

## MÄRKUSTE JA ETTEPANEKUTE TABEL

**Eelnõu esitati esimeses kooskõlastusringis** kooskõlastamiseks ning arvamuse avaldamiseks Justiits- ja Digiministeeriumile, Rahandusministeeriumile ja Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumile. Eelnõu esitati arvamuse avaldamiseks Tööinspektsioonile, Statistikaametile, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile, Andmekaitse Inspektsioonile, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Väike- ja Keskmise Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Linnade ja Valdade Liidule, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskusele ENUT, Eesti Naisteühenduste Ümarlauale, MTÜ-le Feministeerium, Eesti Inimõiguste Keskusele, Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE, Riigikantseleile ja õiguskantslerile. Eelnõu osas avaldasid arvamust Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Ametiühingute Keskliit, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, Tööinspektsioon, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, Andmekaitse Inspektsioon, Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, MTÜ Feministeerium, Rahandusministeerium, Eesti Advokatuur, Tööandjate Keskliit ja Justiits- ja Digiministeerium.

### Esimene kooskõlastusring

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	<p>1. EAKL toetab eelnõu eesmärki suurendada töötasude läbipaistvust ning tugevdada naiste ja meeste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet. Töötasu või töötasuvahemiku avaldamine enne töövestlust, varasema töötasu küsimise keeld ning töötaja õigus avaldada oma töötasu on töötajate kaitse seisukohalt vajalikud ja põhimõtteliselt õiged sammud.</p> <p>Samas tuleks siiski eelnõu § 1 punktiga 1 töölepingu seaduse paragrahvi 11 lisatava uue lõike 2<sup>1</sup> teksti täiendada ja lisada lõike lõppu uus lause: „Tööandja esitab teabe töölesoojijale töötasu või selle vahemiku ja info kollektiivlepingu kohta vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt 5 kalendripäeva enne töövestlust.“</p> <p>Eelnõu sõnastus võimaldab tööandjal vahetult enne töövestlust suuliselt töötasu teavet esitada, mille tagajärjel töötajal tegelikult enne töövestlust info töötasu kohta puudub. Töötasu on töötaja jaoks väga oluline ja selleks, et töölesoojija saaks valmistuda töövestluseks, vajab ta varakult infot võimaliku tulevase töökoha töötasu kohta.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p> <p>Nõustume, et töölesoojija jaoks on äärmiselt oluline, et töötasu või töötasuvahemiku info tuleks piisavalt varakult. <b>Selgitame</b> siiski juurde, miks ei ole otstarbekas seaduses kehtestada mõistliku etteteatamise aega. Tõesti, selleks, et täituks muudatuse eesmärk, peab tööle kandideerija saama töötasu või töötasuvahemiku info piisavalt varakult. Piisavalt varakult võib tähendada eri kontekstides eelkõige sõltuvalt töövestluse kokkuleppimise ja töövestluse toimumise vahelisest ajast, erinevaid perioode. Seetõttu ei ole mõistlik seaduses sõnastada minimaalset perioodi, kuivõrd seaduse eesmärk ei ole fikseerida töövestluse toimumise ja kokkuleppimise vahelist aega. See ei oleks ei tööandjate ega töötajate huvides. Kui töövestlus lepib kokku toimuma ühele poolele, siis tähendab piisavalt varajane ette teatamine, et töötasu või töötasuvahemiku info antakse kokku leppimise hetkel või vahetult pärast seda. Täiendame vastavate selgitustega seletuskirja.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>2. Kahjuks pole meile esitatud eelnõu piisav direktiivi 2023/970 sisuliseks ülevõtmiseks. Eelnõu seletuskirja kohaselt võetakse üle üksnes osa direktiivist ning vastavustabelist nähtub, et mitmed direktiivi keskse tähtsusega sätted on Eesti õiguses jätkuvalt katmata. Nende hulka kuuluvad töötasukujunduse kriteeriumide läbipaistvus, töötajate ja töötajate esindajate teabeõigus, suuremate tööandjate aruandlus, tõhus järelevalve ning mõjusad sanktsioonid.</p> <p>Oleme seisukohal, et eelnõu tuleb täiendada selliselt, et töötajatel ja nende esindajatel on reaalne võimalus kontrollida, kas sama või võrdväärse töö eest makstakse võrdset tasu. Palgavõrdsuse tegelikustagamiseks on vaja toimivat sotsiaaldialoogi ja riiklikku järelevalvet töökohtadel.</p> <p>Palgapeegel vabatahtliku tööandjakeskse tööriistana ei asenda direktiivist tulenevat aruandlust, töötajate esindajate kaasamist ega kohustust põhjendamata palgaerinevusi kõrvaldada.</p> <p>Eelnõu tuleb täiendada või välja töötada uus eelnõu, millega võetakse üle kõik ülejäänud direktiivi kohustuslikud sätted. Käesolev eelnõu on töötajate õiguste kaitse seisukohalt</p>	<p><b>Võtame teadmiseks.</b></p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	ebapiisav ning ei taga võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasustamist.	
<b>Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik</b>	1. Soovitan läbipaistvuse suurendamiseks ja hilisemate vaidluste vältimiseks sätestada kirjaliku teavitamise kohustuse. Kui teavitamine võib toimuda ka suuliselt, jääb tegelik kaitse nõrgaks ning see võib suurendada koormust õigussüsteemile. Samuti pean väga oluliseks, et teavitus eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta oleks tehtud juba töökuulutuses, kuivõrd sel juhul on mõju läbipaistvuse suurendamiseks laiem. Lisaks mõjule konkreetsele isikule, suurendab see tasustamise läbipaistvust ja läbi selle palgavõrdsust kogu organisatsioonis.	<b>Arvestatud.</b> Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.  <b>Mitteamvestatud.</b> Kuigi seaduse tasemel ei kehtestata tööandjatele kohustust töötasu või töötasu vahemikku töökuulutuses kajastada, siis tööandjatel jääb see võimalus igal juhul alles.
	2. Kavandatud muudatus [kommentaar puudutab eelnõu § 1 lõiget 2] ei oma sisulist lisandväärtust, arvestades, et juba kehtiva töölepingu seaduse § 11 lõike 1 kohaselt on tööandjal keelatud nõuda töölesoovijalt lepingu eelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimisel muul viisil ette valmistades andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Eraldi küsimus on töölesoovija võimalused oma õiguste kaitseks väljaspool kohtumenetlust. Nimelt puudub Tööinspeksioonil pädevus teostada järelevalvet TLS § 11 lõike 2 üle (eelnõuga	<b>Selgitame.</b> Nagu ka seletuskiri möönab tehakse vastav muudatus õigusselguse huvides. Õige on ka see, et Tööinspeksioonil ei ole antud sätte osas järelevalve õigust.

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	lisatakse järelevalvepädevus vaid TLS § 11 lõike 2 <sup>1</sup> osas).	
	3. Sättel [kommentaar puudutab eelnõu § 1 lõiget 3] puudub iseseisev õigustloov sisu, kuna töötajal on juba kehtiva õiguse kohaselt õigus oma töötasu avalikustada.	<b>Selgitame.</b> Nagu ka seletuskiri möönab tehakse vastav muudatus õigusselguse ja teadlikkuse huvides.
	4. Sättel [kommentaar puudutab eelnõu § 1 lõiget 4] puudub iseseisev õigustloov sisu, kuna sama sisu kandev norm on soolise võrdõiguslikkuse seaduses olemas (SoVS § 6 lg 2 p 3).	<b>Selgitame.</b> Nagu ka seletuskiri möönab tehakse vastav muudatus õigusselguse ja teadlikkuse huvides.
	5. Toetan [kommentaar puudutab eelnõu § 1 lõiget 5]. 6. Toetan [kommentaar puudutab eelnõu § 1 lõiget 6].	<b>Võtame teadmiseks.</b>
	7. § 2. Avaliku teenistuse seaduse muutmise Vt märkus § 1 punkti 1 kohta.	Vastatud esimese ettepaneku juures.
	8. Toetan [kommentaar puudutab eelnõu § 2 lõiget 2].	<b>Võtame teadmiseks.</b>
	9. § 3. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmise Palgapeeglist võib kujuneda tööandjatele oluline tööriist soolise palgalõhe seiramiseks ning vajadusel vastumeetmete rakendamiseks. Samas jääb arusaamatuks, miks soolise palgalõhe näitajaid ei salvestata töökeskkonna andmekogusse. Ka seletuskiri	<b>Selgitame.</b> SoVS § 11 <sup>1</sup> lõige 4 on vajalik andmekaitse kaitsemeede arvestades Palgapeegli eesmärki. Palgapeegli eesmärk on võimaldada tööandjal soovi korral saada ajakohane statistiline ülevaade soolise palgalõhe näitajatest – eesmärgi täitmiseks ei ole andmete säilitamine andmekogus vajalik. Seejuures ei takista see tööandjal seirata eelmiste aastate näitajaid, mis on vajalik pikemaajaliste trendide järgmiseks. Näitajate mittedokumentatsioon vähendab isikuandmete töötlemise ulatust ja võimalikke andmekaitseriske ning on kooskõlas minimaalsuse ja eesmärgipärasuse põhimõttega.

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	ei anna selles küsimuses piisavat selgust. Selleks, et liikuda lähemale direktiivi (EL) 2023/970 eesmärkide saavutamisele, teen ettepaneku jätta soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 <sup>1</sup> lõige 3 eelnõust välja.	
	10. § 4. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine Toetan [kommentaar puudutab eelnõu § 4 lõiget 1].	<b>Võtame teadmiseks.</b>
	11. Toetan [kommentaar puudutab eelnõu § 4 lõiget 2].	<b>Võtame teadmiseks.</b>
	12. Kuigi keeld kehtestada ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töötasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele kehtib soolise võrdõiguslikkuse seaduses alates 2004 aastast (ja põhimõttena tuleneb Eesti Vabariigi põhiseadusest alates aastast 1992), siis palgalõhe on Eestis jätkuvalt tõsine probleem. Eesti on olnud pikka aega Euroopa Liidu riikide seas üks suurema soolise palgalõhega riike. Kuigi viimastel aastatel on lõhe vähenenud, on see endiselt märkimisväärne. Palgalõhe mõjutab negatiivselt naiste elukvaliteeti ja majanduslikku sõltumatust. Veelgi enam, see	<b>Võtame teadmiseks.</b>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>kandub edasi pensionitesse, süvendades ebavõrdsust vanaduspõlves, mida omakorda võimendavad naiste ja meeste erinev eluiga. Selleks, et täita nii eesti õigusest kui ka euroopa liidu õigusest tulenev kohustus maksta meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, on vaja tasustamise läbipaistvust ning tõhusaid õiguskaitsemehhanisme.</p> <p>Õiglane tasu on tugevalt seotud inimväärikusega. Seetõttu loodan, et valitsus võtab Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2023/970 üle täies ulatuses</p>	
<p><b>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</b></p>	<p><b>1. Töötasuteabe edastamise viis ja tõendatavus</b></p> <p>Eelnõu § 1 p 1 kohaselt lisatakse töölepingu seadusesse uus punkt, mille kohaselt esitab tööandja töölesoovijale teabe eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust.</p> <p>Kaubanduskoda märgib, et kõnealune sõnastus võib jätta töötasuteabe edastamise viisi osas tõlgendamisruumi.</p> <p><b>Kaubanduskoja ettepanek:</b></p> <p>Selguse huvides teeme ettepaneku täiendada eelnõu seletuskirja ning täpsustada, mida loetakse töötasu avalikuks tegemiseks. Vajalik oleks täpsustada, kas piisab ka suulisest teavitamisest või peab</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Täiendame seletuskirja selgitusega. Tulenevalt saabunud tagasisidest muudame sätet. Sealhulgas selleks, et tagada teabe esitamise tõendatavus. Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Juhul, kui tööandja avaldab töötasu töökuulutuses, siis on ta sellega on kohuse täitnud.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	teavitamine olema kirjalik. Seletuskirja täpsustamine looks täiendavat selgust nõuete rakendamisel.	
	<p><b>2. Töötasu konfidentsiaalsus</b></p> <p>Eelnõu § 1 p 3 kohaselt täiendatakse töölepingu seaduse § 28 lõiget 2 punktiga 14, mille kohaselt keelatakse tööandjal takistada töötajal oma töötasu suurust avalikustamast. Praktilise poolte pealt võib nii tööandjatel kui ka töötajatel tekkida küsimus, mis saab olemasolevatest töölepingutest ja muudest kokkulepetest (nt ärisaladuse kaitse kokkulepped), millega on töötajal keelatud oma töötasu suurust avalikustada. Töölepingu seaduse § 2 kohaselt on töötaja kahjuks seadusest kõrvalekalduv kokkulepe tühine. Seega muutuksid eelnõu jõustumisel sellised kokkulepped tühiseks, kuid see ei pruugi olla praktikas kõigile osapooltele teada.</p> <p><b>Kaubanduskoja ettepanek:</b></p> <p>Täiendada eelnõu seletuskirja selgitusega, et tulenevalt töölepingu seaduse §-st 2 on kõikides olemasolevates töölepingutes ja muudes kokkulepetes sisalduvad töötasude konfidentsiaalsust käsitlevad sätted eelnõu jõustumisel töötasu avalikustamise osas tühised.</p>	<p><b>Selgitame.</b> Töölepingus või mujal sisalduv nõue, mille järgi on oma töötasu info jagamine keelatud (info on konfidentsiaalne või kuulub ärisaladuse alla), on tõesti tühine.</p>
	<b>3. Palgapeegel</b>	<b>Arvestatud.</b> Palgapeegli regulatsiooni lisatakse selguse huvides kasutamise vabatahtlikkus.



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Eelnõu § 3 p 1 kohaselt lisatakse soolise võrdõiguslikkuse seadusesse palgapeegli regulatsioon. Eelnõu seletuskiri kajastab mitmeid olulisi punkte, mis peaksid olema sätestatud ka eelnõus. Näiteks eelnõu seletuskirja lk-l 4 on küll kirjas, et palgapeegli kasutamine on tööandjale vabatahtlik, kuid see ei tule välja eelnõu enda sõnastusest. Samas on Kaubanduskoja hinnangul oluline, et seaduses oleks selgelt kirjas, et tegemist on vabatahtliku lahendusega. Samuti ütleb seletuskiri lk-l 6, et juurdepääs näitajatele on ainult tööandjal (tema määratud esindajal) ja ühelgi kolmandal isikul näitajatele juurdepääsu pole. Samas ei ole antud tingimust kirjas eelnõus. Õigusselguse ja tööandjate usalduse tagamiseks peab Kaubanduskoda vajalikuks, et teenuse olemus ja andmekaitse tingimused oleksid selgelt seaduses kirjas.</p> <p>Lisaks soovime välja tuua, et palgapeegli puhul peab olema tagatud, et palgapeegli näitajad ei muutuks töövaidlustes või voliniku menetlustes vaikimisi tõendiks sama või samaväärse töö võrdlemisel. Samuti ei tohi tekkida olukord, kus oodatakse, et tööandja peab palgapeegli abil tõendama diskrimineerimise puudumist. Kuna tegemist on statistilise üldistusega, mida tööandja ise</p>	<p><b>Selgitame</b>, et seadus ei peaks täpsustama negatiivseid asjaolusid (tõsi küll – erandkorras sätestatakse õigusselguse huvides TTOSis, et palgapeegli näitajaid ei salvestata). Kuna palgapeegel on riigi poolt pakutav teenus, siis saab palgapeegel olla kättesaadav vaid neile osapooltele, kes on vastavalt teenuse õiguslikule alusele kindlaks määratud. Seega on palgapeegel kättesaadav vaid tööandjale – tööandja saab ise määrata, kes tema esindaja antud teenuse puhul on, see tähendab, et tavaliselt antakse tööandja poolt palgapeegli kasutusõigus näiteks personalitöötajale. Palgapeegli kasutusõiguse andmises on tööandja vaba ja sellesse riik ega seadus ei sekku.</p> <p><b>Selgitame</b>. Lisaks kommenteerime ettepanekut panna paika, et palgapeegli näitajaid ei saa kasutada tõendina sama või võrdväärse töö hindamisel töövaidlustes või voliniku menetlustes. See oleks vastuolus senise kohtupraktika ja palkade läbipaistvuse direktiivi artikliga 19. Ei ole võimalik etteulatuvalt ja absoluutselt piirata palgapeegli näitajate kasutamist vaidlustes. Küll aga on tõsi, et palgapeegli näitajad ei tõenda iseenesest diskrimineerimist ega selle puudumist ning neist ei saa järeldada, et sama ISCO koodiga töötajad teevad sama või võrdväärset tööd. Selles osas viime seletuskirja sisse selgituse, et oleks arusaadav, et palgapeeglist ei saa järeldada ei diskrimineerimise toimumist või mittetoimumist ning tööde samaväärsust. Seega palgapeegli näitajad ei ole mõeldud diskrimineerimise tuvastamiseks ja neist ei saa automaatselt diskrimineerimist järeldada, kuid kuna vaidlustes kasutatavate tõendite asjakohasuse üle otsustab töövaidluskomisjon, volinik või kohus, siis ei ole võimalik etteulatuvalt piirata palgapeegli näitajate kasutamist, juhul, kui see on asjakohane ning vaidlustes tõendina esitatud.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>sisuliselt ei kontrolli, ei saa see olla aluseks konkreetsete tööde võrdlemisele.</p> <p><b>Kaubanduskoja ettepanekud:</b></p> <p>Lisada eelnõu § 1 p-1 selgesõnaliselt, et palgapeegli kasutamine on vabatahtlik ja toimub töandja taotlusel. Samuti palume eelnõus sätestada, et juurdepääs palgapeegli kaudu arvutatud soolise palgalõhe näitajatele on tagatud üksnes vastavale töandjale või tema volitatud esindajale ning kolmandatel isikutel puudub juurdepääs neile andmetele.</p> <p>Täpsustada eelnõu seletuskirjas, et palgapeegel on vabatahtlik analüüsi- ja ennetustööriist ning see ei kujuta endast tõendit sama või võrdväärse töö hindamisel töövaidlustes või voliniku menetlustes.</p>	
	<p><b>4. Tehnilised märkused</b></p> <p>Eelnõu seletuskirja lk-13 on kirjas, et „.../ ka SoVS § 2 lõige 2 punkt 3 keelustab olukorra, kus töandja 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“. Juhime tähelepanu, et SoVS viide on vale ning see peaks olema SoVS § 6 lg 2 p 3.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Viidatud viga seletuskirjas on parandatud.</p>
Eesti Infotehnoloogia ja	<b>1. Läbipaistvus ja võrdne tasustamine</b>	<p><b>Arvestatud.</b> Nõustume esitatud argumentatsiooniga ja viisime eelnõusse sisse muudatuse.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
<b>Telekommunikatsiooni Liit</b>	<p>Tööandja kohustus tagada naiste ja meeste sama või samaväärse töö eest võrdne tasustamine on oluline ning põhimõttena Eestis juba kehtiv. Kavandatud regulatsioon aitab senise killustatud raamistiku selgemalt siduda töölepingu seadusega, suurendab õigusselgust ja arusaadavust nii tööandjate kui ka töötajate jaoks.</p> <p>ITL-i hinnangul vajab täpsustamist eelnõu § 1 punktiga 4 TLS-i listavas § 29 lõikes 61 kasutatud sõnastus „töötasu määramine“. Töösuhetes lepitakse töötasu kokku poolte vahel. Mõiste „määramine“ võib ekslikult viidata tööandja ühepoolsele otsustusõigusele. Teeme ettepaneku sõnastada säte eelnõus viisil, mis kajastab tööandja kohustust tagada võrdsus töötasu kokkuleppimisel, mitte selle määramisel. Näiteks nii: „Tööandja peab tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“</p>	
	<p><b>2. Palgavahemiku avalikustamine värbamisprotsessis</b></p> <p>Palgavahemiku või eeldatava töötasu avalikustamise nõue enne tööintervjuud on praktiline ja ajasäästlik lahendus. See aitab vältida olukordi, kus värbamisprotsess jõuab</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Täiendame seletuskirja selgitusega. Tulenevalt saabunud tagasisidest muudame sätet. Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Juhul, kui tööandja avaldab töötasu töökuulutuses, siis on ta sellega on kohuse täitnud.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>lõppfaasi, kuid osapoolte rahalised ootused ei ühti, vähendab mõlema poole ajakulu ning suurendab värbamisprotsessi efektiivsust. Eriti oluline on see konkurentsitihedas IT- ja tehnoloogiasektoris, kus töötasu läbipaistvus on rahvusvaheliselt üha levinum praktika. Selguse huvides teeme ettepaneku seaduse seletuskirja tasemel täpsustada, mida täpsemalt peetakse töötasu „teatavaks tegemiseks“ – kas piisab palgavahemiku avaldamisest töökuulutuses, kas see peab olema kirjalik teade enne vestlust või on lubatud ka muu vorm. Selge juhend vähendaks ebakindlust ja võimalikke vaidlusi.</p>	
	<p><b>3. Varasema töötasu küsimise keeld</b>  Varasema töötasu küsimise selgesõnaline keeld toetab õiglasemat palgakujundust ning aitab vältida ajalooliste palgaerinevuste kandumist uutesse töösuhetesse. See loob tööandjatele ühtse ja selge reeglistiku ning vähendab „halli ala“ värbamispraktikas, kus palk kujuneb üksnes kandidaadi küsitud summa alusel, mitte töö tegeliku väärtuse järgi.</p>	<p><b>Võtame teadmiseks.</b></p>
	<p><b>4. Töötaja õigus avalikustada oma töötasu</b>  Töötajate selgesõnaline õigus jagada omaenda töötasu toetab läbipaistvat ja küpsemat töökultuuri ning motiveerib</p>	<p><b>Selgitame.</b> Vastavalt Tööinspeksioonini jõudvatele kaebustele on tegemist Eesti tööturul realselt esineva probleemina, mistõttu peame proportsionaalseks just tööandjatele selgesõnalise keelu kehtestamist. Lisaks peame eelnõus välja pakutud sõnastust, mis ütleb „[Tööandja</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>tööandjaid oma tasustamispõhimõtteid teadlikumalt läbi mõtlema ja sõnastama. Pikemas vaates aitab see ennetada ebavõrdsuse tunnet ja arusaamatusi töökohal. Samas tekib küsimus, kas eelnõu § 1 punktiga 3 TLS § 28 lg 2 punktiga 14 eraldiseisva kohustuse kehtestamine tööandjale on proportsionaalne, arvestades, et tegemist ei ole praktikas laialt levinud probleemiga. Leiame, et normitehniliselt oleks loogilisem käsitleda seda töötaja õigusena, mitte tööandja hoidumiskohustusena.</p> <p>Kui säte siiski lisatakse TLS § 28 lõikesse 2 tööandja kohustuste hulka, tuleb see täpsustada nii, et töötaja õigus piirduks üksnes enda töötasu avalikustamisega ega laieneks teiste töötajate töötasu või isikuandmete avaldamisele. Selline täpsustus on oluline isikuandmete kaitse ja proportsionaalsuse põhimõtete järgimiseks.</p>	<p>on eelkõige kohustatud] mitte takistama töötajal avalikustada <u>oma</u> töötasu suurust“ piiritletuks ja proportsionaalseks.</p>
	<p><b>5. Palgapeegli selge ja piiratud õiguslik raamistik</b></p> <p>Palgapeegli teenus kui vabatahtlik analüüsi- ja ennetustööriist on olemuselt mõistlik lahendus, mis võimaldab tööandjatel soolisi palgalõhesid varakult tuvastada ja ennetada ilma täiendava halduskoormuseta.</p> <p><u>5.1. Eelnõu seletuskirjas sisalduvate garantiide lisamine eelnõusse</u></p>	<p><b>Arvestatud.</b> Palgapeegli regulatsiooni lisatakse selguse huvides kasutamise vabatahtlikkus.</p> <p><b>Selgitame,</b> et seadus ei peaks täpsustama negatiivseid asjaolusid (tõsi küll – erandkorras sätestatakse õigusselguse huvides TTOSis, et palgapeegli näitajaid ei salvestata). Kuna palgapeegel on riigi poolt pakutav teenus, siis saab palgapeegel olla kättesaadav vaid neile osapooltele, kes on vastavalt teenuse õiguslikule alusele kindlaks määratud. Seega on palgapeegel kättesaadav vaid tööandjale – tööandja saab ise määrata, kes tema esindaja antud teenuse puhul on,</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Leiame, et eelnõu seletuskirjas toodud olulised garantiid peavad kajastuma selgesõnaliselt seaduse tekstis. Seetõttu teeme ettepaneku täiendada eelnõud järgmiselt:</p> <p>1) Lisada eelnõu §-i 3 (soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine) selgesõnaline norm, mille järgi on palgapeegli kasutamine vabatahtlik ja toimub üksnes tööandja taotlusel;</p> <p>2) Määratleda selgelt palgapeegli eesmärk ja adressaadid, st lisada seadusesse, et palgapeegli tulemused on kättesaadavad ainult tööandjale ning kolmandatel isikutel puudub juurdepääs (töötaja, volinik jm asutused);</p> <p>3) Sätestada, et tulemusi ei salvestata (kuvatakse ajutiselt ja kustutatakse), logides säilitatakse vaid päringu tegemise fakt (mitte sisu).</p> <p>4) Sätestada eelnõus ka seletuskirjas toodud piirang, et teenust ei pakuta organisatsioonis või asjakohases grupis, kus on vähem kui 3 meest ja 3 naist. See on oluline anonüümsuse garantii ja peab olema seaduse tasandil.</p> <p><u>5.2. Palgapeegli õigusliku rolli piiramine selliselt, et see on mõeldud ennetuse eesmärgil, mitte tõendamiseks</u></p> <p>Eelnõu seletuskirjas rõhutatakse, et teenuse eesmärk on anda tööandjale analüütilist tuge,</p>	<p>see tähendab, et tavaliselt antakse tööandja poolt palgapeegli kasutusõigus näiteks personalitöötajale. Palgapeegli kasutusõiguse andmises on tööandja vaba ja sellesse riiki ega seadus ei sekku. Palgapeegli eesmärk on eelnõus sõnastatud.</p> <p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Kooskõlastusel käinud eelnõus välja pakutud SoVSi § 11<sup>1</sup> sätestas, et „soolise palgalõhe näitajaid töökeskkonna andmekogusse ei salvestata“. Sarnane täpsustus lisatakse selguse huvides ka TTOSi § 24<sup>1</sup> lõikesse 4. See tähendabki seda, et näitajate sisu salvestuda ei tohi.</p> <p><b>Mitteamvestatud.</b> Nõustume, et arvestades palgapeegli eesmärki on kolm pluss kolm reegel oluline ja asjakohane kaitsemeede. Siiski ei nõustu me, et konkreetne arvuline lävend peaks tingimata olema sätestatud seaduse tasandil, kuivõrd see on järeldatav tööluse eesmärgist. Tegemist on statistilise konfidentsiaalsuse piiranguga, millel on antud juhul ka sisuline mõte – soolise palgalõhe arvutamine on väikse grupi puhul ebamõistlik. Seaduse tasandil sätestatakse Palgapeegli eesmärk, töödeldavate andmete liigid ja allikad ning põhimõte, et tööandjale kuvatakse üksnes näitajad. Konkreetne kuvamispiirang selgitatakse lahti seletuskirjas ja Palgapeegli metoodikas.</p> <p><b>Selgitame.</b> Lisaks kommenteerime ettepanekut panna paika, et palgapeegli näitajaid ei saa kasutada tõendina sama või võrdväärse töö hindamisel töövaidlustes või voliniku menetlustes. See oleks vastuolus senise kohtupraktika ja palkade läbipaistvuse direktiivi artikliga 19. Ei ole võimalik etteulatuvalt ja absoluutselt piirata palgapeegli näitajate kasutamist vaidlustes. Küll aga on tõsi, et palgapeegli näitajad ei tõenda iseenesest diskrimineerimist ega selle</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>võimaldada soolise palgalõhe mustrite varajast tuvastamist ja ennetamist, sh et tegemist on statistilise tulemusega. Kahjuks ei kajastu see põhimõtte eelnõu kohaselt seaduse tekstis.</p> <p>Oleme seisukohal, et palgapeegli näitajad ei tohi muutuda töövaidlustes või volinike menetlustes vaikimisi „tõendiks“ sama või samaväärse töö võrdlemisel ega luua ootust, et tööandja peab palgapeegli abil tõendama diskrimineerimise puudumist. Seletuskirjas küll kirjeldatakse ennetuslikku eesmärki, kuid eelnõu ei sätesta palgapeegli kasutusotstarvet ega selle rolli üksnes tööandja vabatahtliku enesehindamise tööriistana.</p> <p>Lisaks tuleb normi tasandil vältida, et töötajal/volinikul ei tekiks nn „õigustatud ootus“ palgapeegli tulemustega tutvumiseks või sealtkaudu teiste töötajate töötasuandmetega tutvumiseks, kui ta leiab, et teda on diskrimineeritud. Töötaja kahtlus diskrimineerimise osas ei saa iseenesest õigustada teiste töötajate palgainfo avaldamist ning tõendamine peab jääma ikkagi juhtumipõhiseks, proportsionaalseks ning tööandja poolseks tõendamiskohustuseks.</p> <p>Palgapeegel ei ole tööandja poolt kontrollitav ega saa olla aluseks sama või samaväärse töö</p>	<p>puudumist ning neist ei saa järeldada, et sama ISCO koodiga töötajad teevad sama või võrdväärset tööd. Selles osas viime seletuskirja sisse selgituse, et oleks arusaadav, et palgapeeglist ei saa järeldada ei diskrimineerimise toimumist või mittetoimumist ning tööde samaväärsust. Seega palgapeegli näitajad ei ole mõeldud diskrimineerimise tuvastamiseks ja neist ei saa automaatselt diskrimineerimist järeldada, kuid kuna vaidlustes kasutatavate tõendite asjakohasuse üle otsustab töövaidluskomisjon, volinik või kohus, siis ei ole võimalik etteulatuvalt piirata palgapeegli näitajate kasutamist, juhul, kui see on asjakohane ning vaidluses tõendina esitatud. Kommenteerime ka esitatud seisukohta, et palgapeegel pole tööandja poolt kontrollitav – arvestades metoodika läbipaistvust ja fakti, et kasutatavad andmed on tööandja poolt riigile edastatud (töötasu, ametikoht, koormus) või tööandja poolt kinnitatud (ajutine töölt eemalolek), siis on selle väitega keeruline nõustuda. Siiski on vaidluse korral tööandjal igakülgne õigus kasutada oma andmeid tõendamaks diskrimineerimise mittetoimumist ja palgapeegel ei tõenda iseenesest kuidagi diskrimineerimist või selle puudumist.</p> <p>Juhul, kui töötaja pöördub tööandja poole kahtlusega soolise diskrimineerimise osas töötasude osas, näiteks SoVS § 7 lõige 2 alusel, siis on tööandja otsustus see, kuidas ja mis andmeid jagada, et selgitada diskrimineerimise mittetoimumist. Sellisel juhul kehtib ka TLSist (§ 28 lg 2 p 13) tulenev põhimõte, mille järgi ei tohi tööandja töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid [teisele] töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.</p> <p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Eelnõus tehakse suurema läbipaistvuse ja andmeallikate piiritletusse huvides muudatus, et sätestada täpsemad andmeallikad. Samuti piiritletakse selgelt ajutise töövõimetuse,</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>võrdlemisele (nt töövaidluskomisjoni, töötaja, voliniku poolt).</p> <p><u>5.3. Andmeallikate ja metoodika läbipaistvus</u></p> <p>Leiame, et eelnõu peab olema selgem ja konkreetsem andmeallikate ja metoodika läbipaistvuse osas.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas kirjeldatakse, et Statistikaamet kasutab riikliku statistika raames kättesaadavaid andmeallikaid (mh maksukohustuslase register, sotsiaalkaitse infosüsteem, Tervisekassa andmekogu) ning viitab, et täpsemad kasutatavad andmed on avalikus metoodikas.</p> <p>Oleme seisukohal, et kui teenus tugineb mitme andmekogu riskasutusele ja automatiseeritud analüüsile, siis peab seadusest endast selguma erinevate andmeliikide töötlemise alus, töötlemise eesmärk ja ulatus selliselt, et see oleks prognoositav ka tööandja ja töötajate jaoks (mitte ainult metoodikadokumendi kaudu).</p> <p>Teeme ettepaneku täpsustada seaduse tasandil, milliseid andmeid kasutatakse, andmete töötlemise ulatust ja eesmärki, millises rollis andmete töötlemine toimub.</p>	<p>lapsepuhkuse ja puudega lapse vanema puhkuse andmete töötlemise ulatus.</p>
	<p><b>6. Palga ja tasustamise regulatsiooni asukoht</b></p> <p>Leiame, et TTOS ei ole sisuliselt loogiline ega õige õigusakt palgaandmete ja tasustamise läbipaistvuse reguleerimiseks.</p>	<p><b>Selgitame.</b> Leiame, et selguse huvides on mõistlik, et Töökeskkonna andmekogu regulatsioon asub ühes seaduses, milleks on täna TTOS. Me ei nõustu täielikult ka väitega, et töökeskkond ja ohutus pole seotud palkade läbipaistvusega, näiteks kuivõrd ebavõrdne kohtlemine on töökeskkonna riskitegur, siis on töötasude osas</p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Tegemist ei ole töötervishoiu ega tööohutuse valdkonda kuuluva teemaga.</p> <p>Kuigi töökeskkonna andmekogu on juba täna TTOS-is reguleeritud, siis selle eesmärk ei ole kuidagi seotud töötasude või töösuhtega seotud andmete töötlemiseks. Palgaandmete töötlemine ja tasustamise läbipaistvus oma olemuselt töölepingu ning töösuhete regulatsiooni ja töötamise registri teema, mitte ei kuulu töökeskkonna ohutuse ja töökeskkonna registri valdkonda.</p> <p>Teeme ettepaneku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) käsitleda töötasu ja sellega seotud andmete töötlemist töölepingu seaduses;</li> <li>2) siduda palgapeedi lahendus töötamise registriga (TÖR), mitte töökeskkonna andmekoguga;</li> <li>3) mitte lisada palgaandmete töötlemise teemat töötervishoiu ja tööohutuse (TTOS) seadusesse, mis ei ole selleks loodud ega kasutatav sellel eesmärgil. TTOS peaks sisaldama vaid seda, mis on vajalik töökeskkonna andmekogu kui ligipääsukanali toimimiseks. Palgaandmete töötlemise sisulised alused peavad tulenema TLS-st ning registriks olema TÖR.</li> </ol> <p>Loodame, et leiate võimaluse ITL-i tähelepanekuid ja ettepanekuid arvestada.</p>	<p>diskrimineerimine ja selle ennetamine töökeskkonnaga seotud. Töötamise registri andmed on vaid osaliselt palgapeedi näitajate arvutamiseks kasutatavad – näiteks ei sisalda töötamise register töötasu. Siiski märgime, et ka kooskõlastusel käinud eelnõu järgi ei tulene palgaandmete töötlemise alus TTOS-ist, vaid SoVS § 11<sup>1</sup>-st. SoVS on võrreldes TLSiga sobivam, arvestades palgapeedi eesmärki, milleks on soolise võrdõiguslikkuse edendamine.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
<b>Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE MTÜ</b>	<p><b>1. Samaväärse töö mõiste ja hindamise alused</b></p> <p>Eelnõust ei selgu piisava täpsusega, millistel alustel hinnatakse samaväärset tööd. Tegemist on keskse küsimusega, millele toetub kogu võrdse tasustamise loogika. Direktiivist tulenevalt tuleb samaväärsuse hindamisel lähtuda töö sisust, sealhulgas vajalikest oskustest ja kvalifikatsioonist, vastutuse ulatusest, töö keerukusest ja mõjust ning töötingimustest. Ametinimetuse või tasemetähtsuse ei ole piisav alus tööde võrdsuse hindamiseks. Näiteks ei saa automaatselt eeldada, et IT- ja personalivaldkonna spetsialistide tööd on samaväärsed pelgalt ametinimetuse põhjal. Samaväärsus selgub tööde sisulise hindamise kaudu. Palume täpsustada, kas samaväärse tasu hindamine peab toimuma organisatsiooniüleselt üle erinevate tööperede või valdkonnasiselt ning millisel määral tuleb arvesse võtta tööturu olukorda ja rollide turuväärtust</p>	<p><b>Selgitame.</b> Kooskõlastusele saadetud eelnõust ei tulene antud küsimuses Eesti õigusesse muudatusi. Eesti õigus ei reguleeri tööde võrdväärsuse määramise kriteeriume või viisi. Direktiivide ja kohtupraktika alusel võib öelda, et sama või võrdväärsuse töö hindamisel ei ole määrav üksnes ametinimetuse, tööperede, tasemetähtsuse või valdkond. Hindamisel tuleb lähtuda töö tegelikust sisust ja väärtusest, võttes arvesse tööks vajalikke oskusi, pingutust, vastutust, töötingimusi ning vajaduse korral muid objektiivseid ja sooneutraalseid tegureid. Vastavalt Euroopa Kohtu praktikale peab tööde samaväärsust hindama enamasti organisatsiooniüleselt, see tähendab üle erinevate tööperede. Võimalik on diskrimineerimist tuvastada ka organisatsioonide üleselt juhul, kui töötasutingimused pannakse paika organisatsioonide üleselt. Juhul, kui see on põhjendatud ja tõendatav, võib tööde tasustamisel võtta arvesse tööturu olukorda ja rollide turu väärtust.</p>
	<p><b>2. Palgapeegli ja TÖR koodide kasutamise piirangud</b></p> <p>Peame oluliseks rõhutada, et kuigi palgapeegel on väärtuslik tööriist, kaasnevad selle kasutamisega piirangud. Palgapeegel tugineb TÖR ametikoha koodidele, mis on üldistatud ega kajasta sageli organisatsioonide tegelikku struktuuri.</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Nõustume, et palgapeeglil on seoses kasutatud andmetega omad piirangud. Niisamuti nõustume, et TÖR ametikoha koodid on üldistuses – nende eesmärk on eelkõige statistiline. Sellekohase selgituse oleme lisanud ka seletuskirja, et iga ettevõtte jaoks ei pruugi klassifikaatoris sobivaid ametinimetusi leida. Ametikohtade klassifikaatorit haldab Statistikaamet, kellele tasub edastada ka ettepanekud klassifikaatori edasiarendusteks. Toome siiski välja, et palgapeegli arendamise algusest peale toimunud</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Praktikas võib see põhjustada olukordi, kus juhtivad rollid on kodeeritud spetsialisti tasemele või vastupidi, sama ametikoha sisu ja vastutus erinevad organisatsiooniti märkimisväärselt ning hübriidrollid ei sobitu olemasolevatesse koodidesse. Sellest tulenevalt võivad võrdlused olla moonutatud. Teeme ettepaneku kaaluda ametikohtade klassifikaatori arendamist, mõistes samas, et tegemist on rahvusvahelise süsteemiga ning muudatused on ajamahukad.</p>	<p>arutelude tulemusel oleme leidnud, et paratamatult jääb ametikohtade klassifikaatorisse teatav üldistus ja on ebarealistlik seda pidevalt ajakohastada ning kõikide eri organisatsioonide vajadustega kohandada. See ei tähenda muidugi seda, et klassifikaatori arendamine mõistlik poleks, vaid lihtsalt eesmärk peaks olema ajakohastamine, mitte täielik vastavus kõigi tööandjate vajadustega.</p>
	<p><b>3. Töötasu või töötasuvahemiku esitamine enne tööintervjuud</b></p> <p>Eelnõus sätestatud nõue esitada töötasu või töötasuvahemik enne tööintervjuud vajab täpsustamist. Ebaselgeks jääb, mida loetakse tööintervjuuks olukorras, kus valikuprotsessi esimene etapp ei ole klassikaline intervjuu. Samuti ei ole defineeritud töötasuvahemiku mõiste ega selle mõistlik ulatus. Täpsustamist vajab, kas nõue kehtib ka organisatsioonisiseste kandidaatide puhul. Praktikas esineb olukordi, kus ühtne lähenemine ei ole rakendatav, näiteks sihtotsingu puhul, kus töötasu kujuneb läbirääkimiste käigus, mitmes asukohas tehtava töö korral, kus tasu varieerub piirkonniti, või sisekonkursside puhul, kus</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Töövestluseks tuleks üldjuhul pidada tööandja või tema esindaja ja konkreetse töölesoojija vahelist suhtlust, sõltumata sellest, kas see toimub kirjalikult, telefoni või videokõne teel või füüsilisel kohtumisel, kui suhtluse eesmärk on hinnata töölesoojija sobivust pakutavale töökohale või arutada töö tegemise tingimusi. Iga kontakt potentsiaalse tööandjaga ei ole töövestlus. Näiteks ei ole töövestlus tehniline telefonikõne vestluse aja kokkuleppimiseks ega selline proovitöö või eeltest, mille eesmärk on sõeluda välja kandidaadid, kes kutsutakse seejärel töövestlusele. Täiendame seletuskirja vastava selgitusega.</p> <p>Töötasuvahemiku mõistet seaduses paika ei panda. Täna välja pakutud sõnastuse puhul on oluline, et vahemik eeldab alumist ja ülemist piiri ning kahtlemata ei vasta vahemiku avaldamise nõudele „palk alates alampalgamäärast“. Riikides, kus on töötasuvahemiku avaldamise nõue töökuulutuses ei ole enamasti paika pandud vahemiku määratlust. Seda seetõttu, et mõistlik vahemik on väga varieeruv olenevalt töökohast. Näiteks New Jersey tööministeeriumi</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>tööandjal on olemas info töötaja kehtiva töötasu kohta.</p> <p>Samuti vajab selgitust, kas töötasu info esitamine peab toimuma kirjalikult või piisab suulisest teavitamisest.</p>	<p>ettepaneku järgi<sup>1</sup> ei tohiks vahemiku laius ületada 60% vahemiku alumisest piirist (see tähendaks näiteks, et alumise piiri puhul 2000 eurot oleks maksimaalne ülemine piir 3200 eurot). Leedu avaliku sektori töö tasustamise soovitusel näevad ette, et palgavahemiku laius oleks +/-15% kuni +/-25% vahemiku keskvaartusest, mis tähendaks näiteks 2000-eurose alampiiri puhul kuni 3333 eurost ülempiiri. Seega on kehtestatud soovituslikes juhistes jõutud pigem üsna laiade vahemikeni, mistõttu ühtse soovitusliku või nõude panemine, ei tundu mõistlik. Küll aga peab kahtlemata antud töötasuvahemik olema asjakohane ja mõistlik.</p> <p>Töötasu või -vahemiku info avaldamise nõue on üldine ja kehtib ka organisatsioonisisestele kandidaatidele. Vastav täpsustus on sisse viidud seletuskirja. Samuti kehtib eeldus, et töötasu või vahemiku avaldamine on tööandja kohustus ja seda ei saa asendada palgaandmete kättesaadavusega (näiteks avalikus teenistuses) töötajatele või avalikkusele ilma selle info edastamiseta otse töölesoojijale või töökuulutuses.</p> <p>Me ei nõustu väitega, et praktikas esineb olukordi, kus ühtne lähenemine ei ole rakendatav („näiteks sihtotsingu puhul, kus töötasu kujuneb läbirääkimiste käigus, mitmes asukohas tehtava töö korral, kus tasu varieerub piirkonniti, või sisekonkursside puhul, kus tööandjal on olemas info töötaja kehtiva töötasu kohta“). Sihtotsingu puhul kehtib samuti seaduses sätestatud põhimõte (nagu seletuskiri ka ütleb), et hiljemalt enne töövestlust peab töölesoojijal olema info töötasu või töötasuvahemiku kohta. Kui sihtotsingu käigus tehakse tööpakkumine esimese kontaktivõtuna ilma töövestluseta näiteks</p>

<sup>1</sup> [My Work Rights | New Jersey pay and benefits transparency law](#)

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
		<p>kirjalikult, siis peab see sisaldama ka töötasu või töötasuvahemiku infot. Piirkondlike tasu erinevuste puhul saab eristada pakutud tasuvahemikke – kui töölesoovijate puhul on teada nende asukohad, siis võib neile näidata asjakohast töötasu või -vahemikku, kuid alati on variant esitleda neutraalselt ka eri asukohtade töötasusid või -vahemikke. Sisekonkursil, kus tööandjal on olemas teave töötaja käesoleva töötasu kohta, kehtib samuti nõue, et enne töövestlust peab töötaja andma töölesoovijale info töötasu või töötasuvahemiku kohta.</p> <p>Tulenevalt saabunud tagasisidest muudame sätet. Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Juhul, kui tööandja avaldab töötasu töökuulutuses, siis on ta sellega on kohuse täitnud.</p>
	<p><b>4. Varasema sissetuleku küsimise keeld ja palgaootus</b>  Peame põhjendatuks keeldu küsida kandidaadi varasema töötasu kohta. Samas on oluline üheselt sätestada, et tööandjal on õigus küsida kandidaadi palgaootuse kohta, kuna see on värbamisprotsessi tavapärane ja vajalik osa.</p>	<p><b>Mitteamvestatud.</b> Meie hinnangul on praegune sõnastus selles osas piisavalt selge, kuivõrd viidatakse, et keelatud on küsimused töölesoovija sissetuleku kohta. Küsimused palgaootuse kohta ei puuduta töölesoovija sissetulekut.</p>
	<p><b>5. Tasustamise süsteemi käsitus</b>  Eelnõu tekitab vastuolu: ühelt poolt ei ole tasustamissüsteemi loomine ja töötajatele jagamine otseselt kohustuslik, kuid teiselt poolt eeldatakse tööandjalt tööde hindamist samaväärsuse määramiseks ning palgavahemike loomist ja nende jagamist. Selline</p>	<p><b>Selgitame.</b> Kooskõlastusel olev eelnõu ei too selles osas Eesti õigusesse muudatusi. Tööandjal ei ole kohustust tasustamissüsteemi omada, kuigi on küsitav, kuivõrd tööandja ilma igasuguse tasustamissüsteemi või loogikata suudab tagada naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu, mis on soolise võrdõiguslikkuse seadusega olnud nõutud üle kahekümne aasta.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	lähenemine eeldab sisuliselt toimiva tasustamissüsteemi olemasolu. Palume seda käsitlust täpsustada ja ühtlustada.	
	<b>6. Töötajate õigused ja tööandja kohustused</b> Eelnõus jääb ebaselgeks, millised on töötaja õigused saada infot samaväärsete tööde tasustamise kohta ning millised on tööandja kohustused sellise info esitamisel. Samuti ei ole selgelt kirjeldatud vaidluste lahendamise korda. Nende küsimuste täpsustamine on vajalik õigusselguse tagamiseks ja vaidluste ennetamiseks.	<b>Selgitame.</b> Kooskõlastusel olev eelnõu ei too selles osas Eesti õigusesse muudatusi.
	<b>7. Rakendamise ajakava ja tervikvaade</b> Eelnõu puhul ei ole selge, millal kavandatud muudatused jõustuvad ega millises ajakavas on kavas üle võtta direktiivi ülejäänud sätted. Leiame, et töölepingu seaduse osalised muudatused ei saa asendada direktiivi terviklikku ja õigeaegset ülevõtmist. Killustatud lähenemine suurendab ebakindlust ning võib tuua kaasa täiendavaid kulusid.	<b>Selgitame.</b> Kooskõlastusel olev eelnõu on planeeritud jõustuma üldises korras ehk kümnendal päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist. Tõsi on see, et ülejäänud direktiivide sätete üle võtmiseks ajakava antud eelnõuga paigas pole ja nii samuti ei asenda antud eelnõu direktiivi terviklikku ülevõtmist.
<b>Tööinspeksioon</b>	<b>1. Seletuskiri p 1.3. (Märkused, lk 2, 1.lõik). Eksitav sõnastus.</b> Seletuskirja p 1.3. (Märkused, lk 2) 1.lõigu kohaselt „...//ATS-i 1. juulil 2026. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 10.02.2026, 2), TTOS-i 1. aprillil 2026. a jõustuvat	<b>Arvestatud.</b> Viga seletuskirjas parandatud.

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>redaktsiooni (RT I, 03.12.2025, 12), MKS-i 1. jaanuaril 2026. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 02.10.2025, 4)//...</p> <p>Tööinspeksioon peab tarvilikuks pöörata tähelepanu, et seletuskirja punktis 1.3. (Märkused, lk 2) 1.lõigus esitatud informatsioon ei ole faktiliselt ega keeleliselt korrektne. Töölepingu seaduse ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu on arvamuse avaldamiseks esitatud 20.04.2026. See tähendab, et adressaatidele eelnõu esitamise hetkeks, 20.04.2026, on veel ATS-i muudatused jõustumas (01.07.2026) ning TTOS-i ja MKS-i muudatused juba jõustunud.</p> <p>Tööinspeksioon leiab, et faktiliselt ja keeleliselt on korrektne seletuskirja p 1.3. (Märkused, lk 2) 1.lõigus väljendada järgmiselt: „...//ATS-i 1. juulil 2026. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 10.02.2026, 2), TTOS-i 1. aprillil 2026. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 03.12.2025, 12), MKS-i 1. jaanuaril 2026. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 02.10.2025, 4)//...</p> <p>Tööinspeksioon palub seletuskirjas kõrvaldada eksitav sõnastus, viia tekst faktiliselt ja keeleliselt korrektseks.</p>	
	<p><b>2.</b> Seletuskiri p 3 (lk 2, eelnõu § 1 p 1, TLS § 11 täiendamine lõikega 2 prim) Seletuskirja</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja on vastav selgitus lisatud. Töölesoovija peab saama töötasu või töötasuvahemiku info piisavalt varakult, et</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>kohaselt eelnõu § 1 p 1 täiendatakse TLS-i § 11 lõikega 2 prim. Seletuskirja (lk 2) kohaselt „Eeldatava töötasu või töötasuvahemiku peab avaldama piisavalt varakult enne töövestlust, et...//“</p> <p>Tööinspeksioon peab vajalikuks välja tuua, et väljend „piisavalt varakult“ on määratlemata õigusmõiste, mis ei toeta seadussättest paremini arusaamist vaid tekitab pigem vaidlusi. Arusaamatuks jääb, millist perioodi tuleks mõista väljendi „piisavalt varakult“ all. Asjakohane on siinjuures tõstatada küsimus: Kas piisavalt varakult on nt 30 minutit või 5 päeva või 20 päeva enne töövestlust?</p> <p>Tööinspeksioon peab siinkohal oluliseks seletuskirja täiendamist nõnda, et täiendavad selgitused aitaksid viia miinimumtasemele võimalikud tekkivad vaidlused ning andes tööandjale ette konkreetsed ajalised raamid.</p> <p>Tööinspeksioon palub täiendada seletuskirja õigusselguse loomise ja mitmetimõistetavuse vähendamiseks.</p>	<p>tagada võimalus end läbirääkimisteks ette valmistada (või vajadusel töövestlus ära öelda). Mida „piisavalt varakult“ tähendab, sõltub olukorrast, eriti sellest, kui palju aega jääb töövestluse kokkuleppimise ja toimumise vahele. Seetõttu ei ole mõistlik seaduses sõnastada minimaalset perioodi, kuivõrd seaduse eesmärk ei ole fikseerida töövestluse toimumise ja kokkuleppimise vahelist aega. See ei oleks ei tööandjate ega tööotsijate huvides. Kui töövestlus lepitakse kokku toimuma ülehomme, siis tähendab piisavalt varajane ette teatamine, et töötasu või töötasuvahemiku info antakse kokku leppimise hetkel või vahetult pärast seda.</p>
	<p><b>3.</b> Seletuskirja p 3 (lk 3, 2.lõik 5.lause, eelnõu § 1 p 1, TLS § 11 täiendamine lõikega 2 prim) Seletuskirja kohaselt eelnõu § 1 p 1 täiendatakse TLS-i § 11 lõikega 2 prim. Seletuskirja (lk 3, 2.lõik 5.lause) kohaselt „Läbipaistval töötasu infol põhinevad</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Viga seletuskirjas parandatud.</p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>läbirääkimised aitavad jõustada ennetada diskrimineerimist töötasudes, ...//“</p> <p>Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et ebaselgeks jääb eelnõu ettevalmistaja tahte eesmärk, mida soovitakse väljendada. Tõusetub küsimus, kas eelnõu ettevalmistaja tahe oli väljendada järgmist:</p> <p>1) „Läbirääkimised, mis põhinevad läbipaistval töötasu informatsiooni, aitavad jõustada diskrimineerimist töötasudes...//“</p> <p>VÕI</p> <p>2) „Läbirääkimised, mis põhinevad läbipaistval töötasu informatsiooni, aitavad ennetada diskrimineerimist töötasudes...//“</p> <p>Tööinspeksioon, tuginedes direktiivis ja ka antud eelnõus püsitatud eesmärgi saavutamisele, eeldab, et tahe oli väljendada järgmist mõtet:</p> <p>„Läbirääkimised, mis põhinevad läbipaistval töötasu informatsiooni, aitavad ennetada diskrimineerimist töötasudes...//“</p> <p>Tööinspeksioon palub seletuskirjas väljendada eelnõu ettevalmistaja tahe selgelt ja üheselt mõistetavalt eesmärgiga vähendada mitmetimõistetavust ja loomaks paremat õigusselgust.</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>4. Seletuskiri p 3 (lk 3, 4.lõige 3.lause; eelnõu § 2 p 2; TLS § 11 lg 2 täiendamine). Ebaselge sõnastus.</p> <p>Mitmetimõistetavus.</p> <p>Seletuskirja (lk 3) 4.lõike 3.lause kohaselt: „Kindluse huvides kehtestatakse keeld nüüd ühemõtteliselt.“</p> <p>Tööinspektsiooni, tuginedes seletuskirjas olevale, asub seisukohale, et TLS § 11 lg 2 täiendamise põhjus on olnud ainult „kindluse huvides“ ning muud sisukamat põhjust ei ole. Tõusetub küsimus, kelle „kindluse huvides“?</p> <p>Tööinspektsioon ei saa toetada seaduse muudatust, mis ei põhine läbimõeldud ja põhjendatud vajadusel.</p> <p>Tööinspektsioon saab toetada TLS § 11 lg 2 täiendamist ainult juhul, kui täiendamise eesmärgiks on parema õigusselguse loomine ning tulevikus võimalike vaidluste tekkimiste vähendamine.</p> <p>Seletuskirjas on eelnõu § 2 p 3 (TLS § 28 lg 2 p 14 täiendamine) kohta seaduseelnõu ettevalmistaja vägagi selgelt ja konkreetselt väljendanud seadusmuudatuse vajalikkust ja saavutatavat eesmärki. Tööinspektsioon peab tõdema, et sama selgelt ja konkreetselt ei ole seaduseelnõu ettevalmistaja seletuskirjas väljendatud TLS § 11 lg 2 täiendamise vajadust.</p>	<p><b>Võtame teadmiseks.</b></p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	Seega, Tööinspeksioon palub seletuskirja viia sisse täiendused, mis kõrvaldaksid TLS § 11 lg 2 täiendamise vajalikkuse ja põhjendamise ebaselguse ning looks parema õigusselguse ja arusaamise TLS § 11 lg 2 täiendamise vajadusest.	
	<p><b>5.</b> Seletuskiri p 3 (lk 3 , 6.lõik, TLS § 29 täiendamine lõikega 6 prim). Ebakorrektnete viitamine.</p> <p>Seletuskirja kohaselt eelnõu § 2 punktiga 4 täiendatakse TLS § 29 lõikega 6 prim. Seletuskirjas lk 3, 6.lõigu 2.lause kohaselt „See ei ole uus regulatsioon – ka SoVS § 2 lõige 2 punkt 3 keelustab olukorra, kus tööandja 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.“</p> <p>Hetkel kehtiv SoVS § 2 reguleerib SoVS kohaldamisala. Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et kehtiv SoVS ei sisaldada sellist sätet nagu SoVS § 2 lg 2 p 3. Tööinspeksioonile jääb arusaamatuks, miks on eelnõu ettevalmistaja viidanud olematule seadussättele luues juurde ebaselgust ja arusaamatust.</p>	<b>Arvestatud.</b> Viga seletuskirjas parandatud.

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Tööinspeksioon loob eelduse, et eelnõu ettevalmistaja tegelik tahe oli viidata järgmisele sättele: SoVS § 6 lg 2 p 3.</p> <p>Tööinspeksioon palub kõrvaldada vastuolu ning viidata seletuskirjas õigele kehtivale sättele eesmärgiga luua parem õigusselgus.</p>	
	<p><b>6. Seletuskirja lisa 1 (vastavustabel, artikkel 17, muud mõjutusvahendid)</b></p> <p><b>a) Artikkel 17 p 1</b></p> <p>Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist artikkel 17 muud õiguskaitsevahendid, mida liikmesriigi pädevad asutused või kohtud saavad kasutada, kui on toimunud võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumine (art 17 p 1). Samuti eelnimetatud direktiivi art 17 p 2 sätestab võimaluse ettekirjutuste täitmise tagamine.</p> <p>Eelnõu seletuskirja lisa 1 (vastavustabel) artikkel 17 punkt 1 osas on vastavustabelis (lahter nimega EL õigusakti</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b></p> <p>Ei nõustu, et TLSi § 115 tehtav muudatus oleks antud artikli ülevõtmiseks asjakohatu. Selgitame, et artikkel ei räägi mitte võrdse tasustamise põhimõtte rikkumisest, vaid võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumistest, mis on muuhulgas direktiivis välja toodud palkade läbipaistvuse meetmed, mille hulka kuulub töötasu läbipaistvus enne tööle võtmist. Juhul, kui Tööinspeksioon ei saaks järelevalveõigust TLS §11 lõike 2<sup>1</sup> üle, siis jääks artikkel 17 Eesti õigusesse selles osas üle võtmata.</p> <p>Viidatud vigased laused („Uutele SoVSi lisanduvatele palkade läbipaistvuse meetmetele määratakse riikliku ja haldusjärelevalve läbiviijaks Tööinspeksioon“ ja „Tööinspeksioonile antakse SoVSi muudatustega õigus teha uute palkade läbipaistvuse meetmete üle järelevalvet ja riikliku järelevalve meetme kohaldamise põhimõtted on sätestatud KorSis ja VVSis“) vastavustabelist kustutatud.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisesed õigusaktid) viidatud TLS 115 lõikele 1, milles on esile tõstetud (alla joonitud) § 11 lõikes 2 prim. Tööinspeksioon leiab, et seletuskirja lisa 1 artikkel 17 punkt 1 osas vastavustabelis (lahter nimega EL õigusakti normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisesed õigusaktid) tehtud viide TLS 115 lõikele 1, milles on esile tõstetud (alla joonitud) § 11 lõikes 2 prim, on asjakohatu. Direktiivi artikkel 17 kuulub direktiivi 3. peatükki, milles reguleeritakse õiguskaitsevahendid ja õiguse järgimise tagamine. Artikkel 17 sätestab õiguskaitsevahendid konkreetsete kohustuste eiramise ja õiguste kasutamiste kohta. Artikkel 17 ei reguleeri võrdse tasustamise põhimõtet.</p> <p>Seletuskirja (lk 2) kohaselt TLS § 11 lõikega 2 prim täiendamine ehk „Muudatus on vajalik, et tagada vastavus direktiivi artikli 5 lõikele 1 eesmärgiga tagada läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle.“</p> <p>Seega Tööinspeksioon asub seisukohale, et eelnõu ettevalmistaja tahe oli üle võtta direktiivi art 5 lg 1, mis reguleerib tasustamise läbipaistvust enne töölevõtmist.</p> <p>Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et eelnõu ja seletuskirja kohaselt võrdse</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>tasustamise põhimõtte sätestatakse TLS § 29 lg 6 prim, mitte aga TLS § 11 lõikes 2 prim. TLS § 11 lõikes 2 prim soovitakse reguleerida hoopiski tasustamise läbipaistvust enne tööle võtmist. Tõusetub küsimus, kas eelnõu ettevalmistaja on analüüsinud vastandlikke olukordi: töötasustamise läbipaistvus enne tööle võtmist VS võrdse tasustamise põhimõtte rakendamine (juba töösuhte olemasolul)?</p> <p>Tööinspektsioon peab veel tarvilikuks märkida, et eelnõuga ei näha ette, et TLS § 29 lg 6 prim oleks Tööinspektsioon järelevalve all.</p> <p>Seega, Tööinspektsioon on arvamusel, et seletuskirja lisa 1 artikkel 17 punkt 1 osas vastavustabelis (lahter nimega EL õigusakti normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisised õigusaktid) tehtud viide TLS 115 lõikele 1, milles on esile tõstetud (alla joonitud) § 11 lõikes 2 prim, on asjakohatu. Tööinspektsioon palub eelnõu ettevalmistajal veelkord läbi mõelda.</p> <p><b>b) Artikkel 17 p 2</b></p> <p>Eelnõu seletuskirja lisa 1 (vastavustabel) artikkel 17 punkt 2 osas on vastavustabelis (lahter nimega Kommentaar) järgmine kommentaar: „Tööinspektsioonile antakse SoVSi muudatustega õigus teha uute palkade läbipaistvuse meetmete üle järelevalvet“</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Arusaamatuks jääb, miks on viidatud SoVS-ile. Seda enam, kui eelnõu ei sisalda sellised SoVS-i muudatusi, millega muudetakse Tööinspektsiooni pädevust või selle ulatust. Tööinspektsioon peab tarvilikuks pöörata tähelepanu, et Tööinspektsioon teostab riiklikku järelevalvet TLS alusel (TLS § 115 lg 1) ning riikliku järelevalve teostamiseks kohaldab riikliku järelevalve erimeetmeid KorSis sätestatud alustel ja korras. Kommentaaris viidatakse „palkade läbipaistvuse meetmete...“ üle järelevalve tegemise õigus. Siinkohal peab oluliseks Tööinspektsioon juhtida tähelepanu, et eelnõu kohaselt on Tööinspektsiooni pädevuses ainult üks riikliku järelevalve meede – TLS § 11 lg 2 prim. Tööinspektsioon palub eelnõu ettevalmistajal veelkord kaaluda analüüsimist, kas vastavustabelis artikkel 17 kohta esitatud informatsioon ja viited on asjakohased ning seejärel viia vastavad muudatused/täiendused sisse.</p>	
	<p><b>7. Andmekaitse temaatika</b>  1) Seletuskiri p 3 (lk 4, 5.lõik, eelnõu § 3, SoVS muudatused)  Seletuskirja kohaselt „Eelnõu § 3 punktiga 1 täiendatakse SoVSi §-ga 111 sätestamaks õigusliku alus palgapeegli teenusele ehk tööandja juurdepääsule soolise palgalõhe näitajatele, ning „Sellest lähtuvalt on</p>	<p><b>Arvestatud osaliselt.</b> Nõustume õigusselguse suurendamise vajadusega ning täpsustame seletuskirja. Palgapeegli teenuse puhul ei ole töötajate isikuandmete töötlemise aluseks töötaja nõusolek ega tööandja nõusolek töötaja eest. Töötlemise õiguslik alus tuleneb kavandatavast SoVS § 11<sup>1</sup>-st, mis sätestab Statistikaameti ülesande ja õiguse töödelda tööandja taotlusel kindlaksmääratud andmeid soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks. Statistikaameti töötlemise õiguslik alus on IKÜM artikli 6 lõike 1 punkt e. Tööandja puhul seondub</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>statistilise teabe avaldamine läbi Tööinspektsiooni keskkonna lubatud, kui tööandja seda võimalust kasutab (RStS § 35 lg 2). Kavandatav seaduse norm loob seadusliku aluse isikuandmete töötlemiseks., Tööinspektsioon, parema õigusselguse eesmärgil, teeb järgmise ettepaneku: Täiendada seletuskirjas lauset: „Kavandatav seaduse norm loob seadusliku aluse isikuandmete töötlemiseks IKÜM artikli 6 lõike 1 punktide c (õigusliku kohustuse täitmine) ja e (avaliku ülesande täitmine) tähenduses.“</p> <p>2) Tööinspektsioon ei saa nõustuda seletuskirjas öelduga, et kui andmed on tööandjale niikuinii teada, siis võib andmeid teisel eesmärgil kui neid koguti, töödelda. Tööinspektsioon, tuginedes seletuskirjale, leiab, et tekib uus töötlemise eesmärk, sest nüüd töödeldakse andmeid statistilise analüüsi eesmärgil. See omakorda tähendab, et tekib ka uus statistiline töötleja (Statistikaamet). Tööinspektsioon toob välja, et siin võib tegemist olla edasitöötlemisega IKÜM art 6 lg 4 alusel (Kui isikuandmete töötlemine muul eesmärgil kui see, milleks isikuandmeid koguti.//).</p>	<p>teenuse kasutamine tema soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse täitmisega, kuid Palgapeegli kasutamine on vabatahtlik.</p> <p><b>Selgitame.</b> Nõustume, et asjaolu, et andmed on tööandjale teada või tööandja poolt riigile esitatud, ei ole iseseisev õiguslik alus nende andmete töötlemiseks Palgapeegli teenuse eesmärgil. Seletuskirja täpsustatakse selles osas, et ei jääks vale muljet. Palgapeegli teenuse puhul on tegemist eraldiseisva töötlemise eesmärgiga, milleks on tööandjale soolise palgalõhe statistiliste näitajate koostamine ja kuvamine. Selleks luuakse kavandatava SoVS § 11<sup>1</sup>-ga eraldi seaduslik alus Statistikaameti poolt andmete töötlemiseks.</p> <p>Samas on asjaolu, et kasutatakse tööandja poolt juba riigile esitatud või kinnitatud andmeid, jätkuvalt asjakohane proportsionaalsuse ja minimaalsuse hindamisel, kuna see väldib tööandjale uue andmete esitamise kohustuse loomist. See ei tähenda aga, et varasem andmete esitamine oleks iseenesest Palgapeegli töötlemise õiguslik alus.</p> <p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirjas ei ole väidetud, et näitajate ajutine kuvamine ei ole töötlemine. Vastupidi, seletuskirjas on märgitud, et statistiliste näitajate töötlemine toimub piiratud viisil: näitajad tuuakse tööandja soovil üle X-tee töökeskkonna andmekogu kasutajaliidesesse, kuvatakse tööandjale kuni akna sulgemiseni ning neid ei salvestata andmekogusse. Õigusselguse huvides täpsustame seletuskirja, et töökeskkonna andmekogu roll on ajutine ligipääsu- ja kuvamiskanal ning näitajate ajutine kuvamine ei tähenda nende püsivat salvestamist.</p> <p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja täpsustatakse, et Palgapeegli teenuses toimub soolise palgalõhe näitajate sisuline arvutamine ja statistiline</p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>3) Seletuskiri (lk 6, 2.lõik, eelnõu § 3, SoVS muudatused) Seletuskirja kohaselt „Näitajad on tööandjale andmekogus kättesaadavad kuni akna sulgemiseni ning seejärel 5 näitajad kustutatakse.“ Tööinspeksioon selgitab, et ka see, et andmed mingil kujul Tööinspeksiooni andmekogusse tulevad, on tegelikult siiski töötlemine. Sellest tulenevalt teeb Tööinspeksioon järgmise ettepaneku: - Täiendada seletuskirja järgmiselt: „Näitajad on tööandjale andmekogus kättesaadavad kuni akna sulgemiseni ning seejärel näitajad kustutatakse. Näitajad kuvatakse andmekogusse ajutiselt ilma püsiva salvestamiseta.“</p> <p>4) Seletuskiri. Eelnõu § 4 (TTOS § 24 prim lg 1 muutmine ja sõnastamine) Tutvudes eelnõu ja seletuskirjaga, asub Tööinspeksioon seisukohale, et seletuskirjas peab olema selgemalt ja üheselt mõistetavamalt kirjas see, et Tööinspeksioon ei töötle sisuandmeid, vaid Tööinspeksiooni andmekogu vahendab päringut ja autendib kasutaja. Seega teeb siinkohal Tööinspeksioon järgmise ettepaneku: - Täiendada seletuskirja järgmiselt (seletuskiri, lk 6, 1.lõik): „...tööandja saab tutvuda Statistikaameti koostatud organisatsiooni soolise palgalõhe näitajatega töötervishoiu ja</p>	<p>töötlus Statistikaametis. Töökeskkonna andmekogu roll on võimaldada tööandja esindaja autentimist, päringu edastamist ning näitajate ajutist kuvamist tööandjale. Tööinspeksioon ei tee Palgapeegli näitajate sisulist statistilist töötlust ega saa juurdepääsu Statistikaametis töödeldavate alusandmete sisule. Näitajad edastatakse tööandjale X-tee kaudu ning neid ei salvestata töökeskkonna andmekogusse püsivalt.</p> <p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja sõnastust täpsustatakse. Isikuandmete töötlemisega kaasneva riive kirjeldamisel kasutatakse sõnastust „proportsionaalne“ ning andmetöötlustega seotud riskide kirjeldamisel sõnastust „ei kaasne olulisi täiendavaid riske“. Muudatused täpsustavad seletuskirja ning väldivad liiga absoluutseid hinnanguid andmetöötluste mõju ja riskide kohta.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>tööohutuse seaduse § 241 alusel loodud töökeskkonna andmekogu kaudu, millele Tööinspeksioon tagab tehnilise ligipääsu ja kasutaja autentimise, kuid ei teosta sisulist statistiliste andmete töötlemist. Statistikaametis viiakse läbi automaattöötlus ja näitajad edastatakse X-tee kaudu tööandjale ilma, et Tööinspeksioonil tekiks juurdepääs töödeldavate andmete sisule.</p> <p>5) Seletuskiri (lk 10, 3.lõik 5.lause ja 4.lõik )  a) Seletuskirja kohaselt (lk 10, 3.lõik 5.lause) „Kuna töötlus on reguleeritud ning toimub minimaalse kaasneva negatiivse mõjuga, võib pidada ka võimalikku kaasnevat riivet ebaoluliseks ehk väheseks.“ Tööinspeksioon leiab, et eelpool toodud lause ei ole üheselt ja selgelt mõistetav. Seega, Tööinspeksioon teeb siin järgmise ettepaneku seletuskirja ((lk 10, 3.lõik 5.lause) täiendamiseks: „Kuna töötlus on reguleeritud ning toimub minimaalse kaasneva negatiivse mõjuga, võib pidada ka võimalikku kaasnevat riivet proportsionaalseks.“ b) Seletuskirja kohaselt (lk 10, 4.lõik) „Kuna tegemist on kontrollitud keskkonnaga ning töötlus toimub juba loodud riigi infosüsteemile kuuluvas andmekogus, ei kaasne praegusel juhul eelnõus käsitletud andmete lisandumisel lisariske.“ Tööinspeksioon leiab, et eelpool toodud</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>lause ei ole üheselt ja selgelt mõistetav. Seega, Tööinspeksioon teeb siin järgmise ettepaneku seletuskirja ((lk 10, 4.lõik) täiendamiseks: „Kuna tegemist on kontrollitud keskkonnaga ning töötlus toimub juba loodud riigi infosüsteemile kuuluvas andmekogus, ei kaasne praegusel juhul eelnõus käsitletud andmete lisandumisel olulisi täiendavaid riske.“</p>	
<p><b>Eesti Tööandjate Keskliit</b></p>	<p>1. Täname, et küsite Eesti Tööandjate Keskliidu arvamust töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule, millega võetakse osaliselt üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970.</p> <p>Toetame eelnõu eesmärki muuta värbamisprotsessides töötasu läbirääkimise protsessi läbipaistvamaks ning tagada naiste ja meeste võrdse või samaväärse töö võrdne tasustamine.</p> <p>Samas leiame, et eelnõu ei arvesta piisavalt tükitöö tasustamise eripäradega. Praktikas kujuneb töötasu sageli töötaja panuse ja töö kvaliteedi alusel ning see selgitatakse ka värbamisprotsessis. Tükitöö puhul on tasustamise alused sooneutraalsed ning võrdne kohtlemine tagatud. Selguse huvides, teeme ettepaneku täpsustada eelnõus või</p>	<p><b>Selgitame.</b> Kui tegemist on töösuhtega, siis eeldab see tunnitasu, mis ei või olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammääradele vastav tunnitasu, ja vastavalt kokku lepitud koormusele igakuist töötasu. Kui sellele lisandub tükitasu arvestus, siis võib tööandja loomulikult asjakohasel moel seda infot anda. Täpset info esitlemise viisi seaduses selles osas paika ei panda, kuna eeldatavasti on see täpsest tasustamise korrast.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	seletuskirjas, millisel kujul tuleb avaldada eeldatav töötasu tükitöö puhul.	
	<p>2. Eelnõus toodud palgapeegli teenus on Tööandjate keskliidu hinnangul põhjendatud ja kasulik ennetuslik analüüsitööriist, mis aitab tuvastada võimalikke soolisi palgalõhesid ilma täiendavat halduskoormust tekitamata.</p> <p>Oleme seisukohal, et seaduses tuleb selgelt sätestada palgapeegli teenuse vabatahtlikkus, selle kasutamine üksnes tööandja taotlusel ning ligipääsu piirang näitajatele ainult tööandjale, tagades andmete ajutise kuvamise ja anonüümsuse.</p> <p>Tegemist peab olema tööandja sisese enesehindamise tööriistaga, mitte tõendiga</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Palgapeegli regulatsiooni lisatakse selguse huvides kasutamise vabatahtlikkus.</p> <p><b>Selgitame</b>, et seadus ei peaks täpsustama negatiivseid asjaolusid (tõsi küll – erandkorras sätestatakse õigusselguse huvides TTOSis, et palgapeegli näitajaid ei salvestata). Kuna palgapeegel on riigi poolt pakutav teenus, siis saab palgapeegel olla kättesaadav vaid neile osapooltele, kes on vastavalt teenuse õiguslikule alusele kindlaks määratud. Seega on palgapeegel kättesaadav vaid tööandjale – tööandja saab ise määrata, kes tema esindaja antud teenuse puhul on, see tähendab, et tavaliselt antakse tööandja poolt palgapeegli kasutusõigus näiteks personalitöötajale. Palgapeegli kasutusõiguse andmises on tööandja vaba ja sellesse riik ega seadus ei sekku.</p> <p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Kooskõlastusel käinud eelnõus välja pakutud SoVSi § 11<sup>1</sup> sätestas, et „soolise palgalõhe näitajaid töökeskkonna andmekogusse ei salvestata“. Sarnane täpsustus lisatakse selguse</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>töövaidlustes ega alusega kolmandatele isikutele ligipääsu nõudmiseks.</p> <p>Kuna tegu on statistilise üldistusega, mida tööandja ei kontrolli, ei tohi sellest tekkida ootust, et tööandja peab selle abil tõendama diskrimineerimise puudumist või võimaldama juurdepääsu teiste töötajate palgaandmetele.</p>	<p>huvides ka TTOSi § 24<sup>1</sup> lõikesse 4. See tähendabki seda, et näitajate sisu salvestuda ei tohi.</p> <p><b>Selgitame.</b> Lisaks kommenteerime ettepanekut panna paika, et palgapeedli näitajaid ei saa kasutada tõendina sama või võrdväärse töö hindamisel töövaidlustes või voliniku menetlustes. See oleks vastuolus senise kohtupraktika ja palkade läbipaistvuse direktiivi artikliga 19. Ei ole võimalik etteulatavalt ja absoluutselt piirata palgapeedli näitajate kasutamist vaidlustes. Küll aga on tõsi, et palgapeedli näitajad ei tõenda iseenesest diskrimineerimist ega selle puudumist ning neist ei saa järeldada, et sama ISCO koodiga töötajad teevad sama või võrdväärset tööd. Selles osas viime seletuskirja sisse selgituse, et oleks arusaadav, et palgapeedlist ei saa järeldada ei diskrimineerimise toimumist või mittetoimumist ning tööde samaväärsust. Seega palgapeedli näitajad ei ole mõeldud diskrimineerimise tuvastamiseks ja neist ei saa automaatselt diskrimineerimist järeldada, kuid kuna vaidlustes kasutatavate tõendite asjakohasuse üle otsustab töövaidluskomisjon, volinik või kohus, siis ei ole võimalik etteulatavalt piirata palgapeedli näitajate kasutamist, juhul, kui see on asjakohane ning vaidlustes tõendina esitatud.</p> <p>Juhul, kui töötaja pöördub tööandja poole kahtlusega soolise diskrimineerimise osas töötasude osas, näiteks SoVS § 7 lõige 2 alusel, siis on tööandja otsustus see, kuidas ja mis andmeid jagada, et selgitada diskrimineerimise mittetoimumist. Sellisel juhul kehtib ka TLSist (§ 28 lg 2 p 13) tulenev põhimõte, mille järgi ei tohi tööandja töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid [teisele] töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
Feministeerium	<p>1. Täname kutse eest avaldada arvamust. Peame oluliseks seaduse eelnõu eesmärki suurendada palkade läbipaistvust värbamisel. Suur sooline palgalõhe on Eesti naistele väga terav probleem, mille mõjud ulatuvad tunduvalt kaugemale kui vaid tööelu. See mõjutab kõiki hüvitisi, mis põhinevad palgal, muuhulgas näiteks naiste töövõimetushüvitist. Samuti mõjutab sooline palgalõhe naiste pensione ja ka seda, kui palju neid riigipoolse panuse ja maksusoodustuste kaudu vabatahtliku pensionikogumisega seoses toetatakse.</p> <p>Tervitame plaani töölepingu seadust täiendada, ent meie hinnangul on kindlasti vaja tervikuna ja õigel ajal üle võtta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2023/970.</p> <p>Peame seda väga oluliseks sammuks õiglasema tööturu suunas.</p> <p>Eelnõu § 1 punktiga 1 täiendatakse TLS-i § 11 lõiget 21' sätestades, et "tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust."</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Eelnõusse lisatakse, et tööandja esitab teabe kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Eelnõu § 2 punktiga 1 täiendatakse ATS-i § 18 lõiget 1' sätestades, et "ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutuses või muul viisil enne värbamisvestlust."</p> <p>Info töötasu kohta peab olema esitatud töökuulutuses või selle puudumisel taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks kirjalikult. Praegu jätab fraas "muul viisil enne töövestlust" võimaluse edastada info näiteks telefonivestluses või suuliselt füüsilisel kohtumisel, mis ei võimalda taasesitamist.</p> <p>Palgavahemiku avaldamine töökuulutuses vähendaks tööandjate halduskoormust, kuna nad ei peaks individuaalsetele päringutele vastama ega tegelema kandidaatidega, kelle jaoks ei vasta oodatav palk pakutule. Töökuulutuses palgavahemiku avaldamine on elementaarne palkade läbipaistvuse meede, et juba samas organisatsioonis või valdkonnas töötavad inimesed teaksid, mis palgatasemega uusi kolleege värvatakse. Läbipaistvus vähendab diskrimineerimise riski, salatsemine suurendab seda.</p> <p>Palume muuta TLS-i § 11 lg 21' sõnastust nii, et "tööandja esitab töölesoojijale teabe</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta töökuulutuses kirjalikult või kuulutuse puudumisel muul taasesitataval viisil enne töövestlust.”</p> <p>Vastav muudatus tuleb teha ka TLS-i § 115 lg 1.</p> <p>Palume muuta ATS-i § 18 lg 1’ sõnastust nii, et “ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta konkursikuulutuses või kuulutuse puudumisel muul taasesitataval viisil enne värbamisvestlust.”</p>	
	<p>2. Toetame eelnõu § 2 punktidega 2-5 tehtavaid muudatusi TLS-i, mis lisaks diskrimineerimise ennetamisele suurendavad õigusselgust ja tõhustavad järelevalvet.</p> <p>Lisaks TLS-i tugevdamisele rõhutame jätkuva kommunikatsiooni vajadust, mis kestaks projekti PALK lõpust (31.12.2026) kauem – eriti olukorras, kui direktiivi ei võeta kohe üle. Vaatamata projekti tegevustele ning MKM-i kodulehelt leitavatele abivahenditele, mis aitavad tööandjatel muuhulgas objektiivselt „samaväärset tööd“ hinnata, on meie hinnangul avalikkuses ikka veel enim eksiarvamusi selle kohta, nagu peaks iga tööandja Eestis ainult oma jõududega seda mõistet sisustama hakkama.</p>	<p><b>Võtame teadmiseks.</b></p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Viimaks soovime juhtida tähelepanu sellele, et palkade läbipaistvuse direktiivi täielikust ülevõtmisest loobumine, eriti nii lühidalt enne tähtaega, murendab usaldust valitsuse vastu.</p> <p>Sellise käitumise üks esmaseid tagajärgi on legitiimsuse kriis: kui inimesed või organisatsioonid ei usu enam, et valitsus peab oma sõna, siis võidakse hakata kahtlema tema õiguses üldse otsuseid teha. Seetõttu rõhutame veel kord, et direktiiv tuleks üle võtta tervikuna ja õigel ajal, mitte valikuliselt ja trahviriskiga määramatus tulevikus.</p>	
<b>Rahandusministeerium</b>	<p>1. Palume täiendada eelnõu § 2 avaliku teenistuse seaduse § 13 teksti täiendamisega teise lausega järgmises sõnastuses:</p> <p>„Palga suurust määrates peab ametiasutus tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“.</p> <p>Selgitus: töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt võetakse eelnõuga osaliselt üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Muudatus eelnõusse ja seletuskirja sisse viidud. Siiski on sõnastust Rahandusministeeriumiga konsulteerides natuke kohendatud tulenevalt tagasisidest, mis tõi välja, et töötasu määramine on eksitav, kuna tegemist on kokkuleppega. Sellest tulenevalt on ka ATSi säte sõnastuses jäädud üldisema variandi peale: „Ametiasutus peab tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“</p>

<b>Märkuse või ettepaneku esitaja</b>	<b>Märkuse või ettepaneku sisu</b>	<b>Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus</b>
	<p>tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist. Töölepingu seaduse muudatus ei ole uus regulatsioon, samasisulise keelu sätestab täna juba soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 2 lõike 2 punkt 3. Muudatuse eesmärk on siiski sätestada ka selgesõnaliselt töölepingu seaduses tööandja kohustus töötasu suuruse määramisel tagada naiste ja meeste võrdse või samaväärse töö võrdne tasustamine. Ametnike ja töötajate ühetaolise kohtlemise tagamiseks ametiasutustes on otstarbekas ja vajalik samasugune regulatsioon sätestada ka avaliku teenistuse seaduses. Palga all on antud sättes mõeldud nii põhi- kui muutuvpalka. Lisatasude puhul on nende määrad täna avaliku teenistuse seaduses kehtestatud ja seal ametiasutusel paindlikkust ei ole (v.a valveaja lisatasu, mis peab moodustama vähemalt 1/10 põhipalgast).</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>2. Seletuskirjast puudub osa „Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud”. Kui kulusid ja tulusid eelnõuga ei kaasne, siis peab olema ka see seletuskirjas selgelt välja toodud.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Muudatus seletuskirja sisse viidud.</p>
<p><b>Andmekaitse Inspeksioon</b></p>	<p><b>1. Palgapeegel</b>  Eelnõu § 3 punktiga 1 täiendatakse soolise võrdõiguslikkuse seadust (SoVS) §-ga 11<sup>1</sup> sätestamaks  õiguslikku alust palgapeegli teenusele ehk tööandja juurdepääsule soolise palgalõhe näitajatele. Seletuskirja kohaselt tagab säte võrdsed võimalused igale tööandjale, selge arusaama töötlemise eesmärgist ja lubatud töötluse ulatusest ka töötajale ja Statistikaametile. Paraku ei saa AKI sellise optimistliku järeltulemusega nõustuda ning näeb kavandatavas regulatsioonis mitut probleemkohta.</p> <p>Kuna SoVSi § 11<sup>1</sup> näol on tegemist isikuandmete töötlemise eraldiseisva</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Nõustume, et RStS § 35 lõiget 2 ei saa käsitada töötajate isikuandmete töötlemise õigusliku alusena olukorras, kus töötaja ei ole nõusolekut andnud. Seletuskirja täpsustatakse selles osas. Palgapeegli teenuse puhul ei ole töötajate isikuandmete töötlemise aluseks töötaja nõusolek ega tööandja nõusolek töötaja eest, vaid kavandatav SoVS § 11<sup>1</sup> (tuginedes IKÜM artikli 6 lõike 1 punktiga e), millega sätestatakse Statistikaameti õigus ja ülesanne töödelda tööandja taotlusel kindlaksmääratud andmeid soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks. Tööandja taotlus on teenuse käivitamise tingimus, mitte töötaja isikuandmete töötlemise nõusolekupõhine alus.</p> <p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Seletuskirja ja eelnõu sõnastust täpsustatakse, et palgapeegli teenuses töödeldavate andmete liigid ja allikad oleksid selgemalt piiritletud. Palgapeegli eesmärgil ei töödelda diagnoosi ega tervises seisundi sisulist kirjeldust, vaid ajutiselt töölt eemalviibimise liiki ja kestust üksnes töökoormuse arvestamiseks. Ainult</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>eesmärgiga, peab seda võimaldav õiguslik alus olema piisavalt selge, sh peab vastav norm selgelt piirama isikuandmete ulatuse, nimetama isikuandmete liigid vähemalt kategooriate täpsusega ning määrama andmete säilitamise aja. Praegune eelnõu sõnastus ei anna selget ülevaadet töödeldavatest andmetest ega nende päritoluallikatest.</p> <p>Seletuskirjas (vt lk 4) täpsustatakse, et kavandatud seaduse norm loob seadusliku aluse isikuandmete töötlemiseks. Seejuures viidatakse riikliku statistika seaduse (RStS) § 35 lõikele 2, mille alusel võib riikliku statistika tegija ehk Statistikaamet avaldada isiku otsest või kaudset tuvastamist võimaldavaid andmeid tema nõusolekul. Juhime tähelepanu, et kuigi andmeid andmekogudesse esitab tööandja, on tegu siiski töötajate isikuandmetega, seega viidatud RStS § 35 lõige 2 ei saa olla töötaja isikuandmete töötlemise aluseks juhul, kui just töötaja ei ole oma nõusoleku andnud.</p> <p>Eelnõu kohaselt eeldab teenuse kasutamine mh töösuhte andmete ja ajutise eemalviibimise andmete töötlemist. Vastavalt palgapeegli metoodilises kirjelduses toodud tabelile (vt lk 11-12) toimub andmevahetus</p>	<p>eemalviibimise kestusest ei piisa, kuna on vaja arvestada töötatud aega perioodis, et välja arvestada kuupalk. Samuti täpsustatakse eelnõus ja seletuskirjas andmeallikaid.</p> <p><b>Arvestatud osaliselt.</b> Seletuskirja täpsustatakse töödeldavate ajutise eemalviibimise andmete ulatuse osas. Selgitame siin ka täpsemalt. Palgapeegli näitajate arvutamiseks ei ole vajalik töödelda ajutise eemalviibimise täpseid algus- ja lõpukuupäevi, kuid vajalik on info selle kohta, millises kuus või arvestusperioodis eemalviibimine toimus, et töötasu- ja töökoormusandmed oleksid võrreldavad. Üksnes aasta koondsumma ei võimaldaks korrektselt siduda eemalviibimist sama perioodi töötasuandmetega.</p> <p>Statistikaamet kasutab palgapeegli eesmärgil andmeid üksnes ulatuses, milles need on talle seadusest tulenevalt kättesaadavad ja vajalikud Palgapeegli näitajate arvutamiseks. Statistikaamet kasutab palgapeegliks näitajate arvutamiseks vaid andmeid, mis on talle kättesaadavad riikliku statistika programmi täitmiseks. Minimaalsuse põhimõtte järgimiseks ei kasutata palgapeegli arvutustes kõiki laekuvaid andmeid, vaid üksnes neid andmeelemente, mis on vajalikud soolise palgalõhe näitajate arvutamiseks, eelkõige eemalviibimise liik ja aeg asjakohases arvestusperioodis. Eraldi andmeväljastuse loomine, mille puhul Tervisekassa või muu andmeandja edastaks samu andmeid palgapeegli jaoks teisel kujul, ei oleks proportsionaalne ega vähendaks sisuliselt andmetöötluse ulatust, kui Statistikaamet saab olemasolevast andmekoosseisust kasutada vaid vajalikku minimaalset osa.</p> <p><b>Arvestatud.</b> Eelnõu täiendatakse MKSi täiendusega lisades Statistikaametile maksuandmete jagamise aluse hulka SoVS-is</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>nelja suure riikliku andmekoguga (MTA, Statistikaamet, Tervisekassa, SKAIS). Tabelist nähtub, et kaasatakse Tervisekassa ja Sotsiaalkindlustusameti (SKAIS) andmed.</p> <p>Isegi kui edastatakse vaid haiguslehe algus- ja lõpukuupäev, on tegemist siiski andmetega isiku terviseliku seisundi (ajutine töövõimetus) kohta. SKAIS-ist saadavad lapsepuhkuste ja puudega lapse vanema puhkuste andmed riivavad isiku perekonnaelu puutumatust. Eelnõu tekstist ei tule aga välja, et ei ole palgapeegli teenuse raames töödeldakse isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) artikli 9 tähenduses eriliigilisi isikuandmeid (terviseandmed) või sotsiaalkaitsega seotud tundlikku infot.</p> <p>Isikuandmete töötlemist võimaldav norm peab selgelt viitama isikuandmete allikatele, kuid eelnõu praeguse sõnastuse järgi ei ole üheselt selge, millistest andmekogudest andmed päritakse. Antud juhul ei piisa sellest, et võimalikele andmeallikatele on viidatud metoodilises kirjelduses või seletuskirjas, kuna eelnõu teksti sõnastus ise ei piira andmete saamist ka teistest andmekogudest. Ühtlasi jääb küsitavaks, millisel õiguslikul alusel teeb Statistikaamet päringut maksukohustuslaste registrisse, arvestades, et</p>	<p>sätestatud ülesannete täitmise. Lisaks täpsustame seletuskirja. Nõustume, et palgapeegli teenuse läbipaistvuse tagamiseks peab olema selgelt arusaadav, milliseid andmeliike kasutatakse, millistest andmeallikatest andmed pärinevad ning millisel eesmärgil neid töödeldakse.</p> <p>Samas ei tähenda asjaolu, et andmed on algselt kogutud või esitatud teise andmekogu eesmärgil, et neid ei võiks seaduses sätestatud uuel eesmärgil kasutada. Eesti õiguskorras on andmekogude vaheline andmevahetus ja andmete riskikasutus lubatav, kui selleks on seadusest tulenev õiguslik alus, määratud eesmärk, piiritletud andmekoosseis ning selge vastutus. Palgapeegli puhul luuakse selline alus kavandatava SoVS § 11<sup>1</sup>-ga.</p> <p>Palgapeegli eesmärgil ei muudeta algandmekogude eesmärke selliselt, nagu MTA, Tervisekassa või SKAIS koguksid andmeid palgapeegli jaoks. Need asutused koguvad andmeid jätkuvalt oma seadusest tulenevate ülesannete täitmiseks. Palgapeegli puhul on tegemist eraldi töötlemisega, mille eesmärk on võimaldada Statistikaametil koostada tööandja taotlusel organisatsiooni soolise palgalõhe statistilised näitajad.</p> <p>Seletuskirja täpsustatakse, et palgapeegli näitajate arvutamisel kasutatakse üksnes eesmärgi saavutamiseks vajalikke töösuhte, töötasu ja ajutise töölt eemalviibimisega seotud andmeid. Ajutise eemalviibimise andmeid kasutatakse töökoormuse arvestamiseks asjakohases arvestusperioodis ning tööandjale ei kuvata töötajate individuaalseid haiguslehe, lapsepuhkuse või muid eemalviibimise andmeid, vaid üksnes statistilised soolise palgalõhe näitajad.</p> <p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja täpsustatakse vastutavate töötlejate rollide osas. Palgapeegli näitajate arvutamisel on Statistikaamet vastutav</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>register sisaldab ka maksusaladust, mille avaldamine on lubatud</p> <p>maksukorralduse seaduse § 29 punkti 11 alusel ainult riikliku statistika seaduses sätestatud ülesannete täitmiseks statistikatöö tegemisel.</p> <p>Täpsustamist vajab ka töödeldavate andmete ulatus. Näiteks küsitav on kas soolise palgalõhe tuvastamiseks on tingimata vaja teada puudega lapse vanema puhkuse täpseid kuupäevi või piisaks sellest, kui Statistikaametile edastatakse vaid koondsumma töötaja aasta jooksul sotsiaalkindlustusega kaetud põhjustel eemalviibimise päevadest. Metoolise kirjelduse tabel viitab, et tehakse täiemahuline andmete päring, mitte ei piirdata vähima vajalikuga.</p> <p>Läbipaistvuse mõttes tekib probleem andmete töötlemise eesmärgiga. Tööandja esitab andmed MTA-le (TÖR ja TSD) maksudeklaratsiooni eesmärgil. Töötaja eeldab, et tema haiguslehe andmed liiguvad Tervisekassast tööandjale hüvitise maksmiseks, mitte Statistikaametile palgapeegli teenuse raames. Kuna eelnõu ei ütle piisavalt selgelt, milliseid andmeid täpselt kasutatakse palgapeegli teenuse jaoks</p>	<p>töötaja ulatuses, milles ta töötleb seaduses sätestatud ülesande alusel andmeid soolise palgalõhe näitajate koostamiseks ja edastatud näitajate kuvamise ulatuses on vastutav töötaja Tööinspeksioon. Tööandja taotlus on teenuse kasutamise ja päringu käivitamise tingimus, kuid see ei tähenda, et Statistikaamet töötleks andmeid tööandja volitatud töötlejana või tööandja juhiste alusel. Tööandja vastutab nende andmete ja palgapeegli tulemuste edasise töötlemise eest, mida ta pärast tulemuste kuvamist oma organisatsioonis ise kasutab. Seletuskirja täpsustatakse ka töökeskkonna andmekogu rolli osas, et tegemist on tehnilise ligipääsu- ja kuvamiskanaliga, mitte palgapeegli näitajate sisulise statistilise töötlejaga.</p> <p><b>Selgitame.</b> Statistikaameti andmete säilitamist ei ole eelnõus ega seletuskirjas käsitletud, kuna Statistikaamet ei säilita palgapeegli teenusega seoses andmeid. Statistikaameti andmete töötlemise ulatus on eelnõus kajastatud. Selgitame täpsemalt. Palgapeegli teenuseks kasutab amet andmeid, mis on talle edastatud riikliku statistika ülesannete täitmiseks ja andmeid töödeldakse ainult juhul, kui tööandja teenust kasutab. Iga kord, kui tööandja päringu teeb tehakse automaatarvutused uuesti ja edastatakse näitajad ilma näitajaid salvestamata. Seetõttu ei säilita Statistikaamet palgapeegli teenusega seoses andmeid ega näitajaid. Kvartaalne uuendamine, mida Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koduleht ja palgapeegli metoodika kirjeldavad tähendab seda, et üks kord kvartalis lisanduvad palgapeeglisse kõige hiljutisemad andmed. Seda aga ainult juhul, kui tööandja palgapeegli päringu teeb.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>ning kust neid saadakse, ei saa mõistlikult eeldada, et töötaja ajutise eemalviibimise detailsed andmed on osa sellest teenusest.</p> <p>Kavandatud SoVSi § 11<sup>1</sup> lõige 1 sätestab, et Statistikaamet töötleb andmeid tööandja taotlusel. Kui andmeid töödeldakse tööandja taotlusel, siis jääb selgusetuks, kes on vastutav töötaja. Seletuskirja punktis 6.4 on märgitud, et vastutav töötaja – olgu ta tööandja töösuhtes või Statistikaamet oma ülesannete täitmisel, vastutab võimaliku väärkasutuse eest. Eelnõu pinnal ei ole seega võimalik tuvastada, kes on vastutav töötaja konkreetses protsessis.</p> <p>Selgust vajab ka andmete säilitamise küsimus. Kavandatud SoVSi § 11<sup>1</sup> lõige 3 ütleb, et andmeid ei salvestata TI andmekogusse, kuid selgusetuks jääb, kas ja kui kaua hoiab neid andmeid enda juures Statistikaamet. Maksu- ja Tolliameti kodulehel teenuse kirjelduse juures on täpsustatud, et päritud andmed uuendatakse kvartaalselt. Seega on arusaamatu, kas tööandja poolt teenuse käivitamisel tehakse igakordselt uus päring registrisse või kasutatakse varem kogutud andmed.</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>Eeltoodust lähtuvalt leiame, et palgapeegli teenust reguleeriva sätte sõnastus on liiga üldsõnaline, samas eeldab teenus laiaulatuslikku ja tundlikku andmevahetust. Palume sätte sõnastus parandada ning täpsustada andmeliigid, sh eristada eriliigilised andmed (sh nt märkida, et töödeldakse üksnes eemalviibimise aega ja liiki, ilma diagnoosita), selgemalt määrata säilitustähtaeg, sh ka juhul, kui andmed kohe kustutatakse, ning täpsustada vastutuse jagamine töandja ja Statistikaameti vahel.</p>	
	<p><b>2. Töökeskkonna andmekogu volitusnorm</b>  Eelnõu §-ga 4 nähakse ette töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muutmine. Kavandatavas TTOS § 24<sup>1</sup> lõikes 1 ei ole välja toodud isikuandmete kategooriaid. TTOS § 24<sup>1</sup> lõige 3 annab küll üldise loetelu sellest, mille kohta andmeid kogutakse, kuid isikuandmetele viitab ainult punkt 1 (füüsilise isiku üldandmed). Samas kogutakse andmekogusse ilmselgelt rohkem andmeid kui ainult üldandmed, sh nt kogutakse ka surmaandmeid, ametinimetusi, mis ei liigitu üldandmete alla. Samuti töödeldakse töökeskkonnas toimunud õnnetuste, tööõnnetuste, tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste kohta kogutu</p>	<p><b>Selgitame.</b> Teeme vastavad muudatused menetluses olevas Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning tervishoiuteenuste korraldamise seaduse muutmise seaduse eelnõus, kus korrastatakse täpsustatakse ja uuendatakse terviklikult andmekogus töödeldavate andmete koosseise.</p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>terviseandmed, sh nt ka diagnoosid ehk kogutakse ka eriliiki isikuandmeid.</p> <p>Korrastamist vajab ka andmete säilitamise regulatsioon. Volitusnorm loetleb küll teatud andmekategooriad, kuid põhimäärus sisaldab palju enamat (nt nõusolekud säilitatakse 5 aastat, kaebused ja vihjed 3 aastat, ennetus- ja teavitustegevusega seotud andmed 10 aastat, lepitusmenetlusega seotud andmed 5 aastat, ekslikult esitatud andmed 3 aastat). TTOS § 24<sup>1</sup> lõige 4 nende andmete säilitamist ette ei näe. Pealegi ei ole selge, mis eesmärgil peaks ekslikult saadud andmeid üldse säilitama.</p> <p>TTOS § 24<sup>1</sup> lõige 5 ei näe ette, et põhimääruses võiks säilitamise tähtaegu sätestada. Viitatud lõike punkt 4 puudutab küll säilitamist, kuid mitte tähtaegu, vaid säilitamise korda ehk kus ja kuidas säilitatakse.</p> <p>Juhime tähelepanu, et andmekogu eesmärk tuleks seaduse volitusnormis selgemalt lahti kirjutada. Andmekogu eesmärk ongi volitusnormi tuum ja peaks andma vastuse küsimusele, millisel eesmärgil, milliste ülesannete täitmiseks andmekogu on asutatud. Sealjuures, mida tundlikumad andmed, seda intensiivsemalt isiku põhiõigusi riivatakse ja seda üksikasjalikum peab olema</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>täitevvõimu tegutsemise aluseks olev volitusnorm.</p> <p>Andmekaitse Inspeksioon on esitanud andmekogu volitusnormi ja põhimääruse regulatsiooni puudutavaid sarnaseid tähelepanekuid 29.12.2025 arvamuses eelnõule nr 2.3-5/25/4040-2. Palume neile tähelepanu pöörata ka käesoleva eelnõu puhul.</p>	
Eesti Advokatuur	<p>1. Tööõiguse komisjon juhib tähelepanu, et direktiivi teadlik osaline ülevõtmine annab Euroopa Komisjonile aluse rikkumismenetluse algatamiseks ELTL artikli 258 alusel, mis lõpeb reeglina trahviga Euroopa Kohtu otsuse alusel.</p> <p>Direktiivi mehhanismid on omavahel tihedalt seotud ja moodustavad terviku – osaline ülevõtmine ei taga direktiivi tõhusa toime põhimõtet. Näiteks on direktiivi artikkel 4 terviklik ülevõtmine (tööandja kohustus kehtestada töötasustruktuurid, mis võimaldaks hinnata töötajate olukorra võrreldavust töö väärtuse seisukohast,</p>	Võtame teadmiseks.

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>läheldes objektiivsetest sooneutraalsetest kriteeriumidest) eelduseks järgnevate sätete, sealhulgas näiteks artikkel 5 lõike 1 (eelno § 1 p 1) tõhusale ülevõtmisele ja rakendamisele. Direktiivi kohaselt tuleb tööle soovijale anda „<i>teavet asjaomasel ametikohal objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumite alusel makstava algtöötasu või selle vahemiku kohta</i>“, mis eeldab, et tööandja on hinnanud tööde väärtust ja kehtestanud töötasustruktuurid, millel kandidaadile avaldatav info põhineb. Direktiivi artikli 18 lõige 2 näeb ette tõendamiskohustuse ümberpöördumise olukorras, kus tööandja on jätnud täitmata direktiivi artiklites 5, 6, 7, 9 ja 10 sätestatud kohustused – sellisel juhul peab tööandja tõendama, et diskrimineerimist ei toimunud. Kui artiklid 6, 9 ja 10 jäävad ülevõtmata, jääb see tugevdatud kaitse töötajatele nõuetekohaselt kohaldamata.</p> <p>Direktiivi mitteülevõtmine ei tähenda siiski, et direktiivist tulenev regulatiivne mõju jääb täielikult saabumata - see tähendab üksnes seda, et mõju saabumine muutub keerulisemaks ja koormavamaks nii isikutele kui ka kohtusüsteemile. Riigisisised kohtud</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>on kohustatud tõlgendama kehtivat õigust nii palju kui võimalik kooskõlas direktiivi eesmärkidega. Selline tõlgendamisprotsess võib olla ajamahukas, koormab kohtusüsteemi ning võib nõuda Euroopa Kohtule eelotsuse küsimist, mis kulutab täiendavaid ressursse. Lisaks tuleb arvestada, et ELi põhiõiguste harta artiklis 21 sätestatud diskrimineerimise keelule ja ELTL artiklis 157 sätestatud võrdse tasustamise põhimõttele on Euroopa Kohtu praktikas omistatud vahetu mõju eraõiguslike isikute vahelistes suhetes: need sätted on iseenesest piisavad, et luua töötajatele subjektiivseid õigusi, millele kohtus vahetult tugineda ka ilma direktiivi täieliku ülevõtmiseta. Seda on käsitatud näiteks Euroopa Kohtu otsuses 22.01.2019 asjas <a href="#">C-193/17</a>, mh p-des 76-78: „Diskrimineerimise keeld on liidu õiguse üldpõhimõttena imperatiivne. //...// Järelikult, kui peaks ilmnema, et riigisiseseid õigusnorme ei saa tõlgendada kooskõlaliselt direktiiviga 2000/78, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski tagama töötajatele harta artiklist 21 tuleneva õiguskaitse ja selle artikli täieliku toime.“ Komisjon leiab seega,</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>et direktiivi mittenõuetekohane ülevõtmine loob õiguslikku ebakindlust ja koormab kohtusüsteemi keerukate tõlgendamisvaidlustega. Lihtsam ja ökonoomsem on koostada kohe terviklik, rakendatav ja arusaadav regulatsioon.</p>	
	<p>2. Eelnõu terminid ei ole kooskõlas ülejäänud kehtiva tööõiguse regulatsiooniga või ei paikne sätted normitehniliselt loogiliselt. Komisjoni hinnangul võiksid olla töötasu puudutavad sätted kõik hes paragrahvis, nt TLS §-s 29, mille pealkiri võiks olla lihtsalt „Töötasu“. Mitmed eelnõu sätted dubleerivad juba kehtivat õigust, samas on valik dubleerimise ja mittedubleerimise osas põhjendamata.</p>	<p><b>Mitte arvestatud.</b> Eelnõus kavandatud sätted on paigutatud TLS-i ülesehitust arvestades sisuliselt sobivatesse paragrahvidesse. Töölesoovijale teabe andmist ja töölesoovijalt andmete küsimist puudutavad sätted paiknevad TLS §-s 11, mis reguleerib tööandja õigust küsida töölesoovijalt andmeid ja töölesoovija teavitamist. Töötasu suuruse määramist puudutav võrdse tasustamise põhimõte on paigutatud TLS §-sse 29, mis reguleerib töötasu. Seetõttu ei ole põhjendatud kõigi töötasu läbipaistvusega seotud sätete koondamine ühte paragrahvi üksnes põhjusel, et need on temaatiliselt seotud töötasuga.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>3. Komisjoni hinnangul on eelnõu §-s 1 p 2 kavandatud täiendus „sissetulekut“ ebapiisavalt direktiivi nõuetekohase ülevõtmise seisukohast ning kannab endas ka normitehnilisi puudusi:</p> <p>Direktiivi artiklist 5 tulenev keeld on absoluutne keeld (mitte pelgalt eeldus), mistõttu tuleb seda eristada kehtiva TLS § 11 lõike 2 eeldusepõhisest lähenemisest. Eeldusepõhisesse lõikesse lisatuna võib tekkida tõlgendamisprobleem - kas töötasu küsimise keeld on absoluutne või ümberlükatav? Komisjoni hinnangul oleks korrektsem lisada eraldi säte, mis sisaldab selget ja absoluutset keeldu küsida kandideerijalt teavet tema praeguste või varasemate töösuhete ajal makstud töötasu kohta.</p> <p>Pelgalt termini lisamine ei selgita tegelikult ka seda, mida tööandja ei või tööle soovijalt täpselt küsida. „Sissetulek“ viitab töötaja igasugusele tulutoovale tegevusele. Direktiiv</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Tulenevalt tagasisidest muutsime eelnõu ja lisasime keelu varasema või praeguse töötasu kohta küsida eraldi lõikena.</p>

<b>Märkuse või ettepaneku esitaja</b>	<b>Märkuse või ettepaneku sisu</b>	<b>Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus</b>
	<p>näeb ette keelu küsida kandideerijalt teavet konkreetselt tema praeguste või varasemate töösuhete ajal makstud töötasu kohta ehk et küsida ei või ajaloolisi palgaandmeid.</p> <p>Pärast täienduse lisamist muutub ebaselgeks sõna „ebaproportsionaalselt“ grammatiline seos lauses „...mis puudutavad ebaproportsionaalselt tööle soovija eraelu, sissetulekut...“. Jääb selgusetuks, kas „ebaproportsionaalselt“ laiendab üksnes väljendit „eraelu“ või hõlmab see ka „sissetulekut“. Kui määrsõna kohaldub mõlemale, tekib mulje, et sissetuleku kohta küsimine on lubatav seni, kuni see ei ole ebaproportsionaalne - mis on aga direktiiviga selgelt vastuolus.</p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>4. Eelnõu §-ga 1 p 3 soovitakse täiendada tööandjate kohustusi sellega, et lisatakse kohustus mitte takistada töötajal avalikustada oma töötasu suurust. Komisjoni hinnangul on selline kohustus ebamäärane. Ja kuigi juba praegu kohaldub töösuhetes põhimõte, et tööandja ei saa keelata töötajatel enda töötasu avaldamast, on selguse huvides soovitatav pigem lähtuda direktiivis toodud konkreetsest juhiseist, et keelata tuleb lepingutingimused, mis takistavad töötajaid oma töötasu kohta teavet avaldamast. Normitehniliselt võiks selline säte paikneda kas töötasu sättes (TLS § 29) või saladuse hoidmise kohustuse sättes (TLS § 22), mitte aga tööandja põhikohustuste loetelus.</p>	<p><b>Mitte arvestatud.</b> Kavandatud sätte paiknemine TLS § 28 tööandja kohustuste loetelus on põhjendatud, kuna regulatsiooni eesmärk on keelata tööandja igasugune tegevus, millega takistatakse töötajal oma töötasu suurust avaldamast. Direktiivi eesmärk ei piirdu üksnes lepingutingimuste või konfidentsiaalsusklauslite keelamisega, vaid hõlmab ka muid tööandja tegevusi, sealhulgas töökorraldusreegleid, juhiseid ja praktikaid, millega töötaja töötasu avaldamist piiratakse. Seetõttu ei oleks sätte paigutamine üksnes TLS § 22 saladuse hoidmise kohustuse juurde piisav, kuna see võiks jätta eksliku mulje, et keelatud on üksnes saladuse hoidmise kokkulepped.</p>



Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>5. Eelnõu §-s 1 p 4 soovitakse täiendada TLS § 29 lg-t 6<sup>1</sup>, kus on kirjas, et tööandja määrab töötasu suuruse – töölepingulises suhtes on töötasu sageli see oluline tingimus, milles pooled peavad kokkuleppe saavutama ja sellises sõnastuses jääb mulje nagu viidataks individuaalse töötasu suuruse kindlaksmääramisele. Kui siin on mõeldud seda, et tööandja peaks oma töötasustruktuuri kujundama selliselt, et naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest oleks tagatud võrdne tasustamine, siis tuleks seda sätet selliselt täpsustada. Komisjoni hinnangul jääb direktiivi poolikul ülevõtmisel ebaselgeks, kuidas tööandjad ilma oma töötasusüsteeme auditeerimata ja ametikohti võrdlemata seda tegema hakkavad. Seletuskirjast ei nähtu, et oleks läbi viidud analüüs juba olemasolevate samasisuliste sätete osas. Näiteks TLS § 3 sätestab, et <i>tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse</i></p>	<p><b>Arvestatud.</b> Eelnõu sätet muudetakse kehtestades põhimõtte TLSis üldisemalt. Lisaks selgitame, et TLSis sätestatakse põhimõtte, et tööandja peab tagama naistele ja meestele sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise konkreetse töötaja töötasu kokku leppimise kontekstis. Kooskõlastusel olev eelnõu ei too Eesti õigusesse muudatusi selles osas, mis puudutab, kuidas tööandja seda tagama peaks. Jätkuvalt ei ole tööandjal kohustust tasustamissüsteemi omada, kuigi on küsitav, kuivõrd tööandja ilma igasuguse tasustamissüsteemi või loogikata suudab tagada naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu, mis on soolise võrdõiguslikkuse seadusega olnud nõutud üle kahekümne aasta.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p><i>kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. SoVS § 6 lg 2 p 3 sätestab, et tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta 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. Tekib küsimus, et kui osad dubleerivad kohustused on eelnõusse lisatud, siis miks ei ole eelnõusse lisatud kohustust tagada, et töökuulutused ja ametinimetused on sooneutraalsed ning värbamisprotsessid viiakse läbi mittediskrimineerival viisil, et mitte kahjustada õigust saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, milline kohustus on samuti soolise võrdõiguslikkuse seadusest tuletatav.</i></p>	

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>6. Komisjoni hinnangul on tervitatavad sätted värbamise osas (eelnõu § 1 p 1), kuna neid tänases õiguses ei eksisteeri. Siiski tekitab küsimusi mõiste „eeldatav töötasu“, mis on mitmetähenduslik. Seletuskirja järgi on eeldatav töötasu töökoha põhitöötasu, kuid eeldatav töötasu sobib vähemasti sama hästi kui mitte paremini kirjeldama tasu, mida konkreetsel ametikohal töötades tavapärastel teenitakse, st põhitöötasu ja varieeruva osa (lisatasud, tulemustasud, preemiad) summa. Just nii võib „eeldatav“ sõna mõjuda - „see, mida võib oodata“ ehk kogu tüüpiline teenimisvõimalus. Direktiiv kasutab terminit „algtöötasu“ (ingl k versioonis "initial pay"), mis ei ole küll mõistena defineeritud, kuid viitab baastasemele ehk põhitöötasule. Komisjoni hinnangul võiks mitmetähendusliku „eeldatav töötasu“ asemel tuua töölepingu seadusesse sisse pigem tavakeeles laialt kasutusel oleva (ja varem kehtinud palgaseaduses defineeritud) põhitöötasu mõiste. Teiseks, võimalus märkida palga</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Kuna esitatud märkusest nähtub, et sõna „eeldatav“ kasutamine võib tekitada praktikas seaduse kohaldamisel erinevaid küsimusi, siis oleme eelnõu § 1 punktist 2, millega täiendatakse TLSi § 11 lõikega 2<sup>2</sup>, selle sõna otsustanud välja jätta. Seega, eelnõus jäädakse lihtsalt sõnastuse „töötasu“ juurde. Ehk tööandjal on edaspidi kohustus esitada töölesoojale teave pakutava töökoha <u>töötasu</u> või selle vahemiku kohta. Selgitame, et me ei soovi TLSi lisada täiesti uut töötasu puudutavat terminit „põhitöötasu“, millest otsustati loobuda juba 2009. aastal, kui hakati koostama praegust TLS-i, ja mida üheski teises TLS-i sättes ei kasutata. Olenemata eelnõu § 1 punktiga 2 lisatavas TLSi § 11 lõikes 2<sup>2</sup> termini „põhitöötasu“ või täiendava sõna „eeldatav“ kasutamisest, saab tööandja enne töövestluse toimumist esitada töölesoojale esialgse, esmase informatsiooni töötasu suuruse kohta, mida saavad seejärel pooled asuda omavahel läbi rääkima. Täpsemad näited selle kohta, kuidas märkida töökuulutuses töötasu või selle vahemikku, on esitatud eelnõu seletuskirjas.</p> <p>Lisaks selgitame juurde, et töötasuvahemiku mõistet seaduses paika ei panda. Täna välja pakutud sõnastuse puhul on oluline, et vahemik eeldab alumist ja ülemist piiri ning kahtlemata ei vasta vahemiku avaldamise nõudele „palk alates alampalgamäärast“. Riikides, kus on töötasuvahemiku avaldamise nõue töökuulutuses ei ole enamasti paika pandud vahemiku määratlust. Seda seetõttu, et mõistlik vahemik on väga varieeruv olenevalt töökohast. Näiteks New Jersey tööministeeriumi ettepaneku järgil ei tohiks vahemiku laius ületada 60% vahemiku alumisest piirist (see tähendaks näiteks, et alumise piiri puhul 2000 eurot oleks maksimaalne ülemine piir 3200 eurot). Leedu avaliku sektori töö tasustamise soovitusel näevad ette,</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mitteamvestatud, mitteamvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>vahemik on laialdaselt tõlgendatav - vahemikud võivad olla sedavõrd suured, et ei anna tööle kandideerijale adekvaatset infot ning kuigi ka direktiiv ise näeb ette palgavahemiku märkimise töökuulutusse, ei pruugi see tegelikku kasu õigusesse tuua ja vajaks täiendavaid juhiseid, et kuidas palgavahemikku märkida.</p>	<p>et palgavahemiku laius oleks +/-15% kuni +/-25% vahemiku keskväärtusest, mis tähendaks näiteks 2000-eurose alampiiri puhul kuni 3333 eurost ülempiiri. Seega on kehtestatud soovituslikes juhistes jõutud pigem üsna laiade vahemikeni, mistõttu ühtse soovitusliku või nõude panemine, ei tundu mõistlik. Küll aga peab kahtlemata antud töötasu vahemik olema asjakohane ja mõistlik.</p>
<p><b>Justiits- ja Digiministeerium</b></p>	<p>1. Palume eelnõu täiendada ja kavandada muudatused, millega tagada Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist, nõuetekohane ülevõtmine Eesti õigusesse selliselt, et ettevõtjate halduskoormus oluliselt ei suureneks, võttes kasutusele olemasolevad siseriiklikud instrumendid. Direktiivi sätted, mis ei näe ette</p>	<p><b>Selgitame.</b> Vastavalt poliitilisele suunisele võetakse antud eelnõuga üle direktiiv vaid osaliselt.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>halduskoormusega nõuete ülevõtmist, tuleb samuti võtta siseriiklikkuse õigusesse üle selliselt, et tagada kooskõla direktiiviga.</p>	
	<p>2. Eelnõu § 1 p-ga 4 kavandatakse täiendada TLS § 29 lõikega 61, sätestades tööandjale kohustuse töötasu suuruse määramisel tagada naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine. Sätte eesmärk on arusaadav ja põhjendatud, kuid ilmselt võib olla muid objektiivseid põhjuseid, miks sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine ei pruugi põhjendatud olla (nt haridustaseme erinevus, kogemuste erinevus, täiendavad oskused vms). Seletuskirjas on selgitatud, et erinev kohtlemine võib</p>	<p><b>Mitte arvestatud.</b> ELi õigus, sh ELTL ja direktiivid sõnastavad võrdse tasustamise sama või võrdväärse töö eest põhimõttena ning eelnõu eesmärk on see põhimõtte ka TLS-is selgelt sätestada. Sätte täiendamine erandiklausliga ei ole vajalik ja võib nõrgendada põhinormi selgust. Võrdse tasustamise põhimõtte ei välista töötasu erinevusi, kui need põhinevad objektiivsetel, asjakohastel, tõendatavatel ja sooneutraalsetel teguritel. Seda on selgitatud seletuskirjas. Seaduse tekstis säilitatakse põhimõtteline sõnastus, mille kohaselt tööandja tagab naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.</p>

Märkuse või ettepaneku esitaja	Märkuse või ettepaneku sisu	Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus
	<p>olla põhjendatud, kui selleks on objektiivne või sooneutraalne põhjus. Palume kaaluda sätte täiendamist selliselt, et ka see osa oleks TLS § 29 lõikes 6 1 öeldud.</p>	
	<p>3. Eelnõu §-ga 4 täiendatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS) töökeskkonna andmekogu eesmärki. Võttes arvesse, et soolise palgalõhe andmeid töökeskkonna andmekogusse ei salvestata (soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 111 lg 3) ja arvestades, et andmekogus säilitatavate andmete säilitustähtajad on sätestatud TTOS § 241 lõikes 4, palume ka andmekogu säilitustähtaegade juures sätestada, et andmeid palkade läbipaistvuse kohta andmekogus ei säilitata. Palume arvestada ka käesoleva kirja lisades</p>	<p><b>Arvestatud.</b> TTOSi lisatakse näitajate mittedalvestamine.</p>

<b>Märkuse või ettepaneku esitaja</b>	<b>Märkuse või ettepaneku sisu</b>	<b>Selgitatud, arvestatud, arvestatud osaliselt, mittearvestatud, mittearvestamise või osalise arvestamise põhjus</b>
	esitatud eelnõu ja seletuskirja failis jäljega tehtud normitehniliste ja keelemärkustega ning märkustega eelnõu mõjuanalüüsi kohta.	