



Õiguskantsler

Teie 25.01.2018 nr

Meie 23.02.2018 nr 6-1/180161/1800925

Kande muutmine töötamise registris

Lugupeetud avaldaja

Küsisite õiguskantslerilt, kas põhiseadusega on kooskõlas, et töötajal on võrreldes tööandjaga vähem õigusi ja võimalusi taotleda töötamise registri kannete muutmist. Selgitasite avalduses, et ettevõtte omaniku vahetumisel jäi registrikanne muutmata, mille tõttu oli Teil keeruline end töötuna arvele võtta ja töötutoetust saada. Seaduse kohaselt pole Teil võimalust valet registrikannet ise muuta.

Seesugune olukord on tõesti kahetsusväärne, kuid [maksukorralduse seaduse](#) (MKS) § 25⁵, mille kohaselt töötaja registrikande tegemist taotleda ei saa, on siiski põhiseadusega kooskõlas. Loodan, et saate töövaidluskomisjoni abiga õigluse kiiresti jalule seada.

MKS § 25⁵ järgi tehakse töötamise registri kanded äriregistri, mittetulundusühingute ja sihtasutuste registri ning rahvastikuregistri andmete kohaselt ning kande aluseks on: 1) tööd võimaldava isiku ja tööd tegeva isiku vaheline kokkulepe töötamise kohta või haldusakt avalikus teenistuses; 2) tööd võimaldava isiku taotlus kande tegemiseks; 3) jõustunud kohtulahend; 4) töövaidluskomisjoni jõustunud otsus; 5) maksuotsus.

Tööandjale on pandud registrikande taotlemise kohustus selle tõttu, et vastutus töösuhte õiguslike aspektide korrektse täitmise eest lasub peamiselt tööandjal. Tööandja vastutab, et sõlmitaks tööleping, korraldab maksude arvestust jne. Töötamise registri kanded mõjutavad sotsiaalkindlustuskaitse tekkimist ning on tähtsad teiste sotsiaalsete tagatiste rakendamisel. Seetõttu tuleb tagada kannete püsivus ja õiguspärasus, vältida nende kergekäelist muutmist ning seeläbi tagada kannete õiguskindlus (vt MKS muutmise seaduse eelnõu algataja [seletuskiri](#)).

Seesugust lahendust toetab seegi, et tööandjal ei saa üldjuhul olla huvi näidata töötajaid töötamise registris, kui tegelikult töösuhet pole, sest siis tekib kohe küsimus maksude tasumise kohta.

Kui tööandja ei täida oma kohustusi töötamise registrile andmete esitamisel (nt ei tee kannet või teeb töötaja hinnangul vale kande), on tegu üldjuhul kahe osapoole vaidlusega, mis tuleb lahendada vaidluste lahendamise meetmetega (töövaidluskomisjon, kohus). Vaidlusi ei aitaks lahendada see, kui vaidlevad pooled oleksid mõlemad õigustatud taotlema kannete tegemist, sest poolte arusaam õigest lahendusest on erinev. Seega on põhjendatud, et kui tekib vaidlus, tuleb

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee

see esmalt lahendada ning lahenduse tulemusest lähtudes muudetakse ka registrikannet (jõustunud kohtulahend või töövaidluskomisjoni otsus).

Olukorras, kus vaidlust töötaja ja tööandja vahel ei ole (nt on konkreetset tõendit töösuhte lõppemise kohta), kuid tööandja ei tee registrisse vajalikku kannet, on võimalik, et Maksu- ja Tolliamet tuvastab ise töösuhte puudumise ning muudab kanne asendustäitmise kaudu (vt [asendustäitmise ja sunniraha seadus](#)). Mõistagi otsustab Maksu- ja Tolliamet iga konkreetse juhtumi asjaolusid silmas pidades, kas seda võimalust saab kasutada.

Kuna Teie avalduses kirjeldatud juhtumiga tegeleb juba töövaidluskomisjon, ei saa õiguskantsler toimunud sisuliselt hinnata.

Teie esitatud infost lähtudes võib selgituseks öelda, et tõenäoliselt toimus Teie esialgse ja uue tööandja vahel ettevõtte üleminek, mida reguleerib [võlaõigusseaduse](#) (VÕS) § 180 jj. VÕS § 182 lg 2 järgi lähevad ettevõtte üleminekul omandajale üle kõik üleandja ettevõttega seotud kohustused, muu hulgas töölepingutest tulenevad kohustused ettevõtte töötajate vastu. Seejuures ei ole lepingu üleminekuks vaja teise lepingupoole (nt töötaja) nõusolekut.

[Töölepingu seaduse](#) (TLS) § 112 lg 1 täpsustab, et töölepingud lähevad võlaõigusseaduse kohaselt muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale, kui ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust. Kuigi tööleping jääb ettevõtte üleminekul kehtima ja tööandjaks on ettevõtte omandaja, tuleb seaduse järgi tööandja muudatus registreerida ka töötamise registris. Üleandja peab taotlema kannet töösuhte lõppemise kohta ja omandaja töösuhte olemasolu kohta.

Seadus kohustab ettevõtte üleandjat ja omandajat esitama usaldusisikule (või nende puudumisel töötajatele) kirjaliku teatise, milles on kirjas seadusega sätestatud andmed ettevõtte ülemineku kohta (TLS § 113). Teatis tuleb esitada aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut. Teie avaldusest võib järeldada, et ettevõtte üleandja ega omandaja ei teatanud Teile plaanitavast ettevõtte üleminekust. TLS § 129 järgi on võimalik ettevõtet trahvida, kui jäetakse ettevõtte üleminekust teatamata ja konsulteerimise kohustus täitmata. Trahvimise õigus on Tööinspektsioonil. Järelevalve algatamiseks ja vajadusel trahvi määramiseks peab Tööinspektsioon ettevõtte üleminekust teada saama näiteks töötajalt.

Lugupidamisega ja Teie probleemi kiirele lahendamisele lootes

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise

Aigi Kivioja 6938428; Aigi.Kivioja@oiguskantsler.ee