



Tööõiguse veebiseminar

15. aprill 2021

Tänaſed teemad

- Sissejuhatus

Karin Madisson

- Kodus töötamise reeglid – kordame üle kõik olulisemad ja kehtivad punktid

Nele Suurmets

- Tööohutuse tagamine pandeemia ajal füüsilises kontoris

Pirkko-Liis Harkmaa

- Diskrimineerimine ja ahistamine töökohal

Karin Madisson

- Olulised hiljutised muudatused tööõiguses

Nils-Gregory Aer

- Küsimused ja vastused*

*Püüame vastata paljudele küsimustele, kuid võib juhtuda, et kõiki me ei jõua käsitleda.





Kaugtöö reguleerimine

Nele Suurmets

Advokaat

Õiguslik raamistik

- Töölepingu seadus
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
- Euroopa Liidu Sotsiaalpartnerite kokkulepe kaugtöös (2002)
- Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kaugtöö raamlepe (2017)
- Rahandusministeeriumi ja Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu kaugtöö kokkulepe (2018)
- Sotsiaalministeeriumi Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise juhise (2019)

Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded;

Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded;

Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded;

Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded;

Töökeskkonna füüsiliste ohutegurite piirnormid ja ohutegurite parameetrite mõõtmise kord;

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnormid ja vibratsiooni mõõtmise kord;

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded müra mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord;

Müra normtasemed elu- ja puhkealal, elamutes ning ühiskasutusega hoonetes ja müra taseme mõõtmise meetodid;

Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord; Ohumärguannete kasutamise nõuded töökohas;

Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine; Töötajate tervisekontrolli kord;

Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord;

Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ning uurimise kord;

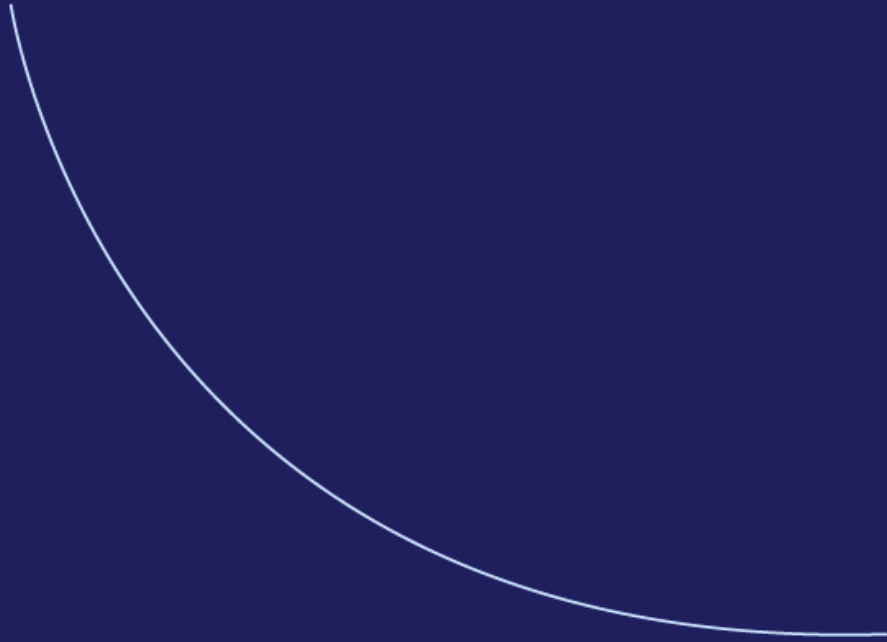
Masina ohutuse seadus; EVS-EN 12464-1:2003 Valgus ja valgustus. Töökohavalgustus;

Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord;

Tuleohutuse seadus;

Nõuded tulekustutitele ja voolikusüsteemidele, nende valikule, paigaldamisele, tähistamisele ja korrashoiule jne.

Peamised probleemid



1. Tööaeg ja selle arvestus
2. Töövahendid ja kaugtöötamise kulud
3. Töötervishoid ja tööohutus



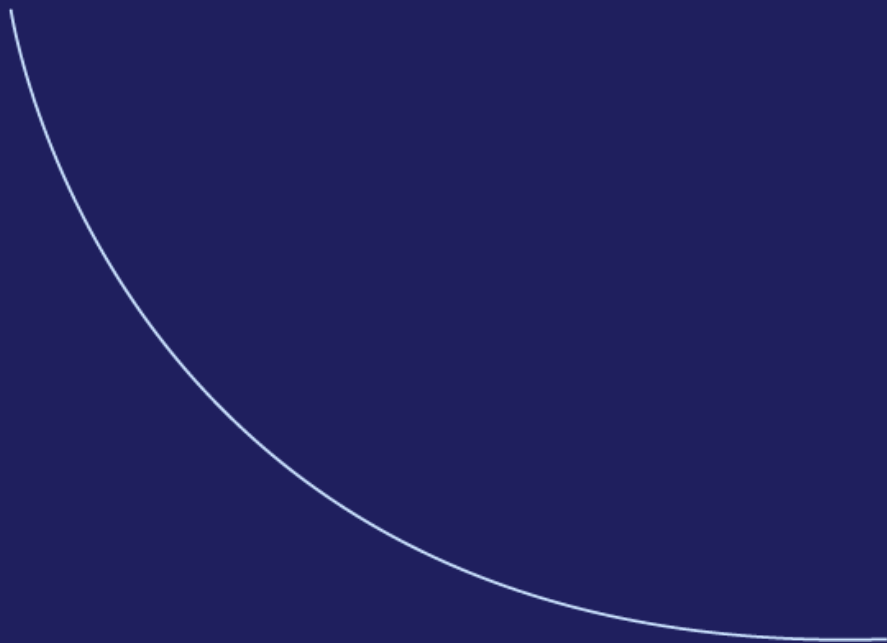
Kaugtöö korraldamine

Mida reguleerida?

- Kaugtöö tegemise koht (koha ülevaatus)
- Tööajakorraldus (tööajast kinnipidamise järgimine, töö- ja puhkeaja nõuded)
- Osa tööajast kontoris, osa kodukontoris – kas, millal ja kuidas peab töötaja teavitama tööandjat kaugtööle minekust.
- Töötaja kohustus ilmuda tööandja tegevuskohta
- Tööülesannete andmine ja täitmise kontroll
- Suhtlus tööandja ja kolleegidega
- Kokkuleppe ülesütlemine

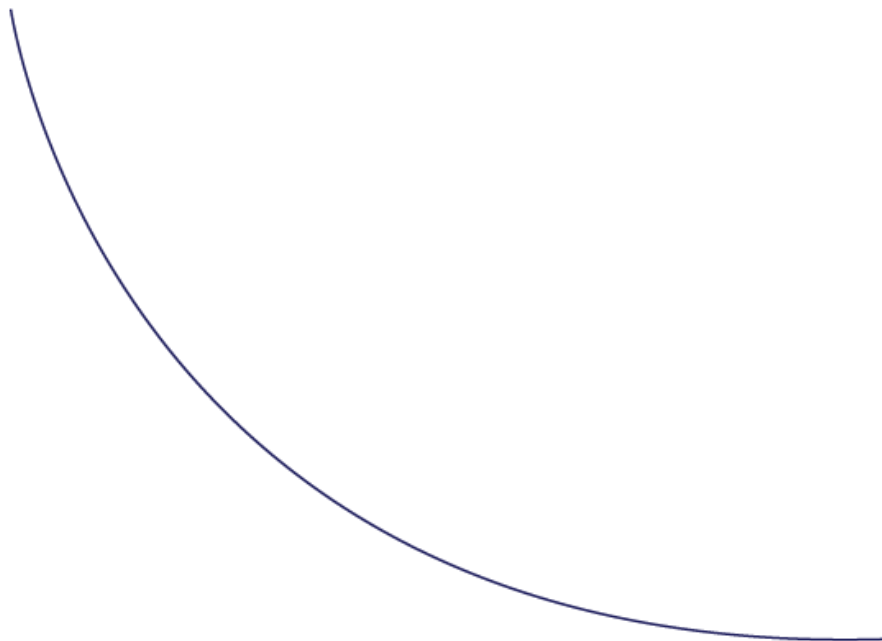
Olulised tingimused kokkuleppesse, põhimõtted töökorraldusreeglitesse.

Töövahendid ja kaugtöötamisega seotud teemad



- töövahendite paigaldus ja hooldus
- töövahendite tagastamine töösuhte lõppemisel
- töövahendite turvanõuded
- tööandja vara säilimise tagamine
- kaugtöö tegemisega seonduvate kulude hüvitamine
- ärisaladuse kaitse
- andmekaitse

Riskide hindamine

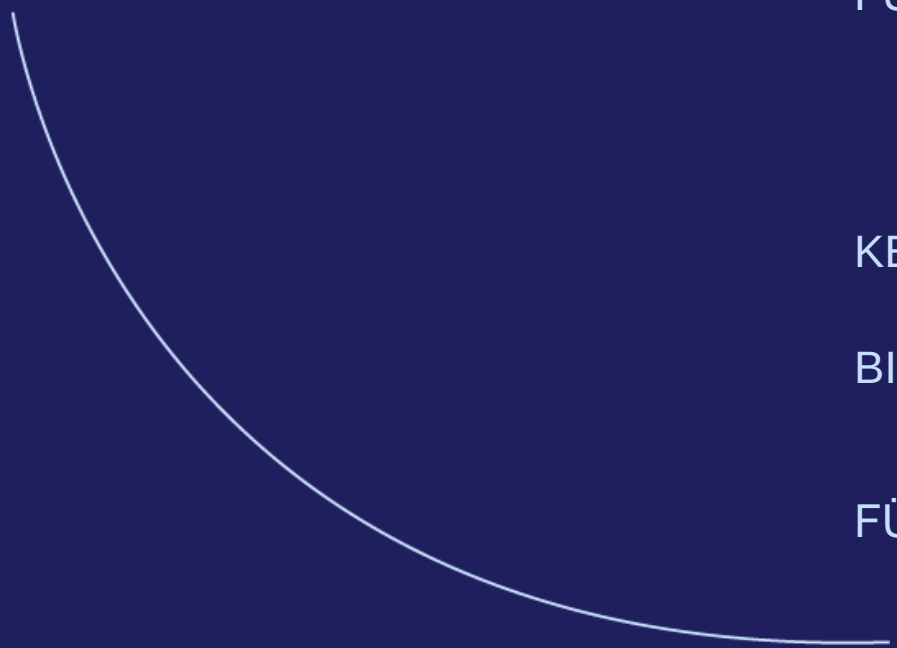


Kaugtööd saab võimaldada töökohtadel, kus oht töötaja tervise kahjustumiseks on väike ja töötaja suudab keskkonnas esinevaid ohte ise maandada.

Riskide hindamisel (enne kaugtöö alustamist või tingimuste muutumisel) tuleb läbi viia töökeskkonna riskianalüüs Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel:

- 1) selgitatakse välja töötajat kahjustada võivad töökeskkonna ohutegurid;
 - 2) mõõdetakse ja hinnatakse nende mõju töötaja tervisele (hinnatakse riski) arvestades nende soolisi ja ealisi iseärasusi;
 - 3) koostatakse kirjalik tegevuskava, milles nähakse ette ennetusabinõud terviseriski vältimiseks või vähendamiseks;
 - 4) teavitatakse töötajat ohuteguritest ja antakse soovitusi riskide vähendamiseks;
 - 5) alles seejärel tehakse otsus kaugtööle lubamise osas.
- Analüüsi tulemused ning sellega seotud tegevuskava tuleb vormistada kirjalikult.
 - 2021 märtsis võeti kasutusele riskianalüüsi töövahend Tööinspektsiooni iseteeninduses, kus ettevõtjatel on võimalus oma olemasolev töökeskkonna riskianalüüs üles laadida või see iseteeninduses oleva töövahendi abil koostada.
 - Riskianalüüs tuleb esitada hiljemalt 1. septembriks 2021. Tulevikus on kõik töökeskkonna riskianalüüsid koostatud või kättesaadavad TEIS-is.

Ohutegurid



FÜÜSIKALISED OHUTEGURID

- Siseruumi mikrokliima- õhk
- Valgustus- tehisvalgus, laualamp, vari jne.
- Õnnetusjuhtumioht- kukkumine, libisemine, torge või löikeoht, elektrilöök

KEEMILISED OHUTEGURID

- Tolm, lõhnad, puhastusvahendid

BIOLOOGILISED OHUTEGURID

- Terviseriskid- bakterid, viirused, seened, parasiidid, nakatumise oht

FÜSIOLOOGILISED OHUTEGURID

- füüsiline koormus
- silmad
- sundasendid- töötool
- sundliigutused

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

- tööstress, depressioon, ärevus
- emotsionaalne seisund
- vastutuse koorem

Riskide hindamine

Tabel 1. Terviseriskide hindamiseks kasutatud üldine riskimaatriks

Tõenäosus	Tagajärjed		
	Tööga seotud haigestumine on eba-reaalne	Tööst põhjustatud haigestumine Kerge trauma	Kutsehaigus Raske tervisekahjustus, surm
Väga ebatõenäoline L (0 %...30 %)	Vähene risk I	Vastuvõetav risk II	Keskmine risk III
Võimalik K (30 %...70 %)	Vastuvõetav risk II	Keskmine risk III	Suur risk IV
Tõenäoline P (70 %...100 %)	Keskmine risk III	Suur risk IV	Talumatu risk V

Vähene risk (I tase) – erilisi abinõusid ei vajata.

Vastuvõetav risk (II tase) – vastuvõetav risk ei nõua üldjuhul lisaabinõude rakendamist, kuid ka nende puhul on oluline pidev ohutusabinõude teadmine ja täitmine ning töökoha üldine korrashoid, samuti tuleb need arvesse võtta ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava koostamisel.

Keskmine risk (III tase) – tuleb planeerida meetmed sõltuvalt ohuteguri võimalikust kahjulikkusest.

Suur risk (IV tase) – nimetatud ohud nõuavad kiiret abinõude rakendamist.

Talumatu risk (V tase) – riski vähendamine on vältimatu. Töid ei tohi jätkata ega alustada enne, kui risk on kõrvaldatud või vähendatud. Kui vähendamiseks vajalikke abinõusid ei saa rakendada vahendite puudumise tõttu, on töö ohualas keelatud.

Tööõnnetus ja kutsehaigus kaugtöö puhul?

- õnnetus põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga
- kutsehaigus võib tekkida kaugtöötajal, kui tema tervist on mõjutanud kaugtöökeskkonnas esinevad ohud
- tööandjal kohustus selgitada välja tööõnnetuse/ kutsehaigestumise põhjused ja asjaolud
- kui tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja -ohutuse kohustused, siis ei ole ta eelduslikult süüdi tööõnnetuse toimumises/ kutsehaiguse kujunemises

Estonia

Lithuania

Belarus

Aitäh!

Nele Suurmets

Advokaat

Latvia

SORAINEN

sorainen.com

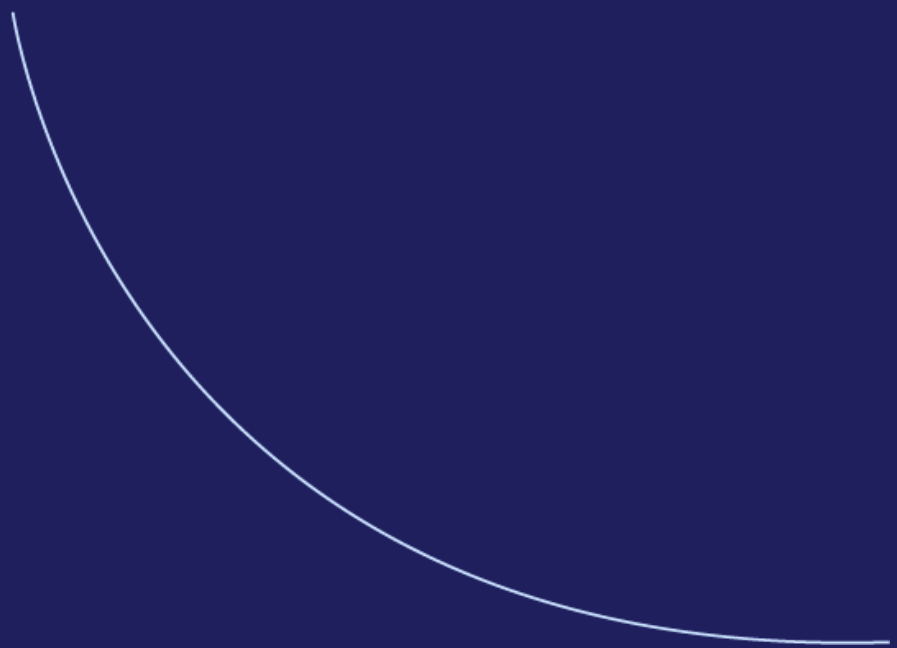


Tööohutuse tagamine pandeemia ajal füüsilises kontoris

Pirkko-Liis Harkmaa

Nõunik, vandeadvokaat

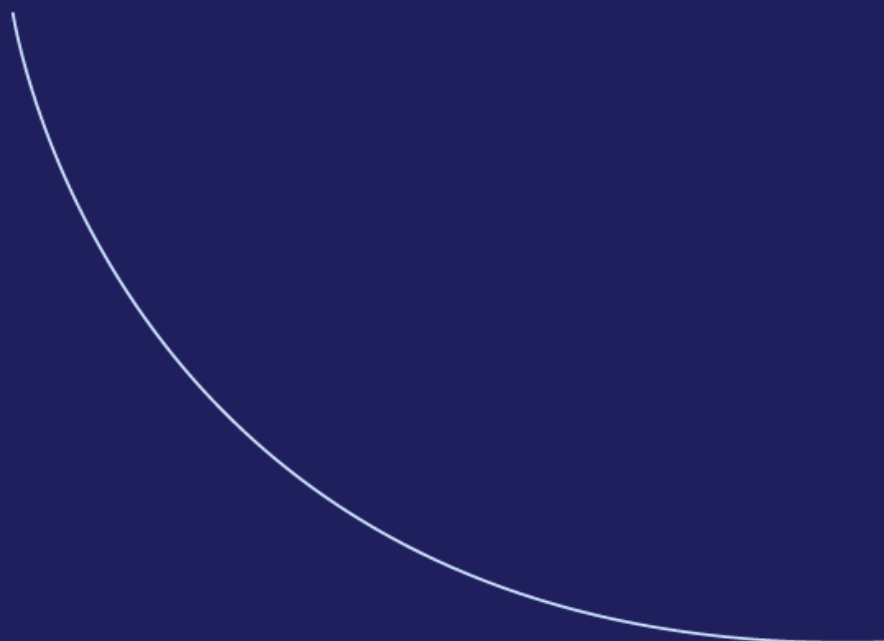
Mis on oluline?



Üldised põhimõtted

- Ükski töökeskkonna ohutegur ei või ohustada töökeskkonnas viibiva isiku elu ja tervist
- Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras.
- Töötajal kohustus osaleda ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, samuti kohustus kasutada isikukaitsevahendeid.
- Töötajal õigus keelduda tööst või peatada töö, mille täitmine seab ohtu tema või teiste isikute tervise.
- Tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd.

Ennetustegevus



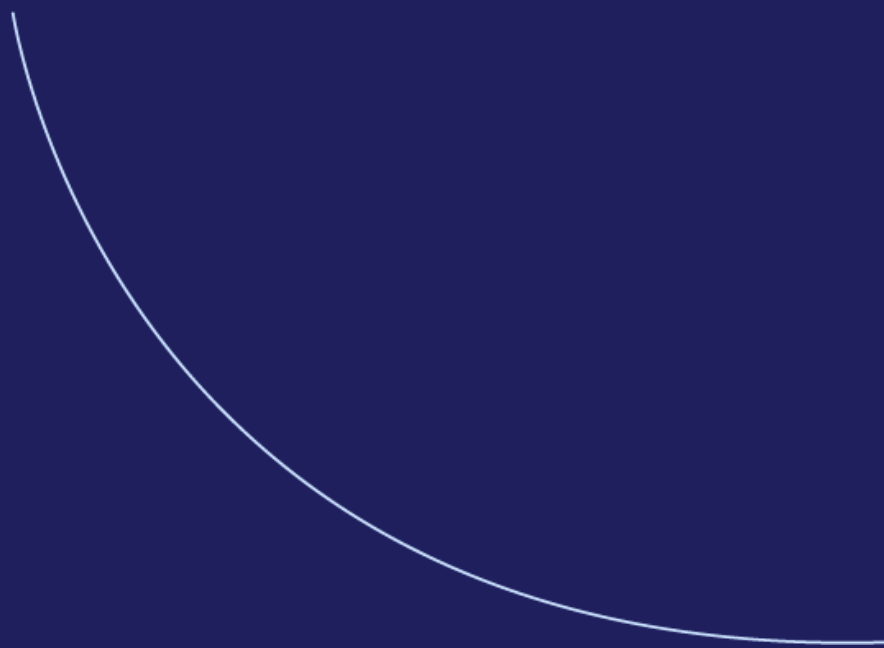
Tööandja ennetustegevus: meetmete kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides.

Fookuses uued ohutegurid:

COVID-19, ametliku nimega **SARS-CoV-2** (*severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*) kui 3. ohurühma bioloogiline ohutegur (alates 24.11.2020) - võib põhjustada inimese rasket haigestumist ja seetõttu ohustab tõsiselt töötaja tervist; võib põhjustada nakkusohtu elanikkonnale, kuid on olemas tõhusad ennetus- ja ravivahendid

Psühhosotsiaalsed ohutegurid - töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi

Riskianalüüs ja tegevuskava



TÖÖANDJA: kohustus tagada tööohutus

TÖÖTAJA: õigus eraelu puutumatusel, õigus veendumustele, õigus võrdsele kohtlemisele

Kuidas leida tasakaal?

Riskianalüüs: töökeskkonna ohutegurite väljaselgitamine ning töötaja tervisele ja ohutusele mõju avaldavate riskide hindamine

Tegevuskava: kirjeldus kõikidel ettevõtte tegevusaladel ja juhtimistasanditel rakendatavate abinõude kohta töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks, samuti abinõude rakendamiseks kindlaksmääratud ajakava ja rakendajad

Kohustus riskianalüüsi uuendada kui ilmnevad uued asjaolud.

UUS: kohustus esitada riskianalüüs
Tööinspeksioonile – alates 1.03.2021

Meetmed terviseriski
vältimiseks ja vähendamiseks

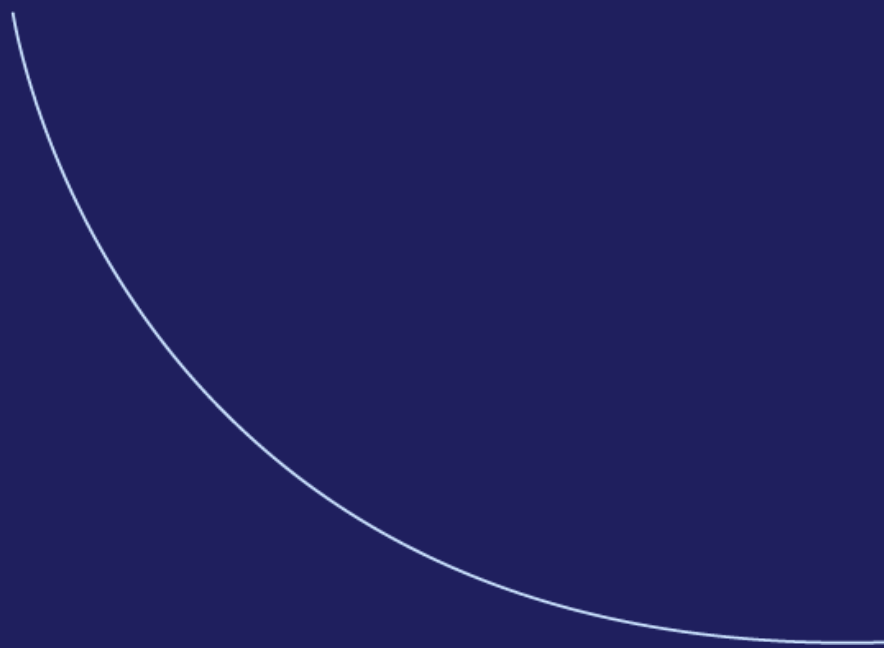
Esimene eelistus: tehnilised
ühiskaitsevahendid ja töökorralduslikud
meetmed

Teine eelistus: isikukaitsevahendid

Valiku tegemine eeldab riskianalüüsi
käigus töötaja nakatumisohu laadi, suuruse
ja kestuse kindlaksmääramist ning sellest
tulenevalt töötaja tervisele kaasnevate
riskide hindamist.

Valitud meetmed peavad olema
proportsionaalsed riski suurusega.

Vaktsineerimine ja testimine



PÕHIÕIGUS > ERAELU PUUTUMATUS >
kehalise enesemääramise õigus > kellelgi ei ole
kohustust allutada end meditsiinilistele
protseduuridele > vaba tahe ja nõusolek

**PÕHIÕIGUS > VÕRDSUSÕIGUS JA
DISKRIMINEERIMISE KEELD >**

veendumused; usutunnistus; tervislik seisund

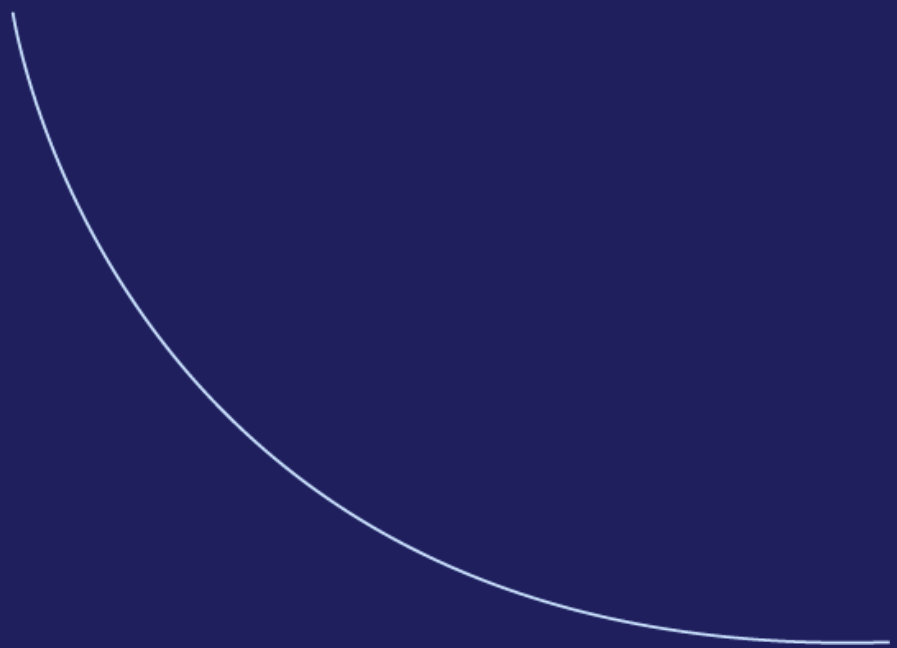
PÕHIÕIGUSE RIIVE >

seaduslik alus > ülekaalukas avalik huvi >
proportsionaalsus

EIK: Vavříčka jt vs. Tšehhi Vabariik

*Otsus ei puuduta Covid-19 vaktsineerimist, kuid
lõi pretsedendi, mille kohaselt võib kohustuslik
vaktsineerimine olla demokraatlikus ühiskonnas
vajalik ja proportsionaalne meede
nakkushaiguste leviku tõkestamiseks*

Vaktsineerimine ja testimine



- Vaktsineerimine ja testimine kui tööohutuse tagamise abinõu - kas on vajalik ja proportsionaalne?
 - Riskianalüüs
 - Konsulteerimine tervishoiuarsti ja töökeskkonnavolinikuga
- Vaktsineerimine kui tööleasumise või töölejäämise eeltingimus
 - Puudub seaduslik alus taolise tingimuse kehtestamiseks
- Töötaja keeldumine
 - Töö ümberkorraldamine
 - Töötaja „karistamine“ võib kaasa tuua potentsiaalsed nõuded töötaja õiguste rikkumise eest

Estonia

Lithuania

Belarus

Latvia

Aitäh!

Pirkko-Liis Harkmaa

Nõunik, vandeadvokaat

SORAINEN

sorainen.com



Ahistamine töökohal...

Karin Madisson

Partner, vandeadvokaat

Ahistamine

- I. Seksuaalse ja/või soolise iseloomuga
- II. Soovimatu
- III. Sõnaline, mittesõnaline või füüsiline
- IV. Eesmärgiga või tegeliku toimega alandada isiku väärikust



Sõnaline

- Kahemõttelised, nilbed või seksistlikud naljad
- Isiku välimust, sugu, figuuri, riietumist või eraelu puudutavad märkused
- Küsimused seksuaalfantaasiate või -eelistuste kohta jne

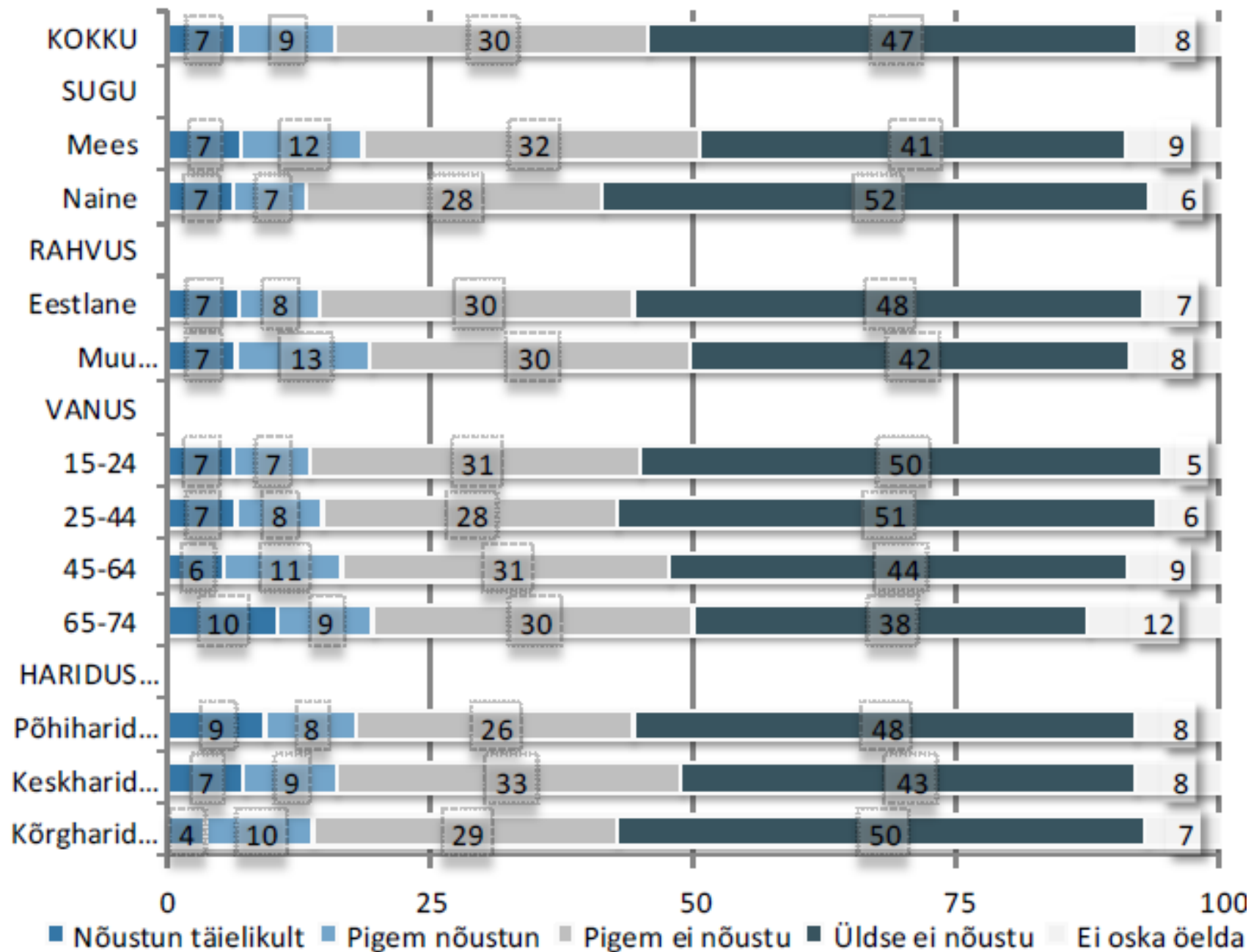
Mittesõnaline

- Pidev järelevaatamine
- Vilistamine
- Seksuaalsusele vihjavad žestid või miimika
- Pornograafilise sisuga piltide ülesriputamine, filmide näitamine või audio kuulamine teiste juuresolekul

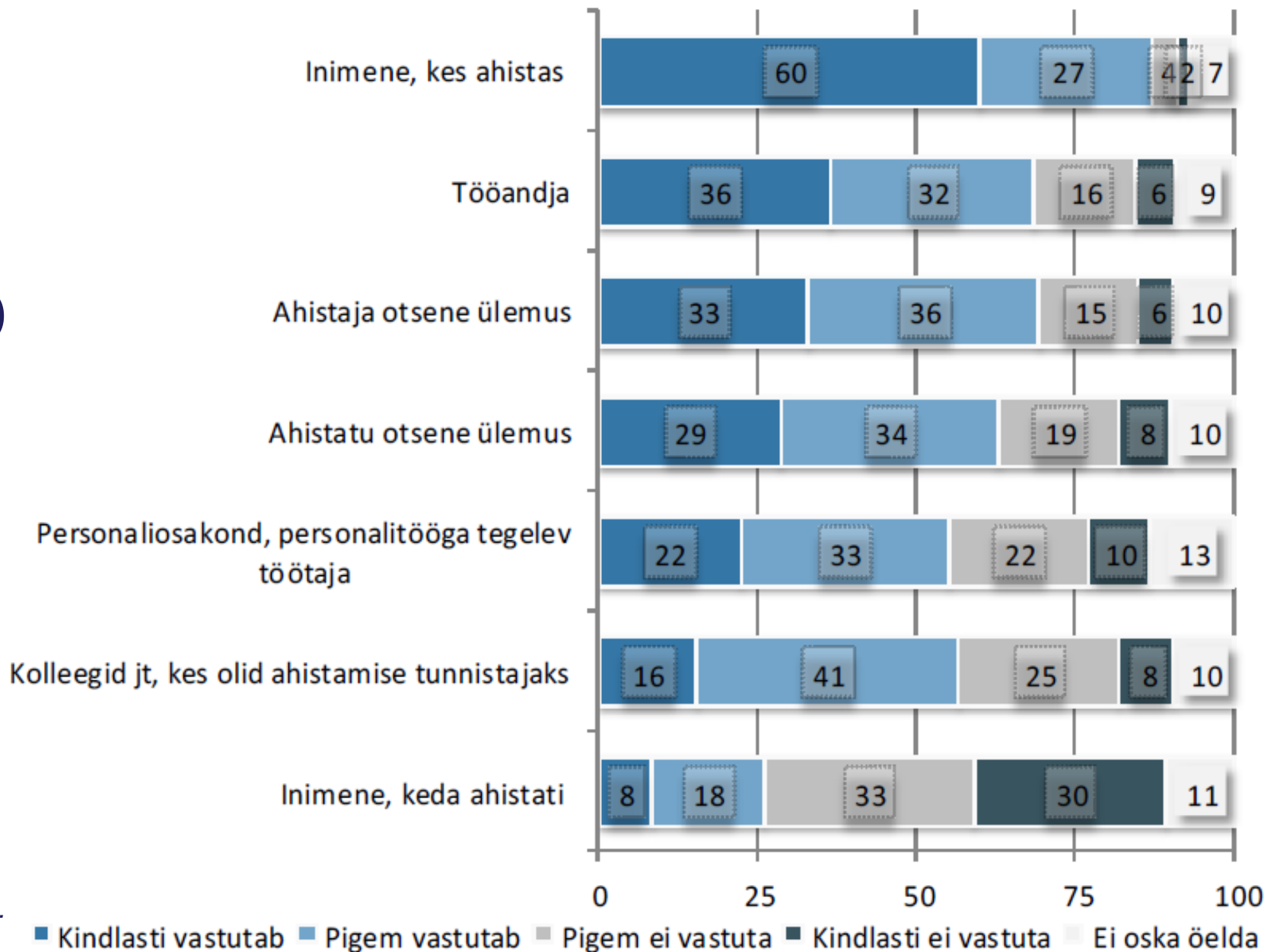
Füüsiline

- Soovimatu puudutamine
- Kallistamine
- Näpistamine
- Patsutamine
- Vägistamiskatse

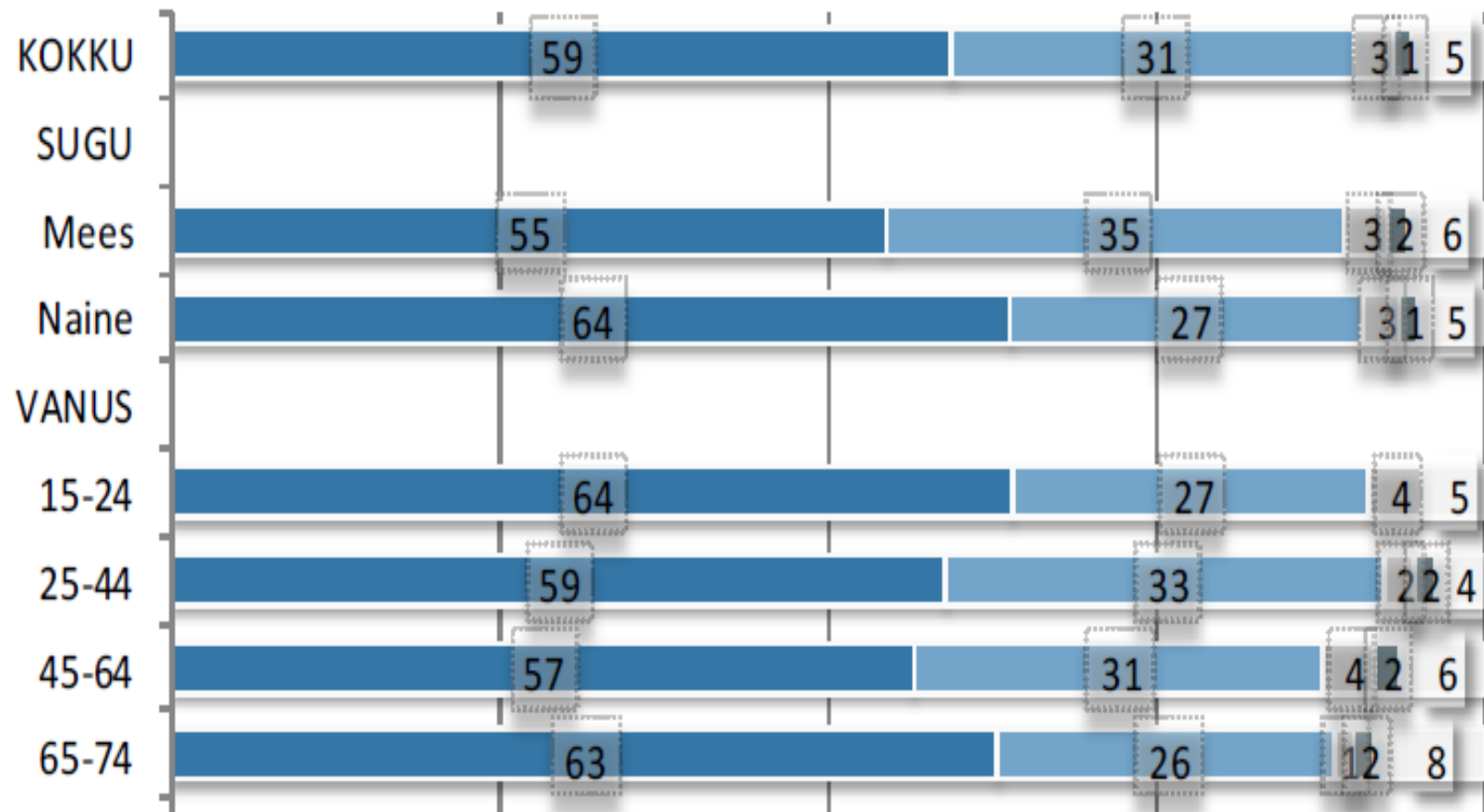
„Töökohal toimuv
sooline või seksuaalne
ahistamine on ahistaja
ja ahistatava isiklik asi,
teised ei peaks
sellesse sekkuma.”
(% kogu elanikkonnast)



Soolise/seksuaalse ahistamise olukorra lahendamise eest vastutavad isikud (% kogu elanikkonnast)



„Juhtide ülesandeks on tagada, et töökohal ei toimuks soolist ega seksuaalset ahistamist.”
(% kogu elanikkonnast)



Tööandja vastutus

Soolise võrdõiguslikkuse seadus näeb ette tööandja vastutuse kolme tingimuse samaaegsel esinemisel:

(a) kui tööandja jättis täitmata hoolsuskohustuse;

(b) ta teadis või oleks pidanud teadma ahistamisest;

(c) ta ei rakendanud vajalikke meetmeid, et seda lõpetada.



Tööandja vastutus

- Tagurpidi tõendamiskoormus

Isik võib esitada diskrimineerimise faktilisi asjaolusid sisaldava avalduse ja kui selle alusel võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, siis isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab selgitama oma käitumise põhjusi ja motive.

- Meetmed

Tööandja saab kaitsta end seksuaalse ahistamise süüdistuse vastu näidates, et ta on võtnud tarvidusele kõik vajalikud meetmed, et töökohas oleks seksuaalsest ahistamisest vaba töökeskkond, või väites, et ta polnud teadlik ega pidanudki olema teadlik seksuaalse ahistamise esinemisest.

- Solidaarvastutus

Juhul kui tööandja ei võta tarvitusele vajalikke meetmeid seksuaalse ahistamise lõpetamiseks, vastutab ta kannatanule tekitatud kahju eest ahistajaga solidaarselt.



Soolise diskrimineerimise vaidluste lahendamine

- Vaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon (lepitusmenetluse korras ka õiguskantsler).
- Diskrimineeritu võib tema õigusi rikkunud isikult nõuda:
 - *kahju tekitava käitumise lõpetamist;*
 - *kahju hüvitamist;*
 - *rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitist.*
- Hüvitise suurust kindlaks määrates tuleb arvestada diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi.
- Töölepingu sõlmimist või ametisse nimetamist/valimist nõuda ei saa.
- Nõue aegub 1 aasta jooksul, arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.



Karistusseadustik: seksuaalne ahistamine

- Teise inimese tahte vastase ja tema inimväärikust alandava eesmärgi või tagajärjega kehalise seksuaalse iseloomuga tahtliku tegevuse eest karistatakse rahatrahviga kuni EUR 1200 või arestiga.
- Kui seksuaalse ahistamise on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni EUR 8000.

Oma organisatsiooni
eripärade tundmine

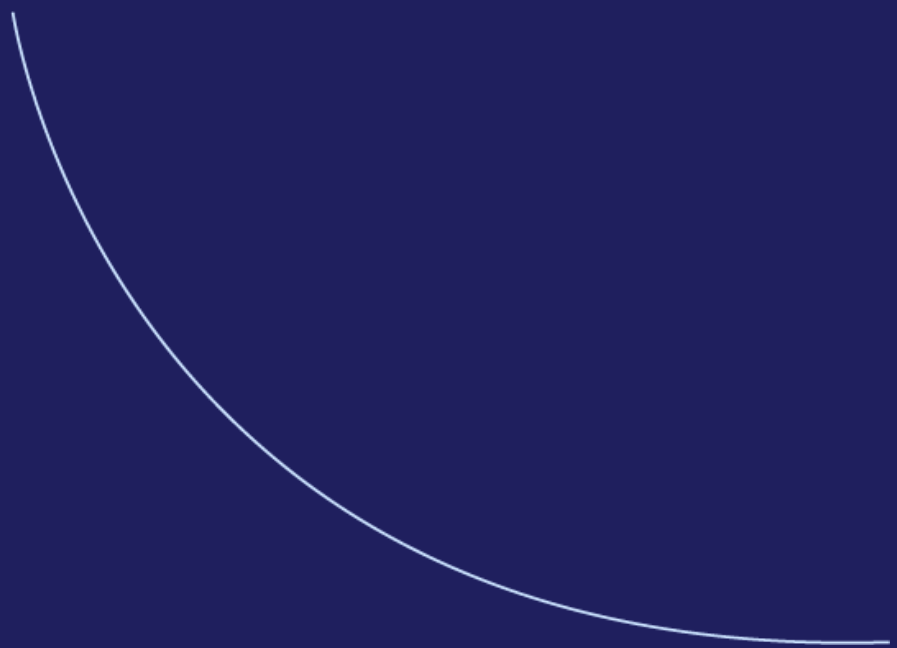
Personali ja
juhtkonna
koolitamine

Ahistamise
vastase poliitika loomine
ja menetlusprotseduuride
kehtestamine

Töökeskkonna
pidev monitooring
ja järelevalve

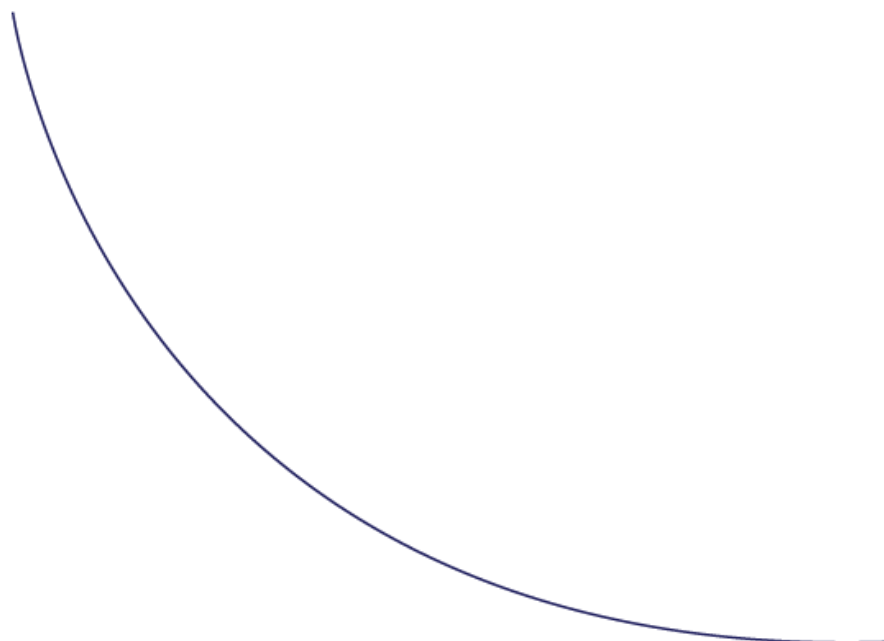


Ahistamise ennetamise meetmed



- I. Efektiivse ja üheselt mõistetava ahistamise vastase poliitika loomine.
- II. Protseduurireeglite kehtestamine ahistaja vastutuselevõtmiseks.
- III. Ahistamise kaebuse menetlemiseks korra loomine -konfidentsiaalne ja viivituseeta uurimine.
- IV. Protseduurireeglite täitmise ja ahistamise vastase poliitika järgimise üle järelevalve teostamine.
- V. Personali ja juhtkonna koolitamine.

Ahistamisvastase regulatsiooni põhijooned



- Ahistamise selgesõnaline taunimine;
- Ahistava käitumise defineerimine ja selgitamine;
- Organisatsiooni ahistamisvastaste reeglite rikkumise tagajärgede selgitamine;
- Vastutuse defineerimine ja jagamine;
- Kontaktisiku nimetamine, kelleni peab info ahistamisjuhtumitest jõudma;
- Ahistamisjuhtumi menetlusprotseduuride selgitamine;
- Ahistaja ja ohvri abisaamise võimaluste selgitamine;
- Vilepühumise reeglid ...

Müüdid ahistamise kohta

- Mehed on ahistajad ja naised on ohvrid.
- Ahistamiseks peavad isikud olema alluvus- või sõltuvussuhtes.
- Välimuse kohta käiva nalja pärast ei tasu üle mõelda, nali on normaalne elu osa.
- Ahistatu on ahistamise oma käitumisega ise esile kutsunud.
- Ahistamise heakskiitmine / tolereerimine välistab ahistaja vastutuse.
- Ahistamisega peab tegelema ahistaja ise ja see on kahe isiku vaheline asi.



Estonia

Lithuania

Belarus

Aitäh!

Karin Madisson

Partner

Latvia

SORAINEN

sorainen.com

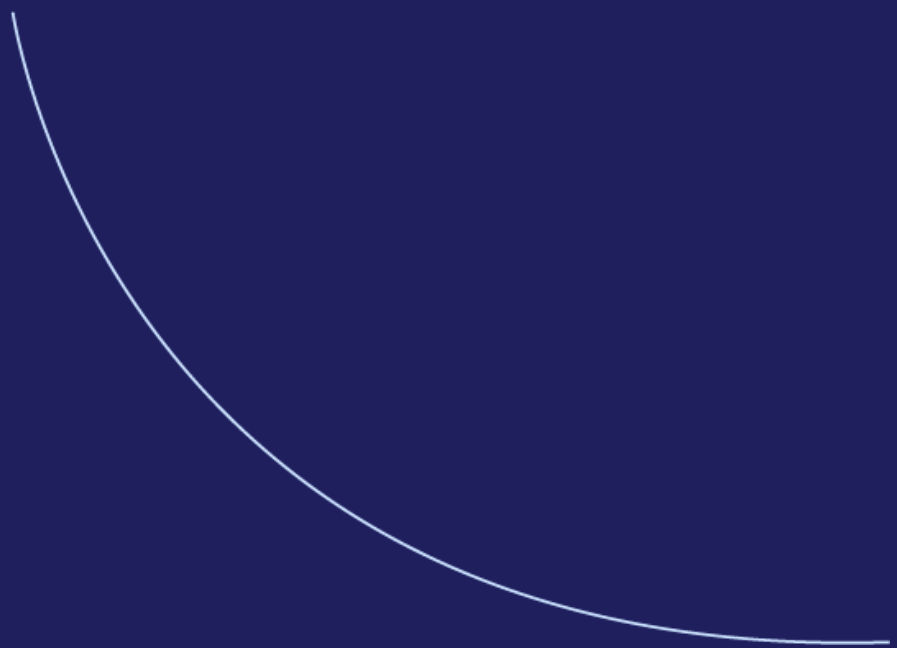


Töösuhete õigusaktide olulisimad muudatused

Nils-Gregory Aer

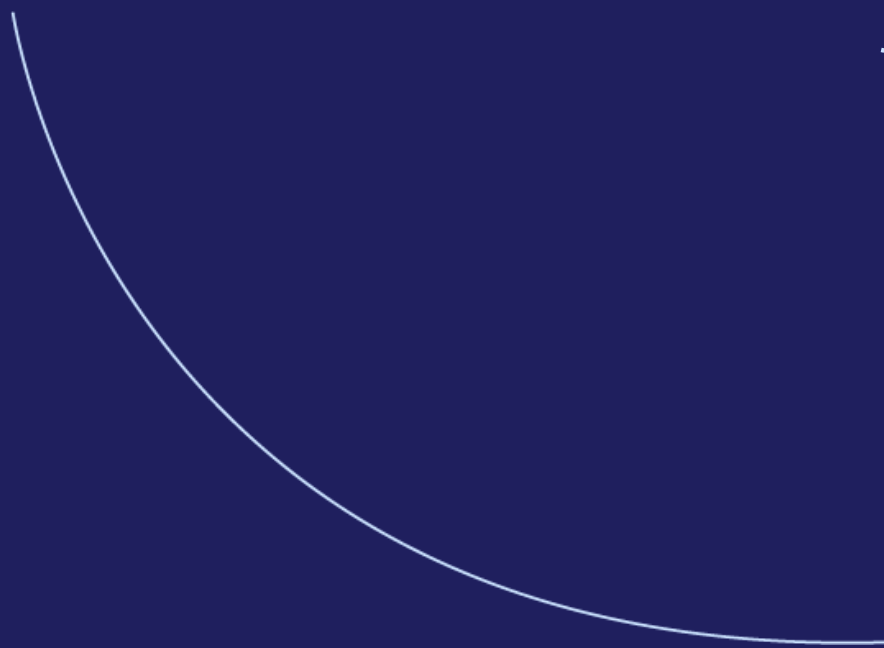
Jurist

TÖÖTUSHÜVITISED



- ✓ Tööampsud registreeritud töötuse ajal
1.09.2020
 - 8 päeva kuus 12 kalendrikuul 24-kuulisel ajavahemikul
 - 40% eelmise aasta töötasu alammäärast kalendrikuus
- ✓ Muutused töötushüvitiste suurused
01.08.2020
 - Töötuskindlustushüvitis 1-100 päeva 50% -> 60% eelnevast sissetulekust
 - Töötutoetus 35% -> 50% eelmise aasta töötasu alammäärast
- ✓ Töötuskindlustushüvitise korduvtaotlemine
1.09.2020
 - Hüvitise maksmine jätkub peale lühiajalist töötuks jäämist

TÖÖVAIDLUSED



Alates 04.12.2020:

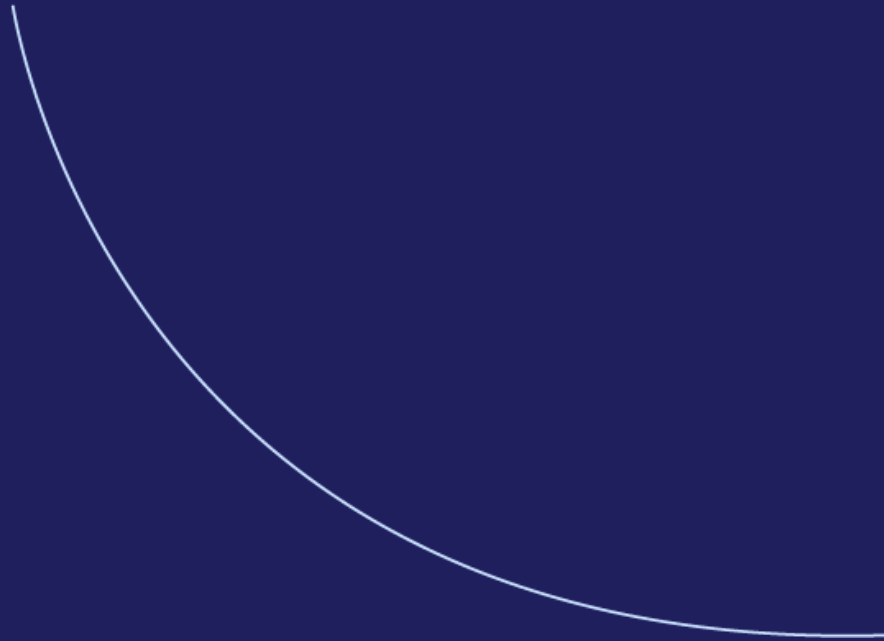
- ✓ Õigusselguse huvides kehtiva korra täpsustamine ja täiendamine.
 - Virtuaalse menetluskonverentsi võimalus.
 - TvLS-i kohaldatakse muuhulgas ka töötaja ja Eestis registreeritud mitteresidendist tööandjana vahelistele vaidlustele.
 - Menetluskeelena sätestatakse eesti keel.
 - Välistatakse piiratud teovõimega isiku õigus olla teise isiku esindajaks.
 - Ühisavalduse esitamise võimalus.
 - Täpsustatakse avalduse tagasivõtmiseks vajaliku vastaspoole nõusoleku andmise küsimusi.
 - Sätestatakse avalduse täpsustamise alused.
 - Täpsustatakse avalduse tagasivõtmise tagajärgi.
 - Täpsustatakse, millistel juhtudel jõustub TVK otsus.

Riigikohtu lahend - ärisaladuse määratlemine

1-18-4590/82; 15.05.2020

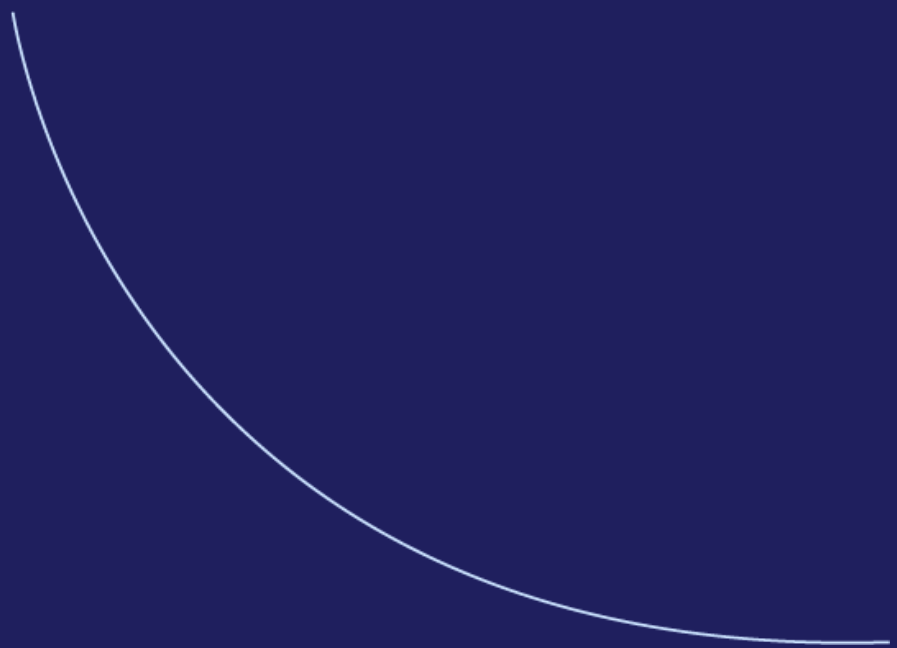
- Igasugune konfidentsiaalne teave ei ole ärisaladus
- Ärisaladus peab vastama kolmele tingimusele:
 - a) selline teave on saladus selles tähenduses, et see ei ole kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus üldteada või kergesti kättesaadav isikutele ringkondades, kes tavaliselt kõnesolevat laadi teabega tegelevad;
 - b) sellel teabel on kaubanduslik väärtus tema salajasuse tõttu;
 - c) selle teabe üle seaduslikku kontrolli omav isik on asjaoludest lähtuvalt võtnud vajalikke meetmeid, et hoida seda salajas.

KÕRGEMAD TRAHVIMÄÄRAD



- ✓ Ametiühingute seadus
- ✓ Töölepingu seadus
- ✓ Meretöö seadus
- ✓ Töötaja usaldusisiku seadus
- ✓ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
- ✓ Töötajate üلهühenduselise seaduse muutmise seadus

TÖÖOHUTUS JA TÖÖTERVISHOID



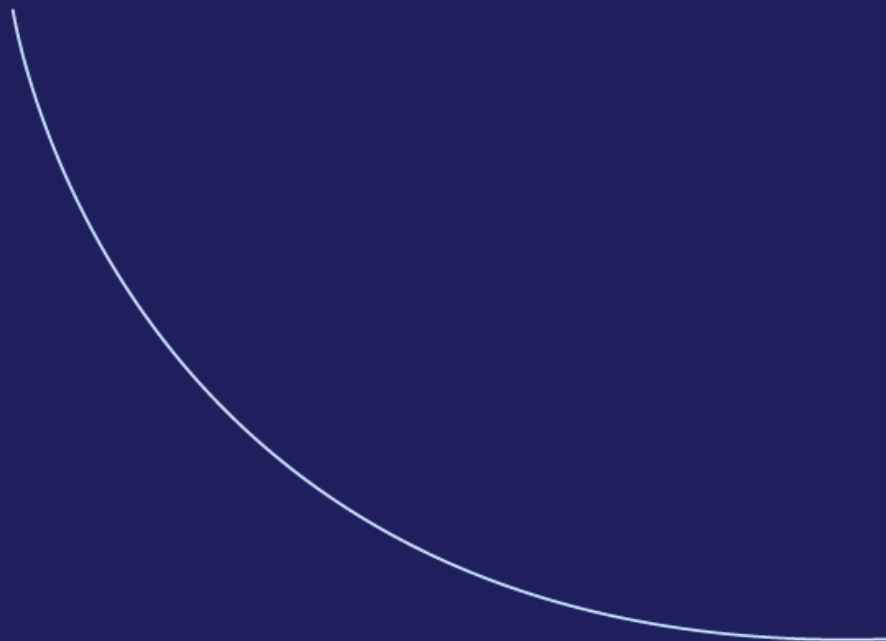
- ✓ Alates 24.11.2020 koroonaviirus SARS-CoV-2 –lisatud bioloogiliste ohutegurite 3. ohurühma.
- ✓ Tööelu infosüsteem (TEIS) – uued võimalused ettevõtjate suhtlusele riigiga.
- ✓ Riskianalüüs – kohustus esitada Tööinspeksioonile.

1. märts 2021

1. september 2021

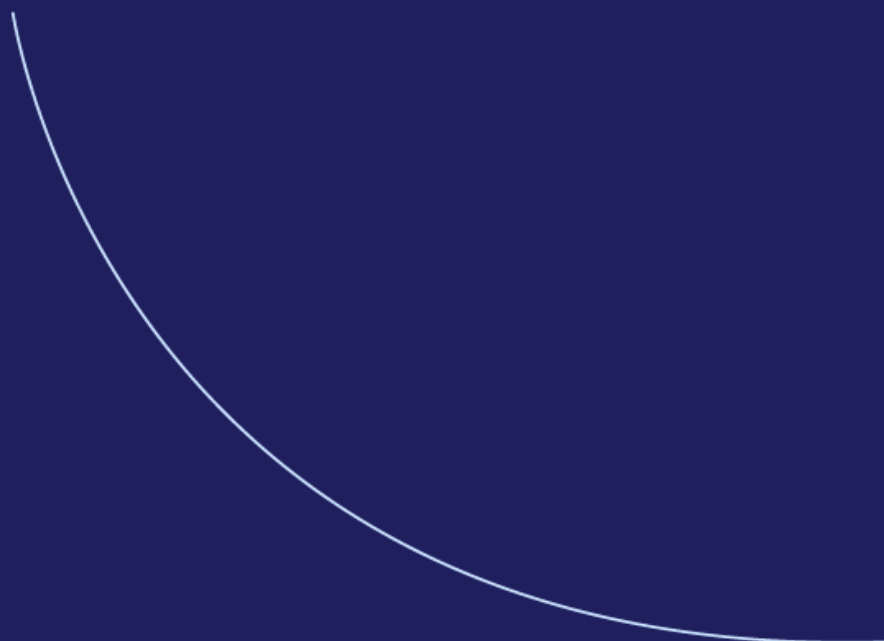
- ✓ Nõuded töötajate ja teenuseosutajate samaaegsel tegutsemisel töökohal.
- ✓ Töötajate esindajate volituste tähtajad.

VÄLISMAALASTEST TÖÖTAJAD



- ✓ Häda- ja eriolukorrast tulenevad meetmed.
- ✓ Eestis töötamise reeglite väärkasutuse vähendamine.
- ✓ Kaugtöö ehk diginomaadi viisa.
- ✓ Tööandja kui kutsuja kohustused välismaalase lühiajalise töötamise korral.
- ✓ Täpsustused pikaajalise viisa taotlemisel.

ISAPUHKUS

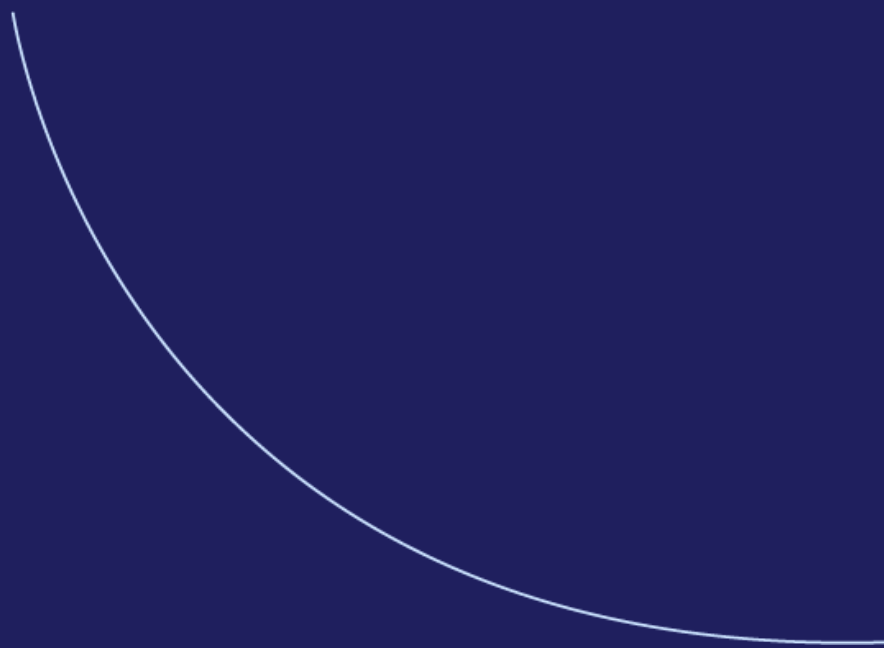


- ✓ Alates 1. juulist 2020 uus isapuhkuste andmise kord.
- ✓ 10 päeva -> 30 päeva
- ✓ Täiendav vanemahüvitis

Isad, kelle laps sündis 1.07.2020 või peale seda.

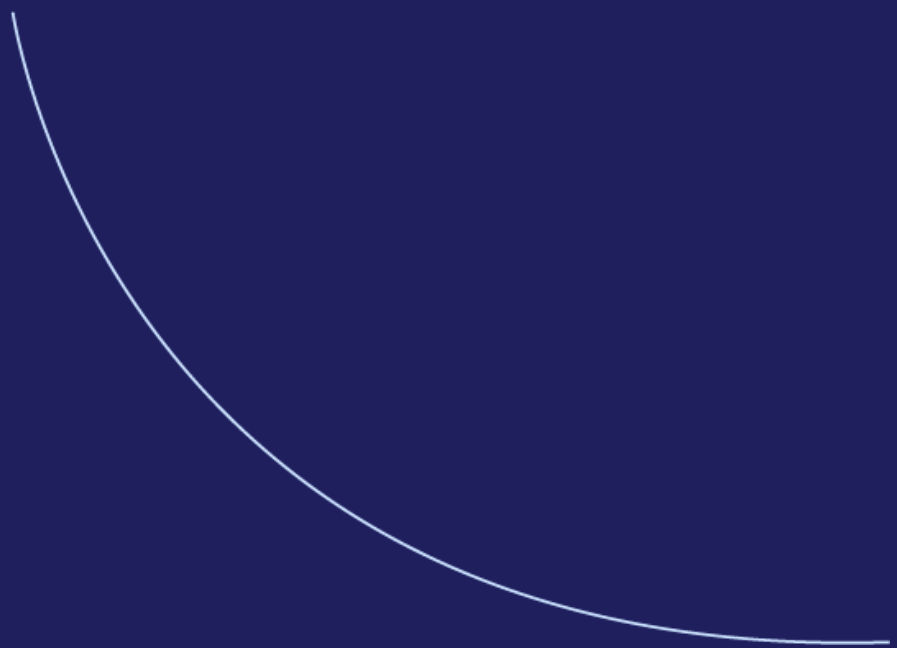
Kuni lapse 3-aastaseks saamiseni või tavalise vanemahüvitise väljavõtmiseni.

Muutuvtunnilepingute kokkuleppe



- ✓ töötasu vähemalt EUR 700 bruto.
- ✓ miinimum töökoormus, mis ei tohi olla vähem kui 0,3 täistööajast (12/7) ja võimalikud „muutuvtunnid” kuni 0,2 täistööajast (8/7).
- ✓ muutuvtunnid pole kohustuslikud.
- ✓ Muutuvtundidest etteteatamiskohustus ja ületundide rakendamine.

Töölepingu seaduse muudatuse eelnõu



- Paindlikud töötingimused hoolduskohustusega töötajatele ja ametnikele.
- 13-14 aastastega töölepingu sõlmimise ooteaja kaotamine.
- Lapsepuhkuse andmise tingimuste muutmine.

Estonia

Lithuania

Belarus

Aitäh!

Nils-Gregory Aer

Jurist

Latvia

SORAINEN

sorainen.com

Tänu osalemast!

SORAINEN



Karin Madisson

Partner

karin.madisson@sorainen.com



Pirkko-Liis Harkmaa

Nõunik, vandeadvokaat

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com



Nele Suurmets

Advokaat

nele.suurmets@sorainen.com



Nils-Gregory Aer

Jurist

nils-gregory.aer@sorainen.com