

Töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (edaspidi direktiiv). Direktiiv näeb ette töötaja suhtes kohaldatavate töötingimustega seotud miinimumnõuded, et tagada töötingimuste piisav läbipaistvus ja prognoositavus. Eelnõuga viiakse töötaja töötingimustest teavitamine vastavusse Euroopa Liidu õigusega. Liikmesriikidel tuleb direktiiv oma õigusesse üle võtta hiljemalt 01.08.2022.

Eesti õigus vastab osaliselt direktiivis ette nähtud nõuetele. Direktiivi Eesti õigusesse ülevõtmiseks tuleb muuta töölepingu seadust (TLS), avaliku teenistuse seadust (ATS) ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadust (ELTTS).

Eelnõuga täiendatakse TLS-is nende andmete hulka, millest tööandja peab töötajat tööle asumisel kirjalikult teavitama. Tööandjal tekib kohustus teavitada töötajat tööandja pakutavast koolitusest, hüvitatavast puhkusest, katseaja kestusest, ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast, töölepingu ülesütleamise vormist ja põhjendamiskohustusest ning maksusid ja makseid saavatest asutustest ja nende maksmisega kaasnevast kaitsesest. Andmete muutmise korral tuleb teave muudatuse kohta esitada hiljemalt muudatuse jõustumise päeval. Samuti sätestab eelnõu töötaja kaitse ebasoodsa kohtlemise eest juhuks, kui töötaja toetub oma õigustele ja kohustustele, juhul tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat oma õiguste kaitsel.

ATS-i tuleb teha samasisulised muudatused. Muudatustega täiendatakse teabe hulka, mida tuleb ametnikule ametiasutuse töökorralduslikes aktides ja palgajuhendis esitada. ATS-i lisandub nõue, et ametikohale nimetamise haldusakt tuleb vormistada seitsme kalendripäeva jooksul ametikohale asumise päevast. Sama tähtaja jooksul tuleb ametnikule tutvustada ametiasutuse töökorraldust.

ELTTS-i täiendatakse uue teavituskohustusega, nähes ette sellised andmed, millest tuleb pikema kui ühe kuulise lähetuse korral töötajat kirjalikult teavitada. Need andmed hõlmavad näiteks lähetusperioodi kestust Eestis, töötasu ja selle maksmise vääringut ning riigist tagasipöördumise tingimusi.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna nõunik Maria-Helena Rahumets (maria-helena.rahumets@sm.ee, 626 9132). Eelnõu ja seletuskirja koostamises on osalenud sama osakonna töökeskkonna juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee, 626 9191) ning analüüsi ja statistika osakonna analüütik Liina Kaldmäe (liina.kaldmäe@sm.ee, 626 9726).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud Sotsiaalministeeriumi õigusnõunik Ethel Bubõr (ethel.bubor@sm.ee, 626 9738). Eelnõu keeleteoimetuse on teinud Rahandusministeeriumi ühisosakonna dokumendihaldustalituse keeleteoimetaja Virge Tammaru (626 9320, Virge.Tammaru@fin.ee).

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse TLS-i 1. aprillil 2022. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 28.05.2021, 20), ATS-i 1. aprillil 2022. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 04.01.2021, 28) ja ELTTS-i (RT I, 09.07.2020, 3).

Eelnõu on seotud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Ülevõetava direktiiviga tunnistatakse kehtetuks Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ töandja kohustuse kohta teavitada töotajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. Uue direktiivi kehtestamise eesmärk on täiendada töösuhte oluliste tingimuste loetelu ja suurendada töotajate kaitstust, võttes arvesse ligi 20 aasta jooksul toimunud töoturu arengut. Euroopa Liidu liikmesriikidel on kohustus direktiiv üle võtta hiljemalt 1. augustil 2022. a.

Eelnõule ei ole eelnenud väljatöötamiskavatsust. Eelnõu hõlmab sätteid, mis on liikmesriigile ülevõtmiseks kohustuslikud, mistõttu ei ole väljatöötamiskavatsuse koostamine hea õigusloome ja normitehnika eeskirja § 1 lõike 2 punktis 2 sätestatud erandi kohaselt vajalik.

Eelnõu § 1 punkt 19 näeb ette muudatuse, mis ei ole seotud direktiivi ülevõtmisega. Muudatusega täpsustatakse, et puhkusetasu tuleb töotajale maksta eelviimasel kalendaarsel tööpäeval. Muudatuse vajadus tuleneb seaduse rakenduspraktikast, kus on tõstatunud küsimus, kas puhkusetasu tuleb maksta eelviimasel kalendaarsel või eelviimasel reaalsel tööpäeval enne puhkuse algust. Muudatus ei too kaasa olulisi mõjusid ning tehakse õigusselguse huvides.

Eelnõu ei ole seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälteenamus.

2. Seaduse eesmärk

Eelnõuga võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Direktiiv näeb ette töotaja suhtes kohaldatavate töötingimustega seotud miinimumnõuded.

Kirjeldatud muudatused suurendavad nii töotajate (sealhulgas lähetatud töotajate) kui ka ametnike kaitstust ning aitavad tagada, et töotajaid ja ametnikke teavitatakse neile olulistest töö- ja teenistustingimustest, tehes seda õigel ajal ja kirjalikult.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kolmest paragrahvist.

Eelnõu §-ga 1 muudetakse töölepingu seadust (TLS).

Eelnõu § 1 punktiga 1 muudetakse TLS § 3 pealkirja. Muudatus seondub otseselt eelnõu järgmise punktiga. Kuivõrd TLS § 3 täiendatakse eelnõu järgmises punktis uue lõikega, nähakse ette töötaja kaitse ebasoodsa kohtlemise eest, on vajalik paragrahvi pealkirja täpsustamine, et paragrahvi pealkiri ja sisu oleksid omavahel vastavuses.

Eelnõu § 1 punktiga 2 täiendatakse TLS § 3 uue lõikega 2. Muudatusega võetakse üle direktiivi artikkel 17, mis näeb ette, et töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid (nt usaldusisik, töökeskkonnavolinik), tuleb kaitsta tööandja ebasoodsa kohtlemise eest või selliste ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada direktiivis sätestatud õiguste järgimine.

Säte tagab töötaja kaitse tööandja ebasoodsa kohtlemise (sh ebasoodsate tagajärgede) eest nii ülevõetavas direktiivis sätestatud õiguste kasutamisel (nt õigus küsida sobivaid töötingimusi) kui ka teiste TLS-is sätestatud õiguste kasutamisel.

Töötaja saab § 3 lõikes 2 välja toodud kaitse sisuliselt kolmel erineval juhul. Esiteks juhul, kui töötaja toetub TLS-is sätestatud õigustele või kohustustele, näiteks kui töötaja nõuab töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist, soovib kasutada oma põhipuhkust või nõuab töötingimuste andmete kirjalikult esitamist. Teiseks tekib töötajale kaitse juhul, kui ta pöörab tähelepanu oma õiguste ja kohustuste rikkumisele, näiteks kui töötaja viitab, et teda ei ole andmete muudatustest kirjalikult teavitatud. Kolmandaks tekib töötajale kaitse, kui ta toetab teist töötajat oma TLS-ist tulenevate õiguste kaitsel, näiteks kui töötajate usaldusisik pöörab tähelepanu, et tööandja ei taga töötajale töö- ja puhkeaja nõudeid.

Tööandja ei tohi ühelgi neist põhjustest töötajat ebasoodsalt kohelda, sealhulgas rakendada tema suhtes ebasoodsaid tagajärgi, näiteks kontrollida töökohustuste täitmist viisil, mis rikub töötaja privaatsust, takistada koolitusel osalemist või esitada seetõttu hoiatust.

Eelnõu § 1 punktiga 3 muudetakse TLS § 5 lõiget 1, et tagada paragrahvi õigusselgus ja kooskõla direktiivi nõuetega.

Kehtiv § 5 lõige 1 sätestab minimaalse kohustusliku loetelu andmetest, millest tööandja peab töötajat enne tööle asumist kirjalikult teavitama. Kõik andmed, mille esitamise kohustus on tööandjal seni olnud, tuleb jätkuvalt esitada, kuid andmete loetelu täiendatakse tulenevalt direktiivi artikli 4 lõike 2 nõuetest (vt lisandunud andmete osas eelnõu punkte 4-7, mh tuleb edaspidi töötajat teavitada 1) makse ja makseid saavatest asutustest ja nende maksmisega kaasnevast kaitsest, 2) koolitusest, 3) tööandja hüvitatavast puhkusest, 4) ülesütleamise vorminõuetest, 5) ületunnitööga seonduvast, 6) katseaja kestusest).

Andmete esitamise kirjalikkuse nõude näeb ette direktiivi artikkel 3 ja ajalise nõude direktiivi artikkel 5. Senine andmete esitamise kohustuse praktika ei muutu ja tööandja peab andmed jätkuvalt esitama enne töötaja tööle asumist ehk enne töötaja töö tegemise tegelikku algust. Andmed tuleb esitada kirjalikult. Andmete kirjalik esitamine tähendab TsÜS § 78 kohaselt andmete esitamist omakäeliselt või elektroonselt allkirjastatult.

Kuivõrd seaduse kehtiv sõnastus on praktikas tekitanud segadust töölepingu ja töölepingu kirjaliku dokumendi eristamisel (st kas § 5 lõikes 1 nimetatud andmed peavad sisalduma töölepingus), muudetakse õigusselguse tagamiseks sätte sõnastust. Paragrahvi 5 lõikes 1 nimetatud andmed ei pea ilmtingimata sisalduma pooltevahelises töölepingus. Oluline on see, et andmed oleksid töötaja tööle asumise hetkeks talle esitatud kirjalikus vormis (nt töölepingus,

selle lisas, ametijuhendis, töökorralduslikus dokumendis või muul viisil kirjalikult). Kui need andmed näiteks enne tööle asumist sõlmitud töölepingus sisalduvad, loetakse teavitamiskohustus täidetuks. Andmed võib töötajale esitada ühe või mitme dokumendi vormis.

Kui töötaja töötab enne eelnõu muudatuste jõustumist tööandja juures, tuleneb töötajale TLS § 5 lõikest 3 õigus igal ajal nõuda andmete esitamist. Töötaja võib pärast eelnõu seadusena jõustumist nõuda neid andmeid, mille esitamise kohustus nähakse ette käesolevas eelnõus. Näiteks võib töötaja nõuda kirjalikke andmeid ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra kohta või maksude ja maksete maksmisega kaasneva kaitse kohta. Tööandjal on töötaja nõudmisel kohustus andmed esitada.

Eelnõu § 1 punktiga 4 täiendatakse TLS § 5 lõike 1 punkti 5. Ka kehtiv seadus kohustab esitama töötajale andmed maksude (nt tulumaks, sotsiaalmaks) ja maksete (nt töötuskindlustusmaks, kohustuslik kogumispensioni makse) kohta. Edaspidi tuleb lisaks esitada andmed selle kohta, mis asutustele makse ja makseid tasutakse ja mis kaitse töötajale maksude või maksete tasumisega kaasneb. Muudatusega võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt o.

Tööandja peab töötajat seega teavitama järgnevalt:

<i>Maks või makse</i>	<i>Maksu või makset saav asutus</i>	<i>Maksu või maksega kaasnev kaitse</i>
Tulumaks	Maksu- ja Tolliamet	Tulumaksust finantseeritakse riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse valitsemistegevust
Töötuskindlustusmaks	Maksu- ja Tolliamet	Töötuskindlustusmaksest rahastatakse töötuskindlustust, mis kindlustab 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 ja riiklikku pensioni

Kuivõrd andmed maksude ja maksete kohta tohib esitada viite vormis, on muudatuste jõustumisel plaanis Tööelu, Tööinspektsiooni või Eesti.ee portaali täiendada veebileheküljega, millele tööandjatel oleks võimalik maksusid ja makseid käsitlevate andmete esitamisel viidata.

Eelnõu § 1 punktiga 5 täiendatakse TLS § 5 lõike 1 punkti 6 kohustusega teavitada tööandja pakutavast koolitusest, kui seda pakutakse. Säte võtab üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti h. Tööandja peab töötajat teavitama pakutavatest koolitustest. Näiteks võib tööandja esitada andmed selle kohta, mitmele koolituspäevale on töötajal aastas õigus, samuti muu asjakohane teave tööandja üldise koolituskorralduse kohta.

Eelnõu § 1 punktiga 6 täiendatakse TLS § 5 lõike 1 punkte 9 ja 10.

Punkti 9 täiendatakse tulenevalt direktiivi artikli 4 lõike 2 punktist i. Edaspidi on vajalik esitada täiendavaid andmeid töötaja puhkuse kohta. Esmalt täpsustatakse eelnõuga, et esitada tuleb andmed põhipuhkuse kestuse kohta. Seda tuleb teha ka kehtiva seaduse järgi, kuid muudatusega

täpsustatakse õigusalguse huvides, et teavitada tuleb just põhipuhkuse kestusest. Samuti tuleb teavitada muust tasustatud puhkustest, mille tasu maksab tööandja. Selline puhkus on näiteks õppepuhkus, aga ka muu tööandja poolt tasustatav puhkus, kui töötajal on sellele töötaja ja tööandja kokkuleppe kohaselt õigus (nt tööandja pakutavad lisapuhkuse päevad). Tööandja võib sealjuures edastada andmed selle kohta, mis tingimusel on muule puhkusele õigus, samuti puhkusepäevade arvu ja selle tasustamise korda.

Punktiga 10 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punktid g ja j. Direktiivi järgi tuleb töötajat teavitada lisaks ülesütlemise etteteatamistähtaegadele ka ülesütlemise vorminõuetest.

Tööandja peab seega töötajat teavitama kahest asjaolust: 1) ülesütlemisavaldus tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis; 2) ülesütlemist tuleb põhjendada (TLS § 95). Põhjendamiskohustuse korral tuleb eelkõige esitada teave osas, et tööandja peab alati ülesütlemist põhjendada (kuivõrd tööandja saab töölepingu üles öelda vaid erakorraliselt, st põhjust omades) ja töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist (töötaja ei pea põhjendama korralist ülesütlemist).

On oluline märkida, et teavitamiskohustus hõlmab endast kohustust teavitada ülesütlemise korral katseajal kõigi nimetatud tingimuste osas (vorm, põhjendamine, tähtajad). Katseajal saab samuti töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis selgitades ülesütlemise põhjuseid (nt katseaja ebarahuldavad tulemused).

Eeltoodud andmed võib esitada viitega õigusaktile või kollektiivlepingule. Näiteks viidates TLS § 95 lõigetele 1 ja 2 ning §-idele 97 ja 98. Katseajast teavitades oleks asjakohane viidata lisaks näiteks TLS §-le 96.

Samuti eemaldatakse punktist 10 tekstiosa „või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad“. Tegemist on tehnilist laadi muudatusega. Seadus nõuab ülesütlemise etteteatamistähtaegade kohta käivate andmete esitamist minimaalselt viite vormis. Töötajale võib alati esitada teabe detailsemalt ja otse ilma viiteta, mistõttu on punktist eemaldatav osa kordav.

Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse TLS § 5 lõiget 1 punktidega 13 ja 14.

Punktiga 13 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt 1, mille kohaselt tuleb esitada andmed ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra kohta. Andmed võib esitada õigusaktile või kollektiivlepingule viite vormis. Teavitamiskohustus peab hõlmama minimaalselt teavet selle kohta, et ületunnitööd tehakse kokkuleppel (TLS § 44 lg 1) ja ületunnitöö hüvitatakse eelduslikult vabas ajas või poolte kokkuleppel rahas, 1,5-kordse töötasu määras (TLS § 44 lg-d 6 ja 7).

Punktiga 14 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt g ning sätestatakse uus kohustus teavitada töötajat katseaja kestusest. Kehtiv seadus eeldab neljakuulise katseaja kohaldamist ja kohustab katseajast kirjalikult teavitama vaid juhul, kui töösuhte pooled lepivad kokku lühemas kui nelja kuu pikkuses katseajas. Muudatuse järel tuleb katseaja pikkusest alati teavitada. Kuigi seadus nõuab igal juhul kirjalikku kokkulepet juhaks, kui pooled lepivad kokku katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises (kehtiv TLS § 86 lg 2, muudatuse järel TLS § 10¹ lg 2), tuleb töötajale esitada kirjalik teave ka neljakuulise katseaja kohaldamise osas.

Eelnõu § 1 punktiga 8 muudetakse TLS § 5 lõikeid 2–5.

Lõikes 2 tehakse seonduvalt § 5 lõike 1 sõnastuse muudatusega esimeses lauses mittesisuline sõnastusmuudatus. Ka lisatakse lõikesse 2 teine lause, mille kohaselt on töötajal igal ajal õigus andmetega tutvuda. See säte võtab üle direktiivi artikli 3. Direktiivi kohaselt võib töötajale andmed esitada igal juhul paberil, kuid elektroonselt tingimusel, et teave andmete kohta on töötajale kättesaadav, salvestatav ja väljatrükitav. See tähendab, et tööandja peab töötajale tagama digitaalselt allkirjastatud andmete kättesaadavuse (nt ei tohi andmed paikneda kinnises serveris, millele töötajal ligipääs puudub) ning andmeid peab olema võimalik salvestada või välja trükkida.

Lõikes 3 tehakse tehnilist laadi muudatusi, mis on tingitud § 5 lõike 1 ümbersõnastamisest. Sätte senine tõlgendusviis ei muutu.

Lõikega 4 võetakse üle direktiivi artikkel 6. Kehtiv seadus kohustab andmete muudatusest teavitama ühe kuu jooksul alates muudatuse tegemisest, kuid direktiivi kohaselt tuleb töötingimuste andmete muudatusest teavitada hiljemalt muudatuse jõustumise päeval. Andmete muudatusest teavitades tuleb jätkuvalt arvestada sama paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatud (teave tuleb esitada arusaadavalt, võimaldada töötajal andmetega igal ajal tutvuda). Näiteks tuleb tööandjal andmete muudatus kirjalikult esitada, kui muutub palgapäev või töö tegemise koht.

Lõike 5 muudatusega võetakse osaliselt üle direktiivi artikkel 3. Direktiiv näeb ette, et juhul, kui andmed esitatakse töötajale elektroonselt, peab tööandja säilitama tõendi teabe edastamise või vastuvõtmise kohta. Seetõttu sätestatakse eelnõuga, et tööandjal on kohustus teave andmete edastamise või vastuvõtmise kohta säilitada töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates. Tööandjal on õigus valida, kas säilitada tõend andmete edastamise või vastuvõtmise või nii edastamise kui vastuvõtmise kohta. Seega juhul, kui töötajale esitatakse andmed näiteks e-posti vahendusel, peaks tööandja säilitama tõendi andmete esitamise kohta (nt koopia e-kirjast, millega andmed edastati) või andmete vastuvõtmise kohta (nt töötaja allkirjastatud kinnitus). Kui töötajale esitatakse andmed paberil, peab tööandja samuti säilitama tõendi andmete esitamise kohta.

Eelnõu § 1 punktiga 9 täiendatakse TLS § 5 lõikega 6. Lisatav lõige võtab üle direktiivi artikli 1 lõike 3, mille kohaselt võivad liikmesriigid sätestada üldisest kirjalikust teavitamiskohustusest erandi juhuks, mil töötaja tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul. Direktiiv ei kohusta erandit kehtestama, kuid see on mõistlik, et vähendada tööandja halduskoormust juhuks, mil töötaja töötab väikese töökoormusega. Olenemata teavitamiskohustuse erandist, tuleb TLS § 4 lõigetest 2 ja 5 tulenevalt sõlmida vähemalt kahe nädala pikkuse töölepingu puhul kirjalik tööleping, kus fikseeritakse töökoormus, töötasu ja teised poolte vahel kokku lepitud olulised tingimused.

Direktiivi kohaselt võetakse kolmetunnise keskmise arvutamisel arvesse töötamist kõigi tööandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad samasse ettevõttesse, kontserni või üksusesse. Erandi kohaldamiseks peab samal ajal esinema kaks eeldust: nii töötaja kokku lepitud kui ka tegelikult töötatud tööaeg ei tohi ületada keskmise tööaja piiri. Näiteks on erand kohaldatav, kui pooled leppisid kokku, et töötaja töötab nädalas kaks tundi ja töötaja ka realselt töötas nelja nädala peale kokku kaheksa tundi.

Keskmise arvutamisel tuleb arvesse võtta kogu tööandja jaoks tegelikult töötatud aega (sh ületunde). Näiteks ei ole erand kohaldatav, kui pooled leppisid kokku, et töötaja töötab nädalas

kolm tundi, kuid töötaja tegi lisaks sellele ühel nädalal viis ületundi, mis kasvatas nelja järjestikuse nädala keskmise nädalas töötatud tundide arvu enamaks kui kolm tundi.

Kui töötaja juba üks kord töötab keskmiselt rohkem kui kolm tundi nelja järjestikkuse nädala jooksul, tekib tööandjal igal juhul kohustus töötajat kirjalikult teavitada ja seda ka juhul, kui järgmise arvestusperioodi tegelikest töötundide arvust lähtuvalt ei tuleks töötajat teavitada. Näiteks kui jaanuaris oli töötajale veel erand kohalduv, kuid veebruarikuu ületundide tõttu tehti tegelikult tööd enam kui keskmiselt kolm tundi nelja järjestikuse nädala jooksul, peab tööandja esimesel võimalusel andmetest kirjalikult teavitama olenemata sellest, kas järgmistes kuudes oleks erandi kohaldamise eeldused taaskord täidetud (nt kui märtsi tundide arvu järgi erand jälle kohalduks).

Eelnõu § 1 punktiga 10 tunnistatakse kehtetuks TLS § 6 lõige 1. Eelnõuga luuakse eraldiseisev katseaega käsitlev paragrahv (vt eelnõu § 1 punkt 14, uus TLS § 10¹), kuhu käesoleva lõike põhisisu (neljakuulise katseaja eeldus ja katseaja mõiste) üle viiakse. Seetõttu tunnistatakse käesolev säte kehtetuks, kuivõrd seadusesse luuakse eraldi katseaega käsitletav paragrahv, mis reguleerib katseaja mõistet, pikkust, kohaldamist, lühendamist ja erisusi tähtajalise töölepingu korral. Muudatus on tingitud kahest asjaolust: 1) vajadusest koondada kõik katseaega puudutavad sätted (v.a katseajal töölepingu ülesütlemine) seaduse arusaadavuse ja struktuuri huvides ühte kohta; 2) vajadusest (eelnõu § 1 punktis 7) sätestada, et katseajast teavitamise kohustus on tööandjal igal juhul, mitte üksnes erijuhtudel nagu TLS § 6 pealkirjast ja sisust selgub.

Eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse TLS § 6 lõiget 5. Direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti f kohaselt tuleb renditöötajat teavitada kasutajaettevõtte nimest niipea, kui see on teada. Kehtiv seadus kohustab renditöötajat teavitama üksnes asjaolust, et tööülesandeid täidetakse renditööna, mistõttu tuleb teavitamiskohustust täiendada kohustusega teavitada kasutajaettevõtte nimest.

Eelnõu § 1 punktiga 12 muudetakse TLS § 6 lõiget 6. Kui töötaja töötab summeeritud töötaja arvestusega, peab tööandja edaspidi teavitama ka tööajakava muutmise tingimustest. Nõue tuleneb direktiivi artikli 4 lõike 2 punktist 1. Olenevalt pooltevahelisest kokkuleppes või ettevõtte töökorraldusest võib selline teave hõlmata seda, millistel juhtudel tööajakava muuta saab, kuidas muutmine toimub ja mis on muudatuste tegemise tähtajad, kas tööajakava muudatusi võivad omavahel kokku leppida ka töötajad, samuti muud pooltevahelises suhtes asjakohast teavet tööajakava muutmise kohta.

Eelnõu § 1 punktiga 13 muudetakse TLS § 6 lõiget 8. Muudatusega võetakse üle direktiivi artikli 7 lõige 1. Kehtiv TLS sätestab täiendava teavitamiskohustuse juhuks, kui pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust tema töölepingule ei kohaldata. Sellisel juhul tuleb töötajale esitada täiendavad andmed välisriigis töötamise tingimuste kohta. Muudatusega seotakse teavitamiskohustuse olemasolu sellega, kas töötaja töötab muus riigis kui tavaliselt. Seega ei ole teavitamiskohustuse olemasoluks edaspidi määrav töölepingule kohalduv õigus, vaid koht, kus töötaja tavaliselt töötab.

Kehtiva seaduse kohaselt on tööandjal teavitamiskohustus juhul, kui töötaja töötab Eestis ja töölepingule kohaldatakse Eesti õigust, kuid pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kuu aega Soomes. Küll ei ole kehtiva seaduse kohaselt TLS-ist tulenevalt teavitamiskohustust juhul, kui töötaja töötab Eestis ja töölepingule kohaldatakse Soome õigust ning pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kuu aega Soomes.

Muudatuse järgi on töötajal teavitamiskohustus juhul, kui pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab. Teavitamiskohustuse teke ei olene asjaolust, mis riigi õigust töölepingule kohaldatakse. Näiteks on muudatuse järgi tööandjal teavitamiskohustus juhul, kui töötaja teeb tavaliselt tööd Eestis, kuid pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kaks kuud Soomes. Teavitamiskohustus tekib antud olukorras nii juhul, kui töölepingule kohalduv õigus on Eesti õigus kui ka juhul, kui selleks on muu riigi õigus. Kui lepingule kohalduv õigus on Eesti õigus, kohalduvad lepingule TLS-ist tulenevad õigused ja kohustused. Kui lepingule kohalduv õigus on muu riigi õigus, kohaldatakse lepingule küll välisriigi õigust, kuid TLS-is sätestatud teavitamiskohustus kehtib jätkuvalt.

Eelnõu § 1 punktiga 14 täiendatakse TLS-i §-ga 10¹. TLS-i luuakse eraldi paragrahv, mis reguleerib katseaja mõistet, pikkust, kohaldamist ja lühendamist ning erisusi tähtajalise töölepingu korral.

Muudatus on tingitud vajadusest koondada kõik katseaega puudutavad sätted (v.a katseajal töölepingu ülesütlemine) seaduse arusaadavuse ja struktuuri huvides ühte kohta. Kuna direktiiv sätestab nõude, et teavitada tuleb katseaja kestusest, tuleb kehtetuks tunnistada TLS § 6 lõige 1 ning seetõttu on mõistlik katseaja kohaldamist käsitlevad sätted koondada seaduses ühte sobivasse kohta.

Lõikes 1 sätestatakse TLS § 6 lõikes 1 sisalduv katseaja mõiste ja TLS § 86 lõikes 1 sisalduv neljakuulise katseaja eeldus. Tegemist ei ole sisulise muudatusega ning jätkuvalt kehtib põhimõte, et seadus eeldab töötajale neljakuulise katseaja kohaldamist. Lõikesse 2 tuuakse muutmata kujul kehtiva TLS § 86 lõige 2. Lõikesse 3 tuuakse üle TLS § 86 lõige 3. Normi arusaadavuse huvides parandatakse lauseehitust, kuid tehtav muudatus ei mõjuta kehtivat õigust ja seniseid katseaja sätete tõlgendusi.

Lõige 4 võtab üle direktiivi artikli 8 lõike 3. Kehtivast seadusest ei tulene, et katseaeg peatub juhul, kui töötaja viibib näiteks haiguslehel või rasedus- ja sünnituspuhkusel. Ülevõetava direktiivi artikli kohaselt võivad liikmesriigid vastava erandi kehtestada. Sellisel juhul ei arvestata katseaja hulka seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine on takistatud. Takistus hõlmab eelkõige töötaja ajutist töövõimetust või puhkuse kasutamist, aga välistatud ei ole muud põhjused, mis takistavad tööandjal hinnata töötaja sobivust töö tegemisel. Töö tegemise takistuse korral pikeneb katseaeg võrdeliselt selle ajaga, millal tööülesandeid ei olnud võimalik täita. Näiteks juhul, kui töötaja oli viis päeva töövõimetuslehel, pikeneb katseaeg viie päeva võrra või kui töötaja jäi vahetult enne katseaja lõppu rasedus- ja sünnituspuhkusele, jätkub katseaeg puhkuselt naastes.

Erandi kehtestamine on mõistlik ja vajalik, kuna see aitab saavutada katseaja kohaldamise eesmärki – võimaldada tööandjal hinnata töötaja sobivust teha kokkulepitud tööd ning töötajal välja selgitada oma valmisolek teha konkreetset tööd. Kehtivast seadusest ei tulene, et katseaeg peatub juhul, kui töötaja töö tegemine on takistatud, kuid samasisuline tõlgendus on antud seadusandja poolt ka kehtiva õiguse alusel.¹ Samuti sisaldub samasisuline säte ATS § 24 lõikes 6. Selleks, et töövaidluse lahendamise praktika oleks ühtne, on oluline katseaja pikenedamine töötamise takistuse korral seaduses sätestada.

¹ Vt Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2021. Lk 168. Kättesaadav veebilehel: https://www.sm.ee/sites/default/files/toolepinguseaduse_selgitused_sisu_web.pdf.

Lõige 5 võtab üle direktiivi artikli 8 lõike 2 teise lause, mille kohaselt ei kohaldata tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks uut katseaega. Lõige on kohaldatav juhul, kui pikendatava või järjestikku sõlmitava lepingu alusel tehtav töö on sõlmitud selleks, et teha samalaadset tööd, mida töötaja tegi eelmise lepingu kohaselt. Samalaadseks tuleb pidada tööd, mis on eelmise lepingu alusel tehtava tööga identne, ja tööd, kus tööülesanded on eelmise tööga sarnased.

Katseaega ei kohaldata lepingute järjestikku sõlmimisel juhul, kui tähtajaliste lepingute järjestikku sõlmimise vahele jääb vähem kui kahekuuline ajavahemik (TLS 10 lg 1). Erandi sätestamise eesmärk on tagada, et juhul kui tööandjal on töötajast, tema teadmistest, oskustest jms tekkinud ettekujutus varasema töö tegemise käigus, ei ole uue katseaja kohaldamine mõistlik.

Eelnõu § 1 punktiga 15 muudetakse TLS § 18¹ pealkirja. Muudatus on vajalik, et sätte pealkiri vastaks selle sisule, võttes arvesse järgmiste eelnõu punktidega paragrahvis tehtavaid muudatusi.

Kuigi muudatav TLS-i redaktsioon ei sisalda § 18¹, on käesoleva eelnõu TLS § 18¹ käsitlevad muudatused tehtud, arvestades töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõus (SE 361) sisalduvaid muudatusi.²

Eelnõu § 1 punktiga 16 täiendatakse TLS § 18¹ lõikega 1¹. Muudatusega võetakse üle direktiivi artikkel 12, mis annab töötajale õiguse taotleda sobivaid töötingimusi ja saada tööandjalt taotlusele põhjendatud kirjalik vastus. Sobivate töötingimuste taotlemise all tuleb eelkõige mõista osalise töötaja asemel täistööajajas kokku leppimist ja tähtajalise lepingu vormistamist tähtajatuks. Samas ei ole välistatud, et arvestades konkreetse töösuhte eripärasid võib sobivate töötingimustena mõista ka midagi muud kui töölepingu tähtajatatus või täistööaeg. Ka sellisel juhul on paragrahv kohaldatav.

Tööandjal tekib vastamiskohustus juhul, kui töötaja on läbinud katseaja ja on töötanud kuus kuud. Need kaks tingimust peavad vastamiskohustuse tekkimiseks olema täidetud samal ajal. Vastamiskohustus tekib näiteks juhul, kui töötaja on läbinud kokkuleppel lühendatud kolmekuulise katseaja ja on pärast katseaja läbimist kolm kuud tööandja juures töötanud. Vastamiskohustust ei teki näiteks olukorras, kus katseaeg ei ole veel läbi (on ajutise töövõimetuse tõttu pikenenud), kuid töötamine on kestnud üle kuue kuu.

Samuti on võimalik olukord, kus töötaja suhtes katseaega ei kohaldata. Sellisel juhul peab täidetud olema vaid kuue kuu töötamise eeldus. Kuue kuu töötamise nõue ei pea olema pidev. Kuue kuu nõue võib olla täidetud, kui töötaja on järjestikku sõlminud kaks kolmekuulist tähtajalist töölepingut sama tööandjaga (nt kui töötaja töötab tähtajalise lepingu alusel tööandja juures kaks kuud, kuid vähem kui kahe kuu möödudes töötab uuesti neli kuud)

Eelnõu § 1 punktiga 17 täiendatakse TLS § 18¹ lõiget 2. Tööandja peab sobivate töötingimuste taotlust kaaluma sama korra kohaselt, kuidas tööandja kaalub hoolduskohustusega töötaja esitatud paindlike töötingimuste taotlust. Tööandjal on kohustus töötaja taotlust kaaluda ja sellest keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavad vormis 14 kalendripäeva jooksul

² Käesoleva eelnõu kooskõlastamiseks esitamise ajal on viidatud eelnõu Riigikogus teisel lugemisel. Kättesaadav veebilehelt: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/594ad3cb-f1f4-4c88-bddf-7419aacc7b15/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>

põhjendada. Tööandjal ei ole kohustust pakkuda sobivaid töötingimusi, küll aga võiksid asjaosalised koos leida võimaluse korral mõlemat poolt rahuldava lahenduse. Tööandjal on kohustus taotlusele vastata ja oma tehtud otsust selgitada. Põhjendusest peab ilmne, miks ei ole taotluse rahuldamine töökorraldusest tulenevalt võimalik. Kui tööandja taotlusest keeldub, peab keeldumine olema põhjendatud. Tööandja peab vastuse andmisel kaaluma nii töötaja kui tööandja huve.

Eelnõu § 1 punktiga 18 täiendatakse TLS § 23 lõiget 1. Täiendusega võetakse üle direktiivi artikli 9 lõige 1, mille kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal väljaspool tööaega asuda tööle teise tööandja juures. Kui teise tööandja juures töötab, ei tohi teda seetõttu ebasoodsalt kohelda (nt mitte lubada teise tööandja juures töötavat töötajat koolitusele). Teise tööandja juures töötamist võib piirata vaid TLS § 23 alusel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkuleppega. Seega saab tööandja piirata töötaja teise tööandja juures töötamist vaid juhul, kui selle kohta on poolte vahel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe ning täidetud on kõik TLS §-s 23 sätestatud konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivuse eeldused.

Eelnõu § 1 punktiga 19 muudetakse TLS § 70 lõiget 2. Tegemist on ainsa käesoleva eelnõuga tehtava muudatusega, mis ei seonu otseselt direktiivi ülevõtmisega. Muudatus ei too kaasa olulist õiguslikku muudatust, kuid on vajalik õigusselguse ja seaduse ühetaolise arusaadavuse huvides. Seaduse rakenduspraktikas on tõstatunud küsimus, kas puhkusetasu tuleb maksta eelviimasel kalendaarsel või eelviimasel realsel tööpäeval enne puhkuse algust. Selguse tagamine on oluline nii puhkusetasu arvutamise kui ka puhkusetasu maksmise kontekstis.

Muudatusega täpsustatakse, et puhkusetasu maksmisel ja arvutamisel tuleb aluseks võtta töötaja eelviimane kalendaarne tööpäev. Kalendaarse tööpäeva mõistet kasutab ka Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a vastu võetud määruses nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“. Kalendaarse tööpäeva all tuleb mõista päeva ajavahemikus esmaspäevast reedeni.

Puhkusetasu arvestuse aluseks on põhjendatud võtta kalendaarne tööpäev, mitte tegelik tööpäev arvukatel põhjustel. Valdav osa töötasu makseid toimub tänapäeval pangaulekandena ja sularahas maksmine on vähemuses, mistõttu on töötajal võimalik puhkusetasu laekumist kontrollida ja tööandjaga vajaduse korral ühendust võtta ka siis, kui töötaja sel päeval töö ei viibi.

Samuti tagab kalendaarse tööpäeva arvestuse aluseks võtmine päevaviisilise ja summeeritud tööajaga töötajate võrdse kohtlemise, sest kui lähtuda töötaja reaalsest eelviimasest tööpäevast, võib puhkusetasu maksmine päevaviisilise tööajaga (E–R) ja summeeritud tööajaga töötajatel väga erineda. Summeeritud tööajaga töötajal võib eelviimane tööpäev enne puhkuse algust olla mitu nädalat varem, mis tähendaks ka seda, et töötaja saabki mitu nädalat varem oma puhkusetasu kätte, näiteks juhul, kui summeeritud osalise tööajaga töötaja puhkus algas 01.06.2021, töötaja viimane tööpäev oli 25.05.2021 ja eelviimane tööpäev 16.05.2021 (pühapäev). Kui võtta puhkusetasu arvestuse aluseks eelviimane reaalne tööpäev, tuleks tööandjal maksta töötajale puhkusetasu välja 14.05.2021 (reede), ehk mitu nädalat enne puhkuse algust. Sama probleem tekiks näiteks juhul, kui töötaja on viibinud pikalt tööst eemal (nt töövõimetuslehel) ja soovib puhkust kasutada vahetult pärast tööle naasmist. Seetõttu on mõistlik võtta puhkusetasu arvestuse ja maksmise aluseks töötaja eelviimane kalendaarne tööpäev.

Eelnõu § 1 punktiga 20 muudetakse TLS § 86. Muudatus on tingitud eraldiseisva katseaega käsitleva paragrahvi kehtestamisest. Paragrahvi jäetakse üksnes katseajal töölepingu

ülesütlemist reguleerivad sätted. Kehtiva TLS § 86 lõikes 1 sisalduv neljakuulise katseaja eeldus viiakse katseagea käsitlevasse paragrahvi, mistõttu on vajalik parandada lõike 1 sõnastust. Kehtiv lõige 4 jäetakse muudetavasse paragrahvi muutmata kujul.

Eelnõu § 1 punktiga 21 tunnistatakse kehtetuks TLS § 86 lõiked 2 ja 3. Muudatus on tingitud eraldiseisva katseagea käsitleva paragrahvi kehtestamisest. Mõlemad lõiked viiakse eelnõuga kehtestatavasse eraldiseisvasse katseaja paragrahvi.

Eelnõu § 1 punktiga 22 muudetakse TLS § 92 lõike 1 punkti 7. Tööandja peab töösuhte üles ütleva mõjuval põhjusel TLS-is sätestatud alustel ning ülesütlemist ei tohi tingida TLS §-s 92 loetletud põhjused. Eelnõuga laiendatakse ülesütlemise põhjuste loetelu tulenevalt direktiivi artikli 18 lõikest 1, et tuua paremini esile olukorrad, mis ei õigusta ülesütlemist. Muudatusega täpsustatakse, et kehtivaks ülesütlemiseks ei anna alust asjaolu, et töötaja taotles sobivaid töötingimusi.

Kuigi muudetav TLS-i redaktsioon § 92 lõiget 7 ei sisalda, on käesoleva eelnõu TLS § 92 käsitlevad muudatused tehtud, arvestades töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõus (SE361) sisalduvaid TLS-i muudatusi.³

Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse TLS § 92 lõiget 1 punktiga 8. Tööandja peab töösuhte üles ütleva mõjuval põhjusel TLS-is sätestatud alustel ning ülesütlemist ei tohi tingida TLS §-s 92 loetletud põhjused. Eelnõuga laiendatakse ülesütlemise põhjuste loetelu tulenevalt direktiivi artikli 18 lõikest 1, et tuua paremini esile olukorrad, mis ei õigusta ülesütlemist. Muudatusega täpsustatakse, et kehtivaks ülesütlemiseks ei anna alust asjaolu, et töötaja taotles kirjalikke andmeid töötingimuste kohta, sh kui töötaja taotles kirjalike andmete muudatuse esitamist.

Eelnõu § 1 punktiga 24 täiendatakse TLS § 92 lõikega 4, nähes ette pööratud tõendamiskohustuse. Lisatav lõige võtab üle direktiivi artikli 18 lõike 3. Olukorras, kus tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-is sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesõelduks õigusvastaselt juhul, kui töötaja nõudis enne töösuhte ülesütlemist TLS §-is 5 nimetatud andmeid. Järelikult juhul, kui töötaja on nõudnud kirjalikke andmeid ja tööandja pärast vastavat nõuet töölepingu üles ütleb, eeldab seadus, et tööleping öeldi üles andmete nõudmise tõttu ja tööandja peab tõendama, et ülesütlemine toimus seaduses lubatud alusel. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks pööratud tõendamiskoormuse ajalist piiritlemist ning pööratud tõendamiskoormuse kohaldamisel tuleb silmas pidada mõistlikku aega.

Näiteks juhul, kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajaga, kes on hiljuti nõudnud kirjalike andmete esitamist, tuleb töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel tööandjal tõendada, et ta ütles lepingu üles TLS-s sätestatud alusel ning see ei olnud seotud andmete taotlemisega.

Eelnõu § 1 punktiga 25 täiendatakse TLS § 115, mis reguleerib Tööinspektsiooni teostatavat riiklikku ja haldusjärelevalvet ning kehtestab sätted, mille üle Tööinspektsioon TLS-is järelevalvet teostab. Täiendusega võetakse üle direktiivi artikli 15 lõige 1 b ja artikkel 19. Järelevalvepädevust tuleb täiendada viisil, et Tööinspektsioon saaks teostada järelevalvet ka TLS § 5 lõike 4 osas, st andmete muudatusest teavitamata jätmisest (näiteks kui tööandja ei ole

³ Käesoleva eelnõu kooskõlastamiseks esitamise ajal on viidatud eelnõu Riigikogus teisel lugemisel. Kättesaadav veebilehelt: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/594ad3cb-f1f4-4c88-bddf-7419aacc7b15/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>

töötajat muudatuse jõustumise päeval kirjalikult teavitatud ületunnitöö hüvitamise korra muutumisest).

Eelnõu § 1 punktiga 26 lisatakse seadusesse normitehniline märkus tulenevalt direktiivi artikli 21 lõikest 2. Normitehnilist märkust täiendatakse viitega Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivile 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.07.2019, lk 105-121), kuivõrd eelnõuga võetakse nimetatud direktiiv Eesti õigusesse üle.

Eelnõu §-ga 2 muudetakse avaliku teenistuse seadust (ATS).

Eelnõu § 2 punktiga 1 muudetakse ATS § 13 pealkirja. Muudatus seondub otseselt eelnõu järgmise punktiga. Kuivõrd ATS § 13 täiendatakse eelnõu järgmises punktis lõikega 2, nähakse ette ametniku kaitse ebasoodsa kohtlemise eest, on vajalik paragrahvi pealkirja täpsustada, et paragrahvi pealkiri ja sisu oleksid omavahel vastavuses.

Eelnõu § 2 punktiga 2 võetakse üle direktiivi artikkel 17, mis näeb ette, et ametnikke, sealhulgas ametnike esindajaid, tuleb kaitsta ametiasutuse ebasoodsa kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad ametiasutusele esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada direktiivis toodud õiguste järgimine.

ATS-i võetakse säte sarnaselt TLS-iga üle laiemalt kui direktiiv minimaalselt nõuab. Sätte laiem ülevõtmine tagab ametniku kaitse ametiasutuse ebasoodsa kohtlemise (sh ebasoodsate tagajärgede) eest nii ülevõetava direktiivis sätestatud õiguste kasutamisel (nt õigus küsida sobivaid töötingimusi) kui ka teiste ATS-is sätestatud õiguste kasutamisel. Ametnikul peab olema kaitse ebasoodsa kohtlemise eest igas olukorras, kus ametnik tugineb ATS-ist tulenevatele õigustele ja kohustustele ning ei ole põhjendatud eristada direktiivist tulenevaid õigusi ja muid ATS-ist tulenevaid õigusi.

Ebasoodsalt ei tohi kohelda ei ametnikke ega nende esindajaid (nt usaldusisik, töökeskkonnavolinik). Ametnik saab käesolevas lõikes sätestatud kaitse sisuliselt kolmel erineval juhul: 1) juhul, kui ametnik kasutab ATS-is sätestatud õigusi, näiteks kui ametnik nõuab teenistuslätetusega kaasnevate kulude hüvitamist või tegeleb seadusega lubatud kõrvaltegevusega; 2) juhul, kui ametnik pöörab tähelepanu oma õiguste rikkumisele, näiteks juhib tähelepanu asjaolule, et tema tööaeg koos ületunnitööga ületab arvestusperioodi jooksul keskmiselt 48 tundi nädalas; 3) juhul, kui ametnik toetab ametnikku tema ATS-ist tulenevate õiguste kaitsel, näiteks juhul, kui ametiühingu usaldusisik pöörab tähelepanu sellele, et ametiasutus ei taga ametnikule töö- ja puhkeaja nõudeid.

Ametiasutus ei tohi ühelgi neist põhjustest ametnikku ebasoodsalt kohelda, sealhulgas rakendada tema suhtes ebasoodsaid tagajärgi, näiteks kontrollida tökohustuste täitmist viisil, mis rikub töötaja privaatsust, takistada koolitusel osalemist või esitada seetõttu hoiatust.

Käesolev muudatus seondub ka direktiivi artikli 9 lõike 1 ülevõtmisega, mille kohaselt ei tohi ametiasutus keelata ametnikul väljaspool teenistusülesannete täitmist asuda tööle teise tööandja juures või täita teenistusülesandeid muus ametiasutuses, st tegeleda kõrvaltegevusega. Muu hulgas ei anna kõrvaltegevusega tegelemine alust ametnikku ebasoodsalt kohelda. Käesoleva punktiga kehtestatav säte katab ka vastava nõude, kuivõrd kõrvaltegevusega tegelemise õigus on ATS-ist otse tulenev ja selle õiguse kasutamisega ei tohi kaasneda ebasoodsat kohtlemist (nt ei tohi teisel ametikohal tegutseva ametniku osalemist koolitusel takistada).

Tuleb märkida, et kõrvaltegevuse piirang võib tuleneda eriseadusest (nt sätestab kohtute seadus §-s 49 kohtunike ametikitsenduse ja advokatuuriseadus § 27 lõike 1 punktis 4 avalikus teenistuses ja töö- või teenistuslepingu alusel tegutsemise piirangu advokaatidele). Sel juhul teeb eriseadus üldseadusest erandi ning kohaldada tuleb eriseadust. Üldnormis sisalduv kohustus on endiselt asjakohane, sest kõrvaltegevust võib piirata vaid seadusest tuleneva aluse korral (objektiivsetel alustel sätestatud kõrvaltegevuse piiranguid lubavad ka direktiivi artikli 1 lõige 6 ja artikli 9 lõige 2).

Eelnõu § 2 punktiga 3 muudetakse ATS § 26 lõiget 1 ja sätestatakse ametikohale nimetamise haldusakti vormistamise tähtaeg. Muudatusega täpsustatakse, et ametikohale nimetamise haldusakt tuleb vormistada seitsme kalendripäeva jooksul ametikohale asumise päevast. Muudatuse vajadus tuleneb direktiivi artikli 5 lõikest 1, mille kohaselt tuleb ametnikule esitada teave olulistest teenistussuhte aspektidest seitsme päeva jooksul alates ametikohale asumise esimesest päevast. Kuigi TLS nõuab kirjalikku teavitamist hiljemalt tööle asumise päeval, on ATS-is mõistlik sätestada andmete esitamiseks pikem ja maksimaalne direktiivi artikkel 5 lõikes 1 lubatud tähtaeg arvestades aega, mis kulub haldusakti nõuetekohasele koostamisele ja selle asutusesisesele kooskõlastamisele.

Eelnõu § 2 punktiga 4 muudetakse ATS § 48¹ pealkirja. Muudatus seondub eelnõu järgmise kahe punktiga. Kuivõrd § 48¹ eelnõu järgmises kahes punktis täiendatakse, on vaja paragrahvi pealkirja viia vastavusse selle sisuga.

Kuigi muudetav ATS redaktsioon ei sisalda § 48¹, on käesolevas eelnõus ATS § 48¹ käsitlevad muudatused tehtud arvestades töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus eelnõus (361 SE) sisalduvaid muudatusi.⁴

Eelnõu § 2 punktiga 5 täiendatakse ATS § 48¹ lõikega 1¹, võttes üle direktiivi artikli 12 lõike 1, mis annab ametnikule õiguse taotleda sobivaid teenistustingimusi ja saada ametiasutuselt taotlusele põhjendatud kirjalik vastus. Sobivate teenistustingimuste taotlemise all tuleb eelkõige mõista osalise tööaja muutmist täistööajaks ja tähtajalise teenistusülesannete täitmise vormistamist tähtajatuks. Säte ei välista, et arvestades konkreetse teenistussuhte eripärasid võib sobivate teenistustingimustena mõista ka midagi muud kui teenistuse tähtajatatus või täistööaeg. Ka sellisel juhul on paragrahv kohaldatav.

Ametiasutusel tekib vastamiskohustus juhul, kui ametnik on läbinud katseaja ja kui ta on teenistusülesandeid täitnud kuus kuud. Need kaks tingimust peavad vastamiskohustuse tekkimiseks olema täidetud samal ajal. Vastamiskohustus tekib näiteks juhul, kui ametnik on läbinud kokkuleppel lühendatud kolmekuulise katseaja ja on pärast katseaja läbimist kolm kuud ametiasutuses teenistusülesandeid täitnud. Vastamiskohustust ei teki näiteks olukorras, kus katseaeg ei ole veel läbi (on ajutise töövõimetuse tõttu pikenenud), kuid teenistusülesannete täitmine on kestnud üle kuue kuu.

Samuti on võimalik olukord, kus ametniku suhtes katseaega ei kohaldata. Sellisel juhul peab täidetud olema vaid kuue kuu eeldus, st ametnik peab olema ametiasutuse juures teenistusülesandeid täitnud kuus kuud. Kuue kuu nõue ei pea olema pidev. Kuue kuu nõue võib

⁴ Käesoleva eelnõu kooskõlastamiseks esitamise hetkel läbib viidatud eelnõu Riigikogus teist lugemist. Kättesaadav veebilehelt: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/594ad3cb-f1f4-4c88-bddf-7419aacc7b15/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>

olla täidetud, kui on ametnik on järjestikku kaks korda kolmeks kuuks nimetatud täitma ajutise iseloomuga teenistusülesandeid (nt kui ametnik nimetatakse samale ametikohale, kui ametikohalt vabastamise ja ametikohale nimetamise vaheline aeg on üks kuu).

Eelnõu § 2 punktiga 6 muudetakse ATS § 48¹ lõiget 2, võttes üle direktiivi artikli 12 lõike 2. Ametiasutus peab sobivate teenistustingimuste taotlust kaaluma sama korra kohaselt, kuidas ametiasutus kaalub hoolduskohustusega ametniku esitatud paindlike teenistustingimuste taotlust. Ametiasutusel on kohustus ametniku taotlust kaaluda ja sellest keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavad vormis 14 kalendripäeva jooksul põhjendada. Ametiasutusel ei ole kohustust sobivamaid teenistustingimusi võimaldada, kuid ametiasutusel on kohustus taotlusele vastata ja oma tehtud otsust selgitada. Põhjendusest peab ilmnema, miks ei ole taotlust töökorraldusest tulenevalt võimalik rahuldada. Kui ametiasutus taotlusest keeldub, peab keeldumine olema põhjendatud. Ametiasutus peab vastuse andmisel kaaluma nii ametniku kui ametiasutuse huve.

Eelnõu § 2 punktiga 7 täiendatakse ATS § 63 lõiget 1, millega võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt o. Täienduse kohaselt peaks palgajuhend sisaldama ka andmeid palgalt makstavate ja kinni peetava maksude ja maksete, neid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta. Seega tuleb palgajuhendis täpsustada, milliseid makse (nt tulumaks, sotsiaalmaks) ja makseid (nt töötuskindlustusmaks, kohustuslik kogumispensioni makse) ametiasutus palgalt tasub. Samuti tuleb esitada andmed selle kohta, mis asutustele makse ja makseid tasutakse ja mis kaitse ametnikule maksude või maksete tasumisega kaasneb.

Näitlikustav tabel selle kohta, millised andmed tuleks ametnikule esitada on toodud eelnõu § 1 punkti 4 selgituste juures.

Kuigi valdav osa direktiivist tulenevatest ATS-i täiendustest, mis käsitlevad lisanduvat teavitamiskohustust, tehakse ametiasutuse töökorralduse aktides, on mõistlik andmed palgaga seotud maksude ja maksete kohta esitada palgajuhendis. Seda põhjusel, et ametiasutuse töökorraldus ei sisalda palga maksmise regulatsiooni ega sea sellele nõuded, vaid seda reguleerib täielikult ametiasutuse palgajuhend.

Eelnõu § 2 punktiga 8 täiendatakse ATS § 67 lõike 2 punkti 3.

ATS § 67 lõige 2 määrab ära valdkonnad, mida on asutuses kohustuslik reguleerida.⁵ Suuremat osa direktiivist tulenevat kohustuslikus korras esitatavast teabest on mõistlik esitada ametiasutuse töökorraldusaktides, mitte haldusaktides. Direktiiviga ette nähtud kohustuslik teave on teenistussuhetes universaalne (nt saab kõigile asutuse ametnikele esitada samasugused andmed teenistusest vabastamise teate vormi kohta). Vaid palga ning muude tasude ja hüvitiste maksmise korda reguleeritakse eraldi palgajuhendis.

Kui ametnik täidab ametiasutuses teenistusülesandeid enne eelnõu muudatuste jõustumist, on ametnikul igal ajal õigus nõuda andmete esitamist. Ametnik võib pärast eelnõu seadusena jõustumist nõuda nende andmete esitamist, mille esitamise kohustus nähakse eelnõuga ette. Näiteks võib ametnik nõuda kirjalikke andmeid kohaldatava kollektiivlepingu kohta või maksude ja maksete maksmisega kaasneva kaitse kohta. Kui ametnik neid andmeid nõuab, tuleb ametiasutusel need esitada, eelkõige täiendada töökorraldusreegleid või palgajuhendit. Samas tuleb märkida, et eelduslikult tuleb ametiasutustel sellest hoolimata täiendada

⁵ Avaliku teenistuse käsiraamat. Justiitsministeerium 2013. Kättesaadav veebilehel: https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/avaliku_teenistuse_seaduse_kasiraamat.pdf.

töökorraldusreegleid ja palgajuhendit hiljemalt hetkel, mil värvatakse uusi ametnikke, kuivõrd neid peab teavitama eelnõuga ette nähtud muudatuste kohaselt.

Punkti 3 täiendatakse kohustusega esitada teave ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra kohta. Muudatusega võetakse üle direktiivi artikkel 4 lõige 2 punkt l. Andmed võib esitada viitevormis õigusaktile või kollektiivlepingule. Teavitamiskohustus peaks hõlmama minimaalselt teavet selle osas, et ületunnitööd tehakse ametniku nõusolekul (ATS § 39 lg 2) ja ületunnitöö hüvitatakse vabas ajas või rahas (ATS § 39 lg 6).

Eelnõu § 2 punktiga 9 täiendatakse ATS § 67 lõiget 2 uute punktidega 9-12.

Punktiga 9 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt h. Ametiasutuse töökorralduse aktis tuleb esitada andmed põhipuhkuse kestuse kohta, samuti andmed muu tasustatud puhkuse kohta, mille hüvitab ametiasutus. Selline muu puhkus on näiteks õppepuhkus, aga ka muu ametiasutuse poolt tasustatav puhkus, kui ametnikul on sellele. Vastav teave peaks hõlmama infot selle kohta, mis tingimusel on muule puhkusele õigus, samuti puhkusepäevade arvu ja selle tasustamise korda.

Punktiga 10 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punktid g ja j. Ametnikule tuleb esitada andmed teenistusest vabastamise teate vormi ja teenistusest vabastamise etteteatamistähtaegade kohta. Teate vormi puhul tuleb teavitada teenistusest vabastamise teate kirjaliku vormi nõudest. Põhjendamiskohustuse korral tuleb eelkõige esitada teave sellest, et ametnikul ei lasu teenistusest vabastamise põhjendamise kohustust, kuid ametiasutusel lasub. Ametniku poolt esitatud teenistusest vabastamise taotluse kirjaliku vormi näeb ette ATS § 87 lõige 1. Ka ametiasutuse esitatav teenistusest vabastamise teatis peab olema kirjalikus vormis tulenevalt ATS § 101 lõigetest 1 ja 2, aga ka HMS § 40 lõikest 1. Teenistusest vabastamisest etteteatamisel tuleb ametiasutusel esitada esialgne vabastamise motiveering, et ametnikul oleks võimalik esitada omapoolsed selgitused ja vastuväited.⁶

Samuti tuleb teavitada teenistusest vabastamise etteteatamistähtaegadest. Seadusest tulenevad etteteatamistähtajad on reguleeritud ATS 11. peatükis. On oluline märkida, et teavitamiskohustus hõlmab endast kohustust teavitada teenistusest vabastamise korrast katseajal kõigi nimetatud tingimuste osas (vorm, põhjendamine, tähtajad). Kõik punktis nimetatud andmed võib esitada viitega õigusaktile või kollektiivlepingule.

Punktiga 11 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt h, mille kohaselt tuleb ametnikku teavitada ametiasutuse pakutavast koolitusest. Kui ametiasutus ametnikule koolitust pakub, tuleb esitada eelkõige andmed selle kohta, mitmele koolituspäevale on ametnikul aastas õigus, samuti tuleb esitada muu asjakohane teave ametiasutuse üldise koolituspoliitika kohta. Kuigi ATS ei kohusta erinevalt TLS-ist ametnikule koolitust tagama, siis juhul, kui ametiasutus näeb ette ametiasutuse huvidest lähtuva koolituse, tuleb sellest kirjalikult teavitada.

Punktiga 12 võetakse üle direktiivi artikli 4 lõike 2 punkt n. Kui ametiasutuses on sõlmitud kollektiivleping, peab ametnik olema teadlik selle olemasolust ja tal peab olema võimalik lepingu sisuga tutvuda. Andmed kohalduva kollektiivlepingu kohta võib esitada viite vormis.

Eelnõu § 2 punktiga 10 täiendatakse ATS § 68 lõiget 2, millega võetakse üle direktiivi artikli 5 lõige 1. Muudatusega sätestatakse, et ametiasutus peab ametniku teenistusse võtmisel

⁶ Vt ka avaliku teenistuse käsiraamat, lk 297-298.

tutvustama talle ametiasutuse töökorraldust seitsme kalendripäeva jooksul ametikohale asumise päevast. Sarnaselt ATS § 26 lõike 1 muudatuse põhjendusele, tuleb siin pidada direktiivi artikkel 5 lõikes 1 lubatud maksimaalset ehk seitsme kalendripäeva pikkust tähtaega mõistlikuks.

Eelnõu § 2 punktiga 11 muudetakse ATS § 100 lõike 3 punkti 1. Ametiasutus saab ametniku teenistusest vabastada mõjuval põhjusel ATS-is sätestatud alustel ning teenistusest vabastamist ei tohi tingida ATS §-s 100 loetletud põhjused. Eelnõuga laiendatakse teenistusest vabastamise piirangute loetelu tulenevalt direktiivi artikli 18 lõikest 1, et tuua paremini esile olukorrad, mis ei õigusta teenistusest vabastamist. Muudatusega täpsustatakse, et teenistusest vabastamiseks ei anna lisaks paindlike teenistustingimuste taotlemisele alust ka see, kui ametnik taotleb sobivaid teenistustingimusi.

Kuigi muudetav ATS redaktsioon ei sisalda § 100 lõikeid 3–4, on käesolevas eelnõus ATS § 100 käsitlevad muudatused tehtud, arvestades töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus eelnõus (361SE) sisalduvaid muudatusi.⁷

Eelnõu § 2 punktiga 12 täiendatakse ATS § 100 lõiget 3 uue punktiga. Sarnaselt eelnõu eelmise punktiga laiendatakse muudatusega teenistusest vabastamise piirangute loetelu tulenevalt direktiivi artikli 18 lõikest 1, et tuua paremini esile olukorrad, mis ei õigusta teenistusest vabastamist. Muudatusega täpsustatakse, et teenistusest vabastamiseks ei anna alust asjaolu, kui ametnik taotleb kirjalikke andmeid teenistustingimuste kohta. See hõlmab nende andmete esitamist, mis peaksid sisalduma ametisse nimetamise haldusaktis, töökorralduslikes aktides ja palgajuhendis.

Eelnõu § 2 punktiga 13 täiendatakse ATS § 100 lõikega 5, nähes ette pööratud tõendamiskohustuse. Lisatav lõige võtab üle direktiivi artikli 18 lõike 3. Olukorras, kus ametiasutus ei tõenda, et ametnik vabastati teenistusest ATS-is sätestatud lubatud alusel, loetakse teenistusest vabastamine õigusvastaseks juhul, kui ametnik nõudis enne teenistusest vabastamist andmeid teenistustingimuste kohta. Järelikult juhul, kui ametnik on nõudnud kirjalikke andmeid teenistustingimuste kohta ja ametiasutus pärast vastavat nõuet ametniku teenistusest vabastab, eeldab seadus, et teenistusest vabastamine toimus teenistustingimuste andmete nõudmise tõttu ning ametiasutus peab tõendama, et vabastamine toimus seaduses lubatud alusel. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks pööratud tõendamiskoormuse ajalist piiritlemist ning pööratud tõendamiskoormuse kohaldamisel tuleb silmas pidada mõistlikku aega.

Näiteks juhul, kui ametiasutus vabastab teenistusest ametniku, kes on hiljuti nõudnud kirjalike andmete esitamist, tuleb teenistusest vabastamise vaidlustamisel ametiasutusel tõendada, et vabastamine toimus ATS-is sätestatud alusel ning see ei olnud seotud andmete esitamise nõudega.

Eelnõu § 2 punktiga 14 lisatakse seadusesse normitehniline märkus tulenevalt direktiivi artikkel 21 lõikest 2. Normitehnilist märkust täiendatakse viitega Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivile 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa

⁷ Käesoleva eelnõu kooskõlastamiseks esitamise hetkel läbib viidatud eelnõu Riigikogus teist lugemist. Kättesaadav veebilehelt: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/594ad3cb-f1f4-4c88-bddf-7419aacc7b15/T%C3%B6lepingu%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>

Liidus (ELT L 186, 11.07.2019, lk 105-121), kuivõrd eelnõu kohaselt võetakse nimetatud direktiiv üle Eesti õigusesse.

Eelnõu §-ga 3 muudetakse Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadust (ELTTS).

Eelnõu § 3 punktiga 1 täiendatakse ELTTS § 5 lõigetega 1⁴ ja 1⁵, millega võetakse üle direktiivi artikkel 6 ja artikli 7 lõige 2.

Eelnõuga sätestatakse tööandjale kohustus teavitada Eestisse lähetatud töötajat seaduses teatud sätestatud teabest kirjalikus vormis. Teavitamiskohustus kehtib vähemalt ühe kuu pikkuse lähetuse korral. Lähetatud töötaja tööandja peab töötajale teatavaks tegema lähetusperioodi kestuse Eestis, töötasu suuruse ja tasu maksmise vääringu (kas tasu makstakse eurodes või muus valuutas), lähetusega seotud hüved (nt elamisvõimalused), reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise korra ning riigist tagasipöördumise tingimused (riigist lahkumise kuupäev, transport). Samuti peab tööandja kirjalikult teatavaks tegema veebilingi ametlikule riiklikule veebisaidile, mis on loodud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2. See tähendab, et tööandja peab tegema teatavaks lingi Tööinspektsiooni ametlikule veebileheküljele, kus on leitav Eestisse lähetatud töötajale oluline teave.

Kui lähetatud töötaja pidi algselt olema Eestisse lähetatud lühemalt kui kuuks ajaks (st teavitamiskohustus ei kehtinud), kuid lähetuse kestel ilmneb, et lähetusperioodi pikendati enamaks kui üheks kuuks, tuleb tööandjal andmed kirjalikult esitada. Tööandja peab töötajat kirjalikult teavitama esimesel võimalusel pärast seda, kui on teada saanud või kokku leppinud, et lähetusperiood on pikem kui üks kuu.

Kui kirjalikult esitatud andmed muutuvad (nt muutub lähetusperioodi kestus või majutuskulude hüvitamise kord), tuleb andmete muudatus esitada kirjalikult hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

Kuigi kehtiva ELTTS järgi oleks normitehniliselt korrektne täiendada seadust lõigetega 1² ja 1³, täiendatakse seadust lõigetega 1⁴ ja 1⁵ arvestades ELTTS-i muudatusi autoveoseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõus.⁸ Käesoleva eelnõu edasise menetluse käigus saab vajaduse korral lõigete nummerdust korrigeerida.

Eelnõu § 3 punktiga 2 võetakse üle direktiivi artikkel 22, mis käsitleb direktiivi ülemineku korda. Eelnõus ette nähtud muudatuste jõustumise ajal Eestisse lähetatud töötaja võib nõuda kirjalike andmete esitamist vastavalt eelnõuga jõustunud korrale. Lähetatud töötaja võib nõuda nende andmete kirjalikku esitamist, mille esitamise kohustus käesoleva eelnõuga sätestatakse (nt andmed töötasu ja selle maksmise vääringu või riigist tagasipöördumise tingimuste kohta). Teave tuleb esitada lähetatud töötajale individuaalselt ja kirjalikult.

Eelnõu § 3 punktiga 3 lisatakse seadusesse normitehniline märkus tulenevalt direktiivi artikli 21 lõikest 2. Normitehnilist märkust täiendatakse viitega Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivile 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.07.2019, lk 105-121), kuivõrd eelnõu kohaselt võetakse nimetatud direktiiv Eesti õigusesse üle.

4. Eelnõu terminoloogia

⁸ Eelnõu toimiku number 21-0630. Kättesaadav eelnõude infosüsteemis: <https://eelnaud.valitsus.ee/main#XRC7DtPA>

Eelnõus ei kasutata uusi termineid.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu viib Eesti õiguse kooskõlla Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Euroopa Liidu liikmesriikidel on kohustus nimetatud direktiiv üle võtta hiljemalt 01.08.2022. Ülevõetava direktiiviga tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest.

Seletuskirjale on lisatud direktiivi vastavustabel.

6. Seaduse mõjud

Eelnõuga täiendatakse nende andmete hulka, millest tööandja peab töötajat tööle asumisel kirjalikult teavitama. Samuti täpsustatakse katseaja tingimusi ning nähakse ette töötajale õigus küsida sobivat töötamise vormi, kui töötaja on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud. Samasisulised muudatused nähakse ette suhetes ametiasutuse ja ametniku vahel. Lisaks täpsustatakse andmete hulka, millest tööandja peab Eestisse lähetatud töötajaid kirjalikult teavitama.

Eelnõul on sotsiaalne mõju, mõju majandusele ning mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele. Eelnõul ei tuvastatud mõju keskkonnale, regionaalarengule, julgeolekule ja välissuhetele, mistõttu ei ole mõju neis valdkondades hinnatud.

Sotsiaalne mõju

Sihtrühm: töötajad ja ametnikud, Eestisse lähetatud töötajad.

Statistikaameti tööjõu-uuringu andmetel töötas 2020. aastal töölepingu alusel 553 700 isikut ning avaliku teenistuse seaduse alusel 23 300 isikut. Kõigist hõivatutest (656 600) moodustasid nad 88%. 2020. aastal esitati Tööinspeksioonile teateid 1967 Eestisse lähetatud töötaja kohta (2019. aastal 3460).

Eelnõul on mõju töösuhetele. Muudatuste tulemusel suurenevad töötajate ja ametnike õigused saada infot oma töö- ja teenistustingimuste kohta ning seetõttu suureneb ka teadlikkus töö- ja teenistustingimustest. Enne tööle asumist peab tööandja töötajat või ametiasutus ametnikku teavitama tööandja või ametiasutuse pakutavatest koolitustest, kõigist tööandja või ametiasutuse poolt hüvitatavatest puhkustest, makse ja makseid saavatest asutustest, ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast ning katseaja kestusest. Samuti peab töötajale esitatavates kirjalikes andmetes või teenistusalases aktis sisalduma vähemalt viide töölepingu ülesütlemise või teenistusest vabastamise teate kirjalikule vormile ja põhjendamiskohustusele. Töötajale antakse õigus igal ajal töölepingu andmetega tutvuda. Ametnike puhul näeb muudatus ette ka töökorraldusaktide ja palgajuhendi ajakohastamise. Eestisse lähetatud töötajate puhul täpsustatakse nende andmete hulka, millest tööandja peab neid kirjalikult teavitama.

Töötaja ja ametniku kindlustunnet töösuhetes suurendab muudatus, mille järgi ei tohi tööandja või ametiasutus kohelda töötajat või ametnikku ebasoodsalt seetõttu, et ta kasutab TLS-is või

ATS-is sätestatud õigusi, juhib tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat, ametnikku või nende esindajat tema seadusest tulenevate õiguste kaitsel.

Muudatustega nähakse ette töötaja ja ametniku õigus peale 6-kuulist töötamist või ametiülesannete täitmist taotleda sobivaid töötingimusi ning tööandja või ametiasutuse kohustus taotlusele kirjalikult vastata. See omab positiivset mõju ebatraditsioonilises töövormis olevate töötajate või ametnike jaoks (osaajaga või tähtajaline töö või teenistus), kuna suurenevad nende võimalused liikuda kindlamale töö- või teenistusvormile.

Katseaja puhul täpsustatakse, et katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud. See võib pikendada katseaja pikkust nende töötajate jaoks, kes haigestuvad katseaja jooksul või kelle töötamine on muul viisil takistatud.

Eelnõu mõju ulatust töötajate ja ametnike jaoks võib pidada väikeseks, kuna muudatused ei eelda muutusi nende käitumises. Mõju sagedus on väike, kuna kõigi muudatuste sagedus on pigem ebaregulaarne ja harv. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kuna muudatused puudutavad 88% kõigist hõivatutest, on sihtrühm suur ning seeläbi võib ka eelnõu sotsiaalset mõju kokkuvõttes pidada oluliseks.

Mõju majandusele

Sihtrühm: tööandjad ja ametiasutused.

2020. aasta lõpu seisuga oli töötamise registri andmetel vähemalt ühe töötajaga tööandjaid 95 973.

Tööandjate ja ametiasutuste jaoks kaasneb muudatustega suurem kohustus oma töötajaid või ametnikke teavitada nende töö- ja teenistustingimustest, mistõttu suureneb nende koormus töötajate ja ametnike informeerimisel. Senisest suurem teavitamiskohustus on tööandjatel nii uute töösuhete loomisel kui ka töötaja taotlusel kehtivate töösuhete korral. Ametiasutused peavad täiendama töökorralduslikke akte ja palgajuhendit direktiivist tuleneva teabega teenistustingimuste kohta.

Ebatraditsioonilises töö- või teenistusvormis olevate töötajate või ametnike tööandjate ja ametiasutuste jaoks tekitab lisakoormust muudatus, mille järgi võivad töötajad ja ametnikud taotleda sobivamale töö- või teenistusvormile üleminekut. Tööandja või ametiasutus peab sellisele soovile kirjalikult vastama 14 kalendripäeva jooksul. Eesti tööelu-uuringu andmetel oli 2015. aastal 35% ettevõtteid/asutusi, kus oli ajutise, tähtajalise lepinguga töötajaid ning 57% ettevõtteid/asutusi, kus oli osalise tööajaga töötajaid. Seega võib muudatus mõjutada potentsiaalselt suuremat osa Eesti tööandjatest.

Katseaja muudatuse puhul peab tööandja edaspidi arvestama sellega, et katseaja sisse ei arvestata aega, kui töötaja tööülesannete täitmine on takistatud. Sellel võib olla positiivne mõju tööandjate jaoks, kuna võimaldab neil hinnata töötaja sobivust töökohale pikema aja jooksul olukorras, kus töötaja jääb katseajal näiteks pikemalt haigeks.

Muudatuste mõju ulatus tööandjate ja ametiasutuste jaoks on keskmine. Uuenenud teavitamiskohustus võib töötajate või ametnike nõudmisel eeldada olemasolevate dokumentide täiendamist ja parandamist, kuid ei eelda suuremas mahus muudatuste tegemist töökorralduses mistõttu ei kaasne sihtrühma jaoks kohanemiskulusi. Mõju sagedus on väike, kuna kõigi

muudatuste sagedus on pigem ebaregulaarne ja harv. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kuna eelnõu mõjutab kõiki tööandjaid ja ametiasutusi, on mõju sihtrühm suur ning majanduslik mõju seega oluline.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Sihtrühm: Tööinspeksioon

Eelnõu muudatuste tulemusel võib vähesel määral suureneda Tööinspeksiooni järelevalvemaht, kuna lisandub tingimusi, mille üle järelevalvet tuleb teostada. 2019. aastal tuvastas Tööinspeksioon kokku 688 rikkumist, mis olid seotud töötaja töötingimustest teavitamisega (2018. aastal 797 ja 2017. aastal 611 rikkumist). Samuti eeldavad muudatused tööinspektorite juhendamist ja koolitamist, et nad oleksid kursis muudatustega regulatsioonis, mis on vajalikud järelevalve tegemiseks.

Muudatuste mõju ulatus Tööinspeksiooni jaoks on väike, kuna need ei too kaasa uusi tegevusi, mis eeldaks kohanemist. Mõju sagedus on keskmine, kuna järelevalvet töösuhete üle tehakse regulaarselt. Kuna muudatused mõjutavad vaid ühte riigiasutust, on mõju sihtrühm väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kokkuvõttes on mõju riigiasutustele ja kohaliku omavalitsuse asutustele väheoluline.

7. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Seaduse rakendamisega ei kaasne täiendavaid kulusid. Riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused on kirjeldatud seaduse mõjude peatükis.

8. Rakendusaktid

Seaduse rakendamiseks ei ole vajadust muuta rakendusakte.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2022. aasta 1. augustil. See on kuupäev, millal tuleb liikmesriikidel direktiiv oma õigusesse üle võtta.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi EIS kaudu kooskõlastamiseks ministriumitele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Teenusmajanduse Kojale, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile ja Tööinspeksioonile.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2021. a.