



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

Tööõiguse komisjoni korralise istungi protokoll

28.04.2021. a nr 21
[virtuaalne koosolek]

Istungit juhatas komisjoni esimees Anne Värvimann ja protokollis Karina Paatsi.

Istungist võtsid osa komisjoni liikmed Anne Värvimann, Karina Paatsi, Pirkko-Liis Harkmaa, Rando Maisvee, Anu Kirss, Hanna Pahk, Katrin Sarap ja Aldo Vassar.

Istung algas kell 15.30.
Istung lõppes kell 16.45.

Päevakord:

Sotsiaalministeeriumi poolt 23.04.2021.a edastatud töölepingu seaduse muutmise eelnõule (muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses) kommentaaride ja ettepanekute tegemine.

Arutatud küsimused ja vastuvõetud otsused ning märkused:

1. Üldised märkused eelnõu ettevalmistamisele

1.1. Eelnõu vastavus põhiseadusele

Seletuskirjast ei nähtu, et eelnõu ette valmistamisel oleks hinnatud eelnõu vastavust Põhiseaduse §-st 31 tulenevale ettevõtlusvabadusele.

Seletuskiri: Muutuvtunni kokkulepete sõlmimise eesmärk on võimaldada kasutada jaekaubandussektoris tööaega paindlikult. Kuna jaekaubanduses toimub palju hooajalist kõikumist seoses näiteks kampaaniatega, pühade- ja puhkuseperioodidega, võib tööjõuvajadus selles sektoris olla muutlik. Muutuvtunni kokkulepe aitab tööandjatel paindlikumalt oma töötajate tööaega korraldada ning tulla paremini toime tingimustes, kus töömaht ja tööjõuvajadus suurenevad ajutiselt.

Eestis on mitmeid teisi valdkondi, kus töö on hooajaline ning kus töömaht ja tööjõuvajadus suurenevad ajutiselt. Sellisteks valdkondadeks on nt põllumajandus, hotellindus, toidlustus ning suur osa meelelahutusest suveperioodidel.

Kuivõrd jaekaubandussektor on valitud pilootprojekti selle sektori töö hooajalisuse tõttu, kuid ka paljudes teistes sektorites on töö hooajaline, siis võib esineda risk, et sellise valikuga on diskrimineeritud teisi võrreldavaid sektoreid ja ettevõtjaid, kuivõrd nendel puudub võimalus 2,5 aasta jooksul kasutada paindlikku tööaega, millel on selge finantsiline mõju tööjõukuludele.

Eelnõu kohaselt ei saa muutuvtunni kokkulepet sõlmida rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Seega ei saa muutuvtunde rakendada jaekaubandusettevõtetes, kellel on vähem kui 6 töötajat. Nimetatuga võib esineda risk, et soovitud regulatsiooniga diskrimineeritakse väikeettevõtteid, kellel on viis või vähem töötajat.

Vaatamata pilootprojektile on kavandatava regulatsiooni kehtivuse aeg üsna pikk, mis võib anda vähemalt 6-töötajaga jaekaubandussektorile konkurentsieelise teiste võrreldavate, ent väiksemate ettevõtete ees.



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

1.2. Renditöötajad

Seletuskirjast ei nähtu, kas eelnõu koostamisel arvestati renditöötajate ja jaekaubandussektorile renditööjõu vahendavate teenuste osutajatega ning kasutajaettevõtja kohustusega kohelda renditöötajaid võrdselt teiste töötajatega.

Arvestades seda, et eelnõus sõnastuse kohaselt saavad muutuvtunde rakendada vaid jaekaubanduse tegevusalal tegutsevad tööandjad, kuid renditööjõudu vahendavad tööandjad jaekaubanduses ei tegutse, tuleb järeldada, et nemad muutuvtunde kasutada ei saa, kuigi nende töötajad töötavad kasutajaettevõttes, kelle tegevusvaldkonnaks on jaekaubandus.

Eelnõu kohaselt saab kokkuleppe muutuvtundide kokkulepe sõlmida töötajaga tööandja. Kuna renditöötaja ei ole kasutajaettevõtja töötaja, siis tuleb järeldada, et jaekaubandusettevõtja juures töötavate renditöötajatega kokkulepet muutuvtundide osas sõlmida ei saa. Muutuvtundide vajadus tuleneb jaekaubandusettevõttel esinevast töömahust, kuid ettevõtte, kes kasutab renditöötajaid, ei saa eelnõuga soovitud paindlikkust renditöötajate suhtes kasutada.

Võrdse kohtlemise seaduse § 11¹ lg 2¹ kohaselt *ei või töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, kohaldada ebasoodsamaid [...] tööaja [...] tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale*. Kui muutuvtunnid on renditöötaja jaoks soodne ja sobiv tööajarežiim, ei saa tööandja ega kasutajaettevõtja renditöötajale muutuvtunde pakkuda ning pakkudes seda võimalust nõ üksnes tavatöötajatele võib kasutajaettevõtja kohelda renditöötajaid ebavõrdselt.

Ei ole selge, kas eelnõu ettevalmistamisel arvestati renditöötajate ja renditööjõu vahendajatega või kas analüüsi tulemusena leiti, et neile muutuvtundide regulatsiooni kohaldamine ei ole vajalik või põhjendatud.

1.3. Eelnõu kui pilootprojekt

Advokatuuri tööõiguse komisjon tervitab initsiatiivi viia töölepingu seadusesse muutuvtundide näol sisse teatav paindlikkus tööaja osas. Pandlik tööaeg, sh muutuvtunnid, eksisteerib turul pikka aega, puudunud on aga vajalik õiguslik raamistik sellise tööaja kokku leppimiseks kirjalikus töölepingus. Seega muutuvtundide kontseptsioon ei ole uus. Sarnast või mõnda muud tööaja kokkulepet (nt 0-tunnid) rakendavad tänaseks mitmed riigid (nt Soome, Leedu, Suurbritannia).

Seletuskirjast ei nähtu, kas ja mil määral on eelnõu koostamise käigus tutvutud, arutatud ja analüüsitud teiste riikide pikaajalist praktikat. Arvestades, et paindlik tööaeg on rakendust leidnud mitmetest riikides, ei ole seletuskirja alusel selge, miks ei kaalutud töölepingu seaduse muutmist, arvestades praktikas kasutatavaid tööajakokkuleppeid ning teiste riikide kogemust, vaid peeti põhjendatuks ajutist pilootprojekti.

2. TLS § 43¹. Muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses

Lõige 1

Jaekaubanduse tegevusalal tegutseval tööandjal on õigus sõlmida kirjalikus vormis muutuvtunni kokkulepe töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam ja kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär.



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

Seletuskirja kohaselt on eelnõul kaks eesmärki:

- 1) võimaldada kasutada jaekaubandussektoris tööaega paindlikult. Kuna jaekaubanduses toimub palju hooajalist kõikumist seoses näiteks kampaaniatega, pühade- ja puhkuseperioodidega, võib tööjõuvajadus selles sektoris olla muutlik. Muutuvtunni kokkulepe aitab tööandjatel paindlikumalt oma töötajate tööaega korraldada ning tulla paremini toime tingimustes, kus töömaht ja tööjõuvajadus suurenevad ajutiselt;
- 2) Lisaks on kokkulepete sõlmimise eesmärk vähendada võlaõiguslike lepingute (edaspidi VÕS leping) sõlmimist, mis ei taga tööd tegevatele isikutele piisavat kaitset (nt ei ole võlaõiguslike lepingute puhul reguleeritud töö- ja puhkeaeg, puhkus, töölepingu ülesütlemine, sh etteteatamistähtajad ja hüvitised). paindlikkus ei toeta seletuskirjas toodud eesmärki: paindlikkust ei saa mitte ametikohad töötajad, kellega on võlaõiguslikud lepingud, vaid ettevõtted, kes saavad võimaluse kohaldada paindlikku tööaega muudele ametikohtadele sõltumata tööandja muudest tegevustest.

Eeltoodu alusel saab järeldada, et võlaõiguslikke lepinguid sõlmitakse eelkõige nende töötajatega, kelle töö on mõjutatud töö hooajalisusest. Lõike 1 sõnastuse kohaselt saab muutuvtunni kokkuleppe sõlmida mis tahes töötajatega, kes jaekaubandusettevõttes osalise tööajaga töötavad. See võimaldab tööandjal sõlmida muutuvtunni kokkuleppeid ka nende osalise ajaga töötavate töötajatega, kelle töö ei ole mõjutatud jaekaubanduse hooajalisusest (sh need, kes täna ei tööta võlaõiguslike lepingute alusel). Seega ei ole selge, kuidas saavutatakse tänase olukorraga suurem paindlikkus.

Lõige 3

Muutuvtunni kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

- 1) kokkuleppe koostamise algatab töötaja kirjalikus vormis ja kokkulepe vastab käesolevas paragrahvis sätestatud tingimustele;
- 2) tööandja peab töötaja muutuvtundide üle eraldi arvestust;
- 3) kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest.

Punkt 1: Jääb arusaamatuks, mis peab muutuvtunni algatus tulema töötajalt. Ettevõttes olev töömaht ja töö hooajalisus on seotud tööandja äritegevusega, mitte töötaja sooviga. Töötajal ei saa olla infot selle kohta, kas ja millal on konkreetsetel tööandjal vajadus ja soov rakendada muutuvtunde. On kunstlik konstruktsioon eeldada, et esmalt töötaja avaldab soovi muutuvtundidega töötamiseks (ja teeb seda kirjalikus vormis) ja alles siis tööandja kaalub ja otsustab, kas ja kuidas sellisele algatusele reageerida. Praktikas kujuneks see näilikuks olukorraks, kus tööandja poolt tuleb soov ja vajadus muutuvtunde rakendada, pooled räägivad selle tingimused läbi ja siis töötaja vormistab formaalsuse täitmiseks kirjalikus vormis pöördumise. Ühegi teise töötingimuse osas kokku leppimiseks ei näe seadus sarnast protseduuri. Oluline on, et pooled on saavutanud kokkuleppe ning töötingimused kirjalikult fikseerinud. Ei ole oluline, kes läbirääkimised algatab, oluline on see, et saavutatakse kokkulepe. Seetõttu teeme ettepaneku sõnastada lõike 3 punkt 1 järgmiselt:

1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikus vormis ja kokkulepe vastab käesolevas paragrahvis sätestatud tingimustele;

Punkt 3: Antud punkt tekitab mitmeid küsimusi:



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

- 1) Kas töötajatenä, kelle alusel 17,5% arvutatakse, tuleb mõista kõiki töötajaid, kellega tööandjal on sel hetkel kehtiv tööleping TÕRi kohaselt, sh peatunud töölepingud (lapsehoolduspuhkusel, palgata puhkusel, jne viibivad töötajad)?
- 2) Jääb ebaselgeks, millisel ajahetkel ei tohi 17,5% piir olla ületatud, kas kokkuleppeid sõlmides või ka hiljem? Kui asuda seisukohale, et 17,5% piir ei tohi olla ületatud ühelgi ajahetkel pärast kokkulepete sõlmimist (mis võib juhtuda, kui töötajate arv mis tahes põhjusel väheneb), tekib küsimus, mis saab sõlmitud kokkulepetest, kui ühel hetkel faktiliselt kokkulepete arve ületab 17,5% – kas need kokkulepped (kas kõik või osad?) muutuvad automaatselt tühiseks? Võib juhtuda, et päevade, nädalate või kuude raames see number on kord üle ja kord alla 17,5%. Tihe ja regulaarne kokkulepete ja sellega seotud protsendi jälgimine tekitab tööandjale suure halduskoormuse ning paindlikkus kaotaks oma tähenduse. Samuti tekitab see suure koormuse tööinspeksioonile, kes peaks samuti suutma neid arvutusi teha ja kontrollida. Selline regulatsioon võib ettevõtete jaoks muuta muutuvtundide kasutamiseks tülikaks ja viia nendest loobumiseni. Sestap teeme ettepaneku siduda 17,5% piir konkreetse kokkuleppe sõlmimise ajaga, aktsepteerides, et hiljem see piir võib saada ületatud.

Lõige 4

Töötajal on õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. Muutuvtundidega nõustumist kinnitab töötaja iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Leiame, et kui töötaja on andnud igakordse nõusoleku, siis tööandja peab saama sellega arvestada. Seetõttu soovitame sõnastada lõige 4 järgmiselt:

Muutuvtundidega nõustumist kinnitab töötaja iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Pärast konkreetsete muutuvtundidega nõustumist ei saa töötaja muutuvtundide tegemisest keelduda.

(allkirjastatud digitaalselt)

Anne Värvimann
istungi juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)

Karina Paatsi
istungi protokollija