

## TÖÖLEPINGU SEADUS<sup>1</sup>

### 1. peatükk ÜLDSÄTTED

#### § 1. Töölepingu mõiste

- (1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja maksab töötajale töö eest tasu.
- (2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.
- (3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.
- (4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.
- (5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani ja välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

#### § 2. Sätete kohustuslikkus

Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.

#### § 3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

### 2. peatükk TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

#### § 4. Töölepingu sõlmimise erisus

- (1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatud.
- (2) Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui tööandja nõustub töö tegemisega, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.
- (3) Kokkulepe töölepingu tingimuse kohta, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.

#### § 5. Töötaja teavitamine töölepingu tingimustest

- (1) Tööandja teeb töötajale mõistliku aja jooksul enne tööle asumist, kuid mitte hiljem kui esimesel tööpäeval kirjalikult teatavaks vähemalt järgmised andmed:
  - 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
  - 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
  - 3) tööülesannete kirjeldus;
  - 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
  - 5) töö eest makstav tasu, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), töötasu arvutamise viis, maksamise kord ning sissenõutavuse aeg (palgapäev);

- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
  - 7) aeg, millal töötaja täidab kokku lepitud tööülesandeid (tööaeg);
  - 8) töö tegemise koht;
  - 9) puhkuse kestus;
  - 10) viide töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtajad, kui need erinevad seaduses sätestatust;
  - 11) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;
  - 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.
- (2) Tööandja peab esitama andmed heauskselt, selgelt ja arusaadavalt.
- (3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööleasumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed hiljemalt kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.
- (4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult, arvestades lõigetes 2 ja 3 sätestatut.
- (5) Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust andmete saamise kohta.
- (6) Paragrahvis sätestatud nõuete järgimata jätmisel ei ole tööleping tühine.
- (7) Tööandja säilitab andmed töölepingu tingimuste kohta töölepingu kehtivuse ajal ja kümne aasta jooksul töölepingu lõppemisest arvates.
- (8) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmete esitamine ei ole kohustuslik, kui tööleping on sõlmitud kirjalikult ning nimetatud andmed sisalduvad töölepingus.
- (9) Käesolevas paragrahvis sätestatut ei kohaldata töölepingule, mille kestus ei ületa ühte kuud.

#### **§ 6. Töötaja teavitamine töölepingu tingimustest erijuhtumitel**

- (1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesolevas seaduses sätestatust erinevas katseaja kohaldamises, peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.
- (2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise õigusliku aluse.
- (3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või saladuse hoidmise kohustuse sisus, peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkulepete sisu.
- (4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapärastel tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sh töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.
- (5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd alludes kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna.
- (6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.
- (7) Kui tööandja ei ole lõigetes 1 kuni 5 nimetatud kokkulepete andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud.

#### **§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega**

- (1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida ega tööle lubada alla 15-aastast või koolikohustuslikku alaealist, välja arvatud lõikes 4 sätestatud juhtudel.
- (2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida ega lubada alaealist tööle, mis:
- 1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;

- 2) ohustab alaealise kõlblust;
  - 3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
  - 4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
  - 5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.
- (3) Lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus.
- (4) Tööandja võib 13-14-aastase alaealisega või 15-16-aastase koolikohustusliku alaealisega töölepingu sõlmida ja teda lubada tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 6-12-aastasel alaealisel on lubatud teha kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.
- (5) Vabariigi Valitsus kehtestab alaealisele lubatud kergete tööde liigid.
- (6) Paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine.

### **§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks**

- (1) Alaealise tahteavaldus töölepingu sõlmiseks, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.
- (2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestuseks .
- (3) Töölepingu sõlmimiseks 6-14-aastase alaealisega taotleb tööandja oma tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusoleku. Taotluses esitab tööandja andmed alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste, vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta.
- (4) Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha, annab tööinspektor tööandjale lõikes 3 nimetatud nõusoleku.
- (5) Kui tööinspektoril tekib 6-12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.
- (6) Alaealisega käesolevas paragrahvis nimetatud nõusolekuteta sõlmitud tööleping on tühine.
- (7) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.

### **§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine**

- (1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni kolmeks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine.
- (2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.
- (3) Lisaks lõikes 1 nimetatud mõjuvatele põhjustele võib tähtajalist töölepingut sõlmida 18 kuu jooksul ettevõtte loomisest. Ettevõtte loomine käesoleva lõike tähenduses on ettevõtte majandustegevuse alustamine.

### **§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikkuse sõlmimise ja pikendamise piirang**

Kui töötaja ja tööandja on § 9 lõigete 1 ja 3 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord kolme aasta jooksul, loetakse töösuhte algusest peale

tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

#### **§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised**

(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimisel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojia eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.

#### **§ 12. Töölepingu muutmine**

Kui tööandja muudab töölepingu tingimusi ja töötaja jätkab töötamist, loetakse leping kokkuleppel muudetuks, kui töötaja ei avalda teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, kui ta sai teada või pidi teada saama töölepingu tingimuste muutmisest.

#### **§ 13. Töölepingu tühisuse erisused**

(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, mille suhtes tööandja oli eksimuses, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.

(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.

#### **§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed**

(1) Töölepingu tühisuse või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.

(2) Töötaja tagastab tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.

(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaolu suhtes, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasuta osas, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.

### **3. peatükk**

## **TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA KOHUSTUSED**

### **1. jagu**

#### **Töötaja kohustused**

#### **§ 15. Töötaja peamised kohustused**

(1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja suhtes lojaalselt.

(2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:

1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;

2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;

3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;

4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolituses. Kui koolituse eesmärk lähtub olulisel määral tööandja ettevõtte huvidest, säilitab tööandja

koolituse aja eest töötajale kokkulepitud töötasu. Töötajal on õigus nõuda koolituse kulude hüvitamist üksnes juhul, kui tööandja ja töötaja on kulude hüvitamises eelnevalt kokku leppinud;

- 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustuste täitmist või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
  - 6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
  - 7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimalusel kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
  - 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhetega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
  - 9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või äripartnerite usaldamatust tööandja vastu;
  - 10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.
- (3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

#### **§ 16. Töötaja hoolsuse määr**

- (1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja jaoks parima kasuga ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.
- (2) Töölepingu täitmisel järgimisele kuuluv hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja lepingu rikkumise eest vastutab, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja ettevõtlusriisikot, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

#### **§ 17. Tööandja korralduse sisu**

- (1) Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ette nähtud tööülesandega.
- (2) Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huvide ja õigustega.
- (3) Töötaja ei pea täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega. Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on tühine.
- (4) Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.

#### **§ 18. Raseda ja rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava töötaja õigus nõuda terviseseisundile vastavat tööd**

- (1) Rasedal ja töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töölepingus ette nähtud tööülesannete täitmist kokkulepitud tingimustel.
- (2) Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale terviseseisundile vastavat tööd anda, võib töötaja keelduda ajutiselt tööülesannete täitmisest.
- (3) Lõigetes 1 ja 2 sätestatud juhtudel peab töötaja tööandjale esitama arsti tõendi, millest nähtuvad töötamisele terviseseisundist tulenevad piirangud ning võimalusel ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja –tingimuste kohta.
- (4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud juhtudel makstakse töötajale hüvitist ravikindlustusseaduses ette nähtud tingimustel ja korras.

### **§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest**

Töötajal on õigus lisaks võlaõigusseaduses sätestatud juhtudele keelduda osaliselt või täielikult töö tegemisest eelkõige juhul, kui töötaja:

- 1) on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse mõistes;
- 2) esindab seaduses või kollektiivlepingus ette nähtud juhtudel töötajaid;
- 3) osaleb seaduslikus streigis;
- 4) on ajateenistuses või asendusteenistuses, samuti õppekogunemisest osavõtu ajaks;
- 5) muul töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ette nähtud juhul.

### **§ 20. Töö tegemise koht**

Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.

### **§ 21. Töölähetus**

(1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ette nähtud töö tegemise kohta.

(2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

(3) Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.

(4) Alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.

### **§ 22. Saladuse hoidmise kohustus**

(1) Lisaks võlaõigusseaduse §-s 625 sätestatule võib tööandja määrata, millise teabe osas kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus.

(2) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Paragrahvis sätestatu ei välista saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

### **§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe**

(1) Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

(2) Konkurentsipiirangu kokkulepe võib sõlmida, kui see on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.

(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine.

### **§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist**

(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui see:

- 1) vastab § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud tingimustele;
  - 2) sõlmitakse kirjalikult;
  - 3) selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3 ja
  - 4) sõlmitakse kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.
- (2) Tööandja ei saa tugineda lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab.
- (3) Tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.

#### **§ 25. Konkurentsipiirangu ülesütlemine**

- (1) Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 20 tööpäeva ette.
- (2) Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt viis tööpäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik.
- (3) Lisaks lõikes 2 sätestatule võib töötaja konkurentsikeelu kokkuleppe üles öelda 20 tööpäeva jooksul sellest, kui ta on töölepingu tööandjapoolse töölepingu rikkumise tõttu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt viis tööpäeva ette.
- (4) Käesolevas paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisele.

#### **§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel**

- (1) Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi.
- (2) Paragrahvis sätestatu ei välista konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

#### **§ 27. Teatamiskohustus**

Tööandja nõudel on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust §-des 23 kuni 26 nimetatud kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks.

## **2. jagu Tööandja kohustused**

#### **§ 28. Tööandja peamised kohustused**

- (1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.
- (2) Kui töölepingust, kollektiivlepingust või seadusest, ei tulene teisiti, on tööandja eelkõige kohustatud:
  - 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgelt ja õigeaegselt korraldusi;
  - 2) maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;
  - 3) andma ettenähtud puhkust ja maksma puhkusetasu;
  - 4) tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja;
  - 5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kannab koolituse kulud ja säilitama kokkulepitud töötasu;
  - 6) tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;

- 7) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töetervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud reegleid töökorraldusele;
- 8) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi;
- 9) teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskustelevastavatest vabatest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;
- 10) teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;
- 11) teavitama töötajat, kes töötab kauem kui üks kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, riigis töötamise ajast, töötasu maksmise vääringust ning riigis viibimisega seotud muudest hüvedest ja riigist tagasipöördumise tingimustest;
- 12) austama töötaja privaatsust ning kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;
- 13) andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;
- 14) mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

### **§ 29. Töötasu suurus**

- (1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.
- (2) Kui töötajale lepingu järgi maksmisele kuuluva töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, loetakse töötasu suuruseks kollektiivlepingus ette nähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstavat tasu.
- (3) Eeldatakse, et kokkulepitud töötasust arvestatakse maha seaduses ette nähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas.
- (4) Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.
- (5) Vabariigi Valitsus kehtestab kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.
- (6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või täistööajaga töötavale töötajale maksta.
- (7) Kui tööandja ja töötaja on kokku leppinud töötasustamises vastavalt töösoorituste arvule, peavad tööandja ja töötaja kokku leppima töötasus ühe soorituse eest. Kui soorituste alusel arvatav töötasu jääb madalamaks Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast, ei või töötajale maksta madalamat töötasu kui kehtestatud alammäär.
- (8) Kui tööandja ei ole täitnud seadusest tulenevat töötaja töötasult maksu ja makse kinnipidamise kohustust ja töötajal tekib seetõttu kohustus maksu ja makse tasuda, võib töötaja tööandjalt nõuda tasutud maksu hüvitamist.
- (9) Vabariigi Valitsus kehtestab keskmise töötasu säilitamise tingimused ja korra.

### **§ 30. Majandustulemusest makstav tasu**

- (1) Kui töötajal on lepingust tulenev õigus osale tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne.
- (2) Lõikes 1 nimetatud nõue muutub sissenõutavaks ühe kuu möödumisel pärast majandusaasta aruande kinnitamist, kui ei ole kokku lepitud teisiti.



### **§ 31. Tehingutelt makstav tasu**

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult, kohaldatakse tasu maksmisele võlaõigusseaduse §-e 679 kuni 682.

### **§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta**

Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud töötasu ja muid hüvesid kasutama teatud eesmärgil, on tühine.

### **§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis**

(1) Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.

(2) Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks eelneval tööpäeval.

(3) Tööandja majandustulemusest maksmisele kuuluv osa tuleb töötajale maksta pärast osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu jooksul tööandja majandusaasta lõppemisest.

(4) Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokkulepitud teisiti.

### **§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe**

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb lisakulutusi töötaja koolitusele, võrreldes mõistlike kuludega töötaja koolitamiseks, ja töötaja töötab nimetatud kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaja) jooksul.

(2) Koolituskulude hüvitamise kokkuleppe võib sõlmida, kui:

1) kokkuleppes on ära näidatud koolituse sisu ning kulud;

2) siduvusaeg ei ületa kolme aastat;

3) siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

(3) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.

(4) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.

(5) Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealisega või tööandja seaduses ettenähtud koolituskohustuse täitmisega seonduvate kulude hüvitamiseks, on tühine.

### **§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel**

Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd, põhjusel, et tööandja tööd ei anna, ei tee töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivituses, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmine on põhjustatud töötaja süüst.

### **§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel**

Töötasu tuleb maksta ka aja eest, kui töötaja täidab tööandja käesoleva seaduse § 17 lõikes 4 sätestatud korraldust täita muid ülesandeid või kasutab § 19 punktis 2 sätestatud töö tegemisest keeldumise õigust.

### **§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral**

(1) Kui tööandja vastuvõtuviivitus on põhjustatud ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest, võib tööandja töötasu kuni kolmeks kuuks kalendriaasta jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

(2) Kokkulepe, millega vähendatakse töötasu alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäära, on tühine.

(3) Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega.

(4) Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest töötajale vähemalt viis tööpäeva ette.

(5) Töötajal on õigus tööleping üles öelda, teatades sellest viis tööpäeva ette. Tööandjal on kohustus maksta töötajale töölepingu ülesütlemisel hüvitist käesoleva seaduse § 100 sätestatud ulatuses.

### **§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral**

Tööandja peab töötajale keskmist töötasu maksuma mõistliku, suhteliselt mitteolulise aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel, või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul, tema isikust mittetuleneval põhjusel.

### **§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus**

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse.

### **§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus**

(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude, muuhulgas töölähetuse kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2 kuni 4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvelt on tühine.

(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha vastavalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud miinimummääradele, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras. Kulude hulka loetakse muu hulgas töötajal töölähetuse tõttu tekkinud kulud toitlustamisele ja sidepidamisele.

(3) Töötajale tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitatakse võlaõigusseaduse § 628 lõike 5 alusel. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata eelmises lauses nimetatud kahju.

### **§ 41. Töötaja andmed**

(1) Töötajal on õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.

(2) Tööandja peab tagama, et töötaja isikuandmed on kättesaadavad teistele töötajatele üksnes ulatuses, milles juurdepääs andmetele on vajalik tööülesannete täitmiseks.

## **3. jagu Töö- ja puhkeaeg**

### **§ 42. Vaba aja andmine**

Töötajal on õigus nõuda vaba aega käesolevas jaos ja §-s 38 ette nähtud tingimustel ja korras. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huvidega.

#### **§ 43. Tööaeg**

(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase vahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).

(2) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

1) 6–12-aastaselt – 3 tundi päevas ja 15 tundi nädalas;

2) 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas;

3) 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas;

4) 16–aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik ja 17-aastaselt töötajal – 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas.

(3) Koolide ja lasteasutuste õpetajate, kasvatajate ning teiste töötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

(4) Eeldatakse, et töötaja täidab tööülesandeid võrdselt viiel päeval seitsmepäevase vahemiku jooksul, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud, et töötaja tööaeg jaguneb seitsmepäevase vahemiku jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg).

(5) Kokkulepe, millega kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust alaealise töötaja suhtes käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud piirangut ületades, on tühine.

#### **§ 44. Ületunnitöö**

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokku lepitud tööaja (ületunnitöö).

(2) Tööandja võib töötajalt vastaval hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist üksnes juhul, kui tööandja ettevõtte või tegevusega seotud eriliste asjaolude tõttu on see vajalik tööandja oluliste huvide kaitsmiseks, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

(3) Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on tühine.

(4) Ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühine.

#### **§ 45. Ületunnitöö ja öötöö, riigipühal ja puhkepäeval tehtava töö hüvitamine**

(1) Tööandja hüvitab ületunnitöö, ööajal (kell 22.00 kuni 06.00) ja riigipühal tehtava töö töötajale täiendava vaba aja andmisega ületunnitöö, ööajal ja riigipühal tehtava töö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud, et tööandja hüvitab töö rahas.

(2) Kui pooled on kokku leppinud töö hüvitamise rahas, peab tööandja maksma lisaks kokkulepitud töötasule täiendavat tasu ületunnitöö, ööajal ja riigipühal tehtava töö eest vähemalt 1/2 ulatuses kokkulepitud töötasust sama töö eest.

(3) Tööandja hüvitab töötaja puhkepäeval tehtava töö töötajale täiendava vaba aja andmisega puhkepäeval tehtava töö aja 1/2 ulatuses, kui ei ole kokku lepitud, et tööandja hüvitab töö rahas.

(4) Kui pooled on kokku leppinud töötaja puhkepäeval tehtava töö hüvitamise rahas, peab tööandja puhkepäeval tehtava töö eest maksma täiendavat tasu vähemalt 1/4 ulatuses kokkulepitud tasust sama töö eest.

(5) Tööandja annab täiendava vaba aja viivitamatult ületunnitöö, ööajal, riigipühal ja puhkepäeval töötamise järel.

#### **§ 46. Töö tegemise aja piirang**

(1) Tööaeg koos ületunnitööga ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase vahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi.

(2) Lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tööandja tervishoiu- ja hoolekandetöötajatel pikendada kuni 6 kuuni.

(3) Lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajanduse ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni.

(4) Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg koos ületunnitööga ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase vahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe igal ajal üles öelda teatades sellest ette kaks nädalat.

(5) Töötajal on õigus keelduda lõikes 4 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitöö tegemisest ning tööandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitööd keelata või piirata, kui tööandja ei täida lõikes 4 nimetatud tingimusi ning tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid.

(6) Tööandja peab lõikes 4 sõlmitud kokkuleppe alusel tööd tegevate töötajate üle eraldi arvestust ja esitab selle tööandja asukoha (elukoha) tööinspektorile ning töötajate esindajale nende nõudmisel.

#### **§ 47. Töötaja korraldus**

(1) Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (töötaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Töötaja korraldus hõlmab eelkõige töötaja algust, lõppu ning tööpäevasiseseid vaheaegu.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata töötaja hulka.

(3) Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui nelja ja poole tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata töötaja hulka.

(4) Tööandja võib töötaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja ei ole ebamõistlikud.

#### **§ 48. Valveaeg**

(1) 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.

(2) Valveaja kohaldamise kokkulepe, millega töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus, on tühine.

(3) Osa valveajast, mil töötaja täidab tööandja ülesandeid, loetakse töötajaks.

#### **§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang**

(1) Kokkulepe, mille kohaselt alaealine töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 06.00, on tühine.

(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kerged tööd kultuuri, kunsti, spordi või reklaami alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00.

(3) Kokkulepe, millega koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust, on tühine.

#### **§ 50. Öötöö piirang**

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja) ja kelle tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama enam kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, on tühine.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja on kohustatud töötama keskmiselt enam kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul 7-päevase arvestusperioodi kohta, on tühine.

(3) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele.

#### **§ 51. Igapäevane puhkeaeg**

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 12 tundi järjestikkust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:

1) 6 kuni 12-aastasele alaealisele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 21 tundi järjestikkust puhkeaega;

2) 13 kuni 14-aastasele alaealisele või koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 20 tundi järjestikkust puhkeaega,

3) 15-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 18 tundi järjestikkust puhkeaega, ja

4) 16–aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik ja 17-aastaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 17 tundi järjestikkust puhkeaega.

(3) Lõikes 1 nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele.

(4) Töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 12 tundi, antakse vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat puhkeaega võrdselt 12 töötundi ületanud tundide arvuga.

#### **§ 52. Iganädalane puhkeaeg**

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 7-päevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikkust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral 7-päevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikkust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

#### **§ 53. Tööaja lühendamine**

Töötajal on õigus nõuda tööaja lühendamist kolme tunni võrra uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval tööpäeval.

### **4. jagu Puhkus**

#### **§ 54. Õigus puhkusele**

(1) Töötajal on õigus puhkusele käesolevas jaos ette nähtud korras.

(2) Tööpäev põhipuhkuse andmise tähenduses on kalendripäev, mis ei ole laupäev, pühapäev ja rahvus- või riigipüha.

(3) Käesoleva seaduse §-des 60, 63 ja 64 nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.

#### **§ 55. Põhipuhkus**

Eeldatakse, et töötajal on õigus iga-aastasele puhkusele kestusega vähemalt 20 tööpäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

#### **§ 56. Alaealise põhipuhkus**

Kui töötaja on alaealine, on põhipuhkuse kestus 25 tööpäeva.

#### **§ 57. Töövõimetuspensioni saava töötaja põhipuhkus**

Kui töötajale on määratud töövõimetuspension või rahvapension töövõimetuse alusel, on põhipuhkuse kestus 25 tööpäeva.

#### **§ 58. Haridustöötaja põhipuhkus**

(1) Haridustöötajal on õigus põhipuhkusele kestusega kuni 40 tööpäeva.

(2) Vabariigi Valitsus kehtestab haridustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 40-tööpäevast põhipuhkust.

#### **§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus**

(1) Naisel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele kestusega 140 kalendripäeva.

(2) Paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkus muutub sissenõutavaks vähemalt 70 kalendripäeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva.

(3) Kui naine hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust vähem kui 30 päeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva, lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus vastava ajavahemiku võrra.

(4) Rasedus- ja sünnituspuhkuse eest on õigus hüvitisele vastavalt ravikindlustuse seadusele.

#### **§ 60. Isapuhkus**

Isal on õigus saada kahe kuu jooksul enne naisele arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi kokku 10 tööpäeva isapuhkust, mille eest tasutakse tema keskmise palga alusel, kuid mitte rohkem kui kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk puhkuse kasutamise kuu eelmisele kvartalile eelnenu kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel.

#### **§ 61. Lapsendaja puhkus**

Alla 10-aastase lapse lapsendajal on õigus lapsendaja puhkusele kestusega 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Selle aja eest on õigus hüvitisele vastavalt ravikindlustuse seadusele.

#### **§ 62. Lapsehoolduspuhkus**

(1) Emal või isal on õigus lapsehoolduspuhkusele kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus üheaegselt kasutada ühel isikul.

(2) Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale ette vähemalt 10 tööpäeva, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(3) Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

(4) Töötajal on lapsehoolduspuhkuse aja eest õigus hüvitisele vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasule vastavalt riiklike peretoetuste seadusele.

### **§ 63. Lapsepuhkus**

(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal lapsepuhkusele, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel:

1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;

2) kuus tööpäeva, kui tal on kolm või enam alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.

(2) Lapse 3-aastaseks ning 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkus, olenemata, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

(3) Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

(4) Lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

### **§ 64. Tasustamata lapsepuhkus**

(1) Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus nõuda igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhust.

(2) Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

### **§ 65. Eestkostja ja hooldaja õigus lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele**

(1) Eestkostjal ja isikul, kellel on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping, on õigus käesolevas jaos ette nähtud lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele.

(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus käesoleva seaduse §-s 62 ette nähtud lapsehoolduspuhkusele.

### **§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest**

(1) Puhkusetasu §-des 56 ja 57 ette nähtud põhipuhkuse 20 tööpäeva ületava osa eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu.

(2) Puhkusetasu §-des 60 ja 63 ette nähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu.

(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.

### **§ 67. Õppepuhkus**

Töötajal on õigus nõuda õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ette nähtud tingimustel ja korras.

## **§ 68. Põhipuhkuse andmine**

- (1) Põhipuhkust antakse töötatud aja eest.
- (2) Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse, välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse, aeg.
- (3) Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus põhipuhkusele täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata lõikes 2 nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.
- (4) Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.
- (5) Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul, kusjuures vähemalt 10 tööpäeva peab töötaja kasutama järjestikku. Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.
- (6) Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle sissenõutavaks muutumisest. Aegumistähtaeg algab selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust ning lapsehoolduspuhkust.

## **§ 69. Puhkuse ajakava**

- (1) Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega.
- (2) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks mõistliku aja jooksul enne töötaja puhkust. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus. Kui puhkuste ajakavasse on märgitud muud seaduses ette nähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale.
- (3) Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 10 tööpäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.
- (4) Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.
- (5) Tööandjal on õigus muuta puhkuste ajakava ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi olulisel määral, on tööandjal kohustus anda töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasi lükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.
- (6) Töötajal on õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse, või streigis osalemise tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust.



(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:

- 1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemal, kes kasvatab kuni 7-aastast last;
- 4) vanemal, kes kasvatab 7 kuni 10-aastast last – lapse koolivaheajal;
- 5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

#### **§ 70. Puhkusetasu**

- (1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 9 sätestatud korras arvutatud puhkusetasu.
- (2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud teisiti. Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem, kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.
- (3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.

#### **§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine**

Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.

### **4. peatükk TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD**

#### **§ 72. Töötaja vastutus**

Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ette nähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse käesoleva seaduse §-s 16 sätestatust.

#### **§ 73. Töötasu alandamise erisus**

- (1) Tööandja võib töötasu alandada võlaõigusseaduse §-s 112 sätestatud tingimustel üksnes juhul, kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse suhtes ning juhise andmine oli töölepingus ette nähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik.
- (2) Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustiku sissenõude pööramise kohta sätestatut.

#### **§ 74. Kahju hüvitamise erisus**

- (1) Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel tööandjale tekkinud kogu kahju eest.
- (2) Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekkinud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Kahjuhüvitist

vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

(3) Tööandjal on õigus nõuda saamata jäänud tulu hüvitamist üksnes töötaja tahtliku või raskelt hooletu rikkumise korral.

(4) Kui töötaja olulise põhjuseta ei asu tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal töölepingu sel põhjusel ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule. Kui käesolevas lõikes sätestatud nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.

(5) Tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil tööandja saab teada kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, aga mitte hiljem kui kolme aasta jooksul pärast kahju tekkimist.

(6) Kui tekkinud kahju eest võivad vastutada erinevad töötajad ja on kindlaks tehtud, et kahju võis tekitada igaüks neist, võib tööandja võlaõigusseaduse § 138 kohaselt kahju hüvitamist nõuda, kui ta tõendab, et ta on teinud kõik mõistlikult eeldatava kahju tekkimise ärahoidmiseks ja ei ole suutnud uurimise tulemusena kahju tekitanud töötajat kindlaks määrata.

#### **§ 75. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel**

(1) Tööandja ja töötaja võivad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku leppida leppetrahvi töölepingu töötajapoolse süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumisel või töölt lahkumisel.

(2) Paragrahvis sätestatu ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei kata.

#### **§ 76. Tasaarvestamise erisus**

(3) Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada viimase kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine.

(3) Tööandja võib töölepingu lõppemisel lõikes 1 nimetatud nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest ja töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama.

(4) Tööandja peab tasaarvestamisel arvestama täitemenetluse seadustiku sissenõude pööramise kohta sätestatud.

### **5. peatükk TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK**

#### **1. jagu Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed**

#### **§ 77. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel**

Pooled võivad nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada.

#### **§ 78. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel**

(1) Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel.

(2) Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult.

(3) Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud, kui tööandja avaldas teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, mil ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

#### **§ 79. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga**

Tööleping lõpeb töötaja surmaga.

#### **§ 80. Töölepingust taganemise keeld**

Töölepingust taganemine on keelatud.

#### **§ 81. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega**

Tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes käesolevas seaduses sätestatud alustel.

#### **§ 82. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel**

(1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks.

(2) Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt maksmisele kuuluva tasu sissenõutavuse võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks, ositi täidetavate tehingute puhul mitte kauemaks kui üheks aastaks ning kindlustuslepingute ja tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, mitte enam kui kaheks aastaks.

## **2. jagu.**

### **Ülesütlemine**

#### **1. jaotis. Ülesütlemise viisid**

#### **§ 83. Töölepingu korraline ülesütlemine**

(1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.

(2) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.

(3) Kui töötajal ei ole tähtajatu lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.

(4) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

#### **§ 84. Töölepingu ülesütlemine katseajal**

(1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda nelja kuu jooksul tööle asumise päevast arvates (katseaeg), kui töölepinguga ei ole kokku lepitud katseaja mittekohaldamises või lühendamises, samuti kui kollektiivlepinguga ei ole kokku lepitud teisiti.

(2) Tööandja ja töötaja võib kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu üles öelda katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest.

(3) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

#### **§ 85. Töölepingu erakorraline ülesütlemine**

(1) Tööandja võib tähtajatu töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgides mõjuval põhjusel võlaõigusseaduse §-s 196 sätestatud tingimustel ja korras üksnes töötajast tuleneval või majanduslikul põhjusel vastavalt käesoleva seaduse §-dele 86 ja 87.

(2) Tööandja võib tähtajatu töölepingu vastavalt käesoleva seaduse § 86 lõikele 1 üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tingimustel ja korras etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni.

(3) Tööandja võib tähtajalise töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata mõjuval põhjusel võlaõigusseaduse §-s 196 sätestatud tingimustel ja korras üksnes töötajast tuleneval põhjusel vastavalt käesoleva seaduse § 86 lõikele 1.

(4) Töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda mõjuval, eelkõige käesoleva seaduse § 89 sätestatud, põhjusel võlaõigusseaduse §-s 196 sätestatud tingimustel ja korras etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokku lepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

(5) Tööandja võib tähtajalise töölepingu etteteatamistähtaega järgides käesoleva seaduse § 87 lõikes 1 nimetatud põhjusel üles öelda, makstes töötajale hüvitist suuruses, mis vastab tötötasule, millele töötajal oleks olnud õigus lepingu tähtaja saabumiseni.

(6) Tööandja võib tähtajalise töölepingu käesoleva seaduse § 87 lõige 2 punktis 2 nimetatud põhjusel üles öelda etteteatamistähtaega järgides.

(7) Kui töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja lepingut rikkus, on töötajal lepingu erakorralise ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab tötötasule, millele töötajal oleks olnud õigus tähtajalise lepingu korral tähtaja lõpuni või lepingu korralisest ülesütlemisest etteteatamise tähtaja lõpuni.

#### **§ 86. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel**

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige seetõttu, et töötaja:

1) ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervises seisundi tõttu, samuti töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);

2) eiras vaatamata hoiatusele tahtlikult ja korduvalt tööandja mõistlikke korraldusi;

3) viibis vaatamata tööandja hoiatusele tööl jobeseisundis;

4) pani toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda suhtes;

5) põhjustas kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;

6) tekitas süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või lõi kahju tekkimise ohu;

7) rikkus saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

(2) Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige lõige 1 punktis 1 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimalusel teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendõppe, kohandab töökoha ja muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

(3) Tööandja võib lepingu töötaja rikkumise või töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata.

#### **§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel**

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise, tootmise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

(2) Koondamine on samuti töölepingu erakorraline ülesütlemine:

1) tööandja tegevuse lõppemisel;

2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti väljakuulutamata raugemise tõttu.

(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimalusel teist tööd, välja arvatud lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajadusel töötaja täiendõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

(4) Tööandja peab töölepingute ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal.

### **§ 88. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine**

(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingute ülesütlemine 20 tööpäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;

2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20 kuni 99 töötajat;

3) 10%-ga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100 kuni 299 töötajat;

4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.

### **§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt**

Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige seetõttu, et:

1) tööandja kohtles töötajat ebaväärikalt või ähvardas sellega või lubas seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;

2) tööandja viivitas oluliselt töötasu maksmisega;

3) tööandja ei anna töötajale piisavalt tööd;

4) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele;

5) töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

### **§ 90. Ülesütlemise piirangud**

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

1) töötaja on rase või kasvatab alla kolmeaastast last;

2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;

3) ei tule ajutiselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;

4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;

5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga.

(2) Kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last või esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid, loetakse, et tööleping on öeldud üles sel põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et tööleping öeldi üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

### **§ 91. Ülesütlemise erisus rasedaga või väikelast kasvatava isikuga**

(1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust, üles öelda

koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb.

(2) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või kümne tööpäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arstitõendi.

### **§ 92. Ülesütlemise erisus töötajate esindajaga**

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga, peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta.

(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest.

## **2. jaotis. Ülesütlemise kord**

### **§ 93. Ülesütlemisavaldus**

(1) Tööandja ja töötaja võib töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

### **§ 94. Ülesütlemisest etteteatamine**

(1) Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

1) vähem kui ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;

2) üks kuni kümme tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;

3) kümme kuni viisteist tööaastat – vähemalt 45 kalendripäeva;

4) viisteist ja enam tööaastast – vähemalt 60 kalendripäeva.

(2) Korralisest ülesütlemisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva. Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja ette teatama.

(3) Töölepingu ülesütlemisest katseajal peab tööandja ja töötaja ette teatama kaks nädalat.

(4) Kollektiivlepinguga võib ette näha käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud erinevad ülesütlemistähtajad.

(5) Töötajal on ülesütlemistähtaja jooksul õigus nõuda vaba aja andmist mõistlikus ulatuses uue töö otsimiseks.

(6) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem kui seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on ülesütlemisavalduse saanud poolel õigus nõuda hüvitist ulatuses, millele tal oleks olnud õigus etteteatamistähtaegade järgimisel.

### **§ 95. Ülesütlemise hüvitis**

(1) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise palga ulatuses.

(2) Töötajal, kelle tööleping õeldi üles koondamise tõttu, on õigus töötuskindlustushüvitisele töötuskindlustuse seaduses ette nähtud tingimustel ja korras.

#### **§ 96. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel**

(1) Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima töötajate usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlumiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlumiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

(2) Selleks, et töötajate usaldusisik saaks konsulteerimisel ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti töötajate usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;

2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;

3) töötajate, kellega töölepingud kavandatakse üles öelda, arv ja ametinimetused;

4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;

5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

(3) Tööandja saadab lõikes 2 nimetatud andmetest ära kirja oma tegevuskohajärgsele Tööturuameti struktuuriüksusele samaaegselt andmete esitamisega töötajate usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.

(4) Konsulteerimisel on töötajate usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja esitada ettepanekuid § 107 lõikes 3 ettenähtud korras ja tähtajal.

#### **§ 97. Tööturuameti struktuuriüksuse teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest**

(1) Tööandja esitab pärast konsulteerimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis oma tegevuskoha järgsele Tööturuameti struktuuriüksusele käesoleva seaduse § 96 lõikes 2 nimetatud andmed ja andmed konsulteerimise kohta.

(2) Tööandja saadab lõikes 1 nimetatud andmetest ära kirja töötajate usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele samaaegselt andmete esitamisega oma tegevuskohajärgsele tööturuameti struktuuriüksusele.

(3) Töötajate usaldusisik võib esitada tööandja tegevuskoha järgsele Tööturuameti struktuuriüksusele oma arvamuse kollektiivse ülesütlemise kohta hiljemalt seitsme kalendripäeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmete ära kirja saamisest.

#### **§ 98. Kollektiivse ülesütlemise tähtaeg**

(1) Tööandja võib töölepingud kollektiivselt üles öelda 30 kalendripäeva möödumisel oma tegevuskohajärgsele Tööturuameti struktuuriüksusele § 97 lõikes 1 nimetatud andmete edastamisest. Tööturuamet otsib 30 kalendripäeva jooksul lahendusi kollektiivse ülesütlemisega seonduvatele tööhõiveprobleemidele.

(2) Tööturuametil on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleemide lahendamine lühema aja jooksul on võimalik.

(3) Tööturuamet võib käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütlemisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.

(4) Tööturuamet teeb käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud tähtaja muutmise otsuse tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatavaks 14 kalendripäeva jooksul käesoleva seaduse § 97 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest.

(5) Käesolevas paragrahvis sätestatud ei kohaldata töölepingute kollektiivsel ülesütlemlisel ettevõtte tegevuse lõpetamisel, mille aluseks on kohtulahend.

### **3. jaotis. Ülesütlemlise tühisus ja vaidlustamine**

#### **§ 99. Ülesütlemlise tühisus**

(1) Seadusest tuleneva aluseta, seaduse nõuetele mittevastav või hea usu põhimõttega vastuolus olev töölepingu ülesütlemline on tühine, kui seadusest ei tulene teisiti.

(2) Töölepingu ülesütlemline rasedaga on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud käesoleva seaduse § 91 lõikes 3 nimetatud tähtaega.

#### **§ 100. Tööandja ülesütlemlise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega**

Töötaja võib käesoleva seaduse § 101 lõikes 1 sätestatud tähtaja jooksul esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse tööandja lepingu kehtiva ülesütlemlise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu.

#### **§ 101. Tööandja ülesütlemlise tühisusele tuginemine**

(1) Töötaja peab esitama kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemlise tühisuse ja töölepingu jätkumise tuvastamiseks tööandja poolse töölepingu ülesütlemlise tühisusele tuginemiseks 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemlisavalduse saamisest.

(2) Kui töötaja ei esita hagi või avaldust tähtaegselt või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemline algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud.

#### **§ 102. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis**

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemline on seadusest tuleneva aluse puudumise, seaduse nõuetele mittevastavuse või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühine, loetakse, et leping ei ole ülesütlemlisega lõppenud.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, mil see oleks lõppenud ülesütlemlise kehtivuse korral.

(3) Kohus ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemlise ajal rase või töötajal on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huvisid arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

#### **§ 103. Kahju hüvitamise nõue õigusvastase ülesütlemlise korral**

(1) Töölepingu õigusvastasel ülesütlemlisel on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist mõistlikus ulatuses võlaõigusseaduses sätestatud korras. Hüvitisest arvatakse maha osa, mille ta oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandas või oleks võinud mõistlikult omandada.

(2) Tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastasel ülesütlemlisel õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist.



#### **§ 104. Töötaja nõuete aegumise erisus**

Kui töötaja esitas õigeaegselt hagi või avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, ei aegu vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad ja vaidluse tulemusest sõltuvad töötaja nõuded enne kolme kuu möödumist arvates vaidluses tehtud lahendi jõustumisest.

### **3. jagu Töölepingu üleminek**

#### **§ 105. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral**

- (1) Füüsilisest isikust tööandja surma korral läheb tööleping üle tööandja pärijatele.
- (2) Lõikes 1 nimetatud juhul võib töötaja tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, mil ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, teatades sellest 30 kalendripäeva ette. Tööandja pärija võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, mil ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, järgides käesoleva seaduse § 94 lõikes 1 nimetatud etteteatamistähtaega. See ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel.
- (3) Tööleping lõpeb füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades.

#### **§ 106. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul**

- (1) Töölepingud lähevad muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele.
- (2) Võlaõigusseaduse §-s 181 sätestatud piirangud töölepingute üleminekul ei kohaldata.
- (3) Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.

#### **§ 107. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul**

- (1) Ettevõtte üleandja ja omandaja esitavad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töötajate usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:
  - 1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;
  - 2) ettevõtte ülemineku põhjused;
  - 3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;
  - 4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.
- (2) Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha tema töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulteerib ta töötajate usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega eesmärgiga jõuda kavandatavate meetmete suhtes kokkuleppele.
- (3) Konsulteerimisel on töötajate usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.

## **6. peatükk VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA RIIKLIK JÄRELEVALVE**

### **§ 108. Vaidluste lahendamine**

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

### **§ 109. Riiklik järelevalve**

Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 5 lg-tes 1 ja 8, §-des 7 ja 8, § 28 lg 2 p-des 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, § 29 lg-tes 3 ja 6-8, § 33 lg-s 1, §-des 43-46; § 47 lg-tes 1 kuni 3, §-des 49-52, §-s 96 ja §-s 107 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon tervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

### **§ 110. Ettekirjutuse vaidemenetlus**

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse tervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.

### **§ 111. Sunniraha**

(1) Ettekirjutuse täitmata jätmise korral võib tööinspektor rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses sätestatud korras.

(2) Sunniraha ülemäär on 20 000 krooni.

## **7. peatükk VASTUTUS**

### **§ 112. Tööandja poolt andmete esitamata jätmine**

(1) Andmete esitamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 5 lõikele 1 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 20 000 krooni.

### **§ 113. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või taolisele tööle lubamine**

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja poolt käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

### **§ 114. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta**

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise eest tööandja poolt ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

### **§ 115. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine**

(1) Teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 28 lõikele 2 punktidele 9, 10 ja 11 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 20 000 krooni.

#### **§ 116. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades**

(1) Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja poolt tööaja piirangut ületades – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

#### **§ 117. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine**

(1) Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõigetele 1 kuni 4 – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

#### **§ 118. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine**

(1) Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõikele 6 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 20 000 krooni.

#### **§ 119. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine**

(1) Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse §-le 49 – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

#### **§ 120. Öötöö piirangu rikkumine**

(1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

#### **§ 121. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine**

(1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

#### **§ 122. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine**

(1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 30 000 krooni.

**§ 123. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel**

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 20 000 krooni.

**§ 124. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise ettevõtte üleminekul**

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt ettevõtte üleminekul – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 20 000 krooni.

**§ 125. Menetlus**

(1) Käesoleva seaduse §-des 112-124 sätestatud väärtegadele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja vääртеomenetluse seadustiku sätteid.

(2) Käesoleva seaduse §-des 112-124 sätestatud väärtegade kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.

**8. peatükk  
RAKENDUSSÄTTED**

**§ 126. Tööraamatu üleandmine**

Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale töölepingu lõppemisel.

**§ 127. Tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse**

(1) Töötaja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib esitada tööraamatu andmete registreerimiseks elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.

(2) Vabariigi Valitsus kehtestab korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning pensionikindlustuse registrisse kandmiseks enne pensioni määramist.

**§ 128. Ametiühingute seaduse muutmine**

Ametiühingute seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 16 lg 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„(4) Ametiühingu valitud esindajat, kes on tööandja töötaja ja täidab käesoleva seaduse §-s 21 nimetatud valitud esindaja kohustusi (edaspidi *ametiühingu usaldusisik*), käsitletakse töötajate esindajana töölepingu seaduse tähenduses.“

2) seaduse § 19 lg 3 p 5 tunnistatakse kehtetuks.

3) seadust täiendatakse § 21<sup>2</sup> järgmises sõnastuses:

**„§ 21<sup>2</sup>. Tagatis ametiühingu usaldusisiku ülesannete täitmise ajaks**

Ametiühingu usaldusisiku ülesannete täitmise aja eest vastavalt käesoleva seaduse §-le 21<sup>1</sup> säilitatakse ametiühingu usaldusisikule keskmine palk.“.

4) seaduse § 24<sup>1</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

**„§ 24<sup>1</sup>. Riikliku järelevalve teostamine**

Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 21<sup>1</sup> lõigetes 2 ja 3 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.“.

5) seaduse § 24<sup>2</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

**„§ 24<sup>2</sup>. Ettekirjutuse vaidemenetlus**

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.“.

**§ 129. Avaliku teenistuse seaduse muutmine**

Avaliku teenistuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 13 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Töölepingu seadus ja töötervishoiu ja tööohutuse seadus laienevad ametnikele ja abiteenistujatele niivõrd, kui võrd käesoleva seaduse või avalikku teenistust reguleerivate eriseadustega ei sätestata teisiti.“.

2) seaduse § 23 lg 1 p 6 tunnistatakse kehtetuks.

3) seaduse § 37 lg 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„(4) Palka makstakse töölepingu seaduse 3. peatüki 2. jao sätestatud korras, kui võrd käesoleva seaduse või avalikku teenistust reguleerivate eriseadustega ei sätestata teisiti.“.

4) seaduse § 44 lg 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„(3) Teenistuja töö- ja puhkeaeg määratakse töölepingu seaduse 3. peatüki 3. jao alusel, arvestades käesoleva seaduse ja avalikku teenistust reguleerivate eriseadustega sätestatud erisusi.“.

5) seaduse § 45 lõiget 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Ametnikul on õigus 35-kalendripäevasele põhipuhkusele ja teistele puhkustele töölepingu seaduse 3. peatükis 4. jaos sätestatud tingimustel ja korras, kui võrd käesoleva seaduse või avalikku teenistust reguleerivate eriseadustega ei sätestata teisiti.“.

- 6) seaduse § 111 lg 2 tunnistatakse kehtetuks.
- 7) seaduse § 132 lg 4 tunnistatakse kehtetuks.
- 8) seaduse § 134 muudetakse ja sõnastatakse:

**„§ 134. Lõpparve maksmine teenistusest vabastamisel**

- (1) Ametiasutus on kohustatud maksuma lõpparve teenistusest vabastamise päeval.
- (2) Kui teenistusest vabastamise päeval jäi lõpparve maksmata, on ametiasutus kohustatud maksuma lõpparve viie kalendripäeva jooksul, arvates nõude esitamisele järgnevast päevast.
- (3) Lõpparve tähtaegse maksmata jätmise korral on ametiasutus kohustatud maksuma ametipalka lõpparve väljamaksmisega viivitatud iga tööpäeva eest, kuid mitte üle ametniku ühe kuu ametipalga.“.

- 9) seaduse § 155 tunnistatakse kehtetuks.
- 10) seaduse 12 peatükk nimetatakse ümber ja sõnastatakse:

**„Teenistusleht.“.**

- 11) seaduse § 159 tunnistatakse kehtetuks.
- 12) seaduse § 160 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Abiteenistujal on õigus pöörduda töölepingust tulenevate vaidluste lahendamiseks kohtusse või töövaidluskomisjoni individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses ja töölepingu seaduses sätestatud korras ja tähtajal.“.

**§ 130. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise**

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses tehakse järgmised muudatused:

- 1) seaduse § 3 lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Lähetatud töötaja käesoleva seaduse tähenduses on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja keda tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Välisriigis töösuhte kohta sõlmitud lepingut loetakse töölepinguks käesoleva seaduse tähenduses, kui see leping vastab töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatud.“.

- 2) seaduse § 5 lg 1 kuni 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Lähetatud töötajale kohaldatavad Eestis kehtestatud töötingimused on järgmised:

- 1) tööleping;
- 2) tööaeg, sealhulgas ületunnitöö;
- 3) puhkeaeg, sealhulgas valveaeg, iganädalane puhkeaeg ning tööpäevasisesed vaheajad, välja arvatud puhkepäevad ja vaheajad, mille eest tasutakse riigieelarve vahenditest;
- 4) vaba aeg sünituseelseks läbivaatuseks;

- 5) piirangud töötaja rakendamisel ületunnitööle;
- 6) töötasu;
- 7) ületunnitöö tegemise ning ööajal, samuti puhkepäeval ja riigipühadel tehtava töö hüvitamine;
- 8) tasaarvestamise erisus;
- 9) hüvitised töötasu või lõpparve maksmisega viivitamise eest;
- 10) põhipuhkuse kestus;
- 11) puhkusetasu suurus, selle arvutamise kord ning saamata jäänud puhkuse rahaline hüvitamine töölepingu ülesütlemise korral;
- 12) võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused.

(2) Lähetatud töötajale kohaldatakse töölepingu seaduse § 46 ning töötervishoiu ja tööohutuse seadust ka siis, kui see on lähetatud töötajale vähem soodsam kui välisriigi seaduse sätted. Käesolevas lõikes nimetatud nõuete täitmise tagab käesoleva seaduse § 2 lõike 1 punktis 1 sätestatud töötamise korral tööandja esindaja, käesoleva seaduse § 2 lõike 1 punktides 2 ja 3 sätestatud töötamise korral juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 6 ja 10 sätestatud töötingimusi ei kohaldata kuni kaheksapäevase lähetuse korral, kui lähetatud töötaja on oskustööline, kelle tööülesanne on tellitud kaupade kasutuselevõtmiseks vajalik kaupade esmane kokkupanek või paigaldamine, kui selline töö on tellimislepingu lahutamatu osa.

(6) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 6 kohaldamisel loetakse lähetusega seotud rahas makstud hüvitised palga osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks.

3) seaduse § 8 muudetakse ja sõnastatakse:

#### **„§ 8. Riikliku järelevalve teostamine**

(1) Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.“.

(2) Ettekirjutuse täitmata jätmise korral on sunniraha ülemmäär 30 000 krooni.

4) seaduse § 9 muudetakse ja sõnastatakse:

#### **„§ 9. Ettekirjutuse vaidemenetlus**

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.“.

### **§ 131. Eesti Vabariigi haridusseaduse muutmine**

Eesti Vabariigi haridusseaduse § 34 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Haridusasutuste pedagoogide töösuhteid reguleerib töölepingu seadus ja töötervishoiu ja tööohutuse seadus, arvestades teistest õigusaktidest tulenevaid erisusi.“.

### **§ 132. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse muutmine**

Individaalse töövaidluse lahendamise seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„§ 2. Individaalse töövaidluse mõiste**

Individaalne töövaidlus käesoleva seaduse tähenduses on töölepingust tulenev eraõiguslik vaidlus. Individaalne töövaidlus on ka vaidlus töölepingu ettevalmistamisest tuleneva nõude üle.“

2) seaduse §-d 7 ja 8 tunnistatakse kehtetuks;

3) seaduse § 13 lõige 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(1) Töötajate esindaja võib nõuda tööülesannetest vabastamist ajaks, mil ta täidab töövaidluskomisjoni liikme ülesandeid.“

4) seaduse § 23 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„§ 23. Otsuse teatavakstegemine**

(1) Töövaidluskomisjoni otsus tehakse vaidlevatele pooltele teatavaks viie tööpäeva jooksul pärast istungi toimumist. Istungi toimumise päeval teatatakse pooltele otsuse teatavakstegemise kuupäev ning kellaaeg.

(2) Otsuse teatavakstegemise päeval antakse pooltele otsuse ärakiri või toimetatakse otsus pooltele kätte tsiviilkohtumenetluse seadustikus ettenähtud korras.“

5) seaduse § 27 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„§ 27. Otsuse viivitamatu täitmine**

(1) Töövaidluskomisjon võib otsusega kohustada tööandjat töölepingut viivitamatult edasi täitma, kui komisjon tuvastab töölepingu tööandja poolse ülesütlemise tühisuse.

(2) Töötasu väljamõistmise otsuse tunnistab töövaidluskomisjon viivitamatult täidetavaks töötajale hädavajalikus ulatuses, kuid mitte rohkem kui kahe kuu töötasu ulatuses.

(3) Viivitamatult täidetava otsuse vaidlustamisel kohtusse pöördumisel on õigus hagi tagamise korras taotleda viivitamatu täitmise peatamist.“

6) seaduse §-d 28 kuni 33 tunnistatakse kehtetuks.

**§ 133. Kollektiivlepinguseaduse muutmine**

Kollektiivlepingu seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 4 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse järgnevalt:

„(2) Kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses või muus õigusaktis ettenähtud, on kehtetud. Töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjaks kõrvalekalduv kollektiivlepingus sisalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.“



2) seaduse § 4 lg 3 tunnistatakse kehtetuks.

3) seaduse § 6 lg 1 p 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„4) töölepingu muutmise ja lõpetamise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused;“.

4) seaduse § 9 muudetakse ja sõnastatakse:

#### **„§ 9. Tagatised**

Läbirääkimistes osalevate poolte esindajatega ei või töölepingut lõpetada töölepingu seaduse § 90 lg 1 p 4 tuleneval põhjusel.“.

### **§ 134. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse muutmine**

Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 7 lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Töötülide korral, mis käsitlevad töölepingu seaduse või töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaldamist, tööandjate ja töötajate või nende ühingute vaheliste kollektiivlepingute sõlmimist, täitmist ja muutmist, võivad tööandja ja töötajate esindaja omavahelise kokkuleppe mitteraavutamisel pöörduda tööandjate liidu ja töötajate liidu poole.“.

2) seaduse § 22 lg 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„(3) Streik ja töösulg, mille väljakuulutamisel või korraldamisel on rikutud käesoleva seadusega kehtestatud korda või esitatakse nõudmisi, mis ei ole reguleeritud töölepingu seaduses või töötervishoiu ja tööohutuse seaduses või kollektiivlepingus, on ebaseaduslikud.“.

3) seaduse § 24 lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Seaduslikust streigist osavõttu ei käsitleta töölepingu rikkumisena ja sellega ei kaasne töötaja vastutust.“.

### **§ 135. Koolieelse lasteasutuste seaduse muutmine**

Koolieelse lasteasutuste seaduse § 27 lg 1 p 1<sup>1</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

„1<sup>1</sup>) riigieelarve vahenditest täiskasvanute koolituse seaduses sätestatud alustel;“.

### **§ 136. Korruptsioonivastase seaduse muutmine**

Korruptsioonivastase seaduse § 15<sup>1</sup> lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Palgaandmeteks käesoleva seaduse tähenduses on andmed ametiisikule makstava palga ja muude sotsiaalmaksuga maksustatavate tasude kohta, mida makstakse käesoleva seaduse §-s 4 nimetatud ametikohtadel.“.

### **§ 137. Kutseõppeasutuste seaduse muutmine**

Kutseõppeasutuste seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 17 lg 6 muudetakse ja sõnastatakse:

„(6) Praktikal viibimise ajal laieneb õpilastele töötervishoiu ja tööohutuse seadus.“.

2) seaduse § 29 lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Personali tööülesanded ja -kohustused määrab kooli direktor töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel.“.

3) seaduse § 32 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Täiskasvanute täiendõppe kursuste kuulajad õpilaskonda ei kuulu. Nende õigusliku seisundi määrab täiskasvanute koolituse seadus.“.

### **§ 138. Lennunduseaduse muutmine**

Lennunduseadust täiendatakse § 27<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

#### **„§ 27<sup>1</sup> Tsiviilõhusõiduki meeskonna liikme töö-, lennu- ja puhkeaeg**

(1) Maksimaalne iga-aastane tööaeg, sealhulgas valveaeg, on 2000 tundi, millest kuni 900 tundi võib olla lennu koguaeg.

(2) Maksimaalne iga-aastane tööaeg peab jaotuma aasta lõikes ühtlaselt.

(3) Tsiviilõhusõiduki meeskonna liikmele antakse igas kalendrikuus vähemalt seitse sihtkohas veedetavat päeva ja igas kalendriaastas vähemalt 96 sihtkohas veedetavat päeva, mille hulka ei loeta valveaega.“.

### **§ 139. Liiklusseaduse muutmine**

Liiklusseaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seadust täiendatakse §-ga 20<sup>10</sup> järgmises sõnastuses:

#### **“§ 20<sup>10</sup>. Maanteeveo mootorsõiduki juhi töötasu arvutamise ja maksmise eritingimused**

Maanteeveo mootorsõiduki juhile on keelatud arvutada ja maksta töötasu läbitud kilomeetrite ning veetud kaubakoguse alusel. Erandina võib läbitud kilomeetreid või kaubakogust arvesse võtta lisatasu maksmisel, kui selle arvutamise viis, tingimused ja määrad on sellised, mis ei soodusta ohutu liikluse nõuete eiramist ning on kollektiivlepingus ette nähtud.“.

2) seaduse § 46<sup>1</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

#### **„§ 46<sup>1</sup>. Sõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete täitmise järelevalve**

(1) Järelevalvet käesoleva seaduse §-s 20<sup>3</sup> nimetatud juhi töö-, sõidu- ja puhkeaja kohta kehtestatud nõuete täitmise üle teostavad ettevõtja juures tööinspektor ning teel

politseiametnikud, abipolitseinikud ja teised selleks seadusega volitatud isikud.

(2) Juhi töö-, sõidu- ja puhkeaja järelevalve korralduslikud nõuded kehtestab Vabariigi Valitsus.

(3) Teel tuvastatud nõuete rikkumise järelkontrolli võivad käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud isikud teha mootorsõidukit kasutava ettevõtja juures.

(4) Tööinspektoril on õigus mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete rikkumise korral teha ettekirjutus.

(5) Tööinspektor teeb otsuse, millega annab käesoleva seaduse § 20<sup>3</sup> lõigetes 4 ja 7 ettenähtud nõusoleku või keeldub selle andmisest.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud ettekirjutus ja lõikes 5 sätestatud otsus tehakse ning ettekirjutusele ja otsusele esitatud vaie lahendatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ettenähtud korras.

(7) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud ettekirjutuse tähtjaks täitmata jätmise korral võib tööinspektor rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses sätestatud korras.

(8) Käesoleva paragrahvi lõikes 7 nimetatud sunniraha ülemmäär on füüsilisel isikul 10 000 krooni ja juriidilisel isikul 50 000 krooni.“.

#### **§ 140. Päästeseaduse muutmine**

Päästeseaduse § 29<sup>1</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

##### **„§ 29<sup>1</sup>. Päästeteenistuja töö tegemise aja piirang**

(1) Päästeteenistuja tööaja arvestamisel kohaldatakse töölepingu seaduse 3. peatüki 3. jagu käesolevas seaduses sätestatud erisusega.

Päästeteenistuja tööaja arvestusperiood on 6 kuud.“.

#### **§ 141. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse muutmine**

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 36 lg 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„(4) Personali ülesanded ja kohustused, õigused ja vastutus määratakse kindlaks kooli põhimäärusega ja töölepinguga, mis on kooskõlas töölepingu seadusega ja töötervishoiu ja tööohutuse seadusega ning pedagoogide töösuhteid reguleerivate muude õigusaktidega.“.

2) seaduse § 38 lg 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„(1) Personaliga sõlmib, muudab ja lõpetab töölepingud kooli direktor (juhataja) vastavuses töölepingu seadusega ja töötervishoiu ja tööohutuse seadusega ja muude pedagoogide töösuhteid reguleerivate õigusaktidega. Välislepingu alusel tööle võetava pedagoogiga sõlmib kooli direktor (juhataja) töölepingu välislepinguga määratud tähtjaks.“.

#### **§ 142. Ravikindlustuse seaduse muutmine**

Ravikindlustuse seadust muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

1) seaduse § 6 lg 4 ja 5 muudetakse ja sõnastatakse:

“(4) Kindlustuskaitse peatub kahe kuu möödumisel teenistussuhte peatumisest, kui tööandja teenistussuhte peatumise aja eest sotsiaalmaksu ei maksa. Tööandja on kohustatud teatama haigekassale teenistussuhte peatumisest kümne kalendripäeva jooksul. Pärast peatumise lõppemist jätkub kindlustuskaitse ilma ooteajata.

(5) Käesoleva paragrahvi lõike 4 sätteid ei kohaldata teenistussuhte peatumise korral ajaks, millal kindlustatud isikul on õigus saada ajutise töövõimetuse hüvitist.“.

2) seaduse § 51 lg 1 p 3 ja 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„3) kindlustatud isiku terviseseisundile vastava töö andmine töölepingu seaduse § 18 lg 1 alusel või teenistustingimuste ajutine kergendamine või ajutiselt teisele ametikohale üleviimine avaliku teenistuse seaduse § 51 alusel;

4) kindlustatud isiku tööst keeldumine töölepingu seaduse § 18 lg 2 alusel ja ajutiselt teenistuskohustuste täitmisest vabastamine avaliku teenistuse seaduse § 51 alusel.“.

3) seaduse § 53 lg 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„(3) Käesoleva seaduse § 51 lõike 1 punktis 4 nimetatud kindlustusjuhtumi puhul on hüvitise määramise ja maksmise täiendavateks tingimusteks arsti või hambaarsti otsus, milles osutatakse vajadusele anda kindlustatud isikule terviseseisundile vastavat tööd või viia üle kergemale ametikohale ja kirjeldatakse soovituslikku tööd või teenistustingimusi.“.

4) seaduse § 54 lg 1 p 2 ja lg 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„2) 80 protsenti ambulatoorse tervishoiuteenuse osutamise, haige perekonnaliikme kodus põetamise, terviseseisundile mittevastavast tööst keeldumisel ja ajutisest teenistuskohustuste täitmisest vabastamisel ja karantiini korral;

(3) Kui töötajale on võimaldatud terviseseisundile vastavat tööd või teenistuja on ajutiselt üle viidud teisele ametikohale või tema teenistustingimusi on ajutiselt kergendatud, maksab haigekassa kindlustatud isikule hüvitist niisuguses summas, et hüvitist koos selle ajavahemiku eest saadava palgaga jagatuna selle ajavahemiku kalendripäevadega on võrdne kindlustatud isiku kalendripäeva keskmise tuluga.“.

5) Seaduse § 56 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Kui haigushüvitise maksmise kohustuse aluseks on töötaja terviseseisundile vastava töö andmine või teenistuja ajutine üleviimine teisele ametikohale või teenistustingimuste kergendamine, siis arvutatakse hüvitist esimesest päevast, millal töötaja või teenistuja asus uuele või kergendatud teenistustingimustega tööle või ametikohale.“.

6) seaduse § 57 lg 4 tunnistatakse kehtetuks.

7) seaduse § 58 lõikest 1 ja 3 jäetakse välja sõnad:

„mitmikute sünni või tüsistusega sünnituse korral 154 kalendripäeva“

8) seaduse § 58 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Kui rasedale on antud terviseseisundile vastavat tööd või teenistuskohustusi on raseduse ajal kergendatud, on tal õigus saada sünnitushüvitist 140 kalendripäeva, kui ta on jäänud rasedus- ja sünnituspuhkusele vähemalt 70 kalendripäeva enne arsti määratud eeldatavat sünnitamiskuupäeva. Raseda õigus saada sünnitushüvitist väheneb nende päevade võrra, mille võrra ta jäi rasedus- ja sünnituspuhkusele käesolevas lõikes sätestatud tähtajast hiljem.“

9) seaduse § 60 lg 4 muudetakse ja sõnastatakse:

„(4) Kindlustatud isikul ei ole õigust saada ajutise töövõimetuse hüvitist juhul, kui ajutine töövõimetus algab hetkel, millal kindlustatud isik on:

- 1) puhkusel;
- 2) puhkuse ajal hoolduslehel.“

#### **§ 143. Sotsiaalhoolekande seaduse muutmine**

Sotsiaalhoolekande seadust § 15 täiendatakse lõikega 3 järgmises sõnastuses:

„(3) Puudega lapse ühel vanematest, eestkostjal või hooldajal, kellega on sõlmitud lõike 2 alusel kirjalik perekonnas hooldamise leping, on õigus saada lapse kasvatamiseks üks lisapuhkepäev kuus, mille eest tasutakse keskmise palga alusel riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu sotsiaalministri kehtestatud korras.“

#### **§ 144. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse muutmine**

Tsiviilseadustiku üldosa seadust täiendatakse §-ga 66<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

##### **” § 66<sup>1</sup> Ettevõtte.**

Ettevõtte on majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb.”.

#### **§ 145. Tulumaksuseaduse muutmine**

Tulumaksuseaduse § 13 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

(1) Tulumaksuga maksustatakse kõik rahalised tasud, mida makstakse töötajale või avalikule teenistujale, sealhulgas töötasu, puhkusetasu, avaliku teenistuse seaduse § 46 alusel makstav puhkusetootetus, töölepingu ülesütlemisel või teenistusest vabastamisel ettenähtud hüvitis, kohtu või töövaidluskomisjoni poolt väljamõistetud hüvitis või viivis ja töölepingu seaduse § 66 lg 1 alusel riigi poolt hüvitatav tasu täiendavate puhkusepäevade eest. Seoses tööõnnetuse või kutsehaigusega makstav hüvitis maksustatakse tulumaksuga juhul, kui seda ei maksta kindlustushüvitisena. Avalik teenistuja käesoleva seaduse tähenduses on ka avaliku teenistuse seaduse § 12 lõigetes 2 ja 3 nimetatud teenistuja.“

#### **§ 146. Turvaseaduse muutmine**

Turvaseadust täiendatakse § 21<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

**„§ 21<sup>1</sup>. Turvatöötaja tööaja tegemise piirang**

(1) Turvatöötaja tööaja arvestamisel kohaldatakse töölepingu seaduse 3. peatüki 3. jagu käesolevas seaduses sätestatud erisusega.

(2) Turvatöötaja tööaja arvestusperiood on 6 kuud.”.

**§ 147. Täiskasvanute koolituse seaduse muutmine**

Täiskasvanute koolituse seaduse § 8 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„§ 8.** (1) Töötajale ja avalikule teenistujale antakse koolituses osalemiseks õppepuhkust.

(2) Koolitusel osalemiseks antakse töötajale või avalikule teenistujale koolitusasutuse teatise alusel õppepuhkust kuni 30 tööpäeva kalendriaasta jooksul.

(3) Tasemekoolitusega, sealhulgas põhi- või keskhariduse omandamiseks, ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajaks säilitatakse töötajale ja avalikule teenistujale keskmise töötasu 15 tööpäevaks.“.

**§ 148. Töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse muutmine**

Töötajate distsiplinaarvastutuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**„§ 1. Käesoleva seaduse rakendusala**

Käesolev seadus laieneb avaliku teenistuse seaduses ettenähtud teenistussuhte või muudes seadustes ettenähtud suhte pooltele.”.

2) seaduse §-id 2-5, 16, 20 lg 3, 21 tunnistatakse kehtetuks.

**§ 149. Töötajate usaldusisiku seaduse muutmine**

Töötajate usaldusisiku seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seadust täiendatakse § 14<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

**„§ 14<sup>1</sup>. Tagatis usaldusisiku ülesannete täitmise ja koolituse ajaks**

Usaldusisikule säilitatakse tema ülesannete täitmise aja eest vastavalt käesoleva seaduse § 13 lõikele 3 ja koolitusel osalemise aja eest keskmine töötasu.“.

2) seaduse § 22 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

**§ 22. Riikliku järelevalve teostamine**

Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 9 punktides 1 ja 2, § 13 lõikes 3 ning §-des 17, 18 ja 20 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspektsioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

3) seaduse § 23 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

### § 23. Ettekirjutuse vaidemenetlus

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.

### § 150. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses tehakse järgmised muudatused.

1) seaduse § 10 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

#### „§ 10. Rasedad ja rinnaga toitvad naistöötajad

(1) Rasedatele ja rinnaga toitvatele naistele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused.

(2) Tööandja järgib rasedate ja rinnaga toitvate naiste töölerakendamisel nende ohutuse tagamiseks õigusaktidega sätestatud piiranguid.

(3) Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks kehtestab Vabariigi Valitsus.

(4) Tööandja on kohustatud andma rasedale arsti otsuses näidatud ajal vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks, mis arvatakse tööaja hulka.

(5) Isikule, kes kasvatab alla poolteiseaastast last, antakse lisavaheaegu lapse toitmiseks. Lisavaheaeg antakse iga kolme tunni järel kestusega iga kord mitte alla 30 minuti. Kahe või enama kuni poolteiseaastase lapse toitmiseks antava vaheaja kestus peab olema vähemalt üks tund.

(6) Vaheajad lapse toitmiseks arvatakse tööaja hulka ja nende eest säilitatakse keskmine palk riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu sotsiaalministri kehtestatud korras.“

Muudetud väljakood

Muudetud väljakood

2) seadust täiendatakse § 10<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

#### „§10<sup>1</sup>. Alaealised ja puudega töötajad

(1) Alaealistele ja puudega töötajatele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused.

(2) Tööandja järgib alaealiste töölerakendamisel nende ohutuse tagamiseks õigusaktidega sätestatud piiranguid.

(3) Tööandja on kohustatud töö- ja teenistussuhteid reguleerivates seadustes sätestatud korras andma tema ettevõttes tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel töövõime osaliselt kaotanud töötajale võimaluse jätkata sobival tööil ettevõttes.

(4) Puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.“

3) seaduse § 13 lg 1 p 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„3) korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõeldakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske käesoleva seaduse §-des 10 ja 10<sup>1</sup> nimetatud töötajatele ning töökohtade ja

töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega seotud riske. Riskianalüüsi tulemused vormistatakse kirjalikult ja neid säilitatakse 55 aastat;“.

4) seaduse § 13 lg 1 p 7 muudetakse ja sõnastatakse:

7) korraldama käesolevas või muudes seadustes või nende alusel kehtestatud õigusaktidega sätestatud korras tervisekontrolli töötajatele, sh öötöötajale, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud. Töötajate tervisekontrolli korra kehtestab sotsiaalminister;

Muudetud väljakood

5) seaduse § 13 lg 1 p 7<sup>1</sup> tunnistatakse kehtetuks.

6) seaduse § 13 lg 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„(2) Tööandjal on õigus kehtestada ettevõttes õigusaktides ettenähtust rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.“.

7) seaduse § 14 lg 3 tunnistatakse kehtetuks.

8) seaduse § 23 lg 5 p 2 muudetakse ja sõnastatakse:

„2) töötajalt väljavõtte tervisekaardist.“

### **§ 151. Tööturuteenuste ja toetuste seaduse muutmise**

Tööturuteenuste ja toetuste seadust täiendatakse §-ga 38<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

#### **„§ 38<sup>1</sup>. Tegutsemise renditööjõu vahendajana**

Renditööjõudu võib vahendada eraõiguslik juriidiline isik, kes on registreeritud tööjõurendi vahendajana majandustegevuse registris.“.

### **§ 152. Töötuskindlustuse seaduse muutmise**

Töötuskindlustuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 3 lg 2 p 3 muudetakse ja sõnastatakse:

3) juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige tulumaksuseaduse § 9 tähenduses, kellele ei laiene töölepingu seadus;

2) seaduse § 6 lg 2 p 1 ja 2 muudetakse ja sõnastatakse:

1) töötaja või avaliku teenistuja algatusel, välja arvatud töösuhte lõpetamisel töölepingu seaduse § 85 lg 4 alusel eelkõige töölepingu seaduse § 89 p 1-4 toodud mõjuval põhjusel või kui tööleping lõpetatakse kohtus või töövaidluskomisjonis töölepingu seaduse § 102 lg 1 ja 2 alusel.

2) teenistuskohustuste rikkumise, usalduse kaotamise, vääritud või korruptiivse teo tõttu või töölepingu seaduse § 85 lg 2 või 3 toodud alusel eelkõige töölepingu seaduse § 86 lg 1 p 2-7 toodud põhjusel;



3) seaduse § 9 lg 4 muudetakse ja sõnastatakse järgnevalt:

„(4) Töötuskindlustushüvitise suurus ühe kalendripäeva eest on alljärgnev protsent käesoleva paragrahvi lõigete 1–3 alusel leitud ühe kalendripäeva töötasust:

- 1) 60% esimesest kuni 100. kalendripäevani;
- 2) 40% 101-st kuni 360. kalendripäevani.“

4) seaduse peatükk 3 tunnistatakse kehtetuks.

### **§ 153. Vanemahüvitise seaduse muutmise**

Vanemahüvitise seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 3 lõige 2<sup>1</sup> ja 2<sup>2</sup> muudetakse ja sõnastatakse:

„(2<sup>1</sup>) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kalendrikuude arv on kalendriaasta kalendripäevade arvu ja töövõimetuslehe alusel ajutiselt töölt vabastatud päevade arvu vahe jagatud 30-ga, kuid mitte suurem kui 12. Töövõimetuslehe alusel ajutiselt töölt vabastatud päevade hulka ei arvata töövabastust terviseseisundile vastava töö nõudmise või töö tegemisest keeldumise või teenistustingimuste ajutise kergendamise või ajutiselt teisele ametikohale üleviimise võimatuse tõttu. Kalendrikuude arv arvutatakse täpsusega kaks kohta pärast koma. Kui kalendrikuude arv on võrdne nulliga, kuid isik on saanud sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu, jagatakse tema tulu arvuga 12.

(2<sup>2</sup>) Terviseseisundile vastava töö andmise, töö tegemisest keeldumise, teenistustingimuste ajutise kergendamise või ajutiselt teisele ametikohale üleviimise või selle võimatuse korral jagatakse hüvitisele õiguse tekkimise päevale eelnenud kalendriaasta eest ravikindlustuse seaduse alusel makstud ajutise töövõimetuslehe hüvitise käesoleva paragrahvi lõike 2<sup>1</sup> alusel arvutatud kalendrikuude arvuga. Saadud jagatis arvatakse lõikes 1 nimetatud ühe kalendrikuu keskmise tulu hulka.“

2) seaduse § 4 lõige 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(4) Hüvitis määratakse hüvitisele õiguse tekkimise päevast arvates 435 päevaks. Kui lapse emal ei olnud õigust sünnitushüvitisele, määratakse hüvitis lapse 18 kuu vanuseks saamise päevani.“

### **§ 154. Vereseaduse muutmise**

Vereseaduse § 7 lg 3 p 5 muudetakse ja sõnastatakse järgnevalt:

„5) saada tööandjalt vaba aega vere loovutamiseks;“

### **§ 155. Äriseadustiku muutmise**

Äriseadustiku § 5 tunnistatakse kehtetuks.

### **§ 156. Ülikooliseaduse muutmise**

Ülikooliseaduses tehakse järgmised muudatused:

1) seaduse § 17 lg 3 muudetakse ja sõnastatakse:

„(3) Ülikooli nõukogu vanim liige sõlmib ülikooli nimel rektoriga töölepingu, mis peab olema kooskõlas töölepingu seaduse ja käesoleva seaduse sätetega.“.

2) seaduse § 17 lg 5 p 1 muudetakse ja sõnastatakse:

„1) töölepingu seaduses ettenähtud alustel;“.

3) seaduse § 40 muudetakse ja sõnastatakse:

#### **„§ 40. Ülikooli teised töötajad**

Ülikooli teiste töötajate töösuhted reguleeritakse vastavalt töölepingu seadusele ja töötervishoiu ja tööohutuse seadusele.“.

#### **§ 157. Seaduse jõustumine**

Käesolev seadus jõustub 1. juulil 2009. aastal.

---

<sup>i</sup> EL Nõukogu **direktiiv 91/533/EMÜ** 14. oktoobrist 1991 "Tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest" (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32-35); EL Nõukogu **direktiiv 92/85/EMÜ** 19. oktoobrist 1992.a "Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses)" (EÜT L 348, 19.10.1992, lk 11-18); EL Nõukogu **direktiiv 94/33/EÜ** 22. juunist 1994.a "Noorte kaitse kohta tööl" (EÜT L 216, 20.08.1994, lk 12-20); EL Nõukogu **direktiiv 96/34/EÜ** 3. juunist 1996 „Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta" (EÜT L145/4, 19.06.1996, lk 285-290); EL Nõukogu **direktiiv 96/71/EÜ** 16. detsember 1996, „Töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega" (EÜT L 18, 21.01.1997, lk 1-6); EL Nõukogu **direktiiv 97/81/EÜ** 15. detsembrist 1997 "Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta" (EÜT L 14, 20.01.1998, lk 267-272); EL Nõukogu **direktiiv 98/59/EÜ** 20. juulist 1998 "Kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta" (EÜT L 225, 12.08.1998, lk 16-21); EL Nõukogu direktiiv **1999/70/EÜ** 28. juunist 1999 "Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt tähtajalise töö kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta" (EÜT L 175, 10.07.1999, lk 43-48); EL Nõukogu direktiiv **2001/23/EÜ** 12. märtsist 2001 "Ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta" (EÜT L 82, 22.03.2001, lk 16-20); EL Nõukogu **direktiiv 2003/88/EÜ** 4. novembrist 2003 „Tööaja korralduse teatavate aspektide kohta" (EÜT L 299, 18.11.2003, lk 9-19).