

Tanel Kiik
Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 22.06.2021 nr 1.2-2/91-1
Meie *kuupäev digitaalallkirjas* 2021.a. nr 65

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

Austatud minister,

Eesti Tööandjate Keskliit tänab võimaluse eest esitada kommentaare töölepingu seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi „eelnõu“) kohta.

Allpool meie kommentaarid eelnõule:

1. Tööandjad on seisukohal, et töölepingu sõlmimisel **pakutavast koolitusest teavitamine tähendab eriti suurettevõtetele märgatavat halduskoormuse kasvu.** Koolitused on ametikohtade lõikes erinevad ning koolitusvajadus sõltub konkreetsest isikust ning nii tema kui ettevõtte arengust, mida ei ole võimalik pikalt ette näha. Seetõttu leiame, et nimetatud teavitamiskohustus on pigem formaalne ning ei anna ka töötajale sisulist infot.
2. **Toetame sätet, mille kohaselt ei arvestata katseaja hulka aega, kui töötaja töötegemine on takistatud.** Tööandjad on sellest põhimõttest lähtunud ka praegu, kuid selgus õigusakti tasandil on vajalik.
3. Eelnõuga täiendatakse TLS-i paragrahvi 18¹ lõikega 1¹ sättega, mille kohaselt töötajal on **õigus taotleda paindlikke ja sobivaid töötingimusi** ning tööandjal on kohustus töötaja taotlust kaaluda ja sellest keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavad vormis 14 kalendripäeva jooksul põhjendada. Eelnõu seletuskirja kohaselt võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2019/1152 (edaspidi „direktiiv“) artikkel 12, mis annab töötajale õiguse taotleda sobivaid töötingimusi ja saada tööandjalt taotlusele põhjendatud kirjalik vastus ühe kuu jooksul.

Teeme ettepaneku lähtuda direktiivis toodud ühekuulisest vastamistähtajast, kuna see annab tööandjale rohkem aega kaaluda ettevõtte töökorraldusesest lähtuvalt võimalust töötaja soovidele vastu tulla.

4. Eelnõuga võetakse üle direktiivi artikli 9 lõige 1 ning täeindatakse TLS-i sättega, mille kohaselt **tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe.**

Praktikas on teise tööandja juures töötamisele piirangute seadmine tööandja poolt enamasti praktiline vajadus, mitte ebaproportsionaalne keelamine.

Näiteks ei saa tööandja takistada peale pikka tööpäeva töötanud töötajal öösiti taksoteenuse osutamist või vastupidi - peale öötööd päevasele põhitöökohale tulla.

Selline olukord seab ohtu nii töötaja enda ja karta võib, et ka teiste inimeste elu ja tervise.

Arvestades eeltoodut ning asjaolu, et direktiiv võimaldab piirangute seadmist ka muudel tööandja poolt objektiivsetel alusel (nagu tervis ja ohutus jmt), **teeme ettepaneku laiendada loetelu asjaoludest, mille esinemise korral tööandja võib keelata töötajal teise tööandja juures töötamist.**

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Arto Aas

Tegevjuht