

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie: 22.06.2021 nr 1.2-2/91-1
Meie 16.07.2021 nr 4/158

Arvamuse esitamine töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi eelnõu) kohta, millega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (edaspidi direktiiv). Tutvustasime eelnõuga kavandatavat kaubanduskoja liikmetele ning liikmetelt saadud tagasiside põhjal esitame järgnevalt oma märkused ning ettepanekud eelnõu kohta.

1. Katseaja peatumine

Kaubanduskoda toetab eelnõuga töölepingu seadusesse (edaspidi TLS) lisatavat § 10¹ lõiget 4, mis näeb ette, et katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu või kasutas puhkust. Vastav muudatus on positiivne, kuna aitab saavutada katseaja eesmärki, s.o võimaldada nii tööandjal kui töötajal hinnata tööle sobivust.

2. Teavitamiskohustus

Näeme, et direktiivi kohustuslike teavitamiskohustust puudutavate sätete ülevõtmisega suureneb ettevõtjate halduskoormus. Seega peame oluliseks, et seal, kus võimalik, tuleks siiski seda koormust võimalikult madalana hoida.

2.1. Teave maksete ja maksude kohta

Eelnõu § 1 punktiga 4 täiendatakse TLS § 5 lg 1 p 5 selliselt, et edaspidi tuleks tööandjal esitada töötajale andmed selle kohta, mis asutustele tööandja poolt kinnipeetavaid makse ja makseid tasutakse ja mis kaitse töötajale maksude või maksete tasumisega kaasneb. Eelnõu seletuskirja järgi tuleb näiteks töötajat



teavitada, et tulumaksu saab maksu- ja tolliamet ja et tulumaksust finantseeritakse riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse valitsemistegevust.

Tervitav on, et muudatuste jõustumisel plaanitakse täiendada erinevaid portaale veebileheküljega, millele töandjatel oleks võimalik maksusid ja makseid käsitletavate andmete esitamisel viidata. Siiski leiame, et tuleks hoopis uuesti üle vaadata muudatuse vajalikkus ning selle sisu.

Ülevõetava direktiivi sätte (artikkel 4 lg 2 p o) kohaselt tuleb töötajale esitada „kui see on töandja kohustus, andmed sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saab (saavad) töösuhtega seotud sotsiaalmakseid, ja igasugune töandja pakutav sotsiaalkindlustusega seotud kaitse“. Ülevõetavas sättes on seega käsitletud teabe esitamist eelkõige sotsiaalkindlustusmaksete saajate ja sotsiaalkindlustusmaksetega pakutava kaitse kohta ning näiteks tulumaksu saajast ega kaitsest teavitamist direktiiv ei nõua.

Eeltoodust lähtuvalt teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 punkti 4 selliselt, töandjal oleks kohustus esitada vaid neid andmeid, mille esitamise kohustus on nõutud direktiiviga.

2.2. Kasutajaettevõtja nimest teavitamine

Eelnõu § 1 punktiga 11 täiendatakse TLS § 6 lõiget 5 selliselt, et renditöötajat tuleb (lisaks sellele, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes) kirjalikult teavitada ka kasutajaettevõtja nimest.

Juhime tähelepanu sellele, et ülevõetav artikkel 4 lg 2 p f sätestab, et kasutajaettevõtja nimi tuleb teatada, **kui ja niipea kui see on teada. Sellest tulenevalt teeme ettepaneku lisada vastav täpsustus ka töölepingu seadusesse.**

3. Sobivate töötingimuste taotlemise õigus

Eelnõu § 1 punktiga 16 täiendatakse TLS §-i 18¹ lõikega 1¹ selliselt, et töötajal, kes on töandja juures töötanud vähemalt kuus kuud ja läbinud katseaja, kui seda on kohaldatud, on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, eelkõige tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga töötamist. Eelnõu § 1 punktiga 17 muudetakse TLS § 18¹ lg 2 sätestab, et töandjal on kohustus töötaja taotlust kaaluda ja sellest keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavad vormis 14 kalendripäeva jooksul põhjendada.

Ülevõetava direktiivi artikli 12 lg 1 kohaselt võivad liikmesriigid aga kehtestada piirangu, kui tihti võib selliseid taotlusi esitada. Sama artikli lõige 2 sätestab, et liikmesriigid peavad tagama, et töandja annab oma vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Kusjuures mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui kolme kuuni ja lubada vastata suuliselt, kui sama töötaja on esitanud uue samalaadse taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu. Eelnõu seletuskirjast ei



selgu, miks ei kasutata lõikes 1 nimetatud võimalust (kehtestata piirang) ning miks on põhjendamise tähtaega lühendatud 14 päevale.

Kaubanduskoja hinnangul on ilma piiranguta oht, et töötaja esitab samalaadset taotlust korduvalt või ka erinevaid taotlusi pidevalt. Selle tagajärjeks on aga tööandja halduskoormuse oluline suurenemine, kuna iga taotlusega kaasneb vastamis- ja põhjendamiskohustus. Ühtlasi leiame, et 14kalendripäevane vastamise ja põhjendamise tähtaeg võib sageli osutuda liiga lühikeseks.

Eeltoodust lähtuvalt teeb kaubanduskoda ettepaneku kasutada liikmesriikidele jäetud võimalust kehtestada piirang, kui tihti võib esitada taotlusi, mis toovad kaasa tööandjapoolse põhjendamise kohustuse. Vastav piirang võiks olla näiteks üks taotlus 12kuulise ajavahemiku jooksul. Samuti teeme ettepaneku kooskõlas ülevõetava direktiivi sättega anda tööandjale vastamiseks ja põhjendamiseks aega üks kuu.

4. Konkurentsipiirang

Eelnõu § 1 punktiga 18 täiendatakse TLS § 23 lõiget 1 lausega, mille kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Samas võimaldab aga direktiivi artikli 9 lg 2 liikmesriikidel palju laiemalt erandeid kehtestada, kui vaid konkurendi heaks töötamise piirang. Kaubanduskojale laekunud tagasisidest selgus, et põhjendatud juhtudel võiksid ka näiteks huvide konflikt või töötervishoid ja ohutus olla asjakohaseks aluseks piirata teise tööandja juures töötamist, s.o sõlmida vastav piirangukokkulepe.

Eeltoodust tulenevalt teeme ettepaneku kaaluda ülevõetava direktiivi artikli 9 lõikes 2 sätestatud võimaluse kasutamist.

Loodame, et peate võimalikuks meie märkuseid ja ettepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis neid lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Kristina Jerjomina kristina.jerjomina@koda.ee, 604 0071