

Veebruaris jõustusid töölepingu seaduse muudatused

*Meeli Miidla-Vanatalu
töösuhete osakonna peajurist*

20. veebruaril jõustusid töölepingu seaduse (TLS) ja sellega seonduvate seaduste muudatused, mis olid tingitud vajadusest viia siseriiklik õigus kookõlla Euroopa õigusega ehk antud juhul Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu direktiiviga 2008/104/EÜ renditöö kohta ja Euroopa Nõukogu direktiiviga 2010/18/EL vanemapuhkuste kohta.

Muudatus tõi töölepingu seadusesse mitmeid täpsustusi, sealhulgas ka neid, mis direktiividega otsest seost ei oma, kuid olid vajalikud rakenduspraktika seisukohast. TLS § 5 lg 1 punktis 11 täpsustati, et töölepingu kirjalikus dokumendis piisab viitest tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele. Varem nõudis seadus reeglite sisaldumist töölepingu kirjalikus dokumendis.

Tulenevalt direktiivi 2008/104/EÜ regulatsioonist muudeti ja täiendati töölepingu seaduses § 6 lg 5, § 9 lg 1, § 10 lg 2 ja § 28 lg 2 punktiga 9 märkega 1. Viimatinimetatu lisab tööandjale kohustuse teavitada töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskuste vastavatest kasutajaettevõtja vabatest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat varem vabatest töökohtadest teavitanud.

TLS § 28 lg 1 punktid 9–10 on Tööinspektsiooni järelevalve all ning tööandja kannab nende punktide rikkumise eest TLS § 120 kohaselt vastustust.

Tavaliselt kontrollitakse eelnimetatud kohustuse täitmist kaebusepõhiselt. Seadust rikkunud tööandjale on võimalik teha ettekirjutus ja vajadusel alustada tema suhtes väärteomenetlus ning karistada rahatrahviga kuni 1300 eurot.

Renditöö direktiiviga seoses muudeti lisaks töölepingu seadusele veel töötajate usaldusisiku seaduse § 20 lg 1 esimest punkti, töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lg-t 1, samuti täiendati tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 38 märkega 1 ja võrdse kohtlemise seaduse § 11 märkega 1, mis tagab renditöötaja võrdse kohtlemise kasutajaettevõtja töötajatega.

Mõlemad vanemad saavad nüüd kasutada tasustamata lapsepuhkust

Nõukogu direktiivist 2010/18/EL vanemapuhkuste kohta tulenev TLS-i § 64 lg 1 muudatus annab emale ja isale ehk mõlemale lapsevanemale, kes kasvatavad kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, õiguse saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Seni sai seda õigust kasutada vaid üks vanematest.

Siinjuures tuleb tähelepanu pöörata asjaolule, et erinevalt poolte kokkuleppel antavast tasustamata puhkusest, annab TLS-i § 64 alusel kasutatud tasustamata lapsepuhkuse aeg õiguse saada selle aja eest ka põhipuhkust. See tähendab, et tasustamata lapsepuhkusel viibitud aeg arvestatakse lähtudes TLS-i §-ist 68 lg-st 2 põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka.