

## Arvamuse esitamine Euroopa Parlamendi ja Nõukogu praktikalepingute direktiivi algatuse kohta

Lugupeetud Triinu Nurmjõe!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust Euroopa Parlamendi ja Nõukogu praktikalepingute direktiivi algatuse kohta, millega soovitakse parandada praktikantide töötingimusi ja võidelda olukordade vastu, kus tegelikke töösuhteid varjatakse praktikalepingutega. Oleme direktiivi ettepanekuga tutvunud ning esitame järgnevalt Kaubanduskoja seisukohad:

1. Praktikalepingute direktiivi ettepaneku artikkel 4 kohaselt ei tohi praktikalepingu nimetuse taga varjata tavalisi töösuhteid. Liikmesriigid peavad ette nägema tõhusad kontrolli- ja inspekteerimismeetmed, et avastada ja võidelda selliste tegevuste vastu, mille puhul tavaline töösuhe maskeeritakse praktikaks, mille tulemusel antakse töötajale madalam kaitse, sealhulgas töötingimused ja töötasu, kui asjaomasel töötajal oleks õigus liidu või siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või tavade kohaselt.

Praktika rakendamiseks on Eesti õigusaktides eraldi reguleeritud 2 erinevat võimalust: 1) kui kool saadab õpilase või üliõpilase omandatava kutse- või erialapraktikale; 2) kui inimene on jäänud töötuks ja Töötukassa pakub tööturuteenusena tööpraktika võimalust. Lisaks eelkirjeldatule võtavad Eesti ettevõtted vabatahtlikult praktikale ka neid noori, kelle jaoks praktika kooli või õppeasutuse poolt kohustuslik ei ole. Sellisel juhul võtavad ettevõtted noori praktikale oma vabast tahtest, pakkudes noortele võimalust saada praktilist töökogemust. Ettevõtted panustavad seeläbi noorte koolitamisesse ja haridusesse, saamata sellest ise mingit otsest kasu. Sellisel juhul võivad osapooled sõlmida praktikalepingu. Praktikaleping on oma olemuselt tööleping, eriti juhul kui praktika eest makstakse tasu. Lisaks võivad osapooled lepinguvabaduse põhimõttest lähtuvalt sõlmida ka nn vabatahtliku praktikalepingu, mille kohaselt praktikandile tasu ei maksta ja mis ei vasta muudele töölepingu tingimustele. Seega on teoras justkui neli erinevat varianti, kuidas ettevõtte saab praktikandi praktikale võtta. Oluline on rõhutada, et eraldi kahepoolset praktikalepingut Eesti seadusandluses reguleeritud ei ole.



Kaubanduskoja hinnangul ei ole Eestis kerkinud ülesse märkimisväärset probleemi, kus praktikalepingu taga varjatakse tavalist töösuhet. Eestis kasutatakse praktikat peamiselt kooliõpingute kõrval erialase esmase kogemuse saamiseks ning töösuhte puhul saab Eestis kasutada töölepinguseaduses reguleeritud katseaega. Töösuhte sõlmimisel on eelkõige katseaeg mõeldud töö tegemise õppemiseks, kohanemiseks ja töökohale sobivuse hindamiseks. Seega ei ole Kaubanduskoja hinnangul Eestis asjakohane probleem, kus tavalisi töösuhteid varjatakse praktikalepingu taga. Isegi kui osapooled on sõlminud praktikalepingu, mis vastab oma sisult töösuhtele, siis on praktikandil ka täna Eestis võimalus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Lisaks on praktikandil alati võimalus abi saamiseks pöörduda ka tööinspektsiooni poole. Seega ei ole ka kehtiva korra kohaselt lubatud peaktikante kohelda halvemini kui töötajaid, kui sisuliselt on tegemist töösuhtega. Oluline on veel märkida, et Eestis ei ole kohustust praktika eest tasuda, kuid ettevõtte teevad seda üldjuhul siiski vabatahtlikult.

Lisaks on oluline märkida, et praktikalepingu antakse noortele teoreetiliste teadmiste korral esmased praktilised töökogemused. Seega ei ole ega saa praktikant olla võrdväärne tavatöötajaga. Õppiva praktikandi töö efektiivsus ei ole võrreldav kogenud töötaja omaga, lisaks võtab oma aja praktikandi välja koolitamine. Plaanitava direktiivi jõustumise korral võib praktikavõimalusi pakkuvate ettevõtete jaoks tõstatada mure, et nad peavad enne praktikandiga lepingu sõlmimist rohkem läbi mõtlema ning vajaduse korral ka suutma tõendada, et praktikandil ei ole täpselt samu kohustusi, mis on teistel töötajatel. Kui praktikant töötab võrreldes tavaliste töötajatega väiksemas ulatuses, siis tekib ka küsimus, kas ja kui suures ulatuses tuleb praktikandile vastavalt tema panusele ka tasu maksta. Lisaks sellele on oluline asjaolu, et praktikant on ettevõtte jaoks kulu, kuid ettevõtte pakuvad seda võimalust siiski, et panustada järelkasvu. Kui seada praktikale liiga ranged, sh tasustamise nõuded, siis võib praktikavõimaluste pakkumine muutuda ettevõtete seas ebapopulaarseks, mis omakorda pärsib noorte arengut ning uue tööjõu pealekasvu.

Kaubanduskoda toob ka välja, et kui soovitakse välistada praktikalepingute taga peituvaid töösuhteid, siis oleks asjakohane luua sätted, mille kohaselt ei ole praktika lepingu pikendamine võimalik. See aitaks tagada, et ühe isikuga ei pikendata lõpumatult praktikalepingut ning ettevõtte peab peale praktikalepingu lõppemist soovi korral isikuga sõlmima töölepingu. Kindlasti on oluline ka mõistlik tähtaeg praktika osas, et praktika kestus ei oleks näiteks 2 aastat. Mõistlikule praktika pikkusele viitab ka plaanitava direktiivi artikkel 5 lg 1 p b, mille kohaselt ei tohiks praktika kesta ülemäära kaua. Siinkohal on oluline hinnata ja teha selgeks, kui kaua on "ülemäära". Praktikas on praktika kestused väga erinevad, tavaliselt on õpilased praktikale 2-3 kuud, kuid samas on praktikaid, mis kestavad 6 kuud. Lisaks võib pikem praktikaperiood olla ka õppeasutuse poolne kohustus. Seega on oluline arvestada, et erienvate valdkondade ja erialade puhul võivad praktika perioodid olla väga erinevad ning praktikas "ülemäärase" pikkuse kindlakstegemisel võib varieeruda sõltuvalt praktika teostamise valdkonnast.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

Kaubanduskoda on seisukohal, et praktikalepingute direktiiviga reguleeritavad probleemid ei ole Eestis aktuaalsed. Isegi kui täna on juhtumeid, kus praktikalepingu abil varjatakse töösuhet, siis on Eestis ka kehtivate õigusaktide kohaselt võimalik praktikandil (sisuliselt töötajal) oma õigusi kaitsta sarnaselt teiste töötajatega. Meie hinnangul ei too direktiiv sellise vaidluse osas täiendavat selgust. Samas plaanitavate muudatuste jõustumise korral võib aga see takistada Eestis seni kehtinud praktikat, mille kohaselt võtavad ettevõtted omast vabast soovist noori praktikale, et neid koolitada ja anda neile esmane erialane kogemus. Praktika pakkumine on niigi ettevõttele lisatöö ja koormus, mis võetakse, et panustada noorte haridusse ja anda neile võimalus enda täiendamiseks. Praktika võimaluste ülereguleerimine võib tingida olukorra, kus ettevõtted bürokraatia ja nõuete rikkumise hirmu tõttu seda kohustust endale enam võtta ei soovi. Seega meie hinnangul puudub hädavajadus plaanitava direktiivi järele.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Ireen Tarto [ireen@koda.ee](mailto:ireen@koda.ee)