

Treeneritöö juriidilised aspektid

Kätlin Sehver, Allan Kubu

1. Käsitletavat teemad

1. Käsitletavat teemad.....	1
1. SPORDI KORRALDAMISEST ÜLDISELT	3
A) Spordiseadus	3
Spordiseaduse reguleerimisala on alljärgnev:.....	4
Spordiorganisatsiooniks loetakse:.....	4
2. TREENERI ÕIGUSED JA KOHUSTUSED.....	5
2.1. Avalik-õiguslikud kohustused	5
A. Kutsekvalifikatsioon.....	5
B. Treenerite eetikanõuded.....	6
C. Turvalisus ja ohutus.....	6
D. Lastega töötamine	7
E. Anti-doping.....	8
2.2. Eraõiguslikud kohustused.....	9
A. Lepingutest üldiselt	9
B. Võimalikud lepingulised suhted treeneritöös	10
C. Teenuse osutamise leping.....	10
D. Tööleping	12
E. Töölepingu ja teenuse osutamise lepingu eristamine	17
F. Treenerite tööjõukulud	17
G. Kasulikud lingid.....	18
3. TREENERI VASTUTUS	19
3.1. Tsiviilõiguslik vastutus	19
A. Lepinguline vastutus.....	19
B. Vastutuse erisused käsunduslepingu puhul	21

C.	Vastutuse erisused töölepingu puhul.....	22
D.	Lepinguväline vastutus.....	24
3.	Vastutuse jaotus.....	26
3.2.	Karistusõiguslik vastutus.....	28
3.3.	Avalik-õiguslik vastutus.....	28
4.	TREENERITÖÖ VORMID.....	29
4.1.	Töölepingu alusel töötamine.....	29
4.2.	Ettevõtlus ja teenuse osutamine.....	29
4.2.1.	Teenuse osutamine füüsilisest isikuna.....	30
4.2.2.	Teenuse osutamine füüsilisest isikust ettevõtjana.....	30
A.	FIE-na tegevuse alustamine.....	31
B.	Füüsilisest isikust ettevõtja kohustused.....	31
C.	Käibemaksukohustuslasena registreerimine.....	32
D.	FIE ja sama füüsilise isiku töötamine.....	32
E.	Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise tunnused, välistused ja vastutus.....	33
4.2.3.	Teenuse osutamine läbi osaühingu.....	33
A.	Osaühingu asutamine.....	33
B.	Osaühingu juhatuse kohustused, tasustamine ning vastutus.....	34
C.	Osaühingu kapitalinõue ja laenusuhted.....	35
D.	Osaühingu administratiivsed kohustused.....	36
E.	Käibemaksukohustuslasena registreerimine.....	36
F.	Dividendide maksmine.....	37
G.	Osaühingu lõpetamine.....	37
H.	FIE ja osaühingu võrdlustabel.....	38
5.	ISIKUANDMETE KAITSE.....	39
A.	Isikuandmete kaitse üldmäärus.....	39
B.	Põhimõisted.....	39
C.	Põhimõtted.....	40
D.	Isikuandmete kaitse üldmääruse kohaldamisala.....	40
E.	Isikuandmete töötlemise õiguslikud alused (töötlemise seaduslikkus).....	41
F.	Andmesubjekti õigused ja õiguskaitsevahendid.....	43

1. SPORDI KORRALDAMISEST ÜLDISELT

Sporti on ajalooliselt reguleeritud mitmete rahvusvaheliselt siduvate dokumentidega. Riikide ja spordiorganisatsioonide jaoks on oluline, et sport toimuks ühtsetel alusel ning, et just sportimise põhimõtted ning üldreeglid oleksid sätestatud ühetaoliselt¹. Kõikide inimeste huvi peaks olema tagada ausa spordi põhimõtete realiseerumist. Treeneri roll on selles hindamatu – treener peab olema eeskuju ning sportimise põhiväärtuste ja ideaalide edasikandja. Treeneri ülesanne on kasvatada kõiki oma õpilasi ausa ja eetilise spordi vaimus.

Üheks spordi alusdokumendiks on olümpiaharta, mille juured pärinevad juba aastast 1908. Olümpiaharta nime kandis see rahvusvaheline dokument (pehme õiguse osa) aastast 1978. Olümpiahartas on toodud välja esmalt fundamentaalprintsüübid ning üks printsüüpidest on alljärgnev:

- Spordi praktiseerimine on inimõigus. Igal inimesel peab olema võimalus teha olümpiavaimus sporti, ilma mingisuguse diskrimineerimiseta, mis nõuab ühtset arusaama sõbrusest, solidaarsusest ning ausast mängust.

2002. aastal viiendal Eesti Spordi Kongressil võeti täiendustega vastu Eesti spordi harta. Eesti spordi harta artikkel 1.2 sätestab:

- Sport kui Eesti kultuuri lahutamatu osa on rahva kehalise, vaimse ja moraalse kasvatuses terviküsteem, mis tugevdab elujõudu ja tervist, võimaldab eneseteostust ja vaba avatud suhtlemist, kujundab sportlik-aatelist ellusuhtumist teenides rahva heaolu ja elukvaliteedi tõusu. Vaimsus ja kultuursus, humanism ja isamaa-armastus, karskus, edupüüdlikkus, ausus, loovus ja töökus on aated, mida spordis järgida ja mida sport peab aitama kujundada. Aus mäng ja sportlikult väärkas käitumine ning olümpiaideede respektseerimine jäägu sportliku kasvatuses ideaalideks alati ja kõikjal. Sport kasvatab ja järgib säästva arengu põhimõtteid.

Eelnevatele spordi üldprintsüüptidele tuginedes saame väita, et treeneri töö ei ole pelgalt oma õpilase sooritusvõime arendamine vaid midagi enam, midagi aatelisemat.

A) Spordiseadus

Sporditegevusega seonduv õiguslik reeglistik on toodud **spordiseaduses**². Eestis korraldavad ja edendavad sporti riik, kohaliku omavalitsuse üksused ja spordiorganisatsioonid.

¹ Regulatsioonide, hartade ja koodeksitega saab lähemalt tutvuda Eesti Olümpiakomitee veebilehel: <https://www.eok.ee/organisatsioon/spordiregulatsioonid>

² Spordiseadus kättesaadav veebilehel: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122017075>

Spordiseaduse reguleerimisala on alljärgnev:

- spordi korraldamise üldised organisatsioonilised ja õiguslikud alused;
- sportlase ja treeneri õigused ja kohustused;
- spordi finantseerimise alused;
- treeneri tööjõukulu toetamise alused;
- spordiürituste korraldamise nõuded ja vastutus nõuete rikkumise eest.

Spordiorganisatsiooniks loetakse:

- spordiklubi – eraõiguslik juriidiline isik, kelle põhitegevus on spordi arendamine;
- maakonna spordiliit – maakonnas tegutsevate spordiklubide ühendus, kes on rahvusliku olümpiakomitee liige ja kellel on ainuõigus korraldada maakonna meistrivõistlusi ja anda vastavaid tiitleid;
- spordialaliit – spordiala harrastavate spordiklubide üleriigiline ühendus, kes on spordiala rahvusvahelise spordialaliidu ning rahvusliku olümpiakomitee liige ja kellel on ainuõigus korraldada üleriigilisi meistrivõistlusi ning anda vastavaid tiitleid;
- spordiühendus – spordi spetsiifilises valdkonnas (harrastussport, tervisesport, koolisport, üliõpilassport, puudega inimeste sport, töökohasport, veteranisport jm) või piirkondlikul põhimõttel tegutsevate spordiklubide või füüsiliste isikute ühendus;
- rahvuslik olümpiakomitee – maakonna spordiliite, spordialaliite, spordiühendusi ja teatud tingimustel füüsilisi isikuid ühendav organisatsioon, kes korraldab ühistegevust ja arendab ning kaitseb spordi- ja olümpialiikumist Eestis.

Spordi korraldamise ja juhtimise ning sporditegevuses osalemise tõhustamise eesmärgil peetakse arvestust Eesti spordiorganisatsioonide, spordikoolide, spordiehitiste ja treenerite üle. Arvestuse pidamiseks on asutatud riigi infosüsteemi kuuluv spordi andmekogu – **Eesti spordiregister**³.

³ Eesti spordiregister asub veebilehel: <https://www.spordiregister.ee/et>

2. TREENERI ÕIGUSED JA KOHUSTUSED

2.1. Avalik-õiguslikud kohustused

Treener on sportlasi ja teisi spordis osalevaid isikuid juhendav spordispetsialist, kellel on treeneri kutsekvalifikatsioon.

Treener on kohustatud spordiseadusest tulenevalt:

- tagama sportliku treeningu aluspõhimõtete järgimise ja ohutuse;
- jälgima treeningukoormuse vastavust juhendatavate tervislikule seisundile;
- tunda ja järgima dopinguvastaseid reegleid, mis on sätestatud maailma dopinguvastases koodeksis ja mis on vastu võetud vastavalt koodeksile.

A. Kutsekvalifikatsioon

Eestis antakse treenerikutseid kuuel tasemel. Iga kutsetaseme kompetentsusnõuded on sätestatud vastavas kutsestandardis⁴. Kutsestandardis kirjeldatakse treeneritöö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit ehk kompetentsusnõudeid.

Treener võib olla ka välisriigi kutsekvalifikatsiooni omandanud isik, kui Kultuuriministeerium on tema kutsekvalifikatsiooni tunnustatud.

Treeneritöö kirjeldus kutsestandardites:

- treener on liikumisharrastuse ja spordi spetsialist, kes juhib käitumisharjumuste kujundamise ja kehaliste ning vaimsete harjutuste abil inimese tervist toetavate ja sportlike eesmärkide saavutamist.
- treeneri ülesanne on sportlike ja kehaliste võimete terviklik, tulemuslik ja ohutu arendamine.
- treener töötab iseseisvalt, meeskonna liikmena või liidrina, kaasates erinevaid spetsialiste.
- treeneritöö eeldab vastutustunnet, loominguulisust, saavutusvajadust, täpsust ja ausust.
- treeneril on vajalik perioodiline treeningtööd toetavate teadmiste ja oskuste tulemuslik täiendamine ning kogemuste ja teadmiste edasiandmine kolleegidele. Oluline on oskus mõjutada treenitavaid isikliku eeskujuga.
- treener järgib treenerite eetikakoodeksit.

⁴ Standardid on kättesaadavad veebilehel: <https://www.kutseregister.ee>

B. Treenerite eetikanõuded

Üldine treenerite eetikakoodeksi⁵ põhilised aspektid on alljärgnevad:

- diskrimineerimise keeld;
- sportlaste eneseväarikuse austamine;
- sportimistingimuste sobivuse ja ohutuse tagamine (eriline hoolsuskohustus noorte ja algajate sportlaste puhul);
- võistlusreeglitike tundmine ja austamine;
- dopingu ja keelatud meetodite kasutamise vastase ennetustegevuse juhtimine ning dopingainete ja keelatud meetodite kahjuliku mõju selgitamine;
- sportlase huvidega arvestamine ning koostöö teiste treenerite, erialaspetsialistide, alaliidu jm organisatsioonidega;
- järjepidev õppimine ja kutseoskuste arendamine;
- ametiväärikuse säilitamine ja korrektne käitumine (sh väljaspool treening- ja võistluskeskkonda);

Eesti Ratsaspordi Liidu (ERL) ratsutamistreeneri eetika- ja käitumiskodeks⁶ on treeneri ülesandeks muuhulgas:

- ratsutajate, abiliste, hobuste ja kõrvaltvaatajate turvalisus;
- hobuste heaolu;
- kompetentsi piiride järgimine;
- konfidentsiaalsuskohustus;
- aus ja läbipaistev koostöö katusorganisatsioonidega (klubid , ERL).

C. Turvalisus ja ohutus

ERL eetika- ja käitumiskodeksist tulenevalt:

- treenerid peavad suhtuma vastutustundega kõigi ratsutajate ja hobuste turvalisusse. Võimalusel tuleb jälgida ka kõigi abiliste ja kõrvaltvaatajate turvalisust.
- turvalise keskkonna tagamiseks treeningutel ja võistlustel tuleb teha kõik endast olenev.
- treenerid peavad tegema kõik endast oleneva, et kaitsta sportlasi solvangute, väärkohtlemise ja vigastuste eest. Eriti tähelepanelik tuleks olla töötades alaealiste noorte ja lastega.
- treenerid peavad olema kindlad, et nende treeningute läbiviimise kõik aspektid on kaitstud adekvaatse kindlustuskattega ning soovitama kindlustuskaitset ka sportlastele, hobuste- ja talliomanikele jt.
- sportlase ja hobuse heaolu ning turvalisus peavad alati olema tähtsamad treeningu ja võistluse sportlikest eesmärkidest.

⁵Treenerite eetikakoodeks on kättesaadav veebilehel: <https://www.eok.ee/treenerid/treenerite-eetikakoodeks>

⁶ Ratsutamistreeneri eetika- ja käitumiskodeks on kättesaadav veebilehel: <http://www.ratsaliit.ee/vali-teema/treener/treeneri-kutse-eetikast/>

D. Lastega töötamine

Treeneritöös lastega (alla 18-aastased isikud) kokku puutudes tuleb arvestada lastekaitseseadusest⁷ tulenevate nõuetega. Oma töös vahetult lastega kokku puutuv treener on lapsega töötav isik lastekaitseseaduse § 18 lg 2 mõttes. Lapsega töötav isik ei või olla kriminaalkorras karistatud isikuvastaste ja alaealise vastu suunatud süütegudes.

Valik treeneritöös relevantsetest lastekaitseseaduse nõuetest:

1) Lapse huvidest lähtumine:

- kõigi last mõjutavate otsuste vastuvõtmisel, vastu võtmata jätmisel ning otsuse kavandamisel eri võimaluste vahel valimisel tuleb selgitada välja lapse huvid ning lähtuda otsuse tegemisel nendest kui esmatähtsast kaalutlusest.
- lapse huvide väljaselgitamiseks tuleb:
 - o selgitada välja kõik asjassepuutuvad lapse olukorra ja isikuga seonduvad asjaolud ning muu informatsioon, mis on vajalik, et hinnata otsuse mõju lapse õigustele ja heaolule;
 - o selgitada lapsele kavandatava otsuse sisu ja põhjuseid, kuulata laps ära tema vanust ja arengutaset arvestades sobival viisil ning võtta lähtuvalt lapse vanusest ja arengutasemest tema arvamus arvesse ühe asjaoluna huvide väljaselgitamisel;
 - o kõiki asjassepuutuvaid asjaolusid kogumis hinnates kujundada põhjendatud seisukoht lapse huvide kohta seoses kavandatava otsusega.
- kui lapse huvid erinevad lapse arvamusel või muul põhjusel tehakse otsus, mis ei ühti lapse arvamusel, tuleb selgitada lapsele tema arvamus arvestamata jätmise põhjuseid.

2) Lapsega töötava isiku kohustused:

- lapse eest hoolitsemisel peavad last kasvatav isik ja lapsega töötav isik lapse vanust ja arengutaset arvestades:
 - o arutama lapsega hooldus- ja kasvatusküsimusi, arvestades lapse võimete ja vajaduste suurenemisega iseseisvalt ja vastutusvõimeliselt tegutseda;
 - o juhendama ja suunama last iseseisvalt tegutsema;
 - o selgitama lapsele, kuidas hoida oma tervist ja ennast arendada ning kuidas vähendada riske ja ennetada ohtu.
- lapsega töötav isik on kohustatud lapse abivajaduse ilmnemisel otsima abi ja vajaduse korral tegema koostööd lastekaitsetöötaja või teiste lapsega töötavate isikutega.
- lapse abivajaduse ilmnemisel või selle kohta teate saamisel peab lapsega töötav isik viivitamata teavitama sellest last kasvatavat isikut.

3) Lapse väärkohtlemise keeld:

⁷ Lastekaitseseadus kättesaadav veebilehel: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018049>

- lapse hooletusse jätmine, lapse vaimne, emotsionaalne, kehaline ja seksuaalne väärkohtlemine, sealhulgas lapse alavääristamine, hirmutamise ja kehaline karistamine, samuti lapse karistamine mis tahes muul viisil, mis ohustab tema vaimset, emotsionaalset või füüsilist tervist, on keelatud.
- tegu ei ole lapse väärkohtlemisega käesoleva seaduse tähenduses, kui lapse käitumine kujutab otsust ja vahetut ohtu lapse enda või teiste isikute elule või tervisele ning seda ohtu ei ole võimalik vältida, sealhulgas vestluse, veenmise või suulise rahustamise teel, ja sellest tulenevalt tuleb last kasvataval isikul, lapsega töötaval isikul ja lastekaitsetöötajal lapse ohjeldamiseks kasutada füüsilist jõudu määral, mis ei tekita lapsele kehalisi, vaimseid ega emotsionaalseid kahjustusi ning riivab võimalikult vähe lapse õigusi ja vabadusi.
- füüsilist jõudu tohib käesoleva seaduse tähenduses kasutada vaid lapse liikumise või liigutuste piiramiseks määral, mis on proportsionaalne ja vähim vajalik teda ähvardava või temast lähtuva ohu tõrjumiseks. Füüsilist jõudu ei ole lubatud kasutada karistuse eesmärgil.

4) Abivajav laps

- abivajav laps on laps, kelle heaolu on ohustatud või kelle puhul on tekkinud kahtlus tema väärkohtlemise, hooletusse jätmise või muu lapse õigusi rikkuva olukorra suhtes, ja laps, kelle käitumine ohustab tema enda või teiste isikute heaolu.
- kohustus abivajavast lapsest teatada on kõigil isikutel, kellel on olemas teave abivajavast lapsest. Abivajavast lapsest tuleb viivitamata teatada kohaliku omavalitsuse üksusele või lasteabitelefoni 116 111.

5) Hädaohus olev laps

- hädaohus olev laps on laps, kes on oma elu või tervist ohustavas olukorras, ja laps, kelle käitumine ohustab tema enda või teiste isikute elu või tervist.
- kohustus hädaohus olevast lapsest teatada on kõigil isikutel, kellel on olemas teave hädaohus olevast lapsest. Hädaohus olevast lapsest tuleb viivitamata teatada hädaabinumbri 112.
- hädaohus olevat last tuleb viivitamata abistada ning likvideerida selleks lapse elu või tervist ohtu seadnud olukord. Vajaduse korral võib hädaohus oleva lapse toimetada ohutusse tingimustesse kuni ohu möödumiseni, küsimata selleks lapse hooldusõigust teostava isiku nõusolekut.
- kui lapse ohtu sattumine ei olnud põhjustatud lapse hooldusõigust teostava isiku tegevusest või tegevusetusest või temast tulenev oht on lõppenud, antakse hädaohus olev laps üle lapse hooldusõigust teostavale isikule.

E. Anti-doping

Treenerile on spordiseadusega seatud kohustuseks tunda ja järgida dopinguvastaseid reegleid.

Anti-dopingu reeglitega saab ennast kurssi viia SA Eesti Antidoping veebilehe kaudu:

<https://antidoping.ee/>.

Maailma Dopinguvastase Agentuuri (WADA) veebileht: <https://www.wada-ama.org/>

Maailma Dopinguvastase Agentuuri (WADA) anti-dopingu koodeksi eestikeelne versioon: <https://antidoping.ee/wp-content/uploads/2014/11/KOODEKS-2015-WADC-Final-et.pdf>

Keelatud ainete ja võtete nimekiri (2019 seisuga): <https://antidoping.ee/regulatsioonid/keelatud-ainete-nimekiri/keelatud-ainete-nimekiri-2019/>

Rahvusvahelise Ratsaspordi Liidu (FEI) anti-dopingu reeglid: <https://inside.fei.org/content/anti-doping-rules>

2.2. Eraõiguslikud kohustused

A. Lepingutest üldiselt

Seaduses ei ole sätestatud lepingu kohustuslikku vormi, s.t. lepingu võib sõlmida nii kirjalikult kui ka suuliselt. Leping loetakse sõlmituks, kui pooled on vahetanud vastastikuseid tahteavaldusi ning jõudnud kokkuleppele lepingu olulistest tingimustes.

Ka tahteavaldusele pole sätestatud vorminõudeid – oma tahet võib avaldada mistahes viisil. Tahteavaldus võib olla otsene, s.t isik sõnaselgelt avaldab tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg, või kaudne, s.t isiku teost järeldeb tema tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg. Ka vaikimist või tegevusetust võib lugeda tahteavalduseks, kui see tuleneb isikute kokkuleppesest või nendevahelisest praktikast.

Alaealiste puhul tuleb arvestada, et nende eest saavad lepinguid sõlmida ning tahteavaldusi teha nende seaduslikud eestkostjad (lapsevanemad). Võimalik on ka, et lepingu sõlmib või tahteavalduse teeb alaealine ise ning tema eestkostja kiidab selle hiljem heaks.

Leping ei pea olema tasuline.

Leping võib hõlmata ühekordseid sooritusi kui ka püsivaid või korduvaid sooritusi. Leping võib sõlmida kas määratud perioodiks (tähtajaline leping) või määramata perioodiks (tähtajatu leping).

Lepinguid on võimalik muuta ja lõpetada kokkuleppel – ka selles osas ei ole ettenähtud kohustuslikku vormi. Ühepoolset on võimalik lepingut muuta või lõpetada vaid juhul, kui selline õigus tuleneb seadusest (lepingu rikkumise juhtumid) või lepingust endast.

Näide lepingu sõlmimisest:

Alternatiiv 1: Täisealine sportlane X ei ole varasemalt teinud koostööd treeneriga Y. Sportlane X teab, millal treener Y treeningtunnid toimuvad ning ilmub ühel korral treeningtundi kohale. Treener Y asub treeningtunnis sportlast X juhendama.

→ *Treeneri ja sportlase vahel on sõlmitud leping kaudsete tahteavalduste teel.*

Alternatiiv 2: Alaealine sportlane Z avaldab soovi treeneri Y treeningutel osalemiseks. Treener võtab Z oma treeningutesse. Treener Z lapsevanemaga üle ei suhtle. Kuu lõpus esitab treener Z lapsevanemale arve treeningtundide eest. Z lapsevanem tasub arve.

→ *Treeneri ja lapsevanema vahel on sõlmitud leping – lapsevanem kiidab lepingu sõlmimise arve tasumisega heaks.*

B. Võimalikud lepingulised suhted treeneritöös

- teenuse osutamise leping treeneri ja tema õpilase vahel (alaealiste õpilaste puhul treeneri ja lapsevanema vahel);
- teenuse osutamise leping treeneri ja hobuseomaniku vahel;
- teenuse osutamise leping treeneri ja spordikooli/ratsaklubi vm juriidilise isiku vahel;
- tööleping treeneri ja tema tööandja vahel.

C. Teenuse osutamise leping

Teenuse osutamine treeneri poolt vastab võlaõigusseaduse (VÕS)⁸ **käsunduslepingu** tunnustele. Käsundusleping on teenuse osutamise lepingu alaliik. Treenerina teenuse osutamisel tuleb seega arvestada VÕS käsunduslepingute regulatsiooniga.

Käsunduslepingu mõiste (§ 619):

Käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud.

Käsundisaaja üldine hoolsuskohustus (§ 620):

(1) Käsundisaaja peab käsundi täitmisel tegutsema **käsundiandjale lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega.**

(2) Käsundisaaja peab täitma käsundi **vastavalt oma teadmistele ja võimetele käsundiandja jaoks parima kasuga** ning ära hoidma kahju tekkimise käsundiandja varale. Oma majandus- või kutsetegevuses tegutsev käsundisaaja peab lisaks sellele toimima **üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel.**

Käsundiandja juhiste järgimine (§ 621):

⁸ kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/120022019008>

(1) Käsundisaaja peab käsundi täitmisel **järgima käsundiandja juhiseid**. Kui käsundisaaja peab käsundi täitma oma erialastele teadmistele või võimetele tuginedes, ei või käsundiandja anda üksikasjalikke juhiseid käsundi täitmise viisi ega tingimuste suhtes.

(2) Kui käsundisaaja soovib käsundiandja juhistest kõrvale kalduda, peab ta sellest käsundiandjale teatama ja tema otsuse ära ootama, välja arvatud juhul, kui viivitusega kaasneks käsundiandjale ilmselt ebasoodus tagajärg ja kui asjaoludest tulenevalt võib eeldada, et käsundiandja kiidab kõrvalekaldumise heaks.

(3) Kui juhistest kinnipidamisega kaasneks käsundiandjale ilmselt ebasoodus tagajärg, võib käsundisaaja järgida juhiseid alles siis, kui ta on juhtinud käsundiandja tähelepanu ebasoodsale tagajärjele ja käsundiandja ei muuda juhiseid.

(4) Käsundisaaja ei vastuta käesoleva paragrahvi lõigetes 1–3 sätestatud kohustuste rikkumise eest, kui käsundiandja kiidab käsundisaaja tegevuse hiljem heaks.

Käsundi isiklik täitmine (§ 622):

Eeldatakse, et käsundisaaja peab täitma käsundi **isiklikult**. Käsundisaaja võib käsundi täitmisel kasutada kolmanda isiku abi.

Käsundisaaja teatamiskohustus (§ 624):

(1) Käsundisaaja peab **teatama käsundiandjale kõigist käsundi täitmisega seotud olulistest asjaoludest**, eelkõige nendest, mis võivad ajendada käsundiandjat juhust muutma, samuti andma käsundiandja nõudmisel talle teavet käsundi täitmise kohta.

(2) Käsundisaaja peab käsundi täitmisel esitama käsundiandjale ka ülevaate käsundi täitmisega seotud kuludest ja tuludest koos selle aluseks olevate tõenditega.

Käsundisaajale tasu maksmine (§-d 627 ja 628):

(1) **Kui käsunduslepinguga ei ole tasus kokku lepitud, kuulub tasu maksmisele, kui käsundi täitmist võib mõistlikult eeldada üksnes tasu eest, eelkõige kui käsundisaaja täitis käsundi oma majandus- või kutsetegevuses.**

(2) Kui tasu suurust ei ole kindlaks määratud, tuleb maksta vastavalt asjaoludele **mõistlik tasu**.

/../

(2) Käsundiandja peab käsundisaajale **hüvitama mõistlikud kulud, mida käsundisaaja on teinud käsundi täitmiseks ja mida ta võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada**, välja arvatud, kui kulud tuleb katta käsundisaaja tasu arvel. Eeldatakse, et tasu arvel kaetakse käsundisaajale käsundist tulenevate ülesannete täitmisel tavaliselt tekkivad kulud ning kulud, mis oleksid käsundisaajale tekkinud ka ilma käsunduslepingut sõlmimata.

(5) Käsundiandja peab käsundisaajale hüvitama käsundi täitmisel tekkinud kahju, mis tulenes sellise käsundi täitmisega tavaliselt seotud ohust või käsundiandja juhisest, välja arvatud juhul, kui tekkinud kahju tuleb katta tasu arvel või kui kahju põhjustas käsundisaaja käitumine, mida ei võinud vastavalt asjaoludele pidada käsundi täitmiseks vajalikuks.

Käsunduslepingu ülesütlemine (§-d 630 ja 631):

(1) Kumbki lepingupool võib tähtajatu käsunduslepingu kuni käsundi täitmiseni igal ajal üles öelda.

(2) Käsundisaaja võib tähtajatu käsunduslepingu siiski üles öelda üksnes tingimusel, et käsundiandja võib käsundi esemeks oleva teenuse saada muul viisil. Kui käsundisaaja ütleb lepingu üles seda arvestamata, peab ta hüvitama käsundiandjale sellest tekkinud kahju.

/../

Kumbki lepingupool võib nii tähtajalise kui tähtajatu käsunduslepingu üles öelda eelnevas punktis sätestatud järgimata, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoolle huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks käsunduslepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni või käsundi täitmiseni.

D. Tööleping

Töösuhteid reguleerib **töölepinguseadus** (TLS)⁹.

Tööleping on töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu (TLS § 1 lg 1).

Nõuded töötaja teavitamise kohta (TLS §-d 5 ja 6):

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- 3) tööülesannete kirjeldus;
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;
- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8) töö tegemise koht;
- 9) puhkuse kestus;
- 10) viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad;
- 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.

/../

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

⁹ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019173>

Töötaja kohustused (§ 15):

- (1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.
- (2) Töötaja täidab eelkõige järgmisi kohustusi:
 - 1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
 - 2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
 - 3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
 - 4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
 - 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
 - 6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
 - 7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
 - 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
 - 9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
 - 10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.

Töötaja hoolsuskohustus (§ 16):

- (1) Töötaja peab täitma töökohustusi **lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.**

Töötaja õigus keelduda töö tegemisest (§ 19):

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:

- 1) ta kasutab puhkust;
- 2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
- 3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
- 4) ta osaleb streigis;
- 5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel.

Töö tegemise koht ja töölähetus (§-d 20 ja 21):

Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud.

/../

- (1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.
- (2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

Konkurentsipiirangu kokkulepe (§ 23):

- (1) Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või **mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.**

Tööandja kohustused (§ 28):

- (2) Tööandja on eelkõige kohustatud:

- 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
- 2) maksuma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;
- 3) andma ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu;
- 4) tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust;
- 5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksuma koolituse ajal keskmist töötasu;
- 6) tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;

Töötasu (§ 29):

(1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.

(2) Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

(3) Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed.

(6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.

Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär:

Alates 1. jaanuarist 2019. a on **tunnitasu alammäär 3,21 eurot** ja **kuutasu alammäär täistööajaga töötamise korral 540 eurot**.

Töötasu maksmine töötamise takistuse korral (§ 38):

Tööandja peab maksuma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel

Töötaja kulude hüvitamine (§ 40):

(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.

(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse vähemalt Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammääras (22,37 eurot päevas).

(4) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.

Tööaeg (§ 43):

(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi nädalas (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).

(2) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.

(3) Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.

(6) Haridustöötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus.

Vabariigi Valitsuse 22.08.2013 määrus nr 125 „Haridustöötajate tööaeg“:

Treeneri ametikohal on lühendatud täistööaeg: 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas (§ 1 lg 1 p 4).

Ületunnitöö (§-d 44 ja 46):

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö).

(4) Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

(6) Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

(7) Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu.

/../

(1) Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul.

Öötöö ja riigipühal tehtav töö (§ 45):

(1) Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

(2) Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

(3) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühal tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega.

Igapäevane ja -nädalane puhkeaeg (§-d 51 ja 52):

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine.

(5) Tööandja annab töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.

/../

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval.

Töötaja lühendamine (§ 53):

Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.

Põhipuhkus (§ 55 ja 58):

Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

/../

(1) Haridus- ja teadustöötaja iga-aastane puhkus on kuni 56 kalendripäeva (haridustöötaja põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrus nr 112 „Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa“

56 kalendripäeva põhipuhkust saavad huvikoolide õpetajad, treenerid ja huvihariduse spetsialistid.

Muud puhkused:

Rasedus- ja sünnituspuhkus (§ 59)

Isapuhkus (§ 60)

Lapsendaja puhkus (§ 61)

Lapsehoolduspuhkus (§ 62)

Lapsepuhkus (§ 63)

Puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (§ 65¹)

Õppepuhkus (§ 67)

Puhkusetasu (§ 70 ja 71):

(1) Töötajal on õigus saada puhkusetasu.

(3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.

/../

Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.

Töölepingu ülesütlemine (§ 85):

(1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu **igal ajal** korraliselt üles öelda.

(2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.

(5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

Erisused ülesütlemisele katseajal (§ 86), tööandja algatusel töötajast tuleneval põhjusel (§ 88), koondamisel (§ 89), töötaja algatusel (§ 91).

Ülesütlemise piirangud (§ 92):

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;

2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;

3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu;

4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;

5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;

6) töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses.

E. Töölepingu ja teenuse osutamise lepingu eristamine

Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga (TLS § 1 lg 2).

Praktikas on oluline eristada töölepinguid teistest lepinguliikidest, nt teenuse osutamise lepingust. Põhjus on selles, et töölepingute puhul kohalduv regulatsioon näeb ette rea kohustuslikke nõudeid ja hüvesid töötajate kaitseks (vt eespool – nt puhkus, tööaja korraldus, lepingu ülesütlemise piirangud jne).

Leping, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd, loetakse seni töölepinguks, kuni ei ole tõendatud vastupidist. Vaidluse korral tuleb tõendada, et tegu on olemuslikult muu kui töölepinguga. Lepingudokumendi pealkirjast lähtuda ei saa.

Töölepingut iseloomustab eelkõige pooltevaheline **sõltuvus- ja alluvussuhe**:

- lepingu pooled seovad end pikaajaliselt ning esineb ootus töötaja/töö olemasoluks pikemaks ajaks;
- lepingu ühe poole lepingulise suhte sisene otsustamisvabadus on piiratud, lepingu sõlmimisega allutab üks pool ennast teise poole korraldustele ja juhistele, millega määratakse muu hulgas ära töö tegemise koht, aeg ja viis;
- lepingu üks pooltest kasutab töö tegemiseks teise poole omanduses olevaid töövahendeid ning materjale;
- ühe lepingu poole (töötaja) jaoks puudub ettevõtlusrisk;
- lepingust tulenevad kohustused, mis piiravad või kohustavad lepingu ühte poolt ka töösuhtevalisel maastikul (nt konkurentsipiirang);
- lepingu üks pooltest (tööandja) kohustub tagama teisele poolele seaduses töötajale ette nähtud hüved (nt puhkus, puhkeaeg ja vaba aeg);
- üks pooltest (töötaja) suurel määral sõltuv teisest lepingu poolest (tööandja), kelle poolt makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust (võrdluseks: teenuse osutamise lepingu puhul pole teenust osutav isik reeglina seotud konkreetsete ainult ühe talle tööd andva isikuga).

F. Treenerite tööjõukulud

Spordiseaduse § 9¹ – toetus spordialaliidule, spordiklubile ja spordikoolile treeneri tööjõukulu katmiseks:

- (1) Riigieelarves nähakse ette toetus **spordialaliidule, spordiklubile ja spordikoolile lapsi ja kuni 24-aastaseid (kaasa arvatud) noori juhendava treeneri tööjõukulu katmiseks.**
- (2) Treeneri tööjõukulu toetuse suuruse määramisel lähtutakse tema poolt spordialaliidus, spordiklubis või spordikoolis juhendatavate treeningrühmade treeningtundide summast.
- (3) Treeneri tööjõukulu toetuse määramise, jaotamise ja tagasinõudmise otsustab valdkonna eest vastutav minister.

Kultuuriministri 26.11.2014 määrus nr 9: „Treeneri tööjõukulu toetuse määramise tingimused, sealhulgas nõuded spordialaliidule, spordiklubile ja spordikoolile ning selle omaosalusele, treeningrühmale ja treenerile, ning toetuse suuruse, jaotamise, tagasimaksmise ja tagasinõudmise kord“¹⁰:

Toetuse määramise alused (§ 3):

(1) Toetus on ette nähtud spordiklubile ja spordikoolile lapsi ja kuni 24-aastaseid (kaasa arvatud) noori ettevalmistavas astmes, treeningastmes ja meisterlikkuse astmes **töölepingu alusel juhendava 5. ja kõrgema kutsetasemega treeneri** tööjõukulu katmiseks.

(3) Toetust makstakse regulaarse, planeeritud ja reglementeeritud treeningtöö läbiviimise toetamiseks.

Nõudeid toetuse taotlemiseks vt määruse §-dest 4-6.

Toetuse suurus (§ 7):

(1) Toetust nõuetele vastava treeneri tööjõukulude katteks eraldatakse **kuni 50% ulatuses sellele treenerile töölepingu alusel nõuetele vastavate treeningrühmade treenimise eest makstavast tasust** koos makstavate maksude ja maksetega, kuid mitte rohkem kui 24-treeningtunnise nädalakoormuse eest kõigi selle treeneri tööjõukulude katteks toetust saama õigustatud spordialaliitude, spordiklubide ja spordikooli pidajate peale kokku ning Kultuuriministeeriumi kinnitatud aastaeelarves määratud summa ulatuses.

(1¹) Mitmes spordialaliidus, spordiklubis või spordikoolis lapsi või noori treeniva treeneri tööjõukulude katteks eraldatud toetus jaotatakse treeneri tööandjateks olevate spordialaliitude, spordiklubide või spordikooli pidajate vahel proportsionaalselt treeneri töökoormusega.

Tööandja omaosalus (§ 3 lg-d 4-6):

Toetust makstakse juhul, kui spordialaliit, spordiklubi või spordikooli pidaja kohustub katma toetuse saamisega seotud treeneri tööjõukuludest koos makstavate maksude ja maksetega omaosaluse määrukses toodud arvutuspõhimõtete alusel.

G. Kasulikud lingid

Sport.ee infoportaal treeneritele: <http://www.sport.ee/et/treenerid>

Spordikoolituse ja -teabe sihtasutus: <http://www.spordiinfo.ee/Spordiinfo>

Tööeluportaal: <https://www.tooelu.ee/et>

Tööinspektsioon: <https://www.ti.ee/est/avaleht/>

¹⁰ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126092017003>

3. TREENERI VASTUTUS

3.1. Tsiviilõiguslik vastutus

A. Lepinguline vastutus

Lepingulise vastutuse eelduseks on lepingu rikkumine, s.t lepingust tulenevate kohustuste täitmata jätmine või mittekohane täitmine. Sisuliselt on tegemist olukorraga, kus üks lepingu pooltest ei saa seda, mida lepingus kokku lepiti.

Lepingu pool peab teisele poolele tema kohustuse täitmist takistavast asjaolust viivitamatult teatama.

Näide lepingu rikkumisest:

Treener A ja lapsevanem B on kokku leppinud, et B laps käib 5 x nädalas treener A treeningtunnis.

Alternatiiv 1: Treener A ei ilmu ühe treeningtunni ajaks kohale.

Alternatiiv 3: Treener A teatab B lapsele treeningtunni eel, et treeningtunni osalejate arv täis ning B laps saab tulla uuesti järgmise päeva treeningtundi.

➔ *Mõlemal juhul on treener A lapsevanem B-ga sõlmitud lepingut rikkunud, kuna B laps ei saanud 5 x nädalas treener A treeningtunnis käia.*

Alternatiiv 3: Treener A teatab lapsevanem B-le, et järgmisel nädalal jääb üks plaanitud treeningtundidest ära, kuna treener viibib samal ajal koolitusel.

➔ *Kaks võimalikku järeldust – kui lapsevanem B on treeningtunni ärajäämisega nõus, loetakse pooltevaheline leping selles osas muudetuks ning treener A ei ole lepingut rikkunud; kui lapsevanem B treeningtunni ärajäämisega ei nõustu, on treener A lepingut rikkunud.*

Lepingu rikkumise korral võib pool rakendada **õiguskaitsevahendeid**:

- nõuda rikkujalt kohustuse täitmist;
- keelduda oma lepingujärgse kohustuse täitmisest;
- nõuda rikkujalt kahju hüvitamist;
- taganeda lepingust või öelda leping üles;
- alandada lepingujärgset hinda;
- rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral nõuda viivist.

Näide õiguskaitsevahendite rakendamisest:

Eelmise näite raames leppisid treener A ja lapsevanem B kokku, et B maksab A-le iga treeningtunni eest 30 eurot. Kogu nädala treeningtundide tasu makstakse iga nädala alguses ettemaksuna.

Alternatiiv 1: Üks jooksva nädala treeningtundidest jääb ootamatult ära treener A haigestumise tõttu.

→ *Lapsevanem B saab nõuda ärajäänud treeningtunni eest tasutud raha treener A-lt tagasi.*

Alternatiiv 2: Treener A teatab lapsevanem B-le, et järgmisel nädalal jääb üks treeningtundidest ära, kuna treener viibib samal ajal koolitusel.

→ *Lapsevanem B saab keelduda treener A-le ärajääva treeningtunni eest tasumisest või nõuda ärajääva treeningtunni asemel uue treeningtunni läbiviimist mõnel muul ajal.*

Kahju hüvitamise nõude esitamine eeldab, et ühe poole lepingu rikkumine on teisele poolele tekkinud kahjuga **põhjuslikus seoses**. Kui kahju oleks tekkinud ka ilma rikkumise esinemiseta, ei saa kahju hüvitamist nõuda.

Näide põhjuslikust seosest:

B laps sõidab treeningpaigaks olevasse talli bussiga ning kulutab bussipiletile 3 eurot. Kohale jõudes selgub, et treener A peab ootamatult varem lahkuma ning B lapse treeningtund jääb ära.

Alternatiiv 1: B laps sõitis talli asjatult vaid ärajäänud treeningtunni puhuks ning lahkub koheselt peale treeningtunni ärajäämist.

→ *Lapsevanem B saab nõuda A-lt lapse bussipileti maksumuse kompenseerimist.*

Alternatiiv 2: B laps plaanis lisaks ärajäänud treeningtunnile osaleda hiljem samas tallis toimival sõbra sünnipäevapeol ning oleks pidanud talli sõitma ka juhul, kui treeningtundi poleks kavas olnud.

→ *Lapsevanem B ei saa nõuda A-lt lapse bussipileti kompenseerimist.*

NB! Kahjuhüvitist saab vähendada, kui kahju tekkimisele aitas kaasa kahjustatud isik ise.

Kahjustatud isiku osa kahju tekkimisel (VÕS § 139):

(1) Kui kahju osaliselt tekkis **kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, mille eest kahjustatud isik vastutab**, vähendatakse kahjuhüvitist ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohaldatakse ka juhul, kui **kahjustatud isik jättis kahju tekitaja tähelepanu juhtimata ebatavaliselt suurele kahju tekkimise ohule või jättis kahju tekkimise ohu tõrjumata või jättis tegemata toimingut, mis oleks tekkinud kahju vähendanud**, kui kahjustatud isikult võis seda mõistlikult oodata.

Näide kahjustatud isiku osalusest kahju tekkimises:

Treener A juurde tuleb uus õpilane B ning avaldab soovi hüppetreeningutes osalemiseks. B väidab A-le, et ta on juba kogenud takistussõitja ning on võistelnud 120 cm tasemel. Treener A ei kontrolli B võistlustulemusi üle, usub B juttu ja paneb B kirja järgmisel päeval toimivasse vastava taseme treeningtundi. Treeningtunnis selgub aga, et B pole kunagi varem hobusega hüpanud, B kukub hüppel hobuse seljast alla ning saab vigastada.

→ *A võib küll vastutada hoolsuskohustuse rikkumise eest, kuid ei pea hüvitama kogu B-le tekkinud kahju, kuna kahju tekkis suures osas B-st endast tulenevatel asjaoludel.*

Reeglina vastutab lepingut rikkunud pool oma rikkumise eest alati. Vastutusest on võimalik vabaneda juhul, kui rikkumise põhjustas **vääramatu jõud (force majeure)**. Vääramatu jõud

on asjaolu, mida isik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks.

Vääramatuks jõuks peetakse vaid erakordset ja objektiivselt vältimatut sündmust, mis on väljaspool lepingu poolte mõjupiirkonda, s.t lepingu pool ei saa sündmuse esinemist ega lepingu rikkumist mingil moel ära hoida ega ennetada. Eelkõige võib selleks asjaoluks olla erakorraline looduslik faktor.

NB! Sõltumata vastutusest vabanemisest, on teisel lepingupoolel siiski õigus kasutada teatud õiguskaitsevahendeid:

- keelduda oma kohustuse täitmisest,
- lepingust taganeda või leping üles öelda,
- alandada lepingujärgset hinda.

Näide vastutusest vääramatu jõu korral:

Treener A viib B lapse treeningtunde läbi ratsakeskuse Z sisehallis. Treeningtunnile eelneval päeval lööb äike ratsakeskusesse sisse ning sisehall põleb maha. Treener A on sunnitud oma treeningtunnid mitmeks kuuks ära jätma.

→ *Treener A ei vastuta treeningtundide ärajäämise eest, kuna see oli põhjustatud vääramatust jõust. Lapsevanem B ei saa nõuda A-lt ärajäänud treeningtundide eest juba makstud raha tagastamist, kuid võib keelduda tulevaste maksete tasumisest ning öelda treeneriga sõlmitud lepingu üles.*

B. Vastutuse erisused käsunduslepingu puhul

Käsunduslepingust tulenev vastutus on **süüline**, s.t lepingut rikkunud käsundisaaja vabaneb vastutusest, kui ta tõendab, et ta oli hoolas VÕS § 620 mõttes.

(Meeldetuletus:

§ 620. Käsundisaaja hoolsus käsundi täitmisel

(1) Käsundisaaja peab käsundi täitmisel tegutsema käsundiandjale lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega.

*(2) Käsundisaaja peab täitma käsundi **vastavalt oma teadmistele ja võimetele käsundiandja jaoks parima kasuga ning ära hoidma kahju tekkimise käsundiandja varale.** Oma majandus- või kutsetegevuses tegutsev käsundisaaja peab lisaks sellele toimima **üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel.**)*

Süü vormid on tahtlus, hooletus ja raske hooletus. Kui **tahtlus** on kahjuliku tagajärje soovimine, siis (**raske**) **hooletus** on käibes vajaliku hoole (olulisel määral) järgimata jätmine.

Lepingulise kohustuse rikkumise korral eeldatakse lepingut rikkunud poole süüd ning rikkuja peab ise tõendama, et ta ei olnud lepingu rikkumises süüdi. Käsunduslepingujärgse hoolsuskohustuse raames tähendab see, et isik näitab, et ta **tegi kõik mõistlikult vajaliku selleks, et kahju ei tekiks ning võimalik oht ei realiseeruks.**

Treeneritöös on hoolduskohustuse hindamisel relevantset eelkõige kutse- ja eetikanõuete järgimine, ohutuse ja turvalisuse tagamine ning treenitava ja hobuse tegelikes huvides tegutsemine. Kui treener on teinud kõik endast oleneva, et kahjulikku tagajärge ei tekiks, siis ei vastuta ta ka võimaliku rikkumise eest.

Näide käsunduslepingujärgsest vastutusest:

Treeneri kutsevalifikatsiooniga A käib järjepidevalt täienduskoolitusel ning järgib treenerite eetikanõudeid. Treener A juhib igapäevaselt oma õpilase B tähelepanu turvanõuetele ning käsib B-l kanda ratsutades alati turvakiivrit, sh juhtudel, mil B ratsutab iseseisvalt ilma A juuresolekuta.

Alternatiiv 1: Ühel päeval, mil A ei viibi tallis, läheb B iseseisvalt ratsutama ega pane turvakiivrit pähe. B kukub ning saab peavigastuse.

→ *Treener A ei vastuta B-le tekkinud kahju eest, kuna on teinud kõik mõistlikult vajaliku selleks, et B kiivrit kannaks ning viga ei saaks.*

Alternatiiv 2: B tuleb ühel päeval A treeningtundi ilma kiivrita. Kuna tol päeval on kavas ratsastustrenn ja mitte hüppetrenn, siis leiab A, et kiivri kandmine pole vajalik ning lubab B-l treeningtunnis osaleda. B kukub ja saab peavigastuse.

→ *Treener A võib vastutada B-le tekkinud kahju eest, sest ta ei täitnud oma hoolduskohustust – A oleks saanud käskida B-l kiiver pähe panna ning seeläbi ära hoida kahjuliku tagajärje esinemist.*

NB! Treener peab oma tegevuses olema hoolas ning andma õpilastele adekvaatseid juhiseid, samuti vajadusel selgitama neile juhiste mittetäitmisega kaasnevaid tagajärgi. Treener ei riku käsunduslepingut olukorras, kus õpilane otsustab teadlikult tema poolt antud juhiseid mitte järgida!

(vt ka eespool selgitusi kahjustatud isiku rollist kahju tekkimisel).

Hoolduskohustuse sisu ja vastutuse regulatsioon on samasugune ka juhul, kui treener osutab käsunduslepingu alusel teenust spordiklubile, mitte õpilastele otse. Sel juhul on treeneri lepingupartneriks spordiklubi ning käsunduslepingust tulenevad kohustused tuleb täita spordiklubi ees *(vt käsundisaaja kohustuste kohta eespool)*. Treeneri hoolduskohustuse rikkumise korral saab lepingulisi õiguskaitsevahendeid rakendada spordikool. Treeneri õpilased tellivad teenust spordiklubilt ning treeneri ja õpilase vahel on lepinguväline võlasuhe *(vt lepinguvälise vastutuse kohta allpool)*.

C. Vastutuse erisused töölepingu puhul

TLS § 15 sätestab töötaja peamised kohustused. Töötaja kohustuste loetelu ei ole selle sättega piiratud, täiendavad kohustused võivad tuleneda ka töölepingust, kollektiivlepingust kui muudest õigusaktidest.

Töölepinguliste kohustuste oluline täitmata jätmine võib olla tööandjapoolseks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks (TLS § 88):

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:

3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;

4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;

5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;

6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;

7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu;

8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

Töötaja kohustus on eelkõige täita oma tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt (TLS § 15 lg 1). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt töölepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist. Näiteks on töötaja kohustuse rikkumisega tegemist, kui töötaja teeb tööd hooletult ning käitub klientidega halvustavalt, samuti juhul, kui töötaja rikub kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga ning kahjustab oma tegevusega tööandja mainet ja põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes.

Töölepingulises suhtes on töötaja hoolsuse hindamiseks on täpsem regulatsioon, kui seda pakub käsunduslepingu regulatsioon VÕS-is. Üldine kutseoskuste tase ei ole piisav alus töötaja hoolsuse hindamiseks. Töötaja hoolsuse määr TLS §-s 16 on sätestatud selleks, et hinnata, kuidas töötaja oma kohustustega hakkama saab või kui tõsiselt ta oma kohustustesse suhtub. Töötaja hoolsust on vaja hinnata eelkõige töötaja vastutuse määramisel, mis on oluline näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse kindlakstegemisel.

Töötaja hoolsuse hindamisel võetakse aluseks konkreetne töösuhe. Muu hulgas arvestatakse hoolsuse määramisel konkreetse töö iseloomust tulenevat vajalikku hoolsust, tööandja ettevõtlusriisikot (nt kas tööandja tegutseb valdkonnas, kus kahju on kergem tekkima), töötaja väljaõpet, töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Nende kriteeriumite kaudu hoolsusmäära väljaselgitamisel on töötajale tagatud suurem kaitse.

Töötaja hoolsuse määr (TLS § 16):

(1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, **oma teadmiste ja oskuste kohaselt** tööandja kasu silmas pidades ning **töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega**.

(2) Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades **tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi**.

Näide töölepingu rikkumisest:

Treeneri kutsequalifikatsiooniga A töötab töölepingu alusel Z ratsakoolis. Z on andnud treeningute läbiviimiseks A kasutusse Z-le kuuluvad hobused, maneeži ja tōketekomplekti.

Alternatiiv 1: Treener B peab läbirääkimisi Z ratsakooli tööle tulemiseks. Treener A ei soovi, et ratsakooli tuleks tööle teine treener ning räägib B-le, et ratsakooli maneežis on kehv pinnas ning ratsakooli juhatus ei maksa oma töötajatele palka. B loobub Z juurde tööle tulemast. Vestluses B-ga saab Z teada, et B loobus tööle tulemisest A väidete tõttu.

→ A on oma käitumisega põhjustanud B usaldamatuse Z vastu ning Z usalduse kaotuse A suhtes. Seda saab käsitleda töölepingu rikkumisena ning Z võib A töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Alternatiiv 2: A ärritub treeningtunnis ratsakooli hobuse käitumise peale, võtab piitsa ning lööb sellega hobust. Hobune saab löögi tulemusel vigastada, vajab ravi ega saa edasistes treeningutes osaleda.

→ A on süüliselt tekitanud olulisel määral kahju Z varale. Z võib A töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Alternatiiv 3: A töölepingu kohaselt peab A läbima treenerite täienduskoolituse. A jätab täienduskoolitusele minemata. Z teeb A-le sellekohase märkuse ning hoiatab, et kui A järgmisele koolitusele ei lähe, ei saa ta ratsakoolis treenerina tegutsemist jätkata. A ei lähe ka järgmisele koolitusele.

→ A on rikkunud oma töökohustusi sõltumata Z sellekohasest hoiatusest. Z võib A töölepingu erakorraliselt üles öelda.

D. Lepinguväline vastutus

Lepinguväline kahju on kahju, mis on tekitatud õigusvastaste tegudega ühe isiku poolt teisele väljaspool lepingulist suhet. Lepinguvälist vastutust nimetatakse õiguslastes tekstides ka **deliktivastutuseks**. Vastutuse tekkimise eelduseks ei ole mitte lepingulise kohustuse rikkumine, vaid kahju tekitamise fakt.

VÕS § 1045 – õigusvastase kahju tekitamise juhud:

(1) Kahju tekitamine on õigusvastane eelkõige siis, kui see tekitati:

- 1) kannatanu **surma põhjustamisega**;
- 2) kannatanule **kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamisega**;
- 3) kannatanult vabaduse võtmisega;
- 4) kannatanu **isikliku õiguse rikkumisega**;
- 5) kannatanu **omandi või sellega sarnase õiguse või valduse rikkumisega**;
- 6) isiku majandus- või kutsetegevusse sekkumisega;
- 7) **seadusest tulenevat kohustust rikkuva käitumisega**;
- 8) heade kommete vastase tahtliku käitumisega.

(2) Kahju tekitamine ei ole õigusvastane, kui:

- 1) kahju tekitamise õigus tuleneb seadusest;
- 2) **kannatanu nõustus kahju tekitamisega**, välja arvatud juhul, kui nõusoleku andmine on vastuolus seaduse või heade kommetega;
- 3) kahju tekitaja tegutses hädakaitse- või hädaseisundis;
- 4) kahju tekitaja kasutas oma õiguse teostamiseks või kaitseks õigustatult omaabi.

(4) Kahju tekitanud teole **kihutaja** või **kaasaaitaja** käitumine loetakse võrdseks kahju tekitaja käitumisega ja nad vastutavad kahju tekitamise eest **samadel alustel kahju tekitajaga**.

NB! Kui kahju on tekitatud lepingulises suhtes, deliktivastutust ei rakendata ning isik vastutab lepingu rikkumise eest. Erisus on lepingulise kohustuse rikkumise tulemusel isiku surma põhjustamise või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamise korral – sel juhul vastutab kahju tekitaja nii lepingulisel alusel kui ka deliktiõiguse alusel.

Õigusvastase kahju tekitamise erikoosseisud:

- 1) **Isiklike õiguste kahjustamine** (§ 1046) – isiku au teotamine, muu hulgas ebakohase väärtushinnanguga, isiku nime või kujutise õigustamatu kasutamine, eraelu puutumatus või muu isikliku õiguse rikkumine.
- 2) **Ebaõigete andmete avaldamine** (§ 1047) – isiklike õiguste rikkumine või isiku majandus- või kutsetegevusse sekkumine isiku või tema tegevuse kohta ebaõigete andmete avaldamise või faktilist laadi andmete mittetäieliku või eksitava avaldamisega, sh teise isiku au teotava või teisele isikule majanduslikult kahjuliku asjaolu avaldamine (v.a. kui avaldaja tõendab, et ta ei teadnud ega pidanudki teadma andmete ebaõigsusest või mittetäielikkusest, või kui avaldajal või isikul, kellele asjaolu avaldati, oli avaldamise suhtes õigustatud huvi).
- 3) **Asjatundja ebaõige arvamus** (§ 1048) – teisele isikule varalises küsimuses ebaõige teabe või ebaõige arvamuse andmine, kui kahju tekitajale kuulub tema kutsealase tegevuse tõttu eriline usaldusseisund ja teabe või arvamuse saaja võis sellele usaldusele tugineda.

Süü vastutuse alusena (§ 1050):

(1) **Kahju tekitaja ei vastuta kahju tekitamise eest, kui ta tõendab, et ei ole kahju tekitamises süüdi.**

(2) Isiku süü hindamisel arvestatakse muu hulgas tema **olukorda, vanust, haridust, teadmisi, võimeid ja muid isiklike omadusi.**

(Meeldetuletus: süü vormid on tahtlus, hooletus ja raske hooletus)

Teatud juhtudel vastutab kahju tekitaja oma **süüst hoolimata** (nn **riskivastutuse** regulatsioon).

Riskivastutusega on tegemist **suurema ohu allika** valitsemise olukordades (§ 1056):

(1) Kahju põhjustamise korral **eriti ohtlikule asjale või tegevusele iseloomuliku ohu tagajärjel** vastutab kahju tekitamise eest, sõltumata oma süüst, ohu allikat valitsenud isik.

(2) Asja või tegevust loetakse suurema ohu allikaks, kui selle **olemuse** või **selle juures kasutatud ainete või vahendite tõttu** võib **isegi asjatundjalt oodatava hoolsuse rakendamise korral tekkida suur kahju või võib kahju tekkida sageli.**

Suurema ohu allikaks loetakse näiteks mootorsõidukit (§ 1057), ohtlikku asja (§ 1058), ehitist (§ 1059) ja looma (§ 1060).

Loomapidaja vastutab tema looma poolt tekitatud kahju eest, kui see kahju tekib loomapidamisele iseloomuliku riski realiseerumise tõttu. Arvestada tuleb ka sellega, kes kahju tekkimise ajal looma valitseb.

Treeneritöös võib loomapidaja vastutus kõne alla tulla olukorras, kus treeneri õpilane osaleb treeningutes treenerile kuuluval hobusel, samuti ka olukorras, kus treenerile kuuluv hobune põhjustab kahju mõnele kõrvalviibijale (nt pääseb vabadesse ja kahjustab kellegi vara).

On olemas Riigikohtu lahend hobusepidaja ja ratsutaja vastutuse kohta (<https://www.riigikohus.ee/lahendid?asjaNr=3-2-1-27-07>):

Riigikohus on pidanud hobust suurema ohu allikaks ning ratsanikku suurema ohu allika valitsejaks: „**Kuna hobusega ratsutamise korral võib hobuse ettearvamatult ja ohtliku käitumise tõttu tekkida kõrvalistele isikutele suur kahju isegi asjatundjalt oodatava hoolsuse rakendamise korral, siis tuleb hobusega ratsutamist lugeda suurema ohu allikaks ja hobusepidajaks mitteolevat ratsanikku suurema ohu allika valitsejaks.**

Lisaks on Riigikohus leidnud, et hobuse omanik ei vastuta ratsaniku ees hobuse poolt tekitatud kahju eest:

„Isikud, kes osalevad suurema ohu allika valitsemises, võtavad suurema ohu allika ajutiselt oma valitsemise alla või saavad suurema ohu allika valitsemisest kasu, ei ole hea usu põhimõttest tulenevalt õigustatud nõudma suurema ohu allika valitsejalt suurema ohu allika poolt neile tekitatud kahju hüvitamist riskivastutuse sätete alusel. /.../ Hobusepidajaks mitteoleva isiku poolt hobuse selga istumine ja hobuse käitumise kontrollimise ajutine ülevõtmine hobusepidajalt kujutavad endast tahtelisi tegusid, mis sisaldavad endas muu hulgas nõusolekut taluda hobuse võimalikust ettearvamatust ja ohtlikust käitumisest tulenevat riski nii hobuse selga istuja kui ka kõrvaliste isikute jaoks. /.../ **Ratsaniku kui hobuse juhtimise hobusepidajalt vabatahtlikult üle võtnud ja hobuse käitumise eest vastutava isiku poolt kahjuhüvitise nõudmine hobusepidajalt oleks hea usu põhimõtte vastane.**“

NB! Riigikohtu hinnangul loomapidaja riskivastutuse puudumine ei välista aga hobuse omaniku vastutust lepingulisel alusel ega deliktiõiguslikul alusel (s.o süüline vastutus)!

Hobuse poolt põhjustatud kahju puhul tuleb arvestada kannatanu enda osaga kahju tekkimisel. Kui kahju tekkis kasvõi osaliselt kannatanust tuleneval põhjusel (nt jooksis isik ise hobuse ette või kasutas hobuse käsitlemisel valesid võtteid), kuulub kahjuhüvitis vähendamisele. Sõltuvalt kannatanu osaluse ulatusest võib vähendada hüvitist kasvõi nullini. (vt eespool selgitusi kahjustatud isiku rollist kahju tekkimisel).

3. Vastutuse jaotus

Lepingulises suhtes vastutab lepingu rikkuja oma lepingupartneri ees. Lepinguvälises suhtes vastutab kahju tekitaja kahju kannataja ees.

Vastutuse jaotuse hindamisel tuleb seega tuvastada, kelle vahel millised õigussuhted esinevad:

- 1) Treener -> (teenuse osutamise leping) -> õpilane

- 2) Treener -> (teenuse osutamise leping) -> spordiklubi -> (teenuse osutamise leping) -> õpilane
- 3) Treener -> (tööleping) -> spordiklubi -> (teenuse osutamise leping) -> õpilane
- 4) Treener -> (leping puudub) -> kahjustatud isik

Vastutus teise isiku eest lepingulise suhte puhul (tsiviilseadustiku üldosa seadus¹¹ § 132):

(1) Isik vastutab teise isiku käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest, **kui ta kasutab seda isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses** ja selle isiku käitumine ning temast tulenevad asjaolud on seotud isiku majandus- või kutsetegevusega.

(2) Isik vastutab samuti teise isiku käitumise või temast tulenevate asjaolude eest, kui ta **kasutab seda isikut oma kohustuste täitmisel** ja selle isiku käitumine või temast tulenevad asjaolud on seotud selle kohustuse täitmisega.

Analoogne on vastutus teise isiku eest ka lepinguvälise võlasuhte puhul (VÕS § 1054):

(1) Kui isik **kasutab teist isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses**, vastutab ta selle isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest, kui kahju tekitamine oli seotud selle majandus- või kutsetegevusega.

(2) Kui isik **kasutab teist isikut oma kohustuse täitmisel**, vastutab ta selle isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest, kui kahju tekitati või kahju tekitamine sai võimalikuks seoses selle kohustuse täitmisega.

(3) Kui isik **teeb teise isiku ülesandel teatud toiminguid**, vastutab ülesande andja ülesande täitmise käigus õigusvastaselt tekitatud kahju eest nagu enda poolt tekitatud kahju eest, kui kahju tekitati või kahju tekitamine sai võimalikuks seoses ülesande täitmisega ja ülesande andjal oli vastavalt tema ja kahju tekitanu vahelisele suhtele kontroll kahju tekitanu käitumise üle.

Kui treener töötab/osutab teenust spordiklubi, ratsakooli vm treeninguid pakkuva juriidilise isiku kaudu, vastutab teenuse osutamisel õpilasele tekitatud kahju eest reeglina juriidiline isik, kes kasutab treenerit oma majandustegevuses. Treener vastutab selles olukorras juriidilise isiku ees töölepingust/käsunduslepingust tulenevate kohustuse rikkumise eest (vt eespool vastutuse regulatsioone). Treeneri isiklik vastutus õpilase ees võib siiski mängu tulla süülise kahju tekitamise korral lepinguvälisel alusel, eelkõige kehavigastuse tekitamisel või surma põhjustamisel (vt eespool lepinguvälise vastutuse selgitusi).

Vastutus teise isiku eest võib treeneritöös esineda ka vastupidiselt ehk olukorras, kus treener ise volitab enda asemel oma õpilasele trenni andma mõne muu isiku. Sel juhul vastutab treener selle isiku poolt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest, kuna ta kasutab seda isikut oma kohustuste täitmisel.

¹¹ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130012018006>

3.2. Karistusõiguslik vastutus

Karistusseadustik¹² näeb ette süüteo koosseisud, mille täitmisel saab isikut karistada. Süüteo koosseis on seaduses sätestatud karistatava teo kirjeldus. Süüteo koosseisu objektiivsed tunnused on seaduses kirjeldatud tegevus või tegevusetus ja seaduses sätestatud juhtudel sellega põhjuslikus seoses olev tagajärg. Süüteo koosseisu subjektiivsed tunnused on tahtlus või ettevaatamatus. Seaduses võib olla ette nähtud motiiv, eesmärk või muu süüteo koosseisu subjektiivne tunnus. Oluline on ka tähele panna, et isik vastutab ka tegevusetuse eest, kui ta oli õiguslikult kohustatud tegutsema. Kuriteona on karistatav üksnes tahtlik tegu, kui karistusseadustik ei sätesta karistust ettevaatamatu teo eest. Tahtlus on kavatsetus, otsene ja kaudne tahtlus.

Mõned näited süüteo koosseisudest:

KarS § 123. **Ohtu asetamine**

(1) Teise inimese **eluohtlikku või tema tervist raskelt kahjustada võivasse olukorda asetamise ja jätmise eest** –

karistatakse rahalise karistuse või kuni kolmeaastase vangistusega.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahalise karistusega.

KarS § § 195. **Kallutamine dopingu kasutamisele**

(1) Ravimi väljakirjutamise eest kasutamiseks dopinguna spordis, samuti **ravimi dopinguna kasutamisele kallutamise eest** või **ravimi dopinguna manustamiseks üleandmise eest** –
karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.

(2) Sama teo eest, kui:

1) see on toime pandud korduvalt;

2) see on toime pandud noorema kui kaheksateistaastase isiku suhtes, –
karistatakse rahalise karistuse või kuni kolmeaastase vangistusega.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahalise karistusega.

3.3. Avalik-õiguslik vastutus

Avalik-õiguslik ehk haldusõiguslik vastutus on seotud haldusorgani poolse ettekirjutusega ning riigi ees kohustuste täitmata jätmisega. Haldusõiguslik vastutus tuleneda maksude ebakorrekse tasumise ja/või deklareerimisega või muude administratiivsete kohustuste mittetäitmisega. Samuti on võimalik ka isikuandmete kaitse alane haldusõiguslik vastutus (isikuandmete seadusvastane töötlemine). Haldusmenetluse raames on võimalik määrata ka sunniraha kohustamiseks isikut oma tegevus viia vastavusse kohalduva seadusega.

¹² Karistusseadustik kättesaadav veebilehel: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019077?leiaKehtiv>

4. TREENERITÖÖ VORMID

4.1. Töölepingu alusel töötamine

Kõige lihtsam viis treeneritöö tegemiseks on töötamine töölepingu alusel. Töölepingu alusel töötamisel kaasnevad kõik töölepinguseaduses sätestatud hüved, eelkõige tööandja kohustus maksta igakuist töötasu (mis ei või olla alla seaduses sätestatud miinimumi), tagada mõistlik tööajakorraldus ning töötingimused, võimaldada seaduses ettenähtud puhkust jne. Töötaja vastutus lepingu rikkumise eest on teenuse osutaja vastutusega võrreldes piiratum.

(Vt töölepingujärgsete õiguste ja kohustuste ning töötaja vastutuse kohta täpsemalt eespool punktidest 2.2.D ja 3.1.C)

Lisaks näeb seadus ette täiendavad hüved haridustöötajatele – pikem põhipuhkus ning lühendatud tööaeg. Töölepingu alusel töötavate treenerite tööjõukulude katmiseks on ka võimalik taotleda riigipoolset toetust (*tööjõukulude toetuse kohta vt eespool punktist 2.2.F*).

Töölepingu alusel töötamise miinuseks on aga tugev alluvus- ja sõltuvussuhe oma tööandjaga: tööandja määrab töötaja ja -tingimused ning jagab jooksvaid töökorraldusi. Töötaja peab esmajärjekorras arvestama oma tööandja huvidega.

4.2. Ettevõtlus ja teenuse osutamine

Ettevõtlus tulumaksuseaduse (TuMS)¹³ tähenduses on **isiku iseseisev majandus- või kutsetegevus**, mille eesmärgiks on tulu saamine kauba tootmisest, müümisest või vahendamisest, **teenuse osutamisest** või muust tegevusest, k.a loominguline või teaduslik tegevus.

Ettevõtlus käibemaksuseaduse (KMS)¹⁴ tähenduses on isiku **iseseisev majandustegevus**, mille käigus võõrandatakse kaupa või **ostetakse teenust**, olenemata selle tegevuse eesmärgist või tulemusest.

Treenerina on võimalik edukalt osutada teenust ettevõtjana – seda näiteks füüsilisest isikust ettevõtjana või läbi asutatava osühingu. Ettevõtlusinstrumentide kaudu teenuse osutamisel tuleb hoolikalt jälgida kohalduvaid nõudeid ning erinevaid administratiivkohustusi tagamaks seaduslik tegutsemine ning meelerahu. Tegelikuses ei ole kohalduvad nõuded keerulised ega kontimurdvad ning turul tegutsevad paljud ettevõtted, kes pakuvad tuge ja nõustamist

¹³ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122018051>

¹⁴ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129112018009>

kohustuste täitmisel (näiteks raamatupidamisteenus koos maksuarvestusega) ning loodud on ka erinevaid raamatupidamise ning maksuarvestuse programme. Küll aga ei ole keeruline korraldada ka iseseisvalt oma FIE või osühingu raamatupidamist ning maksuarvestust. Ametlikult ettevõtlusega tegelemine ning sotsiaalmaksuga maksustatava tulu olemasolu tagab ka erinevate sotsiaalkindlustuste ja –tagatiste olemasolu.

Oluline on ka siinkohal nentida, et teatud juhtudel võib olla ettevõtluses treeneril erinevad täiendavad administratiivkohustused sõltuvalt põhitegevusest. Mõistlik on enne tegevuse alustamist täiendavalt uurida tegevusloakohustuse või erinõuete kohustuse olemasolu ja/või spordi- ja erihuvikoolide nõuete regulatsiooni ja võimalikku kohaldumist.

4.2.1. Teenuse osutamine füüsilisest isikuna

Võimalik on treenerina edukalt teenust osutada füüsilise isikuna, sõlmides koolitavatega või nende eestkostjatega teenuse osutamise lepingu. Siinkohal tuleb tähele panna, et füüsilisel isikul lasub sel juhul kohustus deklareerida oma tulud (iga-aastane tuludeklaratsioon) ning silmas tuleb pidada tulumaksuvaba summa arvestust. See võib tekitada segadust juhul kui treener on lisaks ka töötaja või saab muud tulu.

Maksuvaba tulu arvestamise kohta vt täpsemalt: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/oluline-maksuvaba-tulu-arvestamisel-alates-1-jaanuarist-2018>

4.2.2. Teenuse osutamine füüsilisest isikust ettevõtjana

Tulenevalt äriseadustikust (ÄS)¹⁵ võib füüsilisest isikust ettevõtjaks olla iga füüsiline isik. Füüsilisest isikust ettevõtja ehk FIE on füüsiline isik, kes tegeleb ettevõtlusega. **FIE ei ole juriidiline** isik, sellest tulenevalt on FIE-l ka täielik isiklik vastutus. FIE võib tegutseda tegevusaladel, millel tegelemine ei ole seadusega keelatud. Näiteks võivad seaduses olla sätestatud tegevusalad, milleks on vaja tegevusluba või millel võib tegutseda üksnes teatud liiki ettevõtja.

Allikad:

<https://www.emta.ee/et/registreerimine-ettevotlus/fuusilisest-isikust-ettevotjale-fie/fie-abc/i-ettevotluse-alustamine-ja>

<https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/fuusilisest-isikust-ettevotjale>

¹⁵ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128022019010>

A. FIE-na tegevuse alustamine

Füüsilisest isikust ettevõtja ettevõtte kantakse äriregistrisse tema avaldusel (notariaalne asutamine või asutamine ettevõtjaportaalis¹⁶) või seaduses sätestatud muul alusel. Füüsilisest isikust ettevõtja ettevõtte kohta kantakse äriregistrisse:

- ettevõtja ettevõtte ärinimi ning ettevõtte asukoht ja aadress, samuti ettevõtte majandusaasta algus ja lõpp;
- vajadusel andmed ettevõtluse tegevuse peatamise, hooajalise või ajutise tegevuse kohta;
- ettevõtja nimi ja isikukood.

Füüsilisest isikust ettevõtja ärinimi peab sisaldama ettevõtja ees- ja perekonnanime ning ei või sisaldada äriühingule viitavat täiendit ega lühendit (näiteks OÜ või AS).

Füüsilisest isikust ettevõtja võib äriregistri pidajale teatada oma ettevõtte tegevuse peatamisest ette, märkides ajavahemiku, millal ettevõtte ei tegutse. Füüsilisest isikust ettevõtja, kelle ettevõtte tegevus tulenevalt tegevusala iseloomust on hooajaline, võib äriregistri pidajale teatada ettevõtte tegevuse algus- ja lõppkuupäeva. Ettevõtte tegevuse algus- ja lõppkuupäeva võib teatada ka ajutise tegutsemise korral.

Erinevalt osaühingu asutamisest, ei ole FIE asutamisel kohustuslikke kapitalinõudeid ning FIE-ks registreerimine käib ilma algkapitali ja põhikirjata.

B. Füüsilisest isikust ettevõtja kohustused

FIE on kohustatud:

- korraldama oma raamatupidamise lähtuvalt raamatupidamise seadusest;
- pidama lisaks raamatupidamisarvestusele täiendavat arvestust maksustamise seisukohast tähendust omavate asjaolude kohta (ehk nn maksuarvestust);
- maksma ettevõtlustulult tulu- ja sotsiaalmaksu ning juhul, kui ta on kohustusliku kogumispensioniga liitunud, maksma ka kohustuslikku kogumispensioni makseid;
- esitama füüsilise isiku tuludeklaratsiooni vormile A lisaks ettevõtlustulu deklaratsiooni (vormi E) hiljemalt maksustamisperioodile (kalendriaastale) järgneva aasta 31. märtsiks (ettevõtlustulult makstava sotsiaalmaksu ning kohustusliku kogumispensioni makse arvutab Maksu- ja Tolliamet tuludeklaratsiooni vormi E alusel ning tulumaksu tuludeklaratsiooni vormide A ja E alusel ning saadab FIE-le sellekohase maksuteate hiljemalt 1. septembriks; maksuteate järgi tasumisele kuuluvad maksud peab FIE tasuma hiljemalt 1. oktoobriks);
- maksma maksustamisperioodil sotsiaalmaksu avansilisi makseid;
- alates teisest tegevusaastast maksma maksustamisperioodil tulumaksu avansilisi makseid;

¹⁶ Ettevõtjaportaali asub veebilehel: <https://www.rik.ee/et/ettevotjaportaal>

Juhul kui FIE on tööandja, siis peab ta:

- registreerima oma töötajad töötamise registris – see kohustus tekib FIE-l juhul, kui ta võtab töölepinguga või võlaõigusliku lepingu (töövõtu-, käsundus- või muu teenuste osutamiseks sõlmitud lepingu) alusel tööle inimese, kelle eest ta on kohustatud maksma makse;
- registreerima töötamise registris tema juures vabatahtlikkuse alusel tasu saamata töötavad isikud;
- töötajatele tehtavatelt väljamaksetelt kinni pidama tulumaksu, töötuskindlustusmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse (kui töötaja on liitunud pensioni II sambaga);
- arvestama ja tasuma sotsiaalmaksu;
- maksma töötajatele tehtavatelt väljamaksetelt tööandja töötuskindlustusmaksu;
- esitama Maksu- ja Tolliametile väljamaksete tegemise kuule järgneva kuu 10. kuupäevaks tulu- ja sotsiaalmaksu ning kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmaksete deklaratsiooni (vorm TSD) koos vastavate lisadega ning hiljemalt samaks tähtjaks kandma nimetatud maksud ja maksed üle Maksu- ja Tolliameti pangakontole.

C. Käibemaksukohustuslasena registreerimine

Kui FIE maksustatav käive kalendriaasta algusest arvates on ületanud 40 000 eurot, siis peab ta end nimetatud suuruses käibe tekkimise päevast Maksu- ja Tolliametis käibemaksukohustuslasena registreerima. FIE võib end käibemaksukohustuslasena registreerida ka enne kohustusliku 40 000 euro ületamist.

Kui FIE ei ole end õigeaegselt käibemaksukohustuslasena registreerinud, siis registreeritakse ta tagasiulatuvalt. Sellisel juhul tuleb FIE-l neile klientidele, kellele ta on esitanud arved pärast 40 000 euro suuruse käibe ületamist, välja kirjutada uued arved, mis sisaldavad ka käibemaksu.

Käibemaksukohustuslasest FIE peab:

- esitama Maksu- ja Tolliametile käibedeklaratsiooni (vorm KMD) maksustamisperioodile (kalendrikuule) järgneva kuu 20. kuupäevaks;
- kandma samaks tähtpäevaks käibemaksu Maksu- ja Tolliameti pangakontole;
- esitama Maksu- ja Tolliametile ka ühendusesisese käibe aruande (vormi VD) maksustamisperioodile (kalendrikuule) järgneva kuu 20. kuupäevaks, kui käibemaksukohustuslane, s.t FIE, müüb kaupa või osutab teenuseid teiste Euroopa Liidu riikide käibemaksukohustuslastele.

D. FIE ja sama füüsilise isiku töötamine

FIE-ks olemine ei välista töötamist tööandja juures. Kuna FIE ja füüsiline isik on üks ja sama isik, siis võib füüsiline isik teenida tulu mitmel moel (nt palgatulu, tulu väärtpaberite

võõrandamisest, tulu ettevõtlusest jne), kuid seejuures peab ta eristama oma erinevaid tululiike füüsilise isiku tuludeklaratsioonis.

E. Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise tunnused, välistused ja vastutus

Füüsilisel isikul on vaba voli teha tööd või osutada teenust isiklikult ning FIE võib palgata ka teisi isikuid, sealhulgas olla tööandjaks (vt ka punkti 2.1.2.). FIE on vaba määramaks oma ettevõtluses kasutatavat vara ja selle vara ettevõtluses kasutamise proportsiooni.

Oluline on rõhutada, et FIE ei saa olla ise endale tööandjaks, saata ennast lähetusse, maksta endale palka ja hüvitist isikliku sõiduauto töösõitudeks kasutamise eest ega teha endale erisoodustusi. Samuti ei saa FIE teha tehinguid iseendaga (näiteks sõlmida laenulepingut ega müügilepingut).

FIE-l kui ettevõtjal lasub majandustegevusega kaasnev risk, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsedes on füüsilisel isikul täielik isiklik vastutus.

4.2.3. Teenuse osutamine läbi osaühingu

Osaühing on äriühing, millel on osadeks jaotatud osakapital. Osakapitali väljendatakse eurodes ning osakapital peab olema vähemalt 2500 eurot.

Osaühing on sobivaim vorm väike- ja keskmise ettevõtluse jaoks, kuna algkapitali nõue on suhteliselt väike ja juhtimisstruktuur lihtne. FIE ees on eeliseks osaniku piiratud vastutus ja võimalus maksta osanikele dividende ning sõlmida tööleping ja/või juhatuse liikme leping. Seetõttu on osaühing ka sobiv viis treenerina tegutsemiseks, võimalik on läbi osaühingu osutada teenust oma õpilastele, hobuseomanikele või muudele juriidilistele isikutele.

A. Osaühingu asutamine

Osaühingu asutaja(te)ks võib olla üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut. Igal osanikul võib olla üks osa (igal osanikul on osa teatud nominaalväärtusega, mis ei pruugi küll kajastada osa tegelikku väärtust). Osa väikseim nimiväärtus on üks euro ning juhul kui osa nimiväärtus on suurem kui üks euro, peab see olema ühe euro täiskordne. Osa kohta ei ole lubatud välja anda väärtpaberit, kuid osaühingu osad võivad olla registreeritud¹⁷.

¹⁷ Registripidajaks Nasdaq CSD, vt lähemalt osade registreerimise kohta: <https://nasdaqcsd.com/et/teenused/teenused-emitendile/vaartpaberite-registreerimine/osade-registreerimine/>

Osaühingut on võimalik asutada ettevõtjaportaalis või notari vahendusel, esitada tuleb alljärgnevad andmed ja dokumendid:

- asutamisleping (osaühingu ärinimi, asukoht ja aadress);
- põhikiri (genereerib ettevõtjaportaalis ning notariaalsel asutamisel aitab notar selle koostada);
- osakapitali suurus;
- osade nimiväärtused ja arv, samuti nende jaotus asutajate vahel;
- osade eest tasumine (sissemaksega või sissemakseta asutamine);
- kui osa eest tasutakse mitterahalise sissemaksega – mitterahalise sissemakse ese ja selle hindamisakt;
- juhatuse, ja kui moodustatakse nõukogu, selle liikmete andmed;
- kõigi juhatuse liikmete notariaalselt kinnitatud nõusolek (v.a ettevõtjaportaalis esitatud kandeavaldus) juhatuse liikmeks olemise kohta ja kinnitus, et ei esine asjaolusid, mis seaduse kohaselt välistavad juhatuse liikmeks oleku;
- teave kavandatud põhitegevusala kohta (EMTAK klassifikaator – 85519 muu spordi- ja vabaajakoolitus);
- osaühingu elektronposti aadress ja muud sidevahendite andmed.

B. Osaühingu juhatuse kohustused, tasustamine ning vastutus

Juhatuse liige valitakse osaühingu osanike poolt ning äriregistrile peab juhatuse liikme valimise puhul ka esitama vastavasisulise osanike otsuse.

Juhatus on osaühingu juhtorgan, mis esindab ja juhib osaühingut. Juhatusel võib olla üks liige või mitu liiget. Juhatuse liige ei pea olema osanik.

Tulenevalt äriseadustikust, juhatuse liikmele makstava tasu suurus ja maksmise kord määratakse osanike otsusega, nõukogu olemasolul aga nõukogu otsusega. Osanikud või nõukogu peavad juhatuse liikme tasustamise korra ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikmega lepingu sõlmimisel tagama, et juhatuse liikmele osaühingu poolt tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja osaühingu majandusliku olukorraga.

Oluline on ka tasustamise koha pealt nentida, et juhul kui osaühingul on majandusaasta lõpu seisuga kasumiaruandes jaotamata kasumit, siis võib kinnitatud majandusaasta aruande alusel välja maksta osanikele dividende (s.h periooditi). Dividendid maksustatakse tulumaksuga ning dividendidelt arvestatav tulumaks on osaühingu kulu (näiteks kui soovitakse maksta osanikule 1000 eurot dividende, siis osaühingule on kulu 1250 eurot) Regulaarselt jaotatud dividendidelt on võimalik kalendriaastate lõikes saada maksusoodustust. Siiski juhul kui otsustab osanik (loe: treener) maksta endale vaid

regulaarselt dividende ning tal ei ole muud sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu, ei ole tal kehtivat sotsiaalkindlustust.

Teatud juhtudel on maksuhalduril õigus ka ümber klassifitseerida makstud summasid. Näiteks kui ainuosaniku või osanike, kes täidavad samaaegselt juhatuse liikme ja/või töötaja ülesandeid ning töötasu on oma tegevusalal tavaliselt makstav töötasu või selle lähedane, siis maksuhaldur maksuriski ei näe ning põhjust dividendi töötasuks ümberkvalifitseerimiseks ei ole. Kui aga ainuosanik või osanikud saavad oma tegevusala tavaliselt makstavast töötasust oluliselt madalamat tasu ja jaotavad äriühingu kasumit dividendidena, siis on tegemist maksuriskiga, mis vajab põhjalikumat analüüsi, kas oluliselt madalama tasu või alammääras töötasu maksmine on põhjendatud või mitte. Kui asjaolude väljaselgitamise käigus selgub, et väljamakstud dividend on asendanud töötasu, siis on maksuhalduril alus saadud dividenditulu töötasuks ümber kvalifitseerida ja sotsiaalmaksu ja maksetega maksustada¹⁸.

Juhatuse liige peab oma kohustusi täitma korraliku ettevõtja hoolsusega. Juhatuse liikmed, kes on oma kohustuste rikkumisega tekitanud kahju osaühingule, vastutavad tekitatud kahju hüvitamise eest solidaarselt. Juhatuse liige vabaneb vastutusest, kui ta tõendab, et on oma kohustusi täitnud korraliku ettevõtja hoolsusega.

Osanik vastutab osanikuna osaühingule, teisele osanikule või kolmandale isikule süüliselt tekitatud kahju eest. Osanik ei vastuta tekitatud kahju eest, kui ta ei ole võtnud osa kahju tekitamise aluseks olnud otsuse vastuvõtmisest või kui ta hääletas otsuse vastu.

C. Osaühingu kapitalinõue ja laenusuhted

Osaühingu netovara ei tohi väheneda alla 2500 euro või moodustada vähem kui pool osakapitalist. Sellisel juhul peavad osanikud otsustama, kuidas jätkata tegevust, et nõue saaks täidetud või osaühingu tegevuse lõpetama. Praktikas kasutatakse omakapitali parandamiseks peamiselt kas kapitali vähendamist (eeldusel, et on võimalik kapitali vähendada) ning täiendavat rahalist või mitterahalist sissemakset.

Mitterahaliseks sissemakseks võib olla mis tahes rahaliselt hinnatav ja osaühingule üleantav asi või varaline õigus, millele on võimalik pöörata sissenõuet (näiteks sadul, hobune, masinad, seadeldised, omanikulaen jms). Mitterahaliseks sissemakseks ei või olla osaühingule osutatav teenus ega tehtav töö ega ka asutajate tegevus osaühingu asutamisel. Mitterahalise sissemakse tegemisel on osaühingu juhatusel kohustus hinnata asja väärtust ning hindama kas mitterahalise sissemakse ese on piisav osakapitali suurendamiseks. Aluseks võetakse reeglina mitterahalise sissemakse eseme turuhind. Samuti on vajalik

¹⁸ Allikas: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/muudatused/kuidas-osauhingu-osaniku-juhatuse-liikme-ja-tootaja>

sõlmida üleandja ja osaühingu vahel mitterahalise sissemakse eseme üleandmise leping või laenu puhul tasaarvestamise kokkulepe.

Laenusuhete osas on oluline tähele panna, et osanik võib anda osaühingule laenu, kuid see peab olema antud turutingimustel. Osaühing ise ei või anda laenu:

- oma osanikule, kelle osa esindab rohkem kui 5 protsenti osakapitalist;
- oma emaettevõtja osanikule, aktsionärile või liikmele, kelle osa või aktsiatega on esindatud rohkem kui 5 protsenti emaettevõtja osa- või aktsiakapitalist;
- isikule osaühingu osa omandamiseks;
- oma juhatuse ega nõukogu liikmele ega prokuristile.

Eelmainitud juhtudel on tehing tühine.

D. Osaühingu administratiivsed kohustused

Osaühingul on kohustus pidada raamatupidamist vastavalt raamatupidamise seadusele. Raamatupidamise korraldamise eest on vastutav reeglina osaühingu juhatuse liige. Sarnaselt ka FIE puhul (vt punktid 2.1.2, 2.1.3) on osaühing kohustatud esitama Maksu- ja Tolliametile deklaratsioone (TSD ja KMD).

Osaühing võib olla tööandjaks, töötajaid lähetada ning hüvitada isikliku sõiduauto kasutamist ning anda muid hüvesid. Siiski tuleb arvestada erisoodustuse regulatsiooni ning need ka deklareerida.

E. Käibemaksukohustuslasena registreerimine¹⁹

Sarnaselt FIE-le kohalduvalt (vt punkt 2.1.3.), maksustatava käibe piirmäära ületamisel on isikul seadusest tulenev kohustus end maksukohustuslasena registreerida. Samas on isikul võimalus end vabatahtlikult maksukohustuslaseks registreerida ka juhul, kui tema maksustatav käive ei ületa 40 000 eurost piirmäära või kui tal ei ole maksustatavat käivet veel tekkinud.

Registreerimisavalduse esitamisel peab isik tõendama, et ta kas juba tegeleb ettevõtlusega Eestis või alustab seda. Kui isiku ettevõtlusega tegelemine või ettevõtluse alustamine ei ole piisavalt tõendatud, on maksuhalduril õigus nõuda isikult lisatõendeid või koguda neid omal algatusel. Tõend on igasugune teave, mis kinnitab, et avalduse esitaja on avalduses märgitud tegevuskohas kas alustanud ettevõtlust või ettevõtluse alustamine on kavandatud. Sellised

¹⁹ Vaata lähemalt käibemaksuseaduse kohta Maksu- ja Tolliameti selgitusi veebilehel: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/kaibemaksuseaduse-selgitused>

tõendid võivad olla näiteks äriplaan, eellepingud, lepingud (rent, hange, tarne, tööd jms), tehtavate tööde objektid jne. Maksuhaldur otsustab registreerimise tõendite saamisest alates viie tööpäeva jooksul. Maksuhaldur jätab isiku registreerimata, kui isik ei tegele ettevõtlusega või ei alusta ettevõtlust.

Kui ettevõtlusega tegelemine on tõendatud, registreeritakse isik maksukohustuslasena avalduse saamise päeva või avaldaja soovil hilisema kuupäeva seisuga. Ettevõtlusega tegelemist või ettevõtluse alustamist peab maksukohustuslasena registreeritav isik tõendama nii vabatahtliku avalduse alusel registreerimisel kui ka registreerimisel seoses registreerimiskohustuse tekkimisega.

Maksukohustuslasena registreerimise päevast alates peab:

- lisama võõrandatava kauba või osutatava teenuse maksustatavale väärtusele käibemaksu;
- arvutama tasumisele kuuluva käibemaksusumma;
- tasuma käibemaksu seaduses sätestatud korras;
- säilitama dokumente ja pidama arvestust;
- esitama arveid.

Maksustamisperiood on kalendrikuu ning vorm KMD koos lisadega esitatakse maksuhaldurile maksustamisperioodile järgneva kuu 20. kuupäevaks, kas paber kandjal või elektrooniliselt (e-maksuamet²⁰).

F. Dividendide maksmine

Nagu eelnevalt mainitud saab osaühing maksta jaotamata kasumi olemasolul välja dividende. Dividendide maksmise eeldused on järgmised:

- osakapital peab olema sisse makstud;
- majandusaasta aruanne peab olema kinnitatud;
- peab eksisteerima jaotamata kasum;
- dividendide maksmine ei tohi halvendada ettevõtte maksevõimet.

Juhul kui eelviidatud tingimused on täidetud võib osanike otsuse alusel välja maksta dividendid.

G. Osaühingu lõpetamine

Osaühing lõpetatakse osanike otsusel, kohtulahendiga või pankroti väljakuulutamisega. Osaühing loetakse lõpetatuks alates lõpetamise kande tegemisest äriregistrisse.

²⁰ E- maksuamet/e-toll asub veebilehel: https://www.emta.ee/et/emta_login/nojs

Osaühingu lõpetamisel osanike otsuse alusel tuleb läbi viia seadusega reguleeritud likvideerimismenetlus. Osaühingu tegevuse lõpetamise otsuses tuleb määrata likvideerijad, kelle ülesandeks on rahuldada võlausaldajate nõuded, koostada alg- ja lõpparuanne ning lõpetada osaühingu tegevus. Likvideerimismenetlus on võrdlemisi pikk protsess, sest seadus näeb ette kohustuslikud ootetähtjad. Võimalik on lõpetada osaühingu likvideerimismenetlus kuue kuu möödudes lõpetamisotsuse vastuvõtmisest.

H. FIE ja osaühingu võrdlustabel²¹

Ettevõtlusvorm	Minimaalne nõutav algkapital (euro)	Minimaalne nõutav asutajate arv	Varaline vastutus	Juhtimine
FIE	puudub	üks	FIE vastutab kohustuste eest kogu oma varaga	Juhtimisorganid puuduvad
Osaühing	2500 eurot või puudub, kui kavandatud osakapital ei ole suurem kui 25 000 eurot	üks	Osanik ei vastuta isiklikult osaühingu kohustuste eest; osakapitali sissemakse tegemata jätmise korral tuleb vastutada tasumata sissemakse ulatuses isikliku varaga	Osaühingu kohustuslik juhtimisorgan on juhatus; osaühingul peab olema nõukogu ainult siis, kui see on ette nähtud osaühingu põhikirjas

Kordamiseks:

- nimetage osaühingu ja FIE erinevused?
- millised on vastutuse erinevused?
- kas FIE saab sõlmida iseendaga hobuse ostu-müügi lepingut?
- kas osanik võib anda osaühingule laenu?

²¹ Allikas: <https://www.eesti.ee/et/ettevotja/ettevotte-loomine/ettevotlusvormide-vordlus/>

5. ISIKUANDMETE KAITSE

Treener puutub oma töös kokku isikuandmetega ning eriti just alaealiste laste isikuandmetega. Seetõttu on oluline tagada, et treener teaks isikuandmete kaitse valdkonda ning oskaks oma tegutsemisel sellest ka lähtuda. Tuleb meeles pidada, et näiteks oma õpilaste kohta andmete avaldamine (näiteks sotsiaalmeedias) on kvalifitseeritav isikuandmete töötlemisena isikuandmete kaitse üldmääruse²² kontekstis, seda eriti juhul kui osutate teenust läbi ettevõtte. Seetõttu on oluline, et treener kooskõlastaks isikuandmete avaldamise andmesubjektiga või nende eestkostjatega (lapsevanemad) ning suudaks vajadusel tõendada sellekohase nõusoleku olemasolu.

A. Isikuandmete kaitse üldmäärus

Isikuandmete kaitse üldmäärus (inglise keeles General Data Protection Regulation ehk GDPR) on Euroopa Liidu määrus, mis loob isikuandmete kaitse normidele õigusliku raamistiku, millega kehtestatakse suunised isikuandmete töötlemiseks Euroopa Liidus ja teatud tingimustel ka väljaspool Euroopa Liidu territooriumi. Määruse eesmärk on tugevdada, lihtsustada ja ühendada Euroopa Liidu isikuandmete kaitse norme, andes üksikisikutele suuremad õigused kontrollida, kuidas eraisikud, ettevõtted ja riigiasutused nende isikuandmeid töötlevad.

B. Põhimõisted

isikuandmed - igasugune teave tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku („andmesubjekti“) kohta; tuvastatav füüsiline isik on isik, keda saab otseselt või kaudselt tuvastada, eelkõige sellise identifitseerimistunnuse põhjal nagu nimi, isikukood, asukohateave, võrguidentifikaator või selle füüsilise isiku ühe või mitme füüsilise, füsioloogilise, geneetilise, vaimse, majandusliku, kultuurilise või sotsiaalse tunnuse põhjal; kõik andmed millega on võimalik isik tuvastada (kas eraldi või koosmõjus).

isikuandmete töötlemine – isikuandmete või nende kogumitega tehtav automatiseeritud või automatiseerimata toiming või toimingute kogum, nagu kogumine, dokumenteerimine, korrastamine, struktureerimine, säilitamine, kohandamine ja muutmine, päringute tegemine, lugemine, kasutamine, edastamine, levitamise või muul moel kättesaadavaks tegemise teel avalikustamine, ühitamine või ühendamine, piiramine, kustutamine või hävitamine.

²² Isikuandmete kaitse üldmäärus kättesaadav (ka Eesti keeles) veebilehel: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>

vastutav töötaja – füüsiline või juriidiline isik, avaliku sektori asutus, amet või muu organ, kes üksi või koos teistega määrab kindlaks isikuandmete töötlemise eesmärgid ja vahendid; kui sellise töötlemise eesmärgid ja vahendid on kindlaks määratud liidu või liikmesriigi õigusega, võib vastutava töötaja või tema määramise konkreetsed kriteeriumid sätestada liidu või liikmesriigi õiguses.

volitatud töötaja – füüsiline või juriidiline isik, avaliku sektori asutus, amet või muu organ, kes töötleb isikuandmeid vastutava töötaja nimel.

C. Põhimõtted

Isikuandmete töötlemisel tagatakse, et:

- töötlemine on seaduslik, õiglane ja andmesubjektile läbipaistev („**seaduslikkus, õiglus ja läbipaistvus**“);
- isikuandmeid kogutakse täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ning õiguspärastel eesmärkidel ning neid ei töödelda hiljem viisil, mis on nende eesmärkidega vastuolus; isikuandmete edasist töötlemist avalikes huvides toimuva arhiveerimise, teadus- või ajaloouringute või statistilisel eesmärgil ei loeta algsete eesmärkidega vastuolus olevaks („**eesmärgi piirang**“);
- isikuandmed on asjakohased, olulised ja piiratud sellega, mis on vajalik nende töötlemise eesmärgi seisukohalt („**võimalikult vähete andmete kogumine**“);
- isikuandmed on õiged ja vajaduse korral ajakohastatud ning et võetakse kõik mõistlikud meetmed, et töötlemise eesmärgi seisukohast ebaõiged isikuandmed kustutaks või parandataks viivitamata („**õigsus**“);
- isikuandmeid säilitatakse kujul, mis võimaldab andmesubjekte tuvastada ainult seni, kuni see on vajalik selle eesmärgi täitmiseks, milleks isikuandmeid töödeldakse; isikuandmeid võib kauem säilitada juhul, kui isikuandmeid töödeldakse üksnes avalikes huvides toimuva arhiveerimise, teadus- või ajaloouringute või statistilisel eesmärgil vastavalt artikli 89 lõikele 1, eeldusel et andmesubjektide õiguste ja vabaduste kaitseks rakendatakse käesoleva määrusega ettenähtud asjakohaseid tehnilisi ja korralduslikke meetmeid („**säilitamise piirang**“);
- isikuandmeid töödeldakse viisil, mis tagab isikuandmete asjakohase turvalisuse, sealhulgas kaitseb loata või ebaseadusliku töötlemise eest ning juhusliku kaotamise, hävitamise või kahjustamise eest, kasutades asjakohaseid tehnilisi või korralduslikke meetmeid („**usaldusväärsus ja konfidentsiaalsus**“).

D. Isikuandmete kaitse üldmääruse kohaldamisala

Sisuline kohaldamisala:

Isikuandmete kaitse üldmäärust kohaldatakse isikuandmete täielikult või osaliselt automatiseeritud töötlemise suhtes ja isikuandmete automatiseerimata töötlemise suhtes, kui kõnealused isikuandmed kuuluvad andmete kogumisse või kui need kavatakse andmete kogumisse kanda.

Isikuandmete kaitse üldmäärust ei kohaldata, kui:

- isikuandmeid töödeldakse muu kui liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluva tegevuse käigus;
- isikuandmeid töötleb füüsiline isik eranditult isiklike või koduste tegevuste käigus;
- isikuandmeid töötlevad pädevad asutused süütegude tõkestamise, uurimise, avastamise või nende eest vastutusele võtmise ja kriminaalkaristuste täitmisele pööramise, sealhulgas avalikku julgeolekut ähvardavate ohtude eest kaitsmise ja nende ennetamise eesmärgil.

Territoriaalne kohaldamisala:

Käesolevat määrust kohaldatakse liidus asuva vastutava töötleja või volitatud töötleja tegevuskoha tegevuse kontekstis toimuva isikuandmete töötlemise suhtes sõltumata sellest, kas töödeldakse liidus või väljaspool liitu.

Käesolevat määrust kohaldatakse liidus asuvate andmesubjektide isikuandmete töötlemise suhtes mujal kui liidus asuva vastutava töötleja või volitatud töötleja poolt, kui andmete töötlemine on seotud:

- liidus asuvatele andmesubjektidele kaupade ja teenuste pakkumisega, olenemata sellest, kas andmesubjekt peab maksma tasu, või
- nende tegevuse jälgimisega, kui see tegevus toimub liidus.

E. Isikuandmete töötlemise õiguslikud alused (töötlemise seaduslikkus)

Isikuandmete töötlemine on seaduslik ainult juhul, kui on täidetud vähemalt üks järgmistest tingimustest, ning sellisel määral, nagu see tingimus on täidetud:

- andmesubjekt on andnud nõusoleku töödelda oma isikuandmeid ühel või mitmel konkreetsel eesmärgil;
- isikuandmete töötlemine on vajalik andmesubjekti osalusel sõlmitud lepingu täitmiseks või lepingu sõlmimisele eelnevate meetmete võtmiseks vastavalt andmesubjekti taotlusele;
- isikuandmete töötlemine on vajalik vastutava töötleja juriidilise kohustuse täitmiseks;
- isikuandmete töötlemine on vajalik andmesubjekti või mõne muu füüsilise isiku eluliste huvide kaitsmiseks;
- isikuandmete töötlemine on vajalik avalikes huvides oleva ülesande täitmiseks või vastutava töötleja avaliku võimu teostamiseks;
- isikuandmete töötlemine on vajalik vastutava töötleja või kolmanda isiku õigustatud huvi korral, välja arvatud juhul, kui sellise huvi kaaluvad üles andmesubjekti huvid või põhiõigused ja -vabadused, mille nimel tuleb kaitsta isikuandmeid, eriti juhul kui andmesubjekt on laps.

Keelatud on töödelda isikuandmeid, millest ilmneb rassiline või etniline päritolu, poliitilised vaated, usulised või filosoofilised veendumused või ametiühingusse kuulumine, geneetilisi

andmeid, füüsilise isiku kordumatuks tuvastamiseks kasutatavaid biomeetrilisi andmeid, terviseandmeid või andmeid füüsilise isiku seksuaalelu ja seksuaalse sättumuse kohta. Välja arvatud kui:

- andmesubjekt on andnud selgesõnalise nõusoleku nende isikuandmete töötlemiseks ühel või mitmel konkreetsel eesmärgil, välja arvatud juhul, kui liidu või liikmesriigi õiguse kohaselt ei saa andmesubjekt lõikes 1 nimetatud keeldu tühistada;
- töötlemine on vajalik seoses vastutava töötleja või andmesubjekti tööõigusest ning sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse valdkonna õigusest tulenevate kohustuste ja erioigustega niivõrd, kuivõrd see on lubatud liidu või liikmesriigi õigusega või liikmesriigi õiguse kohase kollektiivlepinguga, millega kehtestatakse asjakohased kaitsemeetmed andmesubjekti põhiõiguste ja huvide kaitseks;
- töötlemine on vajalik selleks, et kaitsta andmesubjekti või teise füüsilise isiku elulisi huve, kui andmesubjekt on füüsiliselt või õiguslikult võimetu nõusolekut andma;
- töödeldakse poliitilise, filosoofilise, religioosse või ametiühingulise suunitlusega sihtasutuse, ühenduse või muu mittetulundusühingu õiguspärase tegevuse raames, mille suhtes kohaldatakse vajalikke kaitsemeetmeid, ning tingimusel, et töötlemine käsitleb ainult asjaomase ühingu liikmeid või endisi liikmeid või isikuid, kes on kõnealuse ühinguga püsivalt seotud tema tegevuse eesmärkide tõttu, ning et isikuandmeid ei avalikustata väljaspool seda ühingut ilma andmesubjekti nõusolekuta;
- töödeldakse isikuandmeid, mille andmesubjekt on ilmselgelt avalikustanud;
- töötlemine on vajalik õigusnõude koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks või juhul, kui kohtud täidavad oma õigust mõistvat funktsiooni;
- töötlemine on vajalik olulise avaliku huviga seotud põhjustel liidu või liikmesriigi õiguse alusel ning on proportsionaalne saavutatava eesmärgiga, austab isikuandmete kaitse õiguse olemust ja tagatud on sobivad ja konkreetsed meetmed andmesubjekti põhiõiguste ja huvide kaitseks;
- töötlemine on vajalik ennetava meditsiini või töömeditsiiniga seotud põhjustel, töötaja töövõime hindamiseks, meditsiinilise diagnoosi panemiseks, tervishoiuteenuste või sotsiaalhoolekande või ravi võimaldamiseks või tervishoiu- või sotsiaalhoolekandesüsteemi ja -teenuste korraldamiseks, tuginedes liidu või liikmesriigi õigusele või tervishoiutöötajaga sõlmitud lepingule;
- töötlemine on vajalik rahvatervise valdkonna avalikes huvides, nagu kaitse suure piiriülese terviseohu korral või kõrgete kvaliteedi- ja ohutusnõuete tagamine tervishoiu ning ravimite või meditsiiniseadmete puhul, tuginedes liidu või liikmesriigi õigusele, millega nähakse ette sobivad ja konkreetsed meetmed andmesubjekti õiguste ja vabaduste kaitseks, eelkõige ametisaladuse hoidmine;
- töötlemine on vajalik avalikes huvides toimuva arhiveerimise, teadus- või ajaloouringute või statistilisel eesmärgil vastavalt artikli 83 lõikele 1, tuginedes liidu või liikmesriigi õigusele, ning on proportsionaalne saavutatava eesmärgiga, austab isikuandmete kaitse õiguse olemust ning tagatud on sobivad ja konkreetsed meetmed andmesubjekti põhiõiguste ja huvide kaitseks.

F. Andmesubjekti õigused ja õiguskaitsevahendid

Peamine andmesubjekti õigus on saada teavet (nn läbipaistvuse põhimõte) isikuandmete töötlemise kohta:

- vastutava töötleva ning kui kohaldatav, siis vastutava töötleva esindaja nimi ja kontaktandmed;
- asjakohasel juhul andmekaitseametniku kontaktandmed;
- isikuandmete töötlemise eesmärk ja õiguslik alus;
- asjakohasel juhul teave selle kohta, et vastutav töötleva kavatses edastada isikuandmed kolmandale riigile või rahvusvahelisele organisatsioonile, ning teave kaitse piisavuse kohta
- isikuandmete säilitamise ajavahemik või, kui see ei ole võimalik, sellise ajavahemiku määramise kriteeriumid;
- teave õiguse kohta taotleda vastutavalt töötlevalt juurdepääsu andmesubjekti puudutavatele isikuandmetele ning nende parandamist või kustutamist või isikuandmete töötlemise piiramist või esitada vastuväide selliste isikuandmete töötlemisele, samuti teave isikuandmete ülekandmise õiguse kohta;
- teave õiguse kohta esitada kaebus järelevalveasutusele (AKI);
- teave selle kohta, kas isikuandmete esitamine on õigusaktist või lepingust tulenev kohustus või lepingu sõlmimiseks vajalik nõue, samuti selle kohta, kas andmesubjekt on kohustatud kõnealuseid isikuandmeid esitama, ning selliste andmete esitamata jätmise võimalike tagajärgede kohta;
- teave automatiseeritud otsuste ja profiilianalüüsi tegemise kohta.

Andmesubjektil on õigus saada vastutavalt töötlevalt kinnitust selle kohta, kas teda käsitlevaid isikuandmeid töödeldaks, ning sellisel juhul tutvuda isikuandmetega ja seonduva teabega.

Andmesubjektil on õigus nõuda, et vastutav töötleva parandaks põhjendamatu viivitusega teda puudutavad ebaõiged isikuandmed. Võttes arvesse andmete töötlemise eesmärgi, on andmesubjektil õigus nõuda mittetäielike isikuandmete täiendamist, sealhulgas täiendava õiendi esitamise teel.

Andmesubjektil on õigus nõuda, et vastutav töötleva kustutaks põhjendamatu viivitusega teda puudutavad isikuandmed ja vastutav töötleva on kohustatud kustutama isikuandmed põhjendamatu viivitusega, kui kehtib üks järgmistest asjaoludest:

- isikuandmeid ei ole enam vaja sellel eesmärgil, millega seoses need on kogutud või muul viisil töödeldud;
- andmesubjekt võtab töötlemiseks antud nõusoleku tagasi ning puudub muu õiguslik alus isikuandmete töötlemiseks;
- andmesubjekt esitab vastuväite isikuandmete töötlemise suhtes ja töötlemiseks pole ülekaalukaid õiguspäraseid põhjuseid või andmesubjekt esitab vastuväite isikuandmete töötlemise suhtes;
- isikuandmeid on töödeldud ebaseaduslikult;

- isikuandmed tuleb kustutada selleks, et täita vastutava töötaja suhtes kohaldatava liidu või liikmesriigi õigusega ette nähtud juriidilist kohustust;
- isikuandmeid koguti seoses infoühiskonna teenuste pakkumisega.

Andmesubjektil on õigus nõuda vastutavalt töötajalt isikuandmete töötlemise piiramist järgmistel juhtudel:

- andmesubjekt vaidlustab isikuandmete õigsuse, ajaks, mis võimaldab vastutaval töötajal isikuandmete õigsust kontrollida;
- isikuandmete töötlemine on ebaseaduslik, kuid andmesubjekt ei taotle isikuandmete kustutamist, vaid kasutamise piiramist;
- vastutav töötaja ei vaja isikuandmeid enam töötlemise eesmärkidel, kuid need on andmesubjektile vajalikud õigusnõuete koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks;
- andmesubjekt on esitanud isikuandmete töötlemise suhtes vastuväite, ajaks, kuni kontrollitakse, kas vastutava töötaja õiguspärased põhjused kaaluvad üles andmesubjekti põhjused.

Andmesubjektil on õigus saada teda puudutavaid isikuandmeid, mida ta on vastutavale töötajale esitanud, struktureeritud, üldkasutatavas vormingus ning masinloetaval kujul ning õigus edastada need andmed teisele vastutavale töötajale, ilma et vastutav töötaja, kellele kõnealused isikuandmed on esitatud, seda takistaks, kui:

- töötlemine põhineb nõusolekul või osutatud lepingul ning
- töödeldakse automatiseeritult.

Kui andmesubjekt kasutab andmete ülekandmise õigust, on tal õigus nõuda, et vastutav töötaja edastab andmed otse teisele vastutavale töötajale, kui see on tehniliselt teostatav. Andmesubjektil on õigus esitada kaebus AKI-le andmete töötlemise kohta.