

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 19.10.2021 nr 1.2-2/130-1

Meie 09.11.2021 nr 4/220

Arvamuse avaldamine töölepingu seaduse § 10 täiendamise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse § 10 täiendamise seaduse eelnõu kohta, mis täiendab töölepingu seaduse § 10 lõikega 1¹ järgmises sõnastuses:

„(1¹) Tähtajalisi töölepinguid kestusega kuni 10 kalendripäeva võib piiramatult sõlmida kuue kuu jooksul. Kui pärast kuuekuulise perioodi lõppu sõlmivad töötaja ja tööandja järgneva kuue kuu jooksul uue tähtajalise töölepingu, loetakse see tööleping tähtajatuks.“

Järgnevalt esitame eelnõu kohta oma kommentaarid ja ettepanekud, lähtudes Kaubanduskoja liikmetelt saadud tagasisidest.

1. Kaubanduskoda toetab igati tööregulatsiooni paindlikumaks muutmist. Seega peame positiivseks eelnõuga plaanitavat muudatust. Saime ettevõtjatelt tagasisidet, et plaanitav muudatus suurendab töösuhete paindlikkust ning on väga positiivne praeguses olukorras, kus turusituatsioon muutub kiirelt ja sellele tuleb reageerida. Ettevõtjad andsid teada, et muudatus võimaldab paindlikumalt tööjõudu kasutada näiteks olukorras, kus hooajalised mahud muutuvad või projektipõhiste tööde korral toimub ajakavas muutus. Lisaks kinnitasid ettevõtjad, et teatud juhtudel on neil muudatuse jõustumise korral võimalik võlaõiguslik leping asendada tähtajalise töölepinguga.

2. Toetame põhimõtet, et eelnõu jõustub üldises korras. Kuna plaanitav muudatus on positiivse mõjuga nii tööandjate kui ka töötajate jaoks ning osapooled ei vaja muudatusega kohanemiseks aega, siis on mõistlik muudatus jõustada võimalikult kiiresti.

3. Kaubanduskoda on saanud ettevõtjatelt mitmeid ettepanekuid, kuidas muuta tähtajalise töölepingu regulatsiooni eelnõus sätestatust veelgi paindlikumaks ning motiveerida tööandjat ja töötajat rohkematel juhtudel sõlmima võlaõigusliku lepingu asemel tähtajalist töölepingut.

3.1. Esiteks on tehtud ettepanek võimaldada sõlmida kuue kuu jooksul piiramatult ka pikema kestusega töölepinguid kui kuni 10 kalendripäeva. Näiteks võiks 10 asemel olla 30 kalendripäeva.

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОНСКАЯ 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 PROTSENTI PUHASKASUMIST JA TASUVAD ÜLE 40 PROTSENDI RIIKLIKEST MAKSUDEST. KAUBANDUSKODA ESINDAB JA KAITSEB KÕIGI ETTEVÕTJATE ÜHISHUVE NING ON MITTERIIKLIK JA APOLIITILINE ORGANISATSIOON.



Eelnõus sisalduv lahendus võib teatud juhtudel motiveerida osapooli suurema paindlikkuse saamiseks sõlmima 10-päevast töölepingut ka olukorras, kus on juba ette teada, et töösuhe kestab kauem. Sellisel juhul peavad tööandja ja töötaja sõlmima iga 10 päeva tagant uue lepingu ning tegema vastavad kanded ka töötamise registris. Tööandjate ja töötajate koormuse vähendamiseks võiks eelnõus näha ette, et tähtjalisi töölepinguid võib kuue kuu jooksul sõlmida piiramatult, kui tegemist on kuni 30-päevaste töölepingutega.

3.2. Teiseks on ettevõtjad toonud välja, et eelnõus sisalduv 6-kuune periood, mille jooksul on lubatud piiramatult sõlmida lühiajalisi töölepinguid, võiks olla pikem (kuni viis aastat).

Eelnõus sisalduv lahendus pakub tänasele probleemile lahendust üksnes kuueks kuuks, mis ei ole igas olukorras piisav. Näiteks kui töötaja soovib aasta vältel teha lühiajalisi tööampse ühe tööandja juures, siis eelnõus sisalduv lahendus seda ei võimalda.

Kaubanduskoda on saanud ettevõtjatelt tagasisidet, et eelnõus võiks 6-kuulise perioodi asendada minimaalselt ühe aastaga. Samas leidis ka ettevõtjaid, kelle hinnangul võiks see periood olla kuni viis aastat. Ettepaneku elluviimine tagaks nii tööandjale kui ka töötajale suurema paindlikkuse ning motiveeriks osapooli rohkematel juhtudel sõlmima võlaõigusliku lepingu asemel tähtjalist töölepingut. Seeläbi oleks senisest paremini tagatud ka töötajate kaitse.

3.3. Kolmandaks on tehtud ettepanek lubada tööandjal ja töötajal sõlmida tähtjaline tööleping ka ilma mõjuva põhjuseta.

Üheks põhjuseks, miks Eestis kasutatakse tähtjalisi töölepinguid väga vähesel määral on asjaolu, et töölepingu seaduse § 9 kohaselt on lubatud tähtjalist töölepingut sõlmida üksnes mõjuvatel põhjustel (töö ajutisest tähtjalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine, ning ajutiselt äraoleva töötaja asendamine).

Eelnõus sätestatud lahendus muudab tähtjalise töölepingu kasutamise paindlikumaks, kuid endiselt on tähtjalise töölepingu sõlmimiseks vaja mõjuvat põhjust. Kaubanduskoja hinnangul aitaks eelnõu peamist eesmärki (tuua rohkem paindlikkust töösuhetesse ning suunata tööandjaid kasutama töövõtu- ja käsunduslepingute asemel lühiajalisi töölepinguid, mis tagavad töötajale suurema kaitse) saavutada muudatus, mille koheselt on pooltel lubatud tähtjalist töölepingut sõlmida ka ilma mõjuva põhjuseta. Kui seda ettepanekut ei ole võimalik kõikide tähtjaliste töölepingute puhul rakendada, siis võiks see erisus kehtida vähemalt lühiajaliste (kuni 30-päevaste) töölepingute puhul.

3.4. Neljandaks on tehtud ettepanek, et tähtjalise töölepingu regulatsiooni võiks muuta selliselt, et kui tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tähtjaliste töölepingute kestus ühes aastas on väiksem kui näiteks 60 päeva, siis sellisel juhul on lubatud sõlmida piiramatult tähtjalisi töölepinguid, ilma et need muutuksid tähtajatuks. Selgitame järgnevate näidetega, miks on vaja sellist muudatust nii tööandjatele kui ka töötajatele.

- Eelnõu seletuskirjas (lk 3) on toodud välja, et üks inimene ei saa käia ühe tööandja juures töölepingu alusel mitu korda tööampse tegemas, kuivõrd pärast teist korda peaks vahe järgmise tööampsuga olema kaks kuud, et töösuhe ei muutuks tähtajatuks. Eelnõus sisalduv muudatus lahendab selle probleemi



kuueks kuuks, aga sealt edasi on probleem endiselt alles. Seega kui töötaja tahab tööandja juures teha tööampsu näiteks kaheksandal kuul pärast esimest tööampsu, muutuks tööleping eelnõu kohaselt tähtjatuks. Selline lahendus ei pruugi sobida tööandjale ega ka töötajale. Kaubanduskoja ettepaneku elluviimisel saaks aga töötaja teha igas kuus näiteks kaks tööampsu päeva 1-päevaste töölepingute alusel kogu aasta, ilma et leping muutuks tähtjatuks.

- Oleme saanud ettevõtjatel konkreetseid näiteid olukordadest, kus ettevõtjad kasutavad ajutist tööjõudu, kui nende töötaja haigestub, läheb puhkusele, tegemist on hooajatööga või töömahu ajutise suurenemisega. Sageli kasutavad ettevõtjad sellistes olukordades oma endiste töötajate ja praktikantide abi ehk inimesi, kes tunnevad juba tööd ja organisatsiooni. Sellised asendustöötajad võivad põhitööd teha mujal, kuid aeg-ajalt on nad nõus ajutist tööd tegema. Eelnõuga pakutav lahendus võimaldab lühiajalisi töölepinguid sõlmida kuni kuus kuud, aga pärast seda muutuks uus tööleping tähtjatuks. Samas ei pruugi tööandja ega töötaja olla huvitatud tähtjatust töölepingust, vaid osapooled soovivad, et töösuhe kestaks igas kuus maksimaalselt mõned päevad, kusjuures mõnes kuus ei pruugi tulla ühtegi töötundi. Kaubanduskoja ettepanek võimaldaks sellist lahendust. Rõhutame, et sellise paindliku lahenduse järele ei ole vajadus üksnes tööandjatel, vaid ka töötajad soovivad suuremat paindlikkust.

4. Juhime tähelepanu ühele võimalikule negatiivsele mõjule, mis võib kaasneda muudatuse jõustumisel. Nimelt võib esineda juhtumeid, kus kehtiv tähtjalise töölepingu regulatsioon annab nii tööandja kui ka töötaja jaoks paindlikuma tulemuse kui eelnõus sisalduv lahendus. Näiteks kui tööandja sõlmib jaanuari alguses töötajaga ühepäevase töölepingu ja ka veebruari alguses, siis töölepingu seaduse § 10 lg 1 kohaselt võivad pooled sõlmida uue tähtjalise lepingu näiteks aprilli keskel, ilma et tähtjaline tööleping muutuks tähtjatuks. Ja pooled saavad uue lepingu sõlmida ka näiteks augustis. Eelnõu kohaselt ei ole pooltel aga enam võimalik augustis tähtjalist töölepingut sõlmida, ilma et see ei muutuks tähtjatuks. Seda negatiivset mõju saaks leevendada, kui võtta arvesse eelnevas punktis esitatud ettepanekuid.

Kaubanduskoja seisukoht ja ettepanekud:

Toetame igati eelnõuga plaanitavat muudatust, mis annab tööandjale võimaluse piiramatult sõlmida kuni 10-päevaseid töölepinguid kuue kuu jooksul. Samas palume Sotsiaalministeeriumil kaaluda täiendavaid tähtjalise töölepingu regulatsiooni muudatusettepanekuid, et muuta lühiajaliste töösuhete regulatsioon veelgi paindlikumaks ning motiveerida osapooli senisest rohkem sõlmima võlaõigusliku lepingu asemel tähtjalist töölepingut.

- 1) Eelnõus sätestatud erisust võiks lubada kohaldada ka juhul, kui töölepingu kestus on kuni 30 kalendripäeva.**
- 2) Kuue kuu asemel võiks erisust lubada kasutada pikema perioodi vältel, näiteks kuni viie aasta jooksul.**
- 3) Tähtjalisi töölepinguid võiks lubada sõlmida ilma mõjuva põhjusega.**
- 4) Kui töötaja tähtjaliste töölepingute kogukestus ühe tööandja juures ei ületa aastas teatud päevade arvu (nt 60 päeva), siis võiks tööandjal ja**



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

töötajal olla õigus sõlmida tähtajalisi töölepinguid, ilma et need muutuksid tähtajatuks.

Loodame, et olete valmis Kaubanduskoja ettepanekuid kaaluma ja võimaluse korral arvesse võtma. Vajadusel oleme valmis kohtuma ja oma ettepanekuid lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

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