

TÖÖLEPINGUS SEADUSE OLULISED MUUDATUSED 2022. AASTAL

www.roedl.com/estonia



Hea lugeja

2022. aasta toob kaasa olulisi muudatusi töölepingu seaduses seoses vajadusega võtta üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Muudatuste eelnõud on valmistatud ette Sotsiaalministeeriumi poolt. (Allikas: [Töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seadus. Eelnõu ja seletuskiri.](#))

Direktiivi 2019/1152 eesmärk on parandada töötingimusi, edendades läbipaistvamat ja prognoositavamat töötamist ning tagades samal ajal tööturu kohanemisevõime. Seetõttu näeb direktiiv ette miinimumõigused, mis kohalduvad Euroopa Liidus kõigile töötajatele, kellel on tööleping või töösuhe. Liikmesriigid peavad direktiivi üle võtma hiljemalt 1. augustiks 2022. Sotsiaalministeeriumi ette valmistatud eelnõu kohaselt ongi töölepingu seaduse muudatused plaanitud jõustuma 1. augustil 2022.

Direktiivis ettenähtu on liikmesriikidele suures ulatuses ülevõtmiseks kohustuslik ja seega tuleneb enamik Sotsiaalministeeriumi muudatusi direktiivist. Ainus plaanitud muudatus, mis ei ole seotud direktiiviga, on seotud puhkusetasu väljamaksmise ajaga.

Järgnevalt ülevaade olulisematest muudatustest.

Laieneb tööandja teavituskohustus

Kehtiv töölepingu seaduse § 5 lõige 1 näeb täna ette kaksteist kohustuslikku punkti, mida töölepingu kirjalik dokument peab vähemalt sisaldama. Sotsiaalministeeriumi ette valmistatud eelnõu täpsustab või täiendab oluliselt tööandja teavituskohustust.

Informatsioon makse ja makseid saavatest asutustest ja nende maksmisega seotud kaitsest

Praegu kehtiva seaduse kohaselt tuleb töölepingus kajastada tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed. Sellele lisandub nüüd kohustus informeerida iga töötajat ka asutustest, kes neid makse või makseid saavad, ning millist kaitset need maksud ja maksed pakuvad. Eelnõu seletuskirja kohaselt peab tööandja töötajat teavitama järgnevalt.

Maks või makse	Maksu või makset saav asutus	Maksu või maksega kaasnev kaitse
Tulumaks	Maksu- ja Tolliamet	Tulumaksust finantseeritakse riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse valitsemistegevust
Töötuskindlustusmaks	Maksu- ja Tolliamet	Töötuskindlustusmaksest rahastatakse töötuskindlustust, mis kindlustab teatud tingimustel töötajale kaitse (hüvitised, toetused ja teenused) töötuks jäämise korral
Kohustusliku kogumispensioni makse	Maksu- ja Tolliamet	Kohustuslikust kogumispensioni maksest rahastatakse II samba pensioni
Sotsiaalmaks	Maksu- ja Tolliamet	Sotsiaalmaksust rahastatakse ravikindlustust ning I ja II samba pensioni

Allikas: [Töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri](#)

Eelnõu seletuskirja kohaselt on plaanis täiendada kas Tööelu, Tööinspektsiooni või Eesti.ee portaali veebileheküljega, millele tööandjatel oleks võimalik makse ja makseid käsitlevate andmete esitamisel viidata. Vastav veebilehekülje täiendus peaks valmima 1. augustiks 2022.

Informatsioon tööandja pakutavatest koolitustest

Eelnõu kohaselt tuleb töölepingus teavitada tööandja pakutavatest koolitustest, kui neid pakutakse. See võib olla näiteks informatsioon tööandja üldise koolituskorralduse kohta või tööandja poolt töötajale ette nähtud koolituspäevadest.

Informatsioon tööandja poolt hüvitatavast puhkusest

Kehtiva töölepingu seaduse kohaselt tuleb töölepingus ette näha puhkuse kestus. Lisandub kohustus teavitada töötajat peale põhipuhkuse kestuse ka muudest tasustatud puhkustest, mille tasu maksab tööandja. Selliseks puhkuseks on näiteks õppepuhkus ja ka tööandja poolt töötajale antud tasustatud lisapuhkus.

Täiendatakse töölepingu ülesütlemise vorminõudeid

Praegu tuleb töölepingus viidata töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele. Eelnõu täiendab seda nõuet ning tulevikus on vajalik töölepingus viidata töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile, põhjendamiskohustusele ja etteteatamistähtaegadele, samuti kõikidele asjakohastele töölepingu seaduse sätetele või kollektiivlepingule.

Lisandub kohustus viidata töölepingus ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale

Tulevikus on vajalik igas töölepingus viidata seaduse või kollektiivlepingu sätetele, mis reguleerivad ületunnitöö tegemise ja tasustamise korda.

Kohustus viidata katseaja kestusele

Praegu kehtiva seaduse kohaselt kohaldub neljakuuline katseaeg automaatselt ja töölepingus lepitakse kokku kas lühema katseaja kohaldamises või katseaja kohaldamata jätmises. Eelnõu kohaselt tuleb katseaja kestus ära näidata igas töölepingus.

Töötaja õigus igal ajal töölepingu andmetega tutvuda

Eelnõuga jääb kehtima praegugi kehtiv põhimõte, mille kohaselt peab tööandja esitama töölepingu andmed heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Lisandub direktiivist tulenev töötaja õigus igal ajal nende andmetega tutvuda.

Kui töötajale ei ole töölepingu andmeid enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda ja tööandjal on kohustus need andmed esitada kahe nädala jooksul vastava nõude saamisest arvates.

Kohustus informeerida töölepingus toodud andmete muudatustest

Eelnõu näeb tööandjale ette kohustuse informeerida töötajat kirjalikult töölepingus toodud andmete muudatustest hiljemalt muudatuste jõustumise päeval

Kohustus infomeerida renditöö korral kasutajaettevõtte nimest

Praegu kehtiva seaduse kohaselt tuleb renditöötajat informeerida ainult sellest, et ta täitab oma tööülesandeid renditöona. Eelnõu toob sisse kohustuse teavitada renditöötajat ka kasutajaettevõtte nimest.

Kohustus informeerida summeeritud tööajaga töötajat tööajakava muutmise tingimustest

Kui töötaja töötab summeeritud tööajaga, on tööandja edaspidi kohustatud informeerima töötajat tööajakava muutmise tingimustest. Tööajakava muutmise kord oleneb ettevõtte töökorraldusest või ka näiteks kokkuleppest töötajatega või kollektiivlepingust. Tööajakava muutmise kord võib hõlmata näiteks seda, kas ja mis tingimustel on võimalik tööajakava muuta, milline on konkreetne tööajakava muutmise kord (kellega tuleb muutmise kokku leppida) jne.

Kohustus säilitada andmeid ja teavet töölepingu andmete edastamise või vastuvõtmise kohta

Eelnõuga lisandub tööandjale kohustus säilitada töölepingu andmeid ning teavet andmete edastamise või vastuvõtmise kohta töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat pärast töölepingu lõppemist. Selle muudatusega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2019/1152 artikkel 3, mille kohaselt „Tööandja esitab igale töötajale käesoleva direktiivi kohaselt nõutava teabe kirjalikult. Teave esitatakse ja edastatakse paberil või elektrooniliselt, kui see teave on töötajale kättesaadav, kui seda saab salvestada ja välja trükkida ning kui tööandja säilitab tõendi teabe edastamise või vastuvõtmise kohta.“ Tööandjal on valida, kas ta säilitab tõendi andmete edastamise või vastuvõtmise kohta või nii edastamise kui ka vastuvõtmise kohta. Tõendi säilitamise kohustus kehtib nii e-posti teel saadetud kui ka paberil üle antud töölepingu andmete kohta.

Erand teavitamiskohustusele töötaja suhtes, kelle tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas

Eelnõu näeb ette erandi tööandja teavitamiskohustusele töötaja suhtes, kelle tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestiku nädala jooksul. Sellise töötaja puhul ei pea tööandja töötajat töölepingu andmetest kirjalikult teavitama. Oluline on siiski märkida, et kehtima jäävad töölepingu seaduse § 4 lõiked 2 ja 5, mille kohaselt tuleb vähemalt kahe nädala pikkuse töösuhte korral sõlmida kirjalik tööleping.

Muudatused katseaja regulatsioonis

Eelnõu toob sisse eraldi paragrahvi katseaja kohta, mis reguleerib katseaja mõistet, pikkust, kohaldamist ja lühendamist ning erisusi tähtajalise töölepingu korral. Osaliselt on uude paragrahvi koondatud ka praegu kehtiv katseaja regulatsioon (mõiste ja eesmärk, õigus leppida kokku katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises, katseaja pikkus kuni kaheksaks kuuks sõlmitud töölepingu korral)

Nagu eespool öeldud, näeb eelnõu ette, et töölepingus tuleb ette näha katseaja kestus, seda ka juhul, kui kohaldub neljakuuline katseaeg.

Uueks regulatsiooniks on katseaja peatumine. Praegu kehtiva seaduse kohaselt katseaeg ei peatu näiteks kui töötaja suhtes on avatud töövõimetusleht. Eelnõu kohaselt ei arvestata katseaja hulka aega, kui töötaja tööülesannete täitmine on takistatud, eelkõige kui töötaja on ajutiselt töövõimetu või kasutab puhkust.

Eelnõu näeb ette ka piirangud katseaja kohaldamisele: tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks ei kohaldata uut katseaega.

Töötaja õigus taotleda paindlikke ja sobivaid töötingimusi

Töötajatel tekib õigus taotleda endale paindlikke ja sobivaid töötingimusi. Töötajal, kes on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud ja läbinud katseaja, kui seda on kohaldatud, on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, eelkõige tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga töötamist.

Tööandjal on kohustus vastata töötaja taotlusele 14 kalendripäeva jooksul alates taotluse saamisest. Seejuures peab tööandja kaaluma taotluse läbivaatamisel töötaja vajadusi, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega, ja keeldumise korral peab tööandja keeldumist kirjalikult (või elektroonselt) põhjendama.

Oluline on märkida ka seda, et eelnõu kohaselt ei tohi tööandja töölepingut erakorraliselt üles öelda põhjusel, et töötaja on esitanud taotluse paindlike ja sobivate töötingimuste kohaldamiseks.

Tööandja ei tohi keelata töötajal väljaspool tööaega töötada teise tööandja juures

Eelnõu toob sisse piirangud tööandja õigusele keelata töötajal töötada teise tööandja juures. Eelnõuga täiendatakse töölepingu seaduse § 23 (konkurentsipiirang) ja eelnõu kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud juhul, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe.

Puhkusetasu maksmise korra täpsustus

Ainus muudatus, mis ei ole seotud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2019/1152, puudutab puhkusetasu maksmist. Muudatus on vajalik õigusselguse loomiseks nii seoses puhkusetasu arvutamise kui ka selle maksmisega.

Eelnõu kohaselt tuleb puhkusetasu arvutamisel ja maksmisel aluseks võtta töötaja eelviimane kalendaarne tööpäev, kusjuures mõistet „kalendaarne tööpäev“ kasutatakse ka Vabariigi Valitsuse 2009. aasta 11. juuni määruses nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“.

Kokkuvõtteks

Eelnõuga laiendatakse märkimisväärselt nende andmete hulka, millest ja mille muutumisest peab tööandja töötajat tööle asumisel kirjalikult teavitama. Samuti täiendatakse nende andmete esitamise ja säilitamise korda. Kuivõrd eelnõuga ettenähtud muudatused laienevad ka juba sõlmitud töölepingutele, siis on soovitatav võimalikult varakult alustada vajaliku dokumentatsiooni ettevalmistusega.

Rödl & Partner Advokaadibüroo advokaadid on valmis Teid aitama vajalike muudatuste ettevalmistamisega. Huvi korral palun võtke ühendust partner Alice Salumets'ga.

Parimate soovidega

Alice Salumets, vandeadvokaat
Partner

[LinkedIn »](#) | [Facebook »](#)

Imprint

Publisher:
Rödl & Partner Estonia
Tartu mnt 13
10145 Tallinn
info@roedl.ee
www.roedl.com/estonia

Responsible for the content:
Alice Salumets
alice.salumets@roedl.com

Layout/Type:
Aiki Tiisler
aiki.tiisler@roedl.com

This Newsletter offers non-binding information and is intended for general information purposes only. It is not intended as legal, tax or business administration advice and cannot be relied upon as individual advice. When compiling this Newsletter and the information included herein, Rödl & Partner used every endeavour to observe due diligence as best as possible, nevertheless Rödl & Partner cannot be held liable for the correctness, up-to-date content or completeness of the presented information. The information included herein does not relate to any specific case of an individual or a legal entity, therefore, it is advised that professional advice on individual cases is always sought. Rödl & Partner assumes no responsibility for decisions made by the reader based on this Newsletter. Should you have further questions please contact Rödl & Partner contact persons.

The entire content of the newsletter and the technical information on the Internet is the intellectual property of Rödl & Partner and is protected by copyright. Users may load, print or copy the contents of the newsletter only for their own use. Any changes, duplication, distribution or public reproduction of the content or parts thereof, whether online or offline, require the prior written consent of Rödl & Partner.