



TÖÖINSPEKTSIOON

Renditöö





Autor: Meeli Miidla-Vanatalu

Toimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli, Puffet Invest OÜ

Fotod: Janar Siniväli, 123rf.com

Ristsõnad: ristsõnaajakiri Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

Trükk: Puffet Invest OÜ

© Tööinspeksioon, 2015

ISBN 978-9949-552-31-3 (trükis)

ISBN 978-9949-552-32-0 (pdf)

ISBN 978-9949-552-33-7 (epub)

Sisukord

2	Sissejuhatus
4	MIS ON RENDITÖÖ?
5	RENDITÖÖGA SEOTUD ERIJUHUD
6	KELLE KORRALDUSI TÄIDAB RENDITÖÖTAJA?
8	TÖÖANDJA JA KASUTAJAETTEVÕTJA KOHUSTUSED
10	RENDITÖÖ VÄLISMAISES ETTEVÕTTES
14	RENDITÖÖTAJA TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS
16	Tervisekontroll
17	Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimine ning uurimine
18	TÖÖVAIDLUSE LAHENDAMINE
20	LEPINGUD RENDITÖÖ TEGEMISEKS
22	Lisa. Pane pea tööle!

Sissejuhatus

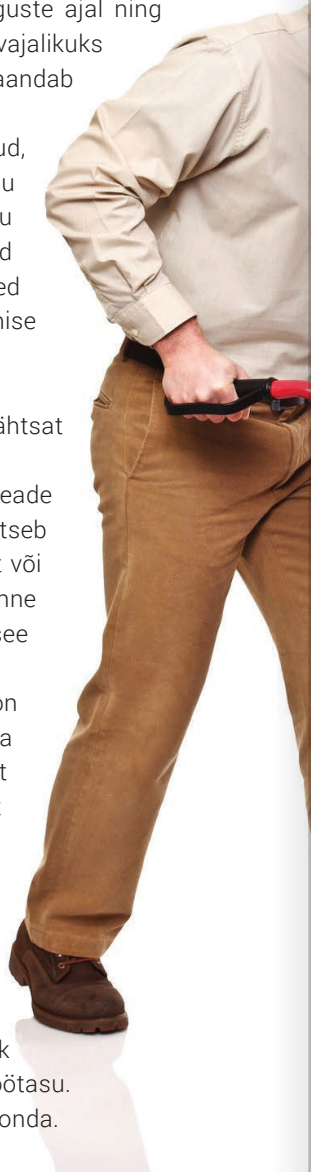
Renditöö on tänapäeva töösuhte vorm, mida kasutatakse järjest enam nii Euroopas kui ka mujal maailmas. Renditööjõu kasutamine võimaldab hajutada äriühingul või kontsernil majandusriske ning hõlbustada tööjõuga tegelemist. Tööjõurendi teenust pakkuv ettevõtte tagab töötajate olemasolu puhkuste või haiguste ajal ning annab võimaluse kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see vajalikuks osutub, vähendab värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega.

Eesti õiguses ei ole küll renditöö eraldi seadusega reguleeritud, kuid sellest hoolimata on selle olulised üldpõhimõtted töölepingu seadusega üle võetud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/104/EÜ. Töölepingu seaduses on reguleeritud renditöö mõiste, tähtjaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ja kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus.

Tööturuteenuste ja toetuste seaduses on sätestatud kaks tähtsat aluspõhimõtet:

1. Ettevõtjal on kohustus esitada majandustegevusteade juhul, kui ta pakub töövahendusteenust ja/või tegutseb renditööjõu vahendajana. Seega peab töövahendusteenust või renditööjõudu pakkuva ettevõtja kohta olema vastav kanne majandustegevuse registris (<https://mtr.mkm.ee>). Kui see puudub, tegutseb ettevõtja ebaseaduslikult.
2. Ettevõtja poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult on keelatud nõuda ja võtta tasu vaba töökoha ja tööandja andmete eest. Sealjuures ei tohi võtta ka tasu renditöötajalt selle eest, et talle kasutajaettevõtja juures töötamist võimaldatakse.

Töötaja jaoks tähendab kolmepoolses suhtes osalemine eelkõige mõistmist, kes ja mille eest seaduse kohaselt vastutab ning kumma ettevõtja poole probleemide ilmnemisel pöörduda. Töötaja ei saa unustada, et tema tööandjaks kasutajaettevõttes töötamise ajal jääb rendi-ettevõtte ehk selle ettevõtja kohustus on anda töötajale tööd ja maksta töötasu. Kasutajaettevõtjalt saab nõuda vaid töötamiseks sobivat keskkonda.



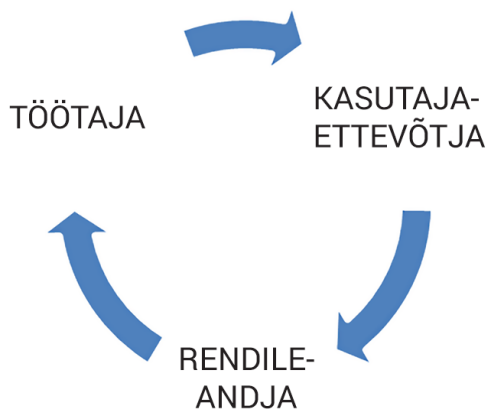


MIS ON RENDITÖÖ?

Renditöö puhul on tegu kolmepoolse suhtega. Kui klassikalises töösuhtes osaleb kaks poolt – töötaja ja tööandja –, siis renditöö puhul osaleb kolmanda osalisena kasutajaettevõtja (vt joonist 1).

Renditöösuhtes sõlmib tööandja ehk rendiagentuur renditöötajaga töölepingu, mille alusel saadetakse renditöötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all.

Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel võlaõigusliku kokkuleppe, mis nendevahelist koostööd reguleerib.



Joonis 1.

Näide. Töötaja leidis internetist personalivahenduse ja tööjõurendiga tegeleva ettevõtte X tööpakkumise, milles otsiti kogemustega juhiabi. Omades varasemast ajast 15aastast töökogemust büroojuhi ja sekretäri-referendina, läbis ta edukalt kõik katsed ning osutus valituks.

Äriühing X on rendiettevõtja, kes pakub ettevõtetele tööjõurendi teenust. Rendiettevõtte X sõlmiski töötajaga töölepingu, mille kohaselt asus töötaja renditööle kasutajaettevõttes Y kuni senise juhiabi tööle naasmiseni lapsehoolduspuhkuselt.

Pärast asendatava naasmist lapsehoolduspuhkuselt pakkus rendiettevõtte X töötajale võimalust sõlmida määramata tähtajaga tööleping ning töötaja käib nüüd ettevõttes asendamas büroojuhte, sekretäre ja juhiabisid olenevalt rendiettevõtja lepingupartnerite vajadusest.

RENDITÖÖGA SEOTUD ERIJUHUD

Töölepingu seadus (edaspidi TLS) kohustab tööandjat teavitama töötajat töölepingu olulistest tingimustest. Tööandja peab töötajat teavitama TLSi § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest, sh tööülesannetest ja -tasust, kuid lisaks töötajaga kirjalikult kokku leppima TLSi §-is 6 nimetatud töötingimuste erijuhtudes. Üheks erijuhtuks loetakse ka renditööd.

TLSi § 6 lg 5 kohaselt peab tööandja töötajale teatama, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes. Kui töösuhe on üldjuhul tähtajatu, siis renditöösuhete korral võimaldab seadus sõlmida ka tähtajalise töölepingu, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtja juures (TLS § 9 lg 1). Siiski peab tähtajalise lepingu sõlmimine olema põhjendatud ja kokku lepitud töölepingus, sest seegi on tingimus, mis eeldab TLSi § 6 lg 2 kohaselt erikokkulepet.

TLSi § 10 näeb ette piirangud tähtajaliste töölepingute järjestikuseks sõlmimiseks ja pikendamiseks, kuid siingi on tehtud renditöösuhetele erand. Viidatud paragrahvi teise lõike alusel kohaldatakse tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.



Näide. Töötaja on kümneaastase töökogemusega keevitaja, kes valdab paljusid keevitusvõtteid. Rendiettevõtja A on sõlminud tähtajalise teenuselepingu kasutajaettevõtjaga B konkreetse tellimuse täitmise ajaks ning ühe tähtajatu teenuselepingu kasutajaettevõtjaga C. Töömahu ajutise suurenemise tõttu sõlmiti töötajaga tähtajaline renditööleping kuni lepingu lõppemiseni kasutajaettevõtjaga B. Tegelikult töötas aga renditöötaja kahes kohas, nii kasutajaettevõttes B kui ka C.

Rendiettevõtja lõpetas töölepingu tähtaja saabumise tõttu päeval, kui lõppes kasutajaettevõtjaga B sõlmitud leping. Töötaja vaidlustas lepingu lõppemise, väites, et töö kasutajaettevõttes C ju ei lõppenud. Töövaidlusorgan luges rendiettevõtja A ja renditöötaja vahel sõlmitud töölepingu algusest peale sõlmituks tähtajalt.

KELLE KORRALDUSI TÄIDAB RENDITÖÖTAJA?





Praktikas on välja kujunenud, et kasutajaettevõtja juures annab töökorraldusi kasutajaettevõtja esindaja, kuid teatud juhtudel on tööd võimalik korraldada ka nii, et ülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib siiski rendiettevõtja ehk töötaja tegelik tööandja.

Kui kasutajaettevõtja ja tegeliku tööandja korralduste vahel tekib vastuolu, peab renditöötaja lähtuma oma tööandja ehk rendiettevõtja korraldustest (TLS § 17 lg 5), ent kui töötajal tekib ohtlik olukord töökeskkonnas, peab ta järgima igal juhul kasutajaettevõtja korraldusi. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt tuleb kasutajaettevõtjal tagada, et renditöötaja täidaks tema juures töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.

Näide. Renditöötajale annab töökorraldusi tavaliselt tema tööandja esindaja projektijuht, kes käib tööülesandeid edastamas kõigis kasutajaettevõtetes, kuhu renditöötajaid parasjagu saadetakse. Töötaja alustas uut tööd kasutajaettevõttes A, kus tuli talle aga tööülesandeid andma tootmisjuht. Renditöötaja keeldus tema korraldusi täitmast, sest need erinesid rendiettevõtte projektijuhi omadest märgatavalt. Tootmisjuht hoiatas töötajat, et kui ta jätkuvalt keeldub ülesannete täitmisest, öeldakse tema tööleping üles, kuid renditöötaja teadis, et kasutajaettevõtja seda teha ei saa.

Kui rendiettevõtte projektijuht kohale jõudis, selgus, et kasutajaettevõtte tootmisjuht ei olnud teadlik, milliste tööülesannete täitmiseks renditööjõud telliti, ja sellest oligi segadus tekkinud. Tootmisjuht vabandas renditöötaja ees.

TÖÖANDJA JA KASUTAJAETTEVÕTJA KOHUSTUSED



TLSi § 28 sätestab tööandja kohustused suhetes töötajaga. Kuigi kõik need kohustused laienevad ka renditöötajatele, on seaduses nimetatud eraldi renditööga seotud kohustused.

Kasutajaettevõtja on TLSi § 28 lg 2 punkti 91 kohaselt kohustatud teavitama renditöötajat tema teadmiste ja oskuste vastavatest vabatest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. Kui kasutajaettevõtja töötajat teavitanud ei ole, peab selle kohustuse täitma tööandja ehk rendiettevõtja, mis aga eeldab, et rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahetavad omavahel pidevalt infot vabatest töökohtadest. Selline infovahetuse kord on soovitatav kokku leppida juba rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitavas teenuse osutamise lepingus.



RENDITÖÖ VÄLISMAISES ETTEVÖTTES





Ära tööta pimeduses!

Tunne oma õigusi ja kohustusi lähetatud töötajana!

2014. aastal valmis Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja Euroopa Sotsiaalfondi vahendite toel Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE uuring töötingimuste kohaldamise kohta renditööl Eestis. Uuringu kokkuvõttega on võimalik tutvuda ministeeriumi kodulehel http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/renditoo_raport.pdf.

Uuringu tulemustest selgus, et kõige enam rendivad Eesti ettevõtjad töötajaid Soome. Selline piiriülene Euroopa Liidu sisene tööjõu rentimine tähendab, et renditöötaja on ühtlasi vaadeldav direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamine seoses teenuse osutamisega) mõistes lähetatud töötajana.

Lähetatud töötajatele kehtib Euroopa Liidus eriregulatsioon, mis muu hulgas annab neile õiguse saada sihtkoha riigi töötasu alammäära. Näiteks Soomes töötades peab töötaja saama tema kvalifikatsioonile vastavat ning konkreetses tegevusvaldkonnas kollektiivlepinguga kehtestatud töötasu alammäära ehk Eestis kehtiv töötasu alammäär ei ole sellisel juhul piisav.

Täpsemalt töölähetuse ja lähetatud töötaja kohta on võimalik lugeda Tööinspektsiooni brošüürist „Töölähetus ja töötajate lähetamine“: http://issuu.com/tooinspektsioon/docs/toolahetus_ja_tootajate_lahetamine.

Näide. Eesti töötaja sõlmis töölepingu Eesti tööjõurendi ettevõttega. Pooled leppisid kokku, et töötaja töötasu on 2015. aastal 2,34 eurot tunnis, lisaks maksab tööandja välislähetuse päevaraha 24 eurot iga lähetuses viibitud päeva eest. Töökohana märgiti töölepingusse Eesti.

Rendiettevõtte sõlmis tööjõurenditeenuse lepingu Norra kalatööstusettevõttega, kus kehtis kollektiivleping, mille kohaselt oli kalatöötaja esimese astme töötasu alammäär 50 Norra krooni (5,46 eurot) tunnis.

Eesti tööandja teatas renditöötajale, et talle kollektiivleping ei laiene ja seega tema töötasu see ei mõjuta. Töötaja töötas kolm kuud, kuid mõistis siis, et Eesti tööandja makstav tasu ei ole Norras elamiseks piisav. Ta nõudis tööandjalt kirjaliku pöördumisega kasutajaettevõttes kehtiva töötasu maksmist, kuid tööandja keeldus. Eestis olles esitas töötaja saamata jäänud töötasu nõude hagiavaldusena kohtule. Kohus mõistis töötajale välja töötasu, mis oli määratud Norras töötamise ajal temale laienenud kollektiivlepinguga.



Kui Eesti tööandja saadab renditöötaja tööle välismaisesse kasutajaettevõttesse, peab töötaja endale enne selgeks tegema, millised maksukohustused ja millise riigi ees tal tekivad. Mõistlik on, et just tööandja uurib välisriigi maksustamissüsteemi ning teavitab sellest töötajat, kelle välismaale tööle saadab.



Näide. Renditöotajaid Eestist Soome vahendav Eesti tööandja ei ole Soome seaduste kohaselt kohustatud Soomes töötavatele isikutele makstavatelt tasudelt Soomes tulumaksu kinni pidama. Renditöotajad peavad maksude tasumise eest Soomes teenitud töötasult ise hoolt kandma – nad peavad pöörduma Soome maksuameti poole kuu aja jooksul alates töö alustamisest Soomes. Renditöotaja saab pärast vastava taotluse täitmist Soome isikukoodi (kui seda pole juba varem väljastatud).

Soome maksuamet peab konkreetsele isikule Soome maksusüsteemi kohaselt väljastama maksukaardi (verokortti), mille määratakse tulumaksuäär töötasult. Soomes renditöö eest saadud töötasu maksustatakse esialgu avansilise tulumaksuga, mille tasumise kohta väljastab Soome maksuamet ka tõendi. Selle esitab Eesti residendist töötaja oma Eesti tööandjale, kes saab topeltrahvastamise vältimiseks kohaldada Eesti tulumaksuseaduse § 40 lg 31 p-s 2 sätestatud võimalust jätta kinni pidamata tulumaks juba välisriigis maksustatud väljamaksetelt.

Pärast maksustamisperioodi lõppu saadab Soome maksuhaldur Eesti renditöotajale postiga Eesti aadressil eeltäidetud tuludeklaratsiooni. Eesti renditöotaja teeb vajadusel täiendused ja parandused, kinnitab deklaratsiooni allkirjaga ja saadab Soome maksuhaldurile tagasi. Tuludeklaratsiooni alusel arvutab Soome maksuamet lõpliku tulumaksukohustuse Soomes.

Lisainfot leiad:

Eesti Maksu- ja Tolliameti kodulehelt www.emta.ee

Soome Maksuameti juhiseist www.vero.fi/en-US/Tax_Administration/Eesti_keel

RENDITÖÖTAJA TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS



Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 alusel tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras tööandja. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures kasutajaettevõtja.

Kasutajaettevõtja peab töökeskkonna korraldamisel arvestama renditöötajatega samuti nagu oma töötajatega. Töökeskkonna ohutegureid saab tunda ja hinnata vaid seda keskkonda loov ja korraldav ettevõtja ehk kasutajaettevõtja. Seega viib tema läbi ka oma töökeskkonna riskianalüüsi ning kavandab ja korraldab sellega seotud tegevusi.

Kuna kasutajaettevõtjal on tunduvalt lihtsam tema ruumidesse tööle asuvaid renditöötajaid ohtudest teavitada ja juhendada, on soovitatav kokku leppida, et töökeskkonnaalase juhendamise ja väljaõppe viib läbi kasutajaettevõtja. Rendiettevõtjale peab aga seejuures jääma õigus vajadusel kontrollida, kas see kohustus on täidetud, sest tema vastutab kokkuvõttes oma töötaja tervise ja elu säilimise eest.



TTOSi § 12 lg-st 2 tulenevalt on kasutajaettevõtja kohustatud enne renditöötaja tööle lubamist kindlaks tegema töötaja erialateadmiste ja oskuste vastavuse tehtavale tööle, samuti tagama, et renditöötajal on olemas vajalikud töötervishoiu- ja tööohutusalsed teadmised.

Kasutajaettevõtja peab läbi viima renditöötaja juhendamise ja väljaõppe. Lähtudes asjaolust, et tööohutus- ja tervishoiualane väljaõpe peab arvesse võtma töötaja kvalifikatsiooni ja kogemusi, tuleb rendiettevõtjal ja kasutajaettevõtjal vahetada töötaja kohta infot enne tema väljaõppe algust. Lisaks muudele kohustustele on just kasutajaettevõtja kohustuseks soetada renditöötajale tööriided ja isikukaitsevahendid.

Kui ettevõtet külastav tööinspektor avastab tervishoiu- ja tööohutusalseid rikkumisi, mis on seotud renditöötajaga, tehakse ettekirjutus kasutajaettevõtjale.



Tervisekontroll

TTOSi § 13 lg 1 p 7 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud.

Renditöösuhte korral peab TTOSi § 12 lg 1 teisest lausest tulenevalt töötaja tervisekontrolli korraldama kasutajaettevõtja. Seadus ei keela sõlmida rendiettevõtjal kasutajaettevõtjaga erikokkulepe, mille kohaselt korraldab tervisekontrolli kasutajaettevõtja, kuid rendiettevõtja kulul. Sellisel juhul läbib renditöötaja täpselt samasuguse tervisekontrolli nagu kasutajaettevõtja oma töötajad, tervisekontroll vastab kasutajaettevõtja ootustele ning töötajate erinevat kohtlemist ei esine. Samas ei kaasne kasutajaettevõtjale ebamõistlikke kulusid.

Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimine ning uurimine

TTOSi § 24 lg 1 kohaselt selgitab tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused uurimine, mille korraldab tööandja. TTOSi § 12 lg 1 annab aga ka selle kohustuse täitmise kasutajaettevõtjale ehk kui renditöötajaga juhtub tööõnnetus, peab selle registreerima ja kõik asjaolud välja selgitama kasutajaettevõtja, kelle juures renditöötaja õnnetuse toimumise ajal tööd tegi.

Seaduse kohaselt esitab tööandja uurimistulemuste kohta raporti kannatanule või tema huvide kaitsjale ja Tööinspektsiooni kohalikule asutusele. Selles nimetatakse abinõud, mida tööandja rakendab samalaadse tööõnnetuse ja kutsehaiguse ennetamiseks. Kuna renditöötajaga juhtunud õnnetuse kohta koostab raporti kasutajaettevõtja, kuid töötaja ajutise töövõimetusega seotud informatsiooni haldab rendiettevõtja, peab tööõnnetuse raporti saama ka töötaja tegelik tööandja ehk rendiettevõtja.

Näide. Kogemustega ehitaja tegi renditööd. Tal oli sõlmitud tööleping rendiettevõtjaga O, kuid O oli ehitusettevõtete kontserni kuuluv tütarettevõte, mis osutas tööjõurenditeenust sama kontserni teisele äriühingule P.

Töötajaga juhtus raske tööõnnetus ja ta sai vigastuse, mille tagajärjel vähenes tema töövõime märgatavalt. Kasutajaettevõtja P korraldas tööõnnetuse uurimise ning leidis, et õnnetus juhtus puuduliku juhendamise tõttu. Tööjõurenditeenuse osutamise lepingu kohaselt oleks pidanud rendiettevõtte O töötajat paremini juhendama. Töötaja esitas tervisekahjude hüvitamise nõude tööandjale O, kuid O keeldus maksmast, viidates seadusest tulenevale kasutajaettevõtja vastutusele.

Rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja kokkuleppe tulemusel hüvitas töötajale ravikulud ning maksis hüvitist lepinguvälise kahju tekitamise eest kasutajaettevõtja P.



TÖÖVAIDLUSE LAHENDAMINE



Kui töotajal tekib töösuhtes probleeme, peab ta nende lahendamiseks pöörduma eeskätt oma tööandja poole. Kasutajaettevõttes viibides võib aga tekkida probleeme, mida saab lahendada üksnes kasutajaettevõtja. Seega tuleks töökonfliktide lahendamiseks kaasata nii rendiettevõtja ehk vahetu tööandja kui ka kasutajaettevõtja, kes vastutab töökeskkonna eest.

Töötajale töötasu maksmisega viivitamise või maksmata jätmise eest vastutab üksnes rendiettevõtja ehk tööandja, kellega töötaja töölepingu sõlmis. Seda isegi juhul, kui tegelik väljamakse tegija on kasutajaettevõtja. Seega saamata jäänud töötasu või lõpparvet saab nõuda vaid tööandjalt, mitte kasutajaettevõtjalt.



Töölepingu ülesütlemine saab toimuda üksnes ülesütlemisavalduse esitamisega töötajalt rendiettevõtjale või vastupidi – rendiettevõtjalt töötajale, kellega tööleping on sõlmitud.

Kui konflikti sattunud pooled ei suuda probleeme omavahel lahendada, võib abi saamiseks pöörduda töövaidlusorganisse – töövaidluskomisjoni või kohtusse. Töövaidluskomisjoni pöördumisel esitatakse avaldus kirjalikult kahes eksemplaris või elektrooniliselt digitaallalkirjaga töötaja töökohajärgsele töövaidluskomisjonile. Kui töötaja töökoht on töölepingus kindlaks määratud mitut maakonda hõlmavas piirkonnas, esitatakse avaldus tööandja asukoha- või elukohajärgsele töövaidluskomisjonile.

LEPINGUD RENDITÖÖ TEGEMISEKS



Rendiettevõtja ja töötaja vahel sõlmitakse tööleping, kus tuleb järgida töölepingu seadusega ette nähtud kohustusi.

Rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitakse aga võlaõiguslik teenuse osutamise leping. Sellele seadus otsest vormi ette ei näe ja selle sisu on poolte endi määrata. Siiski on tingimusi, milles kokkuleppimine on rendisuhte loomiseks ning kõigi poolte õiguste ja kohustuste tagamiseks möödapääsmatu.


Rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel on soovitatav kokku leppida järgmistes tingimustes:

- Renditöötajate kvalifikatsioon ja tehtavad tööd
- Tööandja kohustused töötaja ja kasutajaettevõtja ees, näiteks:
 - kohustus maksta töötasu;
 - kohustus arvestada makse ja makseid ning neid tasuda;
 - kohustus võimaldada puhkust;
 - kohustus tagada väljaõpe;
 - kohustus soetada tööriided ja isikukaitsevahendid ning kanda nende kulu.
- Kasutajaettevõtja kohustused, näiteks:
 - kohustus määrata, kas töötaja tööjõudu võib anda kolmandate isikute kasutusse;
 - kohustus korraldada enne töötaja töölelubamist tööohutus- ja tervishoiualane juhendamine;
 - kohustus tagada töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ning anda tema kasutusse õigusaktides nõutud või tööks vajalikud isikukaitsevahendid tasuta.




Lisa. Pane pea tööle!

Kahepoolne töösuhe



					Kaks töötasu	10. Töötõrvishoid			
		2. Tegevusluba						Teavitamata	
		Kirjaliku lepinguta		Info puudus					
	7. Teavitamine								Vaba-tahtlik töö
		Proovi-päev							
						1. Töötaja		9. Kaasamine	11. Tööohutus
3. Rendi-ettevõte			Kaks töö-suhet						
		4. Kasutaja-ettevõte			13. Kohus-tused			8. Info-vahetus	
				Rendi-leping		Töö-luus			
	6. Selgi-tamine							12. Õigused	
				5. Töö-leping	Suuline kokku-lepe				

Kolmepoolne töösuhe



Aita töötajal Eestis jõuda kahepoolsest töösuhetest renditöö ehk kolmepoolse töösuhteni! Selleks tuleb tee peal läbida õiged (rohelist värvi) punktid ning vältida eksiteele viivaid (punast värvi) punkte. Ühenda õiged punktid õiges järjekorras pideva murdjoonega nii, et tõmmatav joon läbiks ainult ruutude keskpunkte, läbiks iga ruutu vaid ühe korra ega läbiks kordagi eksitavaid punaseid ruute.

L L O R T N O K E S I V R E T
R O E E N L O O P E M L O K Ö
A J U T I N E K D U S K A M Ö
J A B I N Õ U K I L A J R I K
D A V Õ R D S U S U K H U P E
N L G N I P E L Ö Ö T N D I S
A S E E L Ä H E T A M I N E K
Ö U A T T E E P Õ A J L Ä V K
Ö S Ö S U D N E H A V Ö Ö T O
T Ö Ö K O R R A L D U S V Õ N
T E T R E N D I T Ö Ö J Õ U D


Leia täherägastikust üles renditööga seonduvad mõisted. Need võivad üksteisega ristuda ja kulgeda sirgjooneliselt kaheksa ilmakaare suunas. Kui oled kõik mõisted üles leidnud, siis saad kasutamata jäänud tähtedest teada vastuse: **kes on töötaja tööandja kolmepoolse renditöösuhtes?**

ABINÕU, AJUTINE, KIRJALIK, KOKKULEPE, KOLMEPOOLNE, LOJAALSUS, LÄHETAMINE, MAKSUD, PUHKUS, RENDITÖÖJÕUD, TERVISEKONTROLL, TÖOAEG, TÖÖANDJA, TÖÖKESKKOND, TÖÖKORRALDUS, TÖÖLEPING, TÖÖVAHENDUS, VÕRDSUS, VÄLJAÕPE

Õiged vastused

Nuputamisülesanne:

Kahepoolne töösuhe



Kaks töötasu

10. Töötamisviisid

Teavitamata

2. Tegevusluba

Kirjalikulepinguta

Infopuudus

7. Teavitamine

Proovipäev

Vabahtalilik töö

1. Töötaja

9. Kaasamine

11. Tööohutus

3. Renditeetvõte

Kaks töösuhet

4. Kasutajateetvõte

13. Kõlus-tused

8. Infovahetus

Rendileping

Tööluus


6. Selgitamine

5. Tööleping

Suuline kokkulepe

12. Õigused

Kolmepoolne töösuhe



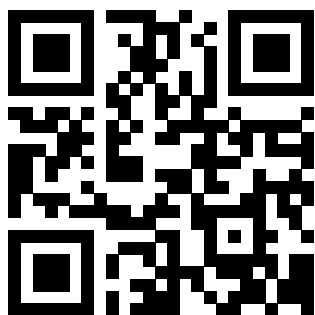
The diagram is a 10x10 grid with a blue path starting at the top left and ending at the bottom right. The path visits the following cells in order: (1,1), (1,2), (2,2), (2,3), (3,3), (3,4), (4,4), (4,5), (5,5), (5,6), (6,6), (6,7), (7,7), (7,8), (8,8), (8,9), (9,9), (10,10).

Täherägastik:

renditeetvõte



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid



VAATA

Tööinspeksiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA

juristi infotelefonile **640 6000**

KIRJUTA

jurist@ti.ee

ISBN 978-9949-552-32-0 (pdf)



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee