

Tagasiside muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni rakendamise kohta

Lugupeetud Peep Peterson!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest anda tagasisidet muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni rakendamise kohta. Järgnevalt esitame oma tähelepanekud muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni rakendamise osas ning anname soovitusi regulatsiooni muutmiseks.

I Muutuvtunni kokkulepete regulatsioon

2021. aasta 15. detsembril jõustus töölepingu seaduse § 43¹, mis on sõnastatud järgmiselt:

„§ 43¹. Muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses

(1) Jaekaubanduse tegevusalal tegutseval tööandjal on õigus sõlmida kirjalikus vormis muutuvtunni kokkulepe töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam ja kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär.

(2) Muutuvtunni kokkuleppe järgi võib töötaja lisaks kokkulepitud tööajale teha kuni kaheksa tundi tööd seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (muutuvtunnid). Kokkulepitud tööaeg ja muutuvtunnid kokku ei tohi ületada täistööaega.

(3) Muutuvtunni kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

1) kokkuleppe koostamise algatab töötaja kirjalikus vormis ja kokkulepe vastab käesolevas paragrahvis sätestatud tingimustele;

2) tööandja peab töötaja muutuvtundide üle eraldi arvestust;

3) kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest.

(4) Töötajal on õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. Muutuvtundidega nõustumist kinnitab töötaja iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(5) Tööandja teatab töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest vähemalt 24 tundi ette.

(6) Summeeritud tööaja arvestuse korral võib muutuvtunde summeerida. Töötajaga kokkulepitud töötundide ja muutuvtundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi. Muutuvtunnid tuleb summeeritud tööaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja ületunnid.“

Töölepingu seaduse § 139⁸ kohaselt kehtivad muutuvtunni kokkulepped mitte kauem kui 2024. aasta 14. juunini.

II Tähelepanekud ja soovitused seoses muutuvtunni kokkulepetega

1. Ettevõtjad on meile korduvalt teada andnud, et töösuhete regulatsiooni tuleb muuta paindlikumaks. Seetõttu peame vajalikuks ka muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni olemasolu töölepingu seaduses, sest see annab nii tööandjatele kui ka töötajatele paindlikumad võimalused tööaja kokku leppimiseks. Seega meie hinnangul peaksid muutuvtunni kokkulepped olema lubatud ka pärast 2024. aasta 14. juunit.

2. Kaubanduskojale teadaolevalt ei ole suuremad jaekaubandusettevõtjad väga aktiivselt muutuvtunni kokkuleppeid sõlminud. Ettevõtjad soovivad küll suuremat kokkuleppevabadust, kuid tänased muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni tingimused on liiga jäigad ja piiravad ega aita kaasa selliste kokkulepete sõlmimisele.

3. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimist takistavaks piiranguks on olnud näiteks see, et selliseid kokkuleppeid on lubatud sõlmida üksnes 2024. aasta 14. juunini. Kuna tööandjad peavad pidama eraldi arvestust muutuvtundide üle ja selle jaoks tuleb teha arendusi majandustarkvaras, millega kaasnevad täiendavad kulud, siis regulatsiooni tähtajaline iseloom ei ole soodustanud selliste arenduskulude tegemist.

4. Lisaks vähendab ettevõtjate motivatsiooni sõlmida muutuvtunni kokkuleppeid töölepingu seaduse § 43¹ lg 3 p 3, mille kohaselt kehtib muutuvtunni kokkulepe üksnes juhul, kui kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Kaubanduskoja hinnangul tuleks see nõue seadusest välja jätta, sest selle järele puudub sisuline vajadus ning see suurendab tööandja töökoormust. Leiame, et tööandja ja töötajad peaksid ise saama vabalt kokku leppida, kui paljude töötajate osas sõlmitakse muutuvtunni kokkulepe ning riik ei peaks piirava regulatsiooniga poolte kokkuleppevabadusse sekkuma. Selline lahendus lihtsustaks tööandjate jaoks kokkulepete sõlmimist. Kui Sotsiaalministeerium peab seda nõuet siiski hädavajalikuks, siis tuleks seda nõuet oluliselt leebemaks muuta. Näiteks võiks muutuvtunni kokkulepped olla lubatud vähemalt 30 protsendi töötajate osas.

5. Tänapäevase regulatsiooni kitsaskohaks on ka see, et jaekaubandusettevõtjatel, kel on vähem kui kuus töötajat, ei ole lubatud muutuvtunni kokkulepet sõlmida. See tähendab, et ligi kolmel neljandikul jaekaubanduse valdkonna tööandjatest ei ole praegu võimalust muutuvtunni kokkuleppeid sõlmida. Kaubanduskoja hinnangul oleks asjakohane võimaldada ka alla kuue töötajaga tööandjatel sõlmida muutuvtunni kokkulepet vähemalt ühe töötajaga. See võimaldaks ka väiksematel jaekaubandusettevõtjatel tulla paremini toime töömahu muutlikkusega ning kaasata tööjõudu paindlikumalt.

6. Kaubanduskoja hinnangul vajab muutmist ka töölepingu seaduse § 43¹ lg 3 p 1, mille kohaselt kehtib muutuvtunni kokkulepe üksnes juhul, kui kokkuleppe koostamise algatab töötaja kirjalikus vormis. See ei ole mõistlik lahendus, et muutuvtunni kokkuleppe algatus peab tulema vaid töötaja poolt. Juhime tähelepanu, et tööaja korraldamisega tegeleb tööandja, mitte töötaja ning seega oleks igati loogiline, et ka tööandja võib oma



ettepanekuga pöörduda töötaja poole. Meie hinnangul toob kehtiv regulatsioon paljudel juhtudel kaasa näiliku olukorra, kus tööandja teeb töötajale ettepaneku sõlmida muutuvtunni kokkulepe ja seejärel esitab töötaja kirjaliku avalduse ja tööandja nõustub sellega. Kuna muutuvtunni kokkulepe eeldab poolte kokkulepet, siis ei tohiks olla vahet, kelle algatusel kokkulepe sõlmiti. Oluline on see, et mõlemad pooled oleksid kokkuleppega nõus ning kokkulepe on kirjalikult fikseeritud. Seega teeme ettepaneku muuta seda tingimust selliselt, et kokkulepe peab olema kirjalikult sõlmitud, kuid seadus ei peaks reguleerima seda, kes peab kokkuleppe algatuse koostama.

7. Muutuvtunni kokkulepete järele on praktiline vajadus ka muudes valdkondades kui jaekaubandus. Leiame, et ka teistes sektorites on töömaht ja tööjõuvajadus muutlikud ning ka seal on vajadus paindlikkuse järele. Üheks selliseks sektoriks on näiteks majutus ja toitlustus. Paindlikum tööaja korraldus aitaks muutlikkusega paremini toime tulla ka teistel sektoritel, kaasata vajadusel rohkem tööjõudu ja seeläbi anda ka tööd rohkematele inimestele ning ilmselt vähendada ka võlaõiguslike lepingute kasutamist. Seega teeme ettepaneku lubada muutuvtunni kokkuleppeid sõlmida kõikidel tööandjatel ja töötajatel sõltumata sektorist.

Kokkuvõte Kaubanduskoja soovitudest:

- 1) Muuta muutuvtunni kokkulepete regulatsioon tähtsajatuks.**
- 2) Lubada muutuvtunni kokkuleppeid sõlmida lisaks jaekaubandusele ka teistes valdkondades.**
- 3) Jätta seadusest välja punkt, et kokkuleppe koostamise algatab töötaja kirjalikus vormis. Selle asemele tuleks lisada põhimõte, et muutuvtunni kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikus vormis.**
- 4) Jätta seadusest välja punkt, et kokkulepet ei või sõlmida rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Kui see tingimus on siiski hädavajalik, siis tuleks seda oluliselt leebemaks muuta. Näiteks võiks muutuvtunni kokkulepped olla lubatud vähemalt 30 protsendi töötajate osas. Lisaks tuleks sellisel juhul ette näha erisus ka väiksematele tööandjatele.**

Loodame, et Sotsiaalministeerium võtab arvesse Kaubanduskoja soovitusi. Võimalik, et muutuvtunni kokkulepete kasutuselevõtu suurendamiseks tuleb veel teisigi praegu kehtivaid tingimusi leebemaks muuta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070