

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 23.04.2021 nr 1.2-2/53-1

Meie 30.04.2021 nr 4/105

Arvamuse esitamine töölepinguseaduse muutmise eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepinguseaduse muutmise eelnõu (edaspidi eelnõu) kohta, millega luuakse jaekaubandussektori tööandjatele ja töötajatele võimalus sõlmida muutuvtunni kokkuleppeid.

Kaubanduskoda peab vastava võimaluse loomist igati positiivseks ja vajalikuks. Näeme, et muudatuse järele on vajadus tegelikult ka teistes sektorites laiemalt ning ka tähtajatult, kuid mõistame, et kompromissi korras piloteeritakse muutuvtunni kokkulepete kasutamist esialgu tähtajaliselt ning vaid jaekaubandussektoris. Jaekaubandus on tingimata see valdkond, kus sealse töömahu ja tööjõuvajaduse muutlikkuse tõttu on vastav paindlikkus vajalik. Paindlikum tööaja korraldus aitab muutlikkusega paremini toime tulla, kaasata vajadusel rohkem tööjõudu ja seeläbi anda ka tööd rohkematele inimestele ning ilmselt vähendada ka võlaõiguslike lepingute kasutamist.

Siiski toome eelnõu osas välja mõningad märkused ja ettepanekud.

Eelnõuga lisatakse töölepingu seadusesse § 43¹, mille lõike 3 punkti 3 kohaselt kehtib muutuvtunni kokkulepe üksnes juhul, kui kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Kaubanduskoda teeb sellega seoses kaks ettepanekut:

- 1. Laiendada muutuvtunni kokkuleppe kasutamise võimalust ka neile tööandjatele, kellel on vähem kui kuus töötajat.** Eelnõu kohaselt ei ole alla kuue töötajaga tööandjal võimalik muutuvtunni kokkuleppeid oma töötajatega sõlmida. Tuginedes seletuskirjas lk 7 toodud andmetele, saab muutuvtunni kokkuleppeid sõlmida vaid väike osa jaekaubanduse valdkonna tööandjatest. Suurem osa ehk u 76% vastava valdkonna tööandjatest nimetatud võimalust kasutada ei saa. Kaubanduskoja hinnangul oleks asjakohane võimaldada ka alla kuue töötajaga tööandjatel sõlmida muutuvtunni kokkulepet vähemalt ühe töötajaga. See võimaldaks ka väiksematel jaekaubandusettevõtetel tulla paremini toime töömahu



muutlikkusega ning kaasata tööjõudu paindlikumalt. Selline lähenemine sisaldub tegelikult ka eelnõu seletuskirjas. Seletuskirja esimesel leheküljel on selgitatud, et kuni kaheksa töötajaga tööandja puhul, võib tööandja muutuvtunni kokkuleppe sõlmida kõige rohkem ühe töötajaga.

Kaubanduskoda näeb, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise võimaluse laiendamine ka ülejäänud jaekaubanduse valdkonna tööandjatele aitab tagada, et sihtrühm on tõepoolest piisavalt esinduslik, et sellist pilootprojekti korraldada ning hiljem teha järeldusi, kas ja kuidas sätestatud põhimõtteid laiendada ka teistele sektoritele. Muutuvtunni kokkulepete piloodi mõjude hindamine on aga üheks oluliseks osaks eelnõuga kavandatust ning ka eelnõu aluseks oleva Hea tahte kokkuleppes. Seega toetaks kaubanduskoja poolt väljapakutu ka eelnõu ja Hea tahte kokkuleppega kavandatu paremat saavutamist.

- 2. Täiendada eelnõud, tuues välja, millised lepingud jäävad kehtima olukorras, kus lubatud määr on ületatud hiljem kui lepingute sõlmimise hetkel.** Juhime tähelepanu sellele, et praktikas võib juhtuda, et ühel hetkel on 17,5% töötajatega sõlmitud muutuvtunni kokkulepe ja hiljem on tööandja sunnitud töötajaid koondama või lõppevad tähtajalised lepingud ning selle tagajärjel suureneb varasemalt sõlmitud muutuvtunni kokkulepete osakaal üle lubatud määra. Eelnõu kohaselt kehtib muutuvtunni kokkulepe vaid juhul, kui see ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Eelnõust ega seletuskirjast ei selgu, mis saab siis, kui kõikide muutuvtunni kokkulepete sõlmimise hetkel oli see tingimus täidetud, kuid hiljem enam mitte. Eelnõu sätte grammatilisel tõlgendamisel võiks pidada võimalikuks ka kõikide lepingute tühiseks muutumist, mis ei ole aga ilmselt olnud eelnõu koostaja mõte.

Eeltoodust lähtuvalt, teeb Kaubanduskoda ettepaneku täpsustada eelnõu teksti selliselt, et oleks selge, millised kokkulepped jäävad eelpool kirjeldatud olukorras kehtima, millised mitte või kas tööandja saab ise valida, millised kokkulepped tühiseks muutuvad või jäävad sellises olukorras kõik muutuvtunni kokkulepped hoopis kehtima.

Loodame, et peate võimalikuks kaubanduskoja ettepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis ettepanekuid ka lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor



Koostanud: Kristina Jerjomina kristina.jerjomina@koda.ee, 604 0071