

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 06.10.2020 nr 1.2-2/112-1

Meie 30.10.2020 nr 4/254

Arvamuse esitamine avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (edaspidi eelnõu) kohta. Eelnõu sisaldab muudatusi, mis puudutavad 13-14-aastaste alaealiste töölevõtmist, hoolduskohustusega töötajate õiguseid küsida paindlikke töötingimusi ning tööandja tõendamiskoormust töölepingu ülesütlemise vaidlustes. Järgnevalt esitab kaubanduskoda eelnõukohaste muudatuste kohta oma seisukohad.

1. Töölepingu sõlmimine 13-14-aastase alaealisega

Kaubanduskoda toetab eelnõu § 3 punktiga 1 kavandatavaid muudatusi, millega kaotatakse tööandja kohustus küsida tööinspektori nõusolekut 13-14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks. Vastav kohustus jääb edaspidi kehtima vaid 7-12-aastase alaealise töölevõtmisel. Nimetatud muudatus on mõistlik ja vajalik, kuivõrd vähendab tööandjate halduskoormust seoses 13–14-aastaste noorte tööle võtmisega, väheneb tööle võtmisega kaasnev aja- ja ressursikulu.

2. Hoolduskohustusega töötaja õigus küsida paindlikke töötingimusi

Eelnõu § 3 punktiga 2 võetakse üle Euroopa Liidu direktiivi sätted ning täiendatakse töölepingu seadust §-ga 18¹, mille kohaselt tekib hoolduskohustusega töötajatel õigus küsida paindlikke töötingimusi, sealhulgas täita töökohustusi osaliselt või täielikult kaugtööna paindliku tööaja korralduse alusel, või asuda tööle osalise tööajaga. Õigus küsida paindlikke töötingimusi ei too tööandjatele kaasa kohustust töötajale küsitud tingimusi võimaldada, kuid tööandja peab sellises olukorras oma keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjendama. Lisaks sätestatakse eelnõuga hoolduskohustusega töötajale täiendav kaitse töölepingu ülesütlemisel ning pööratud tõendamiskoormuse töölepingu ülesütlemise vaidlustes.

2.1. Kaubanduskoda tervitab hoolduskohustusega töötajatele paindlikemate töötingimuste küsimise võimaluse esile toomist, kuid leiame, et seoses sellega tuleks üle vaadata ka kehtiv kaugtöö ja paindlike töötingimuste võimaldamisega

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОНСКАЯ ТОРГОВО - ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REG NO 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE / WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub ligi 3400 ettevõtet, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. KAUBANDUSKOJA LIIKMED ANNAVAD ÜLE 40 PROTSENDI EESTI ETTEVÕTETE KÄIBEST, LIGI 40 PROTSENTI PUHASKASUMIST JA TASUVAD ÜLE 40 PROTSENDI RIIKLIKEST MAKSUDEST. KAUBANDUSKODA ESINDAB JA KAITSEB KÕIGI ETTEVÕTJATE ÜHISHUVE NING ON MITTERIIKLIK JA APOLIITILINE ORGANISATSIOON.



seonduv regulatsioon. Vajadusel tuleks teha regulatsioonis vajalikud muudatused selleks, et ei esineks ebamõistlikke takistusi ja tööandjad oleksid altimad hoolduskohustusega töötajatele kaugtööd ja paindlikku tööaja korraldust võimaldama. Näiteks tuleks üle vaadata tööandja tööohutusega seotud kohustused ja vastutuse ulatus juhul, kui töötaja täidab tööülesandeid kaugtööna oma kodus, kohvikus või mujal.

2.2. Lisaks väärrib kaubanduskoja hinnangul eraldi tähelepanu ka hoolduskohustusega töötaja määratlemine. Eelnõu kohaselt võib paindlikke töötingimusi küsida töötaja ja tööandja peab keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjendama muu hulgas töötajale, kes hooldab märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajavat, temaga ühises majapidamises elavat isikut.

Kaubanduskoja liikmetelt saadud tagasisidest nähtub, et praktikas võib tekkida probleeme seoses ühises majapidamises elamise asjaolu määratlemise ja tõendamise. Tööandjale ei ole selge, kuidas peab töötaja tõendama seda, et tegemist on töötajaga samas majapidamises elava isikuga, kuivõrd rahvastikuregistri aadress ei pruugi sama olla ning ei ole välistatud, et hooldatav asub töötajaga ühises majapidamises elama vaid hooldamist vajaval perioodil. Võib tekkida olukord, kus tööandja hakkab äraütlemisi igaks juhuks igal korral kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjendama, teadmata, kas isikud tegelikult elavad ühises majapidamises ja kas töötaja kvalifitseerub antud sätte alla. See ei ole aga tööandja suhtes mõistlik, kuna tekib ebamõistlik aja- ja ressursikulu. Kaubanduskoda teeb ettepaneku vähemalt seletuskirjas selgitada, kuidas töötaja peaks tõendama tööandjale, et elab hooldatavaga ühises majapidamises

Loodame, et peate võimalikuks kaubanduskoja märkuseid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis neid ka lähemalt arutama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Kristina Jerjomina kristina.jerjomina@koda.ee, 604 0071