

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

info@mkm.ee

stella.vogt@mkm.ee

Teie 05.06.2025

Meie 15.10.2025 nr 4/180

Arvamuse esitamine töölepingu seaduse probleemkohtade kohta

Lugupeetud Erkki Keldo!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit võimaluse eest rääkida kaasa töölepingu seaduse probleemkohtade kaardistamise protsessis.

Leiame, et töölepingu seadus (edaspidi TLS) vajab ajakohastamist, et see annaks tööandjatele ja töötajatele suurema paindlikkuse töösuhete korraldamisel. Töötamine ei toimu enam üksnes tööandja asukohas, vaid üha enam projektipõhiselt, hübriid- või kaugtöö vormis. Tööandjad vajavad võimalust reageerida kiirelt majanduslikele muutustele ja projektide vajadustele, pakkudes samas töötajatele õiguskindlust. Selline lähenemine vastab paremini ka töötajate ootustele, sest üha enam soovitakse ise valida, kuidas töö- ja eraelu ühildada. Kui seadus võimaldab paindlikumaid kokkuleppeid, väheneb vajadus kasutada töö tegemiseks võlaõiguslikke lepinguid ning töötajate sotsiaalsed tagatised muutuvad tugevamaks.

Peame positiivseks, et Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on viimasel ajal välja pakkunud mitu TLS-i muudatust, mis suurendavad tööõiguse paindlikkust. Näiteks toetame jätkuvalt Riigikogu menetluses olevat töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse (602 SE) eelnõud, millega luuakse tööandjale ja töötajale võimalus sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid ja taastatakse varasem tõlgendus igapäevase puhkeaja osas. Samuti toetame ministeeriumi esitatud muudatusettepanekuid seoses alaealiste tööaja regulatsiooni muudatustega, millega soovitakse taastada olukord, mis kehtis enne 1. septembrit 2025.

Viisime ettevõtjate seas läbi küsitluse ning ettevõtjatelt saadud tagasisidest lähtudes toome järgnevalt välja töölepingu seaduse (edaspidi: TLS) kitsaskohad ning esitame ettepanekuid TLS-i muutmiseks.

1. Tähtajalised töölepingud

1.1. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

TLS §-i 9 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida ainult mõjuval põhjusel, mis tuleneb töö iseloomust või ajutisest vajadusest.

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA

TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REGISTRIKOD 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub üle 3500 ettevõtte, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. Kõik liikmed annavad üle 40 protsendi Eesti ettevõtete käibest, ligi 40 protsendi puhaskasumist ja tasuvad üle 40 protsendi riiklikest maksudest. Koda esindab ja kaitseb kõigi ettevõtjate ühishuve ning on mitmeriiklik ja apoliitiline organisatsioon.



Kaubanduskoda leiab, et tähtajaliste töölepingute regulatsioon peab olema paindlikum. Praegune nõue, et tähtajalise lepingu sõlmimiseks peab olema mõjuv põhjus, ei täida enam oma eesmärki. Tuleb arvestada, et mitmes sektoris, näiteks tööstus-, infotehnoloogia-, konsultatsiooni-, koolitus- ja loomevaldkonnas, on töömaht projektipõhine ning töötajate vajadus varieerub suurel määral. Sellistes olukordades ei ole alati majanduslikult mõistlik sõlmida tähtajatut töölepingut, sest tööandjal puudub garantii püsiva töökoormuse tagamiseks. Hooajalise töö puhul lubab seadus tähtajalise lepingu sõlmimist, kuid muudes valdkondades, kus töömaht sõltub projektidest või tellimuste arvust, on tööandjad samasuguses olukorras, kuid neil ei ole sellist võimalust. Seetõttu koheldakse tööandjaid ebavõrdselt, kuigi nende töö iseloom ja majanduslik olukord võivad olla sarnased. See piirab ettevõtete paindlikkust tööjõu planeerimisel ja võib vähendada töökohtade loomist, eriti valdkondades, kus töö on lühiajaline või projektipõhine. Samuti suunab liigne jäikus tööandjaid ja töötajaid eelistama käsundus- või töövõtulepinguid töölepingu asemel, mis vähendab töötajate sotsiaalseid tagatisi.

Mõjuva põhjuse nõue ei ole põhjendatud, sest see suurendab tööandjate õigusriske ja bürokraatiat. Tööandja peab igal juhul dokumenteerima ja põhjendama, miks konkreetne töökoht on ajutine, kuigi tegelik töömaht võib kõikuda või sõltuda projektide rahastusotsustest. Sellest tulenevalt tekib tööandjal risk, et töövaidluse korral loetakse tähtajaline tööleping tagasiulatuvalt tähtjatuks, kui mõjuva põhjuse olemasolu ei suudeta piisavalt tõendada. See piirab töökohtade pakkumist lühemaks perioodiks ja ei arvesta töötajate endi soovi töötada paindlikult või ajutiselt. Lisaks takistab mõjuva põhjuse nõue kiiret reageerimist töömahu kõikumistele. Kui mõjuva põhjuse nõuet ei oleks, tooks see rohkem tööampse ja projektipõhiseid töid töölepingu seaduse raamidesse, suurendaks töötajate kaitset võrreldes völaõiguslike lepingutega ja annaks tööandjale õiguskindluse. Mistõttu näeme vajadust lubada tähtajaline tööleping sõlmida ilma mõjuva põhjuse nõudeta.

Kaubanduskoja ettepanek:

Muuta tähtajalise töölepingu regulatsiooni senisest paindlikumaks, muutes TLS §-i 9 nii, et tähtajalise töölepingu võib sõlmida ilma mõjuva põhjuseta. Sellest lähtuvalt tuleb tunnistada kehtetuks ka TLS § 6 lg 2.

1.2. Tähtajalise töölepingu pikendamine ja järjestikune sõlmimine

TLS §-i 10 kohaselt muutub tähtajaline tööleping tähtjatuks, kui see pikendatakse rohkem kui üks kord või sõlmitakse samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda viie aasta jooksul.

Praktikas on selline piirang osutunud tööandjatele liialt jäigaks ega arvesta töömahtude ja projektide tegelikku kestust. Paljudes sektorites, näiteks ehituses, tööstuses, IT-s ja teeninduses, võivad projektid ja hanked venida või nihkuda, mistõttu on sageli vaja töölepingut pikendada rohkem kui üks kord, kuni alus, nagu projekt või ajutine töömaht, kestab. Praegune regulatsioon sunnib tööandjat sõlmima tähtajatu töölepingu isegi siis, kui mõlemad pooled soovivad koostööd jätkata tähtajalise kokkuleppe alusel. Selline automaatne tähtjatuks muutumine vähendab paindlikkust, suurendab õigusriske ja võib motiveerida tööandjaid kasutama töölepingute asemel käsundus- või töövõtulepinguid. Mistõttu näeme vajadust jätta TLS § 10 automaatse tähtjatuks muutumise regulatsioon



seadusest välja ning lubada tähtajalise töölepingu pikendamist ja uuesti sõlmimist korduvalt vastavalt töö iseloomule ja poolte kokkuleppele.

Kaubanduskoja ettepanek:

Muuta TLS §-i 10 nii, et tähtajaline tööleping ei muutuks poolte kokkuleppel tähtjatuks pärast mitmekordset sõlmimist või pikendamist, kui töö on ajutine või projektipõhine.

2. Katseaeg

TLS §-i 86 kohaselt võib tööandja katseajal töölepingu üles öelda 15-kalendripäevase etteteatamisajaga, kui töötaja ei täida katseaja eesmärki ja TLS § 86 lg 4 järgi ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

Kaubanduskoja hinnangul peab TLS arvestama olukorraga, kus töötaja on olnud olulise osa katseajast töölt eemal terviseseisundi tõttu. Katseaja mõte on hinnata töötaja oskusi ja sobivust ametikohale, kuid pikaajalise töölt puudumise korral ei täitu see eesmärk. Näiteks kui katseaeg kestab neli kuud, kuid töötaja viibib sellest kaks või kolm kuud haiguslehel, ei ole tööandjal võimalik tema tööpanust hinnata. Katseaeg pikeneb küll seaduse järgi eemal viibitud aja võrra, kuid praktikas tähendab see, et tööandja peab töötajat ootama määramata aja, samal ajal kui ametikoht jääb täitmata ja töökorraldus kannatab. Seejuures ei sobi tööandjale katseaja puhul hästi kohaldamiseks TLS § 88 lõike 1 punkt 1, sest see säte eeldab neljakuulist töövõime vähenemist, samal ajal kui katseaja institutsioon on loodud töötaja sobivuse hindamiseks kuni nelja kuu jooksul.

Leiame, et tööandjal peab olema õigus töösuhe lõpetada, kui töötaja on olulise osa ehk üle poole katseaja perioodist (nt neljakuulisest katseajast olnud haiguslehel üle kahe kuu) olnud eemal terviseseisundi tõttu ning tööandjal ei ole olnud võimalik hinnata tema sobivust. Näiteks ei ole tööandjal võimalik töötaja sobivust töökohale hinnata, kui neljakuulisest katseajast on töötaja kolm kuud töövõimetuslehel, mistõttu pikeneb katseaeg kolme kuu võrra ehk kestab tegelikult kokku seitse kuud. Katseaja pikendamise põhimõte peaks aitama saavutada katseaja kohaldamise eesmärki. Kuid katseaja eesmärk TLS § 10¹ lõike 1 kohaselt on hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Kui töötaja on üle poole katseajast viibinud töövõimetuslehel, siis ei saa enam öelda, et tegemist on ajutise töövõimetusega. Samuti ei ole sellisel juhul töötaja täitnud katseaja eesmärke, kuna tema tervis ei vasta töö tegemiseks vajalikule tasemele. Selline olukord, kus töötaja on olulise osa katseajast haige, tekitab tööandjale põhjendamatuid kulusid, sest töötaja ei too tööandjale eesmärgipärast kasu, vaid töö jääb tegemata või tuleb ümber korraldada. TLS-i kommentaarides on välja toodud, et kuigi pärast kahte kuud haiguslehel olemist on töötajal võimalik naasta tööle osalise koormuse või kergemate ülesannetega, siis ei saa tööandja selle aja jooksul hinnata töötaja sobivust esialgsele töökohale ja seda aega katseaja hulka lugeda, kui täidetakse tööülesandeid, mille täitmises ei ole varem kokku lepitud. Lisaks ei ole TLS § 88 lg 1 p 1 võimalik rakendada, sest see säte eeldab neljakuulist töövõimetust ehk sama pikka aega, kui on katseaja maksimaalne kestus. TLS § 86 lg 1 annab tööandjale õiguse tähtajalise ja tähtjatu töölepingu üles öelda katseaja jooksul põhjusel, mis lõike 4 kohaselt ei või vastuolus olla katseaja eesmärgiga. Kuid selle sätte järgi tuleb töötaja tervist, teadmiseid, oskuseid,

võimeid ja isikuomadusi koos kaaluda. Mistõttu ainult püsivast töövõimetusest lähtudes ei saa tööandja öelda, et katseaja eesmärki ei ole täidetud. Seega on vaja selget erandit, mis lubaks töölepingu lõpetada pärast seda, kui eemalviibimine on ületanud poole katseajast ja töötaja katseaja eesmärkide täitmist ei ole võimalik korralikult hinnata.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada TLS §-i 86 selliselt, et tööandjal on lubatud katseajal tööleping lõpetada ka juhul, kui töötaja on olnud olulise osa ehk üle poole katseajast töölt eemal tervises seisundi tõttu.

3. Ületunnitöö

TLS § 44 lõigete 6 ja 7 järgi tuleb ületunnitöö hüvitada võrdses ulatuses vaba ajaga või maksta selle eest 1,5-kordset töötasu.

Ettevõtjad peavad probleemseks Riigikohtu lahendi ([2-22-16497](#)) punkti 15.2, mille järgi tuleb tööandjal lisaks vaba aja andmisele selle aja eest maksta ka töötasu. Praktikas tähendab see tööandja vaatest kahekordset tasu ühe ületunni eest. Selline tõlgendus toob kaasa töötajate ebavõrdse kohtlemise, kuna üks töötaja saab ületundide eest 1,5-kordset tasu, samas kui teine saab 2-kordset tasu ning lisaks vaba aja, kuigi töö iseloom ja maht on olnud samad.

Näiteks kui töötaja töötab esmaspäevast reedeni iga päev 8 tundi, töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja teeb ühel reedel 12 tundi tavapärase 8 tunni asemel ning tööandja lühendab selle eest järgmisel esmaspäeval tööaega 8 tunnilt 4 tunnile, siis sellises olukorras tuleb tööandjal maksta reedel 12 tunni töötamise eest ja esmaspäeval 8 tunni eest. Seega kokkuvõttes teeb töötaja tööd 16 tundi, millest 4 on ületunnitöö ning 4 ületunni eest tuleb maksta 8 tunni töötasu. Kui samas olukorras lepitakse teise töötajaga kokku, et ületunnitöö eest makstakse 1,5-kordset tasu, siis tuleb töötajale maksta 4 ületunnitöö eest 1,5-kordset tasu.

Kaubanduskoda leiab, et selline olukord ei ole õiglane ega kooskõlas seaduse algse eesmärgiga. Ületunnitöö hüvitamisel peab töötajale jääma valik, kas ta soovib rahalist hüvitist või vaba aega, kuid topelt hüvitamist ei tohi seadus ega selle tõlgendamine ette näha. Meie ettepaneku kohaselt peaks eelnevalt toodud näites tööandja maksma töötajale reedel 12 tunni töötamise eest ning esmaspäeval 4 tunni töötamise eest ehk kokkuvõttes 16 tunni töötamise eest. Samas võivad pooled kokku leppida, et tööandja maksab 4 ületunni eest 1,5-kordset tasu ja ei paku esmaspäeval vaba aega. Seega rahas hüvitamisel peab kohalduma 1,5-kordne töötasu, kuid vaba aja andmisel peab see olema tasustamata, sest töötaja on juba saanud oma tööaja eest töötasu.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada TLS §-i 44 selliselt, et ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga loetakse ületunnitöö eest tehtud töö tasustatuks töötajale makstava tavapärase töötasuga ja vaba aja andmisega ning tööandjal ei ole kohustust maksta täiendavat tasu vaba aja eest.

4. Valveaeg



Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust (TLS § 48). Sama paragrahvi lõike 2 järgi on tühine valveaja kokkulepe, mille puhul töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus. Erandina lubab § 48 lõike 2¹ poolte kokkuleppel seda piirangut mitte kohaldada täistööajaga töötajale, kelle tööülesanne on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamine, kui on täidetud seaduses sätestatud tingimused, sealhulgas reageerimisaeg, valveaja kestus ja tervisekaitse nõuded.

Kaubanduskoda leiab, et praegune erand, mis kohaldub vaid töötajatele, kelle tööülesanne on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamine, ei arvesta teiste elutähtsate teenuste osutajate töötajate töö iseloomu. Hädaolukorra seaduse kohaselt on elutähtsad teenused ka näiteks veevarustus ja kanalisatsioon. Nendes valdkondades peavad ka teised töötajad tagama teenuse katkematu toimimise ja olema pidevas valmisolekus reageerima hädaolukordadele. Kuna erand kehtib vaid kindlatele töötajatele, siis peavad elutähtsa teenuse osutajad rakendama lisaks valveajale ka ületunnitööd või palkama lisatööjõudu lisavahetusteks. See suurendab ettevõtte tööjõukuluseid, tekitab halduskoormust ning võib vähendada reageerimisvõimekust kriitilistes olukordades.

Kaubanduskoja hinnangul tuleks elutähtsate teenuste puhul kohaldada samu valveaja tingimusi, mis kehtivad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamisel TLS § 48 lõike 2¹ punktides 1–6, välja arvatud punkt 2. Need hõlmavad nõuet sõlmida kokkulepe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, määrata mõistlik reageerimisaeg, piirata valveaja kestust maksimaalselt 130 tunniga kuus, tagada vähemalt kaks tööst ja valveajast vaba nädalavahetust ning vältida töötaja tervise ja ohutuse kahjustamist. Erandi laiendamine kõigile elutähtsa teenuse osutajatele võimaldaks tagada töökorralduse paindlikkuse ja teenuste järjepidevuse, säilitades samal ajal töötajate kaitse. Valveaja kohaldamise tingimused, sealhulgas mõistlik reageerimisaeg, piiratud valveaja kestus ühes kuus ning nõue, et see ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust, tagaksid jätkuvalt töö- ja puhkeaja tasakaalu ning väldiksid töötajate ülekoormust, kuid annaks tööandjatele võimaluse tagada töökorralduse järjepidevus.

Kaubanduskoja ettepanek:

Laiendada TLS § 48 lõikes 2¹ sätestatud valveaja erandit kõigile elutähtsa teenuse osutajatele.

5. Põhipuhkus

5.1. Põhipuhkus kalendripäevade

TLS §-i 55 järgi on töötajal õigus vähemalt 28 kalendripäeva põhipuhkusele aastas.

Kuna põhipuhkus on ette nähtud kalendripäevades, mitte tööpäevades, siis võib ühe tööandja juures tekkida ebavõrdne kohtlemine, kui üks töötaja kasutab põhipuhkust rohkematel tööpäevadel kui teine töötaja. Selline olukord võib tekkida, kui tööandja võimaldab töötajal hästi paindlikult valida, millal puhata. Näiteks kui üks töötaja puhkab järjest 28 kalendripäeva (selle sisse jääb 8 puhkepäeva), kuid teine töötaja puhkab



järjest 14 kalendripäeva ja ülejäänud osa põhipuhkusest kasutab üksnes tööpäevadel, siis sellises olukorras erineb töötajate põhipuhkuse kestus tööpäevades. Toodud näites saab töötaja, kes puhkab järjest 28 kalendripäeva, puhata 20 tööpäeva, kuid teine töötaja 24 tööpäeva.

Palume kaaluda ettepanekut muuta põhipuhkuse arvestus kalendripäevadest tööpäevadeks ehk tänase 28 kalendripäeva asemel oleks põhipuhkus vähemalt 20 tööpäeva. See aitab lihtsamini tagada, et ühe tööandja lõikes antakse töötajatele põhipuhkuseks võrdne arv puhkepäevi. Juhime tähelepanu sellele, et meile teadaolevalt arvestatakse ka mitmes ELi riigis puhkust tööpäevades, näiteks Leedus, Lätis ja Saksamaal on see 20 tööpäeva ja Soomes 24 tööpäeva.

Kaubanduskoja ettepanek:

Muuta töölepingu seaduse §-i 55 nii, et põhipuhkus on 28 kalendripäeva asemel vähemalt 20 tööpäeva.

5.2. Põhipuhkuse järjest kasutamine

TLS § 68 lõike 5 kohaselt peab puhkust kasutama kalendriaasta jooksul ning vähemalt 14 kalendripäeva tuleb kasutada järjest.

Kohustus võtta vähemalt 14 kalendripäeva järjestikku puhkust ei vasta tööturu tegelikele vajadustele. Sageli ei soovi töötaja ise nii pikka järjestikust puhkust, kuid tööandjal lasub kohustus seda tagada. Praegune kord ei takista küll lühemate puhkuseosade andmist, kuid sunnib tööandjat igal aastal võimaldama vähemalt üht kahenädalast puhkuseperioodi, mis ei pruugi sobida ettevõtte töökorraldusega ega töötaja soovidega. Näiteks tootmisettevõttes või teenindussektoris võib pikemate puhkusperioodide kooskõlastamine mitme töötajaga samaaegselt põhjustada töökorralduse häireid ja vajadust palgata ajutist asendajat.

Euroopa Liidu tööaja direktiiv (2003/88/EÜ, artikkel 7) ei näe ette kohustust võtta puhkus vähemalt 14 päeva järjestikku, vaid sätestab üksnes minimaalse õiguse neljale nädalale põhipuhkusele aastas. See tähendab, et Eesti regulatsioon on vähem paindlikum kui ELi nõue ja piirab põhjendamatult tööandja ja töötaja kokkuleppevabadust. Paljud ettevõtjad leiavad, et mõistlikum oleks lubada kasutada põhipuhkust paindlikult lühemate perioodidena, näiteks 5 järjestikuse tööpäeva ulatuses, kui pooled selles kokku lepivad.

Kaubanduskoja ettepanek:

Muuta TLS § 68 lg 5 sõnastust selliselt, et poolte kokkuleppel võib järjestikune puhkus olla lühem kui 14 kalendripäeva. Näiteks võiks pooltel olla lubatud kokku leppida, et vähemalt 5 tööpäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest.

5.3. Puhkusetasu maksmine

Puhkusetasu maksmise kohta näeb TLS § 70 ette, et see tuleb maksta hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Samas sätestab TLS § 70, et kokkulepe, mille järgi puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.



Kaubanduskoda leiab, et kehtiv kord ei ole tööandjate ega ka töötajate vaates piisavalt paindlik. Töötajad soovivad stabiilset igakuist sissetulekut ning tööandjad soovivad lihtsamat arvestust ehk soovivad vältida olukorda, kus tuleb teha eraldi väljamakseid ja palgaarvestusi väljaspool tavalist palgatsükli.

Probleem tekib eriti siis, kui töötaja puhkus jääb kahe kuu vahele. Näiteks kui töötaja läheb puhkusele 30. juunil ja naaseb tööle 28. juulil, tuleb tööandjal maksta kogu puhkusetasu juba enne 30. juunit, kuigi juunikuu töötasu makstakse tavapäraselt alles 8. juulil ja juulikuu töötasu augustis. Poolte kokkuleppel võib puhkusetasu maksta ka pärast puhkuse algust, kuid mitte hiljem kui puhkusele järgneval palgapäeval. Seetõttu ei saa kokkuleppega täielikult lahendada olukordi, kus puhkus jääb kahe kuu vahele.

Selle tulemusel saab töötaja juunis tavapärasest suurema sissetuleku (juuni alguses eelmise kuu palk ja kuu lõpus puhkusetasu) ja augustis oluliselt väiksema palga, mis võib osadel töötajatel raskendada tema rahavoogude tavapärasest planeerimist ja suurendab tööandja halduskoormust, sest tuleb teha eraldi väljamakse väljaspool tavalist palgatsükli. Mistõttu soovitakse paindlikumat regulatsiooni puhkusetasu maksmise osas, et tööandja ja töötaja saaksid ise kokku leppida puhkusetasu maksmise aja, et tagada töökorralduse lihtsus ja töötaja ootustele vastav sissetulek.

Kaubanduskoja ettepanek:

Jätta TLS § 70 lõike 2 3. lause (Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.) seadusest välja. See muudatus lubab tööandja ja töötaja vahel paindlikku kokkulepet puhkusetasu maksmise ajas.

6. Töötaja vastutus

6.1. Töötaja hoolsuse määr

TLS §-i 16 kohaselt peab töötaja täitma tööülesandeid lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt ning tööandja kasu silmas pidades ja töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

Kaubanduskoda leiab, et töötaja hoolsuse määra regulatsioon on praegu liialt töötajakeskne ega taga tööandja tegelike riskide katmist. Suurim probleem on TLS §-is 16 sätestatud vajaliku hoolsuse hindamine, sest tööandjal lasub kohustus tõendada, et kahju tekkis töötaja süül ja millises ulatuses, kuid praktikas on seda väga keeruline teha. Näiteks ei ole seaduses selgeid orientiire, mis asjaolud suurendavad või vähendavad töötaja hoolsuskohustuse rikkumise tõsidust. Ettevõtjad tõid näiteid, kus töötaja ilmub tööle lubamatult hilja või ei tule üldse, saates öösel ebatsensuurse sõnumi, ei täida kokkuleppeid või käitub ebaviisakalt kahjustades ettevõtte mainet, kuid töövaidluskomisjon ei pea seda piisavaks, et pidada tekitatud kahju või mitteilmumist etteteatamata puudumiseks. Selline praktika õhustab tööandjate õiguskindlust ja jätab tööandja kaitseta olukordades, kus töötaja selgelt rikub oma kohustusi.



TLS-is tuleks selgemalt määratleda tüüpilised rikkumised, mille puhul võib lugeda tahtliku või raske hooletuse eeldust täidetuks. Näiteks korduv töökorralduse eiramine, töölt puudumine mõjuva põhjuseta või tööandja vara tahtlik kahjustamine. Selline selgus annaks tööandjale parema võimaluse hinnata rikkumise raskust, lihtsustaks tõendamist ja vähendaks töövaidluste mahtu.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada TLS §-i 16 selliselt, et selles sisalduks avatud loetelu kohustuste rikkumisest, mille puhul eeldatakse töötaja hooletut käitumist.

6.2. Kahju hüvitamise erisus

TLS § 74 lõike 3 kohaselt on tööandjal õigus nõuda hüvitist, kui töötaja lahkub töölt ette teatamata või ei ilmu tööle, kusjuures seadus eeldab, et kahju ulatus on ühe kuu keskmine töötasu.

Näeme selles probleemi, et tööandjal pole õigust nõuda lihtsal viisil hüvitist tegelikus kahju ulatuses, kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, vaid see on piiratud ühe kuu keskmise töötasuga. Kuigi seadus annab tööandjale võimaluse nõuda töötaja olulise põhjuseta tööle mitteasumise või omavolilise töölt lahkumise tõttu tekkinud suurema kahju korral ka suuremat hüvitist, siis praktikas on sellise nõude esitamine oluliselt keerulisem. Suurema kui ühekuulise hüvitise nõudmiseks peavad esinema kõik tavapärased kahju hüvitamise eeldused (töötaja on rikkunud töölepingut, tööandjale tekkis kahju, töötaja on rikkumises süüdi, rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos jm, mida näeb ette Riigikohut otsus 3-2-1-56-17). Seega tuleb tööandjal suurema kahju tekkimine tõendada. Näiteks, kui töötaja põhjustab tööle mitte ilmumise 5000 euro suuruse kahju, kuid tema keskmine töötasu on 1500 eurot, saab tööandja nõuda vaid 1500 suuruse hüvitise, kui tal ei ole võimekust tõendada suuremat kahju. Selline olukord ei motiveeri töötajat hoolsusele ega kata tööandja tegelikke kulusid.

Tööandjal peab olema õigus nõuda hüvitist tegelikus kahju ulatuses või tuleks hüvitise piirmäära ühe kuu keskmiselt töötasult tõsta, et tagada õiglane vastutus ka suurema kahju korral. Selline lahendus lihtsustaks tööandjate jaoks töölepingu lõpetamise ja kahjunõuete menetlemist, looks selguse tööandjate ja töötajate vastutuse piiri osas ning vähendaks töövaidluste mahtu ja kulukust.

Kaubanduskoja ettepanek:

Tõsta TLS § 74 lg 3 2. lauses sätestatud ühe kuu töötasu ülempiiri.

6.3. Tasaarvestamise erisus

Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul või seaduses sätestatud juhtudel, milleks on töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest (§ 78).

Selline piiratud tasaarvestamise kord toob kaasa probleeme eelkõige olukordades, kus tööandjal on tekkinud selge ja tõendatud rahaline nõue töötaja vastu, kuid töötaja ei ole nõus tasaarvestusega. Näiteks kui töötaja ei järgi töökorralduse eeskirju ja ei lülita



masinat tööpäeva lõpus välja, mis põhjustab masina rikke, mille tõttu tekib tööandjal kahjunõue, kuid töötaja keeldub nõusoleku andmisest ja tööandjal puudub õigus seda summat töötasust kinni pidada. Sellistes olukordades peab tööandja pöörduma töövaidluskomisjoni või kohtu poole, et nõuda kahju hüvitamist, mis tekitab tööandjale lisakulusid ja menetluskoormust.

Seetõttu peab tasaarvestuse puhul olema tööandjal võimalus teha tasaarvestus tõendatud juhtudel töötaja nõusolekuta, vähemalt otsese ja dokumentaalselt kinnitatud kahju ulatuses, näiteks olukorras, kus on olemas kahju arvestus ja tõendatud põhjuslik seos töötaja tegevuse ja kahju vahel.

Kaubanduskoja ettepanek:

Anda tööandjale õiguse teha TLS § 78 tasaarvestus töötaja nõusolekuta vähemalt otsese ja tõendatud kahju ulatuses.

7. Töötaja joobeseisundi tuvastamine

TLS § 88 lg 1 punkt 4 näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, kui töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis.

Praktikas on tööandjal äärmiselt keeruline töötaja alkoholi- ja narkojoovet tuvastada, sest töötaja nõusolekuta ei ole lubatud alkomeetri või muude vahendite kasutamine, mis jätab tööandja sageli ilma tõenditest ja seab ohtu tööohutuse. Leiame, et tööandjale tuleb anda seaduslik alus töötaja joobe kontrollimiseks töökohal, kui selleks esineb mõistlik kahtlus või töö iseloom eeldab kainuse tagamist.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada TLS-i sättega, mis annab tööandjale õiguse kontrollida töötaja kainust töökohal mõistliku kahtluse korral.

8. Töölepingu lõpetamine

8.1. Töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu

TLS § 88 lg 1 p 1 näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata, välja arvatud haiguslehe alusel töötamise korral. Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul.

Kui töötervishoiuarst otsustab, et töötaja ei tohi enam tööle asuda ning tööandjal ei ole võimalik pakkuda talle teist tööd, peab tööandja siiski järgima etteteatamise tähtaega. See tähendab, et töötaja võib viibida kodus kuu või rohkem ning tööandja on sunnitud talle töötasu maksma, kuigi töötaja ei ole võimeline tööd tegema.

Kaubanduskoda leiab, et selline koormus ei ole tööandja suhtes õiglane, eriti juhul, kui töötaja töövõimetus on pikaajaline ja püsiv ning on tingitud töötaja enda tegevusest mitte ei ole põhjustatud tööst.



Seetõttu leiame, et TLS § 88 lg 1 p 1 tuleks täiendada sättega, mis annab tööandjale õiguse tööleping lõpetada ka varem kui nelja kuu möödudes, kui töötaja esitab arstitõendi, mis kinnitab töövõimetuse pikaajalisust ja püsivust. See muudatus väldiks olukorda, kus tööandja peab määramata ajaks kandma kulusid, kuigi töötaja ei saa oma tööülesandeid täita.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada TLS § 88 lg 1 p 1 sättega, mis annab tööandjale õiguse lõpetada töösuhe ka varem kui nelja kuu möödudes, kui töötaja esitab arstitõendi, mis kinnitab töövõimetuse pikaajalisust ja püsivust.

8.2. Taustakontrolli mitteläbimine

TLS § 88 lõige 1 sätestab avatud loetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mille korral on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda.

Praktikas valmistab muret see, et eeldatakse, et tööandja märgib töölepingu ülesütlemisavaldusse konkreetse viite TLS § 88 lõige 1 sisalduvale punktile või punktidele. Samas igas olukorras ei ole võimalik tööandjal konkreetsele punktile viidata.

Kaubanduskoda peab vajalikuks TLS § 88 lõikes 1 sisalduvat loetelu täiendada. Näiteks võiks loetellu lisada punkti, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei läbi hädaolukorra seaduse §-is 41¹ nimetatud taustakontrolli elutähtsa teenuse toimepidevuse tagamisel.

Kaubanduskoja ettepanek:

Ajakohastada TLS § 88 lõike 1 aluste loetelu ja lisada sinna selgesõnaliselt taustakontrolli mitteläbimise punkt.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja ettepanekuid arvesse võtta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Ann Raun ann.raun@koda.ee 6040071