

Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1.Sisukokkuvõte

2021. aasta aprillis sõlmisid Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Kaupmeeste Liit, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Tööandjate Keskliit ja Sotsiaalministeerium hea tahte kokkuleppe (vt ka seletuskirja lisa 1), et piloteerida jaekaubandussektoris muutuvtunni kokkulepete kasutamist. Pilootprojekti tingimuste kokkuleppimisel lähtuti järgmistest eesmärkidest: 1) tööõigus peaks pakkuma töötajatele piisavat kaitset ja ohutut töökeskkonda, kuid olema tööandjate konkurentsivõime säilitamiseks piisavalt paindlik; 2) jaekaubandussektoris tuleks kasutada vähem võlaõiguslikke lepinguid, mida on seni kasutatud tööaja paindlikkuse suurendamiseks, ja nende asemel tuleks rohkem kasutada töölepinguid.

Eelnõuga luuakse jaekaubandussektori tööandjatele ja töötajatele võimalus sõlmida muutuvtunni kokkuleppeid ehk leppida kokku muutuvtundide tegemises järgmistel tingimustel:

- muutuvtunni kokkuleppe võib sõlmida jaekaubanduse tegevusalal tegutsev tööandja;
- muutuvtunni kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam ja kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär;
- muutuvtunni kokkuleppe tuleb sõlmida kirjalikus vormis;
- kõik muutuvtunnid, mida tööandja võib uue kokkuleppe raames pakkuda, on vabatahtlikud ja eraldi kokkulepitavad. Töötaja peab kinnitama pakutavate muutuvtundide vastuvõtmist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;
- tööandjal tuleb muutuvtunde pakkuda vähemalt 24 tundi ette;
- tööandja peab töötaja muutuvtundide üle eraldi arvestust;
- muutuvtunde võib summeerida;
- tööandja võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida kuni 17,5%-ga oma töötajatest ja kuni kaheksa töötajaga tööandja puhul kõige rohkem ühe töötajaga.

TLS-is tehtavaid muudatusi on kavas rakendada kahe ja poole aasta jooksul alates TLS-is tehtud muudatuste jõustumisest, et hinnata muutuvtunni kokkulepete mõju nii tööandjatele kui töötajatele. Muutuvtundidega töötamise kokkulepe on töölepingus tähtajaline ja kaotab kehtivuse seaduses toodud tähtaja saabumisel. Pilootprojekti tulemuslikkuse hindamiseks on kolmepoolselt kokku lepitud mõjude hindamise esialgne kava (vt ka seletuskirja lisa) ning projekti kehtivusaastate vältel analüüsitakse ja arutatakse ühiselt muutuvtunni kokkulepete mõjusid. Arutelu tulemusel otsustatakse, kas teha valitsusele ja riigikogule ettepanek pikendada, muuta või laiendada muutuvtunni kokkulepete sõlmimist teistele sektoritele ja/või kehtestada see tähtajatuna.

1.2.Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna nõunik Pirjo Turk (pirjo.turk@sm.ee; 626 9179), töösuhete juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee; 626 9191) ja analüüsi ja statistika osakonna analüütik Liina Kaldmäe (liina.kaldmäe@sm.ee; 626 9726).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ethel Bubõr (ethel.bubor@sm.ee; 626 9738).

Eelnõu on keeleteoimetanud Rahandusministeeriumi dokumendihaldustalituse keeleteoimetaja Virge Tammaru (virge.tammaru@fin.ee; 626 9320).

1.3.Märkused

Eelnõu ei ole seotud teiste menetluses olevate eelnõudega.

Eelnõu on seotud Eesti Reformierakonna ja Eesti Keskerakonna valitsuse moodustamise kokkuleppe ja valitsusliidu koostöölepinguga aastateks 2021–2023¹, mille kohaselt jätkatakse koostöös tööturu osapooltega uute kaasaegsete töövormide ja -suhete regulatsiooni loomist.

Sotsiaalministeeriumi koostatud töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsus, kus kirjeldati muu hulgas tööaja paindlikkust ja tehti ettepanekud tööaja kokkuleppimiseks tööajavahemikuna ning hinnati muudatustega kaasnevaid võimalikke mõjusid, läbis kooskõlastusringi 07.09.2018. Väljatöötamiskavatsuses välja pakutud muudatused ei leidnud sellel ajal tööturu osapoolte toetust, mistõttu otsustati nende ettepanekutega mitte edasi liikuda.

Eelnõuga muudetakse töölepingu seaduse (TLS) 08.01.2021. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 29.12.2020, 25).

Eelnõu ei ole seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses.

2. Seaduse eesmärk

Eelnõu eesmärk on piloteerida jaekaubandussektoris muutuvtunni kokkulepete kasutamist.

Muutuvtunni kokkulepete sõlmimise eesmärk on võimaldada kasutada jaekaubandussektoris tööaega paindlikult. Kuna jaekaubanduses toimub palju hooajalist kõikumist seoses näiteks kampaaniate, pühade- ja puhkuseperioodidega, võib tööjõuvajadus selles sektoris olla muutlik. Muutuvtunni kokkulepe aitab tööandjatel paindlikumalt oma töötajate tööaega korraldada ning tulla paremini toime tingimustes, kus töömaht ja tööjõuvajadus suurenevad ajutiselt.

Lisaks on kokkulepete sõlmimise eesmärk vähendada võlaõiguslike lepingute (edaspidi VÕS leping) sõlmimist, mis ei taga tööd tegevatele isikutele piisavat kaitset (nt ei ole võlaõiguslike lepingute puhul reguleeritud töö- ja puhkeaeg, puhkus, töölepingu ülesütlemine, sh etteteatamistähtjad ja hüvitised).

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu §-ga 1 muudetakse TLS-i.

Eelnõu § 1 punktiga 1 täiendatakse TLS-i §-ga 43¹, mis sätestab tingimused muutuvtunni kokkulepeteks jaekaubanduses.

Lõige 1 sätestab, et muutuvtunni kokkuleppeid võivad sõlmida vaid jaekaubanduse tegevusalal tegutsevad tööandjad. Siinkohal on silmas peetud ettevõtteid, mis tegutsevad EMTAK koodi G 47

¹ Koalitsioonilepe kättesaadav:

<https://valitsus.ee/valitsuse-eesmargid-ja-tegevused/valitsemise-alused/koalitsioonilepe>

kaudu. Jaekaubandussektor valiti pilootprojekti jaoks seetõttu, et nimetatud sektoris oli huvi muutuvtunni kokkulepete kasutamise vastu kõige suurem ja muudatusega olid nõus nii töötajate kui tööandjate esindajad. Nimetatud sektor on piisavalt esinduslik, et sellist pilootprojekti korraldada ning hiljem teha järeldusi, kas sätestatud põhimõtteid võiks laiendada ka teistele sektoritele.

Muutuvtunni kokkuleppe võib sõlmida vaid osalise töötajaga töötava töötajaga, kelle:

- 1) koormus on vähemalt 0,3 (ehk 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul);
- 2) töötasu on vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär. Seega võib tööandja töötaja huvide kaitsmiseks muutuvtunni kokkuleppe sõlmida üksnes juhul, kui töötaja teenib tunnitasu alammäärast rohkem. 2021. aastal on tunnitasu alammäär 3,48 eurot², mis tähendab, et töötaja tunnitasu peab olema vähemalt 4,18 eurot (ehk 1,2-kordne tunnitasu), et sõlmida muutuvtunni kokkulepe.

Muutuvtunni kokkulepe tuleb töötajaga sõlmida kirjalikus vormis ehk allkirjastatult. Muutuvtundidega töötamise kokkulepe on töölepingus tähtajaline ja kaotab kehtivuse seaduses toodud tähtaja saabumisel.

Lõikes 2 on sätestatud muutuvtunni kokkuleppe tingimused. Töötaja võib lisaks töölepingus kokkulepitud töötajale teha seitsmepäevase ajavahemiku jooksul tööd 0,2 koormuse ulatuses ehk kuni kaheksa tundi lisaks. Neid tunde nimetataksegi muutuvtundideks. Lisaks tuleb arvestada, et kokkulepitud tööaeg ja muutuvtunnid kokku ei tohi ületada täistööaega. Näiteks kui töötaja töötab osalise töötajaga 15 tundi nädalas, võib töötajaga kokku leppida muutuvtundides kuni 8 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ja kui töötaja töötab 36 tundi nädalas, võib töötajaga kokku leppida muutuvtundides kuni 4 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Alljärgnev tabel ilmestab seda, kui palju muutuvtunde võib tööandja töötajaga kokku leppida.

Kokkulepitud osaline tööaeg seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	Kui palju muutuvtunde võib töötaja teha seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
Töötaja töötab osalise töötajaga 12–32 tundi	8 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 33 tundi	7 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 34 tundi	6 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 35 tundi	5 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 36 tundi	4 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 37 tundi	3 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 38 tundi	2 muutuvtundi
Töötaja töötab osalise töötajaga 39 tundi	1 muutuvtund

Lõige 3 sätestab muutuvtunni kokkuleppe kehtivuse tingimused. Vastavalt partnerite kokkuleppele, saab muutuvtunni kokkuleppe koostamise algatada töötaja, avaldades selleks tööandjale soovi kirjalikult. Tühine on kokkulepe, mis ei vasta TLS §-s 43¹ sätestatud tingimustele. Näiteks ei saa tööandja sõlmida muutuvtunni kokkulepet väljaspool jaekaubanduse tegevusala ega leppida kokku rohkemates muutuvtundides kui TLS § 43¹ lõige 2 lubab.

Lisaks on tööandjal kohustus pidada töötaja muutuvtundide üle eraldi arvestust. See tähendab, et muutuvtunnid peavad olema eraldi välja toodud ja eristatud (nt tööajakavas). Töötaja peab üheselt aru saama, millal ta teeb kokkulepitud töötunde ja millal nõustub muutuvtundide tegemisega.

² Vabariigi Valitsuse 19. detsembri 2019. a määrus nr 115 „Töötasu alammäära kehtestamine“ <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122019027?dbNotReadOnly=true>

Muutuvtunni kokkuleppe võib sõlmida 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Vastav protsent tuleb võtta kõigist tööandja töötajatest (st arvesse lähevad ka töötajad, kes ei tee muutuvtunde). See tähendab, et alla kuue töötajaga tööandjal pole võimalik muutuvtunni kokkuleppeid oma töötajatega sõlmida. See tähendab, et muutuvtunni kokkuleppe võib tööandja, kelle juures töötab:

- 6–11 töötajat, sõlmida 1 töötajaga,
- 12–17 töötajat, sõlmida 2 töötajaga,
- 18–22 töötajat, sõlmida 3 töötajaga,
- 23–28 töötajat, sõlmida 4 töötajaga,
- 29–34 töötajat, sõlmida 5 töötajaga,
- 35–39 töötajat, sõlmida 6 töötajaga,
- 40–45 töötajat, sõlmida 7 töötajaga,
- 46–51 töötajat, sõlmida 8 töötajaga,
- 52–57 töötajat, sõlmida 9 töötajaga,
- 58–62 töötajat, sõlmida 10 töötajaga, jne.

Kuna muutuvtunni kokkuleppeid saab sõlmida 17,5%-ga ettevõtte töötajatest, võib ilmneda ka olukord, kus sellise kokkuleppe alusel sooviks töötada rohkem töötajaid kui tööandja saab võimaldada. Sellisel juhul peab tööandja tegema valiku, milliste töötajatega ta soovib muutuvtunni kokkulepet sõlmida.

Lõige 4 toob esile, et kõik muutuvtunnid, mida tööandja võib uue kokkuleppe raames pakkuda, on vabatahtlikud ja eraldi kokkulepitavad. Töötajal on kohustus töötada vaid lepingus kokku lepitud osalise töötaja ulatuses ning muutuvtundidest on töötajal õigus keelduda. Töötaja peab kinnitama pakutavate muutuvtöötundide vastuvõtmist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt kirjalikult, sms-iga, e-kirja teel).

Lõige 5 näeb ette tööandja teavitamiskohustuse. Tööandjal tuleb töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest vähemalt 24 tundi ette teatada. Tööandja peab muutuvtunnid lisama ka tööajakavasse, kuid ka siis peab olema järgitud, et töötaja teaks muutuvtundide tegemisest ette vähemalt 24 tundi. Kuivõrd tavapäraselt lisatakse töötunnid tööajakavasse kuu alguses, siis näiteks muutuvtundidest, mis tuleb ajakava järgi teha kuu keskel/lõpus, on töötaja teadlik juba tööajakava saamisel (järeltuleb on täidetud ka vähemalt 24-tunnine etteteatamine). Samas võib esineda olukordi, kus tööandjal tekib ootamatu vajadus (nt teise töötaja haigestumisel) tööajakava muuta. Sellisel juhul võivad tööandja ja töötaja tööajakava muutmises kokku leppida ning tööandja võib pakkuda muutuvtunni alusel töötamist sellest 24 tundi ette teatades. Töötajal on õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. .

Lõige 6 sätestab tingimused muutuvtundide kokkuleppeks summeeritud töötaja kohaldamisel. Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), võib ka muutuvtundide kokkuleppe alusel töötamisele kohaldada summeeritud töötaja arvestust. Muutuvtundide summeerimisel tohib tööandja kasutada sama arvestusperioodi, mida kokkulepitatud töötaja summeerimisel. Seega näiteks, kui tööandja summeeritud töötaja arvestusperiood on neli kuud, tohib ka muutuvtunde summeerida sama perioodi ulatuses. Erinevaid summeerimisperioode võib tööandja kasutada vaid olukorras, mis on töötaja jaoks soodsamad. Tööandja võib seega summeerida nii kokkulepitatud tööaega kui muutuvtunde, lähtudes kehtivas õiguses sätestatud põhimõtetest (vt TLS § 6 lg 6, § 43 lg 3). Oluline on, et arvestusperioodi lõppedes esitaks tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitatud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja

ületunnid. Muutuvtunnid ja ületunnid peavad tööajakavas olema kokkulepitud tööajast selgelt eristatavad (nt tuua esile teise värviga, tähistada terminiga „muutuvtund“).

Näiteks, kui töötaja töötab osalise tööajaga 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (st 0,5 koormusega), temaga on kokku lepitud muutuvtundide alusel töötamine, siis saavad summeeritud töötaja kohaldamise korral tema maksimaalsed töötunnid jaotuda järgmiselt:

	Jaauuar 2021	Veebruar 2021	Märts 2021	Aprill 2021	Kokku
Tööpäevi kalendrikuus	20	19	23	21	
Maksimum töötundide arv kuus vastavalt töölepingus kokku lepitud töökoormusele	80 ³	76	92	84	332
Maksimum muutuvtundide arv	32 ⁴	30,4	36,8	33,6	132,8

Toodud näite järgi tuleb 0,5 koormusega töötavale töötajale perioodil jaanuar 2021 – aprill 2021 tagada töötunnid 332 tunni ulatuses ning samal perioodil võib talle pakkuda muutuvtunde 132,8 tunni ulatuses. Kui töötajale on pakutud nimetatud perioodil alla 332 tunni, on tegu alatundidega, mis tuleb tööandjal kompenseerida töölepingus kokkulepitud töötundide ulatuses. Kui töötaja teeb üle 332 tunni, võivad töötaja ja tööandja leppida kokku muutuvtundides või ületunnitöö tegemises.

Vastavalt TLS § 44 lõikele 1 loetakse summeeritud töötaja arvestuse korral kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul ületunnitööks. Seega, kui nimetatud ajaperioodil ületaks töötatud tundide arv töölepingus kokkulepitud tunde (ehk toodud näite puhul 332 tundi) ja maksimum muutuvtunde (132,8 tundi), on tegemist ületundidega (ehk 464,8 tundi ületav osa) ja sellele kehtivad TLS §-s 44 kehtestatud tingimused. Samas on oluline silmas pidada, et tööandja ja töötaja võivad olla kokku leppinud ületunnitöös ka juhul, kui maksimum muutuvtundide arv pole ületatud. Näiteks, ootamatu vajaduse korral võivad tööandja ja töötaja olla kokku leppinud ka ületunnitöö tegemises.

Eelnõu § 1 punktiga 2 täiendatakse TLS § 115 lõiget 1 ning sätestatakse Tööinspektsiooni kohustus teostada pilootprojekti kehtivusperioodil järelevalvet jaekaubandussektori tööandjatele, kes on sõlminud oma töötajatega muutuvtunni kokkuleppeid.

Eelnõu § 2 sätestab eelnõu tähtajalise kehtivuse. TLS-is tehtavaid muudatusi on kavas rakendada kahe ja poole aasta jooksul alates TLS-is tehtud muudatuste jõustumisest, et hinnata loodud paindlikkuse mõju nii tööandjatele kui töötajatele.

Eelnõu jõustub 1. juulil 2021. a ning on jõus 31. detsembrini 2023. a. Kui seaduseelnõu menetlus viibib, kehtib eelnõu alates jõustumisajast kaks ja pool aastat.

4. Eelnõu terminoloogia

Eelnõuga võetakse kasutusele uus õiguslik termin: **muutuvtund**.

Muutuvtund on paindlik tööajavahemik kuni 0,2 täistööajast ehk kuni kaheksa tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta, mida osalise tööajaga töötaja võib lisaks töölepingus kokkulepitud tööajale teha. Töölepingus fikseeritud minimaalne töökoormus koos muutuvtundidega ei tohi ületada täistööaega.

³ Arvestades, et töötaja teeb päevas keskmiselt 4 tundi tööd, on tulemuseni 80 jõutud arvutusega $20 \times 4 = 80$

⁴ Arvestades, et 0,5 koormusega töötaja võib teha muutuvtunde 8 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on keskmine muutuvtundide tööpäeva määr 1,6 tundi (TLS § 52 järgi on arvestatud 5 tööpäevaga ehk arvutus on $8 \div 5$). Seega on muutuvtundide kuumäär leitud arvutusega $20 \times 1,6 = 32$

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu on kooskõlas Euroopa Liidu õigusega.

6. Seaduse mõjud

Eelnõuga võimaldatakse jaekaubandussektori ettevõtetal sõlmida oma töötajatega muutuvtunni kokkuleppeid. Eelnõul on sotsiaalne mõju, mõju majandusele ja mõju riigiasutuste korraldusele, kuludele ja tuludele. Eelnõul ei tuvastatud mõju keskkonnale, riigi julgeolekule ja välissuhetele ega regionaalarengule.

Muutuvtunni kokkulepete sõlmimise võimaldamine jaekaubanduses

Eelnõu mõjutab töösuhteid ja tööturgu

Sotsiaalne mõju

Sihtrühm 1: jaekaubanduse tegevusala töötajad

Muutuvtunni kokkulepet saab sõlmida vaid osalise tööajaga töötajaga. Töötamise registri andmetel oli jaekaubanduse tegevusalal 2019. aastal kokku 82 000 töölepingut, millest 17 800 (ehk 22%) olid osalise tööajaga. VÕS lepinguid oli jaekaubanduse tegevusalal 2019. aastal kokku 7800 (ehk 9% kõigist töölepingutest ja VÕS lepingutest kokku).

Muutuvtunni kokkuleppe järgi võib töötaja lisaks kokkulepitud tööajale teha kuni kaheksa tundi nädalas ehk 0,2 koormuse ulatuses lisatunde ehk muutuvtunde. Muutuvtunnid on töötaja jaoks vabatahtlikud ning eraldi kokkulepitavad. Selliste kokkulepete sõlmimise tulemusel peaks vähenema VÕS lepingute alusel töötamine jaekaubanduses, mida on seni kasutatud tööd tegevate isikute tööaja paindlikkuse suurendamiseks. Tööleping tagab töötajale parema kaitse kui töötamine VÕS lepingu alusel. Näiteks on reguleeritud töötaja töö- ja puhkeaeg, puhkus, töölepingu ülesütlemise kaitse ja tööohutuse nõuded.

Samuti peaks vähenema jaekaubanduses tehtavate ületundide arv, mille tegemine on tingitud sellest, et suurenenud töömahtu ei ole tihti võimalik pikalt ette planeerida. See võib mõjutada ka täiskoormusel töötavaid jaekaubanduse töötajaid, kes seni on pidanud ajutiselt suurenenud töömahu tõttu ületunde tegema.

Muudatusel võib olla ka positiivne mõju hõivele. Muutuvtundide kasutamine võimaldab tööandjatel kaasata osajaga ja paindlikult suuremal määral tööjõudu, andes seeläbi tööd rohkematele inimestele. Samuti võib muudatus tuua tööjõuturule inimesi, kes soovivad rohkem paindlikkust oma töötundide arvus.

Negatiivse mõju riskiks võib pidada seda, et muutuvtunni kokkuleppe alusel töötavad töötajad ei saa oma muutuvtundide arvu pikalt ette planeerida ning seega võib nende sissetulek eri perioodidel olla erinev. Kuna muutuvtunde saab kokku leppida vaid kuni 0,2 koormuse ulatuses ning tööandja peab garanteerima töötajale vähemalt töölepingus kokku lepitud koormuse ulatuses töötunnid, ei ole mõju siiski suur.

Muudatuse mõju ulatus sihtrühma jaoks võib olla keskmine, sest uue töötundide arvestamise süsteemiga harjumine võib nõuda teatud kohanemist. Muutuvtundide tegemine toimub regulaarselt, mistõttu on ka mõju sagedus keskmine. Kuna muudatus puudutab vaid jaekaubanduse töötajaid, on sihtrühm pigem väike. Ebasoovitavate mõjude riski võib pidada väikeseks. Kokkuvõttes on sotsiaalne mõju sihtrühmale oluline.

Sihtrühm 2: jaekaubanduse tegevusala tööandjad

Töötamise registri andmetel oli jaekaubanduse tegevusalal 2020. aasta lõpu seisuga 3 700 tööandjat, moodustades kõigist vähemalt ühe töötajaga tööandjatest 7%. Kuna muutuvtunnilepinguid saab sõlmida vaid 17,5%-ga oma töötajatest, kuuluvad sihtrühma need tööandjad, kellel on vähemalt 6 töötajat. Selliseid tööandjaid oli 2020. aasta lõpu seisuga jaekaubanduses 900.

Kuna jaekaubanduses toimub palju hooajalist kõikumist seoses näiteks kampaaniate, pühade- ja puhkuseperioodidega, võib tööjõuvajadus selles sektoris olla muutlik. Muutuvtunni kokkulepe aitab tööandjatel paindlikumalt oma töötajate tööaega korraldada ning tulla paremini toime tingimustes, kus töömaht ja tööjõuvajadus suurenevad ajutiselt.

Kui tööandja hakkab muudatuse järel VÕS lepingute sõlmimise asemel eelistama muutuvtunni kokkuleppega töölepinguid, kaasnevad sellega tööandja jaoks mõningad täiendavad kohustused (nt töötaja tööaja piirangud, ülesütlemise kaitse reeglid, tööohutuse nõuded), mis eeldavad tööandjalt kohanemist. Samuti kaasneb muutuvtundide kasutamisega täiendav koormus tööandja jaoks seoses sellega, et muutuvtundide üle tuleb pidada eraldi arvestust. Kuna muutuvtunni kokkuleppega töötajal on õigus pakutud lisatundidest ka keelduda, võib tööandja jaoks jätkuvalt olla vajalik kasutada seniseid lahendusi tööjõuvajaduse katmiseks.

Mõju ulatus jaekaubanduse tööandjate jaoks on keskmine, sest uue töötundide arvestamise süsteemiga harjumine võib nõuda teatud kohanemist. Kuna muutuvtunde hakatakse kasutama regulaarselt, on mõju sagedus keskmine. Jaekaubanduse ettevõtted moodustavad 7% kõigist tööandjatest, mistõttu on sihtrühma suurus keskmine. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Kokkuvõttes on sotsiaalne mõju tööandjatele oluline.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Sihtrühm 1: Maksu- ja Tolliamet

Koos muutuvtunni kokkulepete sõlmimise võimalusega lisatakse ka töötamise registrisse uue töötamise liigina muutuvtunni kokkulepe. See eeldab infosüsteemi arendust. Arenduseks kulub ligikaudu üks kuu ning see tehakse Maksu- ja Tolliameti olemasoleva ressursiga ehk see ei eelda täiendavat rahastust. Mõju riigiasutuse korraldusele, kuludele ja tuludele on seetõttu väike.

Sihtrühm 2: Tööinspeksioon

Muudatus suurendab eelduslikult mõnevõrra Tööinspeksiooni töökoormust, kuna kaubandussektori järelevalve raames tuleb hakata tuvastama ka muutuvtunni kokkuleppe alusel töötamise rikkumisi. See eeldab inspektorite juhendamist ja koolitamist, et nad oleksid kursis muutuvtunni kokkulepete regulatsiooniga, mis on vajalik järelevalve tegemiseks.

2019. aastal kontrolliti kaubandussektori ettevõtteid 614 korral, moodustades 13% kogu Tööinspeksiooni järelevalvest. Kokku tuvastati kaubandussektoris 2285 rikkumist (15% kõigist

rikkumistest), töö- ja puhkeaja rikkumisi oli nende seas 109. Peamised töö- ja puhkeaja rikkumised kaubandussektoris olid TLS § 5 lg 1 p 11: töökorralduse reeglitest teavitamata jätmine (36 rikkumist) ja TLS § 5 lg 1 p 7: tööajast teavitamata jätmine (13 rikkumist).

Muudatused mõjutavad vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma jaoks kaasnevad mõningased muudatused, kuid ilmselt ei too need kaasa kohanemiskulusi. Mõju sagedus on keskmine, sest järelevalve tegemine toimub regulaarselt. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile oluline.

Mõju majandusele

Sihtrühm 1: jaekaubanduse tegevusala tööandjad, kes sõlmivad muutuvtunni kokkuleppeid

Muudatusega võib kaasneda mõningane täiendav halduskoormus tööandjate jaoks, kui olemasolevate tööd tegevate isikutega sõlmitud lepingute puhul tuleb töötamise registris teha protseduurilisi muudatusi, et registreerida uus muutuva tööajaga töölepinguline kanne. Tegemist on ühekordse tegevusega, mille majanduslik mõju on väheoluline.

7. Seaduse rakendamise seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Eelnõuga ei kaasne täiendavaid tulusid ega kulusid.

8. Rakendusaktid

Seaduse rakendamiseks ei ole vaja kehtestada ega muuta rakendusakte.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 1. juulil 2021. aastal ning on jõus 31. detsembrini 2023. a. Kui seaduseelnõu menetlus viibib, kehtib eelnõu alates jõustumisajast kaks ja pool aastat.

Kuivõrd muudatused on läbi räägitud nii kaubandussektori töötajate kui ka tööandjate esindajatega, on sihtrühm muudatusteks piisavalt ette valmistatud ega vaja täiendavat aega kohanemiseks.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu edastatakse eelnõude infosüsteemi EIS kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskkliidule, Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Tööinspeksioonile, Eesti Töötukassale, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Advokatuurile, MTÜ Teenusmajanduse Kojale, Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2021. a.