

Töölepingu ja käsunduslepingu peamised erinevused

Mõned haiglajuhid soovivad arstidega sõlmida töölepingu asemel käsunduslepinguid, seda eelkõige ületunnitöö varjamiseks ja töölepingu seaduses ettenähtud lisatasu vältimiseks.

Töölepingu puhul kehtib töölepingu seadus koos selles sätestatud töötaja ja tööandja õiguste ja kohustustega. Kehtivad ka teised töösuhteid reguleerivad seadused. Kui töölepingu tingimused ei vasta seadusele, lähtutakse seadusest.

Käsunduslepingu puhul lepivad pooled tingimused omavahel kokku. Puuduvad lepingu kohustuslikud tingimused. Töölepingu seadus ega teised töösuhteid reguleerivad seadused ei kehti. Kohaldatakse võlaõigusseaduse sätteid, mis reguleerivad poolte suhet üldiselt.

Ülal- ja alltoodu kehtib ka töövõtulepingu puhul.

- Töötajale kehtib ületunnitöö piirang – käsundisaajale mitte. Käsunduslepinguga töötajal on seaduse järgi õigus endal määrata oma töö tegemise viis, aeg ja koht. Kui sellised tingimused määrab üksikasjalikult käsundiandja, on tegelikult tegemist töölepinguga.
- Töötajal on õigus saada puhkust – käsundisaajal ei ole, seega pole ka puhkusetasu.
- Ravikindlustus on ainult nendel käsunduslepinguga töötajatel, kellega on sõlmitud rohkem kui 3-kuulise tähtajaga või tähtajatu leping. Alla 3-kuulise tähtajaga lepingu puhul ei pea käsundiandja sotsiaalmaksu maksma.
- Neljanda kuni kaheksanda haiguspäeva eest maksab töölepinguga töötajale haigushüvitist tööandja. Käsundisaajal ei ole õigust haigushüvitisele enne üheksandat päeva, kui hakkab maksma haigekassa.
- Töötajale kohaldub kollektiivleping ning tal on õigus streikida – käsundisaajale kollektiivleping ei kohaldu ning streigiõigus puudub.
- Töölepingut saab tähtajalisena sõlmida ainult piiratud juhtudel – käsunduslepingu võib alati sõlmida tähtajalisena.
- Töölepingu ülesütlemisel on sätestatud etteteatamise minimaalsed tähtajad ning koondamise puhul hüvitis – käsunduslepingu puhul need puuduvad.
- Töötaja tervist ning ohutust kaitseb töötervishoiu ja tööohutuse seadus – käsundisaajat ei kaitse.
- Töötaja saab vaidluse korral pöörduda lisaks kohtule tööinspektsiooni või töövaidluskomisjoni – käsundisaaja saab pöörduda ainult kohtusse.
- Töötaja vastutus on piiratud – käsundisaaja oma ei ole.
- Arsti vastutuskindlustus kehtib ka käsunduslepinguga töötamisel, kuid kui arst töötab töölepinguga, hüvitab patsiendile tekitatud kahju ja katab vajadusel kohtukulud kõigepealt tööandja (hiljem võib ta kahju osaliselt – kuni 50% - arstilt sisse nõuda). Kui arst töötab käsunduslepinguga, siis tööandjal sellist kohustust ei ole.

Tervishoiuteenuse osutamisel kontrollib tööandja arsti töö tegemise aega, viisi ja kohta. Need on töölepingu tunnused, olenemata sellest, mis pealkiri on lepingul. Leping võib sisaldada ka tingimusi, mis vastavad käsunduslepingu tunnustele. Oluline on see, milline töösuhe on arsti ja tööandja vahel tegelikult.

Töötaja võib pöörduda tööinspektsiooni või kohtusse taotlusega tuvastada, et poolte vahel on tegelikult sõlmitud tööleping. Kui igapäevatöös täidetakse tööandja kehtestatud töökorraldust, pole keeruline tõendada tegelikku töölepingut.

Arstide liidu nõuanne on kindlasti mitte sõlmida käsunduslepingut tavapärase arstitöö tegemiseks. Ületunnitöö tegemine on vabatahtlik. Kui arst lepib tööandjaga kokku ületöö tegemises, peab tööandja ületunnid hüvitama kas võrdses ulatuses vaba ajaga või tasuma nende eest 1,5-kordselt. Käsunduslepingu sõlmimine ületunnitöö varjamiseks on ebaseaduslik.