövaidluskomisjonil või kohtul õigus leping ümber kvalifitseerida töölepinguks. See tähendab, et kõik tasud, mida tööandja oleks pidanud töötajale maksma korrektse töölepingu sõlmimise korral, tuleb töötajale tagantjärele tasuda koos viivistega.

Millal võib õpetajaga sõlmida võlaõigusliku lepingu?

Teatud erandlikel juhtudel on aga võimalik õpetaja ametikohta mitte täita ning sõlmida õppeteenuse osutamiseks võlaõiguslik leping. Sellisel juhul ei saa rääkida õpetajast ning töösuhtest töölepingu seaduse mõttes, vaid teenuseosutajast võlaõigusseaduse mõttes.

Vaatlesime 2016. aasta lõpus ministeeriumi haldusala koolide seas sõlmitavaid võlaõiguslikke lepinguid, et selgitada välja juhud, mil neid sõlmitakse. Peamised võlaõiguslike lepingute sõlmimise juhud on järgmised:

- 1) Lepingu objektiks on valikkursus või -aine, mille kohta ei ole teada, kas see järgmisel perioodil on tunniplaanis või mitte

TLS § 9 lõike 1 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töomahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine.

Siinkohal tuleb silmas pidada, et mõjuvate põhjuste loetelu ei ole seaduses antud ammendavalt, seega võivad kõne alla tulla igasugused põhjused, mis tulenevad töö iseloomust ja on piisavalt mõjuvad, et ilma selle põhjuseta tööandja töötajat tööle ei võtaks.

Sisuliselt võib valikkursuse või -aine, mis on õppekavas ühel õppeaastal, õpetamise kvalifitseerida ajutiseks tööülesandeks, kuivõrd aine ei ole õppekavas püsivalt, puuduvad andmed, kas see järgmisel õppeaastal õpetamisele tuleb ning on teada, et konkreetse tähtaja saabudes (kui nõutavad tunnid on antud ning muud vajalikud toimingud tehtud) töö lõpeb. **Sellisel juhul on õpetajaga võimalik sõlmida tähtajaline tööleping, mis lõpeb aine õpetamise lõppemisel põhjusel, et vastav töö saab otsa.**

Siinkohal tuleb silmas pidada, et TLS § 10 kohaselt juhul, kui töötaja ja tööandja on sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Järjestikusteks loetakse lepingute sõlmimine juhul, kui lepingute sõlmimise vahe on alla kahe kuu.

- 2) Lepingu pikkus on väga lühike: 1-2 päeva või lausa mõned tunnid

Kui esinevad töösuhtele iseloomulikud tunnused, tuleks töölepingu seaduse kohaselt ka sellistel puhkudel sõlmida tööleping. Samas kui on tegemist lühiajalise ja episoodilise tegevusega (nt kutsutakse ettevõtlusest erialaspetsialist paariks tunniks loengut pidama), siis sellisel juhul ei

ole olemuslikult tegemist õpetajatööga, vaid pigem kogemuse jagamisega. **Sellistel juhtudel on võimalik sõlmida võlaõiguslik leping.**

3) Äraoleva töötaja asendamiseks sõlmitavad lepingud

Siinkohal on mõeldud lühiajalisi asendamisi korralise puhkuse, haiguse, lähetuse vmt juhtudel, mitte pikaajalist, nt lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamist.

Kui töö iseloom on töölepinguline ja ka asendatav töötab töölepingu alusel, siis tuleb asendajaga sõlmida tähtajaline tööleping ning sellistel puhkudel ei ole õigustatud võlaõigusliku lepingu sõlmimine.

Juhul, kui asendaja näol on tegemist juba koolis töötava isikuga, kelle jaoks äraoleva töötaja asendamine on lisaülesanne, siis ei ole selleks vajalik eraldi lepingu sõlmimine, vaid töötajaga on võimalik sõlmida lepingu lisa, millega lepitakse kokku lisaülesannete täitmine, makstes talle selle eest lisatasu.

4) Lepingu teine pool soovib sõlmida just võlaõigusliku lepingu, mitte töölepingu

Nagu eespool nimetatud, on juhtudel, mil pooltevaheline suhe on olemuslikult töösuhe, nõutav töölepingu sõlmimine. **Seetõttu ei ole juhul, mil kõik tingimused viitavad töölepingu sõlmimise vajadusele, juriidiliselt korrektne ning õigustatud võlaõigusliku lepingu sõlmimine ainuüksi põhjusel, et isik keeldub sõlmimast töölepingut.** Sellisel juhul tuleb püüda jõuda isikuga kompromissile, seejuures vajadusel selgitades isikule, et kehtiva seaduse kohaselt võib isikul olla erinevate tööandjatega mitu töölepingut, või kui tingimustes kokku leppida ei õnnestu, siis ei ole võimalik nimetatud isikut tööle palgata.

Lisaks juhime tähelepanu, et kui isik soovib sõlmida töölepingu asemel võlaõigusliku lepingu põhjusel, et tema teine tööandja ei luba tal mujal töötada, siis eelduslikult on teise tööandja soov olnud välistada isiku igasugune konkureerival tegevusalal tegutsemine, mistõttu on teise tööandja keeluga vastuolus ka võlaõigusliku lepingu sõlmimine.

5) Lepingu objektiks on üksnes õppetöö läbiviimine, mitte muud õpetaja tööga kaasnevad ülesanded

Isegi kui töötaja töö piirdub õppetöö läbiviimisega ning ta ei tegele muude õpetajatööga kaasnevate ülesannetega nagu näiteks õppekava ja kooli arendustöö, erinevad töökoosolekud ja -rühmad jmt, siis ka sellisel töösuhtel on olemas töölepingulisele suhtele omased tunnused nagu töö tegemine tööandja juhtimisele ja kontrollile alludes ning töö tegemine kindlaksmääratud tööajal ja -kohas. **Seega ei ole üksnes ülalnimetatud põhjusel võlaõigusliku lepingu eelistamine töölepingule lubatav ning isikuga tuleb sõlmida tööleping.** Töötaja ametijuhendit on võimalik koostada vastavalt konkreetsele töösuhtele ning sinna kirja panna just vastava isiku poolt täidetavad tööülesanded.

6) Koormus on väike ja ebaühtlane, jaotub perioodi jooksul ebavõrdselt

Kui töösuhtele omased tunnused on olemas (alluvussuhe jne, mida eespool on kirjeldatud), siis tuleb töötajaga sõlmida tööleping. Näiteks on juhtumil, mil töötaja poolt täidetavad tööülesanded jagunevad kuude lõikes ebavõrdselt, võimalik rakendada töötajale summeeritud tööaega jne. Kui aga koormus on väike ning jaotub pikema perioodi jooksul ebaühtlaselt, seejuures mõnel kuul ei täideta tööülesandeid üldse, siis sellisel juhul on võimalik sõlmida ka võlaõiguslik leping. Iga üksikjuhtumit tuleks siinkohal analüüsida ning vajadusel konsulteerida kooli pidajaga (riigikoolide puhul HTM personaliosakonnaga).

7) Kvalifikatsioonile mittevastav õpetaja

Juhime tähelepanu, et juhtumil, mil tegemist on kvalifikatsioonile mittevastava õpetajaga, ei ole õigustatud temaga võlaõigusliku lepingu sõlmimine, vaid õpetajaga tuleks PGS § 74 lõike 7, KutÕS § 39 lõike 9 või KELS § 22 lõike 4² alusel sõlmida tähtajaline tööleping.

Seejuures ei rakendu eriseaduste, sh eeltoodud paragrahvide alusel sõlmitud tähtajalistele lepingutele TLS § 9 ja 10, mis näevad ette, et rohkem kui kaks korda järjestikku sõlmitud või rohkem kui ühe korra viie aasta jooksul pikendatud tähtajaline leping muutub algusest peale tähtajatuks. Seega PGS § 74 lg 7, KutÕS § 39 lõike 9 või KELS § 22 lõike 4² alusel sõlmitud mitme järjestikuse lepingu puhul ei pea tööandja kartma lepingu tähtajatuks muutumist.

Mida veel võlaõiguslike lepingute sõlmimisel silmas pidada?

Võlaõiguslike lepingute sõlmimisel tuleb muuhulgas silmas pidada riigihangete seaduses (edaspidi RHS) ja kooli pidaja hankekorras (edaspidi hankekord) teenuste hankimise kohta sätestatud.

Alates 1. septembrist 2017.a jõustuva uue riigihangete seaduse (RHS) § 15 lõikest 3 tulenevalt kohaldab avaliku sektori hankija sotsiaal- ja eriteenuste hankelepingu sõlmimisel riigihangete seaduse 3. peatüki 2. jaos sätestatud korda (sotsiaal- ja eriteenuste erimenetlus), kui hankelepingu eeldatav maksumus on võrdne sotsiaal- ja eriteenuste riigihanke piirmääraga või ületab seda. Riigihanke piirmäär on sotsiaalteenustel 300 000 EUR (km-ta).

Sotsiaalteenusteks on näiteks haridusteenused (loetelu ei ole ammendav):

- **põhihariduse teenused** - koolieelse hariduse teenused, mida tavaliselt osutavad lasteaiad või põhikoolide juures avatud eriosakonnad ning mille peamine eesmärk on tutvustada lastele koolikeskkonda;
- **keskhariduse teenused** - tehnilise ja keskerihariduse teenused, mis kujutavad endast tehnilise ja kutsehariduse teenuseid allpool üliskoolide taset;
- **kõrghariduse teenused** - keskharidusejärgse kraadieelse tehnilise ja kutsehariduse teenused, mis koosnevad valikust programmidest ja rõhutavad praktiliste oskuste õpetamist hõlmates seejuures olulisel määral ka teoreetilise tausta õpetamist;
- **täiskasvanukoolitus ja muud koolitusteenused** - haridusteenused täiskasvanutele väljaspool tavakooli või -üliskooli süsteemi.

Eeltoodu tähendab, et õppeteenuse hankimisel alla piirmäära ei ole hankijal küll kohustust korraldada RHS-kohast erimenetlust, kuid järgida tuleb RHS §-s 3 sätestatud riigihanke korraldamise põhimõtteid. Näiteks peab hankija tagama teenuse hankimisel selle läbipaistvuse ja kontrollitavuse ning läbi viima teenuse hankimise selliselt, et oleks tagatud kõigi pakkujate võrdne kohtlemine. Hankijal on ka kohustus tagada konkurentsi efektiivne ärakasutamine, kasutada rahalisi vahendeid säästlikult ja otstarbekalt, viia hange läbi mõistliku ajakuluga ning sõlmida hankeleping hinna ja kvaliteedi suhte alusel.

Lisaks tuleb järgida kooli pidaja (Haridus- ja Teadusministeeriumi, kohaliku omavalitsuse või ka eraõigusliku juriidilise isiku, kui tal on see olemas) hankekorda, mis reguleerib täpsemalt alla piirmäära hangete läbiviimist.

Seega tuleb võlaõiguslike lepingutega teenuste hankimisel lähtuda eelnimetatud õigusaktides sätestatud nõuetest ning arvestada põhimõtet, et tagada tuleb rahaliste vahendite kõige ratsionaalsem ja säästlikum kasutamine.

Ühe tööandja ja töötaja vahel saab olla üks töösuhe, seega eelduslikult ka üks tööleping. Ühe töösuhte raames võib inimene täita mitmesuguseid erinevaid tööülesandeid ning need saab kõik ühes töölepingu dokumendis fikseerida, seega pole põhjendatud ühe isiku puhul mitme töölepingu sõlmimine. Lisaks saab üks töötaja töötada ühe tööandja juures koormusega 1,0, st pidades silmas töölepingu seadusest tulenevaid töö- ja puhkeajanõudeid.

Seda tuleb silmas pidada ka juhtumil, mil töölepingule lisaks soovitakse inimesega sõlmida võlaõiguslik leping. Võlaõigusliku lepinguga tööd tegevale isikule ei kehti töölepingu seadusest tulenevad tööajapiirangud, nõuded tavapärasest tööaega ületava töö tasustamisele ega töötervishoiule. Seega ei saa lisaks töölepingule võlaõigusliku lepingu sõlmimine sellest tulenevalt olla võimaluseks, kuidas nimetatud nõudeid eirates lihtsamalt oma asutuse tööd korraldada.

Juhul, kui isiku koormus on juba 1,0 ning talle soovitakse anda kokkuleppeliselt teatud perioodiks lisaülesandeid, saab selle lahendada konkreetse töölepingu raames. Võimalik on muuta töötaja ametijuhendit või vormistada lepingu lisa, kus fikseeritakse töötaja ajutised tööülesanded. Töötaja tasustamise täiendavate tööülesannete eest saab korraldada perioodilise lisatasu maksmisega. Seejuures tuleb silmas pidada töölepingu seaduses sätestatud tööajapiirangut, mille kohaselt ei tohi tööaeg ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta ning kokkuleppel kuni 52 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.

Alati pole tööaja suurendamine lisatavate tööülesannete tõttu ka tingimata vajalik, kuivõrd töötaja võib olemasoleva tööaja raames täita tööülesandeid senisest ka intensiivsemalt (reaalseid täita lisanduvaid ülesandeid juba varem kokkulepitud tööajal) ja saada selle eest lihtsalt rohkem tasustatud (lisatasu).

Lõpetuseks

Nagu eespool öeldud, on õppetöö läbiviimise puhul tegemist töösuhtega, milleks sõlmitakse tööleping. See tähendab, et iga õpetajaga sõlmitava lepingu puhul peab esimene lepingu liigi valik olema seadusest tulenevalt tööleping. Võlaõigusliku lepingu sõlmimine õppeteenust osutava isikuga saab kõne alla tulla juhtudel, mil pooltevaheline suhe ei vasta töölepingule iseloomulikele tunnustele.

Seejuures tuleb silmas pidada, et vaidluse korral lepingu olemuse üle on tööandja kohustus tõendada, et tegemist ei ole töölepinguga ning vastutus võimalike tagajärgede eest töösuhte valesti kvalifitseerimisel on tööandjal.