

Koondvastus osalusveebis esitatud ettepanekutele ja arvamustele Töölepingu seaduse eelnõu kohta

4. märts 2008

Nr	Nimi	Arvamus / Ettepanek	Vastus
1.	Kadri Koppel	<p>Töölepingu seaduse eelnõu ütleb: § 1. Tööaja lühendamine Töötajal on õigus nõuda tööaja lühendamist kolme tunni võrra uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval tööpäeval. Selline sõnastus on selgelt töötaja jaoks kehv. Kuna siit saab välja lugeda, et töötajal on küll „õigus nõuda” tööpäeva lühendamist, kuid tööandjal ei ole kohustust seda võimaldada. Las nõuab kui soovib, keegi ju ei kohusta. Nii hakatakse seda punkti töötajatele kahjulikult tõlgendama.</p> <p>Kehtiv töö- ja puhkeaja seadus ütleb paremini (kindlas kõneviisis): § 25. Tööpäeva lühendamine rahvuspühale ja riigipühale eelneval päeval Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale vahetult eelnevat tööpäeva lühendatakse kolme tunni võrra. Lugupidamisega</p>	<p>Täname arvamuse eest. Lepingulistest suhetes tähendab ühe poole nõudeõigus ühe poole kohustust. Samas selguse huvides on muudetud eelnõu § 53 sõnastust, mis käsitleb tööaja lühendamist kolme tunni võrra uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval tööpäeval. Uue sõnastuse kohaselt on tööpäeva lühendamine tööandja kohustus.</p>
2.	Maimi Nukka	<p>§21 Oleks vaja ka lähetest keeldumise õigust üksikvanemale, kui töölepinguga ei ole teisiti kokku lepitud.</p>	<p>Täname arvamuse eest. Tegemist on eraelu puudutavate andmetega, mida ei ole tööandjal õigus töötajalt nõuda. Arvestades seda, kui palju sünnib Eestis lapsi vormistamata kooseludest, on igal üksikjuhtumil väga keeruline hinnata ja tuvastada, kas tegemist on last üksi kasvatava vanemaga. Põhjendamatu on tööturul tekitada üksikvanematele eraldi kaitstust, see võib vähendada nende võimalusi tööle saamisel.</p>
3.	Anneli Niinemets	<p>Koondamishüvitis on eriti ääremaadel ja väikelinnades ainus võimalus ellu jääda, kuni jälle uue töökoha leiab. Tallinnas on võibolla</p>	<p>Täname arvamuse eest. Praegu kestavad läbirääkimised</p>

		<p>see lihtsam, lihtsam ka ümberõppe korras uus töökoht saada, väikelinnas see nii ei ole. Töötuhüvitis on ju ainult 40-50% senisest palgast, elukallidus aga suureneb ja isiklikult arvan, et hinnad tõusevad suuresti ka ettevõtjate ahnusest saada võimalikult suurt kasumit võimalikult väheste vahenditega (kuigi selline ainult kasumile orienteeritus arenenud maailmas on juba minevik).</p> <p>Elan ise sellises väikelinnas, kus on ainsad suuremad tööpakkujad õmblusvabrik, juhtmetehas, puidutöötlemisettevõtte. Töö leidmine sõltub meil mitte oskustest ja teadmistest, vaid pigem isiklikest tutvustest. Pole õige panna ettevõtja riski töövõtja õlgadele. Töövõtja annab ju ettevõttes oma tööpanuse ja ei ole vastutav ettevõtte edu või mitte edukuse eest (selle eest vastutab siiski omanik või juhtkond). Koondamise osas võiks kompromissina olla etteteatamisaeg alates 1-aastase staažiga töötajatel max 1 kuu ja koondamishüvitis alates 4-aastase staažiga töötajatel max 4 kuud. Vähema staažiga töötajatel võib see siis proportsionaalselt olla väiksem.</p>	<p>tööandjate ja töötajate esindajatega ning eeldatavasti saavutatakse kokkulepped ülesütlemishüvitiste osas märtsi lõpuks.</p>
4.	Krista Kilter	<p>Minagi ei saa nõustuda koondamishüvitistega. Juhul kui vähendatakse koondamishüvitist, tuleb tõsta töötushüvitist. Ja mitte 10 protsendipunkti võrra vaid oluliselt enam.</p> <p>Praeguse kava järgi tahetakse tekitada tööandjatele roosamannalik olukord, kus töötajast saab vabaneda 10-päevase etteteatamisega ning kui siis töötaja Maripuu pakutud 60%-lise töötushüvitisega toime ei tule (ja olgem ausad, kes tulekski? eriti kui see juhtub nii ootamatult ja kiiresti) ja kuna niivõrd kiiresti sobivat tööd ei leita, siis saab järgmine tööandja töötaja endale allapoole arvestust palgaga, kuna töötaja vajab paaniliselt tööd ja pakutav palk oleks ehk töötushüvitisest mõneti suurem.</p> <p>Samas tekib siin rumal olukord ka tööandjale, kuna seesama kiirustades tööletulnu vaatab siiski turul enesele sobivama pakkumise järele ringi ja nii tekib oluline katseajal töötajate voolavus. Kas see aga ettevõtte ärilisi eesmärke kuidagi toetab? Ma kahtlen sügavalt. Sama absurdne on palga vähendamise võimalus, kui tööandjal kehvasti läheb. Reeglina töötaja annab endast maksimumi, tema ei saa mõjutada head või halba tulemust. Kui see on otseselt töötaja</p>	<p>Täname arvamuse eest. Praegu kestavad läbirääkimised tööandjate ja töötajate esindajatega ning eeldatavasti saavutatakse kokkulepped ülesütlemishüvitiste osas märtsi lõpuks.</p> <p>Tegemist ei ole uue põhimõttega tööõiguses. Eelnõu regulatsioon lähtub töölepingu seaduse § 68 ja</p>

		<p>võimuses, tuleb kehtestada tulemuspalk. See aga on ju ka täna võimalik. Kui aga tööandja ei saa juhtimisega hakkama, siis on äärmiselt vastutustundetu, kui talle antakse võimalus käsi töötaja rahakotti pista.</p> <p>Ja need ühepoolsed töölepingu tingimuste muutmised.... Siis võiks ju töötaja kah ühepoolselt tingimusi muuta.</p>	<p>puhkuseseaduse § 33. § 37 sõnastust, mis käsitleb töötasu vähendamist, on muudetud. Eelnõusse on lisandunud tööandja kohustus pakkuda töötajale võimalusel teist tööd ja informeerida usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerida nendega töötajate usaldusisiku seaduses sätestatud korras. Tuleks samuti rõhutada, et tööandja ei saa töötasu vähendada ilma põhjuseta. Töötasu vähendamine on lubatud üksnes juhul, kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt töötajale anda kokkulepitud ulatuses tööd. Töötasu võib vähendada kuni kolmeks kuuks ja seda mitte alla töötasu alammäära. Tegemist on olukorraga, kus tööandja on suurtes majanduslikes raskustes ja töötasu vähendamine annab võimaluse olukorda parandada nii, et säiliksid senised töökohad.</p> <p>Eelnõu § 12 ei sätesta töölepingu ühepoolse muutmise õigust vaid kehtestab protseduurireeglid töölepingu muutmise teatamiseks ja muudatusega nõustumiseks.</p>
--	--	--	---

		<p>Heaks asjaks on tööraamatu kadumine. Pooldan igati. Samuti meeldib mulle puhkuse arvutamine tööpäevades, kuigi siin tuleks korralikult lahti kirjutada nende inimeste puhkus, kes töötavad nt 24-tunniste vahetustega. Päris graafikujärgselt siis tööpäevi arvestada ei saa, et 1 vahetus võrdub 1 tööpäev. Sellisel juhul see töötaja suure osa aastast puhkabki. Kuna 24-tunnises vahetuses on sees ka öö, mil võib olla võimalik osaline puhkamine, siis tuleks seda kuidagi diferentseerida.</p> <p>Praegune eelnõu jätab mulje, et temaatika ei ole korralikult läbi mõeldud ning kohe kindlasti ei ole kaasatud erinevaid huvigruppe. Seadus peaks arvestama tööandjate, ametiühingute, personalijuhtide arvamusega. Praegu ei ole arvestatud praktikuid, on vaid tööandjatele soodsa (liiga soodsa) keskkonna loomise kava. Kuna iga ettevõtte suurim vara on tema töötajaskond, siis pakun, et ei maksa tekitada neis ebakindlust. Lõppkokkuvõttes kaotab ka tööandja. Praegusel kujul see eelnõu ei tööta kahjuks kohe kindlasti. Jääb mulje väga ühepoolsest kiirustamisest.</p>	<p>Samas selguse huvides ja pärast läbirääkimisi sotsiaalpartneritega muudeti eelnõu § 12. Eelnõusse on nüüdsest toodud selgesõnaline põhimõte, mille kohaselt saab töölepingut muuta ainult poolte kokkuleppel.</p> <p>Tööpäev põhipuhkuse tähenduses eelnõu § 54 lõike 2 tähenduses on kalendripäev, mis ei ole laupäev, pühapäev ja rahvus- või riigipüha. Tegemist ei ole graafikujärgse tööpäevaga.</p>
5.	Peeter Poljažajev	<p>Tundub, et püütakse hävitada seda viimast kaitseriivi töötaja ees. Ka võrdsuse printsiip on väga kahtlane. Samas põikun ühe teise, juba vastuvõetu juurde. Nimelt on Tsiviilkohtumenetluse seadustikus uus institutsioon. Seda küll juba paar aastat. Nimelt: § 228. Nõustaja. Kas kellelgi on mingit praktikat töötaja huvide kaitsel just selle seadusepügala kolme alajaotuse osas? Kuidas kohtud sellesse üldse suhtuvad ja kas see toimib reaalselt? Kas töötajal on mõistlik võtta NÕUSTAJA ja vältida sellega kalli advokaadi teenusest?</p>	<p>Täname arvamuse eest. Advokaadi palkamine on kohustuslik üksnes Riigikohtus ja töötaja võib muudel juhtudel enda esindamisel kasutada nõustajat või näiteks ametiühingu või töötajate usaldusisikut.</p>

6.	Külle Kaseväli	<p>Olen 2a. lapse ema. Uut eelnõud lugeda ei jõudnud, aga praeguses seaduses see, mis peaks väikelaste emadele turvatunnet pakkuma, töötab tegelikult selle vastu.</p> <p>1. kui mul ei ole enne lapse sündi töökohta, ei taha mind keegi lisanduvate sots. kohustuste tõttu tööle võtta</p> <p>2. kui mul on töökoht, olen sellega tugevalt seotud – ei saa vahetada, sest jälle – keegi ei taha mind tööle võtta. Kui tööandjal on 2 võrdset kandidaati, aga ühega kaasnevad tal kohustused (nagu praegu alla 3a. lapse emaga) siis võetakse tööle ikkagi 1. ja noor ema jääb tööta. Idee oli hea, aga siiski, sotsiaalhooldus ei ole erafirmade asi!</p> <p>Kui läbi töölepingu seaduse delegeerida ettevõtjatele mõnede gruppide osaline sotsiaalhooldus, püüavad ettevõtjaid selliste inimeste tööle võtmist vältida.</p>	<p>Täname arvamuse eest. Eelnõuga on vähendatud seadusest tulenevaid keelde ja piiranguid väikelaste vanemate ja rasedate töötingimustele. Näiteks keelab kehtiv õigus rasedal öösel töötada või teda lähetusse saata, isegi juhul, kui see ei kahjusta töötaja tervist või kui töötaja seda sooviks. Keeldude kaotamine loob suuremad võimalused rakendada tööturul väikelapse vanemaid ja rasedaid, arvestades töötaja soove ja vajadusi töö- ja eraelu ühildamisel.</p> <p>Eelnõu järgi on keelatud töölepingut üles öelda põhjusel, et isik on rase, kasvatab alla kolme aastast last või täidab perekondlikke kohustusi (nt hooldab kedagi).</p>
7.	Martin Vahi	<p>Kui jutt on, et uue seaduse järgi võib koondamishüvitis olla minimaalselt 1 kuu palk, siis teen ettepaneku, et seaduse järgi peab tööandja töötajale 1 kuu enne koondamist koondamisest teavitama. Ma arvan, et see võiks ettevõtetele, kes ei soovi 2 kuu palka koondamistasuks maksta, päris sobiv, kuid töötaja jaoks on see väga oluline järgneva arutelu põhjal.</p> <p>Vaatleme ühte lihtsat tööotsimisprotsessi. Tüüpiliselt otsivad inimesed omale tööd töökuulutuste järgi, viimasel ajal järjest rohkem Internetist, näiteks www.cvonline.ee. Firmed panevad sinna välja, tihtipeale, oma tähtajalised konkursikuulutused ja hakkavad kandidaate intervjuudele kutsuma alles pärast konkursi tähtaja lõppemist.</p> <p>Seega, on päris reaalne, et pärast CV ära saatmist läheb ehk mingi 2 nädalat, enne, kui teada saab, kas intervjuule kutsutakse ja</p>	<p>Täname arvamuse eest. Praegu kestavad läbirääkimised tööandjate ja töötajate esindajatega ning eeldatavasti saavutatakse kokkulepped ülesütlemishüvitiste ja etteteatamistähtaegade osas märtsi lõpuks.</p>

	<p>matslikumad firmad ei ütle isegi CV esitanud inimesele ära. Pärast intervjuud läheb töötajale vastuse saatmiseni, kui bürokratia kiiresti liigub, veel parimal juhul ehk nädal, kuid tõenäoliselt rohkem, sest eri kandidaadid on läbi intervjuuerida.</p> <p>See teeb juba kokku ligikaudu terve kuu ja tööandjapoolse värbamisprotsessi kiirus ei sõltu sellest, kui aktiivselt ja tublilt inimene tööd otsib. Isegi kui inimene saadab 20 kohta CV ja saab kõigis kohtades intervjuule ja protsessi lõpus ka kõigist kohtadest tööpakkumise, siis see protsess on tõenäoliselt nii ehk naa pikem kui 1 kuu ning tööotsijal ei jää absoluutselt muud üle kui vastuseid oodata ja sobival ajal intervjuudel käia.</p> <p>Arvan, et koondataval peab olema olukorras, kus tal enne toda koondamise kuupäevani jäävat 1 kuud on kõik puhkuse päevad välja võetud, lubatama ka võtta mingi ports vabu päevi, et ta saaks vajadusel intervjuudel käia, kasvõi intervjuueriva firma poolse tõendi alusel, et inimene ei teinud niisama tööluusi, vaid käis tõesti tööintervjuul.</p> <p>Ühesõnaga, erialaselt sobiva (lugeda: eesti majandusele kasulikuima) töökoha leidmine ei käi vaid 1 kuu jooksul, kuid tolle protsessi käigus võib inimene ka veel vanas töökohas tööl käia. Ma arvan, et ettevõtted, kes soovivad raha kokku hoida, ei tohiks küll sellise kompromissi üle nuriseda, sest neile läheb see maksma vaid mõned lahtilastava töötaja tööpäevad. Minu isiklik arvamus on küll, et koondamishüvitis ei tohiks olla väiksem kui 2 kuu palk, aga kui muud moodi ei saa, siis võiks tolles ebainimlikus seaduses vähemalt niipaljugi töötajale vastu tulla, nagu ma eelnevates lõikudes kirjeldasin.</p> <p>Muideks, arvestades eelpool mainitud värbamisprotsessi aeglust, võiksid sellest seadusest vaimustuses olevad ettevõtjad mõelda, milliseks kujuneb nende endi ettevõtte värbamisprotsess olukorras, kus neile sobiv töötaja võtab vastu mingi suvalise muu töö lihtsalt sellepärast, et tolles teises kohas oli konkursi tähtaeg varajasem ning personalitöötajad peavad ülikiiresti, ilma pikema valimiseta, tööpakkumisi tegema, sest muidu vähegi sobivad inimesed satuvad mujale tööle.</p>	<p>Eelnõu § 94 lg 5 kohaselt on töötajal ülesütlemistähtaja jooksul õigus nõuda vaba aja andmist mõistlikus ulatuses uue töö otsimiseks. Töötaja nõudeõigusele vastab tööandja kohustus seda aega anda.</p>
--	---	---

8.	Reena Rimmel	<p>1 kuu koondamishüvitist ja seda üheselt kõigile ???Seda on ebaõiglaselt vähe!....Kui üle 50a. inimene on saanud alampalga piiril olevat palka ja on töötanud ühe firma heaks lojaalselt näit üle 10a...ning kui teda koondatakse (lühiajalise) etteteatamisega ,saab oma CA 4000.- koondamishüvitist peo peale ja vaata ise kuidas edasi hakkama saad... töötuskindlustushüvitist makstakse 50% palgast ja 101 päeval 40%.....töötutoetusele tal õigust poleks...On loomulikult õige, et inimesed peaksid kohe peale töökoha kaotust aktiivselt tööotsinguga tegelema, kuid olgem ausad vanematel (üle 50a) inimestel on raskem uut samaväärset või paremat tööd koheselt leida, - jah antud näite puhul oleks see inimene nõus loomulikult missioonist võibolla uuesti alampalga eest tööd rabama (lihttööd meil jagub),kuid Eestis on õnneks (tööandjatele kahjuks) töötajad on ennast rohkem väärtustama hakanud -Tegelikult on kogu me riik üleval tänu töölistkonnale-austagem siis nende tundeid ja hakakem neid ometi väärtustama ... Minu meelest on väga oluline tegur töötaja koondamise puhul töötaja tööstaaž tööandja juures (tema poolt antud panus firma hüvanguks aastates) ning see peaks olema määravaks rolliks koondamishüvitise pikkuse määramisel..1 kuu staažikatele töötajatele...see ei ole normaalne.. Ja see Töötukassa nagunii peaks hakkama lähimal ajal tõsisemalt vaatama üle töötuskindlustusmaks % töövõtjatele.. ja suurendama igal juhul töötuskindlustuse hüvitisemäärade % ...</p>	<p>Täname arvamuse eest. Praegu kestavad läbirääkimised tööandjate ja töötajate esindajatega ning eeldatavasti saavutatakse kokkulepped ülesütlemissüvitiste osas märtsi lõpuks.</p> <p>Ülesütlemissüvitis ei saa sõltuda töötaja vanusest, sellisel juhul on tegemist vanuselise diskrimineerimisega.</p> <p>Koos ülesütlemissüvitisega on sotsiaalpartnerite läbirääkimise teema töötuskindlustusüvitis ja -maks suur.</p>
9.	Kadri Luude	<p>Kuna proua minister nii kenasti ütles infotunnis, et siin võib ettepanekuid teha, siis minu meelest oleks vaja kaasata hoopis neid tööturule, kes sooviks siseneda, kuid praegustes tingimustes ei saaks -- see tähendab nt emad, invaliidid, õpilased, üliõpilased – need kes sooviks töötada osalise tööajaga.</p> <p>Tänapäeval ei soovi tööandjad poole kohaga inimesi võta, kuna sellest on firmale rohkem kahju kui kasu. See sobiks ju just teie 46% väikeettevõtetele.</p> <p>lisaks sooviks mainida, et eestlased pole lambad nagu teie kallis erakonnavenna raasu mainis, seega ma tõesti loodan, et see tööseadus tehakse siiski NÖRGEMA poole, töövõtja kasuks, mitte</p>	<p>Täname arvamuse eest. Eelnõuga on vähendatud seadusest tulenevaid keelde ja piiranguid väikelaste vanemate ja rasedate töötingimustele. Näiteks keelab kehtiv õigus rasedal öösel töötada või teda lähetusse saata, isegi juhul, kui see ei kahjusta töötaja tervist või kui töötaja seda sooviks. Keeldude kaotamine loob suuremad võimalused rakendada tööturul väikelapse vanemaid ja</p>

		<p>TUGEVAMA poole tööandja kasuks, kui aga nii siiski tehakse, siis ärge ära unustage, et meie, lambad, rahvas, oleme teie tööandjad, kes teile palka maksavad, aga kui meie enam tööl ei käi makse ei maksa ja hakkama sotstoetustest elama? siis ei saa ka teie endale lubada mitme kordseid keskmisi palku, suuri lisahüvesid ja toetusi. Kogu austuse juures tulevane nn noor spetsialist, kes sellise seaduse juures läheb siis parem Soome, kus "väidetavalt" on sarnane seadus!!!</p>	<p>rasedaid, arvestades töötaja soove ja vajadusi töö- ja eraelu ühildamisel. Eelnõu järgi on kehtestatud keeld töölepingut üles öelda põhjusel, et isik on rase, kasvatab alla kolme aastast last või täidab perekondlikke kohustusi (nt hooldab kedagi).</p>
10.	Jaanus Nurmoja	<p>Töölepingu seaduses ettenähtud puhkuse tingimuste muutmiseks võrdväärseks avaliku teenistuse seaduses sätestatuga on minu ettepanek teha vähemalt nendes paragrahvides järgmised muudatused: § 55. Eeldatakse, et töötajal on õigus iga-aastasele puhkusele kestusega vähemalt 25 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 30 tööpäeva. § 57. Töövõimetuspension saava töötaja põhipuhkus Kui töötajale on määratud töövõimetuspension või rahvapension töövõimetuse alusel, on põhipuhkuse kestus 30 tööpäeva. Leian, et 5-nädalane puhkus on optimaalne, 4-nädalane liiga lühike.</p>	<p>Täname arvamuse eest. Puhkuse pikkuse osas on eelnõu koostamisel lähtunud kehtivast õigusest.</p>
11.	Oliver Kikas	<p>Üks lihtsamaid viise näidata asja nõrku külgi on viia asi absurdini. Antud seaduse teksti lugedes järgmine mõttekäik. Muutub valitsus ,võimul Keskerakond, mille peaminister annab suuliselt Sotsiaalministrile täiendavaid tööülesandeid: koristada toad ja pesta kohvi tassid ning vähendada töötasu poole võrra. Normaalne. Kellaga hakkaks sotsiaalminister läbirääkimisi pidama olukorra lahendamiseks. Muidugi kahjuks antud seadus riigiteenistujatele vist ei laiene. Kuidas olete ettekujutanud 15 päevaseid ametialaseid ümberõppeid. Koristaja ümberõppe võimalus -saan aru, aga keskastme juhi või spetsialisti ümberõpe. Enamus teada olevatel õpetel on kestvus kuudes. Pr. M. Maripuu eilse SL Õhtulehe, kus üks</p>	<p>Täname arvamuse eest. Tuleb eristada tööalast koolitust ja õppepuhkust. Eelnõu § 28 lg 2 p 5 kohaselt peab tööandja tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma kulud ja säilitama kokkulepitud palga. Tööalasele koolitusele ei ole eelnõu</p>

	<p>olulisemaid argumente uue seaduse teksti loomisele oli see, et see on N Liidu aegne ja vana. Kas kõik vanad asjad ikka on halvad? On olemas majandus mudel: tsentraliseeritud riikliku juhtimisega majandus, samuti omal ajal N Liidus praktiseeritud, mitte segamini ajad kommunismi või muu sellisega. Ideaalis väga hästi toimiv, muuseas hetkel Hiina RV praktiseeritav, küll veidi tänapäevasemas vormis. Kas Hiina majandus areneb halvasti või aeglaselt? Suur hulk hetkel Eesti VR riigiparaadis töötavaid inimesi olid omal ajal ka N Liidu riigiparaadis. Said siis edukalt hakkama ja ka nüüd. USA ja Suurbritannia riigi põhiseadused – ei saa ju ütelda, et kõik vana halb on.</p> <p>Üks arenenud riigi tunnuseid on stabiilsus- kuidas selles valguses suudate kommenteerida antud seaduse mõju eesti iibele, noortel emadel sisuliselt ei mingeid garantiisid. Viited, et Soomes ja Rootsis on need küsimused kollektiivlepingutega ja ametiühingutega reguleeritud. Kus need Eestis tekkida jõuavad, naabritel on selleks aastakümnete pikkune kogemus ja traditsioon, mida üle öö Eestis ühe seadusega sisse ei juuruta.</p> <p>Uus seadus pidi olema väidetavalt terviklik ja kompaktne – millele tuginedes seda väidate, kui uus seadus kubiseb viidetest, põhiliselt Võlaõigus seadusele. Samas kehtiv seadus on tervik. Ma ei taha ka väita seda, et kehtiv seadus ideaalne on, seal on hulga kaasajastamist vajavaid punkte, näit: töölise omal soovil lahkumise aeg võiks pikem olla, materiaalse vastutuse osa suurem ja täpsemini kirjeldatud jne. Kuid uus seadus kui selline, kus õigus on ilmselgelt kallutatud tööandja poolele, kus töövõtja sisuliselt vastutab tööandja kõigi otsuste, ka valede majandus otsuste eest, (Kui tööline on heas usus olnud tööandjale lojaalne, teinud usinalt tööd, miks peab tema vastutama ettevõtte majandus languse eest, mille põhjused on omaniku või tegevjuhi mitte pädevus ja valed otsused?) ei ole õige. Ning veelkord artikli juurde tulla, julgen väita, et just uus</p>	<p>kehtestanud ajalisi piiranguid ning maksmise kohustus on tööandjal.</p> <p>15 + 15 tööpäeva on mõeldud õppepuhkuste kasutamiseks st töötaja võtab need välja olukorras, kus ta teeb eksameid, lõpetab ülikooli, täiendab end vabatahtlikult muus valdkonnas vms.</p> <p>Eelnõu järgi on kehtestatud keeld töölepingut üles öelda põhjusel, et isik on rase või kasvatab alla kolmeaastast last. Lisaks sellele ei tohi nimetatud isikutega majanduslikel põhjustel töölepingut üles öelda, kui tööandja tegevus jätkub.</p> <p>Kehtiva töölepingu seaduse puhul võtavad kohtud vaidlusi lahendades arvesse võlaõigusseadust, tsiviilseadustiku üldosa seadust ja muid seadusi. See, et praegune töölepingu seadus ei tee viiteid võlaõigusseadusele, ei tähenda, et võlaõiguslikke põhimõtteid ei rakendataks töösuhetes. Praegu on olukord töötajale segadust tekitavam. Töölepingu seadus ei räägi midagi võlaõiguslikest</p>
--	--	--

		<p>seadus on just töövõtjate kui lammaste aktiivseks pügamiseks, mitte vastupidi. Oliver K</p>	<p>põhimõtetest, kuid vaidluse lahendamisel võtab kohus neid ometi arvesse. Viidete eesmärk on näidata nii tööandjale kui ka töötajale, et töölepingu seaduse kõrval tuleb lugeda ka muid õigusakte.</p> <p>Praegu tuleb töötajal oma küsimuste lahendusi otsida töölepingu seadusest, palgaseadusest, puhkuseseadusest, töö- ja puhkeaja seadusest ning töötajate distsiplinaarvastutuse seadusest. Varalise vastutuse osa tuleb ENSV Töökoodeksist. Eelnõu koondab need seadused kokku ühte õigusakti.</p>
12.	Oliver Kikas	<p>Tänase SL Õhtulehes ilmunud hr. J. Mäggi artikli taustal sellised tähelepanekud. Artikli autor tõenäoliselt ei ole suure tõenäosusega tutvunud kehtiva tööseadusega. Ei ole ühtegi seadust, milline paneks kedagi sunniviisiliselt tööle võtma (ennistama Küll). Reeglina on kehtestatud 4 -kuuline katseaeg, mida tööandja võib ka pikendada, peaks siiski olema piisav, et soovitatavast töolisest mingi pilt saada. Kui see nagu artiklis kirjutatakse, laisk, rumal, pikajalgne jne on siiski tööle võetud, on seda teinud tööandja vabal soovil. Nii, et kes siis sellises situatsioonis siiski rumal on ???</p> <p>Oma tööülesannetega mitte hakkama saavatest kodanike jaoks on ka kehtivas seaduses piisavalt sätteid, et nendest vabaneda. Selleks aga ei pea seadust muutma, vaid piisab selle korralikult läbi töötamisest või konsulteerimisest oma ala spetsialistiga. Viited kollektiivlepingu ja A/Ü osakaalu suurendamises - ka kehtiva seadusega on need olemas, kuid vabatahtlikkuse alusel.</p> <p>Selline sunniviisiline A/Ü -tesse liitmine ja kollektiiv lepingute peale</p>	<p>Täname arvamuse eest.</p>

		<p>surumine annab võimaluse vedada paralleele oma aja sund kollektiviseerimisega. Väga "hea" reklaami A/Ü-le tegi hr. Taliga, kes keeldub A/Ü majandus olukorda avalikustamast. Läbirääkimiste võimaluste suurenemisest - julgen väita, et kõik ei ole ju head oraatorid, juristid, läbirääkijad, kus juures ei taha ka nendeks saada. Miks peaks kannatama näiteks väga hea keevitaja sellepärast, et ta ei oska hästi läbirääkida? Endale paremaid töötingimusi kaubelda ei takista ka hetkel ükski seadus. Kui selline läbirääkimise vajaduse tingimus aga seaduses määratakse, tuleks tagada riigi poolt ka võrdse kohtlemise printsiibi alusel kõigile töölistele tasuta vastavate koolituste saamise võimalus.</p> <p>Suusõnalistest kokkulepetest, VÕS-i alusel on suusõnaline leping samaväärne kirjalikuga, kuid nii kaua, kuni mõlemad osapooled aktsepteerivad seda. Kohtutes on juba hulgaliselt vaidlusi tingitud kirjalike lepingute erinevalt mõistmisest, mis siis saab kui tööandja poolt antud suusõnaline korraldus samavääristatakse kirjaliku lepingu muudatusega?</p> <p>Oliver K</p>	<p>Eelnõu järgi tuleb igal juhul teha kokkulepitud töötingimused töötajale kirjalikult teatavaks (eelnõu § 5 ja § 6). Nõude eesmärk on tagada, et tingimused, mida töösuhtes kohaldatakse oleksid mõlemale poolele üheselt teada ja arusaadavad.</p>
13.	Mart Metstak	<p>Väikeettevõtjana, millel on vähe töötajaid ning mille tootmiskuludest moodustavad põhiosa tööjõukulud, pooldan töölepingu seaduse eelnõu põhimõtteid, sealhulgas ka suurt vastuseisu leidnud koondamise osa. Senine kohustus 8 kuu palga ja asjakohaste maksude tasumiseks töötajatele mingi majandustegevuse lõpetamisel muudab paljud ettevõtted maksujõuetuks ja nagu elu näitab ka töötajad ilma oodatud tasuta kuna riik hüvitab vaid saamata palga.</p> <p>Ka jääb arusaamatuks, millistest allikatest tuleb tasuda peale "poe kinnipanekut" väikelaste emadele, kellele ei ole tööd ja keda ei saa koondada. Teadmata töötukassa võimalusi, teen siiski ettepaneku jätta jõusse eelnõus olev tööandja kohustus max 1 kuu suuruse koondamishüvitise osas ja vajadusel suurendada seda hüvitist töötukassa arvelt ning leida mingi lahendus väikelaste emade toetamiseks, kui ettevõtte on sunnitud lõpetama mõnel alal tegevuse.</p> <p>Seoses töölepingu seaduse aruteluga teen ettepaneku ka eelnõu</p>	<p>Täname arvamuse eest. Praegu kestavad läbirääkimised tööandjate ja töötajate esindajatega ning eeldatavasti saavutatakse kokkulepped ülesütlemishüvitiste osas märtsi lõpuks.</p> <p>Lisaks tööandjatele panustab ka riik töötaja koolitusse. Tööturuteenustesse paneb riik 2008. ja 2009. aastal kokku 381 miljonit krooni ning aastatel 2007–2013 läheb aktiivsetesse tööturumeetmetesse 1,9 miljardit krooni.</p>

		<p>või sellega seonduva täiskasvanute koolituse seaduse muutmiseks selliselt, et õppepuhkuse eest ei tasu tööandja. Ettepaneku ajendiks on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lisanduv tööjõukulu, mis tuleb maksta õppepuhkusel viibivale töötajale ja asjakohasteks maksudeks, • lisakulud puuduva töötaja asendamiseks (ületunnid, ajutiste töötajate vormistamine, osutatavate teenuste mahu vähenemine jmt), • töötajate ebavõrdne kohtlemine – sisuliselt jagunevad õppimisega kaasnevad kulud ja kohustused mitteõppivatele töötajatele, kuna õppimaasumist ei kooskõlastata tööandjaga ei ole võimalik selliseid kulusid ning töökorralduse muutusi ka kavandada, • õpitav eriala ei pruugi olla seotud tööandja majandustegevusega. <p>Samas olen veendunud, et õppimist tuleb igakülgset toetada, kuid leida selleks teised rahalised allikad.</p>	<p>Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi sihtgrupiks on töötavad täiskasvanud, kelle tööalast koolitust rahastatakse ettevõtete kaudu. Eesmärgiks on viia ettevõtete töötajate teadmiste ja oskuste tase vastavusse ettevõtete vajadustega ja muuta töötajate koolitamine ettevõtetes harjumuspäraseks. Toetatakse nii juhtimis- ja meeskonnakoolitusi, kui ka kompetentsust ja kvalifikatsiooni tõstvaid ning oskusi arendavaid koolitusi. Raha on aastateks 2007–2013 eraldatud ca 300 miljonit krooni. Haridus- ja teadusministeeriumi sihtgrupiks on töötavad täiskasvanud, kelle koolitust rahastatakse õppe- ja koolitusasutuste kaudu. See suurendab koolituse kättesaadavust inimestele, kes oma initsiatiivil soovivad koolitusel osaleda, et tõsta oma konkurentsivõimet tööturul. Pakutav õpe peab olema kättesaadav ka täiskohaga töötavatele inimestele, st koolitus peab olema sihtgrupile sobiva koormuse ning toimumisajaga. Raha on aastateks 2007–2013 eraldatud ca 280 miljonit krooni. Sotsiaalministeeriumi sihtgrupiks</p>
--	--	---	---

			on eelkõige töötud ja tööturu riskirühmadesse (erivajadusega inimesed, vanemaealised, koondamisteate saanud) kuuluvad töötajad. Nende sihtgruppide koolitust rahastatakse Tööturuameti kaudu. Raha on aastateks 2007–2013 eraldatud ca 715 miljonit krooni.
14.	Karen Soosaar	http://www.perekool.ee/maarja/index.php?id=36679&class=forum_schnell&action=view_post&post=2964805 lugege ise ja tehke omad arvamused! see seadus on täielik rahva mõnitamine!	Täname arvamuse eest.
15.	Juhan Jurakas	<p>Mitte ei usu seaduseandjate väidet, et orjapidamine konkurentsivõimeline =majandusele kasulik) on. Ajalugu räägib teist keelt. Selle nn. "Töölepingu seaduse" lisana tuleb ju ka "pärisorjuse seadus" vastu võtta, vastasel juhul lähevad viimasedki töölised ära. Unistus odava hiina tööliste sissetoomisest on aga ainult lollide lohutus - ka hiina tööline saab aru, et kui juba tulla, siis mitte eestisse, vaid mõnda teise EL riiki, kus normaalne palk ja normaalne suhtumine töötegijasse.</p> <p>Majanduse parandamiseks pakun välja teisi lahendusi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Segastel aegadel segastel asjaoludel ("tänu" ülbusele-kriminaalsusele) raha juurde pääsenud vähese ajumahuga ettevõtjad peavadki pankrotti minema. Kui normaalsetes oludes konkurentsivõimetud. Õige oleks sellist protsessi kiirendada, mitte pidurdada. Sellega avab tee normaalsetele ettevõtjatele. 2. Riik peaks aitama ettevõtjatel-töoandjatel vabaneda "parasiitidest". Alates katusepakkujatest ja lõpetades sund-poliitsponsorlusega. Kuigi - meie plutokraatlikus riigis püsivad võimuparteid ainult "tänu" sponsorite rahale. Ehk siis meil on "AS Riigikogu!" Kuni sellest pole üle saadud, puudub normaalne konkurents ja normaalne majandusõhkkond. Paljud eilsed katusepakkujad-kriminaalid on hakanud ennast ettevõtjateks tituleerima. Ka on nende hulgas palju poliitsponsoreid. Samas - kuni sellised on vabaduses ja raha juures, mitte pulkade taga, pole midagi head oodata. Klassikalist äri ajada 	Täname arvamuse eest.

		<p>nad ju ei oska!!!</p> <p>3. Meeldib see võimuritele või mitte, aga ka meie ettevõtjad-tööandjad peavad hakkama leppima samasuguste kasumimarginaalidega kui nende (analoogses situatsioonis, sama kapitalimahu juures, jne olevad) Lääne ametivennad. Peavad panustama ennekõike ettevõtlusse, mitte lossidesse-limudesse. Oleme üks suur EL. Ja ühes paja servas ei ole võimalik keeta rasvasemat suppi kui ülejäänud pajas.</p>	
16.	Oliver Kikas	<p>debatist hr. Langi üteldus: Riik soovib distantseeruda tööandjate ja töövõtjate vahelistest suhetest. Huvitav miks?? Uue kultuuri (väidetavalt uue kokkuleppimise kultuuri) sissejuurutamist seadusandlikul tasemel meenutab taas N Liitu, maisi kasvatus poliitikat. Millega see lõppes on ka kõigile hästi teada. Kultuur, üks kõik milline siis, peaks siiski tekkima seest või alt poolt, mitte käsu liinis ja kui riik distantseerub, kellele siis töövõtja saaks toetud, kui asjast asja ei saa. Kokkulepete sõlmimist ei takista ka siiani ükski seadus, kuid kahjuks praktikuna saan väita, et jätkuvalt on hulgaliselt ettevõtteid ja kodanikke kes neist pahatihti kinni ei taha pidada. Mul on ka üks konkreetne ettepanek, et kui on nii kindel soov eksperimenteerida, siis võiks hoopis alustada riigiteenistujate seaduse ümberkirjutamisest samadel alustel. Ja kui tõesti asi toimima peaks mingi ime abil hakkama, siis saaks kogutud kogemuste najal seda ka laiemates massides edasi rakendada, aga mitte vastupidi.</p>	Täname arvamuse eest.
17.	Aado Kuhlap	<p>Hea, et valitsus võttis „aja maha“. See eelnõu on ju täitsa toores ja nagu praegu räägitaks osalemisest -kaasamisest, siis seda antud eelnõu koostamisel polnud. Rääkimata eetilistest põhitõdedest, mis peaks rakenduma taolise eelnõu kokkupanekul.</p>	Täname arvamuse eest.
18.	Livia Kask	<p>Häbi proua Maripuu, kas niiviisi kindlustate eestirahva tulevikku!!!!!!!!!!!!!! See on töörahva mõnitamise seadus HÄBI !!!!!</p>	Täname arvamuse eest.
19.	Marko Silluste	<p>Elu kergemaks see seadus töötajale küll ei tee. Töötaja peab ikka lootma "Tööhõiveameti anarhia" peale. Töötaja saab peale vallandamist mõne päeva eest raha. Seega peab ta OTSEKOHE saama asuda tööle teise tööandja juurde, et maksta toidu, üüri ja liikumise eest. Antud seadus eraldab viletsa töötaja, hea töötajast. Ja vastupidi. Kannatajaks jäävad lapsed. Kuna vanemad otsivad ikka</p>	Täname arvamuse eest.

		<p>veel tööd. Kõik seadused, mis võetakse vastu peale 2007 aastat- on kannatajaks ikka vaesed lapsed. Kui kirjutatakse seadusesse sisse juba sõna "ALLUMA", siis see tähendab, et peab lõpetama loogilise mõtlemise. Kuid mida kauem "ALLUTAKSE"- seda kiiremini kaotatakse konkurentsivõime 15 päevasel TÖÖHÕIVETURUL. Seega tehakse töolisest juba mõne aja jooksul LETIS müügikõlbmatu LIHAKÄNTSAKA. Mida ei osta enam ükski tööpakkuja, sest TÖÖOTSIAJA/TÖÖTAJA säilivusaeg on ületatud. Eesti naised lähevad saksa punase laterna tänavatele ja mehed Prantsusmaale võõrleegionärideks. Lapsed saavad ruttu täiskasvanuks.</p>	
20.	Joonas Lember	<p>Väga huvitav seadus. Praktiliselt tähendab see seadus sellist nõökimise võimalust nii ühele kui ka teisele poolele, et mingi aja pärast ei saa kumbki aru oma õigustest, kohustustes ja sellest kes ta firmas üldse on. Imelik, et kirjalik vormistus töölepingule ja töövormi muutmisele võib olla ka suuline? - kaob ju üldse töölepingu mõte ära. Paluks seaduse koostajatel nüüd ise ka see seadus veelkord ja toonitan, et HOOLIKALT läbi lugeda ja läbi mõelda. Ehk saavad ise ka aru mis jamaga nad hakkama püüavad saada. AJUVABA seadus. Parem jäägu nii kuidas on.</p>	Täname arvamuse eest.
21.	Eve Oss	<p>Hirm on selle ees, et meie võime veebis oma arvamused igati välja öelda, kuid töölepinguseadus võetakse nagunii sellisena vastu nagu Reformierakond eelnõuna esitas s.t. töötaja õigusi eirates. Nõustun täielikult Eesti Päevalehes avaldatud artiklite autoritega: Kadi Pärnits "Odava töö seadus" 14.01.2008 Heiki Nestor "Uus töölepinguseadus jätab puhkuse ajaks haigeks jäänud rahata" 14.01.2008 Andrus Kivirähk "Tegelased Gori albumist" 19.01.2008 Tairi Rõõm "Odav koondamine pole lahendus" 21.01.2008 23.01.2008</p>	Täname arvamuse eest.
22.	Kai Kippasto	<p>Lugedes tänast s.o. 24.01.08 ajaleht Postimeest ja debatti töölepingu seaduse teemal tahaksin lisada oma arvamuse. Tööandjate keskliidu juhi arvamus Tarmo Kriis leiab, et töötuskindlustuse hüvitised ja tööandja makstavad hüvitised on dubleerivad ega motiveeri uut tööd otsima. See väide on ju jabur. Kui inimene hakkab igakuiselt saama 50% endisest töötasust, tahetakse muuta 60%, see ei taga inimesele</p>	Täname arvamuse eest.

	<p>endist sissetulekut ja kohe kindlasti otsib ta uut tööd. Iseasi on mis tööd ta eelnevalt teinud on. Mida kõrgemalt haritud, seda raskem on tal leida endale uut vastavat haridust nõudvat tööd.</p> <p>Loomulikult on meil puudu tööjõust, kuid seda peamiselt lihttöö tegijate hulgast, kes teevad kätega tööd. Kuid filoloogid, majandusteaduse lõpetanud, kas peaksid lööma käega ja asuma tööle madalama palga peale ja näiteks mingis tehases detaile kokku panema? Kindlasti on nende õpitud erialal mingi põhjus ja nad soovivad jätkata samal erialal! Samas mida vanem on inimene, seda raskem on tal tööd leida.</p> <p>Lisaks Maret Maripuu arvamus; " Eelnõu näeb ette, et tööandja peab koondamist põhjendama ja ta esimene ülesanne on pakkuda töötajale teist tööd ja uut väljaõpet. Alles siis, kui töötaja seda ei soovi või tööandjal pole võimalik teist tööd pakkuda, jõuame koondamiseni. Tahan lisada, et olen olnud olukorras, kus väidetavalt minu ametikoht koondati, kuna polnud tööd. Paar päeva peale koondamist tuli välja töökuulutus, kus otsiti uut töötajat. Andsin asjale ametliku käigu ja soovisin teada, miks tööandja mulle seda tööd ei pakkunud. Tulemus oli järgmine tööinspeksioon ja maakohus mõistis mind õigeks, kuid ringkonnakohus ja riigikohus leidis, et tööd polekski pidanud pakkuma (seadus ütleb ka praegu selgesõnaliselt, et peaks pakkuma), mina ise oleks pidanud peale antud töökuulutst minema tagasi ja paluma uuesti seda tööd?! Teate kui alandatud ja madala enesehinnaguga on inimesed, keda koondatakse, miks just nemad ja alati on võimalik vabaneda mittevajalikke inimestest nõndanimetatud "koondamise" märgi all. Ettevõtte oli kasutanud ka eelnevalt nii mõnegi inimese koondamist juristi abiga, tegelikkuses aga töökoht säilis ainult teise nime all, sisuliselt ei muutunud aga midagi!</p>	
--	--	--

23.	Ulvi Kuldväli	<p>püüdke seal toompeal teha rohkem koostööd , erinevate koalitsioonide vahel, selle asemel et omavahel pidevalt kaklete, on meil ju ainult üks eesti vabariik. siis õnnestuvad ka seadused hästi, ilma et neid peaks pidevalt täiendama, parandama. ümber tegema praegu jääb küll mulje et toompeal on luik, haug ja vähk, nagu valmis, kes kõik seda ainust eestit mitmeks eri tükiks tahavad rebida. elage ise ja laske meil tavalistel inimestel nn. lammastel ka elada. tehkem siis teistele seda mida tahate et teile tehtaks. sügav lugupidamine teile ja tervist, tarkust ja jõudu teileseal. soovib kodumemm.</p>	Täname arvamuse eest.
-----	----------------------	--	-----------------------