

**Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus ja Eesti õigusaktide vastavustabel**

EL õigusakti norm	EL õigusakti vastavus kehtivale õigusele	EL õigusakti normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisised õigusaktid	Kommentaariid
<b>I peatükk</b>			
<b>Artikkel 1</b>			
<b>Eesmärk, reguleerimise ja kohaldamisala</b>			
1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada töötingimusi, edendades läbipaistvamat ja prognoositavamat töötamist ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.	Ei ole vaja üle võtta.		Direktiivi ülevõtmiseks tehakse vajalikud muudatused töölepingu seaduses, avaliku teenistuse seaduses, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses.
2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mis kohalduvad liidus kõigile töötajatele, kellel on tööleping või töösuhe, mis on määratletud igas liikmesriigis kehtivate õiguse, kollektiivlepingute või tava kohaselt, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.	Ei ole vaja üle võtta.		Direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad töötajad ja ametnikud. Siseriikliku õiguse ja Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt ei saa pidada direktiivi kohaldamisalasse kuuluvateks võlaõigusliku lepingu alusel teenuse osutajaid, juhatuse liikmeid ja praktikante, kelle teenuse osutamise või töö tegemise iseloom töölepingulisest suhtest oluliselt erineb (nt alluvusmäär, iseseisvus tööaja ja töökoha valikul, vastutus).

<p>3. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille puhul eelnevalt kindlaks määratud ja tegelik tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Selle kolmetunnise keskmise arvutamisel võetakse arvesse töötamist kõigi töandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad samasse ettevõttesse, kontserni või üksusesse.</p>	<p>Peame mõistlikuks erandi kehtestamist.</p>	<p>Teavitamiskohustuse erand sätestatakse TLS § 5 lõikesse 6.</p>	
<p>4. Lõiget 3 ei kohaldata sellise töösuhete suhtes, kus tasustatud töö tagatud mahtu ei ole enne töötamise algust kindlaks määratud.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Direktiivi mõttes ei ole tasustatud töö tagatud mahtu võimalik enne töötamist võimalik kindlaks teha eelkõige nulltunni- ja nõudetöölepingute puhul. Kehtiv õigus ei reguleeri nulltunni- või nõudetöölepinguid, mistõttu ei ole erandi sätestamine asjakohane.</p>
<p>5. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks isikud, kes vastutavad käesolevas direktiivis sätestatud töandjate kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik kohustused on täidetud. Nad võivad ka otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse täitmiseks füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhete pool. Käesolev lõige ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist.</p>	<p>Ei vaja üle võtmist ega pea mõistlikuks erandi kehtestamist.</p>		
<p>6. Liikmesriigid võivad objektiivsetel põhjustel sätestada, et III peatüki sätteid ei kohaldata riigiametnike, riiklike hädaabiteenistuste, relvajõudude ja politsei, kohtunike, prokuröride,</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Teatud ametnike osas on kehtivas õiguses sätestatud objektiivsetel põhjustel erisused direktiivi III peatükis sisalduvast. Juhul, kui siseriiklik erandeid sisaldab, ei ole</p>

uurijate või muude õiguskaitseasutustega teenistussuhtes olevate isikute suhtes.			tarvilik nende muutmine, kui nende olemasoluks esineb objektiivne põhjus.
7. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada artiklites 12 ja 13 ning artikli 15 lõike 1 punktis a sätestatud kohustusi töandjana tegutsevate füüsiliste isikute suhtes kodumajapidamistes, kus tööd tehakse nende kodumajapidamiste jaoks.	Ei ole vaja üle võtta ega pea mõistlikuks erisuse kehtestamist.		
8. Käesoleva direktiivi II peatükki kohaldatakse meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes, ilma et see piiraks vastavalt direktiivide 2009/13/EÜ ja (EL) 2017/159 kohaldamist. Artikli 4 lõike 2 punktides m ja o ning artiklites 7, 9, 10 ja 12 sätestatud kohustusi meremeeste ega kalurite suhtes ei kohaldata.	Vastab.		MTöoS §-de 8-11 järgi kohaldatakse meretöölepingu sõlmimisele TLS-is töölepingu sõlmimise kohta sätestatud (mh kehtib meretöölepingu sõlmimisel TLS § 5 teavitamiskohustus).
<b>Artikkel 2</b> <b>Mõisted</b>			
Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:	Mõisted ei vaja kehtivasse õigusesse ülevõtmist.		
a) „ <b>töögraafik</b> “– ajakava, milles määratakse kindlaks kellaajad ja päevad, mil töötamine algab ja lõpeb;			TLS-is on kasutusel mõiste tööajakava (TLS § 6 lg 6).
b) „ <b>viitekellaajad ja -päevad</b> “– ajavahemikud kindlaksmääratud päevadel, mille kestel võib töö töandja nõudmisel toimuda;			Kehtiv õigus ei reguleeri nõude- ega sarnast laadi tööd, mistõttu ei ole mõiste seaduses sätestamine asjakohane.
c) „ <b>töökorraldus</b> “– tööaja korraldamine ja jaotamine teatava mudeli järgi, mille määrab kindlaks töandja.			TLS-is on kasutusel mõiste töökorraldus (TLS § 5 lg 1 p 11).
<b>Artikkel 3</b> <b>Teabe esitamine</b>			

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.	Vastab osaliselt.	TLS § 5 lõiget 2 täiendatakse töötaja õigusega töölepingu andmetega igal ajal tutvuda ja tööandja kohustusega teave andmete edastamise või vastuvõtmise kohta säilitada.	Kehtiva TLS § 5 lg 1 järgi peab tööandja edastama töötingimusi puudutavad andmed kirjalikult (omakäeliselt või elektroonselt allkirjastatult). HMS § 55 lg 2 ja ATS 26 järgi edastatakse ametikohale nimetamise haldusakt ametnikule kirjalikus vormis. Haldusakti kehtima hakkamiseks on oluline, et oleks tõendatud haldusakti kohta teave liikumine asutuselt adreessaadile. <sup>1</sup>
<b>II peatükk</b>			
<b>Artikkel 4</b> <b>Teavitamiskohustus</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest.			
2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab vähemalt järgmist:			
a) töösuhte poolte andmed;	Vastab.		TLS § 5 lg 1 p 1 järgi peab töölepingu kirjalikus dokumendis teavitama tööandja ja töötaja nime, isiku- või registrikoodi ja elu- või asukoha. ATS § 26 lg 1 p-de 1 ja 2 järgi sisaldab ametisse nimetamise haldusakt poolte andmeid.
b) töö tegemise koht; juhul kui kindlaksmääratud või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades või tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise	Vastab.		TLS § 5 lg 1 p 8 järgi peab töötajat teavitama töö tegemise kohast. Kui pooled lepivad kokku, et töötaja teeb tööd mujal (eri kohtades või vabalt valitud kohas),

<sup>1</sup> Haldusmenetluse käsiraamat, lk 311. Kättesaadav veebilehel: <http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/14765/9985568605.pdf>

koht, ning ettevõtte registreeritud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;			tuleb sellest TLS § 6 lg 4 järgi eraldi teavitada. ATS-is on vastavad sätted ATS § 26 lg 1 p 6 ja § 67 lg 3.
c) ühte või mõlemat järgmistest: i) selle töö ametinimetuse, ametijärk, laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud, või ii) töö lühiiseloostus või -kirjeldus;	Vastab.		TLS § 5 lg 1 p-d 3 ja 4 järgi peab teavitama tööülesannete kirjeldusest, samuti ametinimetusest, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg. ATS § 26 lg 1 p 3 järgi teavitatakse ametikoha nimetusest.
d) töösuhte alguskuupäev;	Vastab.		Töö- või teenistussuhte alguskuupäevast kohustavad teavitama TLS § 5 lg 1 p 2 ja ATS § 26 lg 1 p 7.
e) tähtajalise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus;	Vastab.		TLS § 6 lg 2 ja ATS § 26 lg 1 p 9 järgi peab tähtajalise lepingu või teenistuse korral teavitama selle kestusest.
f) renditöötajate puhul kasutajaettevõtja nimi, kui ja niipea kui see on teada;	Vastab osaliselt.	Kehtiv õigus kohustab renditöö korral teavitama asjaolust, et tööülesandeid täidetakse renditööna, kuid ei kohusta teavitama kasutajaettevõtja nimest. TLS § 6 lõiget 5 täiendatakse.	ATS-s ei ole sätte ülevõtmine asjakohane ega mõistlik, kuivõrd avalikus teenistuses ei täideta ametiülesandeid renditööna.
g) katseaja kohaldamise puhul selle kestus ja tingimused;	Vastab osaliselt.	Seadust täiendatakse TLS § 5 lg 1 p-ga 9, mis reguleerib katseaja pikkusest teavitamise kohustust. Ka lisatakse ATS § 67 lg 2 p 11, mis käsitleb kohustust teavitada katseajal ülesütlemitähtaegadest.	TLS § 6 lg 1 kohustab katseaja kestusest töötajat teavitama üksnes juhul, kui katseae, mida rakendatakse, on lühem kui 4 kuud. ATS § 26 lg 1 p 10 kohustab teavitama katseaja kestusest. TLS § 5 lg 1 p 10 hõlmab endast kohustust teavitada katseajal töölepingu ülesütlemitähtaegadest.

h) tööandja pakutav koolitus, kui seda pakutakse;	Ei vasta.	TLS-is muudetakse § 5 lg 1 punkti 6. ATS-i täiendatakse § 67 lg 2 punktiga 11.	
i) tasustatavate puhkusepäevade arv, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik teavitamise ajal märkida, sellise puhkuse andmise ja kindlaksmääramise kord;	Vastab osaliselt.	Täiendada ATS-i § 67 lg 2 punktiga 9, kuivõrd kehtiv seadus ei kohusta puhkusest teavitama. Täiendada TLS § 5 lg 1 punkti 9, et lisaks põhipuhkuse kestusele peab teavitama muust tööandja poolt tasustatavast puhkusest.	TLS § 5 lg 1 p 9 järgi peab töötajat teavitama puhkuse kestusest.
j) kord, sealhulgas vorminõuded ja etteteatamistähtajad, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamistähtaegu märkida, siis selliste etteteatamistähtaegade määramise viis;	Vastab osaliselt.	ATS § 67 lg 2 punkti 10 tuuakse kohustus teavitada teenistusest vabastamise korrast, sh vorminõudest. TLS § 5 lõiget 10 muudetakse, et teavitamiskohustus hõlmaks vorminõudest teavitamist.	TLS § 5 lg 1 p 10 kohustab teavitama töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaegadest, kuid direktiivi järgi tuleb teavitada ka vorminõuetest. ATS ei kohusta teenistusest vabastamise korrast teavitama.
k) tasu, sealhulgas algne põhipalk, asjakohasel juhul eraldi märgituna muud tasu osad ja see, kui sageli ja mis viisil makstakse tasu, millele töötajal on õigus;	Vastab.		Direktiivile vastavad TLS § 5 lg 1 p 5 ning ATS § 26 lg 1 p 5 ja § 63.
l) kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoositav, siis töötaja tavapärase tööpäeva või -nädala pikkus ning ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine ning kui see on kohane, vahetuste muutmise korraldus;	Vastab osaliselt.	TLS § 5 lg 1 p 13 sätestab uue kohustuse teavitada ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast. Samasisuline täiendus tuuakse ATS § 67 lg 2 punkti 3. TLS § 6 lg-s 6 täpsustatakse, et teavitada tuleb ka tööajakava muutmise korraldusest.	TLS § 5 lg 1 p 7 järgi peab teavitama tööajast. TLS § 47 järgi hõlmab tööaja korraldus ka tööaja algust ja lõppu. ATS § 67 lg 2 p 1 järgi tuleb teavitada tööaja algusest ja lõpust.

<p>m) kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, teavitab tööandja töötajat järgmisest:</p> <p>i) teave selle kohta, et töögraafik on muutuv, tagatud tasustatud tundide arv ja tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine;</p> <p>ii) viitekellaajad ja -päevad, mil töötajat võib kohustada töötama;</p> <p>iii) vähim etteteatamisaeg, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist, ja vajaduse korral artikli 10 lõikes 3 osutatud tühistamise aeg;</p>	<p>Ei ole asjakohane üle võtta.</p>		<p>Direktiivi järgi tuleb töötajale esitada täiendav tööaega puudutav info juhul, kui tööajakava ei ole fikseeritud, teisisõnu tööaeg on prognoosimatu. Kehtiv õigus ei reguleeri prognoosimatuid töösuhteid, st töölepingulisi suhteid, kus tööajakava ei ole kindlaks määratav (eelkõige nulltunnija nõudetöölepingud). Kui vastavad prognoosimatu töökorraldusega töövormid kehtivas õiguses puuduvad, ei nõua direktiiv vastava regulatsiooni kehtestamist.</p>
<p>n) kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi, või väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud organi või asutuse nimetus;</p>	<p>Vastab osaliselt.</p>	<p>Täiendada ATS § 67 lõiget 2 punktiga 12, sest ATS ei näe ette kohustust kohaldatast kollektiivlepingust teavitada.</p>	<p>TLS § 5 lg 1 p 12 kohustab teavitama töötaja suhtes kohaldatast kollektiivlepingust.</p>
<p>o) kui see on tööandja kohustus, andmed sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saab (saavad) töösuhtega seotud sotsiaalmakseid, ja igasugune tööandja pakutav sotsiaalkindlustusega seotud kaitse.</p>	<p>Ei vasta.</p>	<p>Täiendada TLS § 5 lõige 1 punkti 5 ja ATS § 63 lõiget 1 kohustusega esitada teave asutuste kohta, kes saavad töösuhtega/teenistusega seotud sotsiaalmakseid.</p>	
<p>3. Kui see on asjakohane, võib lõike 2 punktides g–l ja o nimetatud teabe esitada viidetega õigus- ja haldusnormidele, põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega neid küsimusi reguleeritakse.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta, kuid peame teatud tingimustest viitevormis teavitamist mõistlikuks.</p>		
<p><b>Artikkel 5</b></p>			

<b>Teavitamise aeg ja viis</b>			
1. Kui seda ei ole eelnevalt esitatud, esitatakse artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud teave töötajale individuaalselt ühe või mitme dokumendi vormis hiljemalt seitsme kalendripäeva jooksul alates esimesest tööpäevast. Artikli 4 lõikes 2 osutatud muu teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi vormis ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast.	Vastab osaliselt.	ATS § 68 lõiget 2 tuleb täiendada viisil, mis kohustab töökorraldust tutvustama hiljemalt seitsme päeva jooksul teenistusse võtmisest.	TLS-is kehtib direktiivist rangem kord. Kehtiv TLS § 5 lg 1 loetleb andmed, mis tuleb töötajale esitada enne tööle asumist. Kui töötajale enne tööle asumist andmeid ei esitata, on töötajal neid õigus nõuda.
2. Liikmesriigid võivad töötada välja lõikes 1 osutatud dokumentide vormid ja näidised ning teha need töötajale ja tööandjale kättesaadavaks, sealhulgas ühtse ametliku riikliku veebisaidi kaudu või muul sobival viisil.	Ei ole vaja üle võtta.		
3. Liikmesriigid tagavad, et kohaldatavasse õigusraamistikku kuuluvaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või üldiselt kohaldatavaid kollektiivlepinguid käsitlev teave, mille tööandja peab edastama, tehakse üldiselt kättesaadavaks tasuta selgel, läbipaistval, terviklikul ning eemalt ja elektrooniliste vahenditega kergesti kättesaadaval viisil, sealhulgas olemasolevate veebipõhiste portaalide kaudu.	Vastab.		Nõutud teave on leitav Riigi teataja ja Ametlike teadaannete veebilehtedelt.
<b>Artikkel 6</b>			
<b>Töösuhte muutmine</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab töötajale esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval dokumendi vormis kõik muudatused, mis on tehtud artikli 4 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele antavas artiklis 7 osutatud lisateabes.	Vastab osaliselt.	TLS § 5 lõikes 4 sätestatud tähtaega muudetakse rangemaks. Muudatustest teavitamise nõue lsiatakse ka ELTTS § 5 lõikesse 1 <sup>5</sup> .	Kehtiva TLS § 5 lg 4 järgi esitatakse teave andmete muudatuste kohta töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest. ATS vastab direktiivi nõuetele, kuivõrd HMS § 61 lg 1 järgi kehtib haldusakt (ATS § 26 lg 1) adressaadile teatavaks



			tegemisest või kättetoimetamisest. Teenistustingimuste muudatused ei saa kehtivalt jõustuda enne nende isikule teatavaks tegemist või kättetoimetamist. Ka ATS § 68 järgi teavitatakse ametnikke enne ametiasutuse töökorraldust puudutavate aktide kehtestamist.
2. Lõikes 1 nimetatud dokumendi nõuet ei kohaldata muudatuste suhtes, mis kajastavad üksnes muudatusi õigus- ja haldusnormides, põhikirjasätetes või kollektiivlepingutes, millele on viidatud artikli 5 lõikes 1 ja kui see on kohane, artiklis 7 osutatud dokumentides.	Ei pea mõistlikuks seaduses erisuse sätestamist, kuivõrd praktiline vajadus puudub (tööandjad ei teavita õigus- ja haldusnormide jt muudatustest).		
<b>Artikkel 7</b>			
<b>Lisateave teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitab tööandja artikli 5 lõikes 1 osutatud dokumendid enne töötaja ärasõitu ning need dokumendid sisaldavad vähemalt järgmist lisateavet:	Vastab osaliselt.	TLS § 6 lg 8 vajab muutmist. Teavituskohustus tuleb viia ka ELTTS § 5 lõikesse 1 <sup>4</sup> .	Kehtiva TLS § 6 lg 8 kohaselt oleneb teavitamise kohustus asjaolust, kas töötaja töötab teises riigis kauem kui üks kuu ja kas lepingule kohaldatakse Eesti riigi õigust. Direktiiv ei too lähetuse kohta esitatava lisateabe kohustuse kriteeriumina õiguse kohalduvust. ATS § 44 lg 5 ja § 45 lg 5 kehtestatud määruste alusel vastab teenistuslähetusse ja pikaajalisse välislähetusse saatmisel kehtiv teavitamiskohustus direktiivi nõuetele.
a) riik või riigid, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö eeldatav kestus;	Ei vasta.	Kehtiva õiguse järgi tuleb kirjalikult teavitada töö eeldatavast kestvusest. Direktiivi järgi tuleb kirjalikult	

		teavitada ka riigist, kuhu lähetatakse. Seega täiendatakse TLS § 6 lõiget 8. Ka täiendatakse ELTTS § 5 lõiget 1 <sup>4</sup> .	
b) tasu maksmisel kasutatav vääring;	Vastab osaliselt.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	TLS § 6 lg 8.
c) kui see on asjakohane, siis tööülesannetega seotud rahalised või mitterahalised hüvitised;	Vastab osaliselt.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	TLS § 6 lg 8.
d) teave selle kohta, kas välislähetusest tagasipöördumine on ette nähtud, ning kui on, siis töötaja tagasipöördumisega seotud tingimused.	Vastab osaliselt.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	TLS § 6 lg 8.
2. Liikmesriigid tagavad, et lähetatud töötajale, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse lisaks sellele teatavaks:	Ei vasta.	ELTTS-i täiendatakse § 5 lõikega 1 <sup>4</sup> . ELTTS-i tuleb kehtestada tööandja kohustus teavitada lähetatud töötajat käesoleva artikli lõikes 2 toodud tingimustest.	Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja tagama, et lähetatud töötajale teatud töötingimusi kohaldatakse, kuid puudub kohustus neist kirjalikult teavitada.
a) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavale õigusele;	Ei vasta.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	
b) kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud hüvitised ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;	Ei vasta.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	
c) link ühtsele ametlikule riiklikule veebisaidile, mille vastuvõttev liikmesriik on loonud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.	Ei vasta.	ELTTS § 5 lg 1 <sup>4</sup> .	
3. Kui see on asjakohane, võib lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teabe esitada viidetega õigus- või haldusnormide, põhikirjade või	Ei vaja ega pea mõistlikuks üle võtmist.		

kollektiivlepingute erisätetele, millega seda teavet reguleeritakse.			
4. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata lõikeid 1 ja 2 juhul, kui iga tööperioodi kestus väljaspool seda liikmesriiki, kus töötaja tavaliselt töötab, on neli järjestikust nädalat või vähem.	Vastab osaliselt.	ELTTS-i § 5 lõiget 1 <sup>4</sup> tuleb ühe kuu kriteeriumiga täiendada.	TLS § 6 lõiget 8 kohaldatakse lähetusele, mis on kestvusega pikem kui üks kuu. ATS alusel toimuva lähetuse korral kehtib teavitamiskohustus iga lähetuse korral olenemata selle kestusest.
<b>III peatükk</b>			
<b>Artikkel 8</b> <b>Katseaja maksimaalne kestus</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhte puhul kohaldatakse katseaega, mis on määratletud liikmesriigi õiguse või tavaga, ei ole see pikem kui kuus kuud.	Vastab.		TLS § 86 lg 1 ja ATS § 24 lg 2 kohaselt on katseaja maksimaalne kestus neli kuud.
2. Tähtjaliste töösuhete puhul tagavad liikmesriigid, et katseaja pikkus oleks proportsionaalne lepingu eeldatava kestuse ja töö laadiga. Kui lepingut pikendatakse sama ametikoha ja samade ülesannete jaoks, ei kohaldata töösuhte puhul uut katseaega.	Vastab osaliselt.	TLS-i täiendatakse § 10 <sup>1</sup> lõikega 5 osas, et tähtjalise töölepingu pikendamisel ja järjestikku sõlmimisel sama töökoha ja ülesannete jaoks ei kohaldata uut katseaega.	Kehtiva TLS § 86 lg 3 järgi ei tohi kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtjalise töölepingu katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest. Mida lühema kestvusega on tähtjaline leping, seda lühemalt on võimalik katseaega kohaldada. ATS § 24 lg 2 järgi peab määratud ajaks ametikohale nimetamisel olema katseaeg proportsionaalne. ATS § 24 lg 3 järgi ei kohaldata uut katseaega ametniku üle viimisel, kui ta jätkab samade teenistusülesannete täitmist.
3. Liikmesriigid võivad erandkorras ette näha pikema katseaja juhul, kui see on põhjendatud töö laadi tõttu, või kui see on töötaja huvides. Kui töötaja on katseajal töölt puudunud, võivad	Peame mõistlikuks teises lauses toodud erandi kehtestamist ka TLS-i.	TLS-i täiendatakse § 10 <sup>1</sup> lõikega 4 erandiga, et katseaeg pikeneb aja võrra, mil tööülesannete täitmine oli takistatud.	ATS § 24 lg 6 järgi ei arvestata katseaja hulka aega, mil avaliku võimu teostamise õigus ametnikul peatunud oli (nt haigus, puhkus, aja- või asendusteenistus jms).

liikmesriigid ette näha, et katseaega võib pikendada võrdeliselt puudumise kestusega.			
<b>Artikkel 9</b> <b>Paralleelne töötamine</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud tööaega asuda tööle teise tööandja juures ega kohtle töötajat seetõttu halvemini.	Vastab osaliselt.	Sätetada TLS § 3 lõikesse 2 ja ATS § 13 lõikesse 2, et teise tööandja juures töötamist ja teenistusülesannete täitmist ei tohi keelata ning see ei anna alust töötajat ja ametnikku ebasoodsalt kohelda. Ka täiendatakse TLS § 23 lõiget 1.	ATS § 60 lg 1 järgi võib ametnik tegeleda kõrvaltegevusena, kui see ei ole seadusega keelatud.
2. Liikmesriigid võivad sätestada tingimused kokkusobimatuse piirangute kasutamiseks tööandjate poolt objektiivsetel alustel, nagu tervis ja ohutus, ärisaladuse kaitse, avaliku teenistuse usaldusväärsus või huvide konflikti vältimine.	Ei vaja üle võtmist, kuid vajab märkimist, et vastavad erisused kehtiv õigus sätestab.		ATS § 60 lg 2 annab aluse kõrvaltegevusena tegutsemist põhjendatud asjaoludel seda õigust haldusaktiga piirata. Põhjendatud juhtudel piirab kõrvaltegevust seadus (nt KS § 49 kohtunikel, AdvS § 27 lg 1 p 4 Advokatuuri liikmetel).
<b>Artikkel 10</b> <b>Töö minimaalne prognoositavus</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajate töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, ei tohi tööandja kohustada töötajat töötama, välja arvatud juhul, kui on täidetud mõlemad järgmised tingimused:	Ei ole asjakohane üle võtta.		Kehtiv õigus ei reguleeri töövorme, mille töökorraldus on prognoosimatu. Prognoosimatu töökorraldusega töö on näiteks töö nõudetöölepingu või muu sarnase lepingu (sh null-tunnilepingu) alusel, mil tööandja saab töötaja tööle kutsuda igal tööandjale sobival ajal.
a) töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegadel ja -päevadel, millele on osutatud artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktis ii, ning			

b) tööandja on teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisajaga, mis on kehtestatud kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga ja millele on osutatud artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktis iii.			
2. Kui üks või mõlemad lõikes 1 sätestatud tingimustest on täitmata, on töötajal õigus tööülesande täitmisest keelduda, ilma et sellega kaasneksid negatiivsed tagajärjed.			
3. Kui liikmesriigid lubavad tööandjal tööülesande ilma hüvitiseta tühistada, võtavad liikmesriigid kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga vajalikud meetmed tagamaks, et töötajal on õigus hüvitisele, kui tööandja tühistab tööülesande pärast kindlaksmääratud mõistlikku tähtaega, milles oli töötajaga eelnevalt kokku lepitud.			
4. Liikmesriigid võivad ette näha korra käesoleva artikli kohaldamiseks kooskõlas riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või tavaga.			
<b>Artikkel 11</b>			
<b>Täiendavad meetmed nõudetöölepingute puhul</b>			
Kui liikmesriigid lubavad nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamist, võtavad nad kuritarvituste vältimiseks ühe või mitu järgmistest meetmetest:	Ei ole asjakohane üle võtta.		Kehtiv õigus ei reguleeri ega võimalda nõudetöölepingute sõlmimist, mistõttu ei ole sarnaselt artikli 10 põhjendustele käesoleva artikli ülevõtmine asjakohane.
a) piirangud nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamisele ja kestusele;			
b) vaidlustatav eeldus tasustatud töötundide minimaalse arvuga töölepingu olemasolu kohta, võttes aluseks teatava perioodi keskmise töötundide arvu;			

c) muud samaväärsed meetmed, mis tagavad kuritarvituste tõhusa ärahoidmise.			
Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.			
<b>Artikkel 12</b> <b>Üleminek muule töötamise vormile</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et töötaja, kes on läbinud oma katseaja, kui seda on kohaldatud, ja kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võib taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töötamise vormi, kui see on olemas, ning saab põhjendatud kirjaliku vastuse. Liikmesriigid võivad kehtestada piirangu, kui tihti võib esitada taotlusi, mis toovad kaasa käesoleva artikli kohase kohustuse.	Ei vasta.	TLS §-s 18 <sup>1</sup> ja ATS §-s 48 <sup>1</sup> sätestatakse töötaja ja ametniku õigus taotleda sobivaid töötingimusi.	
2. Liikmesriigid tagavad, et tööandja annab lõikes 1 osutatud põhjendatud kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui kolme kuuni ja lubada vastata suuliselt, kui sama töötaja on esitanud uue samalaadse taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.	Ei vasta.	TLS §-s 18 <sup>1</sup> ja ATS §-s 48 <sup>1</sup> tuleb tähtaja nõudega täiendada.	
<b>Artikkel 13</b> <b>Kohustuslik koolitus</b>			
Liikmesriigid tagavad, et kui liidu või liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingute kohaselt peab tööandja töötajat koolitama selle töö tegemiseks, milleks ta tööle võeti, on selline koolitus töötajale	Vastab.		Tööandja on kohustatud tagama töötajale koolituse (TLS § 28 lg 2 p 5). Töötajalt ei saa nõuda koolituse hüvitamist ega vähendada koolituskulude hüvitamiseks tema töötasu. Koolituse ajal on tööandjal

tasuta, seda loetakse tööajaks ning võimaluse korral toimub see tööajal.			kohustus maksta töötajale keskmist töötasu. ATS § 31 lg 4 järgi ei saa ametnikku kohustada osalema koolitusel, mis nõuab rahalist omaosalust või toimub väljaspool tööaega.
<b>Artikkel 14</b> <b>Kollektiivlepingud</b>			
Liikmesriigid võivad lubada sotsiaalpartneritel vastavalt liikmesriigi õigusele või tavale säilitada kollektiivlepingud, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 8–13 osutatud korrast, ja järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet, pidada selliste lepingute üle läbirääkimisi, neid sõlmida ning nende täitmist tagada.	Ei vaja üle võtmist.		Kehtiv õigus ei näe artiklites 8-13 kirjeldatu osas ette erisusi kollektiivlepingute sõlmimisel. Seal hulgas ei võimaldata kollektiivlepinguga kokku leppida seaduses sätestatust pikemas katseajas. Muudes aspektides on kollektiivlepingu pooled kokkulepete tegemisel vabad, eeldusel, et ei kahjustata töötajate minimaalseid õiguseid.
<b>IV peatükk</b>			
<b>Artikkel 15</b> <b>Õiguslikud eeldused ja kiire lahendamise mehhanism</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 5 lõikes 1 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, kohaldatakse ühte või mõlemat järgnevatest:			
a) töötaja suhtes kasutatakse liikmesriigi poolt kindlaks määratud soodsaid eeldusi, mida on tööandjatel võimalik vaidlustada;	Vastab.		Direktiivi järgi peab töötingimustest õigel ajal teavitamata jätmisel kohaldama nn. soodsaid eeldusi töötaja kasuks. Kehtiv õigus sisaldab arvukalt töötajale soodsaid eeldusi juhuks, mil tingimuse kohta puudub kirjalik kokkulepe. TLS § 6 lg 9 järgi eeldatakse teatud kokkulepete puhul

			nende puudumist, kui ei ole sõlmitud kirjalikku kokkulepet (nt erisus neljakuulisest katseajast TLS § 6 lg 1 järgi, erisus töölepingu tähtajalisusest TLS § 6 lg 2 ja § 9 lg 1 järgi jt). TLS § 20 määrab soodsa eelduse töö tegemise koha, TLS § 29 lg 2 töötasu eelduse kokkuleppe puudumisel. TLS § 1 lg 2 järgi eeldatakse töölepingu olemasolu ja sõlmimist hetkest, mil töötaja on asunud tegema tööd, mille tegemist võib oodata tasu eest.
b) töötajal on võimalus esitada kaebus pädevale asutusele või organile ja saada õigel ajal ja tulemuslikult piisavat õiguskaitset.	Vastab osaliselt.	TLS § 115 lõikes 1 toodud järelevalve pädevust laiendatakse.	TLS § 115 lg 1 järgi teostab Tööinspeksioon (TI) töötingimustest kirjaliku teavitamise üle järelevalvet. Ka on töötajal võimalik pöörduda töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks töövaidluskomisjoni poole. Kui ametiasutus on rikkunud isiku õigusi, on ametnikul õigus lisaks halduskohtu poole pöördumisele esitada vaie. Nii ametikohale nimetamise haldusakti kui ka muude teenistusalaste haldusaktide vaidlustamist ATS üldjuhul ei reguleeri ning vaidlustamine toimub HMS-s ja HKMS-s sätestatud tingimustel ja korras.
2. Liikmesriigid võivad sätestada, et lõikes 1 osutatud eelduste ja mehhanismi kohaldamise tingimuseks on tööandja teavitamine ning puuduva teabe õigel ajal esitamata jätmine tööandja poolt.	Ei vaja üle võtmist ega pea mõistlikuks erandi kehtestamist.		
<b>Artikkel 16</b> <b>Õigus õiguskaitsele</b>			



Liikmesriigid tagavad, et töötajate puhul, sealhulgas nende puhul, kelle töösuhe on lõppenud, on võimalik vaidlusi tõhusalt ja erapooletult lahendada ning et töötajatel on õigus õiguskaitsele, kui nende käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.	Vastab.		Töötajatel on võimalik oma õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjonile. Ametnikel on võimalik oma õiguste kaitseks pöörduda halduskohtusse.
<b>Artikkel 17</b>			
<b>Kaitse halva kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest</b>			
Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas neid, kes on töötajate esindajaid, tööandjapoolse halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.	Ei vasta.	Sätetada TLS § 3 lõikesse 2 ja ATS § 13 lõikesse 2 töötajat ja ametnikku ei tohi kohelda ebasoodsalt, kui töötaja või ametnik (sh esindaja) toetub oma õigustele või kohustustele.	
<b>Artikkel 18</b>			
<b>Kaitse töölt vabastamise eest ja tõendamiskohustus</b>			
1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata töötajate töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi.	Vastab.	Vastab.	TLS näeb ette piiratud ja konkreetsete võimaluste kogumi, mil töösuhte lõpetamine töötajaga on võimalik (TLS §-d 86 ja § 87). ATS näeb ette piiratud alused juhtumid teenistusest vabastamiseks (ATS § 88-96).
2. Kui töötajad arvavad, et nad vabastati töölt või nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.	Vastab.		Tööandja peab töölepingu ülesütlemist ja ametiasutus teenistusest vabastamist kirjalikult põhjendama vastavalt TLS-s või ATS-s sätestatule, olenevalt isikuga töövõi teenistussuhte lõpetamise õiguslikust alusest.

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele või organile tõendid, mis annavad alust eeldada, et toimus selline töölt vabastamine või et kasutati sellega samaväärseid meetmeid, on tööandja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.	Ei vasta.	TLS § 92 lõiget 1 ja ATS 100 lõiget 3 täiendatakse.	
4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel kehtestada töötajatele soodsamaid tõendamisreegleid.	Ei ole vaja üle võtta.		
5. Liikmesriikidelt ei nõuta lõike 3 kohaldamist menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse või organi ülesanne.	Ei ole vaja üle võtta.		
6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.	Vastab.		
<b>Artikkel 19</b>			
<b>Karistused</b>			
Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste sätete rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.	Ei vasta.	TLS §-i 115 täiendatakse.	TI-l on järelevalvekohustus TLS §-s 115 toodud nõuete täitmise üle, kuid see ei hõlma järelevalvet andmete muudatuste esitamise osas. TI-l on õigus koostada ettekirjutus ning määrata sunniraha. Samuti on TI-l õigus alata väärteomenetlus TLS § 117 jj sätetes toodud rikkumiste korral (sh töötajale andmete esitamata jätmise korral). Ametnikel on võimalik oma õiguste kaitseks pöörduda halduskohtusse.
<b>V peatükk</b>			
<b>Artikkel 20</b>			

<b>Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted</b>			
1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele pakutava kaitse üldist taset alandada.	Ei ole vaja üle võtta.		
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.	Ei ole vaja üle võtta.		
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 21</b>			
<b>Ülevõtmine ja rakendamine</b>			
1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed hiljemalt 1. augustiks 2022. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.	Ei ole vaja üle võtta.		
2. Kui liikmesriigid lõikes 1 osutatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.	Ei vasta.	Normitehnilisi märkuseid tuleb täiendada TLS-is, ATS-is ja ELTTS-is.	
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste õigusnormide teksti.	Ei ole vaja üle võtta.		
4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.	Ei ole vaja üle võtta.		

5. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 22</b> <b>Üleminekukord</b>			
Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse kõigi töösuhete suhtes hiljemalt 1. augustist 2022. Siiski peab tööandja artikli 5 lõikes 1 ning artiklites 6 ja 7 osutatud dokumendid esitama või neid täiendama üksnes töötaja taotluse korral, kes sel kuupäeval juba töötas. Sellise taotluse puudumine ei jäta töötajat ilma artiklites 8–13 kehtestatud miinimumõigustest.	Ei vasta.	ELTTS-i täiendatakse §-iga 9 <sup>6</sup> .	
<b>Artikkel 23</b> <b>Läbivaatamine komisjoni poolt</b>			
Komisjon vaatab hiljemalt 1. augustiks 2027 läbi käesoleva direktiivi rakendamise, olles konsulteerinud liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil ning võttes arvesse mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ja kui see on kohane, esitab seadusandlikke muudatusettepanekuid.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 24</b> <b>Kehtetuks tunnistamine</b>			
Direktiiv 91/533/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates 1. augustist 2022. Viiteid kehtetuks	Ei ole vaja üle võtta.		

tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile.			
<b>Artikkel 25</b> <b>Jõustumine</b>			
Käesolev direktiiv jõustub kahekümndal päeval pärast selle avaldamist <i>Euroopa Liidu Teatajas</i> .	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 26</b> <b>Adressaadid</b>			
Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.	Ei ole vaja üle võtta.		