
Muudatused töösuhete seadusandluses 2021-2022

Teatrilüüdi infotund 15.12.2021

Thea Rohtla

Rohtla Law Office OÜ

TTOS muudatused alates 01.01.2021

- 09.12.2020 võeti vastu TTOS ning teiste seaduste muutmise seadus. Märksõnad: kaasaegsus ja tööandjate halduskoormuse vähenemine
- Jõustumine 01.01; 01.03; 01.05; 01.09.2021
- **§ 12². Tööandja makstav haigushüvitis**
 - (1) Tööandja maksab töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse teise kuni viienda kalendripäeva eest 70% töölepingu seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud töötaja keskmisest töötasust (edaspidi *haigushüvitis*).

Muudatused alates 01.03.2021

Riskianalüüs

§ 13-4 Töökeskkonna riskianalüüs:

- tööandja koostab riskianalüüsi
- plaanib tegevused riskide vältimiseks
- teavitab töötajaid riskianalüüsist
- vajadusel uuendab analüüsi
- laeb juba olemasoleva riskianalüüsi TEISi üles
või edastab selle kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspektsioonile
või kasutab võimalust koostada riskianalüüs TEISis

Ohutu keskkonna tagamine – teenuseosutajad ettevõttes (seni FIEd)

§ 12 – Töötervishoiu ja tööohutuse üldised nõuded

- Teenuseosutaja - mistahes valdkonna iseseisev tegija, kes satub teise tööandja töökeskkonda. (nt.ettevõttesse kutsutud remondimees, riskianalüüsi tegija, aknapesija, töövahendi paigaldaja, vmt.)
- Teenuseosutajal kohustus teavitada tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest; tagada, et nende tegevus ei ohusta töötajaid, kellega töötatakse samas töökeskkonnas.

-
- Tööandjal kohustus teavitada tema töötajatega koos töötavat teenuseosutajat töökohal esinevatest ohtudest ning päästetööde ja esmaabi korraldusest;
 - kohustus uurida tööõnnetusi, mis on juhtunud teenuseosutajatega, kes töötavad tema töötajatega samas keskkonnas;
 - Kohustus vahetada omavahel infot, st. kaks või enam samas töökeskkonnas töötavat teenuseosutajat peavad üksteist oma tegevusega seotud ohtudest teavitama ja tagama, et nende tegevus teisi töötajaid ei ohusta.
-

Töökeskonna andmekogu (TEIS e. tööelu infosüsteem)

Toimub järk-järguline üleminek ITI-lt TEIS-ile; - tagab teabe kättesaadavuse

hõlbustab ettevõtjate suhtlust riigiga

loob uusi teenuseid ettevõtjatele

TEIS-is töödeldavad andmed:

isiku ja ettevõtte üldandmed

andmed ettevõtte töökeskonna kohta

TI järelvalvetegevuse ja –toimingute kohta

väärteomenetluste kohta

tööõnnetused, kutsehaigused, tööst põhjustatud

haigestumised

töövaidlused, lepitusmenetlused

-
- **Ohutusjuhendi** vajadus selgub riskianalüüsist, tööandjal suurem otsustusõigus vajalikkuse üle
 - Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonna - nõukogu töötajate esindaja **volituste kehtivusaja** otsustab vaid töötajate koosolek
 - 17.08.2021 jõustus VV määruse nr 144 "Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööõhutuse nõuded" muudatus, mis sätestab, milliseid dokumente võib tööandja töötajalt nakkusohutuse tõendamiseks nõuda.
-

Töölepingu seadus alates 08.01.2021

- Alates 08.01.2021 muutusid §§-des 117-129 sanktsioonid tööandjale, juhatusel liikmele või muule isikule, kellele vastav kohustus oli delegeeritud:
 - Töötajale TL andmete esitamata jätmine
 - Alaealisele talle vastunäidustatud töö lubamine
 - Alaealise tööle lubamine lapsevanema või tööinspektori nõusolekuta
 - Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades
 - Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine (§ 49)

-
- Teavitamiskohustuse täitmata jätmine (tähtajaline-tähtajatu TL, osaline-täistöoaeg)
 - Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine (§ 46 lg.1-3)
 - Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine (§ 46 lg.5)
 - Öötöö piirangu rikkumine
 - Igapäevase/iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine
 - Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel ja ettevõtte üleminekul
 - **Trahvimäärad 300 trahviühikut/jur.isikule 32000 €**

Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus

361 SE võeti vastu 13.10.2021 ja kuulutati välja 18.10.2021

Jõustumise aeg 01.04.2022/01.09.2022

Seaduse märksõnad:

- hoolduskohustusega isikute õigus küsida paindlikke töötingimusi
 - nende täiendav kaitse töölepingu ülesütlemisel
 - muudatused alaealiste töösuhetes
 - muudatused lapsepuhkuste regulatsioonis
-

□ § 8 Nõusolek alaealise töötamiseks

Seni kehtinud redaktsiooni lg-tes 3,4,6 ja 8 sätestatakse tööinspektorilt nõusoleku küsimise kohustus, sh kehtib 10-päevane nn ooteaeg, 7-14 aastaste alaealiste töölevõtmisel.

Muudatuse kohaselt jääb vastav kohustus tööandjale 7-12- aastaste alaealiste puhul.

□ TLS täiendatakse §-ga 139⁶:

Alaealise töötamise nõusoleku erisus

Kui tööandja kannab vajalikud andmed 13–14-aastase alaealise töötamise kohta maksukorralduse seaduse §-s 251 sätestatud töötamise registrisse vähem kui kümme tööpäeva enne 2022. aasta 1. septembrit, tohib 13–14-aastane alaealine tööle asuda alates 2022. aasta 1. septembrist. Kui tööinspektor on nimetatud perioodi jooksul 13–14-aastase alaealise töötamiseks nõusoleku andmisest keeldunud, on alaealisega sõlmitud tööleping käesoleva seaduse § 8 lõike 8 alusel tühine.

NB!

Mõlemad muudatused jõustuvad 01.09.2022

□ TLS täiendatakse §-ga 18¹ :

Hoolduskohustusega töötaja töötingimused

(1) Töötajal, kes kasvatab vähemalt üht alla 8-aastast last või hooldab märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajavat isikut, on õigus taotleda tööandjalt paindlikke töötingimusi, sealhulgas täita töökohustusi osaliselt või täielikult kaugtööna paindliku tööaja korralduse alusel või asuda tööle osalise tööajaga.

- *Pooled võivad selles ka kokku leppida*
- *Mõlemad vanemad*
- *Töötajal õigus esitada tõendeid, isikute ringi ei piirata*

-
- (2) Tööandja kaalub käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud taotluse läbivaatamisel töötaja vajadusi, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Tööandja põhjendab töötingimuste muutmisest keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kalendripäeva jooksul taotluse saamisest arvates.
 - *Töötaja ei tõenda hoolduskohustuse täitmise vajadust*
 - *Tööandjal ei ole kohustust paindlikke töötingimusi pakkuda*
-

(3) Pärast käesoleva seaduse §-des 60–65¹ sätestatud puhkust või ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehe lõppemist on töötajal õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

- *Töole naasmisel erinevatelt puhkustelt või ravikindlustuse seaduse alusel hoolduslehe lõppedes*
 - *Nt.õigus palga tõusule, kui tööl olles oleks olnud sellele õigus*
-

■ Täiendatakse ja muudetakse § 92 : Ülesütlemise piirangud

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

1) ...

2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sealhulgas kasutab käesoleva seaduse §-des 60–65¹ sätestatud puhkust või on ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel;

...

7) töötaja taotles käesoleva seaduse § 181 lõikes 1 sätestatud paindlikke töötingimusi.

(2) Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesöelduks käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel järgmistel juhtudel:

- 1) töötaja on rase või kasvatab alla kolmeaastast last;
- 2) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist taotlenud või kasutanud käesoleva seaduse §-des 60, 61 ja 63–65¹ sätestatud puhkust;
- 3) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist olnud ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel.

Muudatused vanemapuhkuste regulatsioonis alates 01.04.2022

Muudatused terminoloogias:

- Rasedus-ja sünnituspuhkus – emapuhkus
- Lapsendaja puhkus – lapsendajapuhkus
- Lapsehoolduspuhkus – vanemapuhkus
- Sünnituse tähtpäev – lapse sünnikuupäev

Muudeti ja täiendati paragrahve 59-63, 65,66

Olulisemad:

§ 59 Emapuhkus

- Kuni 100 kp, kui on väljastatud sünnitusleht (võimalus varem kasutada vanemapuhkust)
- 70 kp enne eeldatavat sünnikuupäeva
- Ema vanemahüvitis pereküvitiste seaduse alusel (varasem sünnitushüvitis). Maksab SKA
- Töötaja etteteatamise aeg tööandjale puhkuse kasutamisest 30 kp (võib kokku leppida muus ajas)

§ 60 Isapuhkus

- 30 kp, ühes osas või osade kaupa, perioodil 30 kp enne eeldatavat lapse sünnikuupäeva – lapse 3 aastaseks saamiseni
- Lühema kui 7 kp pikkusest võib TA keelduda
- Teatud olukordades saab kasutada ema abikaasa või registreeritud elukaaslane
- Taotlemine, määramine, maksmine vastavalt PHS
- Puhkuse kasutamisest teavitamine 30 kp ette

§ 62 Vanemapuhkus

- Õigus Eestis last kasvataval vanemal, kuni lapse 3a saamiseni
- Reeglina korraga 1 vanem; üheaegselt saavad kasutada kuni 60 kp ulatuses
- Puhkusele jäämisest või selle katkestamisest etteteatamine 30 kp
- Makstakse vanemahüvitist PHS alusel
- Kui hooldusõigus on ära võetud või piiratud ja vanem ei täida kohustust last kasvatada, õigust vanemapuhkusele ei ole

§ 63 Lapsepuhkus

- Mõlemal vanemal 10 tp ühe lapse kohta, mitme lapse korral mitte rohkem kui 30 kp.kalendriaastas
- Alates vanemapuhkuse lõppemisest kuni lapse 14-a
- Makstakse hüvitist: 50% PHS alusel arvutatud 1 kalendriaasta vanemahüvitise suurusel. Kui puhkust kasutatakse kal.aastal mitmes osas, ümber ei arvutata
- Mitte väiksem kui töötasu alammäär
- Etteteatamine 30 kp kui kasutatakse järjestikku rohkem kui 15 kp ja ajakavasse pole märgitud

Muutuvtunnikokkulepped jaekaubanduses

- Riigikogu võttis 25.11.21 vastu TLS ja Maksukorralduse seaduse muudatused:
 - võib sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam ja kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär.
 - töötaja võib lisaks oma tavapärasele tööajale teha täiendavat tööd kuni 8 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta.
 - Kokkulepe sõlmitekse kirjalikult. Kõik muutuvtunnid, mida tööandja võib uue kokkuleppe raames pakkuda, on vabatahtlikud, eraldi kokkulepitavad.
 - Tavapärase tööaeg ja muutuvtunnid ei tohi kokku ületada täistööaega.
 - muutuvtunnikokkuleppe võib sõlmida kuni 17,5 protsendiga oma töötajatest, ehk seda võimalust saab kasutada jaekaubanduse tööandja, kellele on vähemalt kuus töötajat.

22.11.2021 jõustus Kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus:

- puudutab kollektiivlepinguid, mis on sõlmitud TA-te ja a/ü liitude või keskliitude vahel.
- kollektiivlepingu tingimuse laiendamises võivad kokku leppida ühe lepingu poolena a/ü liit või sama tegevusala liikmeid koondav a/ü, mille liikmed moodustavad 15 % tegevusala töötajatest või millel on vähemalt 500 liiget, ning teise poolena tööandjad, kes annavad tööd vähemalt 40 protsendile vastava tegevusala töötajatele
- TLS § 109 lg.2 hüvitise suurenemine 12 kuupalgani
- Usaldusisikutele võimaldatav tööaeg 8 tundi nädalas
- Täiendav töötutoetus ja töötuskindlustushüvitis

Ootamas:

- Kooskõlastusringil on TLS, ATS ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu, millega võetakse üle läbipaistvate töötingimuste direktiiv (ülevõtmine peab jõustuma 1. augustist 2022):
 - katseaja pikenemine;
 - töötaja teavituskohustuse laienemine: maksed, tööandja pakutav koolitus, muud puhkused, TL ülesütlemise põhjendamise kohustus ja vorm, ÜT tegemine ja hüvitamine jm, kokku 26 muudatust;
 - TL muutmise/ümbervormistamine?
 - -

Ootamas:

- TLS § 10 kavandatav muudatus – lubada tähtajaliste töölepingute sõlmimine 6 kuu jooksul piiramatult; järgneva 6 kuu jooksul uusi tähtajalisi lepinguid sõlmida ei tohi, muutub tähtajatuks
- Soodustingimustel vanaduspensionide seaduse ja väljateenitud aastate pensionide seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus

**Täna kuulamast ja kaasa mõtlemast!
Ilusaid eesootavaid pühi!**

Thea Rohtla