



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

Tööõiguse komisjoni korralise istungi protokoll

23. august 2018. a nr 13
Tallinn

Istungit juhatas komisjoni esimees Anne Värvimann ja protokollis Gerli Kilusk.

Istungist võtsid osa komisjoni liikmed Anne Värvimann, Karina Paatsi, Triinu Hiob, Gerli Kilusk ning Skype teel osales Anu Sander.

Istungilt puudusid etteteatamisega komisjoni liikmed Katrin Sarap, Rando Maisvee ja Kristi Sild.

Istung algas kell 15.00
Istung lõppes kell 16.45

Päevakord:

1. Tööõnnetuskindlustuse seaduse väljatöötamiskavatsus
2. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus

Arutatud küsimused ja vastuvõetud otsused:

1. Tööõnnetuskindlustuse seaduse väljatöötamise kavatsus

Komisjon toetab tööõnnetuskindlustuse seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsust, kuid juhib tähelepanu järgmistele eelnõu aspektidele, mis komisjoni hinnangul vajavad täpsustamist või selgitamist:

- (i) eelnõu väljatöötamise kavatsusest ei selgu, millise kindlustuse liigiga tegemist oleks; olemuselt vastab tööõnnetuskindlustus vastutuskindlustuse tunnustele, mis tähendab, et kindlustatud isikuks oleks tööandja, mitte töötajad. Töötajate näol oleks tegemist soodustatud isikutega. Samuti peaks kindlustuskate hõlmama korraga kõiki ühe tööandja töötajaid. Eelnev tähendab ka seda, et TÖR-is registreeritakse kindlustuskohustuse täitmine tööandja, mitte töötaja põhiselt (st kindlustusega on kaetud kõik ühe tööandja töötajad). Iga töötaja eraldi kindlustamine tooks tööandjale kaasa ebamõistliku halduskoormuse ning ei oleks kõnealuse kindlustuse olemusest tulenevalt ka praktiliselt mõistlik;
- (ii) arvestades tööandja vastutuse ulatust, oleks mõistlik lisaks töölepingu alusel töötavatele isikutele ühtlustada kindlustusega kaetud isikute ring töötajatega võrdsustatud isikutega töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse tähenduses (st subjektide ringi



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

peaksid lisaks töötajatele kuuluma ka juhtorganite liikmed, tsiviilõiguslike lepingute alusel töötavad isikud, FIED, jne);

(iii) eelnõus tuleks eraldi adresseerida renditööjõu küsimust ja seda ennekõike sellest aspektist, kas renditöötaja kindlustamine on tööandja või kasutajaettevõtja kohustus, kusjuures arvestama peaks asjaoluga, et kui tegemist on vastutuskindlustusega, saab kindlustusvõtjaks olla see isik, kellel lasub vastutus;

(iv) eelnõu väljatöötamisel tasuks kaaluda, kas ja kuivõrd vajalik on siiski järelevalve teostamine kohapealse kontrolliga. Olukorras, kus andmed kindlustuse kohta kantakse olemasolevasse registrisse (TÖR) ning kindlustuskohustuse ja registripidamise kohustuse täitmine tagatakse garantiifondiga, puudub komisjoni hinnangul Tööinspeksioonil vajadus kohapealse kontrolli teostamiseks, kuivõrd kogu info on kättesaadav elektrooniliselt.

2. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus

Komisjon toetab töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamist, kuid juhib tähelepanu järgmistele aspektidele, mis komisjoni hinnangul vajavad täpsustamist või täiendamist:

(i) võimalus kokku leppida tööajas ajavahemikuna ehk võimalus sõlmida miinimum-maksimum töötundidega tööleping – komisjoni hinnangul piisab tööaja paindlikkuse tagamiseks miinimum töötundidega töölepingu sõlmimise võimalusest; maksimum töötundide määratlemise järele töölepingus puudub vajadus, kuna see on juba seadusega defineeritud (ületunnitöö regulatsioon);

(ii) eelnõu väljatöötamise kavatsus sisaldab piirangut, mille kohaselt ei ole lubatud sõlmida miinimum-maksimum töötundidega töölepingut selliselt, et asendada töötajaid, kelle töölepingud on viimase kuue kuu jooksul üles öeldud majanduslikel põhjustel. Nimetatud piirang on komisjoni hinnangul põhjendamatult jäik ning komisjon soovib kaaluda nimetatud piirangu leevendamist tööandjale kohustuse panemisega pakkuda enne koondamist koondatavale töötajale osalise tööaja olemasolul samasugust miinimum-maksimum töötundidega töölepingut ning kui koondatav töötaja nimetatud lepingust keeldub, tekib tööandjal õigus pakkuda samadel tingimustel tööd uuele töötajale. Lisaks puudub sisuline põhjendus 6-kuulisel tähtajal, kuivõrd koondatud töötaja saab töölepingu lõpetamist vaidlustada 30-päevase tähtaja jooksul;

(iii) iseseisva otsustuspädevusega isiku kokkuleppe ülesütlemise õigus muudab iseseisva otsustuspädevusega isiku kokkuleppe kasutamise praktikas võimatuks ja tuleks seega eelnõust välja jätta.

Nimelt on iseseisva otsustuspädevusega isiku töö iseloom suure tõenäosusega selline, mis ei võimalda kellast kellani kindlas asukohas tööd teha (suure tõenäosusega pole tööandjal ka võimalik füüsilist töökohta töötajale pakkuda), nt võiks see regulatsioon kohalduda programmeerijatele või müügiagentidele, kelle töö olemus on selline, et kellast kellani kindlas kohas töö tegemine ei ole kas võimalik või otstarbekas, mis



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

tähendab, et juhul, kui pooled lepivad kokku, et töötaja on iseseisva otsustuspädevusega ning mõne aja pärast ütleb töötaja nimetatud lepingu üles, ei ole tööandjal reaalselt võimalik töötajale püsivat tööd pakkuda. Seega ei taga töötajale eelnõus toodud kokkuleppe ülesütlemise võimaldamine paindlikkust töösuhetes, mis on regulatsiooni eesmärk;

(iv) eelnõu väljatöötamisel tuleks silmas pidada ka tööõnnetuskindlustuse seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsust ja läbi mõelda ning adresseerida kindlustamise kohustuse rakendamise võimalikkust (ning erandi vajalikkust) kaugtöö kontekstis; reguleerimist vajaks tööandja vastutuse (aga ka sellest tuleneva kindlustuskohustuse) tekkimine olukorras, kus tööandja töötingimuste ja -keskkonna eest vastavalt kokkuleppele või muudel põhjustel ei vastuta.

Kõik otsused võeti vastu ühehäälselt.

Anne Värvimann
istungi juhataja

Gerli Kilusk
istungi protokollija