

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 09.07.2018 nr 1.2-1/2370-1
Meie 06.09.2018 nr 4/267

Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta

Lugupeetud Riina Sikkut!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse (edaspidi: VTK) kohta.

Kaubanduskoda üldiselt toetab VTK-ga kavandatavat. Ajavahemikuna tööajast kokku leppimine, mõjuva põhjusega tähtsatu töölepingu sõlmimine, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste loomine ja teisedki muudatused on positiivsed ning oodatud nii tööandjate kui ka töötajate poolt. Muudatused korrastavad ja kaasajastavad töölepinguseadust ning võtavad arvesse kujunenud töökultuuri. Kuid Kaubanduskoda leiab, et teatud muudatusettepanekud vajaksid rohkem selgitust. Samuti on mõningatel juhtudel muudatusettepanekud küll paindlikust soodustavad, kuid kõrvaltingimuste tõttu võib tööandja neid mitte kasutada. Kaubanduskoda toob järgnevalt välja peamised murekohad VTK-ga.

Miinumum-maksimum tööaeg

Kaubanduskoda on oma varasemas kirjas Sotsiaalministeeriumile (01.04.2016 nr 4/76) teinud ettepaneku, et tööaeg ei pea olema kindel number, ehk oleks võimalik kokku leppida tööajast ajavahemikuna. Kaubanduskoda tänab Sotsiaalministeeriumit, et Kaubanduskoja ettepanekuga soovitakse arvestada.

VTK kohaselt oleks võimalik tulevikus töösuhtes kasutada uut tööaja arvestuse võimalust – töötada miinimum-maksimum töötundide alusel. Tööandjal ja töötajal oleks võimalus kokku leppida tööajas ajavahemikuna. Ettepaneku kohaselt võib töötundide vahemik varieeruda kuni 15 tundi nädalas. Töötajale tuleb töötasu maksta vähemalt töölepingus kokku lepitud minimaalsete töötundide määras vastavalt kokkulepitud töötasule, kuid mitte vähem kui töötasu alammäär.

Kaubanduskoja hinnangul võiks maksimaalne vahemik olla oluliselt kõrgem või üldse ära kaotada, et tagada piisavalt paindlike võimalusi ja seda mitte ainult tööandja vaatevinklist lähtuvalt. Kuigi tööandja jaoks oleks hea kasutada miinimum-maksimum tööaja töötajaid rohkem kiirematel aegadel (allahindlused, suveperiood), on taoline leping mõeldud eelkõige neile, kellel ei ole võimalik teatud perioodil teiste kohustuste tõttu tööl käia. Näiteks üliõpilased eksamiperioodi ajal saaksid vähem või mitte üldse töötada, et keskenduda rohkem õpingutele. Ehk üliõpilane töötaks ühel nädalal 40 tundi, kuid eksaminädalal saaks ta täielikult keskenduda õpingutele, mistõttu ta ei käiks üldse tööl. Sellest tulenevalt teeb Kaubanduskoda ettepaneku, et maksimaalne vahemik oleks vähemalt 30 tundi või maksimaalset vahemikku ei kehtestaks üldse.

Ka jääb Kaubanduskojale arusaamatuks miinimum-maksimum töötundide arvestamine. VTK-s jääb kõlama, et tegemist oleks nädalase arvestamisega. Samas Kaubanduskoja hinnangul võiks vahemikku arvestada küll nädala alusel, kuid lõplik arvestus oleks siiski kuu lõikes. Ehk töötajal oleks realselt ka võimalus ühel-kahel nädalal kuus mitte üldse tööle tulla ja keskenduda muule olulisele nt täita perekondlikke kohustusi.

VTK järgi peab tööandja teavitama töötajat vähemalt kolm kalendripäeva ette töötaja tööle kutsumisest. Kaubanduskoja hinnangul võiks see aga olla kokkuleppeline. Töötajal ja tööandjal võiks olla võimalus leppida kokku vastavalt töötaja ja tööandja huve arvestades ka lühemas tähtajas kui kolm kalendripäeva.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja

VTK-ga soovitakse luua võimalus kasutada töösuhetes iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistet. Sellisele isikule ei kehtiks igapäevane puhkus, tööpäevasisesed vaheajad, iganädalane puhkeaeg, maksimaalne iganädalane tööaeg jms regulatsioon.

Vastav erand annab võimaluse tööd paindlikumalt korraldada ning võimaldab paremini rakendada uusi töötamise viise, kuivõrd töö iseloomust tulenevalt tööandjal ei ole võimalik jälgida, et töötaja puhul oleksid täidetud kõik töölepingu seadusest tulenevad töö- ja puhkeaja sätted.

Kaubanduskoda toetab antud põhimõtte loomist töölepingu seadusesse. Paljud ettevõtted juba kasutavad antud põhimõtet töötaja soovil. Teoorias tagatakse nii tulemustele suunatud töökultuuri. Kuid antud ettepanekus esineb üks probleemne koht. VTK kohaselt on võimalik töötajal antud tööviisi igal ajal üles öelda, teatades sellest ette kaks nädalat. Kaubanduskoja hinnangul võiks see põhimõtte laiendada ka tööandajale. Kui tööandja leiab, et töötaja ei suuda nii tööülesandeid täita või see on töötajale liigselt koormav, peaks tööandjal olema õigus lõpetada taoline töösuhete, ning jätkata töösuhet varasemate kokkulepete järgi. See tähendaks võrdset kohtlemist mõlemale osapoolle ning välistaks töötaja poolt tööandja ärakasutamist iseseisva otsustuspädevusega töösuhetes.

Tähtajaline tööleping

VTK kohaselt soovitakse võimaldada tähtajalise töölepingu sõlmimist ka mõjuva põhjuse olemasoluta ning tähtajalist töölepingu saaks sõlmida kuni kolmeks aastaks (senise viie asemel). Samas soovitakse suurendada tähtajalise töölepingu pikendamise- ja sõlmimise kordi. Hetkel võib tähtajalist töölepingut pikendada üks kord viie aasta jooksul. Kaubanduskoja arvates on mõjuva põhjuseta tähtajalise töölepingu sõlmimine positiivne, sest arvatavasti vähendaks see oluliselt lühiajaliste võlaõiguslike töösuhete sõlmimist. Samuti lihtsustaks see olukordi, kus nii töötaja kui ka tööandja ei soovi sõlmida tähtajatut töölepingut – tööandja poolt oleks tööd pakkuda ajutiselt ning töötaja soovib kogemusi, et hiljem liikuda edasi uuele töökohale.

Kaubanduskoja hinnangul on positiivne ka asjaolu, et tähtajaliste töölepingute puhul jääb kehtima sotsiaalmaksuseaduse § 2 lõik 3 punkti 3 põhimõte, ehk kui tähtajaline tööleping kehtib vähem kui kuu aega, tuleb sotsiaalmaksu maksta kuumääralt proportsionaalselt sellel kuul töötatud ajaga.

Kaubanduskojale jääb aga arusaamatuks olukord, kus tööandja soovib töötajaga tähtajalist töölepingut pikendada olukorras, kus töölepingu kestvuseks on märgitud kolm aastat. VTK järgi tähendaks see tähtajatu töölepingu sõlmimist, kui eelmise ja uue lepingu vahele jääb vähem kui kuus kuud. See aga tähendaks olulist piiramist võrreldes varasemalt kehtinud viie aastaga. Sellest tulenevalt teeb kaubanduskoda ettepaneku, et kui tööleping on sõlmitud maksimaalset tähtaega järgides, on võimalik töölepingut pikendada veel kolme aasta võrra, ilma, et tööleping muutuks tähtajatuks.

Kaugtöö erisus seoses tööohutusega

VTK järgi plaanitakse tervishoiu ja tööohutuse nõuetesse erisust kaugtöö osas, kus töötaja teeb tööd arvuti vms abil, viibides töökohast eemal. Sellisel juhul on töötamise keskkond töötaja enda määrata, millest tulenevalt saab ta ise valida ja luua endale sobiva töökeskkonna. Tööandja juhendab kaugtööd tegevate töötajate tööga, sealhulgas kaugtöö töökeskkonnaga seotud võimalikest ohuteguritest, nende võimalikest tervisemõjudest ja abinõudest tervisekahjustuse vältimiseks või vähendamiseks. Ehk ettepaneku järgi rakenduks uus põhimõte, et tööandja tagab tervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimise IKT-põhise kaugtöö korral, kui see on mõistlikult teostatav.

Eelmainitud muudatus on tervitatav, sest kuigi on juba väga palju töötajaid, kes tegelevad kaugtööga oma enda soovil, peab tööandja siiski vastutama töötajale ohutu keskkonna tagamises, mis tihti võib osutada üsna võimatuks. Näiteks, kui töötajale meeldib teha tööd oma kodus või kohvikus. Samas jääb ettepanek segaseks olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd osaliselt. Näiteks ainult nädalas korra on kaugtööl. Kaubanduskoda on seisukohal, et ka sellises olukorras peab kehtima kaugtöö erisus, tulenevalt sellest, et tööandjal on raske töötaja poolt valitud töökeskkonda kontrollida ning kaugtöö tegemise initsiatiiv on tulnud töötajalt. Ehk olukorras, kus töötaja töötab tavaliselt kontoris, vastutaks tööandja ohutu töökeskkonna eest, aga kui erandjuhul soovib töötaja teha kaugtööd, vastutaks töötaja ohutu töökeskkonna tagamise eest.

Teised tööohutusega seonduvad muudatused

VTK pakub välja ka ettepanekud töötervishoiu ja tööohutuse sätete muutmiseks. Võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutavad füüsilised isikud peaksid VTK kohaselt osalema töötervishoiu- ja tööohutusalasises ühistegevuses, kui nad töötavad töökohal samal ajal koos teise tööandja töötajatega. Ka peaks kolmandast riigist (väljastpoolt EL) ajutiselt Eestisse lähetatud töötaja tervis ja ohutus olema kaitstud samal viisil kui teistel töötajatel. Nende muudatuste osas tõusetub mitmeid küsimusi, millele konkreetseid vastuseid pole antud. Näiteks kellele langeb vastutus tööohutuse tagamisel kolmandast riigist lähetatud töötajale (kas välisriigi tööandjal või teenuse tellijal Eestis või kellelgi kolmandal) ning mis- ja kui suures osas tuleb võlaõiguslikes töösuhetes tööohutus tagada.

Kaubanduskoja hinnangul peaks kolmandast riigist lähetatud töötaja eest vastutama tema tööandja, mitte isik, kelle juures ta ajutiselt tööülesandeid täidab. Samuti tuleb suhtuda ettevaatlikult võlaõiguslike töösuhete alusel töötavate töötajate tööohutuse reguleerimisse. Kuigi Kaubanduskoda pooldab ohutut töökeskkonda kõikidele, võib tekitada antud ettepanek tulevikus segaseid olukordi. Näiteks kuidas defineerida, et võlaõiguslikus töösuhetes olev isik teeb tegelikkuses sama tööd kui teised töötajad, kes on töölepingu alusel tööil. Kui tööandja on sõlminud võlaõigusliku töösuhete isikuga, kes annab ühe päeva loengu, kas siis tuleb ka täita kõiki tööohutusalasiseid nõudeid, sest tööandja töötajad annavad ka igapäevaselt loenguid? Ka tuleb uuesti ära märkida, et kui tekib võimalus sõlmida mõjuva põhjusega töölepinguid, kaoks oluliselt ära ka võlaõiguslike töösuhete sõlmimine, mida hetkel reguleerida soovitakse. Ehk Kaubanduskoja hinnangul tasuks võlaõiguslike töösuhete tööohutusalasiste sätetega mitte reguleerida, et vältida tulevikus tekkida võivaid segaseid olukordi ning ebavajalikku halduskoormuse kasvu. Pigem peaks riik tegelema rohkem tööohutuse alase teavitustööga ning tooma välja võlaõiguslike töösuhete kitsaskohti, et nii töötajad kui ka tööandjad oleksid võimalikest riskidest teadlikud ning suudaksid seeläbi paremini otsustada, kas nende olukorras on mõistlikum teha võlaõiguslik tööleping või töölepinguseaduse alusel tööleping.

Sellest tulenevalt leiab Kaubanduskoda, et VTK-s välja toodud ettepanekud on positiivsed. Paindlike töösuhete reguleerimine seaduse tasandil arvestaks juba hetkel levinuid töösuhteid tööandjate ja töötajate vahel. Tähtajatu töölepingu ning paindliku tööaja ajavahemiku muudatused aitaksid aga veelgi enam kaasa paremate töösuhete loomisele, mis arvestaks nii tööandjate kui ka töötajate huve. Samas oleks VTK-s käsitletud muudatustest enim kasu, kui arvestatakse Kaubanduskoja poolt välja toodud muudatusettepanekutega.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Indrek Tops indrek.tops@koda.ee 604 0071