
Olulised muudatused töölepinguseaduses + tööandjale vanemapuhkustest

Teatriliidu infotund 23.05.2022

01.08.2022 kehtima hakkavad muudatused TLS-s (521 SE)

- **TLS 5 lg 1 – Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:**
 - p.5 - ...tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta
 - võib esitada viitena tulumaksuseadusele, töötuskindlustuse seadusele, kogumispensionide seadusele, sotsiaalmaksuseadusele
 - p.6 - tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud
 - TA üldine koolituspoliitika; kui ei paku koolitust, võib teabe esitamata jätta
-

TLS § 5 muudatused

- p.9 - põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele;
 - õppepuhkus
 - hoolduspuhkus
 - tööandja poolt antav lisapuhkus vm
 - 10) viide töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele
 - lubatud viide TLS-le: TLS § 95 lg.1 ja 2; §§ 96-98
-

TLS § 5 muudatused

- p.13 - viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale
 - lubatud viide TLS-le või kollektiivlepingule
 - ÜT vaid poolte kokkuleppel (TLS § 44 lg 1)
 - hüvitamine vaba ajaga või poolte kokkuleppel rahas, 1,5-kordse töötasuga (TLS § 44 lg 6,7)
 - p.14 - katseaja kestus
 - teavitamine vajalik igal juhul
 - kogu muu katseaja info uues paragrahvis 10¹
-

TLS § 5 muudatused

□ Lg.2-5 muudatused:

- Tööandja teavitab andmetest heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Töötajal on igal ajal õigus andmetega tutvuda. TA võib nõuda kinnitust andmete esitamise kohta.
 - Kui töötajale ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, võib ta neid igal ajal nõuda. TA-l on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates.
 - Andmete muudatused kirjalikult hiljemalt muudatuste jõustumise päeval
 - Tööandjal andmete ja nende edastamise või vastuvõtmise kohta säilitamise kohustus töölepingu kehtivuse ajal ning 10 aastat töölepingu lõppemisest arvates
-

TLS § 6 muudatused

- ❑ lg 5 – renditöö tegemisel peab teavitama kasutajaettevõtte nime
 - ❑ lg 6 – summeeritud tööaja korral peab töötajale teatama tööajakava teatavakstegemise ja muutmise tingimused
 - ❑ lg 8 - Kui töötaja ja TA lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, peab tööandja teatama töötajale enne tema ärasõitu järgmised andmed: 1) riik, kus töötaja tööle asub; 2) riigis töötamise aeg; 3) töötasu maksmise vääring; 4) riigis viibimisega seotud hüved; 5) riigist tagasipöördumise tingimused.;
-

Kuidas vormistada muudatused?

Töötajale tuleb andmed esitada lihtsal, selgel ja arusaadaval viisil:

- Kui töötaja asub tööandja juurde tööle pärast muudatuste jõustumist, on tööandjal kohustus töötajat kirjalikus dokumendis teavitada kõigist TLS § 5 lõikes 1 toodud andmetest, sh 01.08.22 jõustunud muudatustest;
 - Kui töötaja töötab tööandja juures muudatuste jõustumise ajal, on töötajal õigus pärast muudatuste jõustumist küsida uusi andmeid (näiteks teavet ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra või maksude maksmisega kaasneva kaitse kohta).
-

Kuidas vormistada muudatused?

- Tööandjal on kohustus teave esitada, kui töötaja seda küsib
- SOM selgitus: kui töötaja seda ei küsi, ei pea tööandja seda esitama; st tööandjal ei ole kohustust omaalgatuslikult juba töötavate töötajatega sõlmitud töölepinguid või muid kirjalikke teavitusdokumente ümber vormistada.
- Millises kirjalikus dokumendis andmed esitada?
- Töölepingu lisana muudetud TL punctid
- Töölepingu lisana ümbervormistatud terviklik uus tööleping
- Ametijuhendis
- Töökorralduse reeglite muudatused/täiendused, lisana

Oluline: töötaja teavitamine peab olema tõendatav!

TLS § 10¹ Katseaeg

Lg.1 - Töötajale rakendub tööle asumise päevast arvates 4-kuuline katseaeg, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

Lg.2 - Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.

Lg.3 - Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest.

Lg.4 - **Katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu või kasutas puhkust.**

Lg.5 - Tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks ei kohaldata uut katseaega.

TLS § 18¹ Töötaja õigus sobivatele töötingimustele

- Lg.1 - Töötajal on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, sealhulgas töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga.
- Lg.2 - TA kaalub, kas töötaja soovid töötingimuste muutmiseks on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Keeldumist tuleb põhjendada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kp jooksul taotluse saamisest arvates.
- Lg.3 - Pärast TLS §§-des 60–65¹ sätestatud puhkust või hoolduslehe lõppemist on töötajal õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

TLS muud muudatused

- ❑ § 23 lg 1 - Tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe...
 - ❑ § 70 lg 2 – Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkuse algust, ...
 - ❑ § 86 lg 1 - Tööandja ja töötaja võivad tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda katseaja jooksul
 - ❑ § 92 – Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel:
 - töötaja taotles andmete esitamist; sobivaid tingimusi TLS § 18¹ alusel
-

Tööandjale vanemapuhkuste uuest, alates 01.04.2022 kehtivast regulatsioonist

Olulised muudatused terminoloogias:

- Rasedus-ja sünnituspuhkus – emapuhkus (täies ulatuses kehtib naistele, kelle oodatav lapse sünnitähätaeg on 10.06.22 või hiljem)
- Lapsehoolduspuhkus – vanemapuhkus

Muudeti ja täiendati paragrahve 59-63, 65,66, lisaks sätteid, kus ei tehtud sisulisi muudatusi, kuid vahetati mõisteid (9 paragrahvi)

Emapuhkus, isapuhkus

- Vanem planeerib SKA iseteeninduses
 - SKA teavitab tööandjat
 - 5 kp aega nõ reageerimiseks/mittenõustumiseks
 - Tööandja informeerimise kohustus 30 kp, kui pole kokku lepitud muud aega
 - Erand – ei pea teavitama/lühem aeg juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades eeldada
 - Vanem kasutab kõikide oma tööandjate juures
 - SKA teeb kande TÖR-I
 - Loetakse puhkuseõigust andva aja hulka
-

Lapsepuhkus, puudega lapse vanema lapsepuhkus

- Vanem planeerib SKA iseteeninduses
 - SKA teavitab seda TA, kelle e-posti aadressi vanem taotlusesse esitas (ei pea kõiki oma TA nimetama)
 - TL peatumise kannet ei tehta
 - Etteteatamine 30 kp kui kasutatakse järjestikku rohkem kui 15 kp ja ajakavasse pole märgitud. Kuni 15 kp kasutamise korral etteteatamine 14 kp
 - Puhkus selle töötaja tööpäevades
 - TA-l võimalus 5 kp jooksul keelduda: etteteatamisaja mittejärgimine, puhkuste ajakavas muu aeg
 - Loetakse puhkuseõigust andva aja hulka
-

Vanemapuhkus

- Taotlus/avaldus tööandjale
- Vanemahüvitise taotlus läbi SKA iseteeninduse
- Puhkusele jäämisest või selle katkestamisest etteteatamine 30 kp; puhkuse kasutajat võib vahetada päevade kaupa
- TA –l õigus töötajat mitte lubadapuhkusele/tööle etteteatamistähtaja mittejärgimisel
- Iga-aastase puhkuse õigust andva aja hulka ei loeta; puhkuse osade kaupa kasutamisel jälgi, et töötatud aeg loetaks puhkuseõigust andva aja hulka

TL ülesütlemise piirangud (TLS § 92)

Alates 01.04.2022:

Ülesütlemise piirangud

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

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

7) Töötaja taotles soolise võrdõiguslikkuse seaduses 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.~~

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse

muudatused:

(456 SE)

§ 3 lg 1 p 3: ... Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise,

§ 7 lg 4: Tööandja on kohustatud taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma seletuse isikule, kelle käesoleva seaduse § 11 lõike 3 alusel esitatud taotluse rahuldamisest on keeldunud või paindlikud töötingimused on edasi lükatud.

§ 11 lg 3 Töötajal on õigus taotleda tööandjalt töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi, millele tööandja peab mõistliku aja jooksul reageerima.

Tänaan kuulamast ja kaasa mõtlemast!

Thea Rohtla