

Riigikogu õiguskomisjon
õiguskomisjon@riigikogu.ee

Teie 18.01.2022
Meie 31.01.2022 nr 4/28

Arvamuse avaldamine töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (521 SE) kohta

Lugupeetud Marek Jürgenson!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Riigikogu õiguskomisjoni võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (521 SE) kohta, millega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (edaspidi: Direktiiv). Järgnevalt esitame oma kommentaarid ja ettepanekud eelnõu kohta.

1. Eelnõu § 1 p 3

Eelnõu § 1 punktiga 3 täiendatakse töölepingu seaduse § 5 lg 1 p 5 selliselt, et edaspidi tuleb tööandjal esitada töötajale andmed selle kohta, mis asutustele tööandja poolt kinnipeetavaid makse ja makseid tasutakse ja mis kaitse töötajale maksude või maksete tasumisega kaasneb. Eelnõu seletuskirja järgi tuleb töötajat teavitada muu hulgas sellest, et tulumaksu saab Maksu- ja Tolliamet ning tulumaksust finantseeritakse riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse valitsemistevõimet.

Eelnõu § 1 punktiga 3 võetakse üle Direktiivi artikkel 4 lõige 2 punkt o, mille kohaselt tuleb tööandjal esitada töötajale, kui see on tööandja kohustus, andmed sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saab (saavad) töösuhtega seotud sotsiaalmakseid, ja igasugune tööandja pakutav sotsiaalkindlustusega seotud kaitse. Seega tuleneb Direktiivist, et tööandja peab esitama täiendavat teavet üksnes seoses sotsiaalkindlustustega, kuid mitte tulumaksu osas.

Kaubanduskoja hinnangul ei peaks eelnõu panema tööandjatele andmete esitamise kohustust seoses tulumaksuga. Esiteks tooks selline muudatus tööandjale täiendava kohustuse. Teiseks puudub muudatuse järele praktiline vajadus ning tulumaksuga seonduv info ei anna meie hinnangul töötajale täiendavat lisaväärtust. Lisaks ei tule see nõue ka Direktiivist. Seetõttu teeme ettepaneku võtta eelnõu § 1 punktiga 3 üle üksnes Direktiivi sõnastus ja jätta sätted välja tulumaksuga seonduv. Soovi korral saavad tööandjad anda töötajatele tulumaksuga seonduvat infot vabatahtlikult või poolte kokkuleppe alusel.

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОНИЙСКАЯ ТОРГОВО - ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REG NO 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE / WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub ligi 3500 ettevõtet, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. KAUBANDUSKOJA LIIKMED ANNAVAD ÜLE 40 PROTSENDI EESTI ETTEVÕTETE KÄIBEST, LIGI 40 PROTSENDI PUHASKASUMIST JA TASUVAD ÜLE 40 PROTSENDI RIIKLIKEST MAKSUDEST. KAUBANDUSKODA ESINDAB JA KAITSEB KÕIGI ETTEVÕTJATE ÜHISHUVE NING ON MITTERIIKLIK JA APOLIITILINE ORGANISATSIOON.

Kaubanduskoja ettepanek:

Muuta eelnõu § 1 punkti 3 sõnastust ning sõnastada see järgmiselt:

„3) paragrahvi 5 lõike 1 punkti 5 täiendatakse pärast sõna „maksed“ tekstiosaga „, sealhulgas viide sotsiaalmaksu, tööstuskindlustusmaks ja kohustusliku kogumispensioni makset saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta“;

2. Eelnõu § 1 p 8

Eelnõu § 1 punktiga 8 täiendatakse töölepingu seaduse §-i 5 lõikega 6, mille kohaselt ei pea tööandja töötajat andmetest kirjalikult teavitama, kui töötajaga kokkulepitud ja tegelikult töötatud tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul.

Kaubanduskoja seisukoht:

Peame positiivseks, et Eesti on kasutanud Direktiivist tulenevat erisust ning näinud ette erandi juhuks, mil töötaja tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul. Selline erand aitab vähendada tööandja halduskoormust, kui töötaja töötab väikese töökoormusega. Palume sätet eelnõust mitte välja jätta.

3. Eelnõu § 1 p 14

Eelnõu § 1 p 14 näeb ette, et katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu või kasutas puhkust.

Kaubanduskoja seisukoht:

Kaubanduskoda toetab katseajaga seotud muudatust. Leiame, et muudatus on igati positiivne, sest see aitab paremini saavutada katseaja eesmärki, s.o võimaldada nii tööandjal kui töötajal hinnata tööle sobivust. Palume sätet eelnõust mitte välja jätta.

4. Eelnõu § 1 p 15

4.1. Töölepingu seaduse § 18¹ lg 1

Eelnõu § 1 punktiga 15 täiendatakse töölepingu seadust §-ga 18¹, mis sätestab töötaja õiguse sobivatele töötingimustele. Viidatud sätte lõige 1 on sõnastatud selliselt, et töötajal on õigus taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi, sealhulgas töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga.

Selle sättega võtab Eesti üle Direktiivi artikkel 12 lõike 1. Juhime tähelepanu sellele, et Direktiivi kohaselt on töötajal õigus taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi, kui ta on läbinud oma katseaja, kui seda on kohaldatud, ja kui ta on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud. Kuigi kooskõlastusringile saadetud eelnõus sisaldus Direktiivist tulenev sõnastus, siis eelnõu praegune versioon erineb Direktiivi sõnastusest.

Kaubanduskoda peab mõistlikuks võtta sätte selliselt üle nagu see on sõnastatud Direktiivis. Eelnõus sisalduv lahendus võib tööandjale kaasa tuua ebamõistlikult suure koormuse. Näiteks kui tööandja ja töötaja on sõlminud tähtajalise töölepingu üheks tööpäevaks, siis ka sellisel juhul on eelnõu kohaselt töötajal õigus nõuda töötamist tähtajatu töölepingu alusel. Tööandja peab sellisel juhul kaaluma, kas töötaja esitatud soov on mõistlikult ühitatavad tööandja huvidega. Ja kui tööandja keeldub töötingimuste muutmisest, siis peab ta keeldumist põhjendama 14 päeva jooksul taotluse saamisest. Eelnevalt toodud näite puhul peab tööandja keeldumist põhjendama isegi siis, kui töölepingu lõppemisest on möödas näiteks 10 päeva. Selline kohustus ei ole kindlasti mõistlik väga lühiajalise töölepingu puhul ning sellist kohustust ei näe ette ka Direktiiv.

Kaubanduskoja ettepanek:

Tööandja koormuse vähendamiseks teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 punktis 15 sisalduvat töölepingu seaduse § 18¹ lõiget 1 ja sõnastada see järgmiselt:

„(1) Töötajal, kes on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud ja läbinud katseaja, kui seda on kohaldatud, on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, sealhulgas tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga.“;

4.2. Töölepingu seaduse § 18¹ lg 2

Eelnõu § 1 punkt 15 täiendab töölepingu seaduse §-i 18¹ lõikega 2, mille kohaselt peab tööandja põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kalendripäeva jooksul töötaja taotluse saamisest arvates, miks tööandja keeldub töötaja töötingimuste muutmisest.

Direktiivi artikkel 12 lõige 2 sätestab, et liikmesriigid peavad tagama, et tööandja annab oma vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid Direktiivi kohaselt ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui kolme kuuni ja lubada vastata suuliselt, kui sama töötaja on esitanud uue samalaadse taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.

Kaubanduskoda ei näe mõjuvat põhjust, miks peab Eesti võtma Direktiivist tuleneva sätte rangemalt üle ehk kehtestama Direktiivist oluliselt lühema tähtaja tööandjale vastuse andmiseks. Leiame, et 14 kalendripäeva pikkune vastamise tähtaeg võib osutada teatud olukordades ebamõistlikult lühikeseks. Need olukorrad võivad esineda nii mikroettevõtjate aga ka suuremate tööandjate osas, kui näiteks suur hulk töötajaid esitab samaaegselt tööandjale taotluse töötingimuste muutmiseks.

Samas peame positiivseks, et eelnõu koostajad on võtnud arvesse Kaubanduskoja ettepanekut ning lisanud töölepingu seaduse §-i 18¹ lõikesse 2 põhimõtte, et kui töötaja esitab nelja kuu jooksul rohkem kui ühe sobivate töötingimuste taotluse, on tööandjal kohustus vastata ühele taotlustest.

Kaubanduskoja ettepanek:

Asendada eelnõu § 1 punktis 15 sätestatud töölepingu seaduse § 18¹ lõikes 2 tekstiosa „14 kalendripäeva“ tekstiosaga „30 kalendripäeva“.



5. Eelnõu § 1 p 16

Eelnõu § 1 punkt 16 täiendab töölepingu seaduse §-i 23 lõiget 1 põhimõttega, mille kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe.

Oleme saanud ettevõtjatelt tagasisidet, et lisaks konkurentsipiirangu kokkuleppele peab olema ka muid võimalusi, et teatud põhjendatud juhtudel piirata töötaja töötamist teise tööandja juures. Selline vajadus võib näiteks tekkida, et tagada töötaja tervise kaitse või ohutus või huvide konflikti korral. Juhime tähelepanu sellele, et töölepingu seaduse § 23 ei võimalda sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet töötaja tervise ja ohutuse kaitseks. Samas võimaldab Direktiivi artikkel 9 lg 2 liikmesriikidel palju laiemalt erandeid kehtestada kui vaid konkurendi heaks töötamise piirang. Näiteks lubab Direktiiv liikmesriigil näha ette, et tööandja võib piirata töötaja töötamist teise tööandja juures, kui see toimub objektiivsetel alustel, nagu tervis ja ohutus või huvide konflikti vältimine.

Lisaks juhime tähelepanu sellele, et meie hinnangul võib olla vastuolu Euroopa Liidu regulatsioonides seoses ületunnitöö ja tööandja keeluga piirata töötaja töötamist väljaspool tööaega teise tööandja juures. Näiteks ei luba seadus tööandjal ja töötajal kokku leppida, et töötaja teeb nädalas 15 tundi ületunnitööd. Samas lubab seadus töötajal teha ühte ja sama tööd 40 tundi ühe tööandja juures ja veel 40 tundi teise tööandja juures, kusjuures teine tööandja ei pea maksma selle eest täiendavat tasu. Praktikas ei pruugi teine tööandja isegi teada, et tema töötaja töötab täiskohaga ka teise tööandja juures. Leiame, et kui tööandjal ei ole õigust piirata töötaja töötamist teise tööandja juures, siis peaks olema oluliselt paindlikum ka ületunnitöö regulatsioon. Mõistame, et seda probleemi ei ole võimalik lahendada praeguse eelnõu raames, aga Eesti võiks sellest probleemist ja võimalikust lahendusest vähemalt Euroopa Liidu tasandil teada anda.

Kaubanduskoja ettepanek:

Lisada töölepingu seadusesse sätte, mis lubab tööandjal piirata töötaja töötamist teise tööandja juures, kui see on vajalik tervise kaitseks ja ohutuse tagamiseks või huvide konflikti vältimiseks.

6. Eelnõu § 4

Eelnõu § 4 täiendab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lõiget 1 punktiga 10, mille kohaselt peab töötaja tagama, et töötamine või teenuse osutamine teise tööd andva isiku juures ei ohusta tema enda ega teiste elu ja tervist.

Kaubanduskoja seisukoht:

Kaubanduskoda peab sellise sätte lisamist seadusesse positiivseks, aga samas kardame, et see võib jääda deklaratiivseks sätteks, mida paljud töötajad ei pruugi praktikas järgida.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja kommentaare ja ettepanekuid arvesse võtta.

Lugupidamisega



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070