

Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE seisukoht töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Täname Teid, et olete seoses töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõuga pöördunud Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE poole arvamuse ja tagasiside saamiseks.

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE näeb mitut ohukohta.

1. Paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon sisaldab keeldu sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet. Konkurentsipiirangu kokkulepe töötajaga, kellega on sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe, on tühine. (§ 43³ lg 9)

Paindliku tööaja kokkuleppe kehtivuse ajal konkurentsikeelu kohaldamise keeld ei ole arusaadav ega põhjendatud. Selline kokkulepe ei erine oma sisult tavapärasest osalise töötajaga sõlmitud töölepingust, kus konkurentsikeelu kohaldamise keeld puudub. Konkurentsikeelu kohaldamine on kehtivas töölepingu seaduse regulatsioonis poolte vahel vabalt sõlmitav kokkulepe. Olemasolev regulatsioon ei keela konkurentsipiirangu kokkulepet sõlmida mistahes töökoormuse puhul. Olenemata töökoormusest võib tööandjal olla huvi sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepe, mis kohaldub töölepingu kehtivuse ajal. Kõnealune eelnõu ei selgita konkurentsipiirangu regulatsiooni erisust osalise töötaja ja paindliku töötaja kokkuleppe puhul.

2. Paindliku töötaja kaudu osakoormusega töötajate kaasamise raskendamine

Soovime juhtida tähelepanu, et seaduse eelnõuga kavandatakse piirata pooltevahelise kokkuleppena võimalust paindlikuks töötaja kokkuleppimiseks. Niisiis ei loo meie hinnangul seadus mitte uusi võimalusi vaid piirab seniseid. Arvestama peab, et paindlikku tööaega võimaldatakse sageli töötajatele, kes omandavad põhi-, kesk- või kõrgharidust, on vanaduspensionil või täidavad hoolduskohustust lähedase ees. Nõue, et nende töötasu peaks olema 1,2kordne tunnitasu alammäär on mitmete sektorite vaates ebaproportsionaalne (nt jaekaubandus). Kõnealune lahendus läheb vastuollu ettevõtete palgastruktuuriga, kuna eelduslikult põhiharidusega töötaja, kes teeb tõenäolisemalt lihtsamaid töid (sest keerukamateks ei ole veel oskuseid) peaks antud lahendusega saama paindliku töötaja korral kõrgemat tasu. Kokkuvõttes demotiveerib kõnealune ettepanek tööandjaid paindlikku tööaega rakendama.

3. Puhkeaja pikendamine

Eelnõu seletuskirjas põhjendatakse seaduse muudatust Euroopa Kohtu otsusega C-477/21, väites, et Euroopa Kohtu tõlgenduse järgi tuleb tagada töötajale rohkem puhkeajaga, kui töötaja on seni saanud. Selline põhjendus ega põhimõte ei tulene viidatud Euroopa Kohtu otsusest. Euroopa Kohus tõlgendas kõnealuses kohtuasjas töötaja

direktiivi artiklit 5, mis kohustab liikmesriike tagama, et igal töötajal oleks „õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11-tunnisele igapäevasele puhkusele“. Töölepingu seadust on võimalik tõlgendada kooskõlas Euroopa Kohtu otsuse ning direktiiviga selliselt, et puhkeaja pikkus *summa summarum* ei muutu. Euroopa Kohtu tõlgendus põhjustas probleemi nendes riikides, kes olid direktiivi artiklis 5 sätestatud tunnid kokku liitnud ning märkinud saadud summa seadusesse iganädalase puhkeajana. See on sõnastuslik, mitte sisuline probleem. Töötaja direktiivi järgi on töötaja tervise kaitseks peetud piisavaks, kui töötaja saab kord seitsme päeva jooksul järjestikku puhata 35 tundi (11 tundi igapäevast ning 24 tundi iganädalast puhkeaga). Eesti täidab direktiivi miinimumnõudeid ning isegi ületab neid. Enamus Euroopa riike peab direktiivi miinimumnõudeid töötajate tervise kaitseks piisavaks ning ei ole kehtestanud miinimumnõudena pikemat kui 35-tunnist katkematut puhkeaga (24 tundi iganädalast ja 11 tundi igapäevast puhkeaga). Euroopa Kohtu ülal viidatud otsus seda ka ei nõua.

Kokkuvõttes näeme, et eelnõu soov on suunata tööandjaid kollektiivlepingute sõlmimise suunas. Soovitame siinkohal arvesse võtta, et kollektiivlepingute sõlmimise traditsioon on Eestis siiani olnud üksnes valdkondlik ning tunnustatud on tervikuna siiski personaalseid kokkuleppeid töötaja ja tööandja vahel. Seega ei ole kollektiivlepingute kaudu erisuste tegemine võimalus, mida praktikas hakatakse rakendama. Toodust tulenevalt jääb arusaamatuks kollektiivlepingute sisse toomine kui tehisliku võimaluse loomine, mida praktikas ei rakendata.

Lugupidamisega

Aet Urvast, PARE juhatuse liige ja tööelu töörühma eestvedaja

Kai Saard, PARE tegevjuht

PARE tööelu töörühm