

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 21.12.2017 nr 1.2-2/150-1
Meie 16.01.2018 nr 4/21

Arvamuse esitamine töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Jevgeni Ossinovski

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: **Kaubanduskoda**) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi Eelnõu) kohta. Tutvustasime eelnõuga kavandatavaid muudatusi läbi Kaubanduskoja infokandjate oma liikmetele ning Kaubanduskoda ei ole hoolduspuhkuse kehtestamise vastu. Küll aga toome me järgnevalt välja olulisemad tähelepanekud seoses antud eelnõuga.

Õigus hoolduspuhkuseks

Kaubanduskoja liikmete hinnangul peaks enne hoolduspuhkuse tasu maksmist ning puhkusele minemist olema teada, kas töötajal on õigust puhkusele. Eelnõu § 1 punktis 2 toodud § 65¹ lõike 4 muudatuste kohaselt tasutakse hoolduspuhkuse eest Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel. Eelnõu § 1 punktis 2 toodud muudatused seaduse § 65¹ lõike 3 kohta sätestavad, et käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud puhkuse õigust omavatel isikutel on kokku õigus saada hoolduspuhkust viis tööpäeva kalendriaastas. Hoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul. Kusjuures ka seletuskirjas on välja toodud, et võib tekkida probleeme, kui puhkust kasutab isik, kellel pole selleks õigust. Sellest tulenevalt teeb Kaubanduskoda Sotsiaalministeeriumile ettepaneku muuta eelnõud selliselt, et juba enne puhkust oleks võimalik teada saada, kas isikul on õigus antud puhkusele ja puhkusetasule.

Hetkel on eelnõuga ette nähtud, et kui töötajal ei olnud õigus puhkusele minna, tekib tööandjal tema suhtes tagasinõudeõigus puhkusetasu osas. Lisas võib tekkida tööandjal õigus nõuda töötajalt täiendavate kulude hüvitamist, mis tööandja pidi tegema seoses töötajale asendaja leidmisega. Selline regulatsioon tekitab aga tööandjale täiendava koormuse seoses tagasinõuete ning võimaliku töötasu kinipidamisega. Kaubanduskoda leiab, et olukorda aitaks vältida, kui juba enne puhkusetasu maksmist ning puhkusele minekut on teada, kas isikul on õigus puhkuseks ja puhkusetasuks. Selliselt ei tekiks ka töötajatel olukorda, kus mõni samuti



puhkuseks õigustatud isik on kasutanud ära reaalselt puudega isikut hooldava töötaja puhkuse ning töötajal tuleb hiljem töötasu tööandjale tagastada.

Hoolduspuhkuse regulatsiooni seos osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkusega

Vastavalt antud eelnõu § 1 punktis 2 toodud § 65¹ lõikes 5 toodud muudatuste kohaselt aegub hoolduspuhkuse nõue selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes. Kasutamata puhkust ei hüvitata rahas. Kaubanduskoda on saatnud 24.07.2017 Sotsiaalministeeriumile Kaubanduskoja liikmete tähelepanekud seoses töölepinguseaduses (edaspidi TLS) sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkuse hüvitamisega olukorras, kui tööleping lõpeb. Nimelt on sellisel juhul tööandja kohustatud TLS § 71 alusel hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas. Samas TLS § 66 lõike 5 alusel ei saa tööandja nõuda selle raha hüvitamist riigieelarvest, sest töötaja pole seda puhkust kasutanud. Kaubanduskoda tegi oma kirjas ettepaneku muuta töölepinguseaduse § 66 või § 71 sõnastust selliselt, et tööandjale makstakse riigieelarvest hüvitist 28 kalendripäeva ületava osa eest ka juhul, kui osalise või puuduva töövõimega töötaja tööleping lõpeb ning töötajal on kasutamata põhipuhkust 28 päeva ületava osa eest.

Arvestades, et antud eelnõu hoolduspuhkuse regulatsioonis on välja toodud, et hoolduspuhkust ei hüvitata rahas ning et puhkus aegub kalendriaasta lõppedes, teeb Kaubanduskoda ettepaneku, et ka osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkuse osa, mis ületab 28 päeva, ei hüvitata rahas või kui puhkust hüvitatakse rahas, kantakse antud kulud Riigieelarvest.

Kaubanduskoda ei ole hoolduspuhkuse kehtestamise vastu, kuid teeb Sotsiaalministeeriumile ettepaneku eelnõu muutmiseks selliselt, et nii töötajale kui tööandjale oleks enne töötaja puhkusele minemist ning töötajale puhkusetasu kandmist teada, kas töötajal ka on õigus antud puhkusele ja puhkusetasule. Lisaks teeb Kaubanduskoda ettepaneku osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkuse rahas hüvitamise osas selliselt, et antud puhkust ei hüvitata rahas või kui puhkust hüvitatakse rahas, kantakse antud kulud Riigieelarvest.

Loodame, et peate võimalikuks meie tähelepanekuid arvesse võtta.

Lugupidamisega



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Liisu Lehtsalu Liisu.Lehtsalu@koda.ee 6040072