

## **Töölepingu seadus muutub 1. augustil 2022**

Töölepingu seadus (TLS) on pidevas muutumises ja praktiliselt igal aastal seaduses midagi muutub. Selle aasta 1. augustil jõustuvad muudatused seoses Euroopa Liidu läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivi (EL) 2019/1152 ülevõtmisega Eesti õigusesse. Muudatuste eesmärgiks on tagada töötingimuste läbipaistvus ja prognoositavus. Muudatused puudutavad kõiki tööandjaid ja töötajaid ning direktiivi tõttu muutub ka avaliku teenistuse seadus. TLS-s on palju muudatusi paragrahvis 5, kuid muutuvad ka muud seaduse sätted.

### **I Muudatused TLS §-s 5**

TLS §-s 5 on loetelu erinevatest andmetest, millest peab tööandja töötajat töölepingu kirjalikus dokumendis enne tööle asumist teavitama. Näiteks peab töötaja teadma tööandja nime ja registrikoodi, tööandja asukohta, tööülesannete kirjeldust, töötamise kohta, töö eest makstavat tasu, puhkuse kestust jne. See aga ei tähenda, et tööandja ühepoolset kõiki andmed otsustab ja siis töötajat neist teavitab. Kirjalik tööleping, kus on kirjas kõik olulised kokku lepitud punktid (tööaeg, töötasu jms) tuleb allkirjastada nii tööandja kui ka töötaja poolt. Praktikas kirjutatakse kõik TLS §-s 5 nimetatud kohustuslikud andmed töötaja töölepingusse ja see on ka mõistlik. 1. augustist pikeneb teavitatavate andmete loetelu ning muudetakse ka teiste TLS § 5 punktide sõnastust. Tulenevalt muudatustest peab töötaja, kes asub tööle 1. augustist 2022 või hiljem, teadma saama rohkem ja põhjalikumalt infot oma töösuhte kohta. 1.augustil jõustuvad TLS §-5 järgmised muudatused.

#### **1. Maksud ja maksed (TLS § 5 lg 1 p 5 täiendus)**

Töötaja peab teadma, miks brutotöötasust võetakse maha tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks ja kohustusliku kogumispensioni makse. Tööandjal tekib lisakohustus töötajale esitada andmeid selle kohta, millisele asutusele ja milliseid makse/makseid tööandja töötaja töötasult tasub ja milline kaitse maksudega kaasneb. Andmed maksude kohta võib esitada ka viitena veebilehele.

#### **2. Koolitus (TLS § 5 lg 1 p 6)**

Töötaja peab aru saama, milliseid koolitusi ja hüvesid tööandja pakub. TLS § 5 lisatud uue punkti järgi tekib tööandjal kohustus töötajale teada anda tööandja pakutavatest koolitustest. Kui aga tööandjal ei ole võimalik koolitusi pakkuda, siis teavitamise kohustus ei ole.

#### **3. Puhkus (TLS § 5 lg 1 p 9)**

Kuigi ka praegu üldiselt töölepingutes on märgitud töötaja puhkuse kestus, siis alates 1. augustist peaks töötaja saama info ka muude puhkuste kohta, näiteks õppepuhkus, tööandja poolt tasustatav lisapuhkus jm.

#### **4. Lepingu lõpetamisel ülesütlemissavalduse vorm ja põhjendamine (TLS § 5 lg 1 p 10)**

Kehtiva seaduse järgi peab tööandja teavitama lepingu ülesütlemise tähtaegadest. Muudatuse järgi lisandub teavitamiskohustus töölepingu ülesütlemise vormist ja põhjendamiskohustusest. Seega, tuleb töötajat teavitada, et töölepingu ülesütlemisavaldus tuleb esitada vähemalt kirjalikku taasesitamist

võimaldavas vormis ja et tööandja peab alati töölepingu ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama ainult erakorralist ülesütlemist (n.ö. omal soovil lepingu lõpetamisel põhjendamise kohustust ei ole).

#### **5. Ületunnitöö (TLS § 5 lg 1 p 13)**

Tööandja peab edaspidi töötajale teada andma, et ületunnitööd saab teha ainult kokkuleppel tööandjaga ja et ületunnitöö hüvitatakse vaba ajaga kui pole kokkulepet hüvitada rahas. Tööandja võib esitada töötajale ka viite seaduse paragrahvidele, kust töötaja asjakohase info leiab.

#### **6. Katseaeg (TLS § 5 lg 1 p 14 ja uus § 10<sup>1</sup>)**

Praegu ei ole vaja töölepingusse katseaega märkida, sest automaatne katseaeg tuleneb seadusest. 1. augustil jõustuva muudatuse järgi tuleb aga katseaja kestus kirjalikult fikseerida. Hea on see, kõik katseaja küsimused leiab edaspidi TLS-st ühest paragrahvist. Edaspidi on ka selge see, et kui töötaja katseajal ei saa tööd teha (näiteks haiguse tõttu), siis katseaeg pikeneb selle aja võrra, millal töötajal ei olnud võimalik töötada. Katseaeg saab olla ainult töösuhte alguses. Seega, kui töötajal on mitu järjestikust tähtjalist töölepingut samalaadse töö tegemiseks, siis katseaeg saab olla ainult esimeses tähtjalises lepingus. Samalaadne töö on selline töö, kus tööülesanded on eelmise lepinguga sarnased. Tähtjalised lepingud on järjestikku sõlmitud, kui lepingute vahele jääb vähem kui kuus kuud.

#### **7. Erand (TLS § 5 uus lõige 6)**

Uue lisatava sätte järgi ei pea tööandja teavitama töötajat töötamise tingimustest kui töötaja tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul. Erand seadusesse tehti eesmärgiga vähendada tööandjate halduskoormust. See aga ei tähenda, et nii väikese koormusega töösuhe võiks olla suuline. TLS § 4 lõigete 2 ja 5 järgi tuleb alati sõlmida kirjalik tööleping, kui töölepingu kestus on pikem kui kaks nädalat.

#### **Kas tööandja peab muutma kõiki töölepinguid?**

Esimesest augustist tekib tööandjale kohustus esitada töötajale kõik §-s 5 nimetatud tingimused kirjalikult enne tööle asumist. Kui töötaja on juba tööle asunud enne 1. augustit, siis seadusest ei tulene tööandja otsest kohustust muuta eelnevalt sõlmitud töölepinguid ja esitada töötajatele täiendavaid andmeid. Samas on töötajatel õigus TLS § 5 lg 3 alusel õigus nõuda kõiki andmeid, ka neid täiendavaid mis muutuvad kohustuslikuks alates 1. augustist 2022. Töötajalt nõude saamisel peab tööandja soovitud andmed töötajale esitama heauskselt, selgelt ja arusaadavalt kahe nädala jooksul. Kui tööandja ei täida andmete heauskselt, selgelt ja arusaadavalt esitamise kohustust ka pärast töötajalt nõude saamist, võib töötaja pöörduda Tööinspektsiooni poole, kes teostab riiklikku haldusjärelevalvet TLS § 5 lõigete 1-4 täitmise üle.

Juhul, kui töötaja nõudis tööandjalt kirjalike andmete esitamist ja tööandja vahetult pärast sellekohase nõude saamist töötaja töölepingu üles ütleb, siis kehtib eeldus, et töölepingu ülesütlemise põhjuseks oli töötaja poolt töötamise andmete nõudmine (TLS § 92 lg 4). Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et lepingu ülesütlemiseks oli muu põhjus.

## **II Veel muudatusi TLS-s.**

### **1. Uus mõiste - ebasoodne kohtlemine (TLS uus § 2<sup>1</sup>)**

Töötajaid tuleb võrdselt kohelda. Seadusesse lisati säte, mille kohaselt tööandja peab töötajaid, sealhulgas nende esindajaid kaitsma ebasoodsa kohtlemise eest igas olukorras, kus töötaja tugineb TLS-st tulenevatele õigustele ja kohustustele. Näiteks kui usaldusisik pöördub tööandja poole probleemiga, et tööandja ei ole kirjalikult heauskselt, selgelt ja arusaadavalt fikseerinud ning töötajale enne tööle asumist esitanud töötamise tingimusi. Ebasoodsat kohtlemist TLS-i järgi tuleb eristada diskrimineerimisest soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse järgi. Nimelt viimati nimetatud seadused eeldavad diskrimineerimise tunnuse väljatoomist (sugu, vanus, ametiühingusse kuulumine jms). Ebasoodsa kohtlemise korral ei ole vaja välja tuua, mille alusel töötajat halvemini koheldakse. Töötaja peab aga tõendama, et tema olukord on võrreldes varasema olukorraga halvenenud. Ebasoodsa kohtlemise tõttu võib töötajal tekkida õigus nõuda endise olukorra taastamist või kahju hüvitamist. Ebasoodne kohtlemine võib olla ka põhjuseks, miks töötaja töölepingu erakorraliselt üles ütleb TLS § 91 alusel.

### **2. Renditöötajad (TLS § 6 lg 5)**

Renditöötaja peab alates 1. augustist alati teadma kasutajaettevõtja nime ehk selle tööandja nime kusta reaalset tööd teeb. Kuna renditöötaja võib töötada erinevates kasutajaettevõtetes, siis on tema tööandjal pidev kohustus igast kasutajaettevõttest renditöötajale teada anda. Seega ei piisa ühekordsest teavitamisest töösuhte alguses.

### **3. Summeeritud tööaeg (TLS § 6 lg 6)**

Tööandja peab edaspidi kirjalikult teavitama töötajaid tööajakava muutmise tingimustest ehk töötaja peab teadma kuidas ja millal saab tööajakava muuta. Näiteks kas töötajad saavad omavahel kokku leppides töövahetusi muuta, millal saab tööajakava muuta jms.

### **4. Töötamine välisriigis kauem kui üks kuu (TLS § 6 lg 8 muudatus)**

Kui töötaja töötab järjestikku rohkem kui ühe kuu muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, siis on tööandjal kohustus töötajale täiendavalt teatada 1) riigist, kus töötaja tööle hakkab, 2) töötamise ajast muus riigis, 3) makstava töötasu vääringust, 4) teises riigis viibimisega seotud hüvedest näiteks lähetusraha, elamispinna võimaldamine, 5) riigist tagasipöördumise tingimustest, näiteks tagasipöördumise kuupäev ja transport.

### **5. Töötaja õigus taotleda sobivaid töötingimusi (TLS § 18<sup>1</sup>)**

Töötajal on õigus taotleda tööandjalt temale sobivaid töötingimusi. Näiteks tähtajalise lepinguga töötaja võib taotleda tähtajatut töösuhet ja osalise tööajaga töötaja võib taotleda täistööaega. Taotluse esitamine ei taga selliseid tingimusi nagu töötaja soovib, kuid tööandjal on kohustus töötaja taotlusele vastata 14 kalendripäeva jooksul. Kui töötaja taotlust pole võimalik rahuldada, peab tööandja esitama keeldumise põhjenduse.

Paragrahvi 18<sup>1</sup> täiendati uue lõikega, mille kohaselt töötajal, kes on kasutanud lapsega seotud puhkust (TLS § 60-65<sup>1</sup>) või olnud hoolduslehel, on õigus tööle naasmisel kasutada paranenud töötingimusi.

Näiteks kui lapsepuhkuse ajal on töötasu tõstetud, siis puhkuselt tulijale tuleks samuti maksta kõrgemat töötasu.

#### **6. Töötamine väljaspool tööaega (TLS §23 lg 1 täiendus)**

Kuigi ka praegu võib töötaja oma puhkeaega kasutada nii nagu soovib, lisati seadusesse lause, mille kohaselt tööandja ei tohi keelata teise tööandja juures töötamist. Kui on aga sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe, peab töötaja piirangust kinni pidama. Arvestama peaks sellega, et konkurentsipiirangu kokkulepet ei saa sõlmida iga töötajaga ja konkurentsipiirangu kokkuleppe, mis ei vasta seaduse nõuetele on tühine.

#### **Kokkuvõtteks**

Kuigi TLS tekst on keeruline, tagab TLS töötajatele õiguse kirjalikult teada saada töötamise tingimusi. Töötajad peaksid rohkem oma õigusi kasutama ja nõudma tööandjatelt töötamise kohta kirjalikke andmeid. Paraku on ikka tööandjaid, kes töölepinguid kirjalikult ei vormista ja ka töötajaid, kes ainult suuliste lubadustega lepivad. Ametiühingutesse kuuluvatel töötajatel on alati eelis, sest neil on võimalik ja lihtsam tööandjaga suhelda valitud esindaja kaudu.

Nelli Loomets  
EAKLi jurist