

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee
stella.vogt@mkm.ee

Teie 05.06.2025 e-kiri
Meie kuupäev digitaalalkirjas nr 1-3/98-1

Töölepingu seaduse probleemkohtade kaardistamine

Täname Teid töölepingu seaduse rakendamisel ilmnunud praktikas esinevate kitsaskohtade kogumise eest. Arvestades tööturu kiiret muutumist, on oluline ka vastava õigusliku regulatsiooni ajakohastamine. Positiivne on, et viimasel ajal on juba vastu võetud mitmeid muudatusi tööõiguse paindlikkuse suurendamiseks ning mõned olulised täiendavad muudatused on hetkel menetluses.

Kuna väljatoodud probleemide lahendused võivad olla erinevad, toome alljärgnevalt välja üldisemalt teemad, millele Eesti Tööandjate Keskliidu liikmed on tähelepanu juhtinud.

Lisana on meie haruliidu, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu, detailsemad ettepanekud.

Kindlasti vajavad kõik ettepanekud ja lahendused sisu täpsustamiseks põhjalikumat arutelu.

1. Tähtajalise töölepingu sõlmimise lihtsustamine

Tähtajaliste töölepingute sõlmimine on liiga piiratud ning ei arvesta tööturu vajadusi.

Kehtiva seaduse kohaselt ei ole lubatud üle kahe korra tähtajalist lepingut pikendada ning samuti on nõue, et seda saab sõlmida ainult töö ajutisest iseloomust tuleneval mõjuval põhjusel.

Praegu kasutatakse võlaõiguslikke lepinguid, kuna see paindlikum viis tööd korraldada. Samas puudub töötajal tööõiguslik kaitse: töö- ja puhkeaja piirangud, õigus põhipuhkusele, miinimumpalk, tagatised lepingu lõpetamisel, tööohutuse tagamine.

Praktikas on näiteks keeruline projektipõhiste tööde tegemine töölepingu alusel, eriti olukorras, kui projektide tegevusi pikendatakse ning seega on vajadus ka lepingut pikendada rohkem kui kord viie aasta jooksul (nt riigihangete protsessi venimine, Euroopa Liidu fondide rahastus).

Samuti on ettevõtetel vajadus ja võimalus pakkuda tööd, mis ei ole otseselt ajutise iseloomuga, kuid sobib tööampsudeks. Näiteks kampaaniad kaubanduses, töömahtude ajutine suurenemine jmt.

Samal ajal on töötajaid, kes soovivad teha tööampse nii põhitööna kui lisatööna ning mitte siduda ennast pikaajaliselt ainult ühe tööandjaga. Nt õpilased, tudengid, väikeste laste vanemad, pensionärid.

Leiame, et tähtajalise töölepingu regulatsiooni paindlikumaks muutmine vähendaks vajadust käsundus- ja töövõtulepingute järele, suurendaks töötajate sotsiaalset kaitset, toetaks ettevõtluskeskkonda ning parandaks Eesti konkurentsivõimet.

Näiteks Soome valitsus reformib tööelu käsitlevat seadusandlust, et kõrvaldada tööhõive takistused ja eelkõige tugevdada väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete tegevustingimusi. Üheks meetmeks on tähtajaliste töölepingute tingimuste paindlikkuse suurendamine.

Täpsemalt: <https://tem.fi/en/increasing-flexibility-of-fixed-term-employment-contracts>

Ettepanek: Lubada tähtajalisi töölepinguid sõlmida ka ilma mõjuva põhjuseta ning võimaldada nende pikendamist rohkem kui ühe korra.

2. Ületunnitöö tasustamise põhimõtete täpsustamine

Kui seni on tööandjatel olnud praktika, et ületunnitöö kompenseeritakse rahaliselt või antakse töötajale tagasi vaba aega, siis tulenevalt Riigikohtu 11. okt 2024 a lahendist nr 2-22-1649 tõlgendus muutus.

Riigikohus ütleb oma otsuses, et ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga peab tööandja maksma üle kokkulepitud aja töötamise eest töölepingus kokku lepitud töötasu ning andma lisaks selle ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses vaba aega ja maksma ka selle eest kokkulepitud töötasu.

Seega kui hüvitada ületunnitöö vaba ajaga, siis tasub tööandja selle ületunni eest kaks korda, mis teeb ületunnitöö paindliku rakendamise kallimaks.

Riigikohtu lahendi tõlgenduse kohaselt on töötajal võimalus ületunni eest saada kas 1,5-kordne tasu, kui ta on nõus rahalise kompensatsiooniga ja töötab arvestusperioodis kokku rohkem tunde või 2,0-kordne tasu (tasustatud ületund + tasustatud vaba tund).

Kui ületundide eest tuleb tasuda nii rahas kui ka anda vaba aega, tähendab see tööandja jaoks topeltkulu ning seega muutub rahaline hüvitis (1,5-kordse määraga) ettevõtte jaoks soodsamaks ning kaob motivatsioon ületunde vaba ajaga kompenseerida.

Samas on vaba aeg töötaja töotervishoiu seisukohalt oluline ja selline motivatsioon tuleks kindlasti säilitada.

Ettepanek: Täpsustada töölepingu seadust selliselt, et ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga makstakse ületunnitöö eest ühekordselt tavatasu ning töötajale tagasi antavat vaba aega täiendavalt ei tasustata

3. Praktikalepingute regulatsiooni kehtestamine

Tasuta praktika puhul sõlmitakse kolmepoolne leping kooli, õpilase ja ettevõtte vahel. Kui praktikandile soovitakse maksta tasu, tuleb sõlmida tööleping.

Kuna praktika on alati tähtajaline, saab töölepingut pikendada vaid ühe korra, mis piirab võimalusi jätkata koostööd hea praktikandiga.

Töölepingu puhul kehtivad ka tööaja reeglid, mis ei pruugi praktika puhul olla piisavalt paindlikud. Lisaks eeldab tööleping vähemalt töötasu alammäära maksmist, mida ettevõtte ei pruugi soovida praktikandile maksta, kui tema roll on pigem õppida ja vaadelda, mitte aktiivselt tööpanust anda.

Ettepanek: Kehtestada eraldi regulatsioon praktikalepingutele.

4. Proovipäevade rakendamise lihtsustamine

Proovipäevad võimaldavad väga lühikese aja jooksul tööandjal tutvustada töötajale töö sisu ja keskkonda ning töötajal saada selgust, kas konkreetne töökoht talle üldse sobib.

Praktikas sõlmitakse selleks võlaõiguslik leping või halvimal juhul jäetakse vormistamata.

Ettepanek: Leida lahendus proovipäevade rakendamiseks vältides töötajate ärakasutamise riski ning halduskoormuse tõusu tööandjatele.

5. Töötaja joobe tuvastamise võimaldamine

Tööandja on kohustatud kõrvaldama töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja.

Praktikas on joobe tuvastamine keeruline, kuna tegemist on terviseandmete töötlemisega, mis eeldab töötaja nõusolekut või seaduslikku alust.

Seejuures väidavad tööandjad, Andmekaitse Inspeksioon on seisukohal, et tööandja ei tohi nõusolekut küsida, kuna see ei pruugi olla vabatahtlik.

Tööinspeksiooni selgituste kohaselt on joobe tuvastamiseks võimalik kasutada töötaja nõusolekul alkomeetrit, saata töötaja arstlikku kontrolli joovet tuvastama või kaasata joobeseisundi hindamisel tunnistajate ütlusi ja seletusi. Kuid isegi nõusoleku korral ei pruugi saadud tulemus olla vaidluses tõendina kasutatav.

Samuti võib töötaja keelduda alkomeetrisse puhumast ning ka arsti juurde minekust.

Lisaks on ebapiisavalt reguleeritud tööandja võimalused kontrollida töötaja võimalikku narkootilist või toksilist joovet ning psühhotroopsete ainete mõju all olemist töökeskkonnas. See piirab tööandja võimalusi tagada ohutu ja tervislik töökeskkond ning ennetada võimalikke tööõnnetusi või ohusituatsioone.

Ettepanek: Kehtestada regulatsioon, mis võimaldaks tööandjal teostada töötaja joobeseisundi kontrolli nii põhjendatud kahtluse korral kui ka ennetavalt ametikohtadel, kus töötamine eeldab kõrgendatud tööohutuse tagamist.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Hando Sutter

Tegevjuht

Lisa: Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu ettepanekud töölepingu seaduse muutmiseks