

Kehtiva tööaja regulatsiooni võrdlus TLS eelnõus (602 SE) oleva paindliku tööaja kokkuleppega

Koostaja: Kaia Vask

Sissetuleku ebakindlus (tööaja ja palga prognoositavus)

- **Kehtiv TLS:** Töötaja lepinguline töökoormus lepitakse praegu kokku konkreetse tundide arvuna nädalas või päevas. Kui kokku lepitakse lühemas tööajas, on tegemist osalise tööajaga. Summeeritud tööaja korral võib töö tegelik jaotus nädalate lõikes kõikuda, kuid kokkulepitud tunnid arvestusperioodi jooksul peavad kokku tehtud saama. Seega tagab kehtiv regulatsioon, et töötaja põhisissetulek (kuupalk) on stabiilne – kas täistööajaga täispalk või osalise koormusega proportsionaalne osa – sõltumata lühiajalistest töömahu kõikumistest. Kui tööandja ei suuda kokkulepitud mahus tööd anda, peab ta üldjuhul siiski maksma töötajale kokkulepitud tasu.
- **Paindliku tööaja kokkulepe:** Uues regulatsioonis saab tööaega leppida kokku vahemikuna, kus on määratud minimaalne garanteeritud tundide hulk ja maksimum (kuni täiskoormuseni). Näiteks võib leping sätestada koormuse 10–30 tundi nädalas – töötajale on kindlustatud vähemalt 10 tundi (¼ koormust) ja lisatunde võib tööandja pakkuda kuni 30 tunnini nädalas. Töötaja tasu makstakse tegelikult tehtud tundide järgi, mistõttu võib kuu sissetulek suuresti kõikuda sõltuvalt sellest, kas ja kui palju lisatunde antud perioodil pakuti. Eelnõu kohaselt **sõltubki kogu ülejäänud töötasu tööandja otsusest** - tööandja võib anda tööd ainult miinimummahus ning töötaja sissetulek jääb siis väga väikeseks. Töötaja jaoks puudub varasem kindlus, et ta teenib iga kuu kokkulepitud määral palka - kui töömaht väheneb, ei pea tööandja talle minimaalkoormusest rohkem tunde võimaldama.

Töötaja õigused: keeldumine, etteteatamine ja ületundide kaitse

- **Kehtiv TLS:** Töötaja ei pea praegu tegema rohkem tööd, kui lepingus on kokku lepitud. Ületunnitöö eeldab alati töötaja ja tööandja eraldi kokkulepet. Ka summeeritud tööaja puhul tuleb tööajakava üldjuhul töötajale ette teatada – praktikas tehakse graafikud tavaliselt vähemalt kuu kaupa ette. Töötajal on õigus planeerimata lisatööst keelduda ning ta teab ette oma põhitööaja ulatuse. **Ületunnitöö eest on töötajal kehtiva seaduse järgi õigus saada**

täiendavat hüvitist. Seega, kui töötaja teeb üle kokkulepitud tundide tööd, peab ta saama kas kõrgemat tasu või võrdse hulga vaba aega kompensatsiooniks.

- **Paindliku töötaja kokkulepe:** Uue regulatsiooni kohaselt **ei teki formaalselt ületunnitööd enne, kui täistööaja norm (40 tundi nädalas) on ületatud**, sest lisatunnid loetakse tavakoormuse osaks kuni 1,0-ni ehk täiskoormuseni. Töötajaga võib juba lepingus kokku leppida, et ta on vajaduse korral valmis tegema lisatunde kuni täistööajani – eraldi ületundide kokkulepet pole tarvis enne, kui minnakse üle 40 tunni piiri. See tähendab, et **töötaja kaotab õiguse kõrgendatud tasule nende tundide eest**, mis jäävad tema garanteeritud ja täiskoormuse vahemikku. Näiteks kui töötaja leping on 20-40 tundi nädalas ja ta töötabki enamikul nädalatel 40 tundi, makstakse talle vaid tavalist (1,0-kordset) tunnitasu (mis küll peab olema 1,2× alammäärast suurem), kuid tal **ei teki õigust 1,5-kordsele ületunnitasule** nagu kehtivas seaduses ette nähtud oleks. Töötaja seisukohalt on see selge halvenemine - lisatöö ei anna enam lisatasu. Mis puudutab lisatundidest keeldumist, siis eelnõu sõnastus näeb küll ette, et **töötajal on õigus lisatundide tegemisest keelduda**. See tagatis on aga piiratud: praktikas koostatakse tööajagraafik tihti pikaks perioodiks ette (summeeritud arvestuse korral kuni 4 kuuks; kollektiivlepinguga erandina kuni 12 kuuks). Kui töötaja on graafiku (sh lisatundidega) kord kinnitanud, **ei ole tal enam ühepoolsest võimalik nendest hiljem keelduda**. Ehk töötaja paindlikkus on näiline - kuigi tal on formaalne õigus öelda “ei” hetkel, mil tööandja lisatunde pakub, võib ta tegelikult sattuda surve alla need vastu võtta (et teenida rohkem või vältida tööandja pahameelt). Peale graafiku kinnitamist saab töötaja töökoormust muuta vaid tööandja nõusolekul. Kokkuvõttes **halveneb töötaja kaitse ületundide eest** - lisatunnid on küll formaalselt vabatahtlikud, kuid kui need on lepingu osa, võivad tööandja huvid dikteerida, et töötaja töötab regulaarselt maksimaalses määras, saamata lisatundide eest hüvitist või vaba aega.

Töökoormuse ja töötaja määramise tasakaal (kelle huvid domineerivad)

- **Kehtiv TLS:** Praegune tööajakorraldus püüab tasakaalustada tööandja vajadust paindlikkuse järele töötaja õigusega stabiilsetele tingimustele. Töölepingus peab olema töökoormus üheselt määratud (nt 20 tundi nädalas osalise tööajaga). Tööandja saab küll summeeritud töötaja puhul jagada tunnid perioodi lõikes ebavõrdseks (nt ühel nädalal rohkem, teisel vähem), kuid töötaja **teab oma keskmist koormust** ja saab vähemalt selle ulatuses tööd ning palka. Kui tööandjal tekib vajadus koormust püsivalt muuta, tuleb tal töötajaga lepingutingimusi muuta (nt suurendada või vähendada koormust). Töötaja huvide kaitseks on TLS § 47 lg 4

sätestatud, et tööaja korraldust (graafikut) saab tööandja ühepoolset muuta üksnes ettevõtte hädavajadusest lähtudes ja mõistlikkuse põhimõttel, arvestades mõlema poole huve. See tähendab, et **töötaja ajakasutus ja sissetulek ei tohi täielikult sõltuda tööandja suvast** - kui tööd on vähem, ei saa tööandja ühepoolset lihtsalt palka maksmata jätta (v.a TLS § 37 ajutine rakendamine) või nõuda pidevalt muutuvat tööaega ilma mõjuva põhjusest.

- **Paindliku tööaja kokkulepe:** Uus regulatsioon kaldub tasakaalu selgemalt tööandja huvide suunas. Tööandja saab palgata töötaja „vahemiku” alusel, mis tähendab sisuliselt valmisolekut kasutada töötajat täpselt nii palju, kui parasjagu vaja. **Tööandja kanda jääb oluliselt vähem riski töömahu kõikumiste osas** - kui tööd on vähe, piisab miinimumtundide (nt 10 h nädalas) andmisest, ülejäänud ajaks ei pea töötajale tööd ega tasu pakkuma. Kui tööd on rohkem, saab tööandja töötaja koormust paindlikult tõsta kuni täiskoormuseni, ilma et peaks sõlmima uut kokkulepet või maksma selle eest ületunnitasu. Seega dikteerib tegeliku töökoormuse ulatuse suuresti tööandja vastavalt oma vajadusele. Töötaja huvid (nt soov saada stabiilset, etteplaneeritavat tööaega või püsivat sissetulekut) jäävad tagaplaanile, sest leping võimaldab tööandjal „optimeerida” **tööjõukulu töötundide arvelt**. Kokkuvõttes **nihkub tööaja määramise kontrolli kese uues regulatsioonis tööandja poole** - tema otsustada on suuremal määral, kas töötaja töötab maksimumi või miinimumi lähedal, samas kui töötaja võimalused nõuda endale sobivat koormust on piiratud.

Töötaja autonoomia ja läbirääkimisvõimalused

- **Kehtiv TLS:** Töötaja autonoomia oma töötingimuste üle väljendub eeskätt selles, et lepingu põhilised tingimused - sh töökoormus, tööaegade jaotumine, töötasu - on kokku lepitud ning nende muutmine eeldab poolte kokkulepet. Töötajal on õigus keelduda kokkuleppest erineva tööaja tegemisest (v.a erandolukorrad.. Kui töötaja soovib näiteks vähendada oma koormust või keelduda talle pakutud lisatööst, saab ta seda teha (tal võib küll väheneda siis vastav sissetulek, kuid tööandja ei saa karistada kehtiva lepingu tingimuste järgimise eest). Samuti on töötajal võimalus leppida tööandjaga individuaalselt kokku erinevates paindlikes lahendustes, mida seadus juba võimaldab – näiteks osalise tööaja kasutamine, tööajakorralduse erikokkulepped või erandjuhtudel kokkulepe iseseisva otsustuspädevusega töötaja staatuseks (kus töötaja ise otsustab oma aja üle. Kõigi selliste kokkulepete puhul on töötajal vähemalt formaalne **läbirääkimispositsioon**, et tingimused vastaksid ka tema huvidele.

- **Paindlik tööaeg:** Praktikas saab töötaja läbirääkimisruum olema piiratud. Töötajal võib olla raske paindliku tööaja kokkulepet tagasi lükata, kui ta tööd vajab. Tööandja huvid on lepingu ülesehitusse sisse kodeeritud, mistõttu **töötaja tegelik autonoomia väheneb**. Näiteks pärast lepingu sõlmimist ei saa töötaja ühepoolset nõuda, et talle antaks rohkem tööd ja kõrgem palk, kui ta on rahulolematu väheste tundidega – ta on leppinud minimaalse koormusega. Alles siis, kui ta on pool aastat stabiilselt väga palju lisatunde teinud, annab seadus tal piiratud õiguse paluda oma garantii-tundide suurendamist. Samuti on töötajal keeruline keelduda lisatundidest, kui ta tegelikult vajab rohkem palka – formaalne õigus keelduda on olemas, kuid pidev „ei” ütlemine võib seada töötaja halba valgusesse tööandja silmis. Võrreldes tavalise osalise tööajaga on töötajal ka raskem planeerida oma elu ja kohustusi väljaspool tööd: kui tal on kindel, piiratud töögraafik, saab ta ülejäänud aja kasutada näiteks teiseks tööks või õpinguteks. **Paindliku leppe korral on töötaja aga pidevalt valmisolekus, et tööandja võib ta graafikusse panna lisatunde** – isegi kui formaalset valveaja kohustust ei ole, ei saa töötaja teist täiendavat töökohta sama hõlpsalt pidada. Töötaja võimalused oma töötingimusi individuaalselt parandada (nt nõuda pikemat etteteatamisaega või suuremat garantiikoormust) on vähesed, sest tingimused lähtuvad pigem tööandja vajadustest. **Kokkuvõttes väheneb töötaja autonoomia** oma töötingimuste kujundamisel: kuigi paindlik leping nõuab samuti poolte kokkulepet, on töötaja positsioon seda läbi rääkida ja hiljem tingimusi mõjutada nõrgem kui varem fikseeritud tööajaga lepingu korral.

Õiguslik kaitse ja tööandja kohustuste määratletus

- **Kehtiv TLS:** Töötaja õiguslik kaitse tugineb selgetele tööandja kohustustele. Näiteks on tööandja kohustatud andma töötajale tööd kokkulepitud mahus ning maksma kokkulepitud töötasu täies ulatuses. Kui tööandja ei saa temast sõltumatul põhjusel tööd anda, on seaduses spetsiaalne klausel (TLS § 37) ajutiseks palga vähendamiseks väga kindlatel tingimustel. Samuti peab tööandja järgima ületunnitöö reegleid ning tasustama töötunde vastavalt seadusele (ülal mainitud 1,5-kordne tasu). **Tööandja kohustused on seega konkreetselt piiritletud** - igas olukorras peab töötaja saama vähemalt seaduse alammääradele vastava tasu ning kokkulepitud tingimuste ühepoolne halvendamine on keelatud. Kui töömaht väheneb, peab tööandja siiski maksma palka (või kasutama TLS § 37 erandit). Kui töömaht suureneb, ei saa tööandja nõuda lisatööd automaatselt, vaid peab selle kas eraldi hüvitama või töötaja nõusolekul koormust suurendama.

- **Paindliku tööaja kokkulepe:** Uus regulatsioon teeb tööandja kohustuste ulatuse **paindlikult määramatuks**. Tööandja ainus kindel kohustus on tagada töötajale vähemalt kokku lepitud minimaalne tundide arv nädalas (nt 10 tundi) ja maksta nende eest vähemalt kokkulepitud (1,2× miinimum) tunnitasu. Ülejäänu osas **tööandjal kohustust ei ole** - ta võib pakkuda lisatunde, kuid ei pea seda tegema. Tööandjal ei lasu näiteks kohustust tagada töötajale igal kuul teatud sissetulek ega kohustust põhjendada, miks ta ühel perioodil lisatunde ei paku. Töötaja jaoks tähendab see õigusliku kaitse lünka: kui tööandja otsustab pikalt hoida töötajat vaid miinimumkoormusel, pole töötajal võimalik väita, et lepingut rikutakse, ega nõuda hüvitist saamata jäänud töötundide eest - **lepingu tingimused lubavad seda ebakindlust**. Tööandja uued kohustused piirduvad sellega, et lisatundide tegemine tuleb vormistada kirjalikult ja arvestusperioodi lõpus peab esitama graafiku tegelikult tehtud tava-, lisa- ja ületundide jaotusega. Need on pigem administreerivad nõuded ega paranda oluliselt töötaja kaitset sisulises mõttes. **Tööandja ettevõtlusriski kandmine on töötaja õlgadele lükatud suuremas ulatuses** - kui seni pidi tööandja töö puudumisel töötajale siiski kokkulepitud tundide eest töötasu maksma, siis paindliku leppe puhul võib tööandja lihtsalt „mitte kasutada” töötajat üle miinimumi, ilma täiendava kuluta. Töötaja kanda jääb ebakindluse risk, mille vastu senine seadus andis kaitset.

TLS § 37 ja paindliku tööaja mõju võrdlus

- **Kehtiv TLS:** Töölepingu seaduse § 37 annab tööandjale erakorralise võimaluse vähendada töötaja töötasu olukorras, kus **töö andmine kokkulepitud mahus on ajutiselt võimatu ettenägematutel majanduslikel põhjustel**. Selle sätte kohaselt võib tööandja kuni kolmeks kuuks 12-kuulise perioodi jooksul vähendada töötasu mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla alampalga. TLS § 37 rakendamine on rangelt reguleeritud: tööandja peab enne pakkuma võimaluse korral muud tööd, otsus tuleb vähemalt 14 päeva ette teatada ja töötajatega (või usaldusisikuga) konsulteerida. Töötajal on õigus keelduda tööst vähendatud tööaja ulatuses (st töötada proportsionaalselt vähem) ning samuti õigus viiepäevase etteteatamisega tööleping erakorraliselt üles öelda, saades sel juhul koondamishüvitisele sarnase kompensatsiooni. Seega **kehtivas õiguses on palgakärbe lubatud üksnes ajutise abinõuna, range järelevalve all ja töötaja taganemisõiguse ning sotsiaalse kaitsega**.
- **Paindliku tööaja kokkuleppe** kehtestamine muudab TLS § 37 sisuliselt vähem oluliseks või koguni tarbetuks. **Tööandja ei vaja enam erakorralist alust, et töötaja**

sissetulekut vähendada - piisab, et lepingus on minimaalne tundide arv, ja kui nõudlus kaob, annabki ta töötajale tööd ainult miinimumi ulatuses. See võib kesta kauem kui kolm kuud ning ei eelda mingeid objektiivseid põhjusi ega töötaja ega esindajatega konsulteerimist. Näiteks senises olukorras, kus ettevõttel tekkis majandusraskus, pidi ta TLS § 37 raames põhjendama ettenägematut olukorda ja töötaja sai soovi korral lahkuda ning hiljem töötuskindlustushüvitist saada. **Uue paindliku skeemi järgi kandub äririsk töötajale veelgi enam üle** - töötaja palk võib langeda alla töötasu alammäära (**minimaalselt 36 % alammäärast**) lihtsalt seetõttu, et tööandjal on vähem tellimusi, ilma formaalse menetluseta. Töötaja on küll endiselt tööl, kuid tema tegelik sissetulek võib drastiliselt kahaneda. Töötajal puudub ka TLS § 37 lg 5 analoogne võimalus leping erakorraliselt üles öelda koos hüvitisega - kui ta soovib lahkuda, käsitletakse seda tavapärase omal soovil lahkumisena, mis välistab töötuskindlustushüvitise saamise. Kokkuvõttes võib öelda, et **uus paindliku tööaja regulatsioon lükkab äririski veelgi rohkem töötaja kanda**: kui seni oli palgagarantii tagamiseks olemas mehhanism ajutiseks palgakärpeks koos töötaja kaitsega, siis edaspidi saab tööandja pidevalt muuta töömahtu ilma täiendavate kohustuste ja hüvitisteta.