

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Made Rästas

Tööaja paindlikkuse suurendamine
muutuvtunni kokkuleppe kaudu

Magistritöö

Juhendaja
Prof. Merle Erikson

Tartu
2022

Sisukord

SISSEJUHATUS	4
1. MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE OLEMUS	10
1.1. Mõiste	10
1.2. Kohaldamisala	13
1.2.1. Tegevusvaldkonnapõhine kohaldamisala	13
1.2.2. Isikuline kohaldamisala	18
2. MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE SÕLMIMISE TINGIMUSED JA PIIRANGUD.....	23
2.1. Kokkuleppe sõlmimise eeldused.....	23
2.1.1. Töötaja minimaalne tööaeg	23
2.1.2. Töötaja töötasu minimaalne määr.....	25
2.2. Kokkuleppeline töötegemise ajavahemik	27
2.3. Kokkuleppe sõlmimise piirangud	36
2.3.1. Kokkuleppe sõlmimise algatus.....	36
2.3.2. Kokkulepete arvuline piirang tööandja kohta.....	38
3. POOLTE KOHUSTUSED MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE KORRAL	41
3.1. Kohustus töö tagamiseks ja töö tegemiseks.....	41
3.2. Teavitamiskohustus	46
3.2.1. Tööle asumisest teavitamise kohustus	46
3.2.2. Töö tühistamisest teavitamise kohustus	49
3.3. Tööajajaarvestuse pidamise ja muutuvtundide eristamise kohustus.....	50
3.4. Kohustus maksta töötasu	52
3.4.1. Tagatud töötasu ja muutuvtundide tasustamine.....	52
3.4.2. Minimaalne töötasu ühe vahetuse kohta.....	57
KOKKUVÕTE	59

Summary.....	65
KASUTATUD KIRJANDUS	71
KASUTATUD NORMATIIVAKTID	77
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	78

SISSEJUHATUS

Tööaeg ja sellega seotud piirangud on olnud tööõiguse keskne küsimus juba töötleva tööstuse võidukäigust alates. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) on öelnud, et töökorraldus peab toetama meeste ja naiste võimalusi töötada produktiivselt ning tingimused tagama võrdsuse, turvalisuse ja inimväärikuse. Euroopa Liidu tasandil on nende tingimuste saavutamiseks seatud piiranguid nii maksimaalsele tööajale, puhkeaja pikkusele kui erinevate töökoormuste ja -vormidega töötajate võrdsele kohtlemisele.¹ Tööaeg on töötasu järel teine tingimus, mis mõjutab töötajate igapäevaelu. Töötundide arv ja nende jaotumine mõjutab märkimisväärselt nii töö kvaliteeti kui töötaja vaimset ja füüsilist tervist. Lisaks isiku tasandile on töötaja reguleerimisel suur mõju nii majandusele kui ka ühiskonnale tervikuna, mängides rolli nii konkurentsi tagamises, töötuse määra kujunemises kui majanduse edenemisel. Seetõttu on üheselt mõistetav, miks just tööaeg ja sellele seatud piirangud on olnud alati läbivalt tööõiguse keskseks küsimuseks.²

Juba 2016. aastal Euroopa Parlamendi tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellimisel valminud uuringus leiti, et standardse mudeli järgi, st. täistööaja ning tähtajatu lepingu alusel, töötamise osakaal on erinevate uute töövormide kõrval jäämas vähemusse. Ebastandardsete töövormide puhul on aga tööalane ebakindlus suurem, mistõttu tuleks luua Euroopa Liidus ühtne raamistik, mis tagaks suureneva paindlikkuse juures töötajatele vajaliku kindluse ja kaitse. Lisaks nenditi uuringus, et kuna EL tööõigus põhineb klassikalisel töömudelil, onkaasaegsete töövormide reguleerimiseks vajalik liikmesriikide panustamine riigisiseses õiguses erinevate töövormide alusel töötavate isikute võrdsesse kohtlemisse ja nende õiguste rikumiste ennetamisesse.³ Ka G. Tavits on töötaja paindlikkust analüüsides rõhutanud, et kohustus järgida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid on kehtestatud nii riiklikus õiguses, EL direktiivides kui ka Euroopa Liidu Põhiõiguste Hartas,⁴

¹ Boulin, J.-Y (jt) (koost.). Decent working time. New trends, new issues. ILO, Geneva: 2006, lk 5. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_071859.pdf (19.03.2022)

² ILO. Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments. ILO: Geneva, 2018, lk 266.- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (13.04.2022)

³ Broughton, A. jt. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Study. European Union Policy Department A: 2016, lk 11-13. – [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (19.03.2022)

⁴ Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta, 2021/C326/02. – OJ C 326, 26.10.2012, lk. 391–407.

mistõttu ei saa neist nõuetest kõrvale kalduda, sõltumata sellest, kui paindlik on töösuhe.⁵ Ka Covid-19 pandeemia valguses kerkis tööaega puudutava regulatsiooni olulisus ja muutmise vajalikkus paljudes riikides taas peamise tööõiguse reguleerimist vajava küsimusena esile. Nimelt näitas esmatasandi teenuste tagamiseks seadusega kehtestatud kaitsetaseme vähendamine selgelt, et töötajate tervise kaitsmiseks on piirangud vajalikud.⁶

Samas on paindlikkus midagi, mida mõlemad pooled töösuhetes aina enam soovivad. Töötajad soovivad paremini ühildada töökohustusi eraeluga ning tööandjad soovivad tööjõu hulka reguleerida vastavalt nõudlusele. Seega ei peaks nägema paindlikke töövorme iseenesest kumbagi poolt kahjustavana, vaid tegemist on loomuliku tööturu kujunemise kontseptsiooniga.⁷ Ka Hollandis läbiviidud väljakutsel töö tegemise uuringu tulemused näitasid, et kuigi eeldatakse, et töötajad töötavad osajaga ja kindlaks määramata töötundide alusel töötuse vältimiseks, siis tegelikkus ei lähe sellega kokku. Nimelt on suurem osa muutuva ja osalise tööajaga töötajatest valinud sellise töövormi vabatahtlikult, et tasakaalustada erinevaid kohustusi.⁸ Siiski võivad riikide poolt kehtestatud regulatsioonid suunata paindliku tööaja trende kummagi poole jaoks ebaproportsionaalses suunas. Seetõttu on vajalik õigusliku reguleerimisega tagada, et paindlikkuse tagamisel väljuksid mõlemad töösuhete osapooled võitjana.⁹

Tööajaks on töölepingu seaduse¹⁰ (edaspidi: TLS) § 5 lg 1 p 7 kohaselt aeg, mil töötaja täidab tööülesandeid ning see peab olema fikseeritud töölepingu kirjalikus dokumendis. Tööaeg on TLS-is reguleeritud §-s 43. Eelduslik tööaeg on 40 tundi seitsme päevase ajavahemiku jooksul ning 8 tundi päevas. Kui tööaeg jaguneb ebavõrdselt teatud perioodi peale, on tegemist summeeritud tööajaga (TLS § 6 lg 6). Ka summeeritud tööaja korral on tööaeg paigas seitsmepäevase

⁵ Tavits, G. Occupational Health and Safety Requirements and Flexible Organisation of the Working Time. Legal Regulation of Labour Relations in Estonia, lk 294. – Davulis, T. (ed.). Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe. Brussels: P.I.E. Peter Lang s.a. 2017.

⁶ Cabrita, J., Weber, T. Working time in 2019–2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2021, lk 7. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21038en.pdf. (17.04.2022)

⁷ Weber, T. jt. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020, lk 3. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf. (17.04.2022)

⁸ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. ILO, Geneva: 2018, lk 18. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf (17.04.2022)

⁹ Weber, T. jt, lk 3. (17.04.2022)

¹⁰ Töölepingu seadus – RT I, 22.10.2021, 5.

ajavahemiku kohta kokkuleppelise arvestusperioodi jooksul (TLS § 43 lg 3). Seega nõuab TLS konkreetse töötaja kokkuleppimist ning muutuvast töötajas kokkuleppimine läheb seaduse üldreegliga vastuollu. Kõik, mis kokkulepitud tööaega ületab, on ületunnitöö, mis tuleb TLS § 44 lg-le 6 hüvitada vaba aja või rahalise hüvitisega.

Kuna TLS alusel ei ole võimalik töötajale paindlikku tööaega määrata, eelistatakse töölepingu sõlmimisele võlaõiguslike lepingute sõlmimist töö tegemiseks. Need pakuvad töölepingust suuremat paindlikkust ning ei kohusta tööandjat töötajale kindlas mahus tööd tagama.¹¹ Võlaõigusseaduse¹² (edaspidi VÕS) alusel sõlmitavad käsundus- ja töövõtulepingud ei taga aga töötajale vajalikku kaitset nt töö- ja puhkeaegade osas. Ka töölepingu seaduse kommentaarides on öeldud, et kuigi töölepingu näol on tegemist eraõigusliku lepinguga, mis allub võlaõiguse regulatsioonile, on vajalik sellele rakendada ka eriregulatsiooni. Nimelt vajab tööleping eriregulatsiooni lepingu alusel tekkiva tugeva sõltuvussuhte tõttu, mistõttu on vajalik pakkuda osapooltele, eriti töötajale, tugevamat kaitset kui teiste lepinguliikide korral.¹³ Just tugevama kaitse vajaduse tõttu on tarvis teha kindlaks, et töösuhtele vastavate tunnuste korral sõlmitaks poolte vahel tööleping, sest võlaõiguslikest lepingutest tulenevad pooltele teistsugused õigused ja kohustused, mis ei taga nii tugevat seadusjärgset kaitset kui tööleping.¹⁴ Näiteks ei kohaldu VÕS lepingutele samasugune kaitse lepingu ülesütlemisel, töötasu alammäära nõue ning töötervishoiu- ja ohutuse nõuded. Samas võib töötaja töö iseloomust tulenevalt kuuluda töötaja õigusliku staatuse alla ning neid tagatise vajada, kui töölepingut pole sõlmitud ainult suurema paindlikkuse tagamiseks.¹⁵ Just see, kas töötajale pakutakse juhutöö, k.a varieeruva tööajaga, töö tegemisel eelnimetatud sotsiaalseid tagatise, on tihti määravaks selle osas, kui palju võlaõiguslike lepingute alusel tööd tehakse.¹⁶

¹¹ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 18.06.2018, lk 2. – <https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4> (22.11.2021)

¹² Võlaõigusseadus – RT I, 21.09.2021, 5.

¹³ Käärats, E. jt. TLS § 1/2. – Käärats, E. jt (koost.). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021.

¹⁴ Käärats, E. jt. TLS § § 1/3.

¹⁵ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 2. (22.04.2022)

¹⁶ Study to support impact assessment on the review of the written statement directive. Directive 91/533/EEC – LOT2. Final report. Public Policy and Management Institute 2018, lk 45-46. – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18796&langId=en (25.04.2022)

Võlaõiguslike lepingute kasutamise vähendamiseks ning seeläbi töötajatele suurema kaitse tagamiseks sõlmisid 2021. aasta aprillis Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Kaupmeeste Liit, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Tööandjate Keskliit ja Sotsiaalministeerium hea tahte kokkuleppe¹⁷ piloteerimaks jaekaubandussektoris muutuvtunni kokkulepete kasutamist.¹⁸ Kokkuleppe täitmiseks jõustus 15.12.2021 töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seadus¹⁹, millega lisati TLS-i paragrahv 43¹, mis lubab 2,5 aastaks jaekaubandussektoris muutuvtunni kokkulepete sõlmimise. See tähendab, et kokkuleppe sõlminud isikul on võimalik lisaks kokkulepitud tööajale teatud tingimustel töötada rohkem tunde. Seletuskirja kohaselt on selliste kokkulepete kasutamise eesmärk on pakkuda kindlaksmääratud alustel tööandjatele ja töötajatele võimalust tagada paindlikum tööaeg sektoris, kus töökoormus kõigub hooajaliselt palju.²⁰

Juba kooskõlastusfaasis toodi erinevate huvitatud osapoolte poolt välja, et kavandatav muudatus ei pruugi aga olla parim vahend töötajate õiguste kaitsmiseks ning võib põhjustada hoopis vastupidise efekti. Nimelt leidsid mitmed osapooled, et regulatsioon suurendab tööandjate halduskoormust, sest määrab neile lisakohustusi.²¹ Samuti võib see osutuda ebaefektiivseks meetmeks ulatuslikuma kaitse tagamisel nende töötajate puhul, kes juba töötavad töölepingu alusel osakoormusega, sest kaob võimalus kokkulepitud koormuse ületamisel ületundide eest suuremat tasu saada. Selle asemel saaks töötaja muutuvtundide alusel töötades tavapalka.²²

Käesolev töö keskendub muutuvtunni kokkuleppe kaudu tööaja paindlikkuse suurendamise

¹⁷ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 1 (hea tahte kokkulepe). Sotsiaalministeerium 31.05.2021. – <https://www.riigikogu.ee/download/8e087120-8d92-480d-bf44-84fded2c5ac>. (19.11.2021)

¹⁸ Soobik, R. Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. Sotsiaalministeerium 07.04.2021. – <https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid> (19.11.2021)

¹⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seadus. – RT I, 11.12.2021, 1.

²⁰ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri. Sotsiaalministeerium 31.05.2021, lk 5.- <https://www.riigikogu.ee/download/a190b915-9b97-491f-ad3c-bf62e1c0dcf1> (06.02.2022)

²¹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel). Sotsiaalministeerium 31.05.2021, lk 9. – <https://www.riigikogu.ee/download/daf9ab00-2943-4065-9070-ed4dd8dc8afd> (08.04.2022)

²² Näiteks Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing pidas seda lausa niivõrd töötajat kui nõrgemat poolt kahjustavaks, et otsustas ametiühingute keskliidust välja astuda. Vt. Lember, J. Pressiteade. Riigikogu menetluses olev töölepingu seaduse muudatus nn muutuvtunni kokkuleppe näol. Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing.- <https://emsa.ee/2021/10/26/pressiteade-2/> (08.04.2022); Roosvee, G.-L. Meremehed astusid ametiühingute keskliidust välja. ERR 08.06.2021. – <https://www.err.ee/1608239493/meremehed-astusid-ametiuhingute-keskliidust-valja> (08.04.2022)

võimalustele. Varasemalt on analüüsitud erinevaid tööaega paindlikumaks muutvate lahenduste rakendamist nt tööajakontode rakendamise abil²³ ning võimalust kohaldada Eesti õiguses nulltunnilepingu regulatsiooni uute töövormide alusel töö tegemiseks.²⁴ Käesolevas magistritöös keskendutakse muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni analüüsile. Nagu eelnevalt välja toodud, on uue regulatsiooni eesmärk luua nii töötajatele kui tööandjatele paindlikumad tingimused tööaja kasutamisel.²⁵ Paindlikkuse tagamiseks on vajalik töölepingu seadusest tulenevate töötaja kaitsmiseks kehtestatud piirangute sobivus varieeruva tööajaga töösuhte iseloomuga. Kehtiva regulatsiooni ebapiisavuse üle on avaldatud muret ning leitud, et see võib hoopis suurendada töötajate ebavõrdset kohtlemist ja kaitse puudumist, lisades samas tööandjatele paindlikkuse asemel lisakohustusi. Töös uuritakse, kas kehtiv regulatsioon võimaldab suuremat vabadust nt kokkulepete sõlmimisel ning töösuhte eripärade arvestamisel töötaja tööaja määramisel või on kokkuleppe sõlmimise piirangud liialt kitsendavad soovitud määral paindlikkuse suurendamiseks.

Magistritöö eesmärk on leida vastus küsimusele kas ja kuidas suurendab muutuvtunni kokkulepe tööaja paindlikkust, arvestades seejuures sellise töösuhte eripärast tuleneva töötaja kaitse vajadusega. Selleks selgitatakse muutuvtunni kokkuleppe kui tööõiguse instrumendi olemust, uuritakse millal ja kellele kokkulepe kohaldub ning millised on kokkuleppe sõlmimise piirangud. Samuti analüüsitakse muutuvtunni kokkuleppega pooltele pandud õigusi ja kohustusi, hinnatakse nende mõju töösuhte paindlikumaks muutmisele ning võrreldakse kehtestatud muudatust Hollandi ja Soome õiguse sarnaste instrumentidega, et hinnata nende toimivust ja pakkuda vajadusel paremaid lahendusi. Läbivalt analüüsitakse ka paindlikkuse tagamise vahendite mõju töötajale kui nõrgemale osapoolale kaitse tagamisel.

Töö on jagatud kolme peatükki. Esimeses peatükis avatakse paindliku töökorralduse olemust Eestis ja teistes EL riikides. Esimene alapeatükk keskendub paindliku ajaga töövormi defineerimisele ja regulatsioonile. Võrreldakse regulatsiooni ülesehitust ja defineerimise võimalusi eri riikides ning tehakse ettepanekud vajalikeks muudatusteks. Teises alapeatükis analüüsitakse regulatsiooni kohaldamisala ning hinnatakse selle toimivust paindlikkuse tagamisel ja töötajatele vajaliku kaitse pakkumisel. Teine peatükk keskendub muutuvtundidega lepingu sõlmimise tingimustele. Esimeses

²³ Vt. Kalson, A. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. – Juridica 2014/2.

²⁴ Vt. Ratnik, H. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. – Juridica 2017/6.

²⁵ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 5. (06.02.2022)

alapeatükis analüüsitakse millised eeldused peavad kokkuleppe sõlmimiseks olema täidetud. Teises alapeatükis selgitatakse, kuidas võib muutuvaid tunde kokku leppida ning millised on töötaja kaitseks ajavahemikule kehtestatud piirangud. Kolmandas alapeatükis tuuakse välja peamised piirangud, mida on selliste kokkulepete sõlmimisele rakendanud. Analüüsitakse tingimuste toimivust paindlikkuse suurendamise valguses ning vajadusel tehakse ettepanekud paindlikuma regulatsiooni loomiseks. Kolmandas peatükis antakse ülevaade poolte peamistest kohustustest muutuvate töötundide kokkuleppe korral. Selleks võrreldakse erinevate riikide õiguses kehtestatud kohustusi ja õigusi ning analüüsitakse nende toimivust töösuhte paindlikuks muutmisel ning proportsiooni töötajatele ja tööandjatele pandud kohustuste vahel.

Miinimum-maksimum tundidega töölepingud ei ole õiguskirjanduses leidnud laialdast uurimist, mistõttu on asjakohast erialast kirjandust vähe. Muutuvtunni kokkulepete sõlmimist puudutavad sätted jõustusid 2021. aasta lõpus – tegemist on värske regulatsiooniga, mille rakendamisega praktikas alles alustatakse. Seega ei ole ka muutuvtunni kokkulepet puudutavaid sätteid ja praktilisi probleeme veel piisavalt analüüsitud. Töö kirjutamisel on aluseks võetud Eesti õiguses muutuvtunni kokkulepet puudutavad sätted ning võrreldud neid nii Euroopa Liidu kui Soome ja Hollandi tööaega ja selle korraldust reguleeriva õigusega. Mõistete ja regulatsioonide sisustamiseks on kasutatud seaduste seletuskirju ja eelnõusid, samuti erialast kirjandust ning kohtupraktikat. Muu erialase kirjanduse hulgas on kasutatud uurimusi tuleviku töö osas, nt J. Vallistu juhitud töögrupi läbiviidud analüüsi „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”, samuti Eurofondi ning ILO läbiviidud võrdluspõhiseid õigusanalüüse eri riikide regulatsioonide kohta.

Magistritööd iseloomustavad enim märksõnad: muutuvtunni kokkulepe, paindlik tööaeg, tööleping, tööõigus.

1. MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE OLEMUS

1.1. Mõiste

Töövormi, kus töö tegemine ei ole stabiilne ja pidev ning tööandjal on võimalus töötaja tööle kutsuda, kuid puudub selleks kohustus, kutsutakse juhutööks (*casual work*). Üks juhutöö alaliikidest on ebaregulaarse iseloomuga töö väljakutsel (*on-call work*).²⁶ Lisaks nulltunnilepingutele, kus tööaeg on jäetud täielikult tööandja otsustada, kasutatakse väljakutsel töö tegemiseks ka miinimum-maksimum-lepinguid. Eurofondi uute töövormide analüüsis on neid kirjeldatud kui töölepinguid, kus on toodud minimaalne ja maksimaalne töötundide arv.²⁷ TÜ RAKE töö tegemise tulevikusuundasid analüüsivas uuringus on sellised lepingud defineeritud kui töölepingud, kus on kokku lepitud töötundide vahemik. Nulltunnilepingutest eristab neid see, et minimaalne ettenähtud tööaeg on kindlaks määratud.²⁸ Seega on kirjanduses selliseid lepinguid defineeritud võrdlemisi sarnaselt – tegemist on töölepingutega, mida iseloomustab ajavahemikuna kokkulepitud tööaeg. See tähendab, et fikseeritud tundide arvu asemel on esitatud töötundide minimaalne ja maksimaalne arv.

Hollandis oli osalise tööajaga töötamine juba 2000. aastate alguses laiemalt levinud kui üheski teises EL riigis, mistõttu pandi seal osalise tööajaga töötajate võrdsele kohtlemisele tööõiguse arengul suurt rõhku. Selle tulemusel on töötingimused osalise ja täistööajaga töötajatele Hollandis võrdlemisi sarnased ning selline töötegemise viis teenindussektoris tervitatav.²⁹ Lisaks on viimastel aastakümnetel Hollandis, kui kõige laiemal osalise tööaja levikuga riigis, suurenenud ka töötamine väljakutsel. Just väljakutsel töö tegemise lepingute üheks vormiks on miinimum-maksimum tundidega leping, kus tööaeg on kokkulepitud ajavahemikuna.³⁰ Kuigi töövorm on ekisteerinud

²⁶ Mandl, I. jt. New forms of employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015, lk 46. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (22.04.2022)

²⁷ *Ibidem*, lk 46. (22.04.2022)

²⁸ Vallistu, J. jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, TÜ RAKE 2017, lk 8.

²⁹ Fouarge, D., Baaijens, C. Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees, lk 156 Boulin, J.-Y (jt) (koost.). Decent working time. New trends, new issues. ILO, Geneva: 2006. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_071859.pdf (26.03.2022)

³⁰ Jacobs, A. T. J. M. Labour Law in the Netherlands. Kluwer Law International B. V. 2020, vnr 65.

kauda, ei ole seda fikseeritud eraldiseisva õigusliku terminina nagu osajaga töötamist või tavapärasest töölepingut. Paindlikut töösuhet on pikalt defineeritud vaid negatiivses vormis kui töösuhet, kus puudub püsiv fikseeritud töötundidega leping.³¹ 2020. aastal jõustus Hollandis tööturu tasakaalu seadus³² (*Wet Arbeidsmarkt in Balans*), mille eesmärgiks on ühtlustada töötingimusi klassikaliste ja paindlike töövormide vahel. Seaduses defineeriti lõpuks väljakutsel töö tegemine, kuid ei täpsustatud siiski sellise töö tegemise vorme, sealhulgas miinimum-maksimum tundidega lepingu definitsiooni.³³ Seega puudub seaduses miinimum-maksimum tundidega töölepingu mõiste. Selle tähendus ja sisu tulenevad praktikast, mistõttu on paljuski võimalik kokku leppida poolte vahel või kollektiivlepingutes.³⁴ Selline lähenemine ei taga aga autori arvates õiguskindlust, mida regulatsioon töötajale kui nõrgemale poolele peaks pakkuma. Kui tingimused ja definitsioon on seaduses jäetud lahtiseks, ei pruugi töötaja olla kindel, millistele õigusnormidele tema töösuhe allub ning on suurem tõenäosus, et kokku lepitud tingimused soosivad tööandjat kui tugevamat poolt.

Autoriga sarnase järelduseni jõuti ka Soomes. Sarnaselt Hollandile ei olnud Soome tööõiguses fikseeritud võimalust töötada varieeruvate tundide alusel. Kuna puudus regulatsioon minimaalseks tööajaks, oli nulltunnilepingute või muutuva tööajaga töölepingu sõlmimine põhimõtteliselt lubatud, kuid mitte eraldi lepinguliigina defineeritud.³⁵ 2017. aastal otsustas parlament, et üldise tööõiguse reformi raames on vajalik üle vaadata ka muutuvate tundidega lepingute reguleerimine ning kehtestada detailsem regulatsioon, mis tagaks töötajatele vajalikud õigused.³⁶ 2018. aastal lisatigi Soome töölepingu seadusesse³⁷ (*Työsopimuslaki*) varieeruvate töötundide regulatsioon, mis hõlmab nii miinimum-maksimum töötundidega kui ka nulltunnilepingu alusel töötamist. Seaduse

³¹ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 5. (27.03.2022)

³² Wet Arbeidsmarkt in Balans (Hollandi tööturu tasakaalu seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042307/2021-01-01>. (27.03.2022)

³³ Jacobs, A. T. J. M., vnr 65. (27.03.2022)

³⁴ Rosse, L., Warmerdam, J., Vermeulen, H. Casual work in the Netherlands – Case study 64: Policy analysis of institutional arrangements in child care and medical care. In: I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas Llave & E. Gerogiannis, New forms of employment. Dublin: Eurofound 2015, lk 2. – https://www.researchgate.net/publication/305620654_Casual_work_in_the_Netherlands_-_Case_study_64_Policy_analysis_of_institutional_arrangements_in_child_care_and_medical_care_In_I_Mandl_M_Curtarelli_S_Riso_O_Vargas_Llave_E_Gerogiannis_New_forms_of_emp (27.03.2022)

³⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017 vp, p 2.1. – https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_188+2017.aspx#SisaltoKuvaus (03.04.2022)

³⁶ *Ibidem*, p 2.4.

³⁷ Työsopimuslaki (55/2001). English. (Soome töölepingu seadus) – <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>. (03.04.2022)

§ 1/11 kohaselt on miinimum-maksimum tundidega töölepingu näol tegemist tööaja korraldusega, kus töötaja töötunnid kindlal ajaperioodil varieeruvad miinimum ja maksimum arvu vahel vastavalt töölepingus sätestatule.

Eesti õiguses on tööaja definitsioon toodud TLS § 5 lg-s 7. Sama sätte kohaselt on tööaeg üks neist asjaoludest, mis tuleb töölepingu kirjalikus dokumendis kokku leppida. Tööandja on kohustatud töötajale kokkulepitud mahus tööd tagama (TLS § 26 lg 2 p 6) ning üldreegli kohaselt on üle selle aja töötamisel tegemist ületunnitööga (TLS § 44 lg 1). Aastal 2018 anti välja töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus³⁸ (edaspidi VTK), kus analüüsiti muuhulgas paindlikuma tööaja regulatsiooni loomise võimalust Eestis. VTK-s tehti ettepanek lubada miinimum-maksimum tundidega töölepingu sõlmimist. Sellist lepinguliiki kirjeldati kui töölepingut, kus töösuhte osapooled on kokku leppinud töötundide arvu vahemiku, mille raames töötaja tööd teeb.³⁹ Välja pakutud regulatsioon oleks loonud töölepingu liigi, mille raames saavad pooled leppida kokku iganädalase tööaja ajavahemikuna ehk määrata miinimum- ja maksimumtunnid teatud perioodi jooksul töö tegemiseks. Autori arvates on tegemist hea õigusliku definitsiooniga, kust tuleb selgelt välja, et tööaeg ei pea olema fikseeritud ning pooltel on võimalik töö tegemine kokku leppida teatud ajavahemiku piires.

2021. aastal jõustunud paindlikuma tööaja regulatsioonis valiti VTK-s väljapakutust erinev lähenemine ning TLS §-ga 43¹ loodi võimalus sõlmida muutuvtunni kokkulepet. TLS § 43¹ lg 2 kohaselt on muutuvtunnid muutuvtunni kokkuleppe alusel lisaks kokkulepitud tööajale tehtud kuni kaheksa tundi tööd seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Sotsiaalministeerium on korduma kippuvatele küsimustele vastates öelnud, et muutuvtunni kokkulepe ei ole töölepingu liik, vaid pooltevaheline kokkulepe nagu summeeritud tööaja rakendamine või konkurentsipiirangu kokkulepe. Kokkulepe võib sisalduda nii töölepingus kui selle lisas.⁴⁰ Seega valiti lähenemine, kus kokkulepe varieeruva tööaja osas on töölepingu raames sõlmitav kokkulepe, kuid ei eristatud varieeruva tööajaga lepingud eri lepingu liigi või tööliigi alusel. Muutuvtunnid ja nende kokkuleppimine on lepingujärgsest tööajast regulatsiooni mõttes eristatud, sest muutuvtunnid

³⁸ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 18.06.2018. – <https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4> (03.04.2022)

³⁹ *Ibidem*, lk 18. (03.04.2022)

⁴⁰ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused. Kaupmeeste Liidu infopäev 11.06.2021. – https://kaupmeesteliit.ee/wp-content/uploads/2021/10/Muutuvtunnilepingud_KKK_18.06.21.pdf (08.04.2022)

kokkuleppelises tööajas ei sisaldu – need on töötunnid, mida on võimalik teha lisaks kokkulepitud tööajale kui selleks on eraldi kokkulepe. Samas on ka muutuvtunnid osa tööajast, mille arvestamisel on oma reeglid ning mis peavad jääma tavatööaja piiresse (TLS § 43¹ lg 2 ls 2).

Autori hinnangul on valitud õiguslik definitsioon segane. Muutuvtunni kokkulepe on oma olemuselt töötamine teatud ajavahemiku raames. Kokkuleppe raames võib töötaja lisaks kokkulepitud tööajale ehk miinimumtundidele teha tööd kuni 8 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta (TLS § 43¹ lg 2 ls 1). Need on kokkuleppele vastavad maksimumtunnid. Seega on sisuliselt tegemist töötamisega miinimum-maksimum tundide alusel, kus muutuvtunnid on töötundide maksimaalseks varieeruvuseks. Muutuvtundide näol on samuti tegemist ajaga, mis tuleb arvestada tööaja ning sellele kehtivate piirangute sisse. Definitsiooni kohaselt ei tule aga selgelt välja, et tegemist on tööaja osaga, sest seda eristatakse kokkulepitud tööajast. Autor pakub välja muutuvtunni kokkuleppe mõiste asendamise VTK-s välja pakutud miinimum-maksimum tundidega töölepingu definitsiooniga. Autori hinnangul oleks selline regulatsioon töötajale tööaja mõttes selgem kui kehtiv regulatsioon. Regulatsioon hõlmaks kogu tööaega tervikuna ühe punkti raames ning töötajale oleks selgemalt mõistetav tööajavahemik, kus tal on võimalik tööd tegema. Sisuliselt võiks pakutav lahendus vastata endiselt muutuvtunni kokkuleppe olemusele. Eeltoodust tulenevalt teeb autor ettepaneku muuta TLS § 43¹ lg-t 2 järgnevalt: „Muutuvtunni kokkuleppe järgi võivad pooled kokku leppida iganädalases tööajas ajavahemikuna, mille raames töötaja tööd teeb. Tööaeg ei tohi 7-päevases ajavahemikus varieeruda üle 8 tunni (muutuvtunnid) ega ületada täistööaega.“

1.2. Kohaldamisala

1.2.1. Tegevusvaldkonnapõhine kohaldamisala

Ebatüüpilised töösuhted on omased tegevusaladele, kus esineb hooajaline kõikumine töövoos, näiteks põllumajanduses, ehitusel ning transpordisektoris. Selliste töötajate abil saab tagada tööjõu olemasolu lühiajalise suurema nõudluse korral kas tulenevalt töö iseloomust või näiteks mõne teise töötaja haigestumisel.⁴¹ Seega tuleb varieeruvate töötundidega lepingute kohaldamine palju kasuks

⁴¹ ILO. Non-Standard Employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. International

tegevusaladel, kus tööjõuvajadus on muutuv ning tööandjatel on vaja paindlikumalt töötajaid kaasata.

Hollandis ei ole seaduses sätestatud eeldusi, millal võib töötajaga miinimum-maksimum tundidega kokkuleppe sõlmida. Üldiselt peetakse aga ajavahemikuna toodud tööajaga sõlmitud lepinguid väljakutsel tehtava töö tegemiseks sõlmitavateks lepinguteks.⁴² Leping tööks väljakutsel sõlmitakse selleks, et tööandja saaks paindlikult kasutada töötajat, kui tema töö on vajalik. Väljakutsel töö tegemise uuringust selgus samuti, et töövormi kasutamise peamiseks põhjuseks tööandjate poolt on tööjõuvajaduse kõikumine – selliste lepingute sõlmimine võimaldab varieeruva nõudluse korral vajaliku tööjõu olemasolu tagada.⁴³ Seega sõlmitakse eelduslikult muutuvate tundidega tööleping juhul, kui tööjõuvajadus on tulenevalt töö iseloomust muutlik. Peamisteks tegevusaladeks, kus varieeruvate tundidega lepinguid kasutatakse on valdkonnad, kus töövoog muutub hooajaliselt või sõltub nõudlusest.⁴⁴ 2016. aastal läbi viidud uuringu tulemuste kohaselt oli märkimisväärne osakaal varieeruvate töötundidega töötajatest tegev näiteks transpordi- ja teenindussektoris (sh turism ning toitlustus), äriusvaldkonnas, samuti avaliku halduse ja tervishoiusektoris.⁴⁵ Autori jaoks mõnevõrra üllatavalt töötas põllumajanduses ja tööstuses, kus töövoogu mõjutavad välised faktorid, kokku alla 10 protsendi varieeruva tööajaga töötajatest.⁴⁶ Kuid kuigi eelduslikult kasutatakse lepinguliiki teatud tegevusaladel rohkem, ei ole tegemist seadusest tuleneva eeldusega, ilma milleta lepingut miinimum-maksimum töötundidega sõlmida ei saa. Seega võib sõltumata tegevusvaldkonnast sõlmida miinimum-maksimum töötundidega lepingu töötajaga vajaduse korral ükskõik millises sektoris.

Varieeruvate töötundide regulatsioon on Soomes kehtestatud töölepingu seaduse §-s 1/11. Sättes ei piirata sellise kokkuleppe kohaldamist ühegi tegevusalaga, seega on varieeruvate töötundide kokkuleppe põhimõtteliselt kohaldatav kõigis töölepingutes, mis alluvad töölepingu seadusele. Seaduse kohaldamisalast on välja jäetud avalik-õiguslikud teenistuslepingud ning eriseadustega reguleeritud lepingud (töölepingu seadus § 1/2). Seadusandja on siiski pidanud vajalikuks

Labour Organisation: Geneva 2016, lk 157. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (24.04.2022)

⁴² Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S, lk 5. (10.04.2022)

⁴³ *Ibidem*, lk 17. (10.04.2022)

⁴⁴ ILO. Non-Standard Employment Around the World, lk 83. (10.04.2022)

⁴⁵ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S, lk 10-14. (09.04.2022)

⁴⁶ *Ibidem*. (09.04.2022)

rõhutada, et varieeruvate töötundide sätte eesmärk on tagada selliste kokkulepete sõlmimine vaid juhtudel, kus see on ilmtingimata vajalik. See peaks katma ainult selliseid olukordi, kus tööandja tööjõuvajadus konkreetse töö osas on muutuv.⁴⁷ Kui tööjõuvajadus on tegelikult stabiilne, ei tohi tööandja initsiatiivil muutuvate töötundidega lepingut sõlmida (§ 1/11 lg 2). Ka enne kehtiva regulatsiooni loomist määrati praktikas tööaeg lepingus varieeruvana siis, kui tööjõuvajadus muutus sõltuvalt hooajast või tsükliliselt, samuti väikeettevõtetes, kus kindlat töö hulka ei suudetud tagada. Samuti näiteks hoolekandeteenustes, kus abivajadus varieerub ning seega on muutlik ka töötaja tööaeg.⁴⁸ Seega kohalduvad varieeruvate töötundide sätted eelduslikult vaid töölepingutele, kus tööandja tööjõuvajadus ei ole ette ennustatav ning on ajas muutuv. Kokkuleppe kohaldamisala sõltub seega konkreetse töö iseloomust, mitte tööandja tegevusalast.

2017. aastal läbi viidud TÜ RAKE tuleviku töö analüüsi raames tegi J. Vallistu juhitud töögrupp ettepaneku võimaldada Eestis nii nulltunni- kui miinimum-maksimum tundidega lepingu sõlmimine kindlaks määratud tegevusaladel või ametikohtadel. Selleks, et vältida sellise võimaluse pahauskset ärakasutamist, pakuti välja seadusandja poolt kindla nimekirja loomine sarnaselt Itaalia õigusega.⁴⁹ Nimelt on Itaalias inimestega vanusevahemikus 24 kuni 55 nulltunnilepingute sõlmimine lubatud vaid ministri määruses toodu tegevusaladel või kui see on eraldi lubatud kollektiivlepingu alusel. Selliste valdkondade hulka kuuluvad nt hotellindus, laatade ja kongressidega seotud teenused, samas ka tõlkesektor ning vetelpäästmine.⁵⁰ Nimekirja valitud töökohtade osas tuleks TÜ RAKE analüüsi kohaselt lähtuda nõudluse kõikumisest sektoris. Töögrupi hinnangul aitaks nimekirja kehtestamine vältida tööandja poolt äririski töötajale ülekandmist traditsioonilise töölepingu asendamisel miinimum-maksimumtundidega lepinguga, kui see pole õigustatud. Nimekirja loomist nähti vähem koormava lahendusena lepingute keelamise asemel konkreetsetes sektorites, kus see töö iseloomust tulenevalt õigustatud ei ole.⁵¹ VTK-sse, mille üheks allikaks oli kõnealune analüüs, piirangut üle ei kantud. Regulatsiooni kirjelduses on selle eesmärgina toodud välja tööandja võimalik tööjõu kaasamine paindlikult valdkondades, kus tööjõuvajadust ei ole võimalik pikalt ette planeerida tööandjast sõltumatute tegurite, näiteks

⁴⁷ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017 vp, p 3.2. (09.04.2022)

⁴⁸ *Ibidem*, p.2.3.1. (10.04.2022)

⁴⁹ Vallistu, J jt, lk 136-137.

⁵⁰ Pavone, A. Zero hour contracts in Italy. Global Workplace Insider 21.10.2016. – <https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/10/zero-hour-contracts-in-italy/> (22.04.2022)

⁵¹ Vallistu, J. jt, lk 137.

ilmastiku, tõttu.⁵² Siiski ei piiratud välja pakutud regulatsioonis selle kohaldamisala ühegi konkreetse tegevusvaldkonnaga.

Erinevalt teistest valiti Eestis rangemalt piiratud lähenemine. Muutuvtunni kokkulepete kohaldamisala on määratud TLS § 43¹ lg-s 1. Kokkulepet saab sätte kohaselt sõlmida vaid jaekaubanduse tegevusalal tegutsev tööandja. Seda, kes kvalifitseerub jaekaubanduses tegutsevaks ettevõtjaks, otsustatakse ettevõtte registreeritud tegevusala järgi.⁵³ Seega kohaldub regulatsioon ettevõtetele, kes tegelevad kaupade müügiga tarbijale, nt toidukauplused. See hõlmab ka laiemalt kasutamiseks mõeldud kaupu nt kantsleikaupu või elektroonikat, aga mitte tööstuslikku müüki nt teravilja ja masinate osas.⁵⁴ Regulatsiooni kohaldamisala on niivõrd piiratud, sest tegemist on pilootprojektiga, mille tulemuste põhjal otsustatakse regulatsiooni võimalik laiendamine ka teistele sektoritele või vajadusel selle muutmine.⁵⁵ Jaekaubandussektor valiti seletuskirja kohaselt piloteerimiseks selle suuruse ning mitmekesisuse tõttu. Nimelt on tegemist ühega suurimatest ning mitmekesisematest sektoritest tööandjate profiilide poolest. Samuti hõlmab tegevusala eriilmeliste valdkondade ettevõtteid, mistõttu on regulatsiooni mõjusid võimalik testida erinevates keskkondades. Tööaja paindlikkuse suurendamine on tegevusalal vajalik, sest tööjõu vajadus kõigub hooajaliselt seoses pühade ning kampaaniatega ning sektoris kasvanud võlaõiguslike teenuslepingute sõlmimine.⁵⁶ Seega on Eesti õiguses paindliku tööajaga töötamine piiratud kitsalt ühe tegevusvaldkonnaga, kus on tuvastatud tööjõuvajaduse kõikumine. Samas ei ole välistatud tulevikus regulatsiooni kohaldamisala laiendamine teistele tegevusaladele.

Autori arvates peaks muutuvate töötundidega lepingu regulatsiooni kohaldama kõigile valdkondadele ja ametikohtadele, kus see on tööaja muutlikkuse tõttu vajalik. Tööaja muutlikkuse näitajateks võiksid olla töö hooajalisus ja nõudluse kõikumine nagu nt põllumajandussektoris või turismisektoris nõudluse suurenemine suveperioodil. Samuti aasta läbi kõikuva nõudlusega valdkondades nagu hetkel fookusesse seatud jaekaubandus. Sektorite ja ametikohtade valik seadusandja poolt läbi viidud analüüsi tulemusel, nagu pakuti välja TÜ RAKE uuringus, tagaks

⁵² Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18.

⁵³ Kokkuleppe kohaldamisalasse kuuluvad ettevõtted, kelle põhi- või kõrvaltegevus on registreeritud EMTAK G 47 koodi alla. Vastavalt selgitusele hõlmab see uute ja kasutatud tarbekaupade edasimüüki nii kaupluste, interneti kui erinevate vahendajate kaudu isiklikuks või majapidamises kasutamiseks. – Registrate ja Infosüsteemide Keskus. Klassifikaatori otsing. – <https://emtak.rik.ee/EMTAK/pages/klassifikaatorOtsing.aspx> (22.04.2022)

⁵⁴ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE. Seletuskiri, lk 6-7. (22.04.2022)

⁵⁵ *Ibidem*, lk 1. (08.04.2022)

⁵⁶ *Ibidem*, lk 4-5. (08.04.2022)

suurema kaitse töötajatele, kelle töö iseloom tegelikult muutlik ei ole ja kelle osas saaksid tööandjad vastasel korral seaduses ette nähtud võimalust kuritarvitada. Samas on autori arvates raske üheselt määrata sektoreid ja ametikohti, kus kokkuleppe rakendamisest maksimaalselt kasu saada. Tööülesanded ühel ametipositsioonil võivad ettevõtete vahel palju erineda. Samuti on ühel tegevusalal tegutsevate ettevõtete ülesehitus ning töömeetodid enamasti erinevad.⁵⁷ Ka kehtiva regulatsiooni osas ei pea tööandja muutuvtunni kokkuleppe sõlmimiseks tõendama, et töötaja tööaeg võib olla muutlik. Lähtutud on vaid üldisest eeldusest, et jaekaubandussektoris tegutseval töötajal võib töökoormus kõikuda, sest tööjõuvajadus sektoris võib osutuda kampaaniate ajal muutlikuks.⁵⁸ Seega võib hetkel sõlmida muutuvtunni kokkuleppe ka töötajaga, kelle tööaeg ei ole muutlik, kuid ta töötab jaekaubanduses. Eeltoodust tulenevalt ei pruugi nimekirja määramine riigi poolt tagada paindlikkust vajalikes kohtades ning võimaldab siiski kuritarvitada regulatsiooni seal, kus see ei pruugi olla õigustatud.

Teise variandina oleks võimalik valdkonnad määrata kokkuleppe alusel sarnaselt pilootprojektile. Ka Eesti Ametiühingute Keskliidu esimees Peep Peterson, kes kritiseeris paindlike töötingimuste piiranguteta kehtestamist VTK-s välja pakutud regulatsiooni alusel,⁵⁹ ütles hea tahte kokkuleppe sõlmimise järel, et paindlikkuse tingimused tulekski määrata sektori tasandil läbirääkimistega, sest valdkonniti on vajadused erinevad ning kutsus sektoreid üles läbirääkimisi alustama.⁶⁰ Selleks puudub aga vajalik ametiühingute rohkus ja mõju ühiskonnas. Eestisse hakati ametiühinguid looma alles peale EL-iga liitumist ning töötajate esindatus ühingutes on väike. Samuti ei kaasata esindajaid, kes ühingutesse kuuluvad, tihti otsustusprotsessidesse. Kuna ühingutesse kuuluvate töötajate esindajate ja ettevõtete arvud on väikesed, mängivad ametiühingud tööõiguse kujundamises väga väikest rolli.⁶¹ Sektoritepõhine reguleerimine kollektiivlepingute alusel

⁵⁷ Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>. (09.04.2022)

⁵⁸ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 4. (10.04.2022)

⁵⁹ Peterson leidis, et paindlikud töötingimused võiksid olla lubatud kollektiivlepingute alusel. Kollektiivlepinguga tingimuste kehtestamine annaks tema sõnul töötajatele võimalusi tingimuste loomisel kaasa rääkida ning tagaks tasakaalu. – Saarmann, T. Ametiühingute juht töölepingu seaduse plaanidest: kpmnete tuhandete jaoks võib see osutuda lihtsalt orjastavaks. Delfi Ärileht 24.08.2018. – <https://arileht.delfi.ee/artikkel/83447145/ametiuhingute-juht-toolepingu-seaduse-plaanidest-kumnete-tuhandete-jaoks-voib-see-osutuda-lihtsalt-orjastavaks> (22.04.2022)

⁶⁰ Soobik, R. (22.04.2022)

⁶¹ Erikson, M. Regulating Labour Relations and a Changing Society: The pathway of a Baltic Country – Estonia, lk 203-204 – Hendrickx, F., De Stefano, V. Game changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. The Netherlands: Kluwer Law Internations 2018.

välistati vähese praktilise kasutamise tõttu ka TÜ RAKE tuleviku töö analüüsis.⁶² Seega ei ole kollektiivlepingute või ametiühingute poolt sektoripõhiste kokkulepete loomine autori hinnangul otstarbekas ning tõenäoliselt jääks reguleerimine sarnaselt praegusele seaduse tasandile ning oleks seadusandjale liialt koormav.

Parema lähenemisena näeb autor Soomes kasutusel olevat varianti, kus varieeruva tööaja korralduse saab kehtestada, sõltumata tegevusvaldkonnast, töötajale, kelle töö osas on see vajalik tulenevalt muutlikust tööjõuvajadusest. Töökorraldus muutub aina individuaalsemaks nii valdkonniti kui positsiooniti, mistõttu tagaks konkreetsest töökohast lähtuv regulatsioon suurema tõenäosusega vajaliku paindlikkuse. Kokkuleppe õiguse laiendamine kõigile tegevusvaldkondadele suurendab küll kuritarvitamise ohtu, kuid seda on autori hinnangul võimalik teiste meetmete ja piirangutega vähendada. Kokkuvõttes teeb autor ettepaneku kohaldada muutuvtunni regulatsiooni sõltumata valdkonnast töösuhetes, kus see on põhjendatult ja objektiivsete kriteeriumite alusel hinnates vajalik töö korraldamiseks, sõltumata ettevõtte tegevusalast.

1.2.2. Isikuline kohaldamisala

Osalise tööajaga töötamine, sh varieeruvate tundide alusel, aitab tihti kaasata tööturule inimesi, kes muidu ilmtingimata tööd teha ei saaks. Sellisteks töötajate gruppideks on enamasti perekondlike kohustustega naised ning õpilased. Töötamine paindlikuma korraldusega kui täistööaeg võimaldab kauem tööturul hoida ka pensioniealisi töötajaid, kes on ettevõtetele oma oskuste ja teadmiste poolest kasulikud.⁶³ Seega on paindlikuma korraldusega tööaeg vajalik lisaks tööandjale tihti ka töötajale endale, et tegeleda töö kõrvalt õppimise või laste kasvatamisega, samuti selleks, et pensioniikka jõudmisel vajadusel töökoormust vähendada.

Nagu öeldud, ei ole Hollandi õiguses miinimum-maksimum tundidega töölepingute sõlmimise võimalusi liigselt piiratud ühegi tegevusalaga, mistõttu on ametikohast sõltumata põhimõtteliselt lepinguliigi kasutamine lubatud. Samuti ei ole seatud piiranguid inimgruppidele, kes varieeruvat tööd võib teha. Sellest hoolimata on ILO poolt 2018. aastal läbi viidud uuringust nähtav töötajate

⁶² Vallistu, J. jt, lk 137.

⁶³ ILO. Non-Standard Employment around the world, lk 75-76. (09.04.2022)

profiili, keda tavaliselt selline töövorm Hollandis hõlmab. Uuringust selgus, et varieeruvate tundidega lepingute alusel teevad rohkem tööd naised ning üle poole varieeruvate tundidega töötajatest on vanusevahemikus 15 – 25 eluaastat. Samuti on nende seas vähem kõrgharitud inimesi ning rohkem õpilasi – lausa pooled varieeruvate töötundide alusel töötavatest inimestest omandavad samal ajal haridust.⁶⁴ Erinevalt üldlevinud arvamusest töötatakse enamasti varieeruvate tundide alusel vabatahtlikult – töötajad soovivad töövormile iseloomulikku paindlikkust või ei ole neil vaja fikseeritud tööajast tulenevat kindlust, sest elatakse vanemate juures ning põhitegevuseks on koolis käimine.⁶⁵ Seega kuigi miinimum-maksimum töötundidega lepingu sõlmimisele ei ole seatud piiranguid või laiemat kohaldamisala teatud inimeste gruppidele, on paindliku töökorralduse tagamine vajalik nii töötajatele kui tööandjatele, kelle töö tegemise võimalused varieeruvad sõltuvalt eri faktoritest. Seadus sellise kokkulepe sõlmimist poolte vajaduse korral ei piira.

Soome töölepingu seaduses ei ole piiratud võimalust varieeruvas tööajas kokku leppida ühegi konkreetse töötajate grupiga. Samuti ei ole isikuomadustest tulenevalt kohaldatud regulatsiooni laiemalt. Seaduse eelnõus toodi välja, et töötaja jaoks võib varieeruv tööaeg olla vajalik, et sobitada töö tegemist oma eraeluga. Töötaja võib näiteks vajada paindlikkust tööl ja kooliskäimise ühildamiseks või pensionieas töö jätkamiseks.⁶⁶ Selleks, et töö iseloomust tulenev kohaldamisala piirang ei takistaks töö tegemist varieeruva tööaja alusel, kui töötaja seda põhjendatult vajab, on erandina lubatud regulatsiooni kohaldamine töötaja initsiatiivil (Soome töölepingu seadus § 1/11 lg 2)⁶⁷. Seega ei ole vajalik regulatsiooni eraldiseisev laiendamine teatud inimgruppidele, sest töötaja soovil saab kokkulepet sõlmida olenemata vajaduste põhjusest.

TÜ RAKE tuleviku töö uuringus välja pakutud miinimum-maksimum tundidega töölepingu regulatsioonis pakuti valdkonnast ja tööaja muutlikkusest sõltumatult välja lepingu laiem kohaldamine teatud vanusegruppidele. Nimelt leidis töögrupp, et erandina peaks olema muutuva tööajaga lepingute sõlmimine lubatud sõltumata ametikohast ja valdkonnast tööturu osalistest noorimate ja vanemate seas. Nimelt võimaldab kuni 24- ja üle 55-aastastele muutuvate

⁶⁴ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S, lk 10-12. (09.04.2022)

⁶⁵ *Ibidem*, lk 18. (22.04.2022)

⁶⁶ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöks. HE 188/2017 vp, p 2.3.1. (22.04.2022)

⁶⁷ Vt. täpsemalt ptk 1.2.1.

töötundidega lepingu lubamine neid suuremal määral tööturul kaasata olukorras, kus nad klassikaliste töövormide raames tööd teha ei saa. Põhjuseks võib siin noorte puhul olla koolikohustus ning vanemaealistel soov pensionieale lähenedes töötada väiksema koormusega vastavalt võimetele.⁶⁸ Autori hinnangul on tervitatav regulatsiooni laiendamine töötaja vajadusest tulenevalt, selleks, et võimaldada talle paremat ligipääsu tööturule. Seoses elanikkonna vananemisega peeti tööealise elanikkonna maksimaalset kaasamist oluliseks ka näiteks Arenguseire Keskuse tööturu tuleviksuundade prognoosi aruandes tehtud stsenaariumites.⁶⁹ Seega kuigi üldjuhul peaks varieeruvat tööaega võimaldama vaid siis, kui töö on oma loomult varieeruv, võiks kaaluda reeglist kõrvale kaldumist, kui varieeruv tööaeg annab isikule võimaluse tööd teha, kui ta paindlikku tööaega vajab.

Ka VTK-s toodi miinimum-maksimumtundidega töölepingu väljapakkumisel esile, et töötaja võib sellist töövormi vajada tööturule ligipääsemiseks. Töövormi peamiste kasutajatena töötajate poole pealt nähti paindlikkust vajavat gruppi töötajatest, kes kasutavad sellist töö tegemise viisi lisisissetuleku teenimiseks teise töö kõrvalt, koolis käimiseks või muude tööalaste või perekondlike kohustuste tasakaalustamiseks.⁷⁰ Välja pakutud regulatsioonis aga kitsamat või laiemat kohaldamisala teatud isikute grupile vanuse või mõne muu tunnuse põhjal välja ei pakutud. Regulatsioon lubas tööajas ajavahemikuni kokku leppida poolte kokkuleppel, sõltumata töötaja vanusest või muudest lisakohustustest.⁷¹

Võimalus kohaldada muutuvtunni kokkulepet vastavalt TLS §-le 43¹ ei sõltu samuti töötaja kuuluvusest mõnda konkreetsesse isikute gruppi ning kohaldamisala piirdub vaid tegevusvaldkonnaga (TLS § 43¹ lg 1). Samas näeb autor, et võlaõiguslike lepingute vähendamiseks vastavalt regulatsiooni eesmärkidele,⁷² tuleks paindliku töötaja regulatsiooni kohaldamises lähtuda ka töötajate soovidest ja vajadustest. Eespool väljatoodud statistika kohaselt töötab Hollandi näitel varieeruvate tundide alusel peamiselt noorem elanikkond, kellest paljud paralleelselt ka õpivad. Võimaldamaks muutliku töötaja kokkuleppimise võimalus olukorras, kus noortel ei ole võimalik

⁶⁸ Vallistu, J. jt, lk 137.

⁶⁹ Danilov T., Vallistu J. (koost.). Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. Tallinn: Arenguseire Keskus 2018. — https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf (10.04.2022)

⁷⁰ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18. (23.04.2022)

⁷¹ *Ibidem*, lk 19. (23.04.2022)

⁷² Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 2. (09.04.2022)

kooli tõttu stabiilset töökoormust määrata, aitaks kaasata tööturule rohkem noori. Samuti aitaks see tööturule kaasata naisi, kes saaksid paindliku tööaja alusel paremini tööd ja eraelu kombineerida ning seetõttu varem tööturule naasta.⁷³ Ka 2015. aastal läbi viidud Eesti tööelu uuringus oli suurim soov töötada praegusest rohkem just naiste (11 protsenti) ning noorte seas (vanuserühmas 15–24).⁷⁴ Seega võiks olla õigustatud kokkuleppe sõlmimise võimaldamine vabamalt teatud isikute gruppidele.

Samas on eri riikides korduvalt välja toodud, et töötajate jaoks on varieeruv tööaeg võimalus tööturule sisenemiseks, kui see neile muidu võimalik ei oleks. Seega on varieeruva tööaja lubamisel näiteks sõltuvalt vanusest, nagu pakuti välja TÜ RAKE uuringus, autori hinnangul riskantne. Kui töötaja tööturule sisenemine on raskendatud, on autori arvates oht, et ta teeb suurema tõenäosusega järeleandmisi pakutavates tingimustes ning nõustub varieeruva tööajaga, kui selleks puudub tegelikult vajadus tulenevalt töötajast endast või töö iseloomust. Osapoolte erinev jõupositsioon töösuhtes on üheks peamiseks tunnuseks, mis eristab töölepingulist suhet võlaõiguslikust suhtest ning kuna töötaja on nõrgemas positsioonis kui tööandja, võib töötaja otsus olla mõjutatud tööandjast.⁷⁵ Seetõttu ei pruugi selline regulatsioon tagada töötajale vajalikku kaitse taset näiteks stabiilse töökoormuse osas. Seega ei poolda autor regulatsiooni automaatset laiendamist ilma põhjenduseta konkreetsetele vanusegruppidele.

Siiski on autor arvamusel, et regulatiivset lähenemist tuleks kasutada ka ebakindlas positsioonis olevate töötajate kaasamiseks tööturule. Alternatiivselt TÜ RAKE analüüsis välja pakutud lahendusele – võimaldada laialdasem kokkuleppimise võimalus teatud vanusegruppidele – pakub autor välja Soome õigusega analoogse lahenduse loomise. See tähendab, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine oleks sõltumata ametikohast ja tegevusalast võimalik, kui initsiatiiv tuleb töötajalt. See võimaldaks paindlikku töökorraldust õpilastele ning perekondlikke kohustusi täitvatele isikutele nende enda soovil. Muul juhul oleks kokkuleppe kohaldamine piiratud vastavalt töö iseloomule. Siiski peab autor vajalikuks, et töötaja initsiatiivi ärakasutamise vältimiseks

⁷³ ILO. Non-Standard Employment around the world, lk 75. (09.04.2022)

⁷⁴ Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1. Artiklite kogumik. 2017, lk 17. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf. (09.04.2022)

⁷⁵ Vt. töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamise kohta täpsemalt: Erikson M., Rosin A. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseirekeskus 2018, lk 29 jj. – <https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf>. (09.04.2022)

võetaks sellisel juhul eraldi meetmeid, et vältida regulatsiooni kuritarvitamist.

Kokkuvõttes ei peaks autori hinnangul sarnaselt tegevusalale kohaldama muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni automaatselt teatud vanusegruppidele, vaid lähtuma individuaalselt igast juhtumist. Selleks peab olema võimalik töötaja soovil muutuvtunni kokkulepet sõlmida, kui see on talle vajalik, kuid puudub vajadus regulatsiooni piiramatuks kohaldamiseks teatud inimeste gruppide kaasamiseks.

2. MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE SÕLMIMISE TINGIMUSED JA PIIRANGUD

2.1. Kokkuleppe sõlmimise eeldused

2.1.1. Töötaja minimaalne tööaeg

Miinum-maksimumtundidega töölepinguid eristab nulltunnilepingutest minimaalse töötaja määramine. See tähendab, et töötajal on kohustus vähemalt minimaalses kokkulepitud määras töötajale töö tagada.⁷⁶ Kui töötajal puuduvad garanteeritud miinumtunnid, on tal keeruline planeerida töö tegemist koostöös eraeluliste ja muude kohustustega. Eurofondi uute töövormide uuringu uuendatud raportis toodi välja, et töötaja ebaregulaarsus ning etteennustamatus võivad põhjustada töötajatele stressi, mis võib omakorda viia nii füüsiliste terviseprobleemideni kui mõjutada muudes eluvaldkondades tehtavaid otsuseid.⁷⁷ Seega on oluline, et töötajale oleks tagatud töötunnid, mis võimaldavad tal vähemalt mingil määral planeerida töö tegemist, et tagada stabiilsus ja vähendada rahalisi riske.

Hollandis puuduvad piirangud sellele, mis koormusest alates on võimalik töötajas kokku leppida ajavahemikuna. Seega võib ajavahemikuna kokkulepitud töötaja minimaalne tundide arv olla põhimõtteliselt ka 1 tund nädalas, et tegemist oleks varieeruva töötajaga lepinguga.⁷⁸ Samuti ei ole piirangut minimaalsetele töötundidele, mille korral on lubatud sõlmida miinum-maksimum tundidega leping, välja pakutud VTK-s, mis põhineb Hollandi regulatsioonil.⁷⁹ Seega saab varieeruva töötajaga lepingu alusel töötada ka väikese koormusega. Kui miinumtunnid lepingus on väga väikesed, on see autori arvates töötaja seisukohalt võrdsustatav nulltunnilepinguga. Töötajal puudub tegelikult kindlus selle osas, et pakutakse tööd sellises hulgas, et arvestada saab

⁷⁶ Vallistu, J. jt, lk 124.

⁷⁷ Mandl, I. jt New forms of employment: 2020 update. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020, lk 29. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (16.04.2022)

⁷⁸ Mandl, I. jt. New Forms of Employment, lk 56. (23.04.2022);

⁷⁹ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18-19. (23.04.2022)

töö tegemise ja sellest saadava tasuga muude kohustuste tasakaalustamisel.

Vastavalt Soome töölepingu seaduse § 1/11 lg-le 3 ei tohi tööandja initsiatiivil sõlmitud varieeruvate töötundide kokkuleppe minimumtundide arv olla väiksem tööandja reaalsest vajadusest. Seaduseelnõus on piirangut põhjendatud poolte ootuste võrdsustamisega. Nimelt on töötajal ajavahemikuna sõlmitud lepingu puhul ootus, et talle pakutakse tööd. Tööandjal aga ei pruugi selleks kohustust olla, kui minimaalse tagatud tundide hulk on 0. Selleks, et kokkuleppe pooli võrdselt kohustaks, on tööandjale pandud kohustus vähemalt teadaolevas ulatuses tööajas kokku leppida.⁸⁰ Ka varasemalt, enne varieeruvate töötundide sätete jõustumist, pakuti sotsiaalpartnerite poolt mitmetes sektorites välja minimaalse päevase tööaja piiramist 4 tunniga päevas, et tagada töötajale mingi kindlus.⁸¹ Seega peab eelduslikult varieeruvate töötundide kokkuleppe korral miinimumtunnid moodustama tööandja garanteeritud tööjõuvajadus ning sellest võib kõrvale kalduda vaid töötaja soovil (tööaja seadus § 1/11 lg 3). Autori hinnangul on õigustatud tööandja kohustus kokkuleppes fikseerida töötunnid, mida tööandja teab, et saab töötajale pakkuda. Sellisel juhul on täidetud ajavahemikuna kokkulepitud tööaja eeldus, et ajavahemikku kuulub vaid muutuv osa tööajast, mida pole kunstlikult töötaja kahjuks suurendatud.

TLS § 43¹ lg 1 kohaselt võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam. Summeeritud tööaja korral peab kokkulepitud tööajaks olema osaline tööaeg üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul (TLS § 43 lg 3, § 43¹ lg 6). Kokkuleppe sõlmimiseks peab töötaja seega töötama vähemalt 0,3 koormusega. Sellest tulenevalt on muutuvtunni kokkulepete sõlmimine võimalik ka alaealistega, kelle maksimaalne seadusega lubatud tööaeg ületab 12 tundi kokkulepitud arvestusperioodi jooksul.⁸² Samas välistab miinimumkoormuse määramine kokkulepete kohaldamise töötajatele, kelle töökoormus on alla pooleteise täistööpäeva nädalas ning kelle puhul moodustaks ka koormuse kasv 0,2 võrra märkimisväärse kõikumise. Autori hinnangul on tegemist õigustatud eeldusega kokkuleppe sõlmimisele. See tagab piisava paindlikkuse, sest võimaldab kokkulepete sõlmimise ka alaealistega, kelle puhul on ületunnitöö

⁸⁰ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017, p 2.3.1. (16.04.2022)

⁸¹ Engblom, M. New Forms of Employment in Finland, lk 200. – Blanpain, R., Hendrickx, H. (ed). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Law. The Netherlands: Wolters Kluwer 2016.

⁸² Vastavalt TLS § 43 lg-tes 4 ja 5 kehtestatud piirangutele alaealiste lubatud tööaja osas on kokkulepet võimalik rakendada alates 15. eluaastast.

tegumine keelatud (TLS § 44 lg 3). Samas on ka alaealised need, kes kooli kõrvalt töötades paindlikumat tööaja korraldust võivad vajada. Seejuures ei võimalda aga piirang sõlmida muutuvtunni kokkulepet töötajaga, kelle kokkuleppeline tööaeg on nii väike, et muutuvtunni kokkulepe võimaldaks koormust sisuliselt kahekordistada, sest kokkuleppeline tööaeg on samas suurusjärgus, mis lubatud muutuvtunnid. Selliselt ei oleks tagatud stabiilsus ja koormuse ennustatavus, mida kokkuleppeline tööaeg pakkuma peaks. Seega tagab autori hinnangul kehtiv regulatsioon vajaliku paindlikkuse, kuid kaitseb samas ka töötajaid ebakindluse eest.

2.1.2. Töötaja töötasu minimaalne määr

Euroopa Parlamendi tellitud ebakindla töö trende käsitlevas uuringus toodi varieeruvate töötundidega lepingute ühe suurima riskina välja majandusliku stabiilsuse puudumine. Töötaja saab tasu vastavalt töötatud tundidele, mistõttu on tema sissetulek varieeruv. Kui sissetuleku suurusest sõltub ka teiste sotsiaalsete tagatiste olemasolu, on muutlikud ka need.⁸³ Ühe ebakindluse vähendamise võimalusena pakkus Deakin oma uute töövormide analüüsis välja võimaluse tagada regulatiivselt töötajate minimaalne sissetulek varieeruvate töötundide osas. Seejuures tuleks tema hinnangul küll vältida liigset maksustamist, kuid anda töötajale õigus miinimumpalga abil teatud standardeid hoida.⁸⁴

Olenemata ebakindla töötasu kui töötajale kahjuliku aspekti rõhutamisest kirjanduses, ei ole riigisisiseses õiguses enamasti töötasule liigseid piiranguid seatud. Hollandis ei ole miinimum-maksimumtundidega töölepingu sõlmimisele töötasu eeldust seatud. Hollandi tsiviilseadustik⁸⁵ (*Burgerlijk Wetboek*, edaspidi BW) kohustab vaid töötatud tundide eest maksma, kuid ei piira kokkuleppe sõlmimise hetkel pakutavat palka. Siiski kehtib miinimum-maksimum tundidega lepingu alusel töötavale töötajale tavatöötajaga sarnane õigus miinimumpalgale, kuid reaalse tasu ulatus sõltub töötatud tundidest.⁸⁶ Samamoodi puudub eeldus Soome töölepingu seaduse §-s 1/11,

⁸³ Broughton, A. jt, lk 122. (23.04.2022)

⁸⁴ Deakin, S. *New forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands*, lk 53.. – Blanpain, R., Hendrickx, H. (ed). *New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Law*. The Netherlands: Wolters Kluwer 2016.

⁸⁵ *Burgerlijk Wetboek Boek 7* (Hollandi tsiviilseadustik). – https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01/0#Boek7_Titeldeel10 (24.04.2022)

⁸⁶ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18. (24.04.2022)

mis reguleerib varieeruvate töötundidega lepingu sõlmimist. Piirangud on seatud tagatud töötasule tervikuna, kuid mitte töötasu määrale lepingu sõlmimisel.⁸⁷

Minimaalne töötasumäär, mida miinimum-maksimum tundidega lepingu alusel töötavale isikule maksta tohib, määrati aga kindlaks VTK-s välja pakutud regulatsioonis. Nimelt toodi regulatsiooni võimalikus kirjelduses eraldi välja, et töötasu peab vastama vähemalt TLS § 29 lg-s 6 toodud töötasu alammääradele, sest pole põhjendatud miinimum-maksimum tundidega töölepingu alusel töötava töötaja teisiti kohtlemine võrreldes teiste töölepingu seadusele alluvate töötajatega. Samuti leiti, et see parandab kindlust tagatud töösumma osas, mida minimaalselt on võimalik teenida.⁸⁸ Autori hinnangul on töölepingu seadusele alluvate lepingute puhul üldiste seaduse regulatsioonide, sh minimaalse töötasu rakendamine sarnaselt teistele töötaja liikidele, iseenesest mõistetav. Varieeruva tööajaga töö tegemisel on töötaja ebakindlamas positsioonis, mistõttu ei ole kuidagi põhjendatud tema ebavõrdne kohtlemine võrreldes stabiilsema töövormi alusel töötavate töötajatega. Seega on VTK-s kehtestatud regulatsioon autori hinnangul miinimumstandard, mida muutuva tööajaga töötaja töötasule rakendama peaks.

Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise eelduseks on, lisaks minimaalse osalise koormuse määramisele, ka töötaja töötasu suurus. Nimelt peab töötaja töötasu suurus muutuvtunni kokkuleppe sõlmimiseks olema vähemalt 1,2-kordne TLS § 29 lg-e 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär (TLS § 43¹ lg 1). 2022. aastal on selleks 4,63 eurot tunnis.⁸⁹ Sotsiaalministeerium on sätte sisustamisel selgitanud, et kuigi töötasu võib olla fikseeritud summana, ja mitte tunnitasuna, ning koosneda mitmest komponendist, peab igal juhul olema garanteeritud 1,2-kordne kehtiva aasta tunnitasu määr. Kui osa töötasust koosneb tulemustasust, tuleb seega töötasu määramisel selgelt välja tuua, et tagatakse vähemalt 1,2-kordne tunnitasu määr. Kui eeldust tulemustasu abil mõnel kuul ei täideta, kompenseerib vahe tööandja.⁹⁰ Seaduseelnõu seletuskirjas on välja toodud, et töötasu alammäära kehtestamise põhjuseks on töötaja huvide kaitsmine.⁹¹

Autori hinnangul on töötasu prognoositavus eriti oluline just miinimumilähedase töötasuga

⁸⁷ Vt. täpsemalt ptk 3.4.

⁸⁸ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (24.04.2022)

⁸⁹ Tunnitasu alammäär aastal 2022 on 3,86 eurot. – Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 11.12.2021, 17.

⁹⁰ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 1. (10.04.2022)

⁹¹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE, lk 7. (08.04.2022)

inimeste puhul. Kui töötasu on väike, on suurem mõju ka väikesel töötasu muutusel kuude lõikes. Seega on autori hinnangul õigustatud, et muutuvtundide alusel töötamiseks peab töötaja töötasu olema kõrgem kui seadusjärgne miinimummäär. Samas on just madalama töötasuga töötajatel tõenäoliselt kõrgem motivatsioon teha lisatööd, kui seda neile võimaldatakse. Tehes võimalusel rohkem tööd, suureneb nende väike sissetulek ehk proportsionaalselt üsna suures määras. Seetõttu leiab autor, et piirangute seadmisega võib vastupidiselt soovitud jääda kokkulepete kohaldamisalast välja see osa töötajatest, kellel kokkuleppes enim kasu oleks. Kui minimaalsed tunnid on tagatud ning töökoormuse piirang on kehtiv, ei muuda autori arvates kokkuleppe võimaldamine miinimumtasu juures töötajate kaitset väikemaks, sest prognoositavus on tagatud. Samas võimaldab muutuvtundide tegemine töötajal saadavat tasu suurendada ja eelduslikult toimetulekut parandada. Eeltoodust tulenevalt teeb autor ettepaneku kaotada 1,2-kordse miinimumtasu määra eeldus muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel.

2.2. Kokkuleppeline töötegemise ajavahemik

Euroopa Liidu tasandil ei ole sätestatud, kuidas võib määrata töölepingus tööaega. Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta kohaselt peavad töötingimused vastama tervisele, ohutusele ja väärikusele ning eksisteerima piirangud maksimaalsele tööajale, puhkeaegadele ja puhkustele (art 31). Selle tagamise peamiseks vahendiks Liidu õiguse tasandil on 2003. aastal vastu võetud Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta⁹² (edaspidi tööaja direktiiv). Direktiiv kehtestab tööajale ja selle korraldusele ning puhkeaegadele miinimumnõuded ning defineerib tööaja mõiste.⁹³ Tööaja direktiivis on kindlaks määratud nädalane maksimaalne tööaeg 48 tundi (art 6). Samuti on kindlaks määratud maksimaalsed võrdlusperioodid iganädalase tööaja summeerimiseks, milleks on 4 kuud (art 16). Direktiiv ei kehtesta piiranguid minimaalsele tööajale, millest alates on tegemist töölepinguga või standardsele täistööajale, mida liikmesriigid rakendama peavad.

Kuna direktiiv on avaldatud juba pea 19 aastat tagasi, on tööturg vahepeal palju muutunud. Uute

⁹² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv nr 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9-19.

⁹³ Direktiivi artikkel 2(1) defineerib tööaja järgnevalt: „Tööaeg – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.“

töövormide osakaalu suurenemise ja sellest tulenevate probleemide lahendamise vajaduse lahendamiseks sotsiaalse kaitse valdkonnas avaldas Euroopa Komisjon lisaks 17. novembril 2017 Euroopa sotsiaalõiguste samba⁹⁴. Sotsiaalõiguste sambas esitatakse tööturu toimimise toetamiseks ja tööturu ja sotsiaalkindlustussüsteemi paremaks toimimiseks 20 põhimõtet.⁹⁵ Muuhulgas käsitleb sotsiaalõiguste sammas vajadust tagada tööandjatele vajalik paindlikkus majanduskeskkonnas toimuvate muutustega kiireks kohanemiseks ja rõhutatakse vajadust tagada uute töökorralduse vormide puhul kvaliteetsed töötingimused – sh tööaja korraldus. Samba elluviimise vahendina anti 2017. aasta maikuu välja ka tööaja direktiivi tõlgendav teatis.⁹⁶ Teatise kohaselt on aga direktiiv endiselt asjakohane ning vajab vaid teatavate sätete sisustamise ühtlustamist arvestades loodud kohtupraktikat ja töömaailmas toimunud muutusi.⁹⁷ Seega on liikmesriikidel võrdlemisi suur vabadus otsustada, kuidas on lubatud tööaega määratleda.

Hollandi tsiviilseadustikus ega teistes seadustes ei ole piiratud, kui suur võib olla ajavahemik, milles tööandja ja töötaja töölepingus kokku võivad leppida. Töötajate kaitseks on BW artiklis 7:610b kehtestatud kokkuleppeliste töötundide eeldus. Sätte kohaselt eeldatakse, et kokkuleppeliseks tööajaks on viimase kolme kuu keskmine tööaeg. Esialgu oli säte mõeldud olukordadeks, kus töötaja tööaeg ei ole selgelt mõistetav või ületab tunduvalt kokkuleppelist tööaega. Miinimum-maksimum tundidega lepingule sätte kohaldamine oli seetõttu kaheldav, sest selge kokkulepe varieeruvuse osas on olemas.⁹⁸ Siiski on kohtupraktikas leitud, et ajavahemikuna käsitletavat tööaega tuleb pidada ebaselgeks ning see allub artiklile 610b. Seega juhul, kui töötaja töötab pidevalt üle lepingus sätestatud miinimumtundide, tõstetakse üldjuhul heade tavade järgimise kohustusest tulenevalt töötaja miinimumtundide arvu (BW art 7:611).⁹⁹

Lisaks, kui töölepingus konkreetsed töötunnid puuduvad, siis saab sellist korraldust rakendada vaid

⁹⁴ Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et. (08.04.2022)

⁹⁵ Euroopa Komisjon. Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>. (08.04.2022)

⁹⁶ Euroopa Komisjon. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (2017/C 165/01). – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR). (26.03.2022)

⁹⁷ Euroopa Komisjon. Tõlgendav teatis, lk 165/6. (26.03.2022)

⁹⁸ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S., lk 23. (24.04.2022)

⁹⁹ *Ibidem*, lk 24. (24.04.2022)

esimesed 12 kuud. Iga 12 kuu järel on tööandja seadusest tulenevalt kohustatud tegema töötajale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis pakkumuse ühe kuu fikseeritud töötundide osas (BW art 7:628a lg 5). Tundide määratlemisel lähtutakse viimase 12 kuu jooksul keskmiselt ühes kuus töötatud tundide arvust. Pakkumuses sisalduv fikseeritud töökoormus ei tohi jääda alla eelmainitud piiri. Selline kokkulepe kehtib ka järjest sõlmitud tähtjaliste töölepingute puhul, mille vahele jääb alla 6 kuu. Sellisel juhul liidetakse töölepingute pikkused ning summeeritult 12 kuu järel tuleb töötajale pakkuda fikseeritud tööaega (BW art 7:628a lg 6). Seega võib töötaja töötada tööandja soovil ajavahemikuna sätestatud tööaja alusel vaid 12 kuud, misjärel tuleb pakkuda stabiilsemat töökoormust.

Autori hinnangul on Hollandis tööturu tasakaalu seadusega lisatud sätete abil hästi tagatud töötajale vajalik kaitse ilma paindlikku tööaega liigselt piiramata. Kohustades tööandjat seadusega fikseeritud tööaega pakkuma ja eeldades päriselt töötatud tundide osas kokkuleppelist tööaega, ei saa tööandja kunstlikult vähendada seda, kui suure koormusega on tegelikult võimalik töötajale tööd pakkuda. Samas, nagu juba eelnevalt välja toodud, on fikseerimata koormuse alusel töötamine tihti ka töötajale kasulik, kui fikseeritud töökoormuse alusel töötamine ei ole võimalik näiteks õppetöö või laste kasvatamise tõttu.¹⁰⁰ Kuna eelneva 12 kuu keskmised töötunnid ühes kuus muutuvad siduvaks alles töötaja poolt pakkumise vastuvõtmisel (BW art 7:628a lg 5), saavad töötajad jätkata muutuva tööaja alusel töötamist, kui see neile paindliku elukorralduse tagamiseks vajalik on.

Sarnaselt ülejäänud Hollandi tööõigusele on ka nende sätete osas piiratud seadusest tulenevate kohustuste kohaldamist kollektiivlepingute kaudu. Näiteks on lastehoolduse valdkonnas kehtestatud piirang maksimaalsele tööaja vahemikule ühes kuus, mis on 60 tundi. Tervishoiu sektoris ei tohi aga maksimumtundide arv ületada miinimumi üle 200%, kui töötaja selleks eraldi nõustumust ei anna. Seega on kollektiivlepingutega piiratud nii lepingute sõlmimist kui nende sisu.¹⁰¹ Lisaks võib BW artikkel 7:628a lõike 11 kohaselt kollektiivlepingus kokku leppida, et eelmainitud reeglid kindla tööaja pakkumise osas 12 kuu järel ei kohaldu teatud kindlaksmääratud ametikohtadele. Sätte kohaselt võib seadusest kõrvale kalduda, kui näiteks ilmastikust tingitult on võimalik ametikohal töötada maksimaalselt 9 kuud aastas ning samal töötajal ei ole võimalik üle 9

¹⁰⁰ Vt. täpsemalt ptk 1.2.2.

¹⁰¹ Mandl, I. jt. New forms of employment, lk. 56. (17.04.2022)

kuu järjest aastast seda tööd teha. Autori hinnangul ei pärsi selline regulatsioon ebaproportsionaalselt töötaja kaitset. Juhul, kui töö iseloomust tulenevalt ei ole võimalik tööd mingil ajaperioodil teha ning tööandja ei saa seda mõjutada, oleks ebaproportsionaalne ning majanduslikult ebaotstarbekas kohustada tööandjaid sõlmima kindlate töötundidega lepinguid ning maksma neile vastavalt tasu. Selline kohustus suunaks tööandjaid autori arvates kalduma töölepingute sõlmimisest kõrvale ning töötajaid palgataks tõenäoliselt reeglite vältimiseks teiste lepinguvormide alusel või välditaks töölepingute kestvust üle lubatud aja. Nõuete rakendamine iseloomult hooajalisele tööle tuleks seega kokkuvõttes kahjuks nii tööandjatele kui töötajatele, mistõttu on õigustatud kollektiivlepingute alusel seadusest tulenevatest nõuetest kõrvale kaldumine.

Soomes ei ole sarnaselt Hollandiga seaduses määratud, kui suur võib olla ajavahemik, milles tööaeg kokku lepitakse. Töölepingu seaduses on öeldud vaid, et varieeruva tööajaga on tegemist, kui tööaeg varieerub kindlas ajavahemikus miinimum ja maksimum tundide vahel. Siiski on töölepingu seaduse § 1/11 lõikega 3 piiratud miinimumtundide arvu. Nimelt võib leppida kokku tööandja reaalsest vajadusest väiksemas miinimumtundide arvus vaid töötaja initsiatiivil. Seega eelduslikult peaks minimaalne töötundide arv vastama tööandja reaalsele tööjõuvajadusele. Kui eelneva kuue kuu töötundide põhjal nähtub, et tööandja tööjõuvajadus ületab töötaja lepingus määratud miinimumtundide arvu, on töötajal õigus taotleda läbirääkimisi miinimumtundide tõstmiseks (tööaja seadus § 1/11 lg 3). Kui tööandja tõstmisega ei nõustu ja läbirääkimised tulemust ei anna, peab tööandja sätte kohaselt kirjalikult põhjendama, kuidas vastavad miinimumtunnid endiselt tema tööjõuvajadusele, sõltumata viimastel kuudel rohkem töötatud tundidest.

Varieeruva tööajakorralduse sätete seadusesse lisamise ettepanekus põhjendati valitud lähenemisviisi sooviga säilitada paindlikkus töösuhtes, kui see on endiselt asjakohane. Seadusandja eesmärk oli vältida otse seadusest tulenevalt tööaja muutmist kas stabiilseks või suuremaks, kui see ei teeni kummagi osapoolle huve.¹⁰² Erinevaid variante kaaludes leiti, et kui reaalselt töötatud tunnid teatud ajaperioodil on seadusest tulenevalt osapooltele siduvad, kahjustab see töötaja huve. Esimese põhjusena toodi välja sellistele lepingute iseloomulik tööaja muutlikkus, mistõttu võib juhtuda, et miinimumtundide arv teatud perioodi arvestades hoopis langeb ning seeläbi langeb

¹⁰² Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017, p. 3.3. (09.04.2022)

stabiilselt ka töötajale kindlustatud töökoormus ja sellega koos ka saadav miinimumtasu. Selle vältimiseks ja töötaja kaitse säilimiseks peeti seega vajalikuks, et vähemalt töötaja initsiatiivil säilitataks erandid miinimumtundide muutmisel.¹⁰³ Samuti tuli stabiliseerimismudeli väljatöötamisel lähtuda hooajalise töö iseloomust, sest ka sellise töö puhul kasutatakse varieeruvate töötundidega lepinguid. Mudel ei tohtinud muuta tööandjatele töölepingu sõlmimist ebaatraktiivseks, sest just tööleping aitab enim tagada töötajate kaitset.¹⁰⁴

Valitud lahendus tagab autori arvates vajaliku paindlikkuse. See piirab juba algusest peale tööandja poolt tegelikust vajadusest väiksema töökoormuse ja tasu tagamist, mistõttu on töötaja kaitse eeldusliku mahu raames maksimaalselt tagatud. Samas jääb alles võimalus määrata vajadusest väiksem koormus, kui töötaja seda soovib ja tööandja sellega nõustub. Selliselt saab töötaja tööd teha ka juhul, kui muudest kohustustest tulenevalt ei pruugi tal olla võimalik teha nii palju tööd, kui tööandja ilmtingimata vajab. Autor nõustub ka sellega, et seadusest tulenevalt automaatselt töötundide muutmine, vastavalt mingil perioodil töötatud tundidele, ei ole kumbagi poolt soosiv lahendus. Pakkudes töötajale soovi korral võimalust taotleda rohkem tagatud töötunde, kui pooleaastase perioodi jooksul on töötunde tehtud rohkem kui lepingus miinimumina ette nähtud, on töötajal võimalik nõuda stabiilsemat töökoormust ja paremat garanteeritud sissetulekut. Samas välistab tööandja õigus põhjendatud juhtudel töökoormuse tõstmisest keelduda võimaluse, et hooajaliselt väga kõikuva töö puhul on tööandjal töö lõppemise korral kohustus töötajale maksta kõrget tasu, kui tööd tegelikkuses pakkuda ei ole.

2018. aastal avaldatud VTK-s tehti ettepanek võimaldada Eestis töölepingu alusel töötaja varieerumine maksimaalselt 15 tunni raames nädalas. See tähendab, et töölepingus võiks tööaeg olla sätestatud näiteks 10-25 tundi nädalas.¹⁰⁵ Ajavahemiku valimisel lähtuti asjaolust, et sellise kõikumise puhul on töötajal võimalik siiski ette näha mõistlikku vahemikku, kuhu jääb tööaeg ning sellest tulenevalt ka töötasu. Suurema vahemiku kehtestamist peeti töötajat kahjustavaks, sest töötasu kõikumised ja töö tegemise kohustus ei taga töötajale kindlust, kui suur on tema tulevase kuu sissetulek või kas töö kõrvalt jääb aega ka lisatööks.¹⁰⁶ Sarnaselt võrdlusriikidega pakuti ka

¹⁰³ *Ibidem*, p 3.2. (09.04.2022)

¹⁰⁴ *Ibidem*. (09.04.2022)

¹⁰⁵ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (10.04.2022)

¹⁰⁶ *Ibidem*. (10.04.2022)

Eestis välja, et kuue kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul rohkem töötunde teinud töötaja saab taotleda miinimumtundide arvu tõstmist. Erinevalt teistest riikidest kehtinuks kokkuleppe ebaõnnestumisel tööajana automaatselt viimase 6 kuu keskmine tööaeg. Automaatset rakendumist põhjendati sellega, et kui 6 kuud on vajadus ületanud minimaalse kokkuleppelise aja, on tööjõuvajadus ilmselt tegelikkuses suurem, mistõttu on töötaja õigustatud suuremale kindlustatud ajale.¹⁰⁷

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda palus oma arvamuses vahemikku suurendada 30 tunnini või see üldse ära kaotada. Nad leidsid, et regulatsiooni vajavad tööandjatest rohkem töötajad, kes ei saa stabiilse koormusega tööl käia. Seetõttu peeti suuremat ajavahemikku vajalikuks, et mingitel nädalatel oleks võimalik keskenduda näiteks koolikohustustele ning nende puudumisel suurema koormusega tööd teha. Eeltoodust tulenevalt soovitati suurendada ka ajavahemikku, mil töötaja tunnid varieeruda võivad, et võimaldada vajadusel mingitel nädalatel üldse mitte töötamist.¹⁰⁸ Autor nõustub, et paindlikkuse tagamiseks oleks vajalik, et tööaeg võiks varieeruda pikema aja jooksul kui 1-nädalane periood. Selliselt oleks paremini tagatud paindlikkus nii töötaja kui tööandja jaoks, kui mõnel nädalal on tööjõuvajadus väiksem või puudub töötajal võimalus tööd teha. Tööaja paindlikum varieerumine pikema aja jooksul on aga tagatud summeeritud tööaja korral, kus muutlikkus nädalate lõikes võib olla suurem ka ilma muutuvtunni kokkuleppeta, sest loeb 7-päevase ajavahemiku keskmine töötundide arv (TLS § 43 lg 3). Seega ei ole arvestusperioodi pikendamine vajalik.

Regulatsioonide ülesehitust ja töötaja kaitse tagamise selgitusi analüüsid on autor jõudnud järeldusele, et muutuvtundide vahemikust olulisem näitaja töötaja kaitse tagamiseks teiste riikide praktikas on minimaalne tagatud töötundide arv. Sellel põhineb nii Hollandi kui Soome õiguses töötajale vajaliku kaitse tagamine. TLS-is puuduvad piirangud osalise tööaja suuruse kokkuleppimisele. Tööaja kokkuleppe osas ei ole pooltele seatud minimaalse aja piirangut. Jälgides üldisi piiranguid, on lubatud kokku leppida ükskõik millises tööajas.¹⁰⁹ Seadusest tulenevad piirangud puudutavad maksimaalset tööaega ja puhkeaegasid. Seega ei tulene seadusest kohustust,

¹⁰⁷ *Ibidem*, lk 19-20. (10.04.2022)

¹⁰⁸ Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta. 06.09.2018. – <https://www.koda.ee/sites/default/files/content-type/content/2018-09/06%2009%202018%20paindlikud%20t%C3%B6%C3%B6suhted.pdf> (24.04.2022)

¹⁰⁹ Käärats, E. jt. TLS § 43/4.

et töötaja võib osalise tööajaga tööle võtta vaid siis, kui täistööajaga tööd ei ole võimalik pakkuda. Seejuures on tööandjal siiski kohustus teavitada osalise tööajaga töötajat võimalusest töötada täistööajaga (TLS § 28 lg 2 p 10. Üle kokkulepitud tööaja töö tegemise korral on tegemist ületundidega, mida tuleb kõrgemalt tasustada ja milleks töötajal kohustust ei ole (TLS § 44). Seega on tööandja huvides pakkuda töötajale koormust täpselt nii suures ulatuses kui on tema tööjõuvajadus, et garanteerida töötaja valmisolek tööd teha ning maksta selle eest tavapärasest töötasu, kuid samas kohustus selleks puudub. Tööaja kokku leppimine on seega poolte teha ning osalise tööaja puhul võib tööaja suuruse arvestada lepinguvabadusest lähtuvalt nii nagu pooled ise soovivad. Kuigi kokkuleppelise lepingujärgse tööaja osas ei ole töösuhte pooled piiratud, tuleb muutuvtunni kokkuleppe sõlmimiseks tagada töötajale tööd vähemalt 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta (TLS § 43¹ lg 1).¹¹⁰ Sellest suurema kokkuleppelise tööaja määramisel ei esine aga pooltel piiranguid konkreetse koormuse kokkuleppimisel seoses tööandja reaalse vajaduse või muude faktoritega.

Kuna kokkuleppelisele tööajale puuduvad piirangud, on need seatud hoopis miinimumtunde ületavale tööajale (muutuvtunnid). Muutuvtunnid võivad moodustada lõplikust tööajast kuni 8 tundi seitsmepäevase ajavahemikku kohta ehk lisaks võib töötada kuni 0,2 koormusega (TLS § 43¹ lg 1). Selliste piirangute määramine on autori hinnangul vajalik töötaja õiguste kaitsmiseks. Kui töötunnid on prognoosimatud või töötajal puudub igasugune võimalus töögraafiku mõjutamiseks, viib see konfliktini töö ja eraelu tasakaalus ning suureneb töötaja ebakindlus sissetuleku osas, mis omakorda mõjutab töötaja tervist ja kaitset.¹¹¹ Olukorda, kus tööaeg on määratud väga suure vahemikuna, on see autori hinnangul võrdsustatav prognoosimatu tööajaga. Piirates tööaja varieerumist ühe täispikkuses tööpäevaga,¹¹² on töötaja tööaeg siiski suuremal määral ette ennustatav ning tagatud on töötaja õiguste ja tervise kaitse. Samas on tööaja varieerumisel nädala lõikes terve ühe tööpäeva jagu töötajal siiski võimalik töötada kuus keskmiselt pea täistöönädala jagu rohkem tunde, kui see peaks tööandjale vajalikuks osutuma. Seega on lisanduva töö hulk selle maksimaalsel ärakasutamisel võrdlemisi suur ning tagab seega piisava paindlikkuse.

Seejuures tuleb veel silmas pidada, et kokkuleppeline tööaeg koos muutuvtundidega ei tohi ületada

¹¹⁰ Vt. ülalt ptk 2.1.1.

¹¹¹ ILO. Non-Standard Employment around the world, lk 19. (09.04.2022)

¹¹² TLS § 43 lg 2 kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.

täistööaega (TLS § 43¹ lg 2). Sellega võimaldab regulatsioon eelnevalt välja toodud suuremat varieeruvust ja maksimaalset paindlikkust töötajatele, kelle töökoormus on kuni 32 tundi nädalas. Töötajatel, kelle kokkuleppeline tööaeg ületab 32 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta, on võimalik töötada muutuvtunni kokkuleppe alusel kuni täistööaja täitumiseni – see tähendab, et töötaja kokkuleppelise tööajaga nt 33 tundi nädalas võib muutuvtunni kokkuleppe alusel töötada 7 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta ning töötaja tööajaga nt 38 tundi nädalas võib lisaks töötada 2 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta.¹¹³ Seega mida lähemal on töötaja kokkuleppeline tööaeg täistööajale, seda väiksem on ka paindlikkus töötundide varieeruvuses. Summeeritud tööaja korral võib muutuvtunnid summeerida sama arvestusperioodi kohta, mis kokkuleppelised töötunnid (TLS § 43¹ lg 6 ls 1).

Autor nõustub Eesti seadusandjaga, et olukorras, kus kokkuleppel varieeruvate tundidega töötamine on alates 0,3 koormusest lubatud ning puudub kohustus lepingujärgse tööaja vastamiseks reaalsele tööajavajadusele, tuleb piirata muutuvate tundide osakaalu. Samas ei nõustu autor, et selliselt on tagatud suurim võimalik paindlikkus ja töötajate õiguste kaitse. Töötaja õiguste seisukohalt ning ka tööandja vaatenurgast mängib suuremat rolli just minimaalne tööaeg ehk Eesti õiguses kokkuleppeline töölepingu järgne tööaeg. Seega tuleks spetsiifilisemad piirangud kehtestada just kokkuleppelise töö aja jaoks. Kuigi eelduslikult on tööandja lähtunud töökoormuse määramisel oma teadaolevast tööjõuvajadusest, võiks autori hinnangul muutuvtunni kokkuleppe kohaldamisalasse jäävates lepingutes reguleerida ka garanteeritud tööaja ehk kokkuleppelise tööaja määramist täpsemalt. Just kokkulepitud tööaeg on see, mis tagab töötajale kindluse – see on tööaeg, mille osas on tööandja kohustatud tagama töötajale tööd ning maksma selle eest tasu, ka juhul, kui tööd ei pakuta (TLS § 28 lg 2 p 1 ja 2). Seega on töötaja õiguste kaitsmiseks oluline, et sarnaselt Soome regulatsioonile vastaks kokkuleppeline tööaeg reaalsele kindlasti esinevale tööjõuvajadusele. Selliselt saab töötaja parimal viisil ette näha igakuist sissetulekut ning eeldatavat töökoormust. Autor teeb ettepaneku lisada TLS §-i 43 või 43¹ järgnev säte: „Muutuvtunni kokkuleppe korral peab osalise tööajaga töötaja töökoormus vastama tööandja teadaolevale vajadusele arvestusperioodil.“ Seejuures peaks endiselt kehtima sätte kohaldamise eeldusena minimaalne töökoormus 12h.

Lisaks on teistes riikides seega erinevalt Eestist seadusega piiratud lepingujärgseid

¹¹³ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 9. (09.04.2022)

maksimumtunde vaid täistööaja piiriga. See tähendab, et kuni täistööaja täitumiseni võib iseenesest tööaja vahemiku kokku leppida, kui pooled seda soovivad. Autori hinnangul on tegemist hea lahendusega, sest täistööaja määramisel on arvestatud tööaja kaitseks vajalike piirangutega puhkeaegade osas. Seega ei ole täistööajani töötamise võimaldamine tööaja tervise ja ohutuse seisukohalt kahjulikum ning pakub suuremat paindlikkust tööandjale, kui vajadus tekib. Samas ei taga suur ajavahemik töötajale kindlust sissetuleku ja tööaja osas. Autor aga leiab, et kui minimaalne tööaeg on kindlate reeglite alusel fikseeritud ja tagab tööandja minimaalse töövajaduse ning seda ületavas osas on töötajale töö vastuvõtmine vabatahtlik, annab suuremate vahemike kasutamise võimalus mõlemale poolele vajaliku paindlikkuse. Nii saab töötaja töötada rohkem töötunde kuudel, kus tal on rohkem vaba aega ning tööandja saab suurema tööjõuvajaduse korral lisatööjõudu palkamata vajaduse ära katta. Seega juhul, kui rakendatakse eelnevalt autori poolt tehtud ettepanekut miinimumtundide kindlaks määramise osas vastavalt reaalsele vajadusele, võiks olla maksimaalne tööaja varieerumine või muutuvtundide tegemine maksimaalse tööajani ehk 40 tunnini nädalas, lubatud ka Eesti õiguses.

Alternatiivselt teeb autor ettepaneku suurendada muutuvtundide osakaalu kuni 12 tunnini seitsmepäevase ajavahemiku kohta, eeldusel, et ei ületata täistööaega. Selliselt oleks muutuvtundide alusel võimalik suurendada töökoormust kuni ühe täiskoormuse võrra, kui kokkuleppeline tööaeg on lubatud miinimum ehk 12 tundi nädalas. Laiem piirang tagaks suurema paindlikkuse tööandjale töö pakkumise osas. Samas ei piiraks suurema muutuvtundide osakaalu lubamine töötaja õigusi, sest muutuvtundide alusel töötamine on vabatahtlik ning töötajal puudub selleks kohustus.¹¹⁴ Samuti ei muudaks selline vahemik töötaja tööaega ja -tasu prognoosimatuks, sest varieeruvus jääb näiteks 5-eurose tunnitasu juures 60 euro juurde. Lisaks on töötajal alati võimalik ebasoodsate olude korral teha tööd ka ületunnitööna ja saada selle eest suuremat tasu, kui tööandja tööjõuvajadus on suurem, aga töötaja muutuvtundide alusel töötada ei soovi.¹¹⁵ Seega on autori hinnangul ka suurema vahemiku korral tagatud töötajale piisav kaitse, kuid maksimaalse paindlikkuse suurendamise eesmärgil võiks muutuvtundide osakaal olla suurem kui 1 täistööpäev ehk 8 tundi.

¹¹⁴ Vt täpsemalt ptk 3.1.

¹¹⁵ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 15. (15.04.2022)

2.3. Kokkuleppe sõlmimise piirangud

2.3.1. Kokkuleppe sõlmimise algatus

Kuigi ka töötajatel on vahel vaja muutuva tööaja rakendamist, et ühildada töö- ja eraelu, nt kooliskäimist, kaasnevad sellise töövormiga omad riskid. Töötajad võivad fikseerimata tööajaga tööd teha tihti mitte omal valikul, vaid seetõttu, et muid valikuid tööturule sisenemiseks ei ole.¹¹⁶ Seetõttu on oluline tagada, et töötajate puhul ei kasutataks muutuva tööaja sätteid, kui see ei ole vajalik. Üks võimalus seda teha, on piirata seda, kelle algatusel võib kokkuleppe sõlmida.

Soomes toodi tööaja seaduse muutmise eelnõus välja, et varieeruvate töötundidega lepingu sõlmimisele seatud piiranguid tuleb hoolega kaaluda ning hinnata nende proportsionaalsust. Kuigi piirangute seadmine on töötajate õiguste kaitsmiseks vajalik, suunavad liigsed piirangud tööandjat teistsuguste paindlikkuse tagamise meetodite juurde, mis ei taga töötajale nii suurt kaitset.¹¹⁷ Seega tuleb piiranguid hoolega valida, et vältida vastupidist efekti ning paindlikkuse rakendamist muude vahendite, näiteks võlaõiguslike lepingute abil, mis ei taga töötajatele vajalikku kaitsetaset. Piirangute seadmisel varieeruvate töötundidega töökorraldusele keskenduti pigem töösuhte kestel tingimuste korrigeerimisele ning teatavate garantiide tagamisele töösuhte ajal (nt puhkuse- ja haigushüvitis) ning võimalust üleüldse kokkulepet sõlmida piirati minimaalselt.¹¹⁸

Selleks, et tagada varieeruvate töötundide regulatsiooni sõlmimine vaid muutlikku iseloomuga töö korral, sätestati Soome töölepingu seaduse §-is 1/11, et tööandja initsiatiivil ei tohi varieeruvate töötundide kokkulepet sõlmida, kui tööaeg ei ole päriselt varieeruv. Seega on üldreegli kohaselt välistatud töötaja muutliku tööaja alusel töötamine tööandja soovil, kui tööandja ei suuda ära näidata, et tööaeg töökohal varieerub. Tõendamiseks on tööandjal kohustus tema initsiatiivil sõlmitud varieeruva tööaja korralduse osas esitada dokumentatsioon tööjõuvajaduse ja töö tegemise tingimuste kohta hiljemalt 1 kuu jooksul lepingu sõlmimisest (töölepingu seadus § 2/4 lg 2 p 9). Töötaja initsiatiivil on kokkuleppe sõlmimine siiski võimalik, sest piirang kehtib vaid tööandja algatusele. Autori arvates on selline lahendus hea viis, näitamaks, milliste suhete

¹¹⁶ Mandl, I. jt. New forms of employment, lk 66. (09.04.2022)

¹¹⁷ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöks. HE 188/2017 vp, p 3.2. (09.04.2022)

¹¹⁸ *Ibidem*. (09.04.2022)

reguleerimise eesmärgil on säte kehtestatud. Piirates tööandja võimalusi ettepaneku sõlmimisel, on garanteeritud, et töötaja, kelle töö iseloom võimaldab töötada stabiilse koormusega, ei pea tundma ebakindlust talle pakutava töö hulga ja sellega seoses ka tasu osas. Samas jätab see siiski võimaluse sõlmida kokkulepe, kui töötaja seda ise soovib ning kindlat stabiilset koormust ei soovi. Seega on tagatud nii paindlikkus selleks vajalikus ulatuses kui töötaja piisav kaitse.

Eestis on piiratud kokkuleppe initsiatiivi Soomest laiemalt. Vastavalt TLS § 43¹ lg 3 p-le 1 peab kokkuleppe koostamise algamata töötaja kirjalikus vormis. See tähendab, et kokkulepet on võimalik sõlmida vaid siis, kui töötaja avaldab selleks soovi. Sooviavaldus peab omakorda olema kirjalik. Muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni kooskõlastamisel tõid mitmed osapooled välja, et kehtestatud nõue praktikas ei toimi ning läheb regulatsiooni mõttega vastuollu. Näiteks Eesti Advokatuuri esitatud seisukohtades toodi välja, et vajadus algamata kokkuleppe protsess kirjalikult töötaja poolt kui töötaja niikuinii sellega kirjalikult nõustuma peab, on arusaamatu. Leiti, et tegemist on kunstliku konstruktsiooniga, sest eesmärk on tagada paindlikum töökorraldus, kui töömaht ja hooajalisus seda nõuavad ning info selle kohta on hoopis tööandjal. Seetõttu on praktikas initsiatiiv endiselt tööandjal, kellega läbirääkimiste tulemusel teeb töötaja kirjaliku ettepaneku ning sõlmitakse kokkulepe.¹¹⁹ Samale järeldusele jõudis ka Teenusmajanduse Koda, kes leidis, et nõue on ebaproportsionaalne ning tekitab lisakohustuse, mida töötaja õiguste kaitsmiseks tegelikult vaja ei ole.¹²⁰

Autor nõustub esitatud seisukohtadega. Oma vastustes tõi seadusandja välja, et tegemist on olnud hea tahte kokkuleppe osapoolte sooviga, kes pidasid seda vajalikuks piiranguks.¹²¹ Eelduslikult peeti piirangut vajalikuks, et tööandja ei suunaks lisatööd tegema töötajaid, kes seda ei soovi. Kui algatus tuleb töötajalt, on eelduslikult tööandjal olemas soov rohkem tööd teha ja kui tööandjal on selleks ka vajadus, saab sõlmida muutuvtunni kokkuleppe. Samas leiab ka autor, et töösuhte teadlikumaks osapooleks erinevate töösuhtes kasutatavate instrumentide osas on kindlasti tööandja, kes saaks vajaduse korral töötajaid paindlikkust tagavatest meetmetest teavitada. Kui töötajad kirjalikus vormis kokkuleppega nõustuvad, ei saa ka eeldada, et neil puudub soov kokkulepet sõlmida. Lisaks kaitseb töötajat ka kokkuleppele sundimisel kohustus igakordseks

¹¹⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 13. (09.04.2022)

¹²⁰ *Ibidem*, lk 3. (09.04.2022)

¹²¹ *Ibidem*, lk 3. (09.04.2022)

nõustumiseks enne töö tegemist (TLS § 43¹ lg 4). Seega ei täida töötaja kirjalikul initsiatiivil kokkuleppe sõlmimine oma kaitse-eesmärgi ning piirab potentsiaalselt instrumendi kasutamist. See tekitab lisadokumendi loomise, mida pooled peavad säilitama ning täiendava halduskoormuse osapooltele, ilma, et tagaks lisakaitse. Kui tööandja ootab töötajatelt initsiatiivi, kuid töötajad ei ole võimalusest teadlikud, võib paindliku tööaja kasutamine jääda teadmatuse taha. Autor teeb ettepaneku rakendada piirangut vaid töösuhetele, kus töö iseloom ei ole varieeruv ning paindlikku tööaega soovib töötaja endast tulenevatel põhjustel. Üldise eeldusena peaks kehtima vaid kokkuleppe ja selle tingimuste kirjaliku fikseerimise kohustus.

2.3.2. Kokkulepete arvuline piirang tööandja kohta

Seda, mitme töötajaga võib varieeruva tööaja kokkuleppe sõlmida, ei ole mujal seadusega arvuliselt piiratud. Soomes on regulatsiooni ärakasutamise vältimiseks valitud teised meetmed, näiteks kohaldamisala osas.¹²² Töölepingu seaduse muutmise eelnõus hinnati aga enne regulatsiooni kehtestamist varieeruvate tundide alusel töötavate inimeste arvu 1 ettevõtte kontekstis. Vähemalt 2 töötajaga ettevõtetes töötas arvutuste kohaselt keskmiselt alla 1 nulltunnilepingu alusel töötava töötaja. Seejuures moodustasid ettevõtted, kus töötab üle 4 fikseerimata tööajaga töötaja umbes 6 % nulltunnilepinguid kasutavates ettevõtetest.¹²³ Kuigi väljatoodud statistika keskendub nulltunnilepingutele, kus minimaalne tööaeg puudub, ei ole autori arvates põhjust eeldada, et näitajad erineksid suuresti ajavahemikuna kokkulepitud tööajaga lepingute puhul, sest mõlema lepingu sõlmimise eelduseks on tööjõuvajaduse muutlik iseloom.¹²⁴ Kui üldse, on näitajad tõenäoliselt suuremate piirangute tõttu väiksemad. Lisaks leiti, et uue reguleerimise tulemusel võib oodata varieeruvate tundidega töölepingute arvu vähenemist 40% võrra.¹²⁵ Seega kuigi seaduses ei ole kehtestatud piirangut töötajate arvule, kellega võib varieeruva tööaja korralduse kokku leppida, ei ole sellise töökorraldusega töötajate arv ühe ettevõtte kohta keskmiselt suur, millest tulenevalt võib autori hinnangul väita, et suuremahulist regulatsiooni kuritarvitamist ei esine.

Vastavalt TLS § 43¹ lg 3 p-le 3 võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida maksimaalselt 17,5

¹²² Vt. täpsemalt ptk 1.2.

¹²³ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017, p 4.2. (09.04.2022)

¹²⁴ Vallistu, J. jt, lk 124.

¹²⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017, p 4.2. (09.04.2022)

protsendiga tööandja töötajatest. Seega peab selleks, et muutuvtunni kokkuleppe saaks sõlmida vähemalt ühe töötajaga, olema ettevõtteks olema minimaalselt 6 töötajat. Erinevates osapooltes tekitab küsimust piirangutele vastavuse hindamise ajahetk. Sotsiaalministeerium on selgitanud, et piirangu järgimise aluseks on töötamise register ning määrav töötajate arv kokkuleppe sõlmimise hetkel. See tähendab, et arvesse lähevad kõik töötajad, kes on tööandja poolt töötajatenä töötamise registrisse kantud, sealhulgas lapsehoolduspuhkusel viibivad isikud ning kaitseväekohustusega töölt eemal viibivad töötajad. Kokkuleppega hõlmatud töötajate arv ei tohi registri järgi ületada kokkuleppe sõlmimise hetkel 17,5 %.¹²⁶ Kui töötajate koosseis hiljem muutub, jäävad seni sõlmitud kokkulepped kehtima. Vastasel korral sõltuks töötajaga sõlmitud kokkuleppe liigselt kolmandatest osapooltest ning tagatud ei oleks vajalik õiguskindluse tase töötajatele.¹²⁷ Autor nõustub hindamise ajahetkega, kuid õigusselguse mõttes soovib autor hindamise hetke ka seaduses selgelt välja tuua.

Kuna muutuvtunni kokkulepete sõlmimisele on kehtestatud piirang, võib tööandjal tekkida vajadus valida, kellega ta muutuvtunni kokkuleppe sõlmib. Kriteeriumid, mille alusel otsustatakse, kellega muutuvtunni kokkuleppe sõlmida, võib tööandja ise otsustada. Seejuures on oluline silmas pidada, et järgitaks võrdset kohtlemist tagavate seaduste täitmine. Valitud kriteeriumid peavad olema selged ja objektiivselt hinnatavad, nt soovi avaldamise järjekord või tehtava töö iseloom.¹²⁸ Lisaks tõi Eesti Advokatuur eelnõu kooskõlastuse faasis välja, et regulatsiooni tuleb kohaldada samadel tingimustel ka renditöötajatele, kes töötavad jaekaubanduse tegevusalal.¹²⁹ Nimelt sätestab võrdse kohtlemise seaduse¹³⁰ (edaspidi VõrdKS) § 11¹, et renditöona tööülesandeid täitvale töötajale ei tohi kohaldada ebasoodsamaid tingimusi, mh tööaja osas. Seega hõlmab muutuvtunni kokkuleppe kõiki TLS-is välja toodud töötaja liike, kelle osas on kokkuleppe sõlmimise tingimused täidetud. Siiski ei saa neid autori hinnangul lugeda 17,5% sisse, sest arvestuse aluseks on töötamise register. Seega võib osakaal töötaja juures tegutsevatest töötajatest, kellele muutuvtunni kokkulepet korraga rakendada saab, olla renditöötajate kasutamise juures veel väiksem kui 17,5%.

Kokkuleppe kasutamise võimaluse piiramine ettevõtetega, kellel on vähemalt 6 töötajat, võib

¹²⁶ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimused 2 ja 3.(14.04.2022)

¹²⁷ *Ibidem*. (14.04.2022)

¹²⁸ *Ibidem*, küsimus 23. (08.04.2022)

¹²⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 11-12. (08.04.2022)

¹³⁰ Võrdse kohtlemise seadus¹ – RT I, 22.10.2021, 11.

vajaliku paindlikkuse tagamiseks osutada liialt piiravaks. Statistikaameti andmetel moodustasid 2020. aastal kuni 9 töötajaga ettevõtted Eesti ettevõtetest 92,4%.¹³¹ Seega on vähem kui 10% ettevõtetest võimalik rakendada kokkulepet rohkem kui ühele töötajale. Soomes toodi enne varieeruvate töötundide regulatsiooni loomist välja, et väikeettevõtted vajavad muutlikku tööajaga töötajaid, sest tööjõuvajadus on piiratud ja ebaregulaarne. Samas on töötajaid enamasti vaja tööle rakendada kiiresti, mistõttu ei ole otstarbekas neid eraldi igal korral palgata.¹³² Ka Eesti Kaubandus-Tööstuskoda tõi kooskõlastusfaasis välja, et kui kokkulepet saavad kasutada ainult ettevõtted, kellel on vähemalt 6 töötajat, hõlmab pilootprojekt vaid neljandikku sektori ettevõtetest, mis ei anna nii tervikpilti lahenduste efektiivsusest laiemalt rakendamiseks.¹³³ Autori hinnangul ei võimalda seega ka laiema kohaldamisala korral 6 töötaja piirang sellisel juhul tagada piisavat hõlmatust, et tööjõu kasutamist ja tööaja paindlikkust sektoris mõjuvalt suurendada.

Ka seletuskirjas toodi välja, et muutuvtunnid saavad moodustada tööandja töötajate tööajast maksimaalselt 6,25%. Seega saab regulatsiooni maksimaalset kasutades lisada paindlikkust vaid alla 10%, sest piiratud on nii töötajate arv, kellega kokkuleppeid sõlmida saab, kui muutuvtundide hulk. Sellest tulenevalt leidis ka seadusandja, et muutuvtundide kasutamine on tugevalt piiratud ning ei anna regulatsiooni kohaldamisalasse jäävatele ettevõtetele teiste ees eelist.¹³⁴ Kuigi piirangud on vajalikud, et vältida regulatsiooni kuritarvitamist töötajate arvelt, leiab autor, et kehtestatud piirangud on liiga suured. Kui regulatsiooni lisamise eesmärk on seadusandja sõnul paindlikkuse suurendamine sektoris, kus seda väga vaja on,¹³⁵ ei ole mõisteta, miks on regulatsioon kehtestatud selliselt, et paindlikkuse suurendamine on rangete piirangute tõttu minimaalne. Seetõttu teeb autor ettepaneku, et paindlikkuse suurendamiseks ja õiguskindluse tagamiseks muudetak TLS § 43¹ lg 3 punkti 3 järgnevalt: „Muutuvtunni kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui kokkuleppe sõlmimise hetkel ei ole muutuvtunni kokkulepetega hõlmatud rohkem kui 1 töötaja või 17,5 protsenti tööandja töötajatest, kui neid on üle kuue.“

¹³¹ Statistikaamet. EM001: ETTEVÕTETE MAJANDUSNÄITAJAD TEGEVUSALA JA TÖÖGA HÕIVATUD ISIKUTE ARVU JÄRGI. – https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus_ettevetete-majandusnahtajad_ettevetete-tulud-kulud-kasum_aastastatistika/EM001 (24.04.2022)

¹³² Hallituse esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017 vp, p 2.3.1 (14.04.2022)

¹³³ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 5. (08.04.2022)

¹³⁴ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 4. (08.04.2022)

¹³⁵ *Ibidem*, lk 4. (08.04.2022)

3. POOLTE KOHUSTUSED MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE KORRAL

3.1. Kohustus töö tagamiseks ja töö tegemiseks

Varieeruvate töötundidega lepinguid sõlmitakse olukorras, kus pooltel pole võimalik kindlas tööajas kokku leppida. Tööandja poolelt võib põhjuseks olla tööjõuvajaduse lühiajaline ettenägemine väliste faktorite tõttu. Töötajale pakub see võimalust kergemini ja paindlikuma korralduse alusel tööturule pääseda.¹³⁶ Sellega kaasnevad siiski ka oma probleemid. Töötajal puudub kindlus pakutava töö täpse mahu ees ning tööandja peab arvestama töötaja võimalustega tööd teha, mistõttu ei pruugi töötajal alati olla võimalik tööd teha.¹³⁷ Selleks, et hoiduda kummagi poole kahjustamisest paindlikkuse rakendamisel, ongi autori arvates oluline roll seaduse regulatsioonil selle osas, millises mahu on pooled kohustatud tööd tegema ja tagama.

Miinimum-maksimum töötundidega lepingu puhul Hollandi õiguses on tööandja kohustatud tagama töötajale töö vähemalt miinimumi ulatuses. Töötaja seevastu on kohustatud töö vastu võtma kuni maksimumtundide täitumiseni.¹³⁸ Töö vastuvõtmisele on seaduses töötaja kaitseks seatud väga vähe piiranguid. Üheks neist on töö vastuvõtmine, kui maksimumtunnid on ületatud. Sellisel juhul puudub töötajal kohustus tööd teha, samas on see nõustumise korral võimalik.¹³⁹ Seega saab töötaja arvestada tööga vähemalt miinimumtundide ulatuses ning tööandja töö tegemisega kuni maksimumtundide täitumiseni ning eraldi nõustumine töötaja poolt maksimumtundide täitumiseni vajalik ei ole. Samas on võimalik tulenevalt lepinguvabadusest leppida pooltel lepingus kokku teistsuguses korralduses. Pooled võivad näiteks otsustada, et töötaja pole kohustatud tööd vastu võtma.¹⁴⁰ Samas peab autor vajalikuks mainida, et lepinguvabaduse rakendamine allub seaduses toodud kitsendustele ning BW artikkel 628a lõike 12 kohaselt on töötaja kahjuks artiklist kõrvale kaldumine tühine. Seega tuleb siiski silmas pidada näiteks etteteavitamise ajale kehtestatud

¹³⁶ Vallistu, J. jt, lk 127.

¹³⁷ *Ibidem*, lk 127-128.

¹³⁸ Mandl, I. jt. New forms of employment, lk 56. (16.04.2022)

¹³⁹ Burri, S., Heeger-Hertter. S., Rossetti, S, lk 24. (16.04.2022)

¹⁴⁰ Jacobs, A. T. J. M, vnr 65. (16.04.2022)

piiranguid.¹⁴¹

Erinevalt Hollandi õigusest on Soome õiguses varieeruvate töötundidega töökorraldusel mõlemale poolele siduvaks varieeruva töötaja miinimumtunnid. See tähendab, et tööandja on kohustatud tagama töö miinimumtundide ulatuses ning töötaja on kohustatud selles ulatuses tööd tegema.¹⁴² Miinimumtunde ületava töötaja osas on töötaja kohustatud tööd tegema, kui ta on varem sel ajal töö tegemisega nõustunud. Tööandjal on õigus enne ajagraafiku koostamist paluda töötajal end informeerida, kas ja mis ulatuses on tal võimalik tööd teha. Nendel aegadel töötamiseks graafiku avaldamisel enam eraldi nõustumust andma ei pea.¹⁴³ Seega on varieeruvate töötundide puhul tegemist justkui kokkulepitud tööajaga miinimumtundide osas ning seda ületavas osas saab töötajalt ootada töötamist vaid siis kui tal on selleks võimalus ning ta on sellest teavitanud. Seadusest ei tulene viisi, kuidas töötajaga konsulteerima peab. Samuti võib kollektiivlepinguga kohustusest erandeid teha.¹⁴⁴

Autori hinnangul on tegemist hea lahendusega. Selle asemel, et ajagraafiku avaldamise järgselt töötajate vajaduste järgi graafikut ringi tegema hakata, koostatakse graafik juba alguses töötajate võimalusi arvestades. Seadusandja hinnangul on konsulteerimiskohustuse lisamine seadusesse vajalik, sest varem kehtinud praktika ei ole töötajale proportsionaalne – kui tööandja lisab pidevalt ilma konsulteerimata ajagraafikusse üle miinimumi töötunde, mis muutuvad graafikuga siduvaks, on tegemist töötaja poolt pidevalt lisatöö tegemisega. Seega kaalus ajagraafik varem üle töölepingus sätestatud kokkuleppelise töötaja, mis ei ole selle eesmärk.¹⁴⁵ Kuigi kehtiv regulatsioon võib ka tekitada olukorra, kus mõnel kuul on kõik töötajad nõus töötama vaid miinimumtundide ulatuses, on neil siiski kohustus garanteeritud töötundide osas tööd teha, mis võimaldab tööandjal vajadusel puudujäävas osas ajutist lisatööjõudu otsida. Seega on tegemist hea regulatsiooniga, mis vähendab poolte halduskoormust nii eraldi nõustumuste andmise osas kui graafiku pideva ringitegemise osas. Samas on tagatud töötaja kaitsetase ning poolte heaolu.

¹⁴¹ Vt. täpsemalt ptk 3.2.

¹⁴² Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/variable> (15.04.2022)

¹⁴³ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017 vp, 1.2/ § 35. (15.04.2022)

¹⁴⁴ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. (15.04.2022)

¹⁴⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017 vp, 1.2/ § 35. (15.04.2022)

Hollandi regulatsioonil baseeruvad miinimum-maksimumtundidega lepingu regulatsioon pakuti ka Eesti õiguse jaoks välja VTK-s.¹⁴⁶ Samuti on seda sellisel kujul soovitatud Eesti õigusesse üle võtta TÜ RAKE tuleviku töö uuringus. Välja pakutud variandi kohaselt oluks tööandjal kohustus kindlustada töötajale töö miinimumtundide ulatuses ja mitte rohkem. Töötaja aga oluks kohustatud töö vastu võtma kuni maksimumtundide täitumiseni.¹⁴⁷ Autori hinnangul on tegemist ebaproportsionaalse meetmega paindlikkuse ja kaitse samaaegse tagamise jaoks. Töötaja kindlus piirdub miinimumtundide arvuga, kuid tal on kohustus võrdlemisi lühikese etteteatamisaja järel ka suuremas määras tööd teha. Kuna töötajalt eraldi nõustumist ei küsita, ei ole tal võimalik töö- ja eraelu tasakaalus hoida, sest töökohustus võib tekkida võrdlemisi ootamatult ja väga varieeruvas mahus. VTK-s kavandatud regulatsioonile määratud ajavahemiku piirang küll vähendaks ennustamatust,¹⁴⁸ kuid sunniks siiski töötajat pidevalt valvel olema. Seetõttu ei saa autori hinnangul pidada sellist regulatsiooni piisavaks töötaja kaitse tagamise mõttes. Samas on sellise regulatsiooni puhul tagatud tööandjale suurim paindlikkus tööjõu kaasamisel, sest ta saab arvestada tööjõuvajadusega maksimumtundide täitumiseni.

Eestis kehtestatud reeglid sarnanevad enim Soome õigusele. Tööandja on vastavalt TLS § 28 lg 2 p-le 4 kohustatud tagama töötajale kokkulepitud tööaja. Töötajal omakorda on kohustus teha tööd kokkulepitud mahus (TLS § 15 lg 2 p 2). Kokkulepitud tööajaks on töölepingus kokku lepitud aeg, mille osas on töötajale töö garanteeritud ehk miinimumtunnid. Kokkulepitud tööaja osas on mõlema poole kohustused seega selged ning töö tegemine selles mahus ei vaja eraldi teavitamist ega nõustumist poolte poolt. Muutuvtundide alusel töötamiseks tuleb igal korral anda nõustus, mida on võimalik kirjalikult taasesitada (TLS § 43¹ lg 4). Seega on muutuvtundide näol on tegemist justkui lisatööga, mille tegemiseks puudub töötajal kohustus. Töötaja õigus keelduda on ka seaduses selgelt sätestatud. Kui töötaja on muutuvtundide alusel töötamisega nõustunud, muutub töötamise kohustus talle siduvaks ning ilma poolte kokkuleppeta tööajast keelduda ei saa.¹⁴⁹ Autori hinnangul sarnaneb regulatsioon Soome regulatsiooniga, kus kokkulepitud tööaeg on miinimumiks ning muutuvtundide maksimaalne määr maksimumiks. Kohustus tööd teha ja töömaht tagada

¹⁴⁶ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (16.04.2022)

¹⁴⁷ Vallistu, J. jt, lk 133.

¹⁴⁸ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18. (16.04.2022)

¹⁴⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 16. (17.04.2022)

piirdub miinimumtundidega ning seda ületavas osas puuduvad pooltel kohustused tööd pakkuda ja seda vastu võtta. Valitud lähenemisel on autori arvates tagatud nii töötajale vajalik kaitse kui tööandjale vajalik paindlikkus. Tööandjal on võimalik muutuvtundide maksimumpiirini töötajale tööd pakkuda, kuid tal puudub selleks kohustus, kui vajadust ei esine. Samas on töötajal võimalik keelduda, kui soov üle kokkulepitud tööaja töötada puudub, põhjuseid selleks avaldama ei pea.

Vastavalt TLS § 43¹ lg-le 6 võib muutuvtunni kokkulepet rakendada ka summeeritud tööajaga töötajale. Sellisel juhul on samuti miinimumtundideks kokkulepitud töötunnid summeerimisperioodi jooksul. Muutuvtunnid võib samuti summeerida, kui kasutatakse sama või töötajale soodsamat arvestusperioodi.¹⁵⁰ Sotsiaalministeerium on selgitanud, et kui summeeritud tööaja puhul kasutatakse tööajakava, ei ole vajalik töötaja nõustumine eraldiseisvalt iga muutuvtundide kasutamise korral. Kui muutuvtunnid on kantud tööajakavasse, piisab töötaja ühekordsest nõustumisest muutuvtundidega, kui graafik avaldatakse. Seega tuleb muutuvtundide kasutamisel tööajakavaga ja seal toodud muutuvtundidega nõustuda, kuigi seadus üldreegli kohaselt tööajakavaga nõustumist ei nõua.¹⁵¹ Ilma tööajakavas toodud muutuvtundidega nõustumata, ei muutu need seega töötajale siduvaks ning töötajal puudub kohustus tööd teha. Siiski on selgitatud, et ootamatu vajaduse tekkimisel võimalik pooltel kokku leppida ka tööajakava muutmises ning töötaja nõustumise korral saab muutuvtunde lisada poolte kokkuleppel tööajakavasse ka jooksvalt etteteatamise reegleid jälgides.¹⁵²

Võimalus tööajakavasse kantud tundidega korraga nõustuda vähendab autori hinnangul poolte halduskoormust, mida igakordne teavitamise ja nõustumise kohustus pooltele tekitavad. Seega on tegemist tervitatava lahendusega. Samas koostatakse tööajakava vahetustega töö puhul enamasti kõigi töötajate osas korraga. Kui tunnid kantakse ajakavasse ning alles seejärel asuvad kõik kokkuleppe sõlminud töötajad muutuvtundidega nõustuma või neist keelduma, võib autori hinnangul tööajakava paikasaamine viibida ning tekitada täiendavat halduskoormust nii tööandjale kui segadust tööaegade osas töötajatele, kelle graafik võib teiste keeldumise tõttu muutuda. Seetõttu teeb autor ettepaneku kohustada tööandjat nõudma tööajakavasse kantavate muutuvtundidega nõustumist või nende tagasilükkamist enne tööajakava avaldamist kõigile

¹⁵⁰ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 9. (16.04.2022)

¹⁵¹ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 15. (16.04.2022)

¹⁵² Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 4. (16.04.2022)

töötajatele. Seeläbi oleks garanteeritud kehtiva ajakava esitamine õigel ajal kõigile osapooltele. Sarnaselt Soome õigusele võiks selle kehtestada töötaja kohustusena avaldada teatud ajaks ajad, mil on võimalik tööd teha. Nendel aegadel muutuvtundide alusel töötamine loetaks sellisel juhul töötaja poolt aktsepteerituks. Teise, eelistatud variandina, võiks tööandja esitada muutuvtundide alusel töötamise vajaduse kohta töötajale info hiljemalt 3 tööpäeva enne ajakava avaldamist. Seejärel saab töötaja esitada kirjaliku nõustumuse või lükata tunnid tagasi. Töötaja otsuse järel on tööandjal võimalik ajakava korrigeerida ning tähtaegselt kõigile töötajatele ajakava esitada.

Juhul, kui töötajaga on sõlmitud muutuvtunni kokkulepe, kuid töötaja ei nõustu muutuvtunde tegema, ei saa tööandja kokkulepet üles öelda. Muutuvtundide alusel töötamine on vabatahtlik (TLS § 43¹ lg 4) ning kokkulepe iseenesest töötajat töötama ei kohusta. Seega saab kokkulepet muuta ja sellest loobuda vaid poolte kokkuleppel (TLS § 12). Sellise olukorra vältimiseks soovitas Sotsiaalministeerium kokkuleppeid puudutavatele küsimustele vastates sõlmida kokkulepped esialgu tähtjaliselt. Samuti nenditi, et kui pidev keeldumine kokkuleppe sõlminud töötajate poolt hakkab muutuvtunni kokkulepete alusel töötamist pärssima, tuleb seaduses kehtestada konkreetne regulatsioon selle vältimiseks.¹⁵³ Autor teeb ettepaneku sätestada seadusesse kokkuleppe kehtivuse eeldus sarnaselt minimaalse tööaja kohandamisega teistes riikides.¹⁵⁴ Selleks tuleks TLS §-i 43¹ lisada järgnev lõige: „Kui töötaja ei ole viimase kuue kuu jooksul muutuvtundide alusel tööd teinud, võib tööandja muutuvtunni kokkuleppe üles öelda.“ See annaks tööandjale võimaluse kokkuleppe üles öelda nii olukorras, kus tegelikkuses ei ole muutuvtundide alusel töötamist vaja läinud või kui töötaja on sellest pidevalt keeldunud. Sellisel juhul oleks autori arvates tööandjal võimalik kokkuleppe sõlmida teise töötajaga samal ametikohal või mõnel muul ametikohal, kus tööaeg on muutlikum ning muutuvtundide kasutamine vajalikum ka juhul, kui piirarv on muidu täis.

¹⁵³ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 22. (09.04.2022)

¹⁵⁴ Vt. täpsemalt ptk 2.2.

3.2. Teavitamiskohustus

3.2.1. Tööle asumisest teavitamise kohustus

Aeg, mil tööandja saab teada, et vajab varieervua tööajaga töötajalt kindlal ajal töötamist, võib varieeruda lausa mõne tunni ja mitme nädala vahel. Seega eeldab sellise töövormi alusel töötamine töötajalt suur paindlikkust ning valmisolekut pidevalt tööle asuda.¹⁵⁵ Lühikesed etteteatamisajad töögraafiku muutustest rikuvad aga töötajate töö- ja eraelu tasakaalu, lisaks on uuringutes leitud, et see on suureks stressiallikaks graafiku alusel töötajate puhul.¹⁵⁶ Samuti suurendab töötajate halduskoormust töötajate pideva otsimise ja nende teavitamise näol.¹⁵⁷ Seega on oluline kehtestada tööle asumise osas tähtajad, mis võimaldavad mõlemal poolel oma tööd optimaalselt planeerida.

Varem puudus Hollandi õiguses kohustus töötajat tööleasumisest kindla aja võrra ette teavitada.¹⁵⁸ Seega oli minimaalne etteteavitamise aeg poolte enda kokku leppida. Uue tööturu tasakaalu seaduse vastuvõtmisel piirati tööandjate vabadust ka selles aspektis, tagamaks töötajatele tugevam kaitse.¹⁵⁹ BW artikkel 7:628a lõike 2 kohaselt ei saa tööandja kohustada töötajat tegema tööd, kui töö tegemise aega ei ole töötajale teavitatud kirjalikult või elektrooniliselt vähemalt 4 päeva enne töö tegemise algust. Sarnaselt muudelegi reeglitele Hollandi õiguses, võib seaduses sätestatud reeglitest kollektiivlepingu või haldusorgani vastava kokkuleppega teha kõrvalekaldeid. Seega kuigi etteteavitamise aeg peab seaduse järgi olema üldreegli kohaselt nii tööle asumise kui töö ärajäämise osas neli päeva, on võimalik seda vastavalt BW artiklile 7:628a(4) kollektiivlepingu alusel lühendada kuni 24 tunnini. Kuna töötajal on üldiselt kohustus töö maksimumtundide täitumiseni vastu võtta, on autori arvates 4-päevane etteteatamisperioodi õigustatud. Vastasel korral peaks töötaja väga lühikese etteteatamise aja jooksul olema valmis tööle ilmuma ning tagatud ei oleks töötaja kaitse ja tasakaal eraeluga. Samas on teatavatel ametikohtadel ning ootamatu vajaduse korral nii pikk etteteatamine raskendatud, mistõttu on autori hinnangul õigustatud ka kollektiivlepingutes lühema etteteatamisaja kehtestamise võimalus, kui valdkonna

¹⁵⁵ Vallistu, J. jt, lk 128.

¹⁵⁶ Scholarios, D., Hesselgreaves, H., Pratt, R. Unpredictable working time, well-being and health in the police service, lk 2278. – The International Journal of Human Resource Management, vol. 28, no 16. 2017.

¹⁵⁷ Vallistu, J. jt, lk 127.

¹⁵⁸ *Ibidem*, lk 138.

¹⁵⁹ Jacobs, A. T. J. M, vnr 65. (09.04.2022)

iseloomust tulenevalt on see vajalik.

Soomes lisatakse üldjuhul varieeruvad töötunnid tööajakavasse. Selleks, et tööandja saaks määrata töötajale töötunde miinimumtunde ületavas ajas, peab töötaja andma tööandjale märku, millistel aegadel talle sobib tööd teha.¹⁶⁰ Tähtaja, millal töötaja vastava info esitama peab, määrab tööandja, kuid see ei tohi olla rohkem kui 1 nädal enne tööajakava avaldamist (tööaja seadus § 30 lg 4). Tööajakavast endast, kus töötaja tööaeg kokkuvõttes märgitud on, tuleb töötajat teavitada mõistliku aja jooksul, aga mitte hiljem kui 1 nädal enne arvestusperioodi algust.¹⁶¹ Seega on tegemist erandliku regulatsiooniga, mis paneb teavitamiskohustuse töövalmiduse osas hoopis töötajale kui nõrgemale osapoolale. Samas ei ole autori tõlgenduse kohaselt töötaja kohustatud infot jagama ja tööd üle miinimumtundide tegema, kui tööandja temalt konsulteerimist ei nõua. Sellisel juhul on tööandjal lubatud tööajakavasse märkida tööd vaid miinimumtundide ulatuses. Seega ei ole kokkuvõttes autori hinnangul tegemist töötaja kui nõrgema poole kahjuks sätestatud kohustusega.

Varem Eestis kaalutud miinimum-maksimum tundidega lepingu regulatsiooni kehtestamise kavatsuse puhul kaaluti tööst etteteavitamise ajana 3 kalendripäeva pikkust perioodi. Kolmepäevase etteteavitamise korral oli töötajal kohustus tööle asuda, lühema etteteatamisaja korral ei saaks tööandja töötajalt tööle asumist oodata, samas ei oleks see välistatud. Põhjendusena toodi VTK-s välja, et vajalik on tagada töötajale siiski võimalus oma aega planeerida, kui tal konkreetne tööaeg puudub.¹⁶² Lisaks on etteteavitamisega Eesti kontekstis käsitletud TÜ RAKE tuleviku töö uuringus. Teiste riikide lähenemisi analüüsid jõuti uuringus järelduseni, et mõlemaid pooli arvestav aeg on 24 tundi.¹⁶³ H. Rantniku poolt nulltunnilepingu kui määramata tööajaga lepingu alusel Eestis rakendamiseks soovitatud etteteavitusajaks on samuti 24 tundi. Erinevalt teistest teeb H. Ratnik aga ettepaneku loobuda kohustusest teavitada töötajat ette 24 tundi, kui töötajal puudub sellisel juhul kohustus tööd vastu võtta ning töö hüvitatakse 1,5-kordses töötasu määras.¹⁶⁴ Autori hinnangul on kõrgema hüvitise korral teavitusajast loobumine iseenesest küll hea vahend soovi korral paindliku tööaja kasutamiseks, kuid ei ole muutuvtunni regulatsiooni puhul

¹⁶⁰ Vt. alapeatükk 3.1.

¹⁶¹ Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäätelyä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 158/2018, § 30. – <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158#idm45237813923040> (16.04.2022)

¹⁶² Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (16.04.2022)

¹⁶³ Vallistu, J. jt., lk 138.

¹⁶⁴ Ratnik. H, lk 385.

vajalik. Teavitamise korral alla ettenähtud etteteavitusaaja on tööandjal võimalik kutsuda töötaja tööd tegema ületunnitööna (TLS § 44). Ületunnitööks peab töötaja seadusest tulenevalt andma niikuinii eraldi nõustumuse ning tööandja tasustama ületunnitööd kõrgemalt. Seega on seaduses etteteavitamisaja täitmata jätmiseks regulatsioon juba olemas ning sellist täiendust hetkel autori hinnangul ei vaja.

Eestis tuleb muutuvtundide alusel töötamise vajadusest teavitada töötajat ette minimaalselt 24 tundi (TLS § 43¹ lg 5). Kui tööd tehakse ajagraafiku alusel, kannab tööandja üldiselt muutuvtunnid ajagraafikusse kuu alguses, mistõttu on etteteavitamise aeg pikem.¹⁶⁵ Tööajakava teatavaks tegemise tingimused peab tööandja esitama töötajale kirjalikus töölepingu dokumendis (TLS § 6 lg 6). Kuna töötaja võib ajagraafikusse kantud muutuvtundide osas anda nõustumuse korraga, eeldab autor, et korraga loetakse täidetuks teavitamiskohustus ka muutuvtundide alusel töötamise vajadusest eesootaval arvestusperioodil.¹⁶⁶ Kui jooksvalt peaks aga tekkima vajadus tööajagraafikut muuta, peab töötajalt muutuvtundide alusel töötamise taotlemiseks tegema muudatused ja neist teavitama minimaalselt 24 tundi enne töö algust.¹⁶⁷ Selline vajadus võiks autori arvates tekkida näiteks teise töötaja ootamatu asendamise korral või nõudluse järsul ja ettenägematul suurenemisel, mistõttu tööjõuvajadus suureneb.

Autor nõustub Eesti kontekstis erinevate poolte poolt varem välja pakutud ning uues regulatsioonis kehtestatud 24-tunnise etteteatamisaja mõistlikkusega. Töötaja kaitse paremaks tagamiseks ja töötegemise suuremaks ettenähtavuseks võiks eelduslik teavitusaeg olla rohkem kui 1 kalendripäev, kuid lähtudes sätte eesmärgist, milleks on tagada võimalikult paindlik töökorraldus, on 24 tundi piisav. Autor ei nõustuks sellise lähenemisega, kui töötajal oleks kohustus muutuvtundide alusel tööd teha, kuid vabatahtlikkuse tõttu on autori hinnangul tegemist proportsionaalse ajaga – tööandja saab töötajalt töötamist paluda ka võrdlemisi lühikese etteteatamisajaga, kuid töötaja ei pea sellega nõustuma, kui elukorraldus seda sellise aja jooksul ei võimalda. Seega on autori arvates kehtiv regulatsioon piisavalt paindlik tööandjale töö korraldamiseks, tagades kombinatsioonina teiste kaitsemeetmetega ka kaitse töötajale kui nõrgemale osapoolale.

¹⁶⁵ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 9. (15.04.2022)

¹⁶⁶ Vt. alapeatükk 3.1.

¹⁶⁷ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 9. (15.04.2022)

3.2.2. Töö tühistamisest teavitamise kohustus

Hollandis kehtib töö tühistamise osas sama tähtaeg, mis tööle kutsumise osas, mistõttu tuleb lühema etteteatamise korral maksta töötajale tasu, mis ta töö tegemise eest oleks saanud (BW art 7:628a lg 3). Töö ärajäämisest tuleb töötajat teavitada kirjalikus või elektroonilises vormis. Sarnaselt muudelegi reeglitele Hollandi õiguses, võib seaduses sätestatud reeglitest kollektiivlepingu või haldusorgani vastava kokkuleppega teha kõrvalekaldeid. Nii nagu tööle asumisest teavitamise puhul, võib ka töö ärajäämise osas teavitamistähtaega lühendada 24 tunnini (BW art 7:628a lg 4). Autori hinnangul on neljapäevane etteteavitamine töötajale kasulik. Kuna tööd tehakse tihti lisatööna, annab see töötajale võimaluse leida alternatiivne teenimise võimalus, sest teavitusaeg on võrdlemisi pikk.¹⁶⁸ Samas võib tööjõuvajaduse etteennustamatuse korral olla 4-päevane tähtaeg liiga pikk, et anda tööandjale reaalselt võimalus tööaega muutlikult kasutada. Kui tööjõuvajadus sõltub näiteks ilmast, ei pruugi tööandja 4 päeva enne olla teadlik, kas tööd on võimalik teostada. Seetõttu on autori arvates õigustatud vajadusel tähtaja lühendamine kuni 24 tunnini.

Soome õiguses muutub tööajakava kinnitamise järel kava pooltele siduvaks. Peale tööajakava kinnitamist võib seda muuta vaid töötaja nõusolekul või tööandja mõjuva põhjuse esinemisel (Soome tööaja seadus § 30 lg 2). Seaduse seletuskirja kohaselt on mõjuvaks põhjuseks asjaolu, mida tööandja ajakava koostamisel teada ei saanud. Muutmise vajaduse ilmnemise korral tuleb töötajat sellest teavitada esimesel võimalusel.¹⁶⁹ Autori arvates peaks see kehtima lisaks ajakava muutmisele ka töötundide muutumise korral. Seega on tööandja kohustatud teavitama töötajat kohe kui töö tühistamise vajadusest teada saab. Kui puudub mõjuv põhjus ning töötaja ei nõustu, peab tööandja maksma töötajale töötundide eest tasu (Soome tööaja seadus § 12 lg 1).

Erinevalt teistes riikides kehtestatud regulatsioonides, määrati VTK-s tööle asumisest ja töö tühistamisest teavitamiseks erinevad tähtajad. Tühistamisest pidi väljapakutud regulatsiooni kohaselt teavitama töötajat vähemalt 24 tundi enne tööaja algust, vastasel korral tulnuks töötajale maksta tasu. Ajapiirangute määramisel lähtuti töötaja õigustatud ootusest teha tööd ja saada tasu. Kohustus teavitada töötajat ette, aitab vältida töötaja igaks juhuks tööle kutsumist olukordades, kus

¹⁶⁸ Vallistu, J. jt., lk 127. (25.04.2022)

¹⁶⁹ Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäätelyä koskevan lakiehdotuksen valmistelu. HE 158/2018, § 30. (25.04.2022)

reaalselt ei ole tööjõuvajaduse suurus teada.¹⁷⁰ Tegemist on autori hinnangul ajaraamiga, mis võimaldab küll vältida töötaja tööle asumise peatamise viimasel hetkel, nt 1 tund enne vahetuse algust, kuid samas ei jäta töötajale aega soovi korral alternatiive leida. Samas on piirang mõistlik arvestamiseks tööandja jaoks ettenägematult ilmnevate asjaoludega.

Kuna regulatsiooni keskmesse jäävate lepingute puhul tavapärase tööjõuvajaduse muutlikkus, ei ole autori hinnangul välistatud, et vajadus jääb planeeritust väiksemaks. Töölepingu seadusega ei ole eraldi reguleeritud olukorda, kus töötajat on õigeaegselt teavitatud, kuid vajadus muutuvtundide alusel töötada kaob ära. Seega võib tõenäoliselt tundidest loobuda vaid poolte kokkuleppel (TLS § 12). Sarnaselt teiste riikide regulatsioonidega peaks autori hinnangul sellises olukorras rakendama analoogiat muutuvtundide alusel töötamise vajaduse tekkimisega. See tähendab, et tööandja peaks saama teavitama vajaduse äralangemisest hiljemalt 24 tundi enne töö algust. Kui teavitatakse hiljem, on tegemist garanteeritud tööajaga, mis tuleb TLS § 28 lg 2 p-i 3 alusel tasustada. Selline regulatsioon võimaldaks tööandjale suuremat paindlikkust, kui nõudlus siiski eeldatud piirini ei ulatu ning vajaduse vähenemine selgub alles vahetult enne kokkulepitud tööd.

3.3. Tööajajaarvestuse pidamise ja muutuvtundide eristamise kohustus

Euroopa Kohus on öelnud, et selleks, et tagada maksimaalsest tööajast ja minimaalsest puhkeajast kinnipidamine, on vajalik, et igal tööandjal oleks süsteem, mis võimaldab mõõta iga töötaja igapäevast tööaja kestust.¹⁷¹ Ilma seesuguse süsteemita ei ole võimalik tegelikult töötatud tunde välja selgitada, mistõttu puudub ka võimalus määrata, kui suur osa tunde tehti väljaspool tavapärast kokkuleppelist tööaega.¹⁷² Seega on töötajate reaalselt töötatud tundide süsteemne jälgimine iga tööandja kohustus, selleks, et tagada ülevaade töötajale tema osas töötervishoiu ja -ohutuse reeglitest kinnipidamise osas nii riigi kui EL õiguse tasandil.

Kuna Hollandi õiguses reguleeritakse varieeruvate tundidega lepingute alusel tööd väljakutsel, puuduvad eelduslikult tööajagraafikud. Töötaja kutsutakse tööle siis, kui vajadus selleks tekib.

¹⁷⁰ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (16.04.2022)

¹⁷¹ EKo C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) versus Deutsche Bank SAE, eelotsusetaotlus, p 52.

¹⁷² *Ibidem*, p 47.

Seejuures on töötajal kohustus töö vastu võtta kuni maksimumtundide täitumiseni.¹⁷³ Üldiselt ei peeta kollektiivlepingute alusel ületunnitööks ka töötamist üle maksimumtundide, kui see ei ületa seaduses lubatud täistööaega.¹⁷⁴ Seega kvalifitseeruvad kõik töötunnid kuni täistööaja täitumiseni tavalisteks töötundideks, mis alluvad ühesugustele sätetele, mistõttu ei ole vajalik ka tundide eristamine.

Ka Soome õiguses ei ole tööajakavasse lisatud tundide tüübi eristamine vajalik. See mängib rolli tööajakava koostamisel ning töötajalt vajalike nõustumuste saamisel, kuid mitte hilisemal tööajakavasse märkimisel, sest kehtivad ühesugused reeglid. Määravat rolli mängib tundide hulk, kuid mitte tüüp.¹⁷⁵ Ka ületunnid arvestatakse selle järgi, kas kindel päevane või nädalane seaduses määratud aeg on ületatud (tööaja seadus § 16). Seega on tundide liigitamisel määravaks kogu töötatud aeg – st. kas ületatud on miinimumtunnid, millal on tunnid ajakavasse lisatud ning kas ületatud on täistööaeg.

Eesti regulatsioon erineb võrdlusriikidest kohustuse poolest tunde vastavalt liigile eristada. Vastavalt TLS § 43¹ lg-le tuleb tööajaarvestuse korral kanda muutuvtunnid koos kokkulepitud töötundidega tööajakavasse ning need seal selgelt eristada. Seda tuleb teadaolevate muutuvtundide osas teha juba tööajakava avaldamisel, sest vastasel korral puudub töötajal võimalus muutuvtundide tegemisega nõustuda.¹⁷⁶ Seejuures ei ole seaduses kindlaks määratud, kas muutuvtunde võib ajakavasse kanda vaid nädalase kokkulepitud tööaja täitumisel või kasutada muutuvtunde näiteks vahetuste pikendamise vahendina (nt 6h kokkuleppeline tööaeg ja 2 muutuvtundi). Arvestusperioodi lõpul tuleb esitada töötajale uuesti tööajakava, kus on eraldi välja toodud nii kokkulepitud töötunnid, muutuvtunnid kui ületunnid (TLS § 43¹ lg 6 ls 3). Arvestusperioodi lõpu seisuga tööajakavas peavad olema kajastatud ka peale esialgset tööajakava lisandunud muutuvtunnid, mille vajadus on tekkinud ettenägematult arvestusperioodi jooksul nt teise töötaja asendamise tõttu.¹⁷⁷

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE tõi seaduseelnõu koostamisel välja, et tööajaarvestus

¹⁷³ Mandl, I. jt. New forms of employment., lk 55-56. (16.04.2022)

¹⁷⁴ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 24. (16.04.2022)

¹⁷⁵ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. (16.04.2022).

¹⁷⁶ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri, lk 9. (16.04.2022)

¹⁷⁷ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 9. (16.04.2022)

muutuvtunni kokkulepete kohaldamisel põhjustab märkimisväärsed kasvu halduskoormuses nii personalitöötajatele kui raamatupidajatele. Samuti eeldab olemasolevatele raamatupidamissüsteemide arendamist, mis varem sellist võimekust ei pidanud omama. Arenduste läbiviimine nõuab aga ettevõtetelt täiendavaid investeeringuid.¹⁷⁸ Autor nõustub, et süsteemide kohandamine, kui töötajate tööajaarvestus on automaatne, on tõenäoliselt ressursimahukas ning seetõttu väheneb ettevõtetel vähemalt esialgu kokkulepete rakendamisest saadav kasu. Samas on tegemist ühekordse arendusvajadusega. Töötajale seevastu annab erinevate töötundide liikide eristamine tunduvalt suurema kaitse. Esiteks on muutuvtundide eristamine vajalik eraldi nõustumuse andmiseks ning teiseks ei ole muul moel võimalik tagada, et peetakse kinni seaduses kehtestatud piirangutest näiteks muutuvtunni osakaalu osas. Kuna erinevalt võrdlusriikidest kehtivad muutuvate tundide alusel töötamisele erinevad piirangud ning eri liiki tunnid on tasustatud erinevalt, on tundide eristamine autori arvates vältimatu. Eeltoodust tulenevalt saab töandjale pandud kohustust pidada proportsionaalseks ning tööajale kaitse tagamiseks vajalikuks meetmeks.

3.4. Kohustus maksta töötasu

3.4.1. Tagatud töötasu ja muutuvtundide tasustamine

Erinevate nii riigisiseste kui riikide üleste instrumentide abil on kehtestatud erinevaid reegleid töötajatele võrdse kohtlemise ja tasu maksmise tagamiseks. Muuhulgas eeldavad need samade miinimumstandardite kasutamist ebatüüpiliste töövormide alusel töötamisele ja klassikalistele töövormidele.¹⁷⁹ Siiski on ebatüüpilised töösuhted tavaliselt seotud madalama sissetulekuga, mistõttu on suurem ka tõenäosus, et töötaja elab vaesusriskis.¹⁸⁰ Oht väikese sissetuleku ees on veel suurem muutlikku tööaja korral, sest töötajal puudub kindlus tööaja ja sellega seoses ka töötasu osas. Koormus võib olla väike ning ebaregulaarne ning töögraafik ei ole ennustatav. Samuti mõjutab sissetuleku varieeruvus töötaja võimalusi sotsiaalseid tagatiseid kasutada, mistõttu, mida väiksem on garanteeritud tööaeg ja mida rohkem tunnid varieeruvad, seda suurem on töötaja ebakindlus.¹⁸¹ Seega tuleb pöörata tähelepanu meetmetele, mis aitavad tagada töötajale sissetuleku

¹⁷⁸ *Ibidem*, lk 9.

¹⁷⁹ ILO. Non-Standard Employment Around the World, lk 189. (24.04.2022)

¹⁸⁰ Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. (17.04.2022)

¹⁸¹ Broughton, A. jt., lk 122.(17.04.2022)

osas teatava kindluse.

Varem kehtis Hollandis üldine reegel, et töötasu makstakse tehtud töö eest. Seega ei olnud kindlaksmääramata töötundide korral tööandjal kohustust töötajale töötasu maksta, kui tööd ei tehtud.¹⁸² Alates aastast 2020 reegel enam ei kehti ning BW artikkel 7:628 lg-e 1 kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajale töötasu kokkulepitud aja eest, v.a juhul kui töö mittetegemise riski peaks mõistlikkusest tulenevalt kas osaliselt või täielikult kandma töötaja. Seega varieeruvate töötundidega lepingu puhul peab töötajale maksma töötasu vähemalt miinimumtundide eest. Miinimumtunde ületavate töötundide eest saab töötaja nõuda tasu vastavalt reaalselt sooritatud tundidele.¹⁸³ Seejuures tuleb silmas pidada, et töötamisel pidevalt üle miinimumtundide, on töötajal õigus nõuda miinimumtundide korrigeerimist, mis tagab ka kõrgema garanteeritud töötasu.¹⁸⁴ Kui töö tühistatakse vähem kui 4 päeva enne algust, on tööandja kohustatud maksma töötasu summas, mille töötaja oleks töö toimumise korral teeninud (BW art 628a lg 3).

Juhul, kui töötaja teeb tööd rohkem, kui lepingus ettenähtud maksimumtunnid, on tal õigus saada tasu ka nende tundide eest.¹⁸⁵ Üldiselt ei peeta Hollandi õiguses töötamist üle kokkulepitud maksimumtundide kollektiivlepingutes ületunnitööks ning nende eest makstakse tavapärasest tasu. Ületundidena käsitletakse siiski maksimumtunde ületavat tööaega, mis ületab seadusjärgse täistööaja.¹⁸⁶ See, kas ületunnitöö tuleb hüvitada ja millises ulatuses, sõltub sellest, mis pooled leppisid kokku lepingus või kollektiivlepingus, sest seaduses vastav regulatsioon puudub. Siiski on kohtupraktikast tulenevalt ületunnitöö hüvitamine käsitletav hea tavana, mida tööandja töötaja osas järgima on kohustatud ning seetõttu on ületunnitöö hüvitamine enamasti kohustuslik.¹⁸⁷ Samas ei tulene autori hinnangul kusagilt ka kohustust hüvitada ületunnitöö kõrgemas määras kui tavaline töötasu.

Ka Soomes on töötajal õigus töötasule reaalselt töötatud tundide eest. Kui pooltel puudub

¹⁸² Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 24. (17.04.2022)

¹⁸³ Mandl, I. New forms of Emploment, lk 56. (17.04.2022)

¹⁸⁴ Vt. täpsemalt ptk 2.2.

¹⁸⁵ Vallistu, J. jt, lk 129-130.

¹⁸⁶ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 24. (15.04.2022)

¹⁸⁷ Oberman, P. Employment Law Overview 2021-2022. Netherlands, lk 8. – https://www.dutchlabourlaw.nl/images/publicaties/LEG_MEMO_Netherlands_21.9.20_compressed%202021-2022.pdf (17.04.2022)

vastupidine kokkulepe, on tööandja kohustatud töötajale maksma töötasu garanteeritud tundide eest ka siis, kui tööandjast tulenevalt ei ole töö pakkumine kokkulepitud mahus olnud võimalik (töölepingu seadus § 12). Seega on tööandjal õigus saada töötasu vähemalt miinimumtundide ulatuses igal kuul. Kui jooksva kuul on kokkulepitud rohkem töötunde, on töötajal õigus tasule kokkulepitud ja töötatud tundide eest (tööaja seadus § 12 lg 1).

Juhul, kui töötaja teeb lisaks graafikus kokkulepitud tundidele tööd, on Soome tööaja seaduse¹⁸⁸ (*Työaikalaki*) § 16 kohaselt kuni täistööajani (40 tundi nädalas) tegemist lisatööga, mitte ületunnitööga. Samuti on tegemist lisatööga kui tunnid tööajagraafikusse peale graafiku avaldamist. Tunnid loetakse lisatööks isegi siis kui maksimaalne vahemik ei ole täitunud.¹⁸⁹ Üldjuhul tasustatakse lisatöö tegemist samas määras, mis regulaarseid töötunde (tööaja seadus § 20). Lisatööd võib tasustada ka kõrgemas määras. Selleks tuleb kokkulepe sõlmida kas pooltevahelises lepingus või kollektiivlepingus.¹⁹⁰ Kui lisatöö ületab tavapärase tööaja ja muutub ületundideks, on selle kõrgem tasustamine aga seadusest tulenevalt kohustuslik (tööaja seadus § 20 lg 2). Seega ei garanteeri muutliku tööajaga töötamine töötajale Soomes ilmtingimata lisatasu. See ei ole autori hinnangul ka ilmtingimata vajalik, sest kuni täistööajani töötamiseni ei kahjusta töö töötaja tervist märkimisväärsel viisil, mistõttu ei ole kaitse tagamiseks vajalik töötajale kõrgemat tasu maksta. Kõrgema tasu maksmine võib aga muuta lisatöö tegemise töötajale atraktiivsemaks ning võimaldada seeläbi tööandjale paindlikumat töökorraldust.

Sarnaselt teistele regulatsioonidele on ka VTK-s välja pakutud lahenduse kohaselt töötajal õigus töötasule vähemalt minimaalsete töötundide osas. See pakub töötajale kindluse, kui palju ta minimaalselt teenib ning võimaldab arvestada sellega, kui suur sissetulek on kindlasti tagatud.¹⁹¹ Kui töötaja töötab stabiilselt üle miinimumkoormuse, on tal õigus miinimumtundide arvu tõstmisele. Sellega koos suureneb ka töötajale kindlustatud sissetulek.¹⁹² Sama lähenemist on soovitatud ka TÜ RAKE analüüsis välja pakutud regulatsiooni puhul. Töögrupi hinnangul võiks sarnaselt Hollandile olla tagatud töötasu miinimumtundide ulatuses. Nende ületamisel on töötajal

¹⁸⁸ Työaikalaki (872/2019). Working Time Act (872/2019, amendments up to 1405/2019 included). Translation from Finnish. (Soome tööaja seadus). – <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2019/en20190872.pdf> (09.04.2022)

¹⁸⁹ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. (09.04.2022)

¹⁹⁰ *Ibidem*. (18.04.2022)

¹⁹¹ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 19. (23.04.2022)

¹⁹² *Ibidem*, lk 20.

õigus töötasule töötatud tundide mahus. Kui töötaja töötab üle maksimumtundide, mis lepingus määratud, on tegemist ületunnitööga, mis tuleb vastavalt seadusele hüvitada.¹⁹³

Eesti õigusruumis tuleb töötajale maksta töötasu vastavalt kokkulepitud tingimustele ning tööandjal on kohustus tagada töötajale kokkulepitud tööaeg (TLS § 28). Töötaja on õigustatud saama tasu lepingus kokku lepitud ulatuses ka siis, kui tööd selles osas ei tagata (TLS § 35). Riigikohus on sätte sisustamisel öelnud, et kui töötaja on töövõimeline ning valmis tööd tegema, tuleb talle maksta tavapärasest töötasu ning n-ö ooteajal väiksemat tasu kohaldada ei tohi.¹⁹⁴ Tööandja vabaneb kohustusest töötajale töötasu maksta vaid siis, kui ta suudab ära tõendada, et tal oli töötajale tööd pakkuda, kuid töötaja keeldus töö tegemisest.¹⁹⁵ Seega kehtib üldiselt töötasu maksmisel reegel, et maksta tuleb kokkulepitud tundide ulatuses, sõltumata sellest, kas töötaja realselt nii palju tööd tegi. Sama kehtib ka muutuvtunni kokkuleppe korral. Töötajale tuleb tulenevalt TLS §-st 28 maksta töötasu vähemalt kokkuleppeliste ehk töölepingus määratud töötundide osas.

Muutuvtundide regulatsioonis puudub töötasu maksmise osas eriregulatsioon. Muutuvtunnid muutuvad poolte igakordse kokkuleppe järel töötaja kokkuleppeliseks tööajaks. Seega tuleb muutuvtundide, kui eraldi kokkulepitud tundide eest, maksta tavapärasest töötasu vastavalt TLS § 28 toodud nõuetele. Sellist lähenemist on kritiseeritud. Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing tõi eelnõu kooskõlastamise faasis välja, et kehtestatav regulatsioon, mis võimaldab töötamisel üle kokkulepitud tööaja maksta töötajale tavapärasest töötasu, on töötajat kahjustav. Nad leidsid, et töötajal on võimalik nõustumise korral töötada üle kokkulepitud tööaja, kui tööandjal peaks vajadus tekkima, ka eelnevalt kehtiva regulatsiooni alusel. Sellisel juhul oli aga tegemist ületunnitööga, mis vastavalt TLS § 44 lg-tele 6 ja 7 tuli hüvitada vaba aja või 1,5-kordse töötasuga. Seetõttu leidsid nad, et tegemist on töötajale kahjulikumate tingimuste sätestamisega, mis ei tohiks olla seadusandja eesmärk.¹⁹⁶

Autor mõistab esitatud seisukohti. Töötaja vastutulelikkus muutuvtundide alusel töötamiseks

¹⁹³ Vallistu, J. jt, lk 139.

¹⁹⁴ RKTko 2-17-458, p 15.

¹⁹⁵ RKTko 3-2-1-176-12, p 10.

¹⁹⁶ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 7. (18.04.2022)

eeldab töötajalt paindlikkust, millega töölepingus tööaja kokkuleppimisel ilmtingimata arvestatud ei olnud. Seetõttu on õigustatud, et töötaja lisavaev kompenseeritakse. Samas tuleb silmas pidada, et ületunnitöö ei ole tööandja pideva muutuva tööaja reguleerimiseks, vaid erandlike olukordade puhul kasutamiseks. Muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajal on võimalik mingil määral arvestada lisanduva tööajaga kokkuleppe olemasolust tulenevalt, kuid ületunnitööd ei ole võimalik ette planeerida. Ületunnitöö tegemine ei ole alati vabatahtlik, vaid võib olla tööandja poolt pandud kohustus (TLS § 44 lg 4). Seega ei ole alati tegemist vabatahtliku olukorraga nagu muutuvtundide alusel töötamise puhul. Samuti ei ole muutuvtundide alusel ning ületunnitöö tegemine võrdsustatavad töötaja töötervishoiu ja -ohutuse nõuete järgimise seisukohalt, sest muutuvtundide alusel ei ole võimalik töötada üle seadusest tuleneva täistööaja. Ületunni töö korral töötatakse üle seaduses sätestatud täistööaja, mis võib tõestatud osutuda kahjulikuks töötajate tervisele ning ohutusele.¹⁹⁷ Samuti ei välista muutuvtunni kokkuleppe ületunnitöö tegemist, kui täidetud ei ole teavitamisaja nõue või töötaja muutuvtundide tegemisega ei nõustu. Ka Sotsiaalministeerium on välja toonud, et muutuvtunni kokkuleppe ei välista ületunnitöö tegemist ja selle eest vastava tasu maksmist.¹⁹⁸

Ühing on kokkuleppe sõlmimise peamise ohuna näinud madalapalgaliste kokkuleppelist tööaega ületava töö tegemise kuritarvitamist.¹⁹⁹ Autori hinnangul tagab sellise olukorra ära hoidmise muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise eeldusena kehtestatud 1,2-kordne tunnipalga alammäär. Kuna miinimumpalgaga töötajatega ei saa kokkulepet sõlmida, ei saa tööandja kasutada eelduslikult lisatööjõuna kõige madalama sissetulekuga töötajaid. Nõue maksta muutuvtunni kokkuleppe osapoolele vähemalt 1,2-kordset töötasu, tasandab osaliselt ära vahe, mida töötaja teeniks, kui ta teeks tunnitasu alammäära alusel töötades vahel ületunnitööd. Seega on autori hinnangul õigustatud, et muutuvtundide alusel makstakse töötajale tavapärasest töötasu. Kuna töötajal on õigus muutuvtundidest keelduda, saab ta vajadusel taotleda kõrgemat töötasu ületunnitöö eest. A. Kalson on ületunnitöö vaidlusi puudutavat praktikat analüüsides leidnud, et ületunnitöö praktikas kaalub töötajate majanduslik huvi niikuinii üle töötajate tervise ja ohutuse kaitse.²⁰⁰ Seega kui muutuvtundide alusel töötamine töötajale sobib, on tööandja võimalus kaasata

¹⁹⁷ Aharoni-Goldenberg, S. Overtime: Re-Interpreting the Opt-out Derogation, lk 23-25. – European Labour Law Journal 2019 vol 10.

¹⁹⁸ Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, küsimus 15. (18.04.2022)

¹⁹⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel), lk 7. (18.04.2022)

²⁰⁰ Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas, lk 571. – Juridica 2020/7.

ebaproportsionaalsete lisakuludeta paindlikku tööjõudu autori arvates tervitatav. Muutuvtunni kokkuleppe alusel töötamine on rangemalt piiratud ning kontrollitav, mistõttu on tõenäosem ka töötajale vajaliku kaitse tagamine. Seda eriti olukorras, kus tööandjal on põhimõtteliselt võimalik ületunnitöö tasu vältimiseks sõlmida ka võlaõiguslikke lepinguid, mis jätavad töötaja igasugustest tagatisest ilma. Seega kokkuvõttes on autori hinnangul proportsionaalne töötajale muutuvtundide alusel töötamise eest kokkulepitud töötasu maksmine. Kehtiva regulatsiooniga on tagatud vajalik paindlikkus tööandjale, kahjustamata sellega töötaja õigusi ja kaitset töö tegemise eest tasu saada.

3.4.2. Minimaalne töötasu ühe vahetuse kohta

Kuna töötajatele, kes töötavad ebatüüpiliste töövormide alusel, makstakse tihti madalamat tasu, innustab see tööandjaid just neid töötajaid vahetuste katmiseks kaasama.²⁰¹ Tööandjad peavad varieeruva tööajaga töötajate kaasamise eeliseks kiiret viisi kõikuva nõudluse katmiseks. Ennustamatud töötunnid ei taga aga töötajale majanduslikku kindlust.²⁰² Selleks, et töötajale sissetuleku osas turvalisust tagada ning tasakaalustada paindliku korralduse tõttu vähest ajaplaneerimise võimalus, saab kehtestada erinevaid garantiisid.

Hollandis on lisaks kohustusele maksta miinimumtundide ulatuses töötasu ka juhul, kui tööd pole pakkuda, töötaja kaitsmiseks kehtestatud minimaalne ühe väljakutse tasu. BW art 628a lg-e 1 kohaselt tuleb juhul, kui kokkuleppeline tööaeg on alla 15 tunni nädalas ning töö tegemise ajad ei ole kindlaks määratud, maksta töötajale iga töö tegemise korra eest minimaalselt 3 tunni eest saadavat tasu. Seda ka juhul, kui töötaja töötab alla 3 tunni. Selle sätte üheks eesmärgiks on lisaks töötaja kaitsmisele suunata tööandjat vältima sellist ebakindlat tööpakkumise vormi.²⁰³ Tööandjatel ei ole lubatud minimaalse väljakutse tasust kõrvale kalduda ka juhul, kui päevas tehakse mitu väljakutset. Selle tulemusel võib töötaja töötasu reaalselt tehtavate tundidega võrreldes mitmekordistuda.²⁰⁴ Kohustus lisati tsiviilseadustikku 1999. aastal paindlikkuse ja turvalisuse seaduse²⁰⁵ (*Wet Flexibiliteit en Zekerheid*) vastuvõtmisel koos muude töötaja kaitsemeetmetega. Peale seaduse vastuvõtmist vähenes väljakutsel töö tegemine

²⁰¹ ILO. Non-Standard Employment Around the World, lk 163. (24.04.2022)

²⁰² Broughton, A. jt, lk 123. (25.04.2022)

²⁰³ Jacobs, A. T. J. M., vnr 65.

²⁰⁴ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 25. (17.04.2022)

²⁰⁵ Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Hollandi paindlikkuse ja turvalisuse seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/2006-12-20/0> (17.04.2022)

märkimisväärselt.²⁰⁶ Seega saab autori öelda, et tegemist töötaja kaitsmise seisukohalt olulise sättega. Tööandja peab järgima häid tavaid (BW art 611) ning see hõlmab ka kutsete mõistlikku planeerimist, mis ei sunni töötajat elu ainult ümber potentsiaalsete töökohustuste organiseerima.²⁰⁷ Kuna tööle minek ja tulek võivad lühikese tööajavajaduse korral ületada nii reaalse töötaja kui teenitava tulu, on poolte õiguste ja kohustuste vahekorra taastamise seisukohalt autori hinnangul ainuõige, et töötajale on garanteeritud ka ühe korra minimaalne töötasu.

Samasuguse regulatsiooni kehtestamist soovitas töögrupp TÜ RAKE tulevikutöö uuringus miinimum-maksimumtundidega lepingus rakendamiseks. Selliselt tagataks töögrupi hinnangul rahaliselt töötajale kindlus, kui kokkuleppelised miinimumtunnid on väikesed. Kolme tunni tasu katab töötaja tööletuleku vaeva, samuti ei ole see liialt koormavaks lisatasuks tööandja seisukohalt.²⁰⁸

Eesti kehtivasse regulatsiooni sellist sätet üle võetud ei ole. Autori hinnangul on tegemist ka erinevate olukordadega. Hollandi õiguses on töötajal kohustus töö vastu võtta kuni maksimumtundide täitumiseni, kui pooled ei ole just soodsamas lahenduses kokku leppinud.²⁰⁹ Seega on tegemist töötaja jaoks kahjustavama regulatsiooniga, kus töötajal puudub võimalus lühikeseks ajaks tööle minekust keelduda. Seega peaks ta vastasel korral tegema tööd ka juhul, kui tööle tulek ja minek nõuavad temalt rohkem ajalist ja rahalist ressursi. Muutuvtundide alusel töötamine on aga vabatahtlik (TLS § 43¹ lg 4) – töötaja muutuvtunde vastu võtma, kui see oleks tema jaoks majanduslikult ebaotstarbekas. Seetõttu ei oleks autori hinnangul minimaalselt 3 tunni tasu nõude kehtestamine Eesti õiguses põhjendatud ning oleks tööandjale liialt koormav. Kui töötaja on ise nõustunud kokkuleppelise töötasu alusel muutuvtundide tegemisega vähem kui 3 tundi, on see töötaja vaba tahe ning tööandjat ei peaks selle eest kõrgemalt tasustama.

²⁰⁶ Study to support impact assessment, lk 45. (17.04.2022)

²⁰⁷ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, lk 25. (17.04.2022)

²⁰⁸ Vallistu, J. jt, lk 139.

²⁰⁹ Vt. täpsemalt ptk 3.1.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele kas ja kuidas suurendab muutuvtunni kokkulepe tööaja paindlikkust, arvestades seejuures sellise töösuhte eripärast tuleneva töötaja kaitse vajadusega.

Autor leidis, et kuigi muutuvtunni kokkulepe aitab suurendada tööaja paindlikkust tööandja jaoks, on kokkuleppe tingimused tihti liiga piiravad ning suurendavad tööandja halduskoormust. Seejuures ei ole need piirangud alati ka töötajale parimad paindliku korralduse tagamisel, mistõttu tuleks autori hinnangul nii mõningaid sätteid muutuvtunni kokkuleppe regulatsioonis paindlikkuse tagamiseks muuta. Eelnevast tulenevalt tegi autor mitmeid ettepanekuid sätete muutmiseks.

Üldreegli kohaselt on üle kokkulepitud tööaja töötamisel tegemist ületunnitööga (TLS § 44 lg 1). Uue regulatsiooniga võimaldatakse teatud juhtudel teha ka muutuvtunde. TLS § 43¹ lg 2 kohaselt on muutuvtunnid muutuvtunni kokkuleppe alusel lisaks kokkulepitud tööajale tehtud kuni kaheksa tundi tööd seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Autori hinnangul on valitud õiguslik definitsioon segane. Muutuvtunni kokkulepe on oma olemuselt töötamine teatud ajavahemiku raames. Seega on sisuliselt tegemist töötamisega miinimum-maksimum tundide alusel, kus muutuvtunnid on töötundide maksimaalseks varieeruvuseks. Autor pakub välja muutuvtunni kokkuleppe mõiste asendamise VTK-s välja pakutud miinimum-maksimum tundidega töölepingu definitsiooniga. Autor teeb ettepaneku muuta TLS § 43¹ lg-t 2 järgnevalt: „Muutuvtunni kokkuleppe järgi võivad pooled kokku leppida iganädalases tööajas ajavahemikuna, mille raames töötaja tööd teeb. Tööaeg ei tohi 7-päevases ajavahemikus varieeruda üle 8 tunni (muutuvtunnid) ega ületada täistööaega.“ Definitsioon hõlmaks kogu tööaega tervikuna ning töötajale oleks selgemalt mõistetav, millised ajavahemikus on tal võimalik tööd teha.

Muudes riikides kohaldatakse muutuvate töötundide regulatsiooni töösuhetes, kus tööaeg ei ole ettemääratav selle muutlikkust iseloomust tulenevalt ning on seetõttu vajalik esitada varieeruvana. Seoses pilootprojektiga on Eestis muutuvtunni kokkuleppe sätete kohaldamine lubatud vaid jaekaubandussektoris, kus tööjõu vajadus hooajaliselt varieerub. Kokkuleppe abil maksimaalse paindlikkuse saavutamiseks teeb autor ettepaneku laiendada pilootprojekti õnnestumisel regulatsiooni kohaldamisala kõigile töösuhetele, kus tööjõu vajadus on tulenevalt töö iseloomust

varieeruv. Selleks, et kokkuleppe abil oleks võimalik parandada juurdepääsu tööturule nende töötajate puhul, kes vajavad pakutavat paindlikkust, teeb autor ettepaneku võimaldada kokkuleppe sõlmimist, sõltumata sektorist, kui initsiatiiv selleks tuleb töötajalt.

Lisaks on uuringutes varieeruvale töötajale omase riskina välja toodud majandusliku stabiilsuse puudumine, sest töötaja saab tasu vastavalt töötatud tundidele. Üks viis selle vältimiseks on kehtestada piiranguid, mis aitavad töötajale teatavad standardid nt miinimumtasu osas. Töötaja töötasu suurus peab muutuvtunni kokkuleppe sõlmimiseks olema vähemalt 1,2-kordne TLS § 29 lg 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär (TLS § 43¹ lg 1). Autori leidis, et iseenesest on madalama sissetulekuga töötajate kaitsmine õigustatud, sest muutused töötasus võivad proportsionaalselt olla suured. Samas on just madalama töötasuga töötajatel tõenäoliselt kõrgem motivatsioon teha lisatööd ning suurendada oma tasu. Seetõttu leidis autor, et piirangute seadmisega võib vastupidiselt soovitud jääda kokkulepete kohaldamisalast välja see osa töötajatest, kellel kokkuleppes enim lisatulu oleks. Eeltoodust tulenevalt teeb autor ettepaneku kaotada 1,2-kordse miinimumtasu määra eelduse muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel.

Ebastandardse töövormi, sh muutuvate töötundide alusel töötamine, võib tekitada töötajatele palju negatiivseid mõjusid. Seega on selliste, varieeruva iseloomuga töövormide, osas vaja kehtestada meetmeid, mis tagavad töötaja parema ennustatavuse. Eestis on minimaalseks garanteeritud töötajaks, mille korral võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida, 12 tundi nädalas (TLS § 43¹ lg 1). Seda ületavas osas võivad pooled vastavalt TLS-le kokkuleppida koormuses vastavalt soovile. Muutuvtunnid võivad moodustada lõplikust töötajast kuni 8 tundi seitsmepäevase ajavahemikku kohta ehk lisaks võib töötada kuni 0,2 koormusega. Autor nõustus seadusandjaga, et kokkuleppelise töötaja määramisel vastavalt lepinguvabadusele tuleb piirata muutuvtundide hulka. Samas leidis autor, et selliselt ei ole tagatud suurim võimalik paindlikkus ja töötajate õiguste kaitse. Just kokkulepitud tööaeg on see, mis tagab töötajale kindluse – see on tööaeg, mille osas on tööandja kohustatud tagama töötajale tööd ning maksma selle eest tasu ka juhul, kui tööd ei pakuta. Autor teeb ettepaneku lisada TLS §-i 43 või 43¹ järgnev säte: „Muutuvtunni kokkuleppe korral peab osalise töötajaga töötaja töökoormus vastama tööandja teadaolevale vajadusele arvestusperioodil.“ See tähendab, et tööandja ei saa kokkuleppelist tööaega määrata väiksemas osakaalus, kui tal igakuiselt töötajale kindlasti tööd on pakkuda ning muutuvtunnid hõlmavad vaid varieeruvat vajadust. Seejuures peaks endiselt kehtima sätte kohaldamise eeldusena minimaalne

töökoormus 12h.

Lisaks leidis autor, et kui minimaalne tööaeg on kindlate reeglite alusel fikseeritud ning tagab tööandja minimaalse töövajaduse ja seda ületavas osas on töötajale töö vastuvõtmine vabatahtlik, annab tööaja kokkuleppimine suuremate ajavahemikena mõlemale poolele vajaliku paindlikkuse – töötaja saab töötada rohkem töötunde kuudel, kus tal on rohkem vaba aega, ning tööandja saab suurema tööjõuvajaduse korral lisatööjõudu palkamata vajaduse ära katta. Seega juhul, kui rakendatakse eelnevalt autori poolt tehtud ettepanekut kokkuleppelise tööaja määramise osas vastavalt reaalsele vajadusele, võiks maksimaalne tööaja varieerumine või muutuvtundide tegemine maksimaalse lubatud tööajani, olla ette nähtud ka Eesti õiguses. Laiem piirang tagaks suurema paindlikkuse tööandjale töö pakkumise osas. Alternatiivselt teeb autor ettepaneku laiendada muutuvtundide osakaalu 12 tunnini nädalas. Suurema muutuvtundide osakaalu lubamine ei piiraks töötaja õigusi, sest muutuvtundide alusel töötamine on vabatahtlik ning töötajal puudub selleks kohustus.

Vastavalt TLS § 43¹ lg 3 p-le 1 peab kokkuleppe koostamise algatama töötaja kirjalikus vormis. Kooskõlastamisel toodi välja, et tegemist on kunstliku konstruksiooniga, sest eesmärk on tagada paindlikum töökorraldus, kui töömaht ja hooajalisus seda nõuavad ning info selle kohta on hoopis tööandjal. Kuigi piirangute seadmine on töötajate õiguste kaitsmiseks vajalik, suunavad liigsed piirangud tööandjat teistsuguste paindlikkuse tagamise meetodite juurde (nt võlaõiguslike lepingute sõlmimine), mis ei taga töötajale nii suurt kaitset. Kuna töötaja õiguste kaitse on tagatud muutuvtundide alusel töötamiseks igakordse nõustumuse jm piirangutega, teeb autor ettepaneku rakendada piirangut vaid töösuhetele, kus töö iseloom ei ole varieeruv ning paindlikku tööaega soovib töötaja endast tulenevatel põhjustel. Üldise eeldusena peaks kehtima vaid pooltevaheline kokkulepe ja selle tingimuste kirjaliku fikseerimise kohustus.

Lisaks võib vastavalt TLS § 43¹ lg 3 p-le 3 muutuvtunni kokkuleppe sõlmida maksimaalselt 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Seega peab selleks, et muutuvtunni kokkuleppe saaks sõlmida vähemalt ühe töötajaga, olema ettevõttel minimaalselt 6 töötajat. Autor leidis, et kokkuleppe kasutamise võimaluse piiramine ettevõtetega, kellel on vähemalt 6 töötajat, võib vajaliku paindlikkuse tagamiseks osutada liialt piiravaks, sest paindlikku tööjõu kasutamist vajavad ka väikeettevõtted. Seetõttu teeb autor ettepaneku muuta TLS § 43¹ lg 3 punkti 3 järgnevalt:

„Muutuvtunni kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui kokkuleppe sõlmimise hetkel ei ole muutuvtunni kokkulepetega hõlmatud rohkem kui 1 töötaja või 17,5 protsenti tööandja töötajatest, kui neid on üle kuue.“ Nii on selgem, mis ajahetke seisuga tuleb töötajate osakaalu hinnata ning tööaega on võimalik veidi paindlikumalt korraldada ka väikeettevõtetes.

Töötaja kokkulepitud tööajaks on töölepingus kokku lepitud aeg, mille osas on töötajale töö garanteeritud ehk miinimumtunnid. Kokkulepitud tööaja osas on mõlema poole kohustused seega selged ning töö tegemine selles mahus ei vaja eraldi teavitamist ega nõustumist poolte poolt. Muutuvtundide alusel töötamiseks tuleb igal korral anda nõustus, mida on võimalik kirjalikult taasesitada (TLS § 43¹ lg 4). Juhul, kui töötajaga on sõlmitud muutuvtunni kokkulepe, kuid töötaja keeldub pidevalt muutuvtunde tegemast, ei saa tööandja kokkulepet üles öelda. Selleks, et vältida tööandja piiratust kokkulepete osas, kui töötaja tegelikult muutuvtunde ei tee, teeb autor ettepaneku TLS §-i 43¹ lisada järgnev lõige: „Kui töötaja ei ole viimase kuue kuu jooksul muutuvtundide alusel tööd teinud, võib tööandja muutuvtunni kokkuleppe üles öelda.“

Eestis tuleb muutuvtundide alusel töötamise vajadusest teavitada töötajat ette minimaalselt 24 tundi (TLS § 43¹ lg 5). Kui tööd tehakse ajagraafiku alusel, kannab tööandja üldiselt muutuvtunnid ajagraafikusse kuu alguses, mistõttu on etteteavitamise aeg pikem. Autori arvates on tegemist mõistliku perioodiga. Kehtiv regulatsioon on paindlik tööandjale töö korraldamiseks, tagades kombinatsioonina teiste kaitsemeetmetega ka kaitse töötajale kui nõrgemale osapoolale. Kuid seaduses puuduvad reeglid muutuvtundide alusel töötamise kokkuleppe tühistamiseks. Seega saab muutuvtunde tühistada vaid poolte kokkuleppel. Autor leidis, et kuna muutuvtundide eesmärk on tagada paindlik lähenemine, on vaid kokkuleppeline tühistamine liiga piirav. Seetõttu teeb autor ettepaneku analoogselt tööle asumisega kehtestada 24h etteteavitamisaja reegel muutuvtundide alusel töötamise tühistamiseks.

Selleks, et töötajale sissetuleku osas turvalisust tagada ning tasakaalustada paindliku tööajakorraldusest tulenevat suurt varieeruvust, võib töötajatele pakkuda erinevaid garantiisid. Üheks neist on Hollandis kehtestatud minimaalse vahetuse tasu. Nimelt on kokkuleppelise tööaja osas alla 15 tunni kohustuslik maksta töötajale iga kutse eest vähemalt 3 tunni töötasu. Kuigi see pakub töötajale suuremat kaitset töötasu osas, ei ole kohustus autori arvates Eestis õigustatud. Kuna töötaja saab ise otsustada, kas ta soovib muutuvtundide alusel tööd teha, oleks tööandja

kohustamine ebaproportsionaalne. Seega ei pidanud autor kohustuse lisamist muutuvtunni kokkuleppele vajalikuks.

Hoolimata vajadusest sätteid paindlikkuse suurendamiseks muuta, leidi autor, et osad muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisele kehtestatud piirangud on töötaja kaitse tagamiseks vajalikud ning arvestavad ka töösuhte iseloomuga.

Näiteks võib TLS § 43¹ lg 1 kohaselt muutuvtunni kokkuleppe sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam. Autori hinnangul on tegemist õigustatud eeldusega kokkuleppe sõlmimisele. See tagab piisava paindlikkuse, sest võimaldab kokkulepete sõlmimise ka näiteks alaealistega. Seejuures ei võimalda aga piirang sõlmida muutuvtunni kokkulepet töötajaga, kelle kokkuleppeline tööaeg on nii väike, et 8-tunnine varieeruvus võimaldaks koormust sisuliselt kahekordistada. Seega tagab autori hinnangul kehtiv regulatsioon vajaliku paindlikkuse, kuid kaitseb samas ka töötajaid ebakindluse eest.

Lisaks tuleb muutuvtundide alusel töötamiseks igal korral töötajal anda eraldi nõustumus, mida on võimalik kirjalikult taasesitada (TLS § 43¹ lg 4). Seega on muutuvtundide näol on tegemist lisatööga, mille tegemiseks puudub töötajal kohustus. Autor leidis, et tegemist on paindliku lähenemisega, mis tagab pooltele vajaliku kaitse. Summeeritud tööaja korral on võimalik tööajagraafikusse kantud muutuvtundidega nõustuda korraga, mis vähendab autori hinnangul oluliselt poolte halduskoormust.

Samuti järeldas autor, et kohustus, eristada muutuvtunde ülejäänud töötundidest ja ületunnitööst, on proportsionaalne. Esiteks on muutuvtundide eristamine vajalik eraldi nõustumuse andmiseks ning teiseks ei ole muul moel võimalik tagada, et peetakse kinni seaduses kehtestatud piirangutest näiteks muutuvtunni osakaalu osas. Eeltoodust tulenevalt saab tööandjale pandud kohustust pidada proportsionaalseks ning tööajale kaitse tagamiseks vajalikuks meetmeks. Isegi kui süsteemi loomine suurendab ajutiselt tööandja halduskoormust, on tundide eristamine vajalik kaitsemeetmete rakendamiseks ja regulatsiooni kuritarvitamise ärahoidmiseks.

Töötasu maksmise osas on töösuhte osapoolle kehtiva regulatsiooniga tagatud vajalik paindlikkus ja kaitse. Töötaja on õigustatud saama tasu lepingus kokku lepitud ulatused tagatud tundide eest ka

siis, kui tööd selles osas ei tagata (TLS § 35). Muutuvtundide regulatsioonis puudub töötasu maksmise osas eriregulatsioon. Seega tuleb muutuvtundide alusel kui eraldi kokkulepitud tundide eest maksta tavapärasest töötasu vastavalt TLS § 28 toodud nõuetele. Kuigi regulatsiooni on peetud töötajat kahjustavaks, sest see välistab ületundide tegemise ja selle eest lisatasu saamise, ei ole need autori hinnangul võrdsustatud, sest ühe iseloom on pidev ning teisel erakorraline. Kui muutuvtundide alusel töötada ei saa, saab töötaja endiselt teha ületunde, mis tasustatakse kõrgemas määras. Seega on muutuvtundide tasustamine tavamääras autori hinnangul proportsionaalne meede ning tagab nii tööandjale vajaliku paindlikkuse kui töötajale vajaliku kaitse taseme.

INCREASING WORKING TIME FLEXIBILITY THROUGH VARIABLE HOURS AGREEMENT

Summary

Working hours and related restrictions have been a central issue of labour law since the rise of manufacturing industry. The structure and organisation of working time and the predictability of working time are important for both the employee and the employer. Working time flexibility is one of the main indicators of the quality of work, and employment contract act of Estonia (hereinafter ECA) requires parties to agree on specific working time, so agreeing on variable working time goes against the general rule of the law. At the same time, flexibility is something that both parties increasingly want in working relationships. Employees want to better reconcile work responsibilities with their private lives, and employers want to regulate the workforce according to demand.

As it is not possible to assign flexible working hours to an employee on the basis of the ECA, parties prefer contracts under law of obligations for performance of work. In order to reduce the use of such contracts and thereby ensure greater protection for employees, a goodwill agreement was signed to pilot the use of variable-hour agreements in the retail sector. In order to comply with the agreement, the Act on Amendments to the Employment Contracts Act and the Taxation Act entered into force on 15.12.2021, which added § 43¹ of the TLS. The change allows the conclusion of variable-hour agreements in the retail sector for 2,5 years. This means that the person who has concluded the agreement will be able to work more hours under certain conditions in addition to the agreed working time. Already during the coordination phase, it was pointed out by various interested parties that the proposed amendment may not be the best means of protecting workers' rights and could lead to quite the opposite effect. This work focuses on analysing how the variable-hours agreement allows for increased flexibility in working time arrangement.

The aim of the Master's thesis was to find an answer to the following questions: 1) will the variable hours agreement increase the flexibility of working time for the employer and to what extent? and 2) whether and to what extent the restrictions imposed to protect the employee take into account the level of protection arising from the specific nature of the flexible employment relationship?

The author found that although the variable-hours agreement helps to increase the flexibility of working time for the employer, the terms of the agreement are often too restrictive and increase the administrative burden on the employer. At the same time, these restrictions are not always the best for the employee in ensuring flexible organisation, which is why, in the author's opinion, some provisions in the regulation of the Variable Hours Agreement should be amended in order to ensure flexibility. Consequently, the author made a number of proposals to amend the provisions.

In the case of working over agreed working hours pursuant to the general rule, it is overtime (ECA § 44(1)). Pursuant to the variable hours agreement in § 43¹(2) of the ECA, employee is allowed to perform up to eight hours of work during a seven-day period in addition to the agreed working time. Definition of variable hours agreement is not clear. A variable-hours arrangement is, by definition, a work within a certain period of time. Thus, it is essentially a case of working on the basis of a minimum hours, where the variable hours are the maximum variation of working hours. The author proposed replacing the definition of a variable hours agreement with the definition of a minimum-maximum hours contract, which would cover all working hours as a whole and the employee would have a clearer understanding of their working hours. It was proposed that § 43¹ (2) of the ECA would be amended as follows: "Under the variable hours agreement, the parties may agree on weekly working hours as the period during which the employee performs the work. The working time shall not vary more than 8 hours (variable hours) in a 7-day period or exceed full-time."

Elsewhere, the regulation of variable working hours shall apply in employment relationships where the working time is not predeterminable due to the nature of its variability and it is therefore necessary to present it as variable. Due to the pilot project, the application of the provisions of the variable hours agreement in Estonia is permitted only in the retail sector, where the need for labour varies seasonally. In order to achieve maximum flexibility with the help of the agreement, the author proposed to extend the scope of the regulation to all employment relationships, where the need for labour varies due to the nature of the work. In order to allow the agreement to improve access to the labour market for workers who need the flexibility due other responsibilities, the author proposed to allow the conclusion of an agreement, regardless of the sector, if the initiative comes from the employee.

In addition, studies have identified a lack of economic stability as a risk inherent in variable

working hours, since the worker receives remuneration according to the hours worked. One way to avoid this is to impose restrictions that help workers to set certain standards, e.g. for minimum remuneration. The amount of the wages of an employee shall be at least 1.2 times the minimum hourly rate established on the basis of § 29 (5) of the ECA (ECA § 43¹ (1)) in order to enter into a variable hours agreement. To the authors mind, the protection of lower-income workers was justified because changes in wage could be disproportionately large. At the same time, employees with lower wages are likely to have a higher motivation to do additional work and increase their remuneration. The author therefore considered that by imposing restrictions, contrary to what is desired, the part of the employees who would have the most additional income from the agreement could be excluded from the scope of the agreements. Therefore, the author proposed abolishing the restriction of 1.2 times the minimum fee rate for the conclusion of a variable-hour agreement.

In Estonia, the minimum guaranteed working time, in which case a variable hours agreement may be concluded, is 12 hours per week (ECA § 43¹(1)). The parties may agree on the contractual work time as desired. Variable hours may be up to 8 hours in addition to contractual working time per seven-day period. The author agreed that the amount of variable hours should be limited if the working time is agreed upon according to the freedom of contract. At the same time, the author considered that this may not guarantee the best flexibility and protection of workers' rights. It is the Contractual working time is the base in respect of which the employer is required to guarantee the employee's work and pay a fee for it, even if the work is not offered. The author proposed to add the following provision to § 43¹ of the ECA: "In the case of a variable hours agreement, the agreed working time of a part-time employee must correspond to the real need of the employer." The minimum workin time of 12h should still apply as a prerequisite for the application of the provision.

In addition, the author found that if the minimum working time is fixed on the basis of specific rules and ensures the employer's minimum working need and, in the part exceeding it, the employee's acceptance of work is voluntary, variability of working time .could be agreed on greater periods of time, giving both parties the necessary flexibility. Thus, if the proposal made by the author above regarding the determination of regulated working time according to real need is implemented, the maximum variation of working time or agreeing on variable hours up to the maximum working time could also be permitted in Estonian law. A wider range would provide greater flexibility for the employer in terms of the provision of work. Alternatively, the author

proposed expanding the share of variable hours to 12 hours per week. Allowing a higher share of variable hours would not restrict the rights of the employee, because working on the basis of variable hours is voluntary and the employee has no obligation to do so.

Pursuant to § 43¹ of the ECA, the preparation of an agreement shall be initiated by an employee in writing. In coordination phase it was pointed out that this is an artificial contrast, because the aim is to ensure a more flexible organisation of work when it's needed because of the volume of work and seasonal variability, and the information is known by the employer. Although the imposition of restrictions is necessary in order to protect the rights of employees, excessive restrictions guide the employer to different methods of ensuring flexibility, which does not guarantee such a high level of protection for the employee. Since an adequate level of protection of the employee's rights is guaranteed by giving consent to work on the basis of variable hours and other restrictions, the author proposed to apply the restriction only to employment relationships where the nature of the work is not variable and the employee wishes to have flexible working hours for self-evident reasons. As a general presumption, only the agreement between the parties and the obligation to fix its terms in writing should apply.

In addition, according to § 43¹(3) of ECA, a variable-hours agreement may be concluded with a maximum of 17.5 per cent of the employees. Thus, in order for a variable-hours agreement to be concluded with at least one employee, the company must have a minimum of 6 employees. The author considered that limiting the possibility of using the agreement to companies with at least 6 employees may prove too restrictive to ensure the necessary flexibility, as small businesses also need flexible labour. Therefore, it was proposed to amend clause 43¹ of the ECA as follows: "A variable-hours agreement is valid only if at the time of entry no more than 1 employee or 17.5 per cent of the employees of the employer are covered by the variable-hours agreements if there are more than six employees."

The working time agreed upon by the employee is the time agreed in the employment contract for which the employee is guaranteed work, i.e. minimum hours. In order to work on the basis of variable hours, the consent must be given on each occasion in writing (ECA § 43¹(4)). If a variable hour agreement has been entered into with the employee but the employee refuses to perform the variable hours, the employer cannot terminate the agreement. In order to avoid the restriction of

the employer with regard to agreements if the employee does not actually perform variable hours, the author proposed to add the following subsection to § 43¹ of ECA: "If the employee has not worked on the basis of variable hours during the last six months, the employer may terminate the variable hours agreement."

In Estonia, the employee must be notified of the need to work on the basis of variable hours for a minimum of 24 hours in advance (§ 43¹(5) of the ECA). If the work is carried out according to a schedule, the employer will enter the variable hours in the schedule at the beginning of the month, therefore the notice period is longer. According to the author, this is a reasonable period. The current regulation is flexible enough for the employer to organise work, ensuring, in combination with other protection measures, an adequate level of protection for the employee. However, there are no rules in the Act for cancelling the agreement on working on the basis of variable hours. Thus, the variable hours can only be cancelled by agreement of the parties. In author's opinion, since the purpose of variable hours is to ensure a flexible approach, only a contractual cancellation is too restrictive. Therefore, the author proposed, analogously to starting work, to establish a 24h notice rule for cancelling work on the basis of variable hours.

One of the guarantees to secure adequate level of income to the employee is the minimum fee per shift established in the Netherlands. In the case of variable working hours, it is mandatory to pay employees at least 3 hours wages for each call. Although this offers the employee greater protection in terms of wages, the obligation is not justified in Estonia. Since the employee can decide for himself whether he wishes to work on the basis of variable hours, it would be disproportionate. Thus, the author did not consider it necessary to add the obligation to the Variable Hour Agreement.

Despite the need to amend the provisions in order to increase flexibility, the author found that some of the restrictions imposed on the conclusion of the variable hours agreement are necessary to ensure the protection of the employee and also takes into account the nature of the employment relationship.

For example, according to ECA § 43¹(1), a variable-hours agreement may be concluded with an employee who works for 12 hours or more for a period of seven days. In the opinion of the author, this is a legitimate prerequisite for the conclusion of an agreement. This will provide sufficient

flexibility, as it will also allow agreements to be concluded with minors, for example. However, the restriction does not allow for the conclusion of a variable-hours agreement with an employee whose agreed working time is so small that the time can be essentially doubled. Thus, according to the author, the current regulation ensures the necessary flexibility, but also protects employees.

In addition, in order to work on the basis of variable hours, the employee must give consent on each occasion, in writing (§ 43¹ (4) of the ECA). Thus, variable hours are an additional work that the employee does not have an obligation to do. The author thinks that this was a flexible approach that ensured the necessary protection for the parties. In the case of summarised working time, it is possible to accept variable hours in a bulk which, significantly reduces the administrative burden of the parties.

The author also concluded that the obligation to distinguish variable hours from the rest of the working hours and overtime is proportionate. Firstly, the distinction between variable hours is necessary to give separate consent, and secondly, it is not possible to ensure otherwise that the restrictions established by law are observed, for example, with regard to the share of variable hours. Consequently, the obligation imposed on the employer can be considered to be proportionate and necessary to ensure the protection.

With regard to the payment of wages, the regulation in force for the party to the employment relationship guarantees the necessary flexibility and protection. An employee is entitled to receive remuneration for the work hours agreed upon in the contract even if the work is not guaranteed in this regard (§ 35 of the ECA). In the regulation of variable hours, there is no special regulation concerning the payment of wages. Thus, on the basis of variable hours as separately agreed hours, the usual remuneration shall be paid in accordance with the requirements set out in § 28 of ECA. Although the regulation has been considered harmful to the employee because it precludes overtime and additional pay for it, they are not equalized in the opinion of the author, because the character of one is constant and the other extraordinary. If it is not possible to work on the basis of variable hours, the employee can still work overtime, which is paid at a higher rate. Thus, according to the author, the remuneration of variable hours at the standard rate is a proportionate measure and ensures both the necessary flexibility for the employer and the necessary level of protection for the employee.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aharoni-Goldenberg, S. Overtime: Re-Interpreting the Opt-out Derogation. – European Labour Law Journal 2019 vol 10.
2. Boulin, J.-Y. jt. (koost.). Decent working time. New trends, new issues. ILO, Geneva: 2006. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_071859.pdf (26.03.2022)
3. Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>. (17.04.2022)
4. Broughton, A. jt. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Study. European Union Policy Department A: 2016. – [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (25.04.2022)
5. Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. ILO, Geneva: 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf (24.04.2022)
6. Cabrita, J., Weber, T. Working time in 2019–2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2021. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21038en.pdf. (17.04.2022)
7. Danilov T., Vallistu J. (koost.). Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. Tallinn: Arenguseire Keskus 2018. – https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf. (10.04.2022)
8. Deakin, S. New forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands. – Blanpain, R., Hendrickx, H. (ed). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Law. The Netherlands: Wolters Kluwer 2016.
9. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta. 06.09.2018. – <https://www.koda.ee/sites/default/files/content-type/content/2018-09/06%2009%202018%20paindlikud%20t%C3%B6%20suhted.pdf>. (24.04.2022)

10. Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1. Artiklite kogumik. 2017.
– https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf.
(09.04.2022)
11. Engblom, M. New Forms of Employment in Findland. – Blanpain, R., Hendrickx, H. (ed). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Law. The Netherlands: Wolters Kluwer 2016.
12. Erikson, M. Regulating Labour Relations and a Changing Society: The pathway of a Baltic Country – Estonia. – Hendrickx, F., De Stefano, V. Game changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. The Netherlands: Kluwer Law Internations 2018.
13. Erikson M., Rosin A. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseirekeskus 2018, lk 29 jj. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf>.
(09.04.2022)
14. Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et.
(08.04.2022)
15. Euroopa Komisjon. Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>. (08.04.2022)
16. Euroopa Komisjon. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (2017/C 165/01). – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR). (26.03.2022)
17. Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. – European Labour Law Journal 2021, vol 12(2).
18. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 158/2018. – <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158#idm45237813923040>
(25.04.2022)
19. Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa

- parantavaksi lainsäädännöksi. HE 188/2017. –
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_188+2017.aspx#SisaltoKuvaus (22.04.2022)
20. ILO. Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments. ILO: Geneva, 2018.- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (13.04.2022)
21. ILO. Non-Standard Employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organisation: Geneva 2016. –
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (24.04.2022)
22. Jacobs, A. T. J. M. Labour Law in the Netherlands. Kluwer Law International B. V. 2020.
23. Kalson, A. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. – Juridica 2014/2.
24. Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas, lk 571. – Juridica 2020/7.
25. Käärats, E. jt (koost.). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021.
26. Lember, J. Pressiteade. Riigikogu menetluses olev töölepingu seaduse muudatus nn muutuvtunni kokkuleppe näol. Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing.-
<https://emsa.ee/2021/10/26/pressiteade-2/> (08.04.2022)
27. Mandl, I. jt. New forms of employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015. –
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (23.04.2022)
28. Mandl, I. jt. New forms of employment: 2020 update. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020. –
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (16.04.2022)
29. Oberman, P. Employment Law Overview 2021-2022. Netherlands, lk 8. –
https://www.dutchlabourlaw.nl/images/publicaties/LEG_MEMO_Netherlands_21.9.20_compressed%202021-2022.pdf (17.04.2022)

30. Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. 30.06.2021 – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/variable>. (16.04.2022)
31. Pavone, A. Zero hour contracts in Italy. Global Workplace Insider 21.10.2016. – <https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/10/zero-hour-contracts-in-italy/> (22.04.2022)
32. Ratnik. H. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. – Juridica 2017/6.
33. Registrite ja Infosüsteemide Keskus. Klassifikaatori otsing. – <https://emtak.rik.ee/EMTAK/pages/klassifikaatorOtsing.jsp> (22.04.2022)
34. Roosvee, G.-L. Meremehed astusid ametiühingute keskliidust välja. ERR 08.06.2021. – <https://www.err.ee/1608239493/meremehed-astusid-ametiuhingute-keskliidust-valja> (08.04.2022)
35. Rosse, L., Warmerdam, J., Vermeulen, H. Casual work in the Netherlands – Case study 64: Policy analysis of institutional arrangements in child care and medical care. In: I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas Llave & E. Gerogiannis, New forms of employment. Dublin: Eurofound 2015. – https://www.researchgate.net/publication/305620654_Casual_work_in_the_Netherlands_-_Case_study_64_Policy_analysis_of_institutional_arrangements_in_child_care_and_medical_care_In_I_Mandl_M_Curtarelli_S_Riso_O_Vargas_Llave_E_Gerogiannis_New_forms_of_emp (27.03.2022)
36. Saarmann, T. Ametiühingute juht töölepingu seaduse plaanidest: kpmnete tuhandete jaoks võib see osutada lihtsalt orjastavaks. Delfi Ärileht 24.08.2018. – <https://arileht.delfi.ee/artikkel/83447145/ametiuhingute-juht-toolepingu-seaduse-plaanidest-kumnete-tuhandete-jaoks-voib-see-osutada-lihtsalt-orjastavaks> (22.04.2022)
37. Scholarios, D., Hesselgreaves, H., Pratt, R. Unpredictable working time, well-being and health in the police service. – The International Journal of Human Resource Management, vol. 28, no 16, 2017.
38. Soobik, R. Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. Sotsiaalministeerium 07.04.2021.– <https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid> (22.04.2022)
39. Sotsiaalministeerium. Muutuvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused. Kaupmeeste

- Liidu infopäev 11.06.2021. – https://kaupmeesteliit.ee/wp-content/uploads/2021/10/Muutuvtunnilepingud_KKK_18.06.21.pdf (16.04.2022)
40. Statistikaamet. EM001: ETTEVÕTETE MAJANDUSNÄITAJAD TEGEVUSALA JA TÖÖGA HÕIVATUD ISIKUTE ARVU JÄRGI. – https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__ettevetete-majandusnaitajad__ettevetete-tulud-kulud-kasum__aastastatistika/EM001 (24.04.2022)
41. Study to support impact assessment on the review of the written statement directive. Directive 91/533/EEC – LOT2. Final report. Public Policy and Management Institute 2018. – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18796&langId=en (25.04.2022)
42. Tavits, G. Occupational Health and Safety Requirements and Flexible Organisation of the Working Time. Legal Regulation of Labour Relations in Estonia. – Davulis, T. (ed.). Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe. Brussels: P.I.E. Peter Lang s.a. 2017.
43. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskiri. Sotsiaalministeerium 31.05.2021.- <https://www.riigikogu.ee/download/a190b915-9b97-491f-ad3c-bf62e1c0dcf1> (16.04.2022)
44. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 1 (hea tahte kokkulepe). Sotsiaalministeerium 31.05.202. – <https://www.riigikogu.ee/download/8e087120-8d92-480d-bf44-84fdded2c5ac>. (19.11.2021)
45. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu. 403 SE I. Seletuskirja lisa 2 (kooskõlastustabel). Sotsiaalministeerium 31.05.2021. – <https://www.riigikogu.ee/download/daf9ab00-2943-4065-9070-ed4dd8dc8afd> (18.04.2022)
46. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 18.06.2018. – <https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4> (24.04.2022)
47. Vallistu, J. jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, TÜ RAKE 2017.
48. Weber, T. jt. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020, lk 3. –

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf. (17.04.2022)

KASUTATUD NORMATIIVAKTID

49. Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Hollandi tsiviilseadustik). – https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01/0#Boek7_Titeldeel10. (24.04.2022)
50. Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta, 2021/C326/02. – OJ C 326, 26.10.2012, lk. 391–407.
51. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv nr 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9-19.
52. Töölepingu seadus – RT I, 22.10.2021, 5.
53. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seadus. – RT I, 11.12.2021, 1.
54. Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 11.12.2021, 17.
55. Työaikalaki (872/2019). Working Time Act (872/2019, amendments up to 1405/2019 included). Translation from Finnish. (Soome tööaja seadus). – <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2019/en20190872.pdf>. (24.04.2022)
56. Työsopimuslaki (55/2001). English. (Soome töölepingu seadus) – <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>. (24.04.2022)
57. Völaõigusseadus – RT I, 21.09.2021, 5.
58. Vördse kohtlemise seadus¹ – RT I, 22.10.2021, 11.
59. Wet Arbeidsmarkt in Balans (Hollandi tööturu tasakaalu seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042307/2021-01-01>. (27.03.2022)
60. Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Hollandi paindlikkuse ja turvalisuse seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/2006-12-20/0>. (17.04.2022)

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

61. EKo C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) versus Deutsche Bank SAE, eelotsusetaotlus.
62. RKTko 2-17-458.
63. RKTko 3-2-1-176-12.