



Andre Hanimägi
Riigikogu õiguskomisjon
oiguskomisjon@riigikogu.ee

Meie 03.04.2025 nr 2-2/1449-1

Muudatusettepanek eelnõule 602 SE

Lugupeetud õiguskomisjoni esimees

Vabariigi Valitsus esitas 23.03.2025 Riigikogule menetlemiseks töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE). Tulenevalt Eesti Ametiühingute Keskliiduga koostumisest ning eesmärgist tagada veelgi parem töötaja ja tööandja õiguste tasakaal plaanitavas regulatsioonis, esitame seaduseelnõule 602 SE järgmise muudatusettepaneku:

Täiendada eelnõu § 1 punktis 2 toodud § 43³ uue lõikega 10 järgmises sõnastuses:

„(10) Kui töötaja on töötanud viimase kuue kuu jooksul enamuse ajast rohkem kui kokkulepitud töötunnid, on töötajal õigus nõuda paindliku tööaja kokkuleppe muutmist ja kokkulepitud töötundide suurendamist. Kui tööandja ja töötaja ei jõua uues kokkulepitud töötundide määras kokkuleppele, on töötaja kokkulepitud tööajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.“.

Selgitus:

Lõikega 10 antakse paindliku tööaja kokkuleppe alusel töötavale töötajale õigus nõuda tööandjalt kokkulepitud töötundide arvu suurendamist juhul, kui töötaja on viimase kuue kuu jooksul enamuse ajast töötanud kokkulepitud tundidest rohkem. Nimetatud säte on oluline ennetamaks ja lahendamaks olukordi, kus näiteks täistööajaga lepingu asemel sõlmitakse töötajaga ettevõtte kulude optimeerimise eesmärgil paindliku tööaja kokkulepe, mis võib töötaja jaoks põhjustada töötasu prognoosimatust ja ebakindlust.

Töötaja saab näiteks nõuda kokkulepitud töötundide arvu suurendamist, kui pooled on kokku leppinud töökoormuses 0,5 kuni 1,0 ja töötaja on viimase kuue kuu jooksul töötanud viiel kuul 0,75 koormusega. Töötaja ei saa nõuda kokkulepitud töötundide arvu suurendamist, kui sama kokkuleppe juures on töötaja viimase kuue kuu jooksul töötanud kahel kuul 1,0 koormusega, aga neljal kuul 0,5 koormusega. Kui taotluse esitamise seisuga viimase kuue kuu jooksul on lisatunde tehtud vähemalt neljal kuul (või näiteks nädalapõhiselt tööaega arvestades ligi kolmeteistkümmel nädalal), siis on töötajal õigus kokkulepitud tundide arvu suurendamisele. Igat juhtumit peab hindama eraldi, lähtuvalt hea usu ja mõistlikkuse põhimõtetest.

Töötajal on õigus, mitte kohustus, nõuda kokkuleppe muutmist. Nii säilib paindlikkus neile, kelle jaoks see on oluline ja kes ei soovi kokkuleppe muutmist vaatamata kokkulepitud tundidest rohkem töötamisele pikema aja vältel. Samas kaitseb säte neid töötajaid, kes on tundnud survet allkirjastada või allkirjastanud teadmatusel paindliku töötaja kokkuleppe (nt on leppinud kokku paindlikus töötajas pool kuni täiskoormust, kuid tegelikkuses teevad pidevalt tunde täistööaja ulatuses).

Kui töötaja esitab tööandjale taotluse kokkuleppe muutmiseks ja kokkulepitud töötundide suurendamiseks, peaksid töötaja ja tööandja alustama paindliku töötaja kokkuleppe üle läbirääkimisi. Selle raames saavad nii töötaja kui tööandja teha ettepanekuid kokkuleppe sisu osas (nt millised võiksid olla kokkulepitud tunnid või kui suur peaks olema maksimaalne lisatundide vahemik). Kui pooled jõuavad uues töötajavahemikus kokkuleppele, saavad nad vormistada olemasoleva kokkuleppe muutmise (näiteks töölepingu lisa).

Kui pooled uues töötajavahemikus kokkuleppele ei jõua, loetakse kokkulepitud töötundide arv taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Eelnimetatud arvu tuletamisel võetakse arvesse nimetatud perioodil tehtud kokkulepitud tunde ning lisatunde.

Näide: töötaja ja tööandja on kokku leppinud paindlikus töökoormuses 0,25 kuni 1,0 ehk arvestuslikult 10 kuni 40 tundi nädalas. Töötaja esitab taotluse kokkulepitud töötundide ülevaatamiseks 1. juulil 2024. Töötaja töötas 2024. aasta jaanuaris 168 tundi, veebruaris 176 tundi, märtsis 86 tundi, aprillis 176 tundi, mais 106 tundi ning juunis 168 tundi. Töötaja kuue kuu keskmist töötundide arvu nädalas peaks sellest lähtuvalt arvutama järgmiselt: töötaja töötas kuue nimetatud kuu jooksul 880 tundi (liites 6 kuu töötunnid: $168 + 176 + 86 + 176 + 106 + 168 = 880$). Perioodil oli 1005 normtöötundi. Töötaja keskmine viimase kuue kuu töökoormus oli 0,88 (jagades töötaja tehtud töötundide arvu perioodi normtöötundide arvuga: $880 / 1005 = 0,875 \approx 0,88$). Sellest saab tuletada keskmise töötundide arvu seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, milleks on 35 (korrutades saadud keskmise töökoormuse täiskoormusega töötundide arvuga nädalas: $0,88 \times 40 = 35,2 \approx 35$).

Läbirääkimised uue kokkulepitud töötundide määra osas võivad olenevalt töösuhte täpsematest asjaoludest võtta vähem või kauem aega. Samas peaksid pooled kokkulepet läbi rääkides käituma heas usus ja mõistlikult ning läbirääkimistega ei tohi põhjendamatult viivitada või neid pahatahtlikult venitada. Kokkulepitud töötundide arvaks peaks lugema töötaja viimase kuue kuu keskmise töötundide arvu seitsmepäevase ajavahemiku jooksul alates vastava taotluse esitamisest töötaja poolt. Kui tööandja keeldub eelkirjeldatud olukorras töötaja kokkulepitud töötunde suurendamast, saab töötaja oma õiguste rakendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Erkki Keldo
majandus- ja tööstusminister

Johann Vootele Mäevere
johannvootele.maevere@mkm.ee