



Aasta 2022 tööõiguses ja praktikas



Veebiseminar
25.01.2022



SORAINEN

Töölepingulised
suhted ja
kollektiivsed
töösuhted

Karin Madisson, partner, vandeadvokaat

25.01.2022

Kollektiivsed töösuhted

- ✓ Kollektiivlepingu tingimuste laiendamise regulatsiooni vastavusse viimine põhiseaduse kaitse all oleva ettevõtlusvabadusega
- ✓ Üleriigiline töötasu alammäära kokkulepe
- ✓ Täpsustatakse usaldusisiku ülesannete täitmiseks antavat ajamahtu

Palga-, töö- ja puhkeaja tingimuste laiendamine kogu sektorile vaid juhul, kui selles on kokku leppinud tööandjad, kes pakuvad tööd vähemalt 40 protsendile vastava tegevusala töötajatele ja ametiühingute liit või sama tegevusala liikmeid koondav ametiühing, kelle liikmed moodustavad 15 protsenti tegevusala töötajatest või kellel on vähemalt 500 liiget.

Töötajate keskliit ja tööandjate keskliit võivad laiendatud kollektiivlepinguna kokku leppida üleriigilise töötasu alammäära, mida kohaldatakse kõigile töötajatele ja tööandjatele ilma, et järgitaks kollektiivlepingu laiendamise tingimusi.

Kahe või enama usaldusisiku korral tagab tööandja usaldusisikutele ülesannete täitmiseks aja kahele usaldusisikule ettenähtud ulatuses. Usaldusisikud lepivad kokku aja omavahelise jaotamise

Töölepingulised suhted

- ✓ Suuremad trahvimäärad (jaan 2021)
- ✓ Suurem hüvitis töösuhte lõpetamise korral (nov 2021)
- ✓ Muutuvtunnikokkulepped (dets 2021)

Juhatuselise liige, personalijuht jne-
enne 100 tüt (400 eur) - nüüd 300 tüt (1 200 eur)
Tööandja kui juriidiline isik
enne 1 300 eur - nüüd 32 000 eur

Töötaja, (a) kes on rase, (b) kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või (c) kes on valitud töötajate esindajaks-
enne hüvitis 6 kuu - nüüd 12 kuu keskmine töötasu

Jaekaubanduse sektoris pilootprojektina kuni 2024 a.

Saab sõlmida 5 eeltingimuse täitmisel:

1. töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam;
2. algatab töötaja kirjalikus vormis;
3. tööandja peab muutuvtundide üle eraldi arvestust;
4. kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest;
5. töötaja tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud tunnitasu alamäär.

Muutuvtunni kokkuleppe- lisaks kokkulepitud tööajale võib teha kuni 8 tundi tööd 7 päevase ajavahemiku jooksul (kokku ei tohi ületada täistööaega)

Töölepingulised suhted

- ✓ Hoolduskohustusega töötaja
- ✓ Soolise võrdõiguslikkuse seaduses täpsustatakse otsese soolise diskrimineerimise mõistet ja antakse töötajale õigus taotleda paindlikke töötingimusi

aprill 2022

Otsene sooline diskrimineerimine hõlmab nüüd ka töötaja ebasoodsamat kohtlemist seoses märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamisega

Töötajal on õigus taotleda tööandjalt töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi, millele tööandja peab mõistliku aja jooksul reageerima

Tööandja on kohustatud taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma seletuse nimetatud taotluse rahuldamisest keeldumise või paindlike töötingimuste edasi lükkamise kohta

Töölepingulised suhted

- ✓ TLS-is täpsustatakse ülesütlemise piiranguid ja tööandja tõendamiskoormus

aprill 2022

Koondamise piirang laieneb ka isapuhkuse kasutajale.

Täpsustatud on, et lapsendajapuhkuse ja hoolduspere vanema puhkuse kasutajalt võib tööandja nõuda lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu esitamist.

Ülesütlemise põhjuseks ei või olla mh asjaolu, et töötaja:

- täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sh kasutab erinevaid vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkuseid või on hoolduselehel;
- taotleb soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud paindlikke töötingimusi.

Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles lubatud alusel, loetakse ülesöelduks emapuhkuse või vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkuse kasutamise või hoolduselehel viibimise tõttu kui töötaja on:

- rase või kasvatab alla 3-aastast last;
- enne töösuhte ülesütlemist on taotlenud vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkust;
- aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist on olnud hoolduslehel.

Töölepingulised suhted

JÕUSTUVAD 2022

- ✓ Töötasu alammäära tõus-
jaan 2022

Tunnitasu 3,86 eurot
Kuutasu 654 eurot

- ✓ Alaealise töötamise
erisus- sept 2022

Kaob 13–14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimisel 10 tööpäevane ooteaeg alaealise registreerimisest töötamise registris.

Töölepingulised suhted

- ✓ Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivi ülevõtmine- plaan 1. august 2022
- ✓ täpsustus seoses puhkusetasu maksmisega- plaan 1. august 2022

- Nähakse ette töötaja kaitse ebasoodsa kohtlemise eest oma õigustele toetumise või nende rikkumisele tähelepanu juhtimise tõttu või teise töötajate toetamise tõttu tema õiguste kaitseks.
- Täiendatakse andmete hulka, millest töötajat tuleb töötajat kirjalikult teavitada.
 - Täpsustatakse puhkusetasu maksmisega seonduvat
 - Nähakse ette katseaja peatumine
- Nähakse ette keeld piirata töötaja töötamist teiste tööandjate juures (konkurentsikeelu kokkuleppimise võimalus jääb)
 - Töötajal, kes on töötanud vähemalt 6 kuud, on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, nt tähtajatut töölepingut või täistööaega.

Töölepingulised suhted

- ✓ Muudatus tähtajaliste töölepingute regulatsioonis
- ✓ Kavatsus välja töötada direktiiv platvormitöötajate töötingimuste parandamiseks

TULEKUL

Tööandjale antakse võimalus töötajaga kuuekuulise perioodi jooksul sõlmida kuni 10-kalendripäevaseid tähtajalisi töölepinguid piiramatult.

Reeglid tööalase staatuse kindlaksmääramiseks
Pööratud tõendamiskoormus lepingulise suhte ülesütlemisel
Töötegija teavitamine automatiseeritud jälgimisest ja otsuse tegemisest, mis mõjutavad töötegija töötingimusi
Nõuded platvormitöö läbipaistvusele



SORAINEN

Vanemapuhkused ja
isikuandmete kaitse

Pirkko-Liis Harkmaa, nõunik, vandeadvokaat

25.01.2022

Vanemapuhkused

JÕUSTUNUD 2021

- ✓ Isapuhkuse õiguse täpsustus (juuni 2021)

Kui laps sünnib surnult, on lapse isal õigus kasutada isapuhkust alates lapse sünni päevast järjestikku kasutamata päevade ulatuses.

(säte kehtib kuni aprill 2022)

Vanemapuhkused

- ✓ Jõustub vanemapuhkuste ja – hüvitiste reform (aprill 2022)

- Teavitus puhkusele jäämise kohta: 14 päeva -> 30 päeva

Kuni 2022. a aprillini kasutatud rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsehoolduspuhkus või puudega lapse emale ja isale antavat lapsepuhkus -> võetakse arvesse alates 2022. a aprillist isikule õiguste andmisel või tema kohustuste täitmisel vastavalt emapuhkusena, vanemapuhkusena ning puudega lapse vanema lapsepuhkusena.

JÕUSTUVAD 2022

- Rasedus- ja sünnituspuhkus -> emapuhkus
- Lapsehoolduspuhkus -> vanemapuhkus
- Isa täiendav vanemahüvitis -> isa vanemahüvitis



Emapuhkus – ema vanemahüvitis
Isapuhkus – isa vanemahüvitis
Vanemapuhkus – jagatud vanemahüvitis

Lapsendaja puhkus – lapsendaja vanemapuhkus

Vanemapuhkused

EMAPUHKUS

- 140 päeva -> 100 päeva
(70 p enne ja 70 p pärast -> 70 p enne ja 30 p pärast)
- Haigekassa -> Sotsiaalkindlustusamet
- Sünnitushüvitis -> ema vanemahüvitis
- Enne 2022. a aprilli tekkinud õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele - ei teki õigust emapuhkusele, kehtib eelmine regulatsioon.

LAPSENDAJA PUHKUS

- 70 p alates alla 10 a lapse lapsendamisotsuse tegemisest -> 70 p 6 k jooksul alates lapsendamisotsuse tegemisest olenemata lapse vanusest
- Koos teise vanemaga võimalik kasutada kuni 35 p puhkust
- Tööandja võib keelduda vähem kui 7p pikkuse puhkuse andmisest
- Haigekassa -> Sotsiaalkindlustusamet
- Lapsendaja vanemahüvitis
- Enne 2022. a aprilli tekkinud õigusele lapsendajapuhkusele – kohaldatakse eelmist regulatsiooni

Vanemapuhkused

VANEMAPUHKUS

- Jagatav vanemapuhkus
- Mõlemad vanemad võivad korraga kasutada kuni 60 p vanemapuhkust (hüvitise perioodi kogukestus väheneb selle võrra)
- Kui laps sünnib surnult, on mõlemal vanemal õigus kasutada 30 päeva vanemapuhkust
- Vanemapuhkust võib korduvalt alustada ja lõpetada vanema äranägemisel (NB! Töötamisel ja vanemapuhkuse kasutamisel ühes ja samas kuus ei või siiski tulu teenida rohkem kui tavapärase töötulu piirmäär seda ette näeb)
- Jagatav vanemahüvitis – peale ema vanemahüvitise perioodi lõppu, üks vanem korraga, kuni 475 päeva ulatuses
- Kui üks vanematest on vanemapuhkusel pärast lapse 30 päeva vanuseks saamist, on õigus jagatavale vanemahüvitisele sellel vanemal.
- Alates 2022. a aprillist loetakse isiku õigus lapsehoolduspuhkusele õiguseks vanemapuhkusele.

Vanemapuhkused

LAPSEPUHKUS

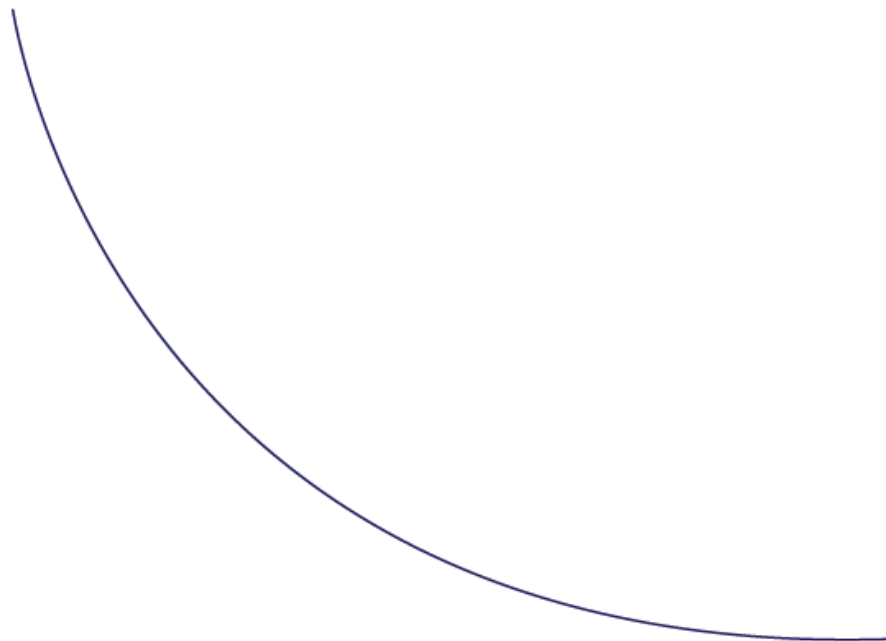
- olenevalt laste vanusest 3-6 p puhkust aastas vanematel kahe peale kokku -> iga lapse peale kokku mõlemal vanemal 10 **tööpäeva** (kahe peale kokku 20 päeva) kuni lapse 14 aastaseks saamiseni (max 30 **kalendripäeva** aastas kõikide laste peale kokku)
- Puhkusetasu 50% vanemahüvitise määrast



ÜLEMINEK:

- Kuni 2022. a aprill – saab ära kasutada vana süsteemi kohaselt antavad lapsepuhkuse päevad
- Alates 2022. a aprillist – tekib õigus lapsepuhkuse päevadele uue süsteemi alusel täies mahus olenemata vana süsteemi alusel kasutatud päevadest
- Puudega lapse vanema lapsepuhkust kasutamine pärast 2022. a 1. aprilli - 2022. a 1. aprillil jõustunud redaktsiooni alusel.

Töötajate isikuandmete kaitse



- Töötajate jälgimine kaameraga
 - ✓ Kaamerate kasutamiseks töötajate jälgimisel peab olema seaduslik alus
 - ✓ Õigustatud huvi kaamerate kasutamiseks tuleb välja selgitada ENNE nende kasutusele võtmist (sh analüüsida alternatiive)
 - ✓ Töötajad ei või olla terve oma tööaja jooksul kaamerate vaateväljas
 - ✓ Kaameraid ei ole lubatud tööpausideks ja puhkusteks kasutatavates ruumides
 - ✓ Eesmärk täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ja võimalikult vähe andmeid arvestades eesmärki
 - ✓ Töötlemine peab olema läbipaistev -> andmekaitsetingimused & teavitus kaamerate kasutamisest

Endise töötaja e-postkasti avatuna hoidmine

- ✓ Endise töötaja postkasti lahtihoidmine on õigustatud vaid äärmiselt põhjendatud juhtudel
- ✓ Postkasti lahtihoidmine 6 kuud peale töötaja lahkumist on selgelt ülemäärane
- ✓ E-postiaadressi sulgemine ei tähenda postkasti tööalase sisu hävitamist, vaid selle sulgemist viisil, et e-kirju pole võimalik sellele aadressile üldse saata





Õigus vaadata töötaja terviseandmeid

- ✓ Eriliigiliste isikuandmete töötlemise aluseks saab olla isiku nõusolek või seadusest tulenev konkreetne alus
- ✓ Digiloost andmete vaatamise õigus meditsiinitöötajal, kellel on isikuga ravisuhe.
- ✓ Terviseandmed antakse vaid tervishoiuteenust saanud isikule. Tööandja ei tohi tervishoiuteenuse osutajalt ega töötajalt nõuda:
 - diagnoosi märkimist arstitõendisse ega haigusloo esitamist;
 - rasedakaardi esitamist;
 - töötervishoiuarstilt töötaja tervisekontrolli kohta seaduses nimetatud andmete või dokumentide esitamist;
 - kutsehaigestumise ja tööõnnetuse korral seaduses nimetatud andmete esitamist.
- ✓ Tööandja ei tohi nõuda töötajalt ega tervishoiuteenuse osutajalt töötajale osutatud teenuse sisu kirjeldust.



SORAINEN

Töötervishoiu ja
tööohutusega seotud
muudatused

Nele Suurmets, advokaat

25. jaanuar 2022

JÕUSTUNUD 2021

Erisus haigushüvitiste maksmisel (jaanuar 2021)

Töötajate ja tööandja vaheline koostöö, mitme tööandja koostöö (märts 2021)

Nõuete kohaldumine füüsilistest isikutest teenuse osutajatele (märts 2021)

Tööandja haigushüvitise tasumise kohustus:

- 4.-8. päev -> 2.-5. päev

- Kohustus teha ohutu töökeskkonna nimel koostööd
- Tööandja konsulteerimiskohustus teatud küsimustes

- Mitme tööandja teavituskohustus ühisel töökohal tegutsemisel
- Kokkulepe või töid korraldav isik
- Solidaarne vastutus

- Täpsustus selle osas, millises ulatuses kohaldub TTOS teenuse osutajatele
- Teenuse osutajal kohustus tagada enda ohutus
- Tööandja ja teenuse osutaja ja mitme teenuse osutaja vastastikused teavituskohustused ühisel töökohal tegutsemisel

JÕUSTUNUD 2021

Täpsustatud kord riskianalüüsi läbiviimiseks (märts & mai 2021)

- Kohustus esitada riskianalüüs töökeskkonna andmekogusse 1.09.2021 või koostab selle samaks ajaks andmekogus
- Kohustus säilitada töökeskkonna andmekogusse kandmata või enne 1.03.2021 koostatud riskianalüüse 55 aastat
- Tegevuskava muutus riskianalüüsi osaks
- Ohutusjuhendid koostatakse riskianalüüsi alusel

Volituste tähtajad

- Töökeskkonnavoliniku volituste tähtaeg:
4 aastat -> tähtaja otsustab töötajate koosolek
- Töökeskkonnanõukogu liikmete volituste tähtaeg:
4 aastat ->
tööandja esindajate volituste tähtaja otsustab tööandja ja töötajate esindajate oma töötajate koosolek

JÕUSTUNUD 2021

Muudatused bioloogiliste ohutegurite määruses (august 2021)

- Tööandjail kohustus tagada Covid-19 viiruse leviku korral nakkusohutus läbi vaksineerimise, nakkusohutust kinnitava tõendi kontrollimise või testimise
- Loetletakse nakkusohutuse tagamise tõendamiseks sobivad tõendid

Terviseameti õigus pääseda ligi maksusaladusele (detsember 2021)

Maksuhaldur võib Terviseametile avaldada isiku üldandmeid, tööandja ja ametikoha andmeid nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse alusel nakkushaiguse epideemilise leviku korral haiguse leviku ennetamiseks, seireks ja tõrjeks

Töotervishoiu reform

- eesmärk parandada töotervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti ning tööandjate ja töotervishoiuarstide koostööd
- tööandjal kohustus korraldada töökohal töotervishoiu-teenuse osutamist, mis hõlmab ettevõtte töotervishoiu olukorra terviklikku analüüsimist, töötajate tervisekontrolli korraldamist ning töotervishoiuarsti poolset nõustamist töökeskkonna parandamise ja töötajate tervise edendamise küsimustes
- suurem rõhk ennetamisele

Erisused kaugtöö puhul

- eesmärk muuta kaugtöö korral töotervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks
- sätestatakse tööandja kohustused kaugtöö korral ning täpsustatakse töötaja õigusi ja kohustusi ohutu töökeskkonna tagamisel

Väiksem paberimajandus kutsehaiguste ja tööõnnetuste uurimisel

- võimalus koostada ja säilitada tööõnnetuste ja kutsehaigestumise uurimise raporteid töökeskkonna andmekogus

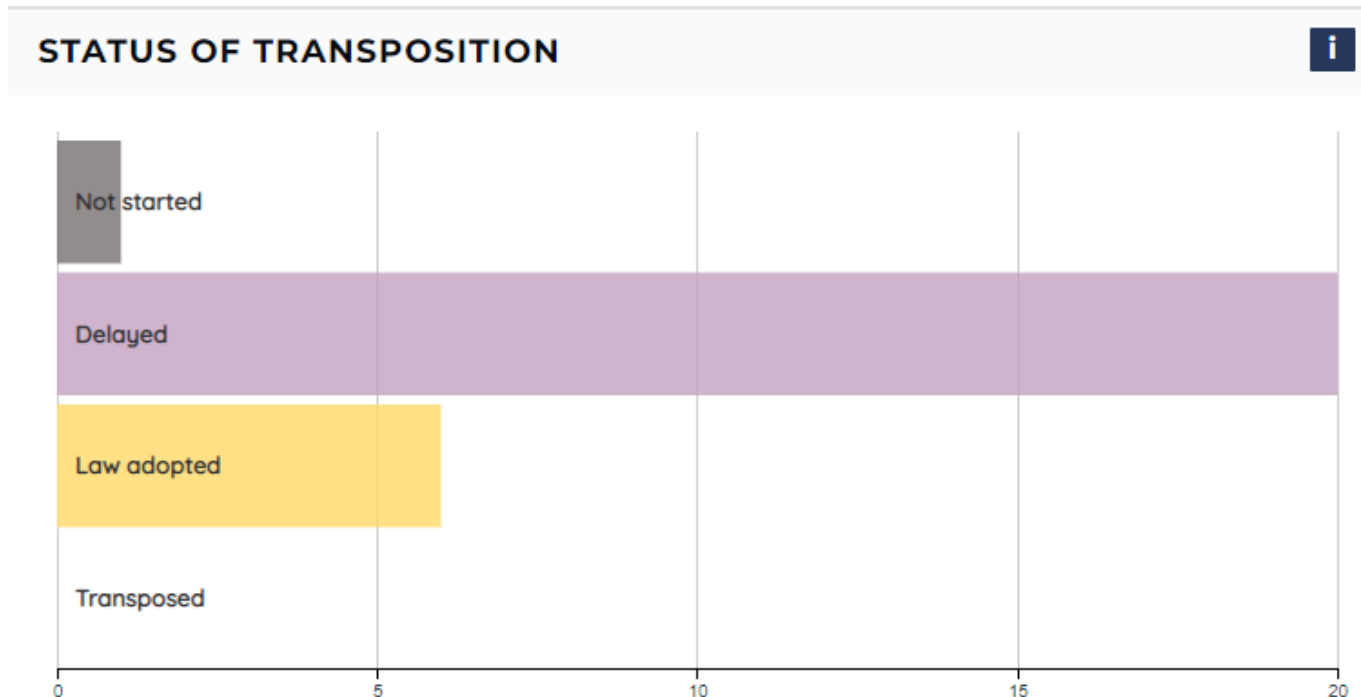
SORAINEN

Vilepuhuja direktiiv

Karin Madisson, partner, vandeadvokaat

25.01.2022

- Rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõu Direktiiv tuleb üle võtta 17. dets 2021
- Kanalid tuleb luua 17 dets 2023
- Eesmärk pakkuda kaitset töötajatele, kes on otsustanud teada anda tööalasest rikkumisest



Rikkumisest teavitaja kaitse

TULEKUL

- Asutusesisese kanali väljatöötamine – kohustus kõigil üle 50 töötajaga tööandjatel või finantsasutustel
- Teavitaja saab valida, kas kasutab asutusesisest või –välist kanalit
- Asutusevälisteks teavituskanaliteks on asutused, kes ka praegu menetlevad rikkumisi või teostavad järelevalvet
- Avalikkuse teavitamine alles pärast seda kui on kasutatud sisest või välist kanalit
- Kaitse eeldused: (i) rikkumisest teavitajal oli põhjendatud alus arvata, et rikkumine on toime pandud; (ii) teavitamiseks kasutati selleks loodud kohast kanalit
- Kaitse saavad ka anonüümsed teavitajad
- Rahatrahv füüsiline isik 300 tü ja juriidiline isik 400 000 eurot- tööandja takistab rikkumisest teavitamist, rakendab survemeetmeid teavitaja suhtes või rikub teavitaja konfidentsiaalsena hoidmise kohustust

Rikkumisest teavitaja kaitse

- Rikkumisest teavitaja suhtes on keelatud otsene või kaudne tööalane tegevus või tegevusetus, mis tuleneb rikkumisest teavitamisest ning põhjustab või võib põhjustada teavitajale põhjendamatut kahju.

§ 16. Survemeetmete rakendamise keeld

(1) Rikkumisest teavitaja suhtes on keelatud otsene või kaudne tööalane tegevus või tegevusetus, mis tuleneb rikkumisest teavitamisest ning põhjustab või võib põhjustada teavitajale põhjendamatut kahju. Keelatud on vähemalt järgmiste survemeetmete rakendamine, selle katse ning sellega ähvardamine:

- 1) töölepingu lõpetamine;
- 2) madalamale ametikohale viimine või edutamise takistamine;
- 3) tööülesannete äravõtmine, töötamise koha muutmine, palga vähendamine, tööaja muutmine;
- 4) koolitusel osalemise takistamine;
- 5) tulemuslikkusele negatiivse hinnangu või negatiivse tööalase soovituskirja andmine;
- 6) distsiplinaarmedme või muu karistuse, sealhulgas rahalise karistuse rakendamine, samuti distsiplinaarmenetluse või muu sarnase menetluse algatamine;
- 7) sunni rakendamine, hirmutamine, ahistamine või tõrjumine;
- 8) diskrimineerimine, ebasoodsasse olukorda seadmine või ebaõiglane kohtlemine;
- 9) ajutise töölepingu tähtjatuks töölepinguks muutmata jätmine, kui töötajal oli tekkinud õiguspärane ootus, et talle pakutakse alalist töökohta;
- 10) ajutise töölepingu pikendamata jätmine või ennetähtaegne lõpetamine;
- 11) kahju tekitamine, sealhulgas isiku maine kahjustamine, eriti sotsiaalmeedias, või rahalise kahju põhjustamine, sealhulgas ärivõimaluste ja sissetulekute kaotamine;
- 12) musta nimekirja kandmine sektorit või kogu tööstusharu hõlmava mitteametliku või ametliku kokkuleppe alusel, mis võib kaasa tuua selle, et isik ei leia tulevikus selles sektoris või tööstusharus tööd;
- 13) kaupu või teenuseid käsitleva lepingu ennetähtaegne lõpetamine või tühistamine;
- 14) litsentsi või loa tühistamine;
- 15) psühhiaatrilisele konsultatsioonile või ravile saatmine;
- 16) muud survemeetmed.



SORAINEN

Lühiülevaade 2021
töövaidluste
Riigikohtu praktikast

Kadri Härginen, vandeadvokaat

25. jaanuar 2022

Võlatunnistus kahju hüvitamiseks

Kohtuasi nr 2-19-5601

- Võlatunnistus töösuhtes tekitatud kahju hüvitamiseks sõlmiti pärast seda, kui töösuhe lõppes
- Peamised küsimused:
 - 1) kas pärast töösuhe lõppemist sõlmitud võlatunnistus allub TLS regulatsioonile?
 - 2) Millist liiki võlatunnistus see on?
 - 3) Kas tegemist on tüüptingimustega?





Proovitöö

Kohtuasi nr 2-20-5834

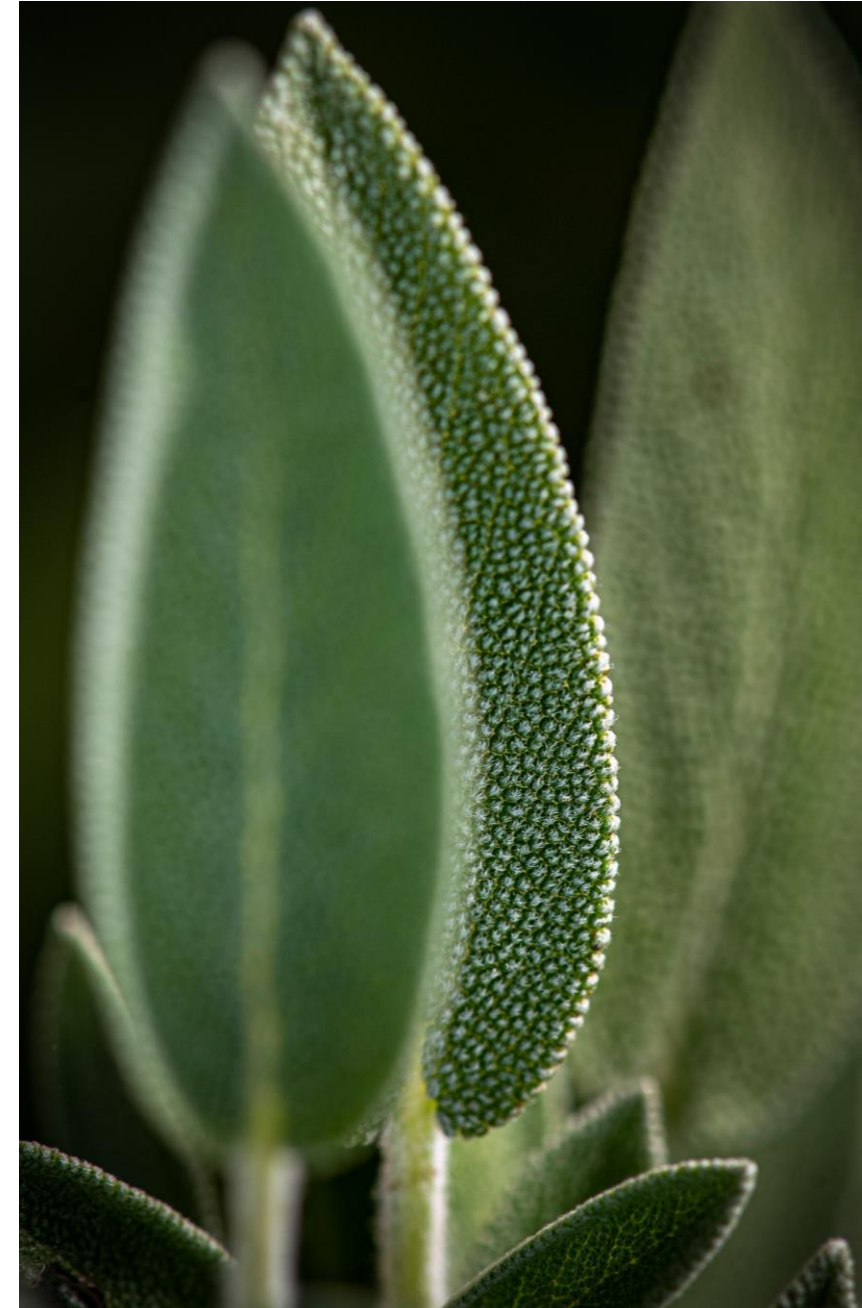
- Töötaja tööle rakendamine enne töösuhte algust
- Peamised küsimused
 - 1) Millises ulatuses saab tööandja enne töösuhte algamist kontrollida töötaja oskusi?
 - 2) Kas tööandjal on õigus proovipäeval tehtud töö eest saada rahalist kasu?
 - 3) Töösuhte käitumuslik tekkimine, kuigi pooled arvavad, et töösuhet veel ei ole?

Tööõnnetuse tagajärjel tervisekahju hüvitamine

Kohtuasi nr 2-17-19464

- Töötaja õigus varalise ja mittevaralise kahju hüvitamisele tööõnnetuse tagajärjel
- Peamised küsimused:
 - 1) Tööandja vastutus, kui töömaal tegutseb mitu tööandjat?
 - 2) Kahju hüvitamise skeem, kes peab, mida tõendama?

Nn näidis-kaasus, millega Riigikohus ühtlustab senist praktikat ja selgitab, kuidas selliseid nõudeid lahendada



Töötaja e-postkastis sobramine

Kohtuasi nr 1-17-2359 (kriminaalasi)

- Töötaja isikuandmete kaitse vs tööandja õigustatud huvi töötaja tööpostkasti sisuga tutvumiseks
- Peamised küsimused:
 - 1) Mil määral on tööandjal õigus käia ringi töötaja tööpostkastis?
 - 2) Millise regulaarsusega või motiivil?
 - 3) Töötaja kohustus arvestada sellega, et tööpostkasti jälgitakse?



Kui on küsimusi, võtke meiega ühendust!



karin.madisson@sorainen.com



nele.suurmets@sorainen.com



pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com



kadri.harginen@sorainen.com