



Riigikogu sotsiaalkomisjon
Lossi plats 1a
15165 Tallinn

Teie 14.06.2018 nr 1-1/13-652/1

Meie 17.07.2018 nr 4/231

**Arvamuse esitamine perehüvitiste seaduse
muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste
muutmise seaduse eelnõu 652 SE kohta**

Lugupeetud Helmen Kütt!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Riigikogu sotsiaalkomisjoni võimaluse eest avaldada arvamust perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 652 SE (edaspidi: Eelnõu) kohta.

Kaubanduskoda toetab Eelnõuga kavandatavaid muudatusi, millega liidetakse erinevad vanemapuhkuste liigid ja hüvitised vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemi ning mis võimaldavad lapsevanematel senisest oluliselt paindlikumalt ühildada töö- ja pereelu. Loodame, et suurem paindlikkus aitab parandada emade positsiooni tööturul, aitab kaasa palgalõhe vähenemisele ning suurendab isade osalemist laste kasvatamises.

Kaubanduskoda soovib aga Eelnõu kohta esitada ühe muudatusettepaneku. Eelnõu kohaselt on vanemapuhkusele jäämise või vanemapuhkuse katkestamise etteteatamise tähtaeg 30 kalendripäeva (Eelnõu § 21 p 2). Kaubanduskoda teeb ettepaneku pikendada seda tähtaega 45 kalendripäevani järgmistel põhjustel.

- 1) Etteteatamise tähtaja regulatsiooni loomisel tuleb arvestada sellega, et see mõjutab reeglina kolme osapoolt: tööandjat, lapsevanemat ning asendustöötajat. Seega ei tule arvestada üksnes tööandja ja lapsevanema huvide ja soovidega, vaid arvestada tuleb ka asendustöötajaga. 45-päevane etteteatamistähtaeg vastab paremini asendustöötaja ja tööandja ootustele ja soovidele, kuid see ei ole liigselt piirav ka lapsevanema jaoks.
- 2) Vanemapuhkuse kasutamist saavad lapsevanemad ise pikalt ette planeerida ja mõistlik on nendest plaanidest ka tööandjale võimalikult varakult (minimaalselt 45 päeva ette) teada anda.
- 3) Endiselt jääb kehtima põhimõte, et töötajal ja tööandjal on võimalik kokku leppida lühemas etteteatamise tähtajas kui 45 päeva. Näiteks on pooltel lubatud kokku leppida, et etteteatamise tähtaeg on 30 päeva, 7 päeva või veel lühem aeg. Arvestades tänast ja ka tuleviku tööturu olukorda, kus valitseb tööjõu puudus, siis on tööandjad valmis töötajatega paindlikke kokkuleppeid sõlmima, sh töötajale sobiva etteteatamise tähtaja osas.
- 4) Etteteatamise tähtaja üheks eesmärgiks on ka tagada, et lapsevanem ei hakkaks pahatahtlikult vanemapuhkuse regulatsiooni ära kasutama. Näiteks on



Eelnõu kohaselt võimalik, et lapsevanem on ühe kuu vanemapuhkusel ja ühe kuu tööl, kusjuures igast sellisest muudatusest annab lapsevanem tööandjale ette teada vaid 30 päeva. Ja sellist praktikat saab kasutada kolm aastat.

- 5) Vanemapuhkusele jäämise või vanemapuhkuse katkestamise etteteatamise tähtaeg peaks olema pikem kui töölepingu lõpetamise etteteatamise tähtaeg, sest vanemapuhkusega kaasneb suurem määramatus tööandja ja ka asendustöötaja jaoks. Kui töölepingu lõpetamisel on tööandjale teada, et töötaja enam tööle ei naase, siis vanemapuhkuse korral ei ole tööandjale teada, millal soovib lapsevanem uuesti tööle tulla. Võimalik, et lapsevanem on vanemapuhkusel mõni kuu, aga see periood võib ulatuda ka paari aastani.
- 6) Kuna varasemate seadusemuudatustega ja ka Eelnõuga muudetakse vanemapuhkuse ja vanemahüvitise saamise reegleid paindlikumaks (nt vanemahüvitist on võimalik saada kuni lapse 3-aastaseks saamiseni, siis see võib suurendada töötajate motivatsiooni kasutada vanemapuhkust väiksemate osade kaupa kui täna. Tööandja jaoks võib see muudatus kaasa tuua halduskoormuse kasvu ja muuta töökorralduse planeerimise keerulisemaks. 45-päevane etteteatamise tähtaeg tagaks mõnevõrra suurema kindlustunde ning aitaks tööandjal lihtsamini oma tööprotsesse ümber korraldada.
- 7) Juhime tähelepanu ka asjaolule, et Eelnõu kooskõlastamise ajal oli Eelnõus kirjas, et vanemapuhkusele jäämise või vanemapuhkuse katkestamise etteteatamise tähtaeg on 45 kalendripäeva.

Kaubanduskoja hinnangul on 45-päevane etteteatamise tähtaeg mõistlik kompromiss, mis arvestab nii tööandja ja asendustöötaja huvidega, kuid ei ole samas liigselt piirav ka lapsevanema jaoks. Seetõttu teeme ettepaneku sõnastada Eelnõu § 21 punktis 2 sätestatud töölepingu seaduse § 62 lg 3 järgmiselt:

„§ 62. Vanemapuhkus

(3) Töötaja teatab vanemapuhkusele jäämisest või vanemapuhkuse katkestamisest tööandjale vähemalt 45 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.“

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja ettepanekut arvesse võtta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070