

Hooliv tööandja

arvestab töötajate
õigusega ühendada
töö- ja pereelu



This project was funded by
the European Union's
Rights, Equality and
Citizenship Programme
(2014-2020)



**PARENTS
@ WORK**

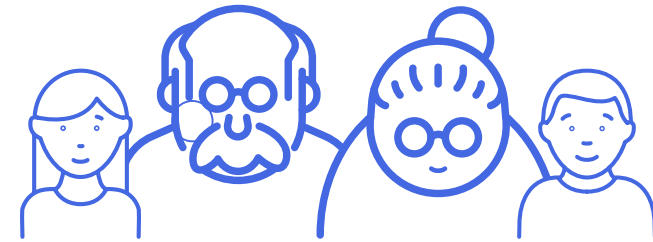
Lapsevanemate

vajadusi arvestav tööandja

Lapsevanemate vajadused

Tööandja soovib,
et inimesed oleks
motiveeritud ja tööle
keskendunud.

Töötaja soovib
olla hea lapsevanem
ja toeks oma vanematele,
teenida piisavat sissetulekut
ja omada aega enda
hobidega
tegelemiseks.



Inimese rollid pereelus ja tööl peavad olema ühitatavad,
nii et keegi ei peaks valima töö ja pereelu vahel.
See on oluline Eesti seadustega kaitstud väärtus.

Lapsevanemate vajadused

Lapsevanemate vajadustega arvestamine on tööandjale kasulik, sest sellega kaasneb

- hea maine, mis tõmbab ligi talente;
- motiveeritumad ja tulemuslikumalt töötavad töötajad;
- tööga seotud rahulolu suurenemine;
- lojaalne meeskond;
- töölt puudumise vähenemine.



Lapsevanemate vajadused

Tööandjal on erinevaid võimalusi, kuidas arvestada töö- ja pereelu tasakaalu töö planeerimisel, juhtimisel ja töötajate toetamisel.

Tööandja saab luua toetava ja mõistva õhkkonna, kus pole kohta kiusamisel ning on keelatud ahistamine perekondlike kohustuste täitmise pärast. Oluline on hinnata töötajate vajadusi ja leida sobivaimad meetmed.



Tööandja saab

- luua töökorralduse reeglistiku;
- teavitada töötajaid nende kohustustest ja võimalustest ning koolitada neid;
- võimaldada tööd teha osalise koormuse või paindliku tööajaga;
- võimaldada kaug- ja kodutöö tegemist;
- võimaldada vaba aega näiteks perekondliku hädaolukorra korral või lapsega arsti juures käimiseks;
- võimaldada õppepuhkust;
- võimaldada vaba aega pereliikme eest hoolitsemiseks;
- pakkuda tugiteenuseid: parkimiskoht, lastehoiutasu, lähetustel perega arvestamine jpm.

Töötaja
jäab lapseootele -

**mida see tööandjale
kaasa toob?**

Lapseootel töötaja

Rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on hoida naise tervist enne ja pärast sünnitust ning anda emale võimalus hooldada väikelast.

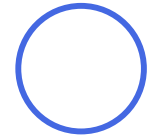
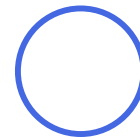
Töötaja saab rasedus- ja sünnituspuhkusele jääda **70 kalendripäeva enne** arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtaega. Puhkust saab kasutada **140 päeva**.

Alates 1.aprillist 2022 on naisel õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva.



Terviseeisundile vastav töö

Töötajal, kes on rase ja kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda ajutiselt terviseeisundile vastavat tööd.



Lapseootel töötaja

Tööandja:

- peab hindama, kas raseda enda või lapse tervist võib ohustada miski töötegemisel või töökeskkonnas;
- peab pakkuma sobivat tööd, kui töötaja on esitanud arsti või ämmaemanda tõendi, milles on kirjas, et töötingimused kahjustavad tervist;
- kui töötajale antakse terviseseisundile kohane töö, hüvitab haigekassa töötajale kalendripäeva keskmise töötasu ja terviseseisundile kohase töö eest makstava töötasu vahe.

Kui tööandjal pole rasedale ja last rinnaga toitvale töötajale pakkuda sobivat ja ohutut tööd, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.



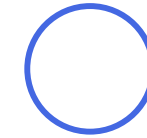
Ületunnitöö ja lähetus

Rasedal töötajal on õigus

- keelduda ületunni- või öötööst, kui arst on veendunud, et see ei ole jõukohane või kahjustab nii töötaja kui ka tulevase lapse tervist;
- keelduda töölähetusse minemisest.

Vaba aeg

Rasedal on õigus käia tööajal ämmaemanda ja günekoloogi vastuvõtul; see arvestatakse tööaja hulka ja sel ajal säilitatakse keskmine töötasu.



Katseajal töölepingu ülesütlemine

- Tööandja peab tõendama, et rasedaga sõlmitud tööleping on katseajal üles öeldud seaduslikul alusel (nt töökohustuste rikkumise tõttu).
- Ülesütlemisel katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu peab olema töötaja oskustest tulenev (nt ebapiisav keeleoskus või puudulikud arvuti kasutamise oskused ja eriteadmised, mis on just antud ametikohal vajalikud) põhjus.



Koondamine

- Koondada ei või rasedat või naist, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, ega isikut, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendajapuhkust. Erandina võib seda teha tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.
- Töötaja peab oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest teavitama enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda.
- Töötaja peab tööandja nõudmisel esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi.

Isapuhkus –

õigus, mida saab kasutada vaid isa

Tööandja töötingimused peavad võimaldama lapsevanematel töö- ja pereelu ühitamist.

Isa suurem roll lapse hooldamises

- mõjub positiivselt naiste tööhõivele;
- aitab kaasa lähedasema suhte tekkimisele isa ja lapse vahel.



Isapuhkus

Isapuhkust saab kasutada:

- 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud lapse eeldatavat sünnikuupäeva;
- pärast lapse sündi kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.
- ühes osas või osade kaupa nii enne kui ka pärast lapse sündi;
- kui isapuhkust kasutatakse osadena, peaks ühe osa suurus olema vähemalt seitse päeva. Kokkuleppel tööandjaga võib puhkuse osa olla lühem.

1. juulist 2020 maksab isapuhkust sotsiaalkindlustusamet vanemahüvitise kaudu isale.

1. aprillist 2022 laieneb inimeste ring, kellel on õigus isapuhkust saada.

Kui lapse isa on surnud, ei kasvata last ega hoolitse tema eest või loobub vanemahüvitisest, on isapuhkuse saamise õigus lapse ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel.



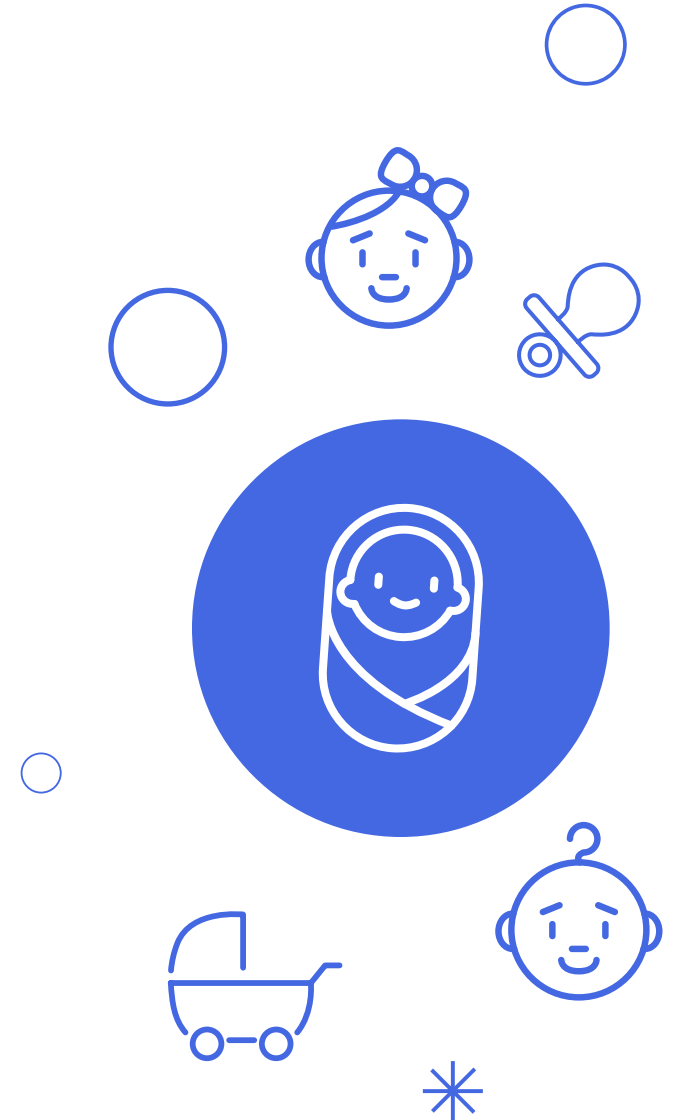


Tööle naasmine

lapsehoolduspuhkuse järel

Tööle naasmine

- Tööandja ei tohi töötajaid kohelda ebasoodsamalt seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega.
- Kui töötaja on rasedus- ja sünnituspuhkusel ning sellele järgneval lapsehoolduspuhkusel, siis tema töösuhe ei katke.
- Tööandja ei või ühepoolset muuta varem töölepingus kokku lepitud tingimusi (nt tööülesanded, töötasu), kuna töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.



Tööle naasmine

Töökoht ja palga suurus:

- lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötaja peab saama tagasi oma või sellega võrdväärse töökoha;
- kui töötaja on töölt eemal olnud mitu aastat, ei saa tööandja talle pakkuda madalamat kohta ega palka;
- lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale ei tohi rakendada katseaega või vähendatud tasuga sisseelamisaega;



Tööle naasmine

- tööandja peab teada andma võimalusest töötada osalise tööajaga, kuid kui töötaja ei soovi muuta oma tööaja kokkulepet, siis peab ta saama jääda tööle täiskoormusega;
- kui töötaja ise avaldab soovi osalise tööajaga töötamiseks, tuleb tööandjal kaaluda mõlema poole huvisid ja võimaluse korral töötaja soovile vastu tulla;
- tööle naasjale tuleb maksta vähemalt sama suurt töötasu, kui see oli enne puhkusele minekut. Kui ettevõttes või asutuses on toimunud üldine palgatõus, peab ta saama sama suurt töötasu, mida makstakse teistele samaväärse töö eest.

Koolitus

Kui ettevõttes on toimunud olulised muudatused, siis on tööandjal kohustus

- koolitada lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajat samamoodi, nagu ta on koolitanud teisi töötajaid;
- maksta koolituse ajal keskmist töötasu.

Keelatud koolituskulude ja juhendajate lisatasude katmine lapsehoolduspuhkuselt tulijate palga vähendamise arvelt.

Tööandja kohustused seadustes

Põhiseadus

§ 12. Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

Võrdse kohtlemise seadus

§ 12. Tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana

Tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:

- 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest;
- 2) teavitama töötajat sobival viisil Võrdse kohtlemise seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.

§ 13. Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine ja edendamine hariduse ja koolituse valdkonnas

Haridus- ja teadusasutused, koolitust korraldavad muud asutused ja isikud arvestavad õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

§ 3 lg 1 p 1 Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel;



Kohustused seadustes

- § 6 lg lg 2.** Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:
- 1) käesolevas paragrahvis loetletud otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu;
 - 2) kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda;
 - 3) kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele;
- § 11 lg 1.** Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades:
- 1) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid;
 - 2) võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise;
 - 3) kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi.

Töölepingu seadus

- § 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.



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR PROTECTION
AGAINST DISCRIMINATION

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Disclaimer: The content of this presentation represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.