

## **Tööandja kohustus Töötajate Usaldusisiku informeerida/konsulterida**

### **Töökorralduse reeglite kehtestamisel ja muutmisel**

Erinevalt vanast TLS-ist puudub uues TLS-is töökorralduse reeglite töötajatele tutvustamise protseduuri kirjeldus. Samas tuleb uute töökorralduse reeglite kehtestamisel või olemasolevates reeglites muudatuste tegemisel suurema ettevõtte puhul järgida töötajate usaldusisiku seadusest tulenevat töötajate informeerimise ja konsulterimise kohustust ning protseduure.

Töötajate usaldusisiku seaduse kohaselt on üldine teavitamise ja konsulterimise kohustus tööandjal, kelle juures töötab vähemalt 30 töötajat. Informeerida tuleb kas usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid.

Tööandjal on kohustus usaldusisikut (töötajaid) muu hulgas informeerida ja konsulterida kavandatavatest otsustest, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses.

Teave otsuste kohta tuleb anda sellisel viisil, mis võimaldab teabega põhjalikult tutvuda ja vajaduse korral valmistuda tööandjaga peetavateks konsultatsioonideks. Usaldusisikul (töötajatel) on õigus esitada kirjalik arvamus või teha kirjalikke ettepanekuid saadud teabe kohta või teatada soovist alustada konsulterimist 15 tööpäeva jooksul teabe kättesaamisest arvates.

Tööandja ei pea usaldusisiku (töötajate) ettepanekuid arvesse võtma, kuid peab esimesel võimalusel kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekute mitte-arvestamist põhjendama.

Kui tööandjale on esitatud soov alustada konsulterimist, peab tööandja selle algatama seitsme tööpäeva jooksul vastava sooviavalduse kättesaamisest. Konsulterimise käigus peab tööandja selgitama kavandatava otsuse või tegevuse sisu ja selle tagajärgi töötajatele ning kuulama ära usaldusisiku (töötajate) arvamuse. Konsulterimise eesmärk on jõuda kokkuleppele kavandatavas tegevuses.

See tähendab, et töökorraldust oluliselt muutvate reeglite projekt tuleks esitada kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule (töötajatele) tutvumiseks ja arvamuse avaldamiseks.

Kui usaldusisik (töötajad) soovib alustada seoses töökorralduse reeglitega konsulterimist, ei saa tööandja reegleid enne konsulterimise lõppu töötajatele kohustuslikuna kehtestada.

Kui töökorralduse reeglid on kehtestatud, tuleb töötajaid sellest teavitada kas töölepingus reeglite asukohale suunava viitega või võtta töötajatelt reeglite tutvustamise kohta allkiri.