

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse instituut

Renno Laaniste

MUUTUVTUNNI KOKKULEPPE REGULATSIOONI VASTAVUS EUROOPA LIIDU
PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSE REEGLITELE

Magistritöö

Juhendaja
professor Merle Erikson

Tartu
2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1.TÖÖANDJA TEAVITAMISKOHUSTUS PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHTES	9
1.1. Täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse olemus	9
1.2. Üldine teavitamisklausel töögraafiku muutuva olemuse kohta	14
1.3. Tagatud tasustatud tundide arv	16
1.4. Tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine	18
1.5. Viitekellaajad ja –kuupäevad.....	21
1.6. Mõistlik etteteatamisaeg töötaja tööle kutsumiseks.....	25
2.MINIMAALSE ETTENÄHTAVUSE TAGAMINE PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHTES	30
2.1. Tööandja õigus kohustada töötajat töötama.....	30
2.2. Töötaja õigus keelduda tööülesande täitmisest.....	35
2.3. Töötaja õigus hüvitisele tööülesande tühistamise korral	39
3.MEETMED PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHETE KASUTAMISE KURITARVITAMISE VÄLTIMISEKS	46
3.1. Kuritarvitamist piirava regulatsiooni eesmärk.....	46
3.2. Piirangud prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutamisele ja kestusele..	49
3.3. Minimaalse töötundide arvuga töölepingu olemasolu vaidlustatav eeldus	52
3.4. Üleminek muule töövormile	57
KOKKUVÕTE	61
SUMMARY	67
KASUTATUD KIRJANDUS	72
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	78
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	80

SISSEJUHATUS

Euroopa Liidus on teenindusmajanduse osakaal viimaste kümnendite jooksul järk-järgult suurenenud. Sotsiaal-majanduslikud muutused on viinud mitmete uute töövormide tekkimiseni. Eurofoundi 2015. aastal läbiviidud uuringu käigus tuvastati 9 uut töövormi ja leiti, et Euroopa Liidus puudub liikmesriikide vahel ühetaoline arusaam uutest töövormidest.¹ Kuivõrd liikmesriigiti on ka areng selles osas olnud erinev, puudub enamike töövormide puhul kindel õiguslik regulatsioon, mida võib põhjendada nende tekkega praktika käigus, mitte läbimõeldud ja kooskõlastatud õigusloome tulemusena.² Ebapiisav või puuduv töösuhete reguleeritus võib töötajad asetada ebasoodsatesse olukordadesse.

Peamine põhjus uute töövormide tekkeks ning levikuks on eelmise sajandi lõpul alanud tehnoloogia areng, mis on loonud soodsa keskkonna töösuhetes paindlikkuse suurendamiseks.³ ILO hinnangul on töökorralduslike põhimõtete muutumise tõttu vajadus uute regulatsioonide järele, mis tagaks kõigile töötajatele ühetaolise kaitse sõltumata töövormi liigist. Seega peab regulaarselt veendumata tööõiguse normide vastavuses tegelikele tööturu vajadustele ning kitsaskohtade ilmnemisel leidma tõhusa lahenduse töötajate kaitstuse tagamiseks.⁴

2019. aastani oli Euroopa Liidus töötingimustest teavitamise regulatsiooni ühtlustamiseks kasutusel 1991. aastal vastu võetud Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ (edaspidi kirjaliku tõendi direktiiv). Direktiivi eesmärgiks oli luua ühtne raamistik, mis tagaks õiguse informatsioonile töötingimuste kohta Euroopa Liidus.⁵ 2017. aastal avaldatud REFIT-hindamise tulemusena leiti, et kirjaliku tõendi direktiiv ei ole tööturu muutuste tõttu enam efektiivne. Peamise põhjusena toodi välja ebaselgus uute töövormide osas. Direktiivi on tõlgendatud praktikas niivõrd kitsalt, et uued töövormid ei kuulu suure tõenäosusega

¹ Mandl, I. jt. Eurofound. New forms of employment. Research report. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (17.03.2023), lk 4.

² *Ibid*, lk 136.

³ Vallistu, J. jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“. Lõpparuanne. Technopolis group ja RAKE, 2017. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_ued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf (02.03.2023), lk 11.

⁴ ILO. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. Geneva, 2019. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (17.03.2023), lk 38.

⁵ Toumieux, C. Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016, lk 65.

direktiivi isikulisse kohaldamisalasse.⁶ Euroopa Parlament sedastas oma resolutsioonis sotsiaalõiguste samba kohta vajadust laiendada töötingimustele kohaldatavaid miinimumnõudeid ka uutele töövormidele, tehes seejuures ettepaneku laiendada kirjaliku tõendi direktiivi.⁷

Euroopa Komisjoni ettepanekul võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu vastu direktiivi 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (edaspidi töötingimuste direktiiv) 20. juunil 2019.⁸ Uue direktiivi peamine eesmärk on suurendada töösuhetes kindlust ja prognoositavust. Seeläbi püütakse säilitada Euroopa Liidu tööturu kohanemisvõime ning jätkusuutlik areng.⁹ Töötingimuste direktiiv pakub eeldatavalt töötajale mitmeid eeliseid. Töötingimustes ja uutes miinimumnõuetes valitsev selgus on kasulik kõigile töötajatele, kaasa arvatud lühiajalises töösuhetes olevatele ja nõudetööd tegevatele töötajatele. Kuigi väheolulistest valdkondades võib esineda teatav paindlikkuse kadu, on tööandjate eeliseks jätkusuutlikum konkurentsivõime, suurem õiguskindlus, motiveeritum tööjõud ning suurem töösuhete stabiilsus ja püsivus.¹⁰

Töötingimuste direktiivi preambuli kohaselt on eelkõige tuginetud Euroopa Liidu toimimise lepingu¹¹ artiklile 153 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta¹² artiklile 31. Muuhulgas põhineb direktiiv ka 2015. aastal alguse saanud Euroopa Komisjoni Euroopa sotsiaalõiguste samba¹³ algatusel, millega püüti luua aluspõhimõtted tööturul tekkivate uute sotsiaalsete katsumustega toimetulekuks. Direktiivi preambulis on välja toodud Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. ja 7. põhimõte, mis puudutavad töötaja õigust õiglasele võrdsele kohtlemisele

⁶ Euroopa Komisjon. Commission Staff Working Document. REFIT Evaluation of the „Written Statement Directive“ (Directive 91/533/EEC). Brussels, 2017. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en> (17.03.2023), lk 3-4.

⁷ Euroopa Parlament. Euroopa Parlamendi 4. juuli 2017. aasta resolutsioon töötingimuste ja ebakindlate töösuhete kohta. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0290&from=SV> (15.03.2023), lk 9.

⁸ 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186, lk 105-121.

⁹ *Ibid*, põhjendus nr 4.

¹⁰ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Brüssel, 2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (17.03.2023), lk 3.

¹¹ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. – ELT C 326, lk 1-390.

¹² Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 326 lk 391-407.

¹³ Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste sammas. 2017. – https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf (17.03.2023).

seoses töötingimustega ning õigust saada enne töö tegemise algust kirjalikult teavet töösuhte sõlmimisel tekkivate õiguste ja kohustuste kohta.

Läbipaistvatel ja prognoositavatel töötingimustel ei pruugi olla otsest mõju töö tegemise kvaliteedile. Küll aga tagavad need tööandja ja töötaja vahel õiglasema töösuhte, mis omakorda suurendab õiguskindlust ja vähendab tööjõu ärakasutamise võimalust.¹⁴ On leitud, et direktiiv toob töötajale selgust tema tööajakava osas. Läbipaistvad ja prognoositavad töötingimused võivad teoorias suurendada paindlikkust, kuid neid peab oskuslikult ühitama kindla töösuhte eripäradega.¹⁵ Õiguskirjanduses on asutud seisukohale, et töötingimuste direktiiv on tõhusam, kui kindlaid töövorme reguleerivad direktiivid, mis võivad kiire tööturu trendide muutumise tõttu oma relevantsuse lühikese ajaga kaotada.¹⁶

Töötaja seisukohast peavad töösuhte paindlikkuse piiride osas olema kehtestatud selged reeglid, et tööandja tegevus ei muutuks omavoliliseks, kuivõrd paindlikumad töötingimused võivad luua ebakindlust kohaldatavate õiguste suhtes.¹⁷ Seetõttu on uute töövormide esmakordsel reguleerimisel liikmesriigi õiguses oluline teha põhjalik eeltöö, et ennetada kehtestatud korra kohest muutumise vajadust. Eestis on uuritud võimalike uute töövormide reguleerimist. Analüüsi tulemusena pakuti ühe sobiva variandina miinimum-maksimum tundidega töölepingu sätestamist.¹⁸

Eestis tööõiguses ei reguleeritud kuni 2021. aastani traditsioonilise töösuhte¹⁹ kõrval nõudetööd. 2021. aasta aprillis sõlmisid sotsiaalpartnerid ja Sotsiaalministeerium hea tahte kokkuleppe. Kokkuleppega otsustati piloteerida muutuvtunni kokkulepet Eesti õiguses. Eesmärgiks seati uue paindliku töövormi kehtestamine, mis võimaldab tööandjate konkurentsivõime tagamist muutunud tööturul. Jaekaubanduse sektoris tegutsevatele tööandjale sooviti anda võimalus pakkuda töötajatele paindlikku ning turvalist lahendust lisatöö tegemiseks, suurendades tööaega muutuvtundide võrra. Algatusega püütakse

¹⁴ Bednarowicz, B. The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection. – European Journal of Social Security 2020/22, lk 426.

¹⁵ Eurofound. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Research report. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf (03.03.2023), lk 60.

¹⁶ Bednarowicz (viide 14), lk 426.

¹⁷ Euroopa Komisjon (viide 10), lk 1.

¹⁸ Vallistu, J. jt, lk 147.

¹⁹ Autor peab traditsioonilise töösuhte all silmas täistööajaga tähtajatu töölepingu alusel töötamist.

vähendada võlaõiguslike lepingute, eelkõige käsunduslepingute²⁰, kasutamise osakaalu kaubanduses, et töötajatele oleks tagatud kogu tööaja raames töölepingulise suhtega kaasnevad tagatised.²¹ 15. detsembril 2021. aastal jõustus seadusemuudatus²², millega täiendati töölepingu seadust²³ (edaspidi TLS) muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooniga. TLS § 43¹ kohaselt on jaekaubanduses tegutseval tööandja õigus sõlmida vastav kokkuleppe töötajaga, kes töötab osalise tööajaga, ning võimaldada tal teha lisaks kokkulepitud tööajale kuni 8 tundi (muutuvtunnid) tööd seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Töötingimuste direktiivi 35. põhjenduse kohaselt on täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorraldus eelkõige nõudetöölepingutega töötajatel. Nõudetöölepingud ei ole liikmesriikides laialt levinud. Nõudetöölepingud liigitatakse nulltunnilepinguteks ja miinimum-maksimum tundidega lepinguteks. Nulltunnilepingute puhul ei ole kokku lepitud minimaalset tööaega ning tööandjal puudub kohustus pakkuda tööd. Miinimum-maksimum tundidega lepingute puhul on määratud töötundide hulk vahemikuna teatud perioodi jooksul ning kokkulepitud miinimumtundide osas on tööandjal kohustus tööd pakkuda ja tasu maksta.²⁴ Miinimum-maksimum tundidega töölepingud, millega sarnaneb ka muutuvtunni kokkuleppe institutsioon Eesti õiguses, on pikemat aega kasutusel olnud Hollandis²⁵ ning hiljuti on samalaadne regulatsioon kehtestatud ka Soomes²⁶. Hollandis²⁷ ja Soomes²⁸ on töötingimuste direktiiv puuduvate sätete osas üle võetud ning prognoosimatut töökorraldust reguleerivaid sätteid kohaldatud ka muutuvate tundidega lepingute regulatsioonile.

Liikmesriigid olid kohustatud töötingimuste direktiivi riigisisesele õigusesse üle võtma 1. augustiks 2022. Ka Eestis võeti direktiiviga sätestatud regulatsioon üle töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadusega, mis jõustus 01.08.2022.²⁹

²⁰ Võlaõigusseadus. – RT I, 02.12.2022, 7, § 619 jj.

²¹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Hea tahte kokkuleppe muutuvtunni kokkulepete piloodi elluviimiseks. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/8e087120-8d92-480d-bf44-84fdded2c5ac> (17.04.2023), lk 1.

²² Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seadus. – RT I, 11.12.2021, 1.

²³ Töölepingu seadus. – RT I, 07.03.2023, 49.

²⁴ Vallistu, J. jt, lk 128.

²⁵ *Ibid*, lk 130.

²⁶ Havia, S., Karanen, N., Pynttäre, T. Employment and Employee Benefits in Finland: Overview. – [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3587?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3587?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (17.03.2023).

²⁷ Netherlands Enterprise Agency. On-call employees. – https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/?gclid=EAIaIQobChMIrG17KWU7gIVrPjVCh3CQQZmEAAYASAAEgIgc_D_BwE (18.03.2023).

²⁸ Hirsiniemi, A. Legislative reforms this autumn – variable working hours and family leaves. 04.01.2023. – <https://www.tek.fi/en/news-blogs/legislative-reforms-this-autumn-variable-working-hours-and-family-leaves> (27.01.2023).

²⁹ Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. – RT I, 30.04.2022, 1.

Direktiivi ülevõtmisel jättis seadusandja uuest TLS-i regulatsioonist osaliselt välja prognoosimatut töökorraldust puudutavad sätted, mis olid direktiiviga ette nähtud. Autori hinnangul võib töötaja seetõttu ilma jääda olulisest teabest ja mitmest tagatisest, mis on muutuvate tundidega töölepingute korral prognoositavuse ja selguse suurendamiseks äärmiselt olulised. Seetõttu on asjakohane analüüsida, kas Eesti õigus on selles osas direktiiviga kooskõlas.

Käesoleva magistritöö eesmärk on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas peab kohaldama töötingimuste direktiivis ettenähtud prognoosimatu töökorralduse regulatsiooni muutuvtunni kokkuleppe alusel tekkivale töösuhtele. Töö eesmärgi saavutamiseks uurib autor, kas ja kuidas peab tööandja teavitamiskohustust prognoosimatu töökorralduse osas kohaldama muutuvtunni kokkuleppele, kuidas peab kohaldama minimaalse ettenähtavuse sätteid muutuvtunni kokkuleppele ning kas ja kuidas peab rakendama meetmeid prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks. Töö on peamiselt kvalitatiivne uurimistöö, milles autor kasutab analüüsimeetodit õiguslike analüüsida ja erialases kirjanduses esitatud seisukohtade uurimiseks. Autor kasutab lisaks võrdlusmeetodit Euroopa Liidu, teiste liikmesriikide ja Eesti õigusaktide ning nende õigusloomet puudutava materjali uurimiseks. Töötingimuste direktiivi sätete osas, millega TLS vastavuses ei ole, teeb autor ettepanekuid täienduste või muudatuste tegemiseks.

Käesolev magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis analüüsib autor direktiivist tuleneva tööandja teavitamiskohustuse sisu ja ulatust, kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu. Esimeses alapunktis analüüsib autor täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse mõistet ja muutuvtunni kokkuleppega lepingu kvalifitseerumist antud mõiste alla. Teises alapunktis analüüsib autor üldist teavitamisklauslit töögraafiku muutuva olemuse kohta. Kolmandas alapunktis analüüsib autor tagatud tundide arvust teavitamise kohustuse sisu ja rakendamist muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Neljandas alapunktis selgitab autor tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrast teavitamise sisu ja ulatust. Viiendas alapunktis analüüsib autor viitekellaegadest ja –päevadest teavitamise kohustuse sisu ja eesmärki. Kuuendas alapunktis mõistliku etteteatamisaja teavitamise kohustuse sisu.

Teises peatükis analüüsib autor töötingimuste direktiivi töö minimaalse ettenähtavuse regulatsiooni. Esimeses alapunktis analüüsib autor tööandja õigust kohustada töötajat tööülesannet täitma. Teises alapunktis analüüsib autor töötaja õigust keelduda tööülesande

täitmisest. Kolmandas alapunktis analüüsib autor töötaja õigust õiglasele hüvitisele tööülesande tühistamise korral, õiglase hüvitise suurust muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötaja puhul ja tööülesande tühistamise aega.

Kolmandas peatükis analüüsib autor, kas Eesti tööõiguses on vaja rakendada meetmeid prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutamise kuritarvitamise välistamiseks. Esimeses alapunktis selgitab autor direktiivis sätestatud meetmete eesmärgi. Teises alapunktis analüüsib autor muutuvtunni kokkuleppe kasutust ja kestust piiravaid kitsendusi ning nende tõhusust töötingimuste direktiivi mõttes. Kolmandas alapunktis analüüsib autor minimaalse töötundide arvuga töölepingu olemasolu vaidlustatava eelduse sisu. Neljandas alapunktis analüüsib autor töötaja õigust taotleda üleminekut muule töövormile ja taotluse sisu ning selle esitamise korda.

Muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni ei ole õiguskirjanduses töötingimuste direktiivi osas seni põhjalikult uuritud. Üliõpilastööna on analüüsitud töötaja paindlikkuse suurendamise võimalusi muutuvtunni kokkuleppe kaudu. Näiteks on tehtud ettepanek suurendada lubatud muutuvtundide arvu seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.³⁰

Autor kasutab töös peamiste allikatena erialast kirjandust, õigusakte, õigusloomet puudutavaid analüüse ja uuringuid. Töötingimuste direktiivi prognoosimatut töökorraldust puudutavate sätete tõlgendamisel on peamisteks allikateks ekspertgrupi hindamise aruanne, milles on direktiivi sätteid analüüsitud ning selgitatud nende kohaldamise põhimõtteid siseriiklikus õiguses. Autor analüüsib ka Hollandi ja Soome tööõiguse regulatsioone töötingimuste direktiivi antud sätete osas ning võrdleb neid TLS-i ja muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooniga. Liikmesriikide õiguse analüüsimisel on peamised allikad seaduseelnõud ja nende juurde kuuluvad seletuskirjad.

Käesolevat magistritööd iseloomustavad järgmised märksõnad: tööõigus, töölepingud, paindlik töökorraldus, töötingimused.

³⁰ Rästas, M. Töötaja paindlikkuse suurendamine muutuvtunni kokkuleppe kaudu. Magistritöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2022, lk 61.

1. TÖÖANDJA TEAVITAMISKOHUSTUS PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHTES

1.1. Täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse olemus

Töötingimuste direktiivi kohaldamisala oli esialgse ettepaneku kohaselt äärmiselt lai. Euroopa Komisjon soovis direktiivi kohaldamist kõigile Euroopa Liidu töötajatele, k.a nendele, kes töötavad uute ja ebatüüpiliste töövormide alusel. Liikmesriikide vastuseisu tõttu konsultatsioonide käigus otsustati siiski jätta direktiivist välja töötaja mõiste, mis oleks sisuliselt kehtestanud ühtse definitsiooni terve Euroopa Liidu mõttes. Direktiivi lõpliku versiooni kohaselt tuleb töötaja ja töölepingu või töösuhte tuvastamisel lähtuda nii siseriiklikest õigusaktidest, tavadest kui ka Euroopa Kohtu praktikast. Seetõttu jäi vastu võtmata teoreetikute hinnangul märgilise tähtsusega säte, mis oleks oluliselt muutnud EL-i tööõigust. Viide siseriiklikule õigusele annab liikmesriikidele võimaluse piirata täiendavalt sätete kohaldamisala direktiivi ülevõtmisel.³¹

Töötingimuste direktiivi artiklis 4 on sätestatud töösuhte olulised tingimused, millest tööandja on kohustatud töötajat teavitama. Sama sätte teises lõikes on esitatud loetelu olulistest tingimustest. See loetelu ei ole ammendav, kuivõrd sätte sõnastuses on rõhutatud vähemalt sellise teabe esitamist. Seega hõlmab loetelu teavitamiskohustuse miinimumnõudeid, kuid jätab liikmesriikidele võimaluse laiendada teavitamiskohustuse sisu ning ulatust.³²

Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõike 2 loetelus on punktis l ning m sätestatud töökorraldust puudutav oluline teave. Käesoleva töö kontekstis on asjakohane punkt m, mis puudutab töölepingut või töösuhet, kus töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu. Direktiivi sätetes või põhjenduspunktides ei ole selgelt ning üheselt kirjeldatud, milline peab olema töökorraldus, et seda saab pidada täielikult või enamjaolt prognoosimatuks.³³ Siiski

³¹ Bednarowicz, B. Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. – Industrial Law Journal Vol. 48 2019/4, lk 608-609.

³² Direktiiv 2019/1152 põhjendus nr 47.

³³ Euroopa Liidu direktiivi sätete tõlgendamisel on üldjuhul asjakohane lähtuda Euroopa Kohtu praktikast. Töötingimuste direktiiv on kehtinud võrdlemisi lühikest aega ning seetõttu puudub vastav kohtupraktika, mille abil sätteid tõlgendada. Siiski on direktiivi loomise käigus ning selle järgselt avaldatud mitmeid analüüside ja konsultatsioonide kokkuvõtteid, mis käsitlevad liikmesriikide ekspertide poolt tõstatatud probleemkohtadele võimalikke lahendusi.

on direktiivis välja toodud, et nõudetöölepingud, sh nullitunni- ja miinimum-maksimum tundidega lepingud, kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse.³⁴

Töötingimuste direktiivi sätteid ja nende ülevõtmist siseriiklikus õiguses hinnanud ekspertgrupi aruandes on toodud, et prognoosimatut töökorraldust puudutav säte on uus ja hõlmab suurenevat arvu töötajaid, kellel puuduvad kindlad tööpäevad või koguni nädalad ning kes jäid varasemalt kehtinud kirjaliku tõendi direktiivi kohaldamisalast välja.³⁵ Võttes arvesse ka direktiivi eesmärki tagada tööturu kohanemisvõime, tuleb töötingimuste direktiivi tõlgendada laialt ning selle ülevõtmisel arvestada võimalike uute töövormide tekkimisega. Seega tuleks autori hinnangul siseriiklikus õiguses vältida uute normide kohaldamist piiratult vaid traditsioonilisele töösuhtele.³⁶

Direktiivi artikli 2 punkti b kohaselt on töökorraldus tööaja korraldamine ja jaotamine teatava mudeli järgi, mille määrab kindlaks tööandja. Ekspertgrupp on selgitanud, et töökorralduse mõiste, mis on defineeritud artiklis 2, ei kohaldu juhul, kui töötajal on täielik iseseisvus otsustada oma tööaja korraldamise üle.³⁷ Seega välistab antud definitsioon näiteks TLS § 43² mõttes iseseisva otsustuspädevusega töötaja direktiivi kohaldamisalast. Erandina võib töökorralduse säte olla kohaldatav võlaõiguslike lepingute alusel või iseseisva lepingupartnerina tööd tegevate isikute suhtes, kui nende puhul on tegemist töötajatega Euroopa Liidu kohtupraktikas kindlaksmääratud kriteeriumite alusel.³⁸

Ekspertgrupi konsultatsioonide käigus uuris ühe liikmesriigi spetsialist seoses prognoosimatu töökorraldusega, kas Komisjonil on võimalik viidata Euroopa Kohtu asjakohasele praktikale, mis annab ülevaate eeldustest, kuidas tuvastada ebatüüpilise töövormiga töötajaid. Komisjoni hinnangul on selles osas vähe detailset kohtupraktikat, kuid välja toodud on siiski Euroopa Kohtu lahend asjas *Yodel*, mis sobiks üldpõhimõtete paika panemiseks.³⁹ Antud kohtuasjas oli arutlusel küsimus, kas toidukuller on töötaja tööaja direktiivi⁴⁰ mõttes ning pakuti välja loetelu kriteeriumitest, mis võimaldab otsustada

³⁴ Direktiiv 2019/1152 artikkel 1 lõige 4.

³⁵ Euroopa Komisjon. Report Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10060> (17.03.2023), lk 34.

³⁶ Traditsioonilise töösuhte all peab autor silmas täistööajaga tähtajatut töölepingut.

³⁷ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 34.

³⁸ Direktiiv 2019/1152, põhjendus nr 8.

³⁹ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 34.

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

direktiivi kohaldamise üle.⁴¹ Selliste kriteeriumite alusel hinnangu andmisega saab küll eristada töötajaid ja iseseisvaid lepingupartnereid, kuid erinevate töökorralduste liigitamisele töötingimuste direktiivi kontekstis see paraku ei kohaldu.

Töötingimuste direktiivi artikkel 4 lõige 2 punkt m alapunkt i on Hollandi tsiviilseadustikus üle võetud muutmata kujul. Hollandi tsiviilseadustiku⁴² artikli 7:655 lõike 1 punkti i kohaselt peab töökorraldus olema täielikult või enamjaolt prognoosimatu, et tööandjal tekiks kohustus teavitada töötajat prognoosimatut töökorraldust puudutavast teabest. Seega saab Hollandis prognoosimatut töökorraldust puudutavat sätet kohaldada laialt, kuivõrd sättes pole toodud välja konkreetseid töölepingu liike. Direktiivi ülevõtmise seaduseelnõu seletuskirja kohaselt kehtib selline teavitamiskohustus ka nõudetöölepingute puhul⁴³, milleks Hollandis on nulltunni- ja miinimum-maksimum tundidega lepingud.⁴⁴

Soomes on direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti m üle võtmisel erinevalt Hollandist otsustatud kohaldada prognoosimatu töökorralduse sätet kitsamalt. Vastavalt Soome töölepingu seaduse ja muude seaduste muutmise eelnõu seletuskirjale kohaldatakse töötingimuste direktiivi sätteid kõigi muutuvtundidega töölepingute puhul.⁴⁵ Soome töölepingu seaduses on reguleeritud muutuvtundidega lepingud, mis võimaldavad tööandjal sõlmida töötajaga nii nulltunnilepinguid kui ka miinimum-maksimum töötundidega lepinguid.⁴⁶

Soome töölepingu seaduse⁴⁷ §-s 11 on sätestatud muutuvtundidega lepingu olemus. Sama sätte lõike 1 kohaselt on tegemist tööajakorraldusega, mille raames töötaja tööaeg teatava ajavahemiku kestel varieerub töötundide miinimum- ja maksimummäär ulatuses sõltuvalt tööandja tööjõuvajadusest või tööajakorraldusest, kus töötaja täidab tööülesandeid, kui talle tehakse vastav ettepanek.⁴⁸ Muutuvtundidega lepingu võib sõlmida vaid siis, kui tööandja

⁴¹ EKo C-692/19, *B versus Yodel Delivery Network Ltd*, ECLI:EU:C:2020:288, p 19-20.

⁴² Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Hollandi tsiviilseadustik). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2023-02-18> (15.03.2023).

⁴³ Tweede Kamer der Staten-Generaal. Act implementing EU directive on transparent and predictable employment conditions. Explanatory Memorandum. 35962 No. 3. – <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35962-3.html> (16.03.2023), art 7:655 1(i).

⁴⁴ Vallistu, J. jt, lk 130.

⁴⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022. – https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_60+2022.aspx (17.03.2023), p. 3.1.2.

⁴⁶ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. 2022. – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/variable> (17.03.2023).

⁴⁷ Työsopimuslaki 26.1.2001/55 (Soome töölepingu seadus). – <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (15.03.2023).

⁴⁸ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.1.1.

töötajate vajadus on muutuv. Seetõttu on § 11 lõikes 2 sätestatud erand, mille kohaselt tööandja algatusel ei või vastavat lepingut sõlmida, kui kokkulepitud tööaeg on fikseeritud.

Töötingimuste direktiivi ülevõtmise seadusmuudatuse vastuvõtmisel Eestis leiti, et siseriiklik õigus ei vaja prognoosimatut töökorraldust reguleerivate direktiivi sätete osas täiendamist.⁴⁹ Muutuvtunni kokkuleppe kehtestamise seaduseelnõu seletuskirjas on kinnitatud eelnõu kooskõla Euroopa Liidu õigusega.⁵⁰ Siiski jääb arusaamatuks eelnõus põhjalikuma analüüsi puudumine. Seadusmuudatuse eelnõus, millega võeti üle töötingimuste direktiiv, on asutud seisukohale, et Eesti õigus ei reguleeri prognoosimatu töökorraldusega töövorme. Seejuures sisustatakse prognoosimatut töökorraldust töösuhtega, mille raames tööajakava ei ole kindlaks määratud.⁵¹ Autor leiab, et antud seisukoht on vaieldav.

Eesti õiguses ei ole reguleeritud täielikult prognoosimatu töökorraldusega töölepinguid nagu näiteks nulltunnilepingud. Nulltunnilepingute puhul ei ole töötaja ja tööandja kokku leppinud miinimumtunde teatava perioodi kestel, mille ulatuses tööandjal on kohustus töötajale tööd pakkuda ja sellest tulenevalt ka regulaarselt töötasu maksta.⁵² TLS § 43 lõige 1 ei võimalda sõlmida ka töölepingut, milles on tööaeg kokku lepitud ajavahemikuna. Seega puudub võimalus sõlmida otseselt miinimum-maksimum tundidega tööleping. TLS §-s 43¹ alusel on töötaja initsiatiivil võimalik sõlmida töölepingus nõ lisakokkuleppe, mille alusel töötaja saab lisaks kokkulepitud osalisele tööajale teha kuni 8 tundi tööd seitsmepäevase vahemiku jooksul ehk muutuvtunde. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisega ei muutu küll töölepingu liik, kuid lisandub teatav hulk töötunde, mille realiseerimisele kohaldub tavapärasest tööajakorraldusest erinev kord.⁵³ Muutuvtunni regulatsioon võimaldab sõlmida töölepingu lisana eraldi kokkuleppe, mille tulemusena on töötajale tagatud teatud hulk töötunde, mis tulenevad osalise tööajaga töölepingust ning muutuvtundide lisandumisega lepatakse kokku maksimaalne võimalik töötundide hulk.

⁴⁹ Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Vastavustabel. 521 SE. – <https://www.riigikogu.ee/download/28d60f52-4b77-4c4f-a738-804a05987e93> (17.04.2023), lk 7-8.

⁵⁰ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/a190b915-9b97-491f-ad3c-bf62e1c0dcf1> (17.04.2023), lk 12.

⁵¹ Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Vastavustabel. 521 SE, lk 7-8.

⁵² Vallistu, J. jt, lk 133-134.

⁵³ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused. Kaupmeeste Liidu infopäev 11.06.2021. – https://kaupmeesteliit.ee/wp-content/uploads/2021/10/Muutuvtunnilepingud_KKK_18.06.21.pdf (17.03.2023), lk 7.

Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel muutub töökorraldus prognoosimatuks ka seetõttu, et tööandjal puudub kohustus tagada tööd muutuvtundide ulatuses.⁵⁴ Töötajal ei ole võimalik ette näha, millal ta peab muutuvtundide alusel tööd tegema. Seetõttu on töötajal, kes on avaldanud soovi teha muutuvtundide alusel tööd, vajalik tagada enda kättesaadavus sisuliselt igal võimalikul tööpäeval, et olla valmis muutuvtundide alusel töö tegemiseks.

Muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon ei sätesta erisusi kokkulepitud muutuvtundide või kokkulepitud osalise töötaja osakaalust tulenevalt. Kokkuleppe sõlmimiseks peab töötaja osaline tööaeg olema vähemalt 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Seega, kui töötaja, kelle osaline tööaeg on 12 tundi nädalas, sõlmib tööandjaga muutuvtunni kokkuleppe kuni 8 muutuvtunni tegemise kohta nädalas, moodustavad muutuvtunnid 40% võimalikust tööajast. See tähendab, et töökorraldus on äärmiselt suures ulatuses prognoosimatu. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine ei ole ajaliselt piiratud, mis tähendab, et kokkuleppe võib sõlmida nii tähtajaliselt kui ka tähtajatult.⁵⁵ Seega võib eeltoodud kujul prognoosimatu töökorraldus kehtida väga pika perioodi kestel.

Muutuvtunni kokkuleppe kvalifitseerimine töötingimuste direktiivi mõttes enamjaolt prognoosimatuks töökorralduseks on direktiivi laia isikulise ja töösuhete olemusest tuleneva kohaldamisala seisukohast relevantne, kuivõrd direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad kõik Euroopa Liidu töötajad, kellel on tööleping või töösuhe.⁵⁶ Direktiivi eesmärgiks on ka paindlike töösuhete arendamine ning direktiivi ülevõtmine prognoosimatu töökorraldusega töövormide töötingimuste ja miinimumnõuete ühtlustamiseks on oluline, et tagada tööturu kohanemisvõime majanduses aset leidvate muutustega.⁵⁷ Töötingimuste direktiivi 12. põhjenduse kohaselt on eriti kaitsetus olukorras nõudetöölepinguga töötajad, kui nendel juhtudel ei ole tööaeg töötajale tagatud. Direktiivi sätete kohaldamisel antud juhul ei ole oluline tegelikult töötatud tundide arv. Töötingimuste direktiivi 35. põhjenduse kohaselt on töötaja seisukohast prognoosimatud eelkõige nõudetöölepingud ja muud samalaadsed töölepingud. Arvestades muutuvtunni kokkuleppe alusel tekkiva töösuhete töökorralduslikke eripärasid on muutuvtunni kokkuleppega töölepingu korral tegemist nõudetöölepinguga samalaadse töölepinguga.

⁵⁴ *Ibid*, lk 4.

⁵⁵ Muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon on seaduses sätestatud tähtajaliselt, kuivõrd see kaotab kehtivuse 14.06.2024. Regulatsioon kehtivus võib seletuskirja kohaselt jätkuda ka pärast 14.06.2024. Vt Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 1.

⁵⁶ Direktiiv 2019/1152 artikkel 1 lõige 2 ja põhjendus nr 8.

⁵⁷ *Ibid*, põhjendus nr 2.

Muutuvtundide osas puudub töötajal kindel tööajakava. Töökorralduse kujunemine sõltub mitmetest teguritest. Esiteks, kas tööandja võimaldab töötajale selles ulatuses töö tegemist ning teiseks, kas töötajal on võimalik nõustuda pakutud tööülesannetega. Seega puudub tööajakorralduse osas pidevus ja stabiilsus, mis on iseloomulik nõudetöölepingutele sh miinimum-maksimum tundidega lepingutele.⁵⁸ Autor leiab, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisega muutub töötaja töösuhe olemuselt miinimum-maksimum tundidega lepinguks. Töötingimuste direktiivi isikuline kohaldamisala hõlmab miinimum-maksimum töötundidega lepinguid ning ei ole sätestatud, kui suur peab olema kindlaksmääramata töötundide hulk. Töötingimuste direktiivi artikli 20 lõike 2 kohaselt ei piira direktiiv liikmesriikide õigust kehtestada õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad. Arvestades muutuvtunni kokkuleppe töökorralduse prognoosimatust väga suurel määral ning eelduslikult pika kehtivusperioodi kestel, on põhjendatud prognoosimatu töökorralduse regulatsiooni kohaldamine muutuvtunni kokkuleppe osas.

Autor on seisukohal, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine muudab töökorraldust selliselt, et seda saab pidada vähemalt enamjaolt prognoosimatuks töötingimuste direktiivi mõttes. Töökorraldus muutuvtundide osas on enamjaolt prognoosimatu ning tööaeg ei ole selle tõttu osaliselt kindlaks määratud. Direktiivi ülevõtmine prognoosimatu töökorralduse regulatsiooni osas on asjakohane ka direktiivi eesmärkidest tulenevalt, kuivõrd üheks eesmärgiks on paindlike töösuhete arendamine. Direktiivi põhjendustest tulenevalt kuuluvad kohaldamisalasse nõudetöölepingutega samalaadsed töölepingud. Muutuvtunni kokkuleppega töölepingu töökorralduslike eripärade tõttu on autori hinnangul tegemist nõudetöölepingule samalaadse töölepinguga. Töötajal puudub ka ettenähtavus töö tegemise võimaldamise osas. Muutuvtunni kokkuleppe võib kehtida nädalaid või koguni kuid, mille tõttu on töökorraldus prognoosimatu pika perioodi kestel. Järelikult on vajalik muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni täiendada tööandja teavitamiskohustuse osas, mis tagaks vajaliku teabe esitamise kirjalikus vormis enne tööle asumist muutuvtunni kokkuleppe alusel.

1.2. Üldine teavitamisklausel töögraafiku muutuva olemuse kohta

Prognoosimatu töökorralduse puhul peab tööandja direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktist i tulenevalt esitama töötajale kirjalikult muuhulgas, et töögraafik on muutuv.

⁵⁸ Mandl, I. jt, lk 46.

Direktiivi põhjenduses number 21 on täpsustatud, et kui töö iseloomust tulenevalt puudub võimalus töötada kindla töögraafiku alusel, siis peab tööandja teavitama töötajaid kuidas nende tööaeg on korraldatud.⁵⁹ Direktiivist ega muudest materjalidest ei tulene, kui detailselt peab sellisest korraldusest teavitama. Seega on eelduslikult piisav, kui esitatud on teave töögraafiku muutuva iseloomu kohta.

Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:655 lõike 1 punkti i kohaselt peab tööandja teavitama töötajale täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorraldusega töösuhtes, et tööaeg on muutuv. Seega on Hollandi õigus töötingimuste direktiiviga eeltoodud teavitamiskohustuse osas vastavuses.

Soome töölepingu seaduse § 4 lõike 3 punktis 9 on sätestatud informatsioon, mille tööandja peab muutuvtundidega lepinguga töötajatele kirjalikult teatavaks tegema. Sätte kohaselt peab teavitama töötajat, millistel juhtudel ja millises ulatuses tööjõu vajadus tööandjal tekib. Tööandjal on kohustus kirjeldada olukordi, kus võib tõenäoliselt olla vajalik lisatööga panustamine. Esitatud informatsioon ei ole aga tööandja jaoks siduv, vaid informatiivne.⁶⁰ Seega peab kirjeldama, millisel kujul on töögraafik muutuv. Selline informatsioon võib osutada eriti kasulikuks töötajatele, kellel on mitmeid erineva iseloomuga tööülesandeid. Näiteks võib olla tegemist mõne abitöölisega, kelle töö sisuks on kaubanduses müügisaaalis kauba väljapanek, kuid samas tegeleb ta vajadusel ka lao haldamise või väiksemate hooldustöödega. Töölepingus esitatud kirjelduste põhjal on töötaja informeeritud, milliseid ülesandeid ta peab täitma muutuvtundidega lepingu alusel tööle asudes. Seejuures võib töötajal läbirääkimiste käigus tekkida ka võimalus ennast välja pakkuda just teatud liiki lisatöö tegemiseks. Seega on Soome õigus töögraafiku muutuvast olemusest teavitamise kohustuse osas töötingimuste direktiiviga kooskõlas.

TLS-i muutuvtunni kokkuleppe regulatsioonis ei ole sätestatud tööandja kohustust teavitada töötajat kokkuleppe sõlmimisel töögraafiku muutuva olemuse kohta. Vastavat kohustust ei tulene ka üldise teavitamiskohustuse sätte TLS § 5 lõike 1 loetelust. Muutuvtundide tegemine sõltub TLS § 43¹ lõikes 5 sätestatud teavituse saamisest ning tööandja vajadusest, mille tõttu on muutuvtunni kokkuleppega töötaja töögraafik muutuvtundide osas muutuva

⁵⁹ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 34.

⁶⁰ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

olemusega. Seega ei ole TLS eeltoodud teavitamiskohustuse osas töötingimuste direktiiviga kooskõlas.

Autor on seisukohal, et TLS ei ole töögraafiku muutuvast olemusest teavitamise kohustuse osas töötingimuste direktiiviga vastavuses. Autori hinnangul on seega otstarbekam reguleerida puuduolev tööandja kohustus TLS §-s 43¹, kuivõrd üldise teavitamiskohustuse osana TLS § 5 lõike 1 loetelus võib see tekitada liigset arusaamatust. Seletuskirja kohaselt on leitud, et selguse huvides on mõistlik sõlmida muutuvtunni kokkulepe töölepingu eraldiseisva lisana.⁶¹ Tegemist oleks teavitamiskohustuse erinormiga, mis kohaldub eranditult vaid muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel peab tööandja teavitama töötajat kirjalikus vormis, et töögraafik on muutuv“.

1.3. Tagatud tasustatud tundide arv

Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti m alapunkti i kohaselt, kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, teavitab tööandja töötajat tagatud tasustatud tundide arvust. Miinimum-maksimum tundidega lepingu puhul on tööandja ja töötaja vahel kokkulepitud töötundide miinimum- ja maksimummääras kindlal ajavahemikul. Töötundide miinimummäär võib ka sootuks puududa ehk sõlmitud on nulltunnileping.⁶² Direktiivi kohaselt peab prognoositava töökorralduse puhul töötajat teavitama tavapärase tööpäeva või -nädala pikkusest ning vajadusel vahetuste muutmise korraldusest. Tööaega puudutav informatsioon peab muuhulgas olema kooskõlas tööaja direktiivis⁶³ sätestatuga, kus on reguleeritud tööaja korraldust puudutavad sätted.⁶⁴ Samade põhimõtetega tuleb arvestada ka prognoosimatu töökorralduse puhul.

Prognoosimatu töökorralduse puhul on tihti lepitud kokku üksnes miinimumtundides, mille ulatuses tööandjal on kohustus töötajale tööd tagada. Miinimumtunde ületavas mahus puudub tööandjal üldjuhul kohustus töötajale tööd pakkuda, mistõttu puudub töötajal võimalus ette näha lõplike töötatud tundide arvu. Miinimumtunde ületavas mahus töö pakkumine sõltub tööandja vajadustest. Seega ei ole tegemist tagatud tundidega. Vastav

⁶¹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 8.

⁶² Vallistu, J. jt, lk 128.

⁶³ Direktiiv 2003/88/EÜ.

⁶⁴ Direktiiv 2019/1152, põhjendus nr 19.

töövajadus varieerub sõltuvalt sektorist, milles tööandja tegutseb. Näiteks teenindussektoris võib varieeruvust esineda hooaja, nädalate või koguni päevade lõikes.⁶⁵

Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:655 lõike 1 punkti i kohaselt peab tööandja töötajat teavitama tagatud tasustatud tundide arvust. Miinimum-maksimum tundidega lepingute puhul peab tööandja maksma tasu minimaalse kokkulepitud tööaja ehk tagatud tundide eest. Nullitunnilepingute puhul puudub tööandja töötasu maksmise kohustus, kui tööd ei tehta.⁶⁶

Hollandi õiguses ei ole kehtestatud alammäära tagatud tasustatud tundide arvule. Teatud sektorites on näiteks kollektiivlepingutes reguleeritud muutuvtundide maksimaalne hulk. Näiteks lastehoiu puhul ei tohi igakuine muutuvtundide hulk ületada 60 tundi ning meditsiini sektoris on see piiratud 200%-ni miinimumtundide arvust, kui ei lepita kokku teisiti. Töötajal on õigus ühepoolselt vähendada tundide arvu lubatud piirini.⁶⁷

Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 4 lõike 2 kohaselt peab töötajale teavitama töötundide arvu. Töölepingu seaduses ei ole sätestatud kohustust eristada teavitamisel tagatud tunde ning muutuvtunde, vaid muutuvtundidega lepingu puhul esitatakse töötunnid ajavahemikuna poolte vahel kokkulepitud perioodi kestel. Seega on Soomes tagatud tundide arvust teavitamine tagatud.

Eesti õiguses on muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötaja tagatud töötundideks tööaeg, mis on kokku lepitud osalise tööajaga töölepingus. Sellisel juhul kohaldub TLS § 5 lõike 1 punkt 7, mis kohustab töötajat teavitama kokkulepitud tööajast. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel poolte vahel suureneb töötaja tööaeg kuni 8 muutuvtunni ulatuses seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Siiski ei ole muutuvtunnid osa kokkulepitud tööajast, vaid on käsitletavad nõ lisakoormusena.⁶⁸ Lisakokkuleppe sõlmimisel puudub täiendav kohustus teavitada töötajat, millise hulga kokkulepitud tööajast moodustab tagatud tundide arv.

Muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni osas leiab autor, et tagatud tasustatud tundide arvust teavitamise kohustus on erilise tähtsusega. Muutuvtundide alusel töö tegemine on töötaja jaoks vabatahtlik, kuid samas puudub tööandjal kohustus võimaldada töö tegemist

⁶⁵ Blyton, P. Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol. 27 2011/2, lk 134.

⁶⁶ Mandl, I. jt, lk 56.

⁶⁷ *Ibid*, lk 56.

⁶⁸ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 7.

muutuvtundide alusel. Seega puudub muutuvtundide osas poolte vahel tavapärase subordinatsioonisuhe. Tagatud tundide arvust teavitamise kohustuse puudumine võib muuta suure tõenäosusega töötaja jaoks muutuvtundide kokkuleppe institutsiooni keeruliselt mõistetavaks. Tagatud tasustatud tundide arv tuleneb poolte vahel sõlmitud osalise tööajaga töölepingust. Vaid selles osas on garanteeritud regulaarne töö tööandja poolt ning vastav kokkulepitud tasu.

Autor on seisukohal, et muutuvtunni regulatsiooni ei ole vaja täiendada tagatud tasustatud tundide arvust teavitamise kohustuse osas. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise eelduseks on osalise tööajaga tööleping, mis on eelduslikult sõlmitud vastavalt TLS §-s 5 sätestatud nõuetele. Tööleping peab seega olema kirjalikus vormis esitatud kokkulepitud tööaeg, mis on ühtlasi tagatud tundide arvuks töötingimuste direktiivi mõttes. Seetõttu ei näe autor põhjust sama teavitamiskohustust TLS-is teistkordselt reguleerida.

1.4. Tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine

Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõige 2 punkt m alapunkti i kohaselt kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, teavitab tööandja töötajat tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrast.

Prognoosimatut töökorraldust puudutavast sättest ei tulene, erinevalt prognoositavast töökorraldusest, tööandja kohustust teavitada töötajat ületunnitöö korraldusest ja selle tasustamise korrast. Säte viitab üldiselt tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrale. Arvestades töötingimuste direktiivi sätete üldjuhul laia tõlgendamist, peab autori hinnangul tõlgendama sätet selliselt, et see hõlmab ka ületunnitööd puudutavat informatsiooni.

Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt on ka välja toodud, et tagatud töötundidele lisaks tehtud tööd peab tasustama erinevalt tavapärasest töötasust. Sellist seisukohta on põhjendatud vajadusega vähendada tööandjate saadavat kasu väiksema arvu tagatud tundide märkimisest töölepingus, et võimaldada suuremat paindlikkust oma tegevuse korraldamisel. Antud praktika kasutamine asetab aga töötajad ebasoodsamasse olukorda. Seda, et tagatud töötundide esitamine toimuks vastavalt tööandja tegelikele vajadustele alates töösuhte

algusest, aitab garanteerida lisaks tehtud tundide tavapärasest erinev tasustamine.⁶⁹ Autori hinnangul ei ole selline lähenemine mõistlik. Reeglina makstakse töötasu vastavalt kokkulepitule, kui eraldi kokkulepe selle osas puudub. Pooltele jääb siiski võimalus soovi korral kokku leppida konkreetse töölepingu raames, et tagatud tundidele lisaks tehtud töö eest makstakse töötasu tavapärasest erinevas määras. Suurema tasumäära osas on võimalik saavutada kokkulepe ka näiteks ületunnitöö tegemise osas.

Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:655 lõike 1 punkti i kohaselt peab tööandja töötajat teavitama tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrast. Hollandis on kohustus maksta tavapärasest tasu kuni kokkulepitud maksimumtundide ulatuses, kui tööandjal on vajadus rakendada töötajat tagatud tunde ületavas mahus. Kui tööandja tahab töötajat rakendada maksimumtunde ületavas mahus, kohaldub reeglina ületunnitöötasu maksmise kohustus. Seega kui kokkulepitud maksimumtunnid ei ületa täistööaega, peab tööandja lisatöö eest maksma tasu ületunnitöö reeglite alusel.⁷⁰ Vastavalt sõlmitud kollektiivlepingule ei maksta aga ületunnitöötasu kogu maksimumtunde ületava tööaja eest. Ületunnitöötasu makstakse vaid juhul, kui tööaeg ületab täistööaega.⁷¹

Soome töölepingu seadus ei sätesta lisatöö tegemise tasustamise kohta erinormi muutuvtundidega lepingute korral. Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 4 lõike 2 kohaselt on tööandjal kohustus teavitada töötajat tehtud töö tasustamise korrast. Seega on antud sätte alusel kohustatud tööandja töötajat teavitama ka tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrast. Tagatud tundidele lisaks tehtud töö osas jaguneb tasustamise kord kolmeks. Miinimumtunde ületavas mahus peab tööandja maksma poolte vahel kokkulepitud tasu kuni maksimumtundide täitumiseni. Kui maksimumtunnid on kokkulepitud väiksemas mahus, kui 40 tundi nädalas ehk tavapärases iganädalases mahus, siis peab tööandja tasuma nende tundide eest reeglina kokkulepitud tasu. Kollektiivlepingutega on teatud juhtudel ette

⁶⁹ Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon. ETUC position on the draft Transparent and Predictable Working Conditions Directive. 2018. – https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_on_the_draft_transparent_and_predictable_working_conditions_directive_updated.pdf (17.03.2023), lk 3.

⁷⁰ Mandl, I. jt, lk 56.

⁷¹ Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 103. – Geneva, 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf (03.02.2023), lk 24.

nähtud suurem tasu muutuvtundide eest. Tavapärasest iganädalast tööaega ületav tööaeg tuleb tasustada vastavalt ületunnitöö regulatsioonile.⁷²

Muutuvtunni kokkulepe kohaldub vaid muutuvtundide suhtes, mis tasustatakse vastavalt töölepingus kokku lepitud töötasumäärale.⁷³ Seega kui töötaja on teinud tööd nii osalise töötajana kui ka muutuvtundide ulatuses, teeb töötaja ületunnitööd jällegi osalise töötajaga töölepingu alusel, mille sõlmimisel TLS § 5 lõike 1 punkti 13 kohaselt peab olema töötajat teavitatud ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast. Muutuvtunni kokkuleppe eelnõu kooskõlastamise käigus kritiseeris Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing muutuvtunni kokkuleppe sõlmimist osalise töötajaga töötajaga, kellel puudub pärast kokkuleppe sõlmimist võimalus teha ületunnitööd ning seega jääb ta ilma ettenähtud täiendavast tasust. Leiti, et muutuvtunni kokkulepe on töötaja suhtes äärmiselt kahjulik, kuivõrd lubab osalise töötajaga töötajal töötada teatud juhul kuni täistööajani ületunnitöötasuta.⁷⁴ Autori hinnangul on selline argument osaliselt õigustatud. Kuigi on selgitatud, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine ei välista ületunnitöö tegemist, ei saa mõistlikult eeldada, et tööandja võimaldab töötajale ületunnitöö tegemist juhul, kui muutuvtunde pole maksimaalses ulatuses kasutatud ehk 8 tundi seitsmepäevase perioodi jooksul. Tööandjal on seega õigus keelduda ületunnitöö pakkumisest põhjendusel, et kokku on lepitud muutuvtundide tegemises ning tööandja on nõus võimaldama tööd vaid muutuvtundide alusel.

Autor on seisukohal, et tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korrast teavitamise kohustust on vaja osaliselt täiendada muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni osas. Tööandja peab osalise töötajaga töölepingu sõlmimisel töötajat teavitama TLS § 5 lõike 1 punkti 5 kohaselt töö eest makstavast tasust. Kuivõrd muutuvtundide kokkulepe on töölepingus kokkulepitud töötajaga osas eraldiseisev, oleks mõistlik muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel selgelt välja tuua ka muutuvtundide eest makstav tasu või teatada, et töötasu muutuvtundide eest makstakse vastavalt töölepingus kokkulepitud tasule. Kuna muutuvtunni kokkuleppe sõlmitakse osalise töötajaga töölepingu lisana, siis peab TLS § 5 lõike 1 punkti 13 kohaselt olema ületunnitöö tegemist ja hüvitamist puudutav teave esitatud töölepingu kirjalikus dokumendis. Seetõttu leiab autor, et kehtiv õigus on vastavuses töötingimuste direktiivi

⁷² Occupational Safety and Health Administration in Finland. Additional work and overtime. – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime> (17.03.2023).

⁷³ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 7.

⁷⁴ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirja lisa 2. Kooskõlastustabel. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/daf9ab00-2943-4065-9070-ed4dd8dc8afd> (17.04.2023), lk 7.

artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktiga i ületunnitöö tegemist ja hüvitamist puudutava teabe osas. Eeltoodust tulenevalt teeb autor ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel teavitab tööandja töötajale, et muutuvtunnid on tasustatud vastavalt kokkulepitud töötasumäärale“.

1.5. Viitekellaajad ja –kuupäevad

Läbimõeldud ja täpne planeerimine on aluseks korrapärasele ja töötaja heaoluga arvestavale töökorraldusele. Nõudluse ja äriliste ambitsioonide täitmiseks on oluline tööjõuvajaduse kasvu ettenägemine just kõige kriitilisematel hetkedel, kui töö maht oluliselt suureneb ning tekib vajadus lisatöötajate rakendamiseks. See eeldab, et analüüsitakse minevikus esinenud trende ning kohandatakse oma tegevust nendele vastavalt. Tehtud eeltöö tulemusena saab tööandja teada, millal ja kui pika aja vältel on lisatööjõudu vaja.⁷⁵ Tööülesandest teadasaamisel võib, olenevalt töölepingu liigist, töötaja otsustada selle vastu võtta või loobuda pakutud tööst. Uuringutes on täheldatud, et korduvate loobumiste tulemusel väheneb regulaarselt keelduva töötaja puhul uue tööülesande saamise tõenäosus.⁷⁶ On leitud, et nõudetöölised saavad teatud määral kontrollida oma tööaja planeerimist läbiraakimiste käigus tööandjaga. Seda näiteks teatades tööandjale ajavahemikud, millal ta on kättesaadav ning püüdes kokku leppida selliseid tingimused, mis tagaksid töö tegemisel regulaarsuse ja võimaldaksid teatavat planeerimisvabadust ja prognoositavust muu elukorralduse osas.⁷⁷ Eurofoundi uuringu raames läbiviidud juhtumianalüüsi tulemusena leiti, et paljud töötajad kasutavad hoopis nõudetööd lisatööna, et näiteks omandada uusi teadmisi mõnel muul erialal.⁷⁸

Töötingimuste direktiivi ettepaneku esitamise raames läbiviidud mõjuanalüüsi tulemusena asuti seisukohale, et selgete viitekellaegade ja –päevade puudumine on asjaolu, mis eelkõige mõjutab nõudetöölepinguga töötajaid.⁷⁹ Sellest tulenevalt on Euroopa Liidu tööõiguses uue

⁷⁵ Campbell, I. Working-time flexibility: diversification and the rise of fragmented time systems. – <https://doi.org/10.7765/9781526125972.00013> (17.03.2023), lk 118.

⁷⁶ Mandl, I. jt, lk 48.

⁷⁷ Campbell, I. ILO. On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia. Conditions of Work and Employment Series No. 102, 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626406.pdf (10.03.2023), lk 29.

⁷⁸ Mandl, I. jt, lk 65.

⁷⁹ 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

mõistena töötingimuste direktiivi artikli 2 punkti b kohaselt kasutusel „viitekellaajad ja –päevad“, mille kohaselt viitekellaajad ja –päevad on ajavahemikud kindlaks määratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda.

Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti m alapunkt ii kohaselt peab tööandja töötajat teavitama viitekellaegadest ja –päevadest, mil töötajat võib kohustada töötama. Viitekellaegade ja –päevade osas ei ole direktiivis täpsustatud, millises ulatuses neid võib kokku leppida.⁸⁰ Näiteks ei ole määratud, kui suur osa ühe nädala pikkusest ajavahemikust võib olla kaetud viitekellaegade ja –päevadega. Seega on jäetud liikmesriikidele vabadsus otsustada, millises ulatuses võivad töölepingu pooled ajavahemikke kindlaks määrata ning samuti on võimalus kehtestada täiendavaid piiranguid viiteajavahemike kasutamisele töösuhetes. Viiteajavahemikud peavad siiski olema kooskõlas kehtiva töö- ja puhkeaja regulatsiooniga, et oleks tagatud töötajale ohutus ja tervise kaitse.⁸¹ Seega ei saa viitekellaajad ja -päevad katta ajaliselt esmaspäevast reedeni kõiki tunde, vaid töötajale peab olema tagatud näiteks iganädalane puhkeaeg.

Töötingimuste direktiivi mõjuanalüüsis on viitekellaegade ja –päevade näitena toodud ajavahemik esmaspäevast kuni reedeni 8.00–17.00.⁸² Autori hinnangul on selline ajavahemik liiga ebamäärane ning ei taga piisavat prognoositavust tööajakorralduse osas. Niivõrd üldise viiteajavahemiku kokku leppimine on selgelt töötajat kui töösuhete nõrgemat poolt kahjustav. Antud ajavahemik võib olla mõistlik töötaja puhul, kellel puudub tagatud töötundide arv ning kes võib vastavalt töösuhete poolte varasemale praktikale mõistlikult eeldada, millal teda tööle kutsutakse. Näiteks olukorras, kus töötaja teebki regulaarselt suure hulga töötunde ja toimuvad vaid väiksemad, väheolulised kõikumised, tema tööajas, saab sellist vahemikku pidada mõistlikuks.

Küsitav on ka, kas selline viiteajavahemik on kooskõlas töötingimuste direktiivi artikliga 9, mis reguleerib paralleelse töötamise õigust. Töötingimuste direktiivi artikli 9 lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud tööaega tööle asumist teise tööandja juures. Teise töö leidmisel võib olla

Union. Brussels, 2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478> (17.03.2023), lk 18.

⁸⁰ Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. – European Labour Law Journal 2021/2, lk 131.

⁸¹ Töötingimuste direktiivi preambuli põhjendus nr 19: “Tööaega käsitlev teave peaks olema kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ (Töötaja direktiiv)[...]”

⁸² Euroopa Komisjon (viide 79), lk 41.

mitmeid takistusi. Töötingimuste direktiivi ettepanekus on toodud, et teatud juhtudel võib see tuleneda konkurentsipiirangutest, mis välistavad või piiravad teise tööandja juures töötamist. Läbiviidud uuringu kohaselt on sellest mõjutatud töötajate arv Euroopa Liidus ligikaudu 1 miljon.⁸³ Töötingimuste direktiivi ettepanekus leiti, et töötajal oleks võimalus kasutada viiteajavahemike välist aega otstarbekamalt ning asuda näiteks teisele töökohale, õppida või täita perekondlikke kohustusi.⁸⁴ Eeltoodud viiteajavahemiku kokku leppimisel puudub sisuliselt võimalus leida teine töö, kui töötaja töötab osalise tööajaga ning soovib asuda näiteks teisele osalise tööajaga tööle. Sellisel kujul katab viiteajavahemik suurema osa nädalast. Niivõrd üldine viiteajavahemik ei anna võimalust mõistlikult planeerida muid tegevusi, kaasa arvatud teisel töökohal töötamist.

Kirjaliku tõendi direktiivi hindamisele eelnenud konsultatsiooni tulemusena leiti, et õigus viitekellaegade ja –päevade kehtestamiseks peab olema kõigil prognoosimatu töökorraldusega töötajatel, sh nõudetöölepinguga töötajatel.⁸⁵ Mõjuanalüüsi aruandes on välja toodud, et viitekellaegade- ja päevade kehtestamine on senise praktika põhjal avaldanud töösuhetele positiivset mõju. Selline uuendus on vähendanud töötajate poolt esitatud kaebuste arvu tööandja tegevuse suhtes ning tõhustanud ka tööandjate tööjõuvajaduse katmist tööajakavade koostamisel. Viiteajavahemike kasutamisest tulenev kulude kasv on eelduslikult suurem tööandjate puhul, kelle töötajate hulgas on suur osakaal nõudetöölepinguga töötajaid. Väiksema osakaalu korral ei ole kulude kasvu üldse või seda esineb mõistlikus ulatuses.⁸⁶ Kulude kasv suuremate tööandjate puhul on mõistetav, kuivõrd paindlikkuse kasv ei saa tulla töötajate heaolu arvelt. Seetõttu on paindlikkuse suurenedes proportsionaalne mõju ka tööandja halduskoormusele ja seeläbi tööandja kuludele.

Hollandi õiguses kehtestati kohustus määrata viitekellaajad ja –päevad kõigile töötajatele, kelle töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu. Tegemist on päevade või kellaegadega, millal võib töötajalt töö tegemist nõuda. Tööandja peab töötajat ajavahemikust teavitama kirjalikult või elektrooniliselt.⁸⁷ Viiteajavahemikud võib kindlaks määrata ka kollektiivlepingutes valdkonnapõhiselt. Hollandi õiguskirjanduses on toodud

⁸³ Euroopa Komisjon (viide 10), lk 1.

⁸⁴ *Ibid*, lk 13.

⁸⁵ Euroopa Komisjon. Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights. Brussels, 2017. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18309&langId=en> (17.03.2023), lk 12.

⁸⁶ Euroopa Komisjon (viide 79), lk 112.

⁸⁷ Netherlands Enterprise Agency. On-call employees.

näitena, et kui ajavahemikuks on 8.00-20.00 esmaspäevast reedeni, on see töötaja jaoks liigselt ebamäärane, millal temalt võib töö tegemist nõuda. On küsitav, kas niivõrd üldise ajavahemiku määramine on vastavuses töötingimuste direktiivi eesmärkidega.⁸⁸

Soome tööõiguses ei olnud enne töötingimuste direktiivi ülevõtmist viitekellaegade ja –päevade regulatsiooni kasutusel.⁸⁹ Soome töölepingu seaduse muudetud 2. peatüki § 4 lõike 3 punkti 9b kohaselt peab tööandja teavitama töötajat kuupäevadest ja kellaaegadest, millal tööandja võib nõuda töötajalt töö tegemist ilma töötaja igakordse nõusolekuta. Soome õiguses seostatakse viitekellaegasid ja –päevi tööajakava koostamisega. Tööandjal on kohustus arvestada kokkulepitud viiteajavahemikega tööajakava koostamisel. Seejuures peavad olema eristatud miinimumtunnid ja neid ületavad tunnid. Miinimumtunde ületavad tunnid peavad tööajakavas olema vastavuses viiteajavahemikega ning olema määratud vaid nende piires. Kui tööandja sellist korda rikub, puudub tal õigus kohustada töötajat valesti määratud tundide alusel töötama.⁹⁰

Eesti TLS-is ei ole muutuvtunni kokkuleppe osas reguleeritud ajavahemikke, mille kestel on muutuvtundide alusel töötamist võimalik nõuda või millega töötamise vajadusest teavitamisel arvestada. TLS § 43¹ lõike 5 kohaselt teatab tööandja töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest. Tööandjal on seega võimalik muutuvtundide alusel tööülesande täitmiseks valida sobiv aeg omal äranägemisel. Kuivõrd muutuvtunni kokkulepe sõlmitakse töölepingu lisana, kohalduvad kõik asjakohased töölepingulist suhet piiravad sätted.⁹¹ Seega TLS § 28 lõike 4 kohaselt kehtiv üldine töö- ja puhkeaja piirangute regulatsiooni järgimise kohustus on siiski ka muutuvtundide alusel töötamise vajadusest teavitamisel. Tööandja peab näiteks TLS § 52 lõike 1 kohaselt tagama töötajale seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeaga ning TLS § 52 lõike 2 kohaselt summeeritud tööaja arvestuse korral vastavalt 36 tundi järjestikust puhkeaga.

Autor on seisukohal, et Eestis õiguses peab olema tööandjal kohustus teha kirjalikult teatavaks töötajale, kellega on sõlmitud muutuvtunni kokkulepe, viitekellaajad ja –päevad. Tegemist oleks ajavahemikega, millesse peab mahtuma tööandja poolt tööle asumise vajadusest teavitamine. Töötaja oleks pärast sellise kutse saamist kohustatud asuma tööle

⁸⁸ Eleveld, A. Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands. – European Labour Law Journal 2022/3, lk 396.

⁸⁹ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.1.2.

⁹⁰ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

⁹¹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 8.

kokkulepidud ajahetkel ja muutuvtundide ulatuses, ilma täiendavat nõusolekut andmata. Selline teavitamiskohustus aitab töötajal planeerida oma muid tegevusi ning tagab suurema võimaluse asuda tööle tööandja poolt pakutud ajal. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS § 43¹ järgneva lõikega: „Tööandja teavitab muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel töötajat kokkulepidud viitekellaegadest ja –päevadest.“

1.6. Mõistlik etteteatamisaeg töötaja tööle kutsumiseks

Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti m alapunkti iii kohaselt peab juhul, kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, tööandja teavitama töötajale vähima etteteatamisaja, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist, ja vajaduse korral artikli 10 lõikes 3 osutatud tühistamise aja. Erandina ei kohaldu vähim etteteatamisaeg transporditöötajatele.⁹²

Vähima etteteatamisaja puudumine nõudetöölepinguga töötajate puhul võib nad asetada liigselt ebamäärasesse olukorda, kui töötajal on alati kohustus asuda tööle tööandja korraldusel. On leitud, et aeg, mis jääb tööle kutsumise ja tegeliku töö algamise vahele, on nõudetöö puhul varieeruv, sõltudes suuresti tööandja praktikast ning tööjõuvajadusest. Selline ajavahemik võib ulatuda paarist tunnist kuni nelja nädalani.⁹³ Seega ei pruugi teatud töösuhte korral olla isegi vajalik etteteatamisaja eelnev kokku leppimine, kuivõrd töö iseloomust tulenevalt on tööandjal võimalik pikemalt ette planeerida suurema töövajadusega ajavahemikke ning näiteks konkreetse kuu tööajakava koostamisel arvestada tööaja ebaühtlasest jaotusest tingitud muutustega.

Töötingimuste direktiivi artikli 10 lõike punktis b on täpsustatud, et etteteatamisaeg peab olema mõistlik. Mõjuanalüüsi aruandes on viidatud, et etteteatamisaeg peab olema kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või tavadega.⁹⁴ Seega puudub Euroopa Liidu tasandil määratlus, milline etteteatamisaja pikkus on mõistlik. Direktiivi preambuli põhjenduses number 32 on vaid selgitatud, milliste sündmuste vahelise ajavahemiku etteteatamisaeg moodustab. Sama põhjenduse kohaselt võib etteteatamisaeg sõltuda vastava valdkonna eripäradest, kuid peab seejuures tagama töötajatele adekvaatse kaitse. Seega jätab

⁹² Euroopa Komisjon (viide 35), lk 51.

⁹³ Mandl, I. jt, lk 48.

⁹⁴ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 51.

direktiiv lahtiseks etteteatamisaja minimaalse või maksimaalse pikkuse. Järelikult on liikmesriikidel õigus otsustada, milline on mõistlik etteteatamisaeg. Selline seisukoht on pärvinud kriitikat Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt. Nimelt on mõistliku tähtaja osas leitud, et sõna „mõistlik“ tuleks käesoleva normi kontekstis selgelt sisustada ning määrata konkreetne aeg. Seda eesmärgil, et vältida suuri erinevusi liikmesriikide vahel.⁹⁵ Autor leiab, et direktiivi preambul sisustab piisavas ulatuses antud sätet. Säte on piisavalt selge ning annab liikmesriikidele õiguse rakendada vajadusel erinevaid etteteatamisaegasid valdkondade põhiselt.

Tööandjad leiavad, et miinimumnõuete kohaldamine mõjutab ebatüüpiliste töövormide kasutamise osakaalu negatiivselt. Võimalike põhjustena peetakse silmas töötingimuste direktiivi artikli 10 lõikest 1 tulenevaid viiteajavahemikke ning minimaalset etteteatamistähtaega. Uuringutulemuste kohaselt võib peamine põhjus olla etteteatamisaja rakendamine. Leitakse ka, et erand jätta valdkondadele võimalus kehtestada selles osas erireegleid läbi kollektiivlepingute võib avaldada positiivset mõju nõudetöölepingute sõlmimise osakaalu säilimisele senises mahus.⁹⁶

Euroopa Liidu tööõigusele on omane suure hulga eriregulatsioonide olemasolu.⁹⁷ Õiguskirjanduses on aga leitud, et sellise laia mõiste nagu „mõistlik“ kasutamisel on pigem positiivne mõju. Davidov on asunud seisukohale, et õiguse üldprintsiiptidele tuginemine tööõiguses aitab vähendada tööandjate ebaproportsionaalset kontrolli töösuhte tingimuste ning korralduse üle. Üldprintsiiptide kasutamine annab kohtutele võimaluse tõlgendada õigust laiemalt ning seeläbi vähendada ajast maha jäänud regulatsioonide negatiivset mõju uusi töövorme kasutavatele töötajatele.⁹⁸ Seega püsivad kehtivad regulatsioonid pikemat aega relevantsed ning puudub vajadus tihti õigust täiendada. Seejuures nendib ta, et vaid üldprintsiiptide kasutamine regulatsioonides ei ole ainuõige lahendus, sest õigusmõistmine on kulukas ning ei taga võrdsust, kuivõrd võimalus oma õiguste maksmapanekuks on töötajate hulgas varieeruv sõltuvalt rahalistest võimalustest. Seetõttu on oluline ka teatavate piiride määratlemine erinormide koostamisel, et välistada selliste sätete tõlgendamine ja

⁹⁵ Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, lk 3.

⁹⁶ Euroopa Komisjon (viide 79), lk 113.

⁹⁷ Bednarowicz (viide 14), lk 426.

⁹⁸ Davidov, lk 157.

sisustamine vaid kohtute poolt.⁹⁹ Järelikult on oluline teataval määral üldprintsipiidega arvestamine erinormide rakendamisel.

Tööandjate poolt on teisalt ette heidetud, et vähim etteteatamisaeg piirab töövormide paindlikkust ja nõuab seega muudatusi tööaja korraldamine protsessis. Tihti sõltub palju töö iseloomust, mis nõuab paindlikku töötajate valmisolekut. Näiteks teenindussektoris võib nõudetöö olla vajalik ootamatute olukordade lahendamiseks. Seega leitakse, et etteteatamisajast on suurem kasu tööandjatel, kelle kollektiivis on vaid mõningad nõudetöölepinguga töötajad.¹⁰⁰ Tööandjate seisukohast on selline vastuargument mõistetav. Vähi- etteteatamisaja kindlaks määramine ühetaoliselt terves liikmesriigis, võimaldamata erandite kehtestamist, võib asetada suure hulga tööandjaid ebasoodsasse olukorda. Seetõttu ollakse kohustatud tegema ümberkorraldusi oma tegevuses, mis võib näiteks vähendada nende konkurentsivõimet turul. Siiski on oluline etteteatamisaja määramisel pidada silmas ka töötajate huve. Töötajate perspektiivist on kesksel kohal töökorralduse prognoositavus. Seega on oluline leida kompromiss mõlema poole huve arvesse võttes.

Mõnedes liikmesriikides määratakse etteteatamistähtajad sotsiaalpartnerite poolt kollektiivlepingutes ning teatud juhtudel isegi vahetuste korraldus. Nõudetöölepinguid iseloomustabki tööandjate tööjõuvajadusest tuleneva prognoositavuse puudumine. Siiski tagab see minimaalse prognoositavuse ettevõtetes, kus nõudetöö osakaal on suur. Seeläbi väheneks ka kahjulik mõju muude tegevuste planeerimisel töö- või eraelus, mis tagab suurema võimaluse lisatöö tegemiseks.¹⁰¹ Autori hinnangul on valdkonnapõhine lähenemine igati põhjendatud, kuivõrd selline korraldus aitab tagada vastava sektori eripäradega arvestamise. Ametiühingute kaasabil on võimalik jõuda lahenduseni, mis arvestab ühe eriala töötajate huvidega ning kaasab protsessi nii tööandjad kui ka töötajad.

Hollandi tsiviilseadustiku artikkel 7:628a lõike 2 kohaselt peab tööandja teavitama töötajat töötamise vajadusest kirjalikult või elektrooniliselt vähemalt 4 kalendripäeva ette. Kui tööandja ei järgi nimetatud tähtaega, siis on töötajal õigus keelduda tööülesande vastuvõtmisest. Artikkel 7:628a lõike 4 kohaselt on võimalik 4 kalendripäeva pikkust etteteatamistähtaega lühendada kollektiivlepinguga, pädeva organi osavõtul või tavaga. Seejuures kehtib etteteatamistähtaja osas üldjuhul piirang, et see ei tohi olla lühem kui 24

⁹⁹ *Ibid*, lk 158.

¹⁰⁰ Euroopa Komisjon (viide 79), lk 113.

¹⁰¹ *Ibid*, lk 179.

tundi. Nende sätete osas on aga omakorda kehtestatud erand. Hollandi tsiviilseadustiku artikkel 7:628a lõike 11 kohaselt võib kollektiivlepingus sätestada, et etteteatamistähtaegsid reguleerivad sätted ei kohaldu tööde korral, mida ilmastiku- või loodusolude tõttu saab teha maksimaalselt 9 kuu kestel aasta jooksul. Selliseid töötajaid nimetatakse nõ kliimatöötajateks. Eelkõige on tegemist töötajatega, kes töötavad põllumajandussektoris.¹⁰² Näiteks on Hollandis kollektiivlepinguga reguleeritud, et mõistlik etteteatamistähtaeg ei kohaldu kliimatöötajate suhtes, keda võib tööle kutsuda igal ajal.¹⁰³ Autori hinnangul on Hollandis kasutusel olev regulatsioon etteteatamistähtaja osas äärmiselt paindlik ning töötingimuste direktiiviga kooskõlas. Võimalus kehtestada erisusi üldreeglit tagab, et valdkonniti saab arvestada teataval määral erialaste spetsiifiliste mõjuteguritega.

Soome õigusega ei ole sätestatud etteteatamisaega, mida tööandja peab igal tööle kutsumise korral järgima. Muutuvtunnid peavad olema kindlaks määratud tööajakava teatavaks tegemisel. Soome tööaja¹⁰⁴ seaduse § 30 lõikest 1 tuleneb, et tööajakava peab töötajale esitama mitte hiljem kui seitse päeva enne tööajakavas korraldatud perioodi algust. Eelnõus leiti, et selline etteteatamisaeg on mõistlik ning seetõttu vastavuses töötingimuste direktiiviga.¹⁰⁵ Soome tööaja seaduse § 30a kohaselt on aga võimalik leppida muutuvtundide tegemises kokku ka tööajakava väliselt. Antud juhul ei näe seadus ette aega, mis peab jääma teavitamise ja tööle asumise vahele. Soome tööaja seaduse § 30 sätestab, et sellisel juhul peab tööandjal olema vaid töötaja nõusolek tööülesande määramiseks. Autor leiab, et Soomes on etteteatamisaja pikkus mõistlik töötingimuste direktiivi mõttes. Soome tööaja seadus ei ole siiski täielikult töötingimuste direktiiviga kooskõlas etteteatamisaja puudumise tõttu tööajakava väliste muutuvtundide osas.

TLS § 43¹ lõike 5 kohaselt tööandja teatab töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest vähemalt 24 tundi ette. Muutuvtunni kokkuleppe eelnõu seletuskirjas on toodud, et üldjuhul lisab tööandja planeeritavad muutuvtunnid juba kuu alguses töögraafikusse, mistõttu tavapärast ei ole teavitamisel niivõrd olulist kaalu. Küll aga võib seda vaja olla teise töötaja asendamisel ning see põhjendab 24 tunnist etteteatamisaega.¹⁰⁶ Autor leiab, et tööandja seisukohast on lühemal etteteatamistähtajal selged eelised. Tööandjal on sellest

¹⁰² Eleveld, A, lk 389.

¹⁰³ *Ibid*, lk 396.

¹⁰⁴ Työaikalaki 5.7.2019/872 (Soome tööaja seadus). – <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#a8.7.2022-746> (15.03.2023).

¹⁰⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.1.2.

¹⁰⁶ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 9.

tulenevalt suurem paindlikkus tööjõuvajaduste katmisel ka eriti kriitilistes olukordades, kus ettevõtte tegevuse korrapäraseks toimimiseks on vaja leida kiireid lahendusi. Töötaja peab vastupidiselt olema valmis suhteliselt lühikese aja möödudes tööle asuma.

Autor on seisukohal, et mõistliku etteteatamisaja osas tuleb Eesti muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni muuta. Kuigi teatud valdkondade ja erialade puhul võib 24 tundi etteteatamisega olla mõistlik, arvestades töökorraldust mõjutavaid tegureid (nt töötaja ootamatu haigestumine). Siiski võib see teatud juhtudel asetada töötaja ebamõistlikesse olukordadesse. Autor teeb ettepaneku Hollandi näitel rakendada üldist minimaalset etteteatamisega pikkusega 4 päeva ning jätta töölepingu pooltele võimalus lühendada kokkuleppel etteteatamisega kuni 24 tunnini. Selline muudatus oleks vastavuses asjaoluga, et tööandjate tööjõuvajadus sõltub suurest hulgast teguritest, mis ei ole alati samalaadsed. Samuti oleks see paindlikum lahendus töötajatele, kes töötavad mitmel töökohal. Kuni 4 päeva etteteatamisega annab rohkem aega planeerida oma aega kahe töökoha vahel. Kindlasti on sellel mõju ka töötajate eraelule, kuivõrd võimaldab vaba aja planeerimist pikemaks ajaks ette. Tööandja peab töötajat teavitama etteteatamisaja pikkusest muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Seetõttu teeb autor ettepaneku muuta TLS § 43¹ lõiget 5 järgmiselt: „Tööandja teavitab töötajat etteteatamisaja pikkusest muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Tööandja teatab töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest 4 päeva ette. Poolte kokkuleppel on võimalik etteteatamisega lühendada kuni 24 tunnini.“

2. MINIMAALSE ETTENÄHTAVUSE TAGAMINE PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHTES

2.1. Tööandja õigus kohustada töötajat töötama

Nõudetööd iseloomustab asjaolu, et tööandja ei paku töötajale regulaarselt tööd ning saab teda tööle kutsuda vastavalt vajadusele. Miinimum-maksimum tundidega lepingute puhul on tagatud teatav hulk tunde, mille ulatuses tööandja peab töötajale tööd pakkuma. Nulltunnilepingutes sellist kohustust üldjuhul ei eksisteeri, mistõttu ei pea tööandja üldse töötajale töö tegemist võimaldama.¹⁰⁷ Mõlema töölepingu vormi korral on aga tööandjal õigus kohustada töötajat töötama teatava töötundide arvu osas.

Töötingimuste direktiivi artikli 10 lõike 1 kohaselt ei tohi tööandja kohustada töötajat töötama, välja arvatud juhul, kui on täidetud mõlemad sama sätte punktides a ja b esitatud tingimused. Punkti a kohaselt peab töö toimuma eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegadel ja –päevadel, millele on osutatud artikli 2 lõike 2 punkti m alapunktis ii. Punkti b kohaselt peab tööandja olema teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisajaga, mis on kehtestatud kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga ja millele on osutatud artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktis iii. Töötingimuste direktiivi artikli 4 lõige 2 punkt m ja artikkel 10 on omavahel seotud. Artikkel on relevantne juhul, kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu.

Minimaalne töösuhte ettenähtavus võib Euroopa Komisjoni hinnangul tõsta elu- ja töötingimuste kvaliteeti, töö- ja eraelu tasakaalu ning omada head mõju tervisele kindla töögraafikuta töötajate puhul.¹⁰⁸ Õigus töö minimaalsele ettenähtavusele ei tohi piirata töötajate autonoomiat otsustada oma tööajakava üle, kui see on võimalik vastava töösuhte raames. Tihti on madala kvalifikatsiooniga töötajatel vähem võimalusi läbi rääkida oma töögraafiku osas, kuid see õigus võib ka sootuks puududa.¹⁰⁹

Töötingimuste direktiivi preambuli põhjenduse number 30 kohaselt tuleks prognoosimatu töökorraldusega töötajatele võimaldada seda, et nende töökorraldus oleks minimaalsel määral ettenähtav, kui töögraafiku määrab peamiselt kindlaks tööandja kas otseselt, näiteks

¹⁰⁷ Mandl, I. jt, lk 46.

¹⁰⁸ Euroopa Komisjon (viide 79), lk 40.

¹⁰⁹ *Ibid.*

tööülesandeid määrates, või kaudselt, näiteks klientide antud korralduste täitmist nõudes. Enne töötingimuste direktiivi vastuvõtmist puudus Euroopa Liidu õiguses piirang tööandja õiguse osas kohustada töötajat nõudetöölepingu alusel igal sobival ja vajalikul ajahetkel tööd tegema. Uue direktiivi sättega on tööandja õigus selles osas oluliselt piiratud. Kuigi tööandjale võib see põhjustada olulisi raskusi, piirates töö korraldamist, loob kehtestatud miinimumnõue töötajale oluliselt prognoositavama töösuhte.

Töötaja võib võtta vastu tööülesandeid, mis toimuvad väljaspool kokkulepitud viiteajavahemikke. Sellisel juhul peab olema garanteeritud, et tööle asumine on vabatahtlik ning töötaja ei tohi tööst loobumise korral kanda põhjendamatu kahju.¹¹⁰ Autori hinnangul peab töötajale, kes loobub tööülesande täitmisest direktiivi artikli 10 lõikele 2 tuginedes, olema tagatud, et talle pakutakse ka tulevikus tööülesandeid või tema töölepingut ei öelda loobumise ettekäändel üles.

Ekspertgrupi hindamise käigus tõusetus ka küsimus, kas olukord nõudetöö puhul, kus töötajal puudub kohustus võtta vastu tööülesande täitmine, kuulub artikli 4 lõike 2 punkti m alla ehk tegemist on prognoosimatu töökorraldusega. Komisjon selgitas, et sellist töökorraldust tuleb pidada prognoosimatuks ning seetõttu kohaldub punkt m. Lisaks tõi Komisjon välja, et peab lähtuma preambuli põhjenduse number 8 viimasest lausest.¹¹¹ Töötingimuste direktiivi preambuli põhjenduse number 8 viimase lause kohaselt peab töösuhte olemasolu kindlaks tegemisel juhinduma töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, jättes seejuures kõrvale töösuhte poolte enda hinnangud.

Ühe vaateleja poolt esitati küsimus, kas juhul, kui töötajal on õigus alati keelduda tööülesande vastuvõtmisest, on täiendav kohustus kehtestada etteteatamisaeg artikli 10 lõike 1 (tööandja õigus kohustada töötajat töötama) alusel või saab viidata pelgalt artikli 10 lõikele 2 (töötaja õigus keelduda tööülesande täitmisest). Komisjon leidis, et tegemist on kahe eraldiseisva sättega ning liikmesriigid peavad mõlemad vastu võtma. Mõlemad eeldused punktides a ning b peavad olema täidetud, et tööandjal oleks õigus töötajalt töö tegemist nõuda. Töö tegemine peab toimuma viitekellaegade ja –päevade vahemikus, mis olid eelnevalt kirjalikult kokku lepitud, ning järgides mõistlikku etteteatamisega. Artikli 10 lõige 2 täiendab lõiget 1. Lõige

¹¹⁰ *Ibid*, lk 41.

¹¹¹ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 34-35.

1 lubab tööandjal kohustada töötajat tööle, kui mõlemad eeldused on täidetud ning lõige 2 annab töötajale õiguse keelduda, kui vähemalt üks eeldustest on täitmata.¹¹²

Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:628b kohaselt võib töötajalt nõuda töö tegemist, kui tööülesanne täidetakse viitekellaegadel- ja päevadel. Seega on tööandjal õigus kohustada töötajat tööd tegema vaid eelnevalt teavitatud viiteajavahemikel. Hollandis sõlmitakse praktikas tihti poolte vahel nõudetöölepinguid, milles lepitakse kokku töötaja kohustus võtta tööülesanne vastu või jäetakse töötajale õigus iseseisvalt otsustada tööle asumise üle. Teatud juhtudel võib olla kokku lepitud ka tööandja ja töötaja vastastikused kohustused vastavalt tööd pakkuda ja vastu võtta.¹¹³ Seega kehtib Hollandi tööõiguses nõudetöölepingute töökorralduse rakendamisel dispositiivsuse põhimõte, mis võimaldab pooltel kalduda kõrvale näiteks tööülesande täitmisest keeldumise õiguse osas seaduses sätestatust.

Hollandis on töötajal üldjuhul kohustus võtta vastu iga tööle kutsumine, kui see on asjaolusid arvestades mõistlik ja aus. See tuleneb üldisest heas usus tegutsemise printsiibist töölepingu poolte vahel.¹¹⁴ See tähendab näiteks, et tööandja arvestab ka töötaja eraeluga ning muude kohustustega teda tööle kutsudes. Seejuures on oluline ka mõistliku etteteatamisaja järgimine tööandja poolt.

Soome tööõigus eristab tööandja õigust kohustada töötajat tööülesande täitmisele sõltuvalt töölepingu liigist ning töötundide kokkulepitud vahemikust. Nulltunnilepingute puhul on tööandjal õigus kohustada töötajat töötama kuni maksimumtundide ulatuses vajamata sellise korralduse andmisel töötaja nõusolekut. Miinimum-maksimum tundidega lepingu korral on tööandjal õigus kohustada töötajat tööle kokkulepitud miinimumtundide ulatuses.¹¹⁵ Seoses direktiivi ülevõtmisega muudeti Soome tööaja seaduse sätteid nii, et need oleksid kooskõlas töötähtsuste direktiiviga. Soome tööaja seaduses on reguleeritud, millistel juhtudel on töötaja nõusolek vajalik, et teda saab kohustada tööd tegema. Varasemalt oli nõusolekut vaja, kui tööülesande täitmine toimus miinimumtunde ületava tööaja alusel. Seadusemuudatusega lisandus säte, mille kohaselt on nõusolekut vaja ka siis, kui tööülesande täitmine toimub väljaspool kokkulepitud viitekellaegasid ja -päevi. Nõusolekut ei ole vaja juhul, kui

¹¹² *Ibid*, lk 52.

¹¹³ Jacobs, A. T. J. M. *Labour Law in The Netherlands*. The Hague: Kluwer Law International, 2004, lk 52.

¹¹⁴ Burri, Heeger-Hertter, Rossetti, lk 25.

¹¹⁵ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

tööülesande täitmine leiab aset kokkulepitud viitekellaegade ja –päevade raames ning tööandja järgib teatamisel etteteatamisega.¹¹⁶

Soome tööaja seaduse § 30 kohaselt peab tööandja koostama kirjaliku tööajakava, milles peab olema märgitud tööpäeva pikkus ning puhkeajad. Tööajakava peab võimalusel katma töötaja tööaja arvestusperioodi. See peab olema koostatud võimalikult pikaks ajaks ette, minimaalselt ühe nädala ulatuses.¹¹⁷ Tööandjal on kohustus võtta tööajakava koostamisel arvesse ka töötaja arvamust. 2018. aasta tööaja seaduse eelnõus leiti, et tööajakava on oluline kokkulepitud tundidele lisaks tehtud töö ja ületunnitöö arvestusel, võttes arvesse ka muutuvtundidega lepingute eripära.¹¹⁸ Tööülesanne, mis on lisatud tööajakavasse, on üldjuhul tööandja jaoks siduv. See tähendab, et tööandja võib teatavaks tehtud tööajakavas teha muudatusi vaid töötaja nõusolekul või mõjuval põhjusel, mis tuleneb ettevõtte töökorralduse muudatustest.¹¹⁹

Töötaja ei pea nõusolekut andma eraldi iga tööülesande osas. Soome tööaja seaduse § 30a lõike 2 kohaselt on lisaks igakordsele nõusolekule võimalik anda ka nõusolek teatud lühikeseks perioodiks. Seaduses ei ole täpsustatud nõusoleku andmise korda. On leitud, et näiteks võib töötaja pakkuda tööandjale välja, et ta on valmis võtma vastu kõik tööülesanded kindlatel ajavahemikel, mis jäävad välja kirjalikult kokkulepitud viitekellaegadest- ja päevadest. Töötaja peab saama piirata ka ajaliselt, mis ajani antud nõusolek kehtib.¹²⁰ Samuti võib töötaja anda nõusoleku, mis kehtib kogu miinimumtunde ületava tööaja suhtes. Sõltumata nõusoleku sisust peab töötajal olema õigus otsustada selle piiratuse üle. Nõusoleku andmise sisule ja viisile on lubatud kehtestada erandeid kollektiivlepingutes.¹²¹ Autori hinnangul on selline säte töötaja huve silmas pidades äärmiselt paindlik. Igakordne nõusoleku andmine võib osutada tülikaks näiteks juhtudel, kui töötaja tööülesannete täitmine toimub killustatult ning eraldiseisvate nõusolekute paljusus võib tekitada segadust töökorralduse osas.

¹¹⁶ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 5.1.3.

¹¹⁷ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. New Working Time Act in a nutshell. The new Working Time Act (872/2019) entered into force on 1 January 2020. – <https://tem.fi/en/new-working-time-act-in-a-nutshell> (16.03.2023).

¹¹⁸ Hallituksen esitys eduskunnalle työaikaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 158/2018. – https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_158+2018.aspx (17.03.2023), p. 3.3.

¹¹⁹ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p 3.1.2.

¹²⁰ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

¹²¹ *Ibid.*

Töötingimuste direktiivi ülevõtmisel Eesti õigusesse leiti, et kehtivas õiguses ei ole sätestatud prognoosimatu töökorraldusega töö vormi, mille alusel tööandja võib töötajat kutsuda igal tööandjale sobival ajal tööle. Muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon ei näe ette eraldi piiranguid selle osas, millisel ajahetkel peab muutuvtundide alusel töötamine aset leidma. Seega võib tööandja igal ajal, eelkõige näiteks lisatööjõudu vajades, teatada töötajale töötamise vajadusest.

TLS-is ei ole sätestatud tööandja õigust kohustada töötajat töötama muutuvtundide alusel. TLS § 43¹ lõike 3 esimese lause kohaselt on töötajal õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. Siiski võib töötaja otsustada, et võtab tööandja poolt tehtud pakkumise vastu. TLS § 43¹ lõike 4 teise lause kohaselt peab töötaja iga kord eraldi kinnitama muutuvtundidega nõustumist. Töötaja, kes töötab summeritud tööaja alusel, võib ka anda ühekordselt nõusoleku näiteks terve kuu muutuvtundide ulatuses eeldusel, et need on kantud tööajakavasse ning töötaja on nõustunud esitatud tööajakavaga.¹²² Kui töötaja on andnud nõusoleku kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, tekib töötajal kohustus alluda tööandja korraldusele teha tööd kokkulepitud muutuvtundide ulatuses. Pärast sellise nõusoleku andmist puudub töötajal õigus keelduda muutuvtundide alusel töö tegemisest. Sõlmitud kokkuleppe saab seega lõpetada vaid mõlema poole nõusolekul.

Autor on seisukohal, et kehtivas õiguses peab muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni täiendama töötingimuste direktiivi artikli 10 lõikest 1 tuleneva tööandja õigusega kohustada töötajat kindlate eelduste täitmisel töötama muutuvtundide alusel. Kuivõrd muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine on lubatud vaid töötaja initsiatiivil, väljendab töötaja sellega sisuliselt tahet ja nõusolekut töötada võimalusel muutuvtundide alusel. Kokkuleppe sõlmimisel saavad pooled kokku leppida viitekellaajad ja –päevad, millal töötaja on nõus vastu võtma pakutud tööülesande täitmise muutuvtundide alusel ilma täiendava igakordse kinnitamiseta. Selline kontseptsioon annab tööandjale teatava tagatise, et töötaja, kellega on sõlmitud muutuvtunni kokkulepe, on ka tegelikult valmis muutuvtundide alusel tööd tegema. Viitekellaajad ja –päevad tagavad, et töötaja saab kaasa rääkida suuremal määral oma tööajakorralduse osas ning eelduslikult vähendab selline muudatus ka kõikumisi töötaja töötasu suuruses. Tööandja jaoks säilib paindlikkus, küll piiratult, töötajat rakendada ning töötajale on tagatud prognoositavus muutuvtundide alusel töötamise osas. Eelnevalt välja

¹²² Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 7.

pakutud pikem etteteatamisaeg¹²³ piirab samuti tööandja õigust kohustada töötajat tööülesannet täitma. Seejuures on oluline, et tööandja õiguse kasutamiseks peavad olema täidetud mõlemad eeldused kumulatiivselt. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Tööandjal on õigus kohustada töötajat muutuvtundide alusel tööle ilma töötaja täiendava nõusolekuta, kui tööülesande täitmine leiab aset kokkulepitud viitekellaegade ja –päevade raames ning tööandja on järginud töötaja teavitamisel käesolevas paragrahvis sätestatud etteteatamisaega.“

2.2. Töötaja õigus keelduda tööülesande täitmisest

Töötingimuste direktiivi artikli 10 lõike 2 kohaselt kui üks või mõlemad lõikes 1 sätestatud tingimustest on täitmata, on töötajal õigus tööülesande täitmisest keelduda, ilma et sellega kaasneksid negatiivsed tagajärjed. Negatiivseteks tagajärgedeks võivad olla tööandja poolt edaspidi töötajale tööülesannete määramata jätmine või töölepingu ülesütlemine tööülesande täitmisest keeldumise õiguse kasutamise tõttu.¹²⁴

Ekspertgrupi hindamise käigus selgitati, et õigus tööülesande täitmisest keelduda ei ole piiratud juhul, kui vähemalt üks artikli 10 lõike 1 eeldustest on täitmata. Seda ka näiteks juhul kui tööandja põhjendab oma rikkumist ettenägematu asjaoluga.¹²⁵ Seega on õigus tööülesande täitmisest keelduda absoluutne, kui tööandja ei teavita töötajat nõuetekohaselt. Järelikult ei ole võimalik näha ette erandeid ka siseriiklikus õiguses. Norras läbiviidud uuringus leiti, et 25% vastanud nõudetöötajatest tunnevad ennast survestatuna võtta vastu tööülesande täitmine, isegi kui see ei ole ajaliselt sobiv. Selline tulemus viitab, et kuigi nõudetööd peetakse paindlikuks töötegemise viisiks, võib paindlikkus olla teatud määral piiratud.¹²⁶

Artikli 10 lõige 2 täpsustab, et töötajal peab olema õigus keelduda, kui üks või mõlemad sama artikli lõikes 1 sätestatud eeldused ei ole täidetud. Selline keeldumine ei tohi põhjustada töötajale ebasoodsaid tagajärgi nagu näiteks sanktsioone või tulevikus töö

¹²³ Vt täpsemalt ptk 1.6.

¹²⁴ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 52.

¹²⁵ *Ibid*, lk 51.

¹²⁶ Bileta, I., Cerf, C. Eurofound. Work on demand: Recurrence, effects and challenges. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf (17.03.2023), lk 17.

mittepakkumist.¹²⁷ Nõudetöölepingu alusel töötavate isikute hulgas on suurema tõenäosusega võimalik, et nad ei kasuta näiteks oma õigust tööülesande täitmisest keelduda kartes, et see võib mõjutada tulevikus nende töösuhet. Näiteks ei pakuta neile enam samas mahus tööülesandeid või tähtajalist töösuhet ei soovita pärast lõppemist jätkata.¹²⁸ Töötingimuste direktiivi põhjenduses number 33 on toodud, et isegi kui kriteeriumid pole täidetud, siis peab töötajal olema võimalus vabatahtlikult võtta vastu pakutud tööülesanne.¹²⁹

Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:628a lõike 3 kohaselt on töötajal õigus keelduda tööülesande täitmisest, kui tööandja ei teavita töötajale tööülesandest vähemalt 4 päeva ette. Kui kollektiivlepinguga on sätestatud lühem etteteatamisaeg, siis peab ka keeldumisel sellest lähtuma. Hollandi tsiviilseadustiku artiklis 7:628a lõige 2 täpsustab, et töötajal on õigus keelduda ka juhul, kui tööülesande täitmine toimuks väljaspool eelnevalt kokkulepitud viitekellaegasid ja –päevi. Seega on Hollandi õiguses tööst keeldumise osas sätestatu vastavuses töötingimuste direktiivi artikli 10 lõikega 2.

Hollandis on tööülesande täitmisest lubatud keelduda ka juhul, kui selleks esineb mõjuv töötaja isikust tulenev põhjus. Keeldumine võib olla õigustatud, kui töötaja on haigestunud või tööle asumist takistab perekondlik põhjus.¹³⁰ Hollandi erialakirjanduses on leitud, et kui töötajal on õigus otsustada tööülesande vastuvõtmise või sellest keeldumise üle, võib see viia tema mõjutamiseni tööandja poolt. Näiteks võib tööandja esitada ultimaatumi töösuhete lõpetamise osas, kui töötaja otsustab tööülesande täitmisest loobuda. Samuti võib selle tõttu tööandja otsustada edaspidi töötajale tööülesandeid mitte pakkuda.¹³¹ Seega on Hollandis töötajal õigus keelduda tööülesande täitmisest teatud juhtudel laiem ja töötaja jaoks soodsam, kui töötingimuste direktiivis sätestatud regulatsioon keelduda võimaldab.

Soome õigus annab tööandjale õiguse kohustada töötajat ühepoolset tööle vaid miinimumtundide ulatuses. Seda ületavas mahus peab tööandjal olema töötaja nõusolek tööle kutsumiseks või peab tööülesande täitmine aset leidma viitekellaegade ja –päevade raames ja etteteatamisaega järgides.¹³² Soome tööaja seaduse § 30a kohaselt võib töötaja

¹²⁷ Euroopa Komisjon (viide 79), lk 41.

¹²⁸ Aloisi, A., De Stefano, V. Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. – Bellace, J. R., ter Haar, B. (ed.). Forthcoming, Labour, Business and Human Rights Law. Edward Elgar Publishing. – <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3125866> (17.03.2023), lk 10.

¹²⁹ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 52.

¹³⁰ Barentsen, B. New Forms of Employment in the Netherlands. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016, lk 296.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

tööülesande täitmisest keelduda, kui pakutud tööülesande täitmine leiaks aset väljaspool viitekellaegasid ja –päevi. Samuti võib töötaja keelduda igast tööülesandest, mille täitmiseks ta ei ole eelnevalt nõusolekut andnud või tööandja ei ole teavitanud ette vähemalt 7 päeva. Kui tööandja ei ole järginud eelnevalt esitatud nõudeid, on töötajal ikkagi õigus vabatahtlikult tööülesande täitmine vastu võtta. Seega on Soome tööaja seadus töötingimuste direktiiviga kooskõlas töötaja õiguse osas keelduda tööülesande täitmisest.

TLS § 43¹ lõike 4 kohaselt on töötajal õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. Töötajal on seega õigus igakordselt otsustada, kas ta teeb muutuvtundide alusel tööd või mitte. Õigus keelduda töötamisest on aga piiratud juhul, kui töötaja on kinnitanud muutuvtundide alusel töötamist kirjaliku taasesitamist võimaldavas vormis. Näiteks on kinnituse andmiseks piisav tööandjale vastamine SMS-ga või e-kirjaga.¹³³ Pärast nõuetekohases vormis kinnituse andmist on töötaja kohustatud muutuvtundide alusel tööd tegema. Seega puudub sellest hetkest alates töötajal õigus ühepoolselt töö tegemisest keelduda. Pärast kinnituse andmist on siiski võimalik antud nõusolek tagasi võtta saavutades tööandjaga vastava kokkuleppe.¹³⁴ Sellisel juhul kaotab muutuvtundide alusel töötamise kokkulepe kehtivuse ning töötaja ei pea tööle asuma.

TLS § 19 annab töötajale õiguse keelduda töö tegemisest ning sätestab loetelu alustest, millal seda õigust saab kasutada. Näiteks võib töötaja keelduda töö tegemisest, kui ta kasutab puhkust või on ajateenistuses. Muutuvtunni kokkuleppe eripärasid arvestades ei ole kõik loetelus esitatud alused asjakohased. Eelkõige võivad kõne alla tulla ajutine töövõimetus, reservteenistus või muu töölepingust, kollektiivlepingust või seaduses ettenähtud põhjus. Muud toodud alused on üldiselt pikemalt ette teada (nt puhkus või ajateenistusse asumine). Muutuvtundide alusel tööle asumise vajadusest etteteatamine toimub üldjuhul jooksvalt, kuivõrd vähim etteteatamisaeg on TLS § 43¹ lõike 5 kohaselt 24 tundi.

Kui töötaja kasutab õigust keelduda töö tegemisest, ei saa tööandja nõuda töötajalt tööle asumist. Samuti ei teki töötajal õigust töötasule aja eest, mille kestel ta keeldus töö tegemisest TLS § 19 alusel. Töötaja töölepingu ülesütlemise põhjus ei saa olla

¹³³ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 8-9.

¹³⁴ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 7.

keeldumisõiguse kasutamine.¹³⁵ Seega ei ole lubatud töötaja jaoks ebasoodsate tagajärgede tekkimine.

Töö tegemisest keeldumise aluseks olnud asjaolu äralangemisel peab töötaja tööle tagasi asumata. Muutuvtunni kokkuleppe puhul tuleb seega sätet tõlgendada nii, et töö tegemist takistav asjaolu peab eksisteerima muutuvtundide alusel planeeritud ning kokkulepitud töö tegemise ajal. Järelikult on TLS §-st 19 tulenev keeldumine tingimuslik ning ei välista alati töö tegemist. Autori leiab, et TLS § 19 võimaldab ka muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajal loobuda muutuvtundide alusel töö tegemise kohustusest pärast kinnituse andmist. See tähendab, et töötaja ei peab sätte loetelus esitatud relevantse aluse esinemisel tööandjaga eraldi kokku leppima muutuvtundide alusel töötamisest loobumist, vaid võib tugineda TLS §-le 19.

TLS § 43¹ lõike 5 kohaselt peab tööandja teatama muutuvtundide alusel töötamise vajadusest vähemalt 24 tundi ette. On selgitatud, et 24 tunni nõude rikkumisel ei ole võimalik muutuvtundide alusel tööd teha. Antud juhul on tegemist ületundidega, mille osas peavad pooled saavutama eraldi kokkulepe ja vastavalt peab töötajale maksma tasu ka ületunnitöö regulatsiooni alusel.¹³⁶ Direktiivi põhjenduste kohaselt peab töötajal säilima õigus asuda tööle muutuvtundide alusel ka siis, kui tööandja ei järgi etteteatamisega. Seega on TLS eeltoodud osas direktiiviga vastuolus, kuivõrd töötajal puudub õigus asuda muutuvtundide alusel tööle, kui tööandja rikub etteteatamisega.

Autor on seisukohal, et kehtiv õigus tagab töötajale õiguse keelduda muutuvtundide alusel tööülesande täitmisest. Töötajal õigus keelduda on oluliselt laiem, kui seda nõuab töötingimuste direktiivi minimaalse prognoositavuse säte. Eestis puudub tööandjal õigus kohustada töötajat muutuvtundide alusel tööd tegema, välja arvatud juhul, kui töötaja on esitanud muutuvtundide alusel tööle asumist kinnitava nõusoleku kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Lisaks on töötajal õigus keelduda töö tegemisest muutuvtundide alusel ka TLS § 19 loetelus esitatud asjakohase aluse esinemisel. Seega on muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon töötaja õiguse osas keelduda tööülesande täitmisest töötingimuste direktiiviga kooskõlas.

¹³⁵ Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2021. – <https://www.sm.ee/media/1908/download> (17.03.2023), lk 68.

¹³⁶ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 7.

2.3. Töötaja õigus hüvitisele tööülesande tühistamise korral

Töötingimuste direktiivi artikli 10 lõike 3 kohaselt, kui liikmesriigid lubavad tööandjal tööülesande ilma hüvitiseta tühistada, võtavad liikmesriigid kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga vajalikud meetmed tagamaks, et töötajal on õigus hüvitisele, kui tööandja tühistab tööülesande pärast kindlaksmääratud mõistlikku tähtaega, milles oli töötajaga eelnevalt kokku lepitud.

Direktiivi algses ettepanekus ei olnud sätestatud töötaja õigust hüvitisele tööülesande tühistamise korral, kuid see lisati hiljem. Töötingimuste direktiivi põhjenduse number 35 sätestab, kui töötaja, kes töötab täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse alusel ning on kokku leppinud konkreetse tööülesande täitmise, siis peab töötajale olema tagatud võimalus planeerida oma tegevusi vastavalt. Töötajale peab olema tagatud sissetuleku kaotuse eest õiglase hüvitis juhaks, kui tööandja tühistab viimasel hetkel kokkulepitud tööülesande. Artikli 10 lõiget 3 tuleb kohaldada, kui liikmesriigi õigus võimaldab tööandjal tööülesande tühistada ilma hüvitiseta. Sellisel juhul peab liikmesriik võtma kasutusele vajalikud meetmed siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või tavadega, et tagada töötajale õigus saada hüvitist, kui tööandja tühistamine leiab aset pärast kindlaksmääratud mõistlikku tähtaega. Selline mõistlik tähtaeg peab olema töötajale kirjalikult teatavaks tehtud. Seejuures on rõhutatud, et see ei pea olema sama mõistliku etteteatamisajaga, mis on sätestatud artiklis 10 lõike 1 punktis b. Samuti ei tulene direktiivist selgeid suuniseid tühistamise aja pikkuse osas. Õiglase hüvitise suuruse kindlaksmääramine on jäetud liikmesriigi otsustada direktiivi ülevõtmise käigus.¹³⁷ Hüvitise eesmärk on eelkõige korvata töötaja sissetuleku kaotus, kuid aitaks kaasa ka tööandja paremale planeerimisele.¹³⁸

Ebamäärasus võimaliku hüvitise suuruse osas võib töötajale põhjustada kindlustunde vähenemist oma tagatiste osas.¹³⁹ Komisjoni hinnangul on õiglase hüvitise puhul oluline, et see kompenseeriks töötajale tööülesande tühistamisest tuleneva sissetuleku.¹⁴⁰ Näiteks kui tööandja tühistab tööülesande vahetult enne hetke, kui töötaja oleks pidanud tööle asuma

¹³⁷ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 53.

¹³⁸ De Stefano, V. Casual Work beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualisation of the European Workforce – and What to Do about It. – European Labour Law Journal 2016/3, lk 441.

¹³⁹ Broughton, A. jt. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Study. European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 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) (17.03.2023), lk 124.

¹⁴⁰ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 53.

võib töötajale tekkida suurem kahju, kui pelgalt sissetuleku kaotamine. Arvestades, et töötaja on oma aega planeerinud ümber kokkulepitud tööaja, võib sellega kaasneda palju ulatuslikum kahjulik tagajärg. Küll aga ei ole sellise kahju hüvitamine artikli 10 lõike 3 eesmärgiks, millel on eelduslikult mõju ebamäärasuse välistamisele võimaliku hüvitise suuruse osas.

Õiguskirjanduses on arutletud selle üle, kas töötaja peaks saama hüvitise kogu töötasu ulatuses või oleks kohane kehtestada kohustus maksta hüvitist kindla summana. Seda kaalutledes tuleb hinnangu andmisel võtta aluseks töötaja soov teha tööd, kuid mitte tööle mitteasumisega kokkuhoitud kulutused (näiteks transpordikulud). Töö tegemine võimaldab küll teenida elatusvahendeid, kuid teisalt piirab tema muid korralduslikke toiminguid ja välistab võimaluse võtta täitmiseks teisi kohustusi. Näiteks kasutades seda aega oma perekondlike kohustuste täitmiseks või tehes tööd teise tööandja juures.¹⁴¹ Sellise käsitluse kohaselt oleks hüvitisega hõlmatud ka muu kahju, mis ei tulene otseselt töö tegemise takistusest, vaid arvesse oleksid võetud ka kaudsed tagajärjed. Autori arvates on selline käsitlus küll töötaja kaitstuse seisukohast parem lahendus, kuid on seevastu sisult liiga spetsiifiline ning eeldab iga juhtumi puhul eraldi analüüsi. Selline hüvitamise kord oleks liialt koormav nii tööandja kui ka töötaja jaoks ning ebaoproportsionaalselt mahukas arvestades rikkumise raskusastet. Seega pooldab autor tõlgendust, mille kohaselt hüvitis peab katma kaotatud sissetuleku. Sellist tõlgendust on muuhulgas toetanud ka Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon lisades, et hüvitis peab olema vastavuses lubatud töö mahuga.¹⁴²

Hollandi õiguses on sätestatud kahte liiki hüvitis juhtudeks, kui tööülesanne tühistatakse. Tühistamise osas on Hollandi tsiviilseadustiku artiklis 7:628a lõikes 3 sätestatud erinorm, mis näeb ette, et juhul, kui tööandja teavitab töötajat tööülesande täitmise vajaduse tühistamisest 4 kalendripäeva pikkust etteteatamisega rikkudes, on töötajal õigus saada tasu, mida ta oleks saanud algselt plaanitud tööülesande täitmise eest. Sama sätte kohaselt peab tööülesande tühistamisest teavitama kirjalikus või elektroonilises vormis. Seega näiteks, kui töötaja on kutsutud tööle 7 tunniks peab ta saama tööülesande tühistamine korral töötasu 7 tunni eest vastavalt kokkulepitud töötasumäärale. Tühistamise korral ei ole erandina hüvitist garanteeritud nõ kliimatöötajatele, kui mõistlikku etteteatamistähtaega ei

¹⁴¹ Riesenhuber, K. European Employment Law. A Systematic Exposition. 2nd edition. Cambridge: Intersentia Ltd 2021, lk 466.

¹⁴² Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, lk 4.

ole kokku lepitud. Sellise erandi võib kehtestada kollektiivlepinguga. Õiguskirjanduses leitakse, et on küsitav, kas selline võimalus on vastavuses direktiivi eesmärgiga.¹⁴³ Töötingimuste direktiivi artikli 1 lõike 2 kohaselt on töösuhte olemusest tulenevat direktiivi sätete kohaldamisala piirata liikmesriigis kehtivate tavade kohaselt. Seega on antud erand direktiivi eesmärgiga kooskõlas.

Hollandi tsiviilseadustiku kohaselt on miinimum-maksimum tundidega ja nulltunnilepingu puhul tööandjal kohustus tagada töötajale vähemalt kolm tundi tööd iga kutse eest.¹⁴⁴ Hollandi tsiviilseadustiku artikkel 7:628a lõikes 1 on sätestatud, kui tegelik tööaeg on lühem, siis töötajal on õigus saada hüvitist vähemalt 3 tunni teatud töö eest isegi, kui tööd tehti vähem kui 3 tunni ulatuses. Seda õigust ei ole lubatud piirata töö- või kollektiivlepingus.¹⁴⁵ Miinimum-maksimum töötundidega lepingu puhul tuleb siiski arvesse võtta, et selline kohustus on vaid juhul, kui poolte kokkulepitud tööaja miinimummäär ei ületa 15 töötundi. Nulltunnilepingu puhul antud piirang ei kohaldu.¹⁴⁶ Hollandi kohtupraktikas aga tõusetus küsimus seoses olukorraga, kus töötaja kutsutakse ühel päeval tööle mitmel eraldi korral. Kohus leidis, et töötaja peab saama hüvitist iga kutse eest, kuivõrd kutsete vahelisi pause, olenemata nende pikkusest, ei saa pidada tavapäraseks töö- ja puhkeaja regulatsiooniga ettenähtud igapäevasteks puhkeaegadeks.¹⁴⁷ Järelikult on Hollandi õigus töötaja õiguse osas nõuda tööülesande tühistamisel hüvitist ning tühistamise aja osas töötingimuste direktiiviga kooskõlas.

Töötingimuste direktiivi ülevõtmisel täiendati Soome muutuvtundidega lepingute regulatsiooni ka erisättega hüvitise osas. Soome tööaja seaduse § 30a lõike 3 kohaselt, kui tööandja ei järgi tööülesande tühistamisel 48-tunnise tähtaja reeglit, peab töötajale maksuma mõistliku hüvitise sellega põhjustatud ebamugavuste eest. Erandina on ettenähtud, et hüvitise maksmise kohustus puudub, kui sellise hüvitise või palga peab maksuma töölepingu seadusest, kollektiivlepingust või töö olemusest tulenevalt. Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 12 kohaselt on töötajal õigus tasule, mida ta oleks saanud tööülesande täitmise eest, kui tööd ei saa teha tööandjast tuleneval põhjusel. On leitud, et ka antud säte võib olla juhtumipõhiselt rakendatav, kuid ei pruugi alati kohalduda. Mõnedes sektorites on

¹⁴³ Eleveld, A., lk 396.

¹⁴⁴ Dil, R. J. A minimum of 3 hours of wage payment in the event of on-call contracts. – CMS Newsflash Employment & Pensions 2013/4. – <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2fd138de-3701-42d2-ab4a-0d09fbd00df6> (17.03.2023).

¹⁴⁵ Burri, Heeger-Hertter, Rossetti, lk 25.

¹⁴⁶ Mandl I. jt, lk 56.

¹⁴⁷ Dil, R. J. A minimum of 3 hours of wage payment in the event of on-call contracts.

hüvitamise kord kollektiivlepingutega reguleeritud.¹⁴⁸ Kooskõlastuste käigus leiti, et töötaja seaduse § 30a lõige 3 tööülesande tühistamisel makstava hüvitise kohta muutuvtundidega lepingute puhul on keerukas ning avatud tõlgendamisele. Lisaks tööandjate ja töötajate organisatsioonide seisukohtades oli erinevaid vaateid seoses tühistamise tähtajaga, mille põhjal hüvitist makstakse.¹⁴⁹ Autori hinnangul on säte liiga üldine ning ei ole osaliselt kooskõlas töötingimuste direktiivi eesmärgiga. Direktiivi tõlgenduste kohaselt on hüvitise eesmärk kompenseerida saamata jäänud sissetulek. Mõistlik hüvitis ei pruugi olla vastavuses tegeliku saamata jäänud töötasuga ning võib teatud juhtudel olla antud töötasust väiksem. Teisalt võimaldab säte nõuda lisaks sissetuleku kaotusele ka muud kahju, mis tekkis seoses tööülesande tühistamisega. Seega on võimalik ka suurema hüvitise maksmine, mis on töötingimuste direktiiviga vastavuses. Direktiivi artikli 20 lõike 2 kohaselt on liikmesriikidel lubatud kehtestada töötajate jaoks soodsamad õigusnormid, kui direktiiviga ettenähtud. Selgusetuks jääb aga tööülesande olemusest tuleneva hüvitise või tasu maksmise kohustuse rakendamise võimalikkus. Eelduslikult võiks tegemist olla mõne äärmiselt spetsiifilise tööülesandega, mis ei liigitu teiste regulatsioonide kohaldamisalasse. Selgusetu on ka, kuidas peab käituma olukorras, kui töögraafiku muutmisel tühistatakse töö tegemise kindel ajavahemik ning milline on tagajärg töötaja õigusele saada selle eest täies ulatuses kokkulepitud tasu.¹⁵⁰

TLS-i muutuvtundi kokkuleppe regulatsioon ei sisalda erisätet töötaja õiguse osas hüvitisele tööülesande tühistamise korral. TLS § 35 reguleerib töötasu maksmise korda töö mitteandmisel. TLS § 35 kohaselt peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole tööd andnud. Muutuvtundide alusel tööd tehes saab selline olukord tekkida juhul, kui töötaja on kinnitanud muutuvtundide nõustumist.

TLS § 35 tagab töötajale kaitse töötasu õigusvastase maksmata jätmise osas erinevatel juhtudel. Tööandjal on TLS § 28 lõike 2 punkti 1 kohaselt kohustus kindlustada töötajat tööga. TLS § 35 kohustab muuhulgas tööandjat maksuma töötajale keskmist tasu, kui tööandja tööd ei ole andnud. Esiteks peab töötaja olema töövõimeline.¹⁵¹ Seega ei saa töötaja olla näiteks haigestunud või muul viisil kaotanud ajutiselt töövõime. Teiseks peab töötaja

¹⁴⁸ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.1.2.

¹⁴⁹ *Ibid*, p. 7.2.

¹⁵⁰ *Ibid*, p 3.1.2.

¹⁵¹ Käärats, E. jt, lk 93.

olema valmis tööd tegema. See hõlmab tema saadavust ja soovi töötada. Seega näiteks ei saa töötaja asuda samal ajal välisriigi ning nõuda keskmise töötasu maksmist. Kolmandaks peab olema esinenud tööandjapoolne rikkumine töö andmata jätmise või töö tegemiseks vajaliku toimingute tegemata jätmise kujul. Näiteks võib olla tegemist sellise olukorraga, kui tööandja ei ole töötajale võimaldanud tööruumidele ligipääsu.¹⁵² Keskmise töötasu maksmise kohustus on välistatud, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü. Näitena võib tuua olukorra, kus töötaja on tööandja tehases tahtlikult kahjustanud tootmisseadet, mistõttu pole võimalik tööd teha.¹⁵³

TLS § 35 võimaldab töötajal tööülesande tühistamise korral nõuda keskmist töötasu. Keskmise töötasu arvutatakse vastavalt Vabariigi Valitsuse määrusele.¹⁵⁴ Autori hinnangul saab seda käsitada hüvitiseena töötingimuste direktiivi artikli 10 lõike 3 mõttes. Siiski on vajalik analüüsida, kas sellise suurusega hüvitis on õiglane. Eesti lahenduse puhul on töötaja hüvitise suurus sõltuvuses keskmisest töötasust. Keskmise töötasu maksmise tingimuste ja korra (edaspidi kord) § 2 lõike 1 kohaselt võetakse reeglina keskmise töötasu arvutamisel arvesse eelneval kuuel kuul teenitud töötasu. Muutuvtundide tasustamise toimub reeglina vastavalt kokkulepitud töötasumääradele, mis ei tohi olla väiksem kui 1,2-kordne tunnitasu alammäär.¹⁵⁵ Arvutamisel peab eristama, kas tasu arvestamine toimub tööpäeva või kalendripäeva tasuna. TLS § 35 korral peab arvutama keskmise tööpäeva tasu. Keskmise töötasu arvutamisel on töötasuks ka ületunnitöötasu, lisaülesannete eest saadav tasu ja muu tasu, mida töötajale makstakse tehtud tööülesannete eest. Töötasu ei ole puhkusetasu ning töövõimetushüvitis.¹⁵⁶ Seega on töötaja keskmiseks töötasuks korra § 3 lõike 1 alusel 6 kuu jooksul teenitud töötasu, mis jagatakse sama ajavahemiku kalendaarse tööpäevade arvuga. Kuivõrd töötasuna võetakse arvesse ka näiteks ületunnitöötasu ja muid lisatasusid, võib keskmine töötasu teatud juhtudel olla isegi suurem kui õiglane hüvitis, millele töötajal oleks õigus tühistatud muutuvtundide mahule vastavas suuruses kokkulepitud tasumäära alusel. Autor leiab, et eeltoodust tulenevalt on muutuvtundide alusel tööülesande tühistamise korral töötajal õigus keskmise töötasu näol õiglase suurusega hüvitisele. Seega on TLS §-i 35 kohaldamine muutuvtundide alusel toimuva tööülesande tühistamisel hüvitise maksmise korral töötingimuste direktiiviga kooskõlas ning võib tagada teatud juhtudel töötajale

¹⁵² *Ibid*, lk 94.

¹⁵³ *Ibid*.

¹⁵⁴ Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord. – RT I, 18.07.2015, 4.

¹⁵⁵ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 1.

¹⁵⁶ Käärats, E. jt, lk 87.

soodsama kaitse, kui pelgalt õigus tühistamise tõttu saamata jäänud töötasule kokkulepitud suuruses.

TLS-is ei ole sätestatud muutuvtundide alusel tehtava tööülesande tühistamise tähtaega. TLS § 43¹ lõike 5 kohaselt peab teatama muutuvtundide alusel töötamise vajadusest ette vähemalt 24 tundi. Kui töötaja on vastavalt TLS § 43¹ lõike 4 teisele lausele kinnitanud nõustumist muutuvtundidega, ei saa tööandja ega töötaja ühepoolselt muutuvtundide tegemisest loobuda.¹⁵⁷ Muutuvtundide tegemisest saab loobuda, kui pooled saavutavad selle osas vastava sisuga kokkuleppe. Siiski võib tööandja poolt tööülesande tühistamiseks pidada olukorda, kui tööandja ei anna töötajale tööd TLS § 35 mõttes juhul, kui vajalikud tingimused on täidetud. Töötingimuste direktiivi artikli 20 lõike 1 kohaselt ei anna direktiivi kohaldamine alust töötajate üldist kaitset alandada. Tühistamise tähtaja sätestamine TLS-is võib sellise olukorra põhjustada. Näiteks kehtiva õiguse kohaselt, kui muutuvtundide alusel töötamine on kinnitatud 5 nädalat ette, siis ei saa tööandja seda kokkulepet tühistada pärast kinnituse esitamist ilma, et tal on kohustus maksta töötajale kokkulepitud muutuvtundide ulatuses keskmist töötasu. Seega on töötajale tagatud töötingimuste direktiivis sätestatud soodsam kaitse.

Autor on seisukohal, et kehtiv õigus võimaldab muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajale õiglast hüvitist tööülesande tühistamisel tööandja poolt pärast muutuvtundidega nõustumise kinnitamist. TLS seab tööandjale kohustuse maksta töötajale keskmist töötasu töö mitteandmise korral. Antud sätte alusel saab ka muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötaja õiguse nõuda tööülesande tühistamisel keskmist töötasu. Autor leiab, et nõutav tasu on õiglase suurusega töötingimuste direktiivi mõttes. Töötajal peab olema õigus hüvitisele sissetuleku ulatuses, mida ta oleks saanud, kui tööülesande täitmist muutuvtundide alusel ei oleks tühistatud. TLS § 35 alusel on töötajal õigus hüvitisel, mille suurus vastavuses vähemalt saamata jäänud töötasuga. Teatud juhtudel võib töötajal olla õigus suuremale tasule, arvestades keskmise töötasu arvutamise korda. Seega on autor seisukohal, et kehtiv muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon ei vaja täiendamist töötaja õiguse osas õiglasele hüvitisele muutuvtundide alusel tehtava tööülesande tühistamise korral tööandja poolt, kuivõrd TLS tagab töötajale direktiiviga vastavuses oleva kaitstuse.

¹⁵⁷ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 7.

Lisaks on autor seisukohal, et TLS-is ei ole vajalik tühistamise aja määramine, sest kehtiv õigus tagab töötajale direktiivis sätestatud soodsama kaitse. Töö mitteandmisel muutuvtundide ulatuses pärast muutuvtundidega nõustumist töötaja poolt puudub tähtaeg, mis võimaldab tööandjal töö mitteandmisest teavitada ilma keskmise töötasu maksmise kohustuseta. Seega on töötajale üldjuhul tagatud vähemalt keskmine töötasu muutuvtundide eest, kui ta on nendega nõustumist kinnitanud, isegi juhul, kui tööandja tööd ei anna.

3. MEETMED PROGNOOSIMATU TÖÖKORRALDUSEGA TÖÖSUHETE KASUTAMISE KURITARVITAMISE VÄLTIMISEKS

3.1. Kuritarvitamist piirava regulatsiooni eesmärk

Uute töövormide levik Euroopa Liidus on viimasel kümnendil olnud väga laialdane, kuivõrd nende abil saab tööjõuprobleeme lahendada lihtsasti ilma ettevõtte majandustegevuse suunda muutmata. Lisaks on see võimaldanud töötamist inimestele, kelle jaoks puudus varem sobiva korraldusega töö.¹⁵⁸ Siiski on Euroopa Liit võtnud suuna, et soodustada töötamise osakaalu standardses vormis ehk tähtajatu ning täistööajaga töölepingu alusel.¹⁵⁹ Kuigi direktiivi õigusloome käigus nenditi korduvalt uute töövormide leviku positiivset mõju tööhõive suurendamisele¹⁶⁰, otsustati siiski vastu võtta sätted, mille alusel liikmesriikidel on kohustus piirata teatavate töövormide levikut ja kasutust ning tagada töötajale õigus taotleda üleminekut muule töövormile.

Artikkel 11 lisandus direktiivile Euroopa Parlamendi algatusel läbirääkimiste käigus ning selle eesmärgiks on ennetada nõude- ja samalaadsete töölepingute kuritarvitamist. Sätte hilisema lisandumise tõttu on kasutusel erinev terminoloogia, kuivõrd ei viidata prognoosimatule töökorraldusele. Seejuures on rõhutatud, et kõnealune säte ei propageeri kindlasti sellist liiki lepingute kasutusele võtmist liikmesriikides, kus neid lepinguid varasemalt seadus ei reguleerinud. Direktiivi preambuli põhjendustes on toodud, et direktiivi ülevõtmisega ei või piirata kehtivaid tagatisi ega vähendada üldist töötajate kaitstuse taset.¹⁶¹ Direktiivi preambuli 35. põhjenduse on tegemist prognoosimatu töökorraldusega töösuhete ka nõudetöölepingu korral.

Direktiiv on pälvinud kohati ka kriitikat nõudetöölepingute osas. Nimelt on näiteks Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon asunud seisukohale, et sellisel kujul, kuivõrd puudub absoluutne keeld nõudetöölepingute kasutamise osas, ei ole direktiivil oodatud mõju. Alternatiivselt puudub ka tulemuslik viis, mille abil sellises vormis töö korral oleks võimalik asuda tööle kindlamate tingimustega töövormis.¹⁶² Õiguskirjanduses on järeldatud, et

¹⁵⁸ Euroopa Komisjon (viide 10), lk 1.

¹⁵⁹ Euroopa Komisjon (viide 13), lk 14.

¹⁶⁰ Euroopa Komisjon (viide 10), lk 1.

¹⁶¹ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 54.

¹⁶² Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, lk 1.

Euroopa Liidu õigus iseenesest võimaldab absoluutse keelu kehtestamist, kuid direktiivis ei ole seda *expressis verbis* sätestatud.¹⁶³ Ka ekspertgrupi aruandes on toodud, et üks võimalikest lahendustest on üldise keelu kehtestamine nõudetöölepingute suhtes. Näitena toodi Iirimaa, kus töölepingu seadus keelab nulltunnilepingud. Erandina on seal lubatud sellised lepingud vaid juhul, kui tööl on juhuslik iseloom ja seda tehakse hädaolukorrast tulenevalt või ajutise tööna kellegi asendamiseks.¹⁶⁴

Autor leiab, et antud seisukohad on teatud mõttes õigustatud. Nõudetöölepingutega kaasneb töötajatele palju ebamäärasust töökorralduse osas ning nende kaitstuse tase on märgatavalt erinev tähtajatu ja täistööajaga töölepinguga töötajast. Seda eriti juhtudel, kui liikmesriigis on nõudetöölepingu sõlmimine lubatud, kuid regulatsioon on puudulik või seda sootuks ei eksisteeri. Teisalt on võimalik prognoositava töösuhte loomine ka seda liiki lepingute puhul, tagades mõlema poole õigustatud huvide tasakaalu. Vajadusel läbimõeldud ja kaalutletud täiendavate tingimuste lisamine liikmesriikide regulatsioonidele aitab tagada ka nõudetöölepinguga töötajale piisava sotsiaalse ning majandusliku kaitse võimalike kuritarvituste eest. Seeläbi saavad töötajad, kelle jaoks on nõudetöö puhul oluline just teatav vabadus töövälisel ajal, teenida oma elatust sobival ja paindlikul viisil. Seetõttu leiab autor, et üldine nõudetöölepingute keelustamine ei viiks soovitud tulemuseni ning suure tõenäosusega püüaksid töötajad lahendada tekkinud olukorda läbi vähem kaitstud töövormide nagu näiteks võlaõiguslikud lepingud.

Artiklit 11 tuleks tõlgendada kooskõlas preambuli põhjendusega number 35, kus on toodud näiteid võimalike ennetavate meetmete kohta ning öeldud, et meetmed peavad tagama tõhusa kuritarvituste ärahoidmise. Artikkel 11 on koostatud tähtajalise töö direktiivile lisatud raamkokkuleppe¹⁶⁵ eeskujul. Komisjon on selgitanud, et mõistet „leping“ ei tohi artikli 11 mõttes tõlgendada kitsalt ning seda sätet tuleks kohaldada laiemalt, kui vaid töölepingutele tööõiguse mõttes. Selle asemel peaks olema hõlmatud kõik töösuhted, sõltumata liigist või vormist, milles need on dokumenteeritud. Seejuures on viidatud direktiivi artikkel 1 lõikele 2, milles on kasutatud lisaks töölepingule mõistet „töösuhe“. Komisjon toob välja, et just töösuhe viitab laiale tõlgendusele, mistõttu ei saa piirduda vaid töölepingu sõlminud

¹⁶³ Riesenhuber, lk 467.

¹⁶⁴ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 55.

¹⁶⁵ 28. juuni 1999. aasta Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. – ELT L 175, lk 47.

töötajatega. Samalaadsete lepingute määratlemise osas jäetakse võimalus liikmesriikidele kohaldada sätet vastavalt siseriiklikele vajadustele ja eripäradele.¹⁶⁶

Ekspertgrupi hindamise käigus küsiti, kas ka tähtajatud nõudetöölepingud kuuluvad sätte kohaldamisalasse. Leiti, et sätet tuleb tõlgendada laialt ning töölepingu kestus ei ole sätte kohaldamise osas määrav, vaid lähtuda tuleb töösuhte olemusest.¹⁶⁷ Seega peab kehtestatud meede või meetmed olema rakendatavad kõigi liikmesriigis reguleeritud nõude- või samalaadsete töölepingute puhul, sõltumata lepingus kokku lepitud kestusest.

Töötingimuste direktiivi ülevõtmisel Eesti õigusesse asuti seisukohale, et kehtiv õigus ei reguleeri ega luba nõudetöölepingut sõlmida, mille tõttu ei ole artikli 11 ülevõtmine asjakohane.¹⁶⁸ Selline seisukoht on vaieldav. Artiklis 11 on viidatud nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamisele. Muutuvtunni kokkuleppega töölepingut ei saa pidada nõudetöölepinguks, kuivõrd tööandjal puudub õigus kohustada töötajat töötama igal sobival ajal. Seda piirab TLS § 43¹ lõikest 4 tulenev töötaja õigus otsustada muutuvtundide alusel tööle asumise üle igakordselt pärast tööle asumise vajadusest teadasaamist. Artikli 11 kohaselt on hõlmatud ka nõudetöölepingutega samalaadsed töölepingud.

Autor leiab, et muutuvtunni kokkuleppega tööleping on nõudetöölepinguga samalaadne. Muutuvtunni kokkulepe ei ole eraldi töölepingu liik, vaid see sõlmitakse lisakokkuleppena töösuhte alguses või juba kehtiva töösuhte raames.¹⁶⁹ Autori hinnangul muudab muutuvtunni kokkulepe tööaja mahtu, mis on üks olulistest töölepingu tingimustest, laiendades seda töötaja jaoks ebamääraselt, kuivõrd tal puudub ettenähtavus muutuvtundide alusel töö tegemise võimaldamise osas.¹⁷⁰ Seega on osalise tööajaga tööleping, mille lisana on sõlmitud muutuvtunni kokkulepe, artikli 11 mõttes nõudetöölepinguga samalaadne ja artikli 11 ülevõtmine TLS-is on asjakohane.

¹⁶⁶ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 55.

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Vastavustabel. 521 SE, lk 14.

¹⁶⁹ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 2.

¹⁷⁰ Vt täpsemalt ptk 1.1.

3.2. Piirangud prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutamisele ja kestusele

Tööttingimuste direktiivi artikli 11 kohaselt kui liikmesriigid lubavad nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamist, võtavad nad kasutusele selliste lepingute kasutamise kuritarvituste vältimiseks ühe või mitu punktides a-c toodud meetmetest. Artikli 11 punkti a kohaselt on ühe võimaliku meetmena sätestatud piirangud nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamisele ja kestusele.

Hollandi õiguses ei ole sätestatud üldist keeldu nõudetöölepingute kasutamisele. 2015. aastal jõustunud töö ja turvalisuse seadusega¹⁷¹ sätestati Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:628 lõikes 3, et ministril on õigus keelata nõudetöölepingute kasutamine osaliselt või täielikult valitud valdkondades.¹⁷² Näiteks on nulltunnilepingute kasutamine keelatud meditsiinivaldkonnas.¹⁷³ Miinimum-maksimum tundidega lepingute puhul selliseid piiranguid puuduvad. Nõudetöö tegemist piiravad eelkõige üldised tööõiguses sätestatud piirangud. Näiteks ei või töötaja igapäevane tööaeg ületada 9 tundi ning iganädalane tööaeg 45 tundi.¹⁷⁴

Hollandis on nõudetöölepingute sõlmimine lubatud nii tähtajaliselt kui ka tähtajatult. Kui leping sõlmitakse tähtajaliselt kohalduvad sellele lepingu kestusest tulenevalt teatud piirangud. Näiteks ei ole lubatud kahe tähtajalise töölepingu sõlmimine selliselt, et kahe lepingu vahele jääb pikem paus kui 6 kuud. Kahe aasta jooksul on lubatud vähemalt 6 kuu pikkuste vahedega sõlmida kuni 3 tähtajalist töölepingut. Kui antud piirangut rikutakse, loetakse tööleping poolte vahel sõlmituks tähtajatult.¹⁷⁵ Varem oli sellise vaidlustatava eelduse tekkeks vajalik, et töölepingu on kehtinud vähemalt 3 kuud.¹⁷⁶ Töö ja turvalisuse seaduse koostamisel leiti, et pikem paus vähendab uue lepingu sõlmimise tõenäosust sama töötajaga, kuivõrd töösuhe muutub seeläbi liigselt katkendlikuks ning põhjustab seetõttu ebamugavusi töö korraldamisel. Piirangu tulemusena peaks vähenema tähtajaliste lepingute

¹⁷¹ Wet werk en zekerheid (Hollandi töö ja turvalisuse seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035254/2020-01-01> (15.03.2023).

¹⁷² Burri, Heeger-Hertter, Rossetti, lk 24.

¹⁷³ Vallistu, J. jt, lk 131.

¹⁷⁴ *Ibid*, lk 129.

¹⁷⁵ *Ibid*, lk 131.

¹⁷⁶ ILO. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva, 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (17.03.2023), lk 22.

järjestikune sõlmimine pikema ajaperioodi kestel.¹⁷⁷ Seega on Hollandi õigus töötingimuste direktiiviga kooskõlas.

Soome eelnõu seletuskirjas asuti töötingimuste direktiivi artikli 11 osas seisukohale, et Soomes on juba kasutusel siseriiklikud meetmed muutuvtundidega lepingute kasutuse piiramiseks. Toodi välja, et muutuvtundidega lepingut ei või sõlmida tööandja algatusel, kui tööjõuvajadus on kindel. Lisaks ei või tagatud tundide arv olla tööandja algatusel kokku lepitud väiksemana, kui tööandja tegelik tööjõuvajadus.¹⁷⁸ Autori hinnangul võib teoorias sellistel eeldustel olla küll töötingimuste direktiivi mõttes piirav olemus, mis tagab muutuvtundidega lepingute kasutamise vaid kindlates ning sobivates olukordades, tagades ka töötajale prognoositavama töökorralduse. Küll aga puuduvad miinimumnõuded näiteks kindlate kriteeriumite osas, milline peab töökorraldus olema, et muutuvtundidega töölepingu sõlmimine on lubatud. Praktikast võib see viia hoopis vastupidise tulemuseni, kuivõrd puudub mõju tööandjale kohustuse rikkumisel.

Eesti õiguses on muutuvtunni kokkuleppe regulatsioonis ettenähtud mitu piirangut kokkuleppe kasutamisele. TLS § 43¹ lõike 1 kohaselt on muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise õigus jaekaubanduse tegevusalal tegutseval tööandjal. Seletuskirjas on toodud, et eelnõu koostamisel lähtuti sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud hea tahte kokkuleppest. Seejuures on põhjendatud sellise piirangu kehtestamise kooskõla põhiseadusega, leides, et see ei piira oluliselt võrdsuspõhiõigust, kuivõrd regulatsioon kehtib tähtajaliselt ning hõlmab piisavalt väikest osa tööandjatest.¹⁷⁹ Autor leiab, et piirangul on muutuvtunni kokkulepete kasutust põhjendamatult takistav olemus, kuivõrd teistel tegevusaladel ei ole lubatud kokkuleppe sõlmimine.

TLS § 43¹ lõike 1 kohaselt võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam. TLS § 43¹ lõike 2 teise lause kohaselt ei tohi kokkulepitud tööaeg ja muutuvtunnid ületada täistööaega. Seega on muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine piiratud kokkulepitud tööaja alusel. TLS § 43¹ lõike 2 esimese lause kohaselt võib töötaja seitsmepäevase ajavahemiku jooksul teha kuni 8 muutuvtunni ulatuses tööd. Eesti õiguses on seega erinevalt Hollandist ja Soomest piiratud

¹⁷⁷ Vallistu, J. jt, lk 132.

¹⁷⁸ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.5.

¹⁷⁹ Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 3-5.

muutuvtundide hulk. Näiteks välistab minimaalse osalise tööaja sätestamine ja muutuvtundide arvu piiramine kehtivate nulltunnilepingute sõlmimise.

Muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon piirab selle kasutust ka tööandja ettevõtte siseselt. TLS § 43¹ lõike 3 punkti 3 kohaselt kehtib kokkulepe üksnes juhul, kui kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Eelnõu seletuskirja kohaselt oli 2020. aasta lõpu seisuga võimalik sõlmida muutuvtunni kokkuleppe viiendikul jaekaubanduses tegutsevatest tööandjatest.¹⁸⁰ Sellisel piirangul on ka teatav negatiivne külg, kuivõrd lubatavate muutuvtunni kokkulepete arv on seotud töötajate üldarvuga ning seda hinnatakse muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise seisuga. Töötajate arvu hilisem kõikumine ei mõjuta juba sõlmitud muutuvtunni kokkulepete hilisemat kehtivust.¹⁸¹ See võib soodustada töötajate arvu ajutist kunstlikku suurendamist, et sõlmida muutuvtunni kokkuleppe suurema arvu töötajatega.

Muutuvtunni kokkulepete osakaalu piiramine tööandja töötajate arvu põhjal välistab muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise, kui tööandja ettevõttes töötab 5 või vähem töötajat. Kui tööandjal on 6 või rohkem töötajat, on muutuvtunni kokkuleppe sõlmimine lubatud. Muutuvtunni kokkulepete arv on sõltuv tööandja ettevõtte suurusest. Autor leiab, et protsentuaalne piiratus võimaldab suurematel tööandjatel sõlmida suurema arvu muutuvtunni kokkuleppeid, mis tõstab oluliselt nende paindlikkust töö korraldamisel.

Muutuvtunni kokkuleppe kasutamine on piiratud ka seoses töötaja töötasuga. TLS § 43¹ lõike 1 kohaselt võib muutuvtunni kokkuleppe sõlmida töötajaga, kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne TLS § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäärast. Töötasu alammäär kehtestamise määruse¹⁸² § 1 kohaselt on alates 1. jaanuarist 2023 tunnitasu alammääraks 4,30 eurot. See tähendab, et tööandja võib muutuvtunni kokkuleppe töötajaga, kelle tunnitasu on vähemalt 5,16 eurot. Töötasu alammäär alusel töötavad isikud muutuvtunni kokkulepet seega sõlmida ei saa. See aga ei tähenda, et antud töötajad ei saa üldse lisatööd teha. TLS § 44 lõike 1 kohaselt on kokkuleppel tööandjaga võimalik teha näiteks ületunnitööd.

¹⁸⁰ *Ibid*, lk 13.

¹⁸¹ Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused, lk 1.

¹⁸² Töötasu alammäär kehtestamine. – RT I, 13.12.2022, 33.

Muutuvtunni kokkuleppe kohaldamise kestus on piiratud tulenevalt regulatsiooni tähtajalisest kehtivusest.¹⁸³ Küll aga puudub üldine kohustus sõlmida kokkulepe tähtajaliselt. Muutuvtunni kokkuleppe kestus on seega sõltuv töötaja töölepingu kestusest, millega koos kaotab see kehtivuse. Seega ei sätesta kehtiv õigus piirangut muutuvtunni kokkuleppe kestuse osas.

Autor on seisukohal, et muutuvtunni kokkuleppe regulatsioonis on sätestatud mitu tingimust, mis piiravad kokkulepete kasutust. Kokkuleppe kestust piiravaid sätteid kehtiv õigus ei sätesta. Üldiselt on kehtestatud piirangud tõhusad ning töötingimuste direktiivi artikli 11 punktiga a vastavuses. Seega ei ole vajalik täiendavate piirangute kehtestamine muutuvtunni kokkulepete kasutamisele.

3.3. Minimaalse töötundide arvuga töölepingu olemasolu vaidlustatav eeldus

Töötingimuste direktiivi artikkel 11 punkti b kohaselt sätestavad liikmesriigid vaidlustatava eelduse tasustatud töötundide minimaalse arvuga töölepingu olemasolu kohta, võttes aluseks teatava perioodi keskmise töötundide arv. Antud sätte alusel on liikmesriikidel võimalik kehtestada vaidlustatav eeldus töölepingu olemasolu kohta, milles kokku lepitud tööaeg moodustub teatud eelneva perioodi keskmise töötundide arvu põhjal. See aitab tagada kokkulepitud miinimumtundide vastavuse töötaja poolt tegelikult tehtud töö mahuga. On leitud, et eeltoodud sättes nimetatud perioodi pikkus peaks olema kolm kuud.¹⁸⁴

Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon on asunud seisukohale, et artikkel 11 punkt b peaks sisaldama ka töötaja õigust minna üle prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töövormile¹⁸⁵, kui ta seda nõuab. Tööandja peab olema kohustatud tõsiselt kaaluma üleminekut ning keeldumine oleks õigustatud vaid majanduslikel põhjustel. Kui tööandja ei vasta nõudele, siis tuleks eeldada tema nõustumist.¹⁸⁶ Autori hinnangul võib artikli 11 punktis b toodud meede võimaldada näiteks miinimum-maksimum tundidega

¹⁸³ Regulatsioon kehtivus võib ka jätkuda pärast 14.06.2024. Vt täpsemalt: Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I, lk 1.

¹⁸⁴ Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, lk 4.

¹⁸⁵ Vastav õigus tuleneb ka direktiivi 2019/1152 artiklist 12.

¹⁸⁶ Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, lk 4.

lepingu tagatud tundide arvu suurendamise, mis tagab töötajale prognoositavama ja kindlama töövormi võrreldes suurendamisele eelnenud perioodiga.

Hollandis on kasutusel mitmed eeldused kindla tööajaga töölepingute olemasolu kohta. Esimesed sellised regulatsioonid, mis olid suunatud paindlikes töövormides töötavatele töötajatele, võeti vastu juba 1998. aastal paindlikkuse ja turvalisuse seadusega¹⁸⁷. Näiteks kui töötaja töötab kolme kuu jooksul regulaarselt igal nädalal või vähemalt 20 tundi kuus sama tööandja juures, eeldatakse töölepingu olemasolu. Sellise lepingu tööajaks määratakse eelneva kolme kuu keskmine töötatud tundide arv ühes kuus.¹⁸⁸ Tegemist on aga vaidlustatava eeldusega. Eeldatav tööandja võib vaidlustada sellise töölepingu olemasolu ning töölepingut ei loeta sõlmituks, kui tööandja tõendab, et pooltevaheline õigussuhe ei ole töölepinguline.¹⁸⁹ Selle sätte eesmärgiks on lisaks töötaja õiguste kaitsele välistada tööandja poolt nõudetöölepingute kasutamine kattevarjana sellele, mis peaks olema täistööajaga tähtajatu töösuhe.¹⁹⁰

Hollandi tsiviilseadustikus on reguleeritud kord, mille alusel nõudetööleping minimaalse tagatud tundide arvuga loetakse eelduslikult poolte vahel sõlmituks. See puudutab olukorda, kus poolte vahel on eelneva 12 kuu jooksul kehtinud nõudetööleping ning tulenevalt seadusest on 12 kuu möödumisel tööandjal kohustus teha ettepanek fikseeritud töötundidega lepingu sõlmimiseks. Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:628a lõike 5 kohaselt on sellise ettepaneku vastuvõtmise tähtaeg 1 kalendrikuu. Fikseeritud tundidega tööleping peab muutuma kehtivaks hiljemalt 2 kuu jooksul pärast ettepaneku esitamist tööandja poolt. Sama sätte kohaselt loetakse fikseeritud töötundidega tööleping sõlmituks, kui töötaja ei ole 1 kalendrikuu jooksul ettepanekule vastanud. Lisaks on Hollandi õiguses kasutusel erinorm, mis soodustab töötajale suurema arvu fikseeritud tundidega töölepingu pakkumist. Hollandi tsiviilseadustiku artikli 7:628a lõike 6 kohaselt tuleb ettepaneku tegemisel arvesse võtta ka eelnevaid sama tööandjaga sõlmitud töölepinguid, kui lepingute vaheline aeg ei ületa 6 kuud. Seega on Hollandi õigus töötingimuste direktiivi artikli 11 punktiga b vastavuses.

¹⁸⁷ Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Hollandi paindlikkuse ja turvalisuse seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/2006-12-20> (15.03.2023).

¹⁸⁸ ILO (viide 176), lk 28.

¹⁸⁹ *Ibid*, lk 45.

¹⁹⁰ Deakin, S. New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016, lk 52.

Hollandis töid mõned ametiühingute esindajad Eurofoundi uuringus välja ka asjaolu, et töötajad võivad olla nendest õigustest teadlikud, kuid ei survesta tööandjat töö kaotamise hirmus ning on seetõttu nõus jätkama töötamist eelneva korralduse alusel. Suur osa töötajatest ja tööandjatest ei ole tihti kursis võimalusega tõsta minimaalset lepingus märgitud töötundide arvu, kui töötaja töötab pidevalt rohkem, kui olemasolevas lepingus on sätestatud.¹⁹¹ Nõudetöölepinguga töötajad enamasti ei usu, et nende töösuhe võiks kujuneda tähtjatuks ja täistööajaga töötamiseks.¹⁹²

Soome töölepingu seaduse 1. peatüki § 11 lõike 3 kohaselt on tööandjal, kes on sõlminud töötajaga muutuvtundidega töölepingu, kohustus iga 12 kuu tagant vaadata üle töötaja poolt eelneva perioodi kestel tehtud töötundide koguarv ning leida kasutatava arvestusperioodi keskmine töötundide arv. Sätte eesmärk on tuvastada, milline on olnud tööandja tegelik tööjõuvajadus eelneva 12 kuu kestel. Soome seaduseelnõu seletuskirjas asuti seisukohale, et ülevaatamise kohustus on muutuvtundidega lepingute kasutamise kuritarvitamist välistav meede.¹⁹³ Tööandja peab algatama ülevaatus, mille käigus ta võtab arvesse kõik töötaja töötunnid ning arvutab nendest lähtuvalt töötaja keskmise töötundide arvu kokkulepitud arvestusperioodi kestel, millele viitab ka töötingimuste direktiivi artikkel 11 punkt b.

Soome töötingimuste direktiivi ülevõtmise seaduseelnõu kohaselt oli algne ettepanek, et ülevaatus käigus tuleb lähtuda eelneva 6 kuu jooksul tehtud töötundidest ning arvutada selle põhjal eelnenud perioodi keskmine töötundide arv. Kooskõlastuse käigus leiti, et 6 kuud on liiga lühike aeg ning seetõttu ei ole tehtud töötundide keskmine arv piisavalt adekvaatne, arvestades muutuvtundidega lepingute töökorralduse ebakorrapärasust. Seega pakuti välja, et ülevaatusel peaks lähtuma hoopis 12 kuu töötundidest. Pikema perioodi korral kajastuvad tööajas ka hooajalised kõikumised, mis on tüüpilised sektorites, kus muutuvtundidega töölepinguid peamiselt kasutatakse.¹⁹⁴ Autor leiab, et ettepanek pikendada vaatlusperioodi on töötaja seisukohast oluline, kuivõrd 6 kuu puhul võib mõjutava tegurina põhjustada ebaadekvaatse tulemuseni jõudmise ka näiteks lepingu sõlmimise hetk. Näitena kaubanduse puhul võib välja jääda detsember, mis on oluliselt suurema töökoormusega periood. Eelnõu seletuskirjas on lisaks toodud, et kooskõlastuse käigus tehti ettepanek jätta arvestusest välja ka ajavahemikud, kui töötaja oli puhkusel, ajutiselt töövõimetu või muul viisil ei saanud

¹⁹¹ Vallistu, J. jt, lk 132.

¹⁹² Biletta, I., Cerf, C., lk 19.

¹⁹³ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 3.5.

¹⁹⁴ *Ibid*, p. 5.2.1.

õigustatult tööd teha.¹⁹⁵ Selliste perioodidega mitte arvestamine tagab samuti, et keskmiste töötundide arv ei oleks moonutatud ebamõistlike tegurite tõttu.

Tööandja peab vähemalt iga 12 kuu tagant üle vaatama töölepingus kokkulepitud tööaja tegeliku realiseerimise. Kui ülevaatuse perioodi kestel tehtud tööaeg ning tööandja tegeliku tööjõuvajaduse võrdlusel ilmneb, et miinimumtundide hulka töölepingus tuleb tõsta, siis peab tööandja tegema töötajale ettepaneku muuta kokkulepitud tööaega nii, et see oleks vastavuses eelnenud perioodi kestel keskmiselt töötatud ajaga. Tähtaeg sellise muudatuse tegemiseks on 1 kalendrikuu. Ettepaneku tegemine tähendab, et pooled alustavad läbirääkimisi võimaliku töölepingu muutmise osas. Töötajal on õigus keelduda miinimumtundide arvu suurendamisest ning jätkata töötamist seni kehtinud tingimuste alusel.¹⁹⁶

Tööandja peab muuhulgas teavitama töötajat ülevaatuse tegemise ajahetkest ning töötaja soovi korral esitama talle või tema esindajale kirjaliku kokkuvõtte ülevaatuse tulemustest ning andmed, millel ülevaatus põhines.¹⁹⁷ Töötajal on võimalik pöörduda vastava ametkonna poole, kui töötaja ülevaatus ei ole läbiviidud või kui tööandja ei väljasta kirjalikus vormis ülevaatuse tulemusi. Töötaja nõue saaks olla seejuures lähtekohaks töövaidlusorgani poolt edasiste toimingute läbiviimiseks.¹⁹⁸

Kuigi selline tööandja kohustus on töötaja seisukohast oluline, võimaldades tagatud tundide arvu viia vastavusse tegelikult töötatud tundide arvuga, võib sellel olla ka teatav negatiivne aspekt. Kui töötaja teeb tööd rohkem kui miinimumtundide ulatuses on talle eelduslikult igal aastal miinimumtundide arvu suurenemine garanteeritud.¹⁹⁹ Autori hinnangul võib see viia olukorrani, kus miinimumtundide arv ületab tegeliku tööjõuvajaduse. Seega ei pruugi tööandjal olla võimalust pakkuda tööd miinimumtundide ulatuses.

Muutusi tegelikult tehtud töö mahus võib esineda nii lühikeses kui ka pikas perspektiivis. Kui tööandjal puuduvad põhjendused miinimumtundide arvu mitte tõsta, kuid töötaja seda siiski nõuab, võib aga tekkida olukord, kus tööandjal ei ole pakkuda kokkulepitud hulgal tööd pärast muudatuse tegemist. Miinimumtundide suurendamise kokkulepe on siiski igal

¹⁹⁵ *Ibid*, p. 7.1.

¹⁹⁶ *Ibid*, p. 5.2.1.

¹⁹⁷ *Ibid*, p. 5.1.2.

¹⁹⁸ Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours.

¹⁹⁹ Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaan noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022, p. 6.1.2.

juhul tööandja jaoks siduv. Sellest tulenevalt tekib tööandjal kohustus maksta palka ka juhul, kui tal ei ole tööd pakkuda. On pakutud, et kui miinimumtunnid ületavad tegeliku tööjõuvajaduse, siis tööandjal on võimalus jõuda töötajaga miinimumtundide hulga vähendamises kokkuleppele või ühepoolselt töölepingut muuta vastavalt sättele, mis annab tööandjale õiguse mõjuval põhjusel töölepingut, eelkõige majandusliku olukorra raskenemise tõttu, muuta.²⁰⁰ Autor leiab, et Soome töölepingu seaduses sätestatud tööandja kohustus vaadata üle töötaja poolt tehtud töötundide arv on vastavuses töötingimuste direktiivi artikli 11 punktiga b. Soomes sätestatud kord ei võimalda küll automaatselt vaidlustatava eelduse tekkimist minimaalsete tagatud tundidega töölepingu olemasolu kohta vastavalt teatud perioodi kestel töötatud tundide keskmisele arvule. Poolte astumine läbirääkimistesse aitab soodustada kokkuleppe saavutamist võimaliku töölepingu muutmise osas. Kui töötaja ei ole rahul tööandja otsusega, millega ta otsustab lepingut mitte muuta ja töötaja leiab, et otsus ei piisavalt põhjendatud, on tal õigus see vaidlustada. Seega objektiivsete takistuste puudumisel on töötajal siiski võimalik jõuda töötingimuste muutmiseni kokkulepitud tööaja osas.

Kehtivas TLS-is ei ole sätestatud tööandja kohustust teostada ülevaatus töötaja poolt teatava perioodi kestel tehtud töötundide üle, mille keskmise arvu põhjal tuleks suurendada töötajale tagatud tasustatud tunde ehk töölepingus kokkulepitud tööaega. TLS § 1 lõikes 2 on sätestatud üldine eeldus, millal on poolte vahel sõlmitud tööleping. TLS-i selgituste kohaselt on sätte eesmärgiks tuua esile töölepingule iseloomulikud tunnused, et eristada töölepingut teistest lepingutest (nt käsundusleping või töövõtuleping).²⁰¹ TLS § 4 lõike 2 teise lause kohaselt loetakse tööleping sõlmituks, kui töötaja asub tööd tegema, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest. Autori hinnangul ei ole antud sätete alusel võimalik eeldada poolte vahel sõlmitud töölepingu olemasolu, mille osaks on ka muutuvtunni kokkulepe. TLS § 43¹ lõige 3 punkt 1 kohaselt peab kokkuleppe koostamise algatama töötaja kirjalikus vormis. Muutuvtunni kokkulepe ei kehti, kui sätestatud korda ei ole järgitud. Järelikult ei ole TLS-i üldsätete alusel võimalik lugeda poolte vahel muutuvtunni kokkulepet eelduslikult sõlmituks. Seda ka näiteks juhul, kui osalise tööajaga töötaja teeb tööd lisaks kokkulepitud tööajale, kuigi ta ei ole muutuvtunni kokkulepet sõlminud. Seega ei ole TLS-is reguleeritud korda, mille alusel saab eelduslikult lugeda

²⁰⁰ *Ibid*, p. 5.2.1.

²⁰¹ Käärats, E. jt, lk 14.

sõlmituks töölepingut konkreetse minimaalse töötundide arvuga, mis tuleneb kokkulepitud tööaja ja muutuvtundide alusel teatava perioodi kestel keskmiselt töötatud tundide arvust.

Autor leiab, et kehtiv õigus ei sätesta vaidlustatavat eeldust, mille alusel saab lugeda muutuvtunni kokkuleppe korras tehtud töötundide teatava perioodi keskmise tundide arvu töölepingus kokkulepitud tööajaks. Autor on seisukohal, et töötingimuste direktiivi artikli 11 punktist b tulenevat meedet on võimalik rakendada ka muutuvtunni kokkuleppe puhul. Tuginedes Soomes kasutusel olevale ülevaatamise kohustusele, on muutuvtunni kokkuleppe korral mõistlik kasutada 12 kuu pikkust perioodi. See tähendab, et tööandjal on üks kord aastas kohustus vaadata üle muutuvtunni kokkuleppega töötaja töötatud tunnid. Näiteks kui töötaja, kelle osaline tööaeg on 12 tundi nädalas, teeb eelneva 12 kuu jooksul keskmiselt 5 muutuvtundi nädalas, siis suureneb osaline tööaeg 5 tunni võrra nädalas. Seega on töötaja osaline tööaeg järgneva perioodi jooksul 17 tundi nädalas. Töötajale peab jääma õigus keelduda kokkulepitud tööaja muutmisest, mis võimaldab jätkata töötamist varasemalt kehtinud töökorralduse alusel. Eeltoodust lähtuvalt teeb autor ettepaneku täiendada TLS § 43¹ järgmiselt: „Tööandja on kohustatud iga 12 kuu tagant vaatama üle muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötaja poolt tehtud töötunnid. Kui eelneva 12 kuu jooksul töötaja keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku kestel ületab kokkulepitud tööaega, on töötajal õigus nõuda kokkulepitud tööaja suurendamist kuni eelneva perioodi keskmise töötatud tundide arvuni.“

3.4. Üleminek muule töövormile

Töötingimuste direktiivi artikkel 12 lõike 1 kohaselt töötaja, kes on läbinud oma katseaja, kui seda on kohaldatud, ja kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võib taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töötamise vormi, kui see on olemas, ning saab põhjendatud kirjaliku vastuse. Liikmesriigid võivad kehtestada piirangu, kui tihti võib esitada taotlusi. Sama sätte lõike 2 kohaselt annab tööandja põhjendatud kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse esitamist. Kui tööandja on füüsiline isik, mikro-, väike- või keskmise suurusega ettevõtja, võib liikmesriik pikendada vastamise tähtaja kolme kuuni ja lubada vastata suuliselt, kui sama töötaja on esitanud uue samalaadse taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.

Õiguskirjanduses on asunud seisukohale, et üleminek muule töövormile on ebatüüpilise lepinguga töötajale, sh nõudetöölepingu sõlminud töötajale, erilise tähtsusega, kuivõrd see võib tähendada ka üleminekut tavapärasele ehk täistööajaga tähtajatule töösuhtele. Töötaja poolt esitatud taotlus ei pruugi aga olla vastuvõetav tööandjale, kes vajabki töötajat vaid osalise tööajaga või ajutiselt. Tööandja huvides on siiski tagada endale teatav puhver planeerimisvõimaluste osas. Näiteks sõlmides muutuvtunni kokkuleppe töötajaga, et rakendada teda täiendavalt vaid vajadusel.²⁰² Teisalt on leitud, et artikkel 12 on direktiivi kõige laiemal haardega säte, kuivõrd tööandja peab oma vastuses esitama selged ja objektiivsed põhjendused.²⁰³ Lühike, trafaretne ja pealiskaudne vastus tööandjat poolt ei ole piisav vastamiskohustuse täitmiseks. Tööandja vastus peab olema detailne ning selgitama vastava valiku tegemist tinginud asjaolusid.²⁰⁴

Ekspertgrupi hindamise käigus antud tõlgendused on aga tööandja vastuse osas suhteliselt üldised. Hindamise käigus selgitati, et artikkel 12 võimaldab vaid üleminekut muule töövormile. Töötajal peab olema õigus taotleda muutusi muude töötingimuste osas. Näiteks võib töötaja taotleda ka oma tööülesannete muutmist. Rõhutati ka asjaolu, et tööandjal ei ole kohustust taotlust rahuldada.²⁰⁵ Autori hinnangul on, võttes arvesse pakutud tõlgendusi, töötaja jaoks tegemist väga piiratud võimalusega. Taotlusele vastamise osas puuduvad selged kriteeriumid, mille tõttu on töötaja perspektiivist vähetõenäoline saada positiivne vastus töötingimuste muutmise osas. On pakutud, et töötaja võiks keeldumise korral pöörduda näiteks hagiga kohtusse juhul, kui tööandja vastus ei ole piisavalt põhjendatud.²⁰⁶

Hollandi õiguses on töötingimuste direktiivi säte üle võetud paindliku töötamise seaduses.²⁰⁷ Paindliku töötamise seaduse artikkel 2b lõikes 1 on sätestatud töötaja õigus taotleda üleminekut prognoositavamate ja kindlamate töötingimuste töövormi. Tähtaega, mis võib erineda seoses tööandja ettevõtte suurusega, on Hollandis rakendatud direktiivist erinevatel põhimõtetel. Paindliku töötamise seaduse artikli 2b lõike 2 kohaselt, kui tööandjal on 10 või rohkem töötajat, peab ta vastama taotluse esitanud töötajale ühe kuu jooksul. Tööandja, kellel on vähem kui 10 töötajat, võib vastata kolme kuu jooksul. Seega peab ka näiteks

²⁰² Riesenhuber, lk 467.

²⁰³ Bednarowicz (viide 31), lk 619.

²⁰⁴ Georgieu, D. The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. – *European Journal of Industrial Relations* 2022/0, lk 12.

²⁰⁵ Euroopa Komisjon (viide 35), lk 58.

²⁰⁶ *Ibid*, lk 58.

²⁰⁷ Wet Flexibel Werken (Hollandi paindliku töö seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02> (15.03.2023).

füüsiline isik, kes on tööandjaks kümnele töötajale, vastama ühe kuu jooksul. Autori hinnangul on õigusselguse huvides kasutatav lahendus antud määratluse osas tööandjale ja töötajale kindlasti lihtsamini mõistetav. Hollandi õigus on seega töötingimuste direktiiviga vastavuses.

Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 6 lõike 2 kohaselt on võimalik esitada taotlus muule töövormile üleminekuks vaid osalise tööajaga või tähtajalise töölepingu alusel töötaval töötajal. Tööandjal on kohustus esitada põhjendatud vastus vastavalt kokkulepitud tööaja suurendamise või lepingu pikendamise võimaluse kohta. Seega on vastava taotluse esitamine piiratud näiteks muutuvtundidega töölepinguga töötaja jaoks. Autor leiab, et selline piirang on õigustatud, kuivõrd Soomes on muutuvtundidega töölepingu puhul tööandjal kohustus vaadata üle tehtud tööaeg iga 12 kuu tagant.²⁰⁸ Vastavalt töötingimuste direktiivi artikli 12 lõikele 2 on Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 6 lõike 2 kolmanda lause kohaselt ühe kuu pikkune vastamise tähtaeg ette nähtud tööandjale, kellel on üle 250 töötaja. Kuni 250 töötaja korral on vastamiseks aega 3 kuud. Seega on ka Soomes sätestatud tööandjate määratlus vastamise tähtaja pikkuse osas direktiiviga vastavuses, kuivõrd pikem tähtaeg on võimaldatud väiksematele tööandjatele. Järelikult on Soome töölepingu seadus töötingimuste direktiivi artikliga 12 kooskõlas.

TLS § 18¹ lõike 1 kohaselt on töötajal õigus taotleda sobivaid töötingimusi, sh töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga. Töösuhte eripäradest tulenevalt võib sisustada sobivaid töötingimusi ka muul viisil.²⁰⁹ Vastav õigus on tagatud igale töötajatele. Seega on ka muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajal õigus taotleda sobivamaid töötingimusi. Näiteks võib töötaja nõuda võimalusel muutuvtundide arvu muutmist või osalise tööaja suurendamist. Tööandja keeldumise korral peab ta vastama 14 kalendripäeva jooksul kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Seega on TLS-is kehtestatud vastamise tähtaeg lühem, kuivõrd direktiivi artikli 12 lõike 2 kohaselt peab vastav tähtaeg olema üks kalendrikuu. Töötingimuste direktiivi artikli 20 lõike 2 kohaselt on töötaja jaoks direktiivis sätestatud soodsama siseriikliku regulatsiooni kehtestamine lubatud. Eesti õigus ei näe vastamise tähtaja osas ette erisust sõltuvalt tööandja töötajate arvust. Antud erisus on

²⁰⁸ Vt täpsemalt ptk 3.2.

²⁰⁹ Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 521 SE. – <https://www.riigikogu.ee/download/b7a516aa-41ba-40e9-8c27-b8375eed063b> (17.04.2023), lk 10.

töötingimuste direktiivi kohaselt vaid soovituslik. Seega on Eesti õigus töötingimuste direktiivi artikliga 12 vastavuses.

Töölepingu seaduses on sätestatud ka tööandja kohustus teavitada võimalikust üleminekust teisele töövormile. TLS § 28 lõike 9 kohaselt on tööandjal kohustus teavitada tähtajalise töölepinguga töötajaid töökohtadest, kus on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. TLS § 29 lõige 10 sätestab kohustuse teavitada täistööajaga töötajaid võimalusest asuda tööle osalise tööajaga ja vastupidi. Antud sätetest ei tulene, sarnaselt direktiivile, kohustust vastavat töökohta pakkuda. Tööandja ei pea töötajat konkursi toimumisel teavitamiskohustuse tõttu näiteks teavitatud töötajat eelistama või soodustama tema tööle asumist vabale töökohale. Tööandja ei pea töötajat isiklikult teavitama, vaid teavitamiskohustuse täitmiseks on piisav näiteks töökuulutuse avaldamine veebilehel või muus avalikus infokanalis. Oluline on, et töötajal oleks võimalik vastava teabega tutvuda, mistõttu peab tööandja töötajat teabe avaldamisest teavitama.²¹⁰ Kuigi eeltoodud teavitamiskohustused ei tulene töötingimuste direktiivist, on neil artikliga 12 sarnane eesmärk ning seega võivad soodustavad samuti võimalikku üleminekut muule töövormile.

Autor on seisukohal, et TLS on vastavuses töötingimuste direktiivi artikliga 12. TLS § 18¹ sätestab töötaja õiguse taotleda sobivaid töötingimusi ja võimaldab ka muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajal esitada vastava sisuga taotlus. Muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötajal on seega õigus taotleda sobivamaid töötingimusi ja õigus olla teavitatud sobivamatest töötingimustest ilma taotlust esitama. Eeltoodust tulenevalt on kehtiv õigus töötingimuste direktiiviga vastavuses ja lühem vastamise tähtaeg tagab miinimumnõuetest ulatuslikuma kaitstuse.

²¹⁰ Käärats, E. jt, lk 83-84.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele, kas ja kuidas peab kohaldama töötingimuste direktiivis ettenähtud prognoosimatu töökorralduse regulatsiooni muutuvtunni kokkuleppe alusel tekkivale töösuhtele.

Töötingimuste direktiiv on Eesti õiguses üle võetud. TLS-i ei muudetud kõigi täielikult või enamjaolt prognoosimatut töökorraldust puudutavate direktiivi sätete osas. Arvestades töötingimuste direktiivi tõlgendusi ning teiste liikmesriikide regulatsioone töötingimuste direktiivi vastavate sätete osas, tuleb muutuvtunni kokkuleppega töölepingu töökorraldust pidada vähemalt enamjaolt prognoosimatuks. Muutuvtunnid võivad moodustada teatud juhul 40% töötaja võimalikust tööajast, mille tõttu on töökorraldus väga suurel määral prognoosimatu. Töötingimuste direktiivi eesmärgiks on paindlike töösuhete arendamine. Muutuvtunni kokkuleppega töösuhtele peab vastavalt direktiivi põhjendustele kohaldama prognoosimatu töökorralduse sätteid, kuivõrd tegemist on nõudetöölepingutega samalaadse töölepinguga. Töötaja on sellises töösuhtes äärmiselt ebasoodsas olukorras ning direktiivi sätted kohalduvad olenemata tegelikult töötatud tundide arvust. Muutuvtundide osas ei ole töötaja tööaeg kindlaks määratud ning vastav töökorraldus võib kesta nädalaid või kuid, mis on äärmiselt pikk ajaperiood. Töötingimuste direktiivi kohaselt võib liikmesriik kehtestada ka õigusnormi, mis on töötaja suhtes soodsam kui direktiivis sätestatu. Kehtiv regulatsioon vajab seega täiendamist ning muutmist tööandja teavitamiskohustuse ja miinimumnõuete osas, et see täidaks kõiki direktiivist tulenevaid eesmärke.

Kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, peab tööandja töötajat teavitama muuhulgas töögraafiku muutuva olemuse kohta. Eesti õiguses ei täiendatud tööandja teavitamiskohustust, töötingimuste direktiivi ülevõtmisel, antud teabe osas. Seega ei ole kehtiv TLS eeltoodud teavitamiskohustuse osas töötingimuste direktiiviga vastavuses. Muutuvtundide osas ei ole töötajale töö tegemine tagatud ja TLS-i muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni kohaselt peaks tööandja teavitama kirjalikult töötajale muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel, et tema töögraafik on muutuv. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel peab tööandja teavitama töötajat kirjalikus vormis, et töögraafik on muutuv“.

Töötingimuste direktiivi kohaselt peab täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse puhul teavitama töötajale tagatud tasustatud tundide arvu. Tagatud tasustatud tundideks on

prognoosimatu töökorralduse puhul eelkõige miinimum-maksimum tundidega lepingus sätestatud minimaalne kokkulepitud tööaeg. Selle töötaja ulatuses on tööandjal üldjuhul kohustus maksta töötasu. Muutuvtunni kokkulepe sõlmitakse osalise tööajaga töölepingu lisana. Seega on muutuvtunni kokkuleppega töölepingu korral tagatud tasustatud tundideks osalise tööajaga töölepingus kokkulepitud tööaeg, mille eest tööandjal on kohustus maksta tasu. Tööandjal on TLS § 5 lõike 1 punkti 7 kohaselt kohustus teavitada töötajat kokkulepitud tööajast. Seega on töötajal õigus töölepingu sõlmimisel saada teavet tagatud tundide arvu kohta. Järelikult on TLS-i regulatsioon töötingimuste direktiiviga eeltoodud osas vastavuses ning muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni ei ole vajalik täiendada teistkordselt antud teavitamiskohustusega.

Töötingimuste direktiivi kohaselt peab täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorralduse puhul teavitama töötajale tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korra. Tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamise korda tuleb tõlgendada laialt. Tagatud tunde ületava töötaja mõistega on hõlmatud nii miinimumtunde ületav tööaeg kuni maksimumtundide täitumiseni kui ka ületunnid. Muutuvtunni kokkulepe korral makstakse muutuvtundide kui tagatud tundidele lisaks tehtud töö eest töölepingus kokkulepitud töötasu. Vastava töötasu suurusest peab töötajat teavitama osalise tööajaga töölepingu sõlmimisel. Tööandjal on TLS § 5 lõike 1 punkti 13 kohaselt kohustus teavitada töötajat ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast, mis peab eelduslikult samuti sisalduma osalise tööajaga lepingus. Siiski on muutuvtunnid kokkulepitud tööajast eraldiseisvad, mille tõttu on selguse huvides mõistlik teavitada töötajale muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel, et muutuvtundide eest makstakse töölepingus kokkulepitud töötasu. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel teavitab tööandja töötajale, et muutuvtunnid on tasustatud vastavalt kokkulepitud töötasumäärale“.

Direktiivi kohaselt on tööandjal kohustus teavitada töötajat ka kokkulepitud viitekellaegadest ja –päevadest. Kokkulepitud viiteajavahemikud peavad katma mõistliku osa nädalast, et töötajale oleks tagatud iganädalane ja –päevane puhkeaeg. Peamine eesmärk on piirata töötaja kättesaadavust tööandja jaoks, et töötaja saaks kasutada vaba aega ilma takistusteta ning planeerida töövälisest aega oma muudest eraelulistest kohustustest lähtuvalt. Samuti tagab see näiteks osalise tööajaga töötajale suurema võimaluse asuda tööle teise tööandja juures mõnel muul ametikohal. Muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel ei pea pooled kokku leppima viitekellaegasid ja –päevasid ning tööandjal puudub kohustus töötajat

viiteajavahemikest teavitada. Konkreetsete viiteajavahemike kindlaksmääramine võimaldaks töötajal anda eelneva nõusoleku teatud ajaperioodide osas muutuvtundide alusel töö tegemiseks. Selline täiendus tagaks suurema ettenähtavuse töökorralduse osas ning ühtlasi lihtsustab ka muutuvtundide alusel tööle asumist, kuivõrd puudub vajadus anda igakordne nõusolek muutuvtundide alusel töötamise osas. Viiteajavahemikest erineval ajahetkel tehtavate muutuvtundide kohta on töötajal vaja siiski anda igakordselt nõutud vormis nõusolek. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS § 43¹ järgneva lõikega: „Tööandja teavitab muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel töötajat kokkulepitud viitekellaegadest ja –päevadest.“

Direktiivi kohaselt on tööandjal kohustus teavitada töötajale mõistlik etteteatamisaeg töötaja tööle kutsumiseks. Etteteatamisaja pikkuse osas puuduvad direktiivis täpsed suunised. Direktiivis on märgitud, et etteteatamisaeg võib varieeruda valdkonniti, mistõttu ei pea see kõikide juhtudel olema sama pikk. TLS-i kohaselt peab tööandja muutuvtundide alusel töö tegemise vajadusest ette teatama vähemalt 24 tundi. Autori ettepaneku kohaselt on mõistlik etteteatamisaega pikendada, et töötajal oleks võimalik suuremal määral planeerida oma vaba aega või töötamist teisel töökohal. Maksimaalse etteteatamisaja pikendamine 4 päevani tagab töötajale suurema ettenähtavuse töökorralduse osas. Pooltele peab seejuures võimaldama etteteatamisaja lühendamist kuni 24 tunnini. Sõltuvalt töö iseloomust ning tööandja vajadustest saab etteteatamisaja lühendamises kokku leppida, mis annab ka töötajale õiguse kaasa rääkida oma tööaja korraldamisel. Etteteatamisaja pikkuse peab töötajale teatavaks tegema muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Autor teeb ettepaneku muuta TLS § 43¹ lõiget 5 järgmiselt: „Tööandja teavitab töötajat etteteatamisaja pikkusest muutuvtunni kokkuleppe sõlmimisel. Tööandja teatab töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest 4 päeva ette. Poolte kokkuleppel on võimalik etteteatamisaega lühendada kuni 24 tunnini.“

Töötingimuste direktiivis on reguleeritud eeldused, mis peavad olema täidetud, et tööandjal oleks õigus kohustada töötajat tööülesannet täitma. Tööandja poolt pakutud töö tegemine peab toimuma kokkulepitud viitekellaegade ja –päevade raames ning järgida tuleb seejuures mõistlikku etteteatamisaega. Mõlemad eeldused peavad olema kumulatiivselt täidetud, et töötajal oleks kohustus tööd teha. TLS-i kohaselt peab töötaja igakordselt kinnitama muutuvtundide alusel töö tegemist. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS §-i 43¹ järgmiselt: „Tööandjal on õigus kohustada töötajat muutuvtundide alusel tööle ilma töötaja

täiendava nõusolekuta, kui tööülesande täitmine leiab aset kokkulepitud viitekellaegade ja –päevade raames ning tööandja on järginud töötaja teavitamisel käesolevas paragrahvis sätestatud etteteatamisaega.“ Kui viitekellaegades ja –päevades kokku ei lepita, peab töötaja andma iga kord eraldi nõusoleku nagu on sätestatud kehtivas regulatsioonis. Selline lahendus võimaldab alternatiivse viisi muutuvtundide alusel töötamisega nõustumiseks.

Töötingimuste direktiivi kohaselt peab töötajal olema õigus keelduda tööülesande täitmisest, kui tööandja ei ole töötajale teavitanud tööülesande täitmisest nõuetekohaselt. See tähendab, et tööandja ei ole järginud kokkulepitud viitekellaegasid ja –päevasid või mõistlikku etteteatamisaega. Kui tööandja ei ole toiminud nõuetekohaselt, peab töötajal olema siiski võimalik vabatahtlikult tööle asuda. Tööülesande täitmisest keeldumine ei tohi töötajale kaasa tuua negatiivset tagajärge nagu lepingu ülesütlemine. Keeldumisest hoolimata peab töötaja ka edaspidi pakkuma töötajale töö tegemist. TLS sätestab töötajale õiguse keelduda muutuvtundide alusel töötamisest. Töötaja võib muutuvtundide alusel töötamisest keelduda ka juhul, kui tööandja on järginud sätestatud etteteatamisaega. Õigus keelduda on piiratud juhul, kui töötaja on andnud kinnituse nõuetekohases vormis muutuvtundide alusel töötamise kohta. Sellisel juhul on üldiselt võimalik vaid poolte kokkuleppel muutuvtundide alusel töötamisest loobuda. TLS §-s 19 toodud erandlike aluste esinemisel on töötajal ühepoolset õigus keelduda töö tegemisest. Antud erandlik asjaolu peab takistama töö tegemist planeeritud muutuvtundide ajal. Seega on muutuvtunni kokkuleppe regulatsioon töötaja õiguse osas keelduda tööülesande täitmisest töötingimuste direktiiviga vastavuses.

Tööülesande tühistamisel tööandja poolt peab töötajal olema õigus saada õiglast hüvitist, kui tühistamine leiab aset pärast sätestatud tühistamise aega. Töötajale makstav hüvitis peab katma sissetuleku kaotuse, mis tuleneb töö tühistamisest. Õiguskirjanduses on leitud, et töötajale makstav hüvitis peab vastama tühistatud tööülesande eest muidu makstavale töötasule. Muutuvtunni kokkuleppe regulatsioonis ei ole sätestatud töötaja õigust nõuda hüvitist, kui tööandja tühistab tööülesande muutuvtundide alusel. TLS § 35 alusel töötajal võimalik nõuda hüvitist töö mitteandmise korral. Hüvitise suurus on kehtiva õiguse kohaselt vastavuses töötaja keskmise töötasuga. Keskmise töötasu arvestamisel võetakse aluseks kõik tasukomponendid. See tähendab, et töötaja hüvitis võib olla teatud juhtudel direktiivis sätestatust suurem, kui töötajale on makstud ületunnitöötasu või muud kokkulepitud lisatasu. Seega tagab TLS-i regulatsioon töötajale soodsama kaitse. Seejuures ei pea autor vajalikuks sätestada tühistamise aega, sest TLS-i kohaselt on töötajale tagatud direktiiviga ettenähtust

soodsam kaitse. Kui tööandja ei anna töötajale tööd juba kokku lepitud muutuvtundide ulatuses, on töötajal üldjuhul õigus keskmisele töötasule lubatud muutuvtundide eest. Töö mitteandmisega kaasneva keskmise töötasu maksmise kohustus ei sõltu muutuvtundide tühistamise ajahetkest.

Töötingimuste direktiivis on sätestatud meetmed prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks. Nõude- või samalaadsete töölepingute puhul on kohustus võtta kasutusele tõhusad piirangud nende kasutamise kuritarvitamise vältimiseks. Töötajal peab olema muuhulgas õigus nõuda üleminekut muule töövormile. TLS-is ei ole reguleeritud nõudetöölepinguid. Autori hinnangul on muutuvtunni kokkuleppega töölepingu puhul tegemist nõudetööle samalaadse töölepinguga, sest kokkuleppe sõlmimisega töötaja tööaja maht suureneb ning tal puudub ettenähtavus muutuvtundide tegemise osas. Seega on meetmete rakendamine muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni puhul relevantne.

Direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid, kes lubavad nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamist, võtma kasutusele ühe või mitu meetet nende lepingute kuritarvituste vältimiseks. Ühe meetmena on direktiivis sätestatud piirang prognoosimatu töökorraldusega töösuhete kasutusele ja kestusele. Direktiivis ei ole toodud kindlaid suuniseid vastava piirangu sisu osas. Liikmesriigid said direktiivi ülevõtmisel otsustada meetme täpse sisu ja ulatuse üle. TLS-is on kehtestatud muutuvtunni kokkuleppe kasutamisele mitu piirangut. Näiteks saab kokku leppida vaid kuni 8 muutuvtunni tegemise ulatuses seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning muutuvtunni kokkulepet ei või sõlmida rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest. Antud piirangute rikkumisel ei ole muutuvtunni kokkuleppe kehtiv. Muutuvtunni kokkuleppe kasutamine on kehtivas õiguses ulatuslikult piiratud ning kokkuleppe sõlmimisel on pooltel äärmiselt vähe võimalusi muutuvtundidega seonduvaid töötingimusi vabalt muuta. Seega ei ole vajalik täiendavate piirangute kehtestamine muutuvtunni kokkuleppe kasutusele või kestusele.

Direktiivi kohaselt on ühe kuritarvitamise vältimise meetmena sätestatud minimaalse töötundide arvuga töölepingu olemasolu vaidlustatav eeldus. Minimaalse tagatud tundide arvu peab moodustama teatava eelneva perioodi kestel tehtud töötundide keskmine arv. TLS ei sätesta muutuvtunni kokkuleppe puhul minimaalse tagatud tundide arvuga töölepingu olemasolu eeldust, kus miinimumtunnid moodustuvad teatud eelneva perioodi keskmiste töötundide alusel. Siiski on võimalik antud meetet kohaldada ka muutuvtunni kokkulepetele. Eelneva 12 kuu jooksul tehtud keskmise töötundide arvu alusel suureneks

kokkulepitud osaline tööaeg vastavalt. Töötajal peab säilima õigus jätkata töötamist varasema tööajakorralduse alusel. Autor ettepaneku täiendada TLS § 43¹ järgmiselt: „Tööandja on kohustatud iga 12 kuu tagant vaatama üle muutuvtunni kokkuleppe sõlminud töötaja poolt tehtud töötunnid. Kui eelneva 12 kuu jooksul töötaja keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku kestel ületab kokkulepitud tööaega, on töötajal õigus nõuda kokkulepitud tööaja suurendamist kuni eelneva perioodi keskmise töötatud tundide arvuni.“

Direktiivi kohaselt peab töötajal olema õigus taotleda üleminekut prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töövormile. Tööandjal on kohustus vastata töötaja taotlusele kindla tähtaja jooksul, mille pikkus võib sõltuda töötajate arvust. Taotlus ei pea olema suunatud senise töövormi asemel teises vormis tööle asumisele. Töötaja võib muuhulgas taotleda muid töötingimusi. Tööandja ei ole seejuures kohustatud töötaja taotlust rahuldama, mis muudab taotluse esitanud töötaja väljavaated paremate töötingimuste osas ebakindlaks. Tegemist ei ole seega olulist mõju omava tagatisega töötaja jaoks. Objektivsete ja asjakohaste põhjenduste alusel on tööandjal õigus keelduda sobivamate töötingimuste pakkumisest töötajale. TLS § 18¹ alusel on tagatud töötajale õigus nõuda soodsamaid töötingimusi. Arvestades taotluse sisu laia tõlgendamist võib töötaja taotleda muutusi ka muutuvtunni kokkuleppe tingimuste osas. Eestis on lühendatud tööandja vastamise tähtaega, mis on 14 päeva võrreldes direktiivis sätestatud 1 kuu pikkuse ajaga. Seega on töötaja taotlusele tagatud vastus oluliselt lühema aja jooksul, mis võimaldab näiteks kiiremini asuda uut töökohta otsima. Järelikult on TLS töötingimuste direktiivi artikliga 12 vastavuses ja lühendatud vastamise tähtaeg on töötaja jaoks direktiivis sätestatust soodsam.

SUMMARY

COMPLIANCE OF THE VARIABLE HOURS AGREEMENT REGULATION WITH THE EUROPEAN UNION UNPREDICTABLE WORK PATTERN PROVISIONS

Flexible forms of employment are being used in many European Union (hereinafter EU) member states. The notion of the forms of employment is not uniform among all member states meaning that employees are not treated equally, which causes precariousness for flexible workers. On 20 June 2019 the European Parliament and the Council adopted a directive on transparent and predictable working conditions in the EU (hereinafter Working Conditions Directive). The Directive aims to assure predictable working conditions for all EU workers. The Directive included provisions regarding entirely or mostly unpredictable work patterns. It has been stated that employees in flexible work arrangements would benefit the most from these provisions.

At the end of 2021 in the Estonian Employment Contracts Act (hereinafter ECA) was adopted the variable hours agreement regulation. The aim of the regulation is to provide a flexible way to work extra hours and reduce the amount of undeclared work, by concluding an additional agreement with a part-time employee. Although employees with variable hours agreements probably could benefit from the new provisions of the Working Conditions Directive, those provisions were not transposed with the amendments to the ECA.

The aim of this Master's thesis is to answer the question of whether and what changes have to be made to the variable hours agreement regulation to assure conformity with the EU unpredictable work pattern provisions prescribed in the Working Conditions Directive.

The Working Conditions Directive introduced a new employer obligation to provide certain information depending on the predictability of the work pattern. The author finds that an employment contract with a variable hours agreement makes the work pattern at least mostly unpredictable in terms of the Directive due to the uncertainty of possibly working under variable hours. The Directive aims to provide employees with flexible work patterns more predictability. An employment contract with a variable hours agreement should be considered as a similar contract to on-demand work. The number of variable hours forms in certain cases a large proportion of the employee's working hours. The duration of the agreement may last for weeks or even months and therefore the work pattern is considered mostly unpredictable. According to the above-mentioned reasons, the author finds that the

provisions regarding unpredictable work patterns apply to employment contracts with a variable hours agreement.

The Directive prescribes the employer's obligation to provide information that the work schedule is variable. The ECA does not regulate forms of employment where the working hours of the employee are variable. If a variable hours agreement is concluded, the work schedule is variable in the extent of the variable hours as the employee is called to work depending on the employer's demand. Therefore the author proposes to add the following provision to § 43¹ of the ECA: „When concluding the variable hours agreement, the employer has to inform the employee that the work schedule is variable“.

The employer is also obligated to provide information about the number of guaranteed paid hours. For an employee with a variable hours agreement guaranteed paid hours are the hours performed under the part-time employment contract. According to § 5 of the ECA, the employee is provided with this information when entering into an employment contract. Therefore the ECA does not have to be amended regarding the obligation to provide the number of guaranteed hours when concluding a variable hours agreement.

In addition, the employer has to inform the employee about the remuneration for work performed in addition to the guaranteed hours. Regarding the variable hours agreement, this involves the pay for variable hours and overtime. The wages for variable hours is equal to the agreed remuneration in the part-time employment contract. For reasons of clarity, the author suggests that the employer has to inform the employee of the above-mentioned remuneration regulation when concluding the variable hours agreement. As overtime work is also performed under the part-time employment contract, the employer is obligated to provide the information regarding overtime work under § 5 of the ECA. Therefore the author proposes to add the following provision to § 43¹ of the ECA: „When concluding the variable hours agreement, the employer has to inform the employee that the remuneration for variable hours is equal to the remuneration agreed upon in the employment contract“.

The Working Conditions Directive states that the employee shall be informed of the reference hours and days, during which the employee may be required to work. The reference hours and days must be in accordance with rest time regulations and may cover a reasonable proportion of the week. Upon concluding a variable hours agreement the parties are not obligated to agree on reference hours and days. Reference hours and days would allow the

employee to give consent to work under variable hours within the reference period. Therefore separate consent for every occasion would not be needed considering that the work assignment takes place during the reference period. The author proposes to add the following provision to § 43¹ of the ECA: „The employer provides information regarding agreed reference hours and days upon concluding the variable hours agreement“.

The employer has to inform the worker of the reasonable minimum notice period that the employee is entitled to before the start of a work assignment. The length of the minimum notice period may depend on the nature of work. Paragraph 43¹ section 5 of the ECA states that the minimum notice period before the start of working under variable hours must be at least 24 hours. The author finds that the notice period should be lengthened to 4 days. This would ensure that the employee can plan their other activities for example working for another employer or planning their free time. By agreement, the parties should have the right to shorten the notice period to 24 hours. The author proposes to amend § 43¹ section 5 of the ECA in the following way: „The employer must provide information about the length of the reasonable notice period when concluding a variable hours agreement. The employer must inform the employee of the need to work under variable hours at least 4 days in advance. By agreement of the parties, the minimum notice period may be shortened to 24 hours“.

The Directive regulates that the employer may require the employee to perform work when the work assignment takes place between predetermined reference hours and days and the employee is informed of the assignment within a reasonable notice period. The employer may require the employee to perform work when both prerequisites are fulfilled cumulatively. The employee with a variable hours agreement has to provide a confirmation to work under variable hours for every separate work assignment. The author proposes to add the following provision to § 43¹ of the ECA: „The employer may require the employee to perform work under variable hours when the work assignment takes place within agreed reference hours and days and the employee is informed in accordance with the minimum notice period“. This provides the employee an alternative method of confirmation for working under variable hours.

The Working Condition Directive states that the employee shall have the right to refuse a work assignment without adverse consequences when the work assigned does not take place within reference hours and days or the employee is not informed within the reasonable notice period. The employee shall still have the right to accept the work assignment voluntarily if

either of the requirements is not fulfilled. Paragraph 43¹ section 4 of the ECA states the employee has the right to always refuse working variable hours. After having agreed to work under variable hours, the working assignment can be cancelled by agreement between both parties. According to § 19 of the ECA, the employee with a variable hours agreement has the right to refuse to perform work under certain circumstances like attending reserve service or being temporarily incapacitated. Therefore the variable hours agreement regulation is in compliance with the Directive regarding the right to refuse a work assignment.

The employer has to pay compensation to the employee in case of cancelling a work assignment. The compensation has to be equivalent to the amount of pay that the employee would have received if the work assignment would not have been cancelled. General provisions of the ECA provide the right to receive average wages in case the employer has not provided the employee with work. Under this provision, the employee is entitled to compensation of at least the amount required according to the Working Conditions Directive. Overtime and other additional pay are taken into account for the calculation of average wages meaning that the employee can receive greater pay than regularly. The ECA does not provide a deadline for cancelling a work assignment. The employee is always entitled to compensation when the employer does not provide work under variable hours accepted by the employer. The right to compensation is not dependant of a cancellation deadline. Therefore the ECA is in compliance with the Directive and provides the employee with a more favourable guarantee.

The Working Conditions Directive stipulates several measures to prevent abusive practices for employment contracts with unpredictable work patterns. Firstly it is stated that member states which allow on-demand or similar employment contracts must take measures to prevent abusive practices regarding such contracts. Secondly the employee must have the right to transition to another form of employment. An employment contract with a variable hours agreement is not an on-demand employment contract. The variable hours agreement changes the amount working hours and work under variable hours is not certainly predictable for the employee. Therefore the author finds that an employment contract with a variable hours agreement is similar to on-demand employment contracts and adopting preventive measures has to be considered.

The Directive prescribes that, in case the member state allows the use of on-demand or similar employment contracts, the member state shall introduce limitations to the use and

duration of on-demand or similar employment contracts. Member states have the right to decide on the content of such limitations. The Estonian variable hours agreement regulation includes several limitations to the use of variable hours agreements. The agreement can be concluded only in the retail sector, the number of agreements concluded by the employer is limited according to the number of total employees and the wage of the employee must be at least 1.2 times the minimum hourly wage. The author concludes that the use of variable hours agreement is very limited and no additional limitations are needed.

In addition, the Directive states as an alternative measure a rebuttable presumption of the existence of an employment contract with a minimum number of paid hours. The minimum hours are determined based on the average hours worked during a certain period. In Estonia, for an employee with a variable hours agreement, this measure could result in an increase in their guaranteed working hours by the amount of average variable hours worked during a certain period. The employer would be obligated to review the average hours worked during the last 12 months and upon the employee's request increase the number of guaranteed hours in the part-time employment contract would be increased. The author proposes to add the following provision to § 43¹ of the ECA: „The employer is obligated after every 12 months to review the hours worked by the employee with a variable hours agreement. If the average hours worked during the last 12 months exceed the number of guaranteed hours, the employee has the right to request the increase of the number of guaranteed hours up to the number of average hours worked during the given period“.

In addition, the Directive regulates the employee's right to request a form of employment with more predictable and secure working conditions. The employer has to provide the employee with a written reply regarding the possibility of such changes within one month. The request may concern transitioning to another form of work or changing the working conditions of the present of employment. The provision regarding this right was transposed in § 18¹ of the ECA as a result of the transposition of the Working Conditions Directive. Under this provision, the employee has the above-mentioned. An employee with variable hours agreement has the right to request a transition to a more predictable and secure form of employment. In the ECA the deadline for the employer's written reply has been shortened to 14 days. This means that the employee is in a more favorable position than prescribed by the Directive. Therefore the variable hours agreement regulation conforms with the Directive in this regard and no amendments are needed.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aloisi, A., De Stefano, V. Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. – Bellace, J. R., ter Haar, B. (ed.). Forthcoming, Labour, Business and Human Rights Law. Edward Elgar Publishing. – <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3125866> (17.03.2023).
2. Barentsen, B. New Forms of Employment in the Netherlands. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016.
3. Bednarowicz, B. Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. – Industrial Law Journal Vol. 48 2019/4.
4. Bednarowicz, B. The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection. – European Journal of Social Security 2020/22.
5. Biletta, I., Cerf, C. Eurofound. Work on demand: Recurrence, effects and challenges. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf (17.03.2023).
6. Blyton, P. Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol. 27 2011/2.
7. Broughton, A. jt. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Study. European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 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) (17.03.2023).
8. Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 103. Geneva, 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf (03.02.2023).
9. Campbell, I. ILO. On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia. Conditions of Work and Employment Series No. 102, 2018. –

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626406.pdf (10.03.2023).
10. Campbell, I. Working-time flexibility: diversification and the rise of fragmented time systems. – <https://doi.org/10.7765/9781526125972.00013> (17.03.2023).
 11. Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. Oxford: Oxford University Press 2016.
 12. Deakin, S. New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016.
 13. De Stefano, V. Casual Work beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualisation of the European Workforce – and What to Do about It. – European Labour Law Journal 2016/3.
 14. Dil, R. J. A minimum of 3 hours of wage payment in the event of on-call contracts. – CMS Newsflash Employment & Pensions 2013/4. – <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2fd138de-3701-42d2-ab4a-0d09fbd00df6> (17.03.2023).
 15. Eleveld, A. Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands. – European Labour Law Journal 2022/3.
 16. Eurofound. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Research report. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf (03.03.2023).
 17. Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon. ETUC position on the draft Transparent and Predictable Working Conditions Directive. 2018. – https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_on_the_draft_transparent_and_predictable_working_conditions_directive_updated.pdf (17.03.2023).
 18. 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. Brussels, 2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478> (17.03.2023).
 19. Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Brüssel, 2017.

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (17.03.2023).
20. Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste sammas. 2017. – https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf (17.03.2023).
21. Euroopa Komisjon. Commission Staff Working Document. REFIT Evaluation of the „Written Statement Directive“ (Directive 91/533/EEC). Brussels, 2017. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en> (17.03.2023).
22. Euroopa Komisjon. Report Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10060> (17.03.2023).
23. Euroopa Komisjon. Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights. Brussels, 2017. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18309&langId=en> (17.03.2023).
24. Euroopa Parlament. Euroopa Parlamendi 4. juuli 2017. aasta resolutsioon töötajate ja ebakindlate töösuhete kohta. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0290&from=SV> (15.03.2023).
25. Georgieu, D. The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. – European Journal of Industrial Relations 2022/0.
26. Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. – European Labour Law Journal 2021/2.
27. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäätämiseksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 158/2018. – https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_158+2018.aspx (17.03.2023).
28. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. HE 60/2022. –

- https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_60+2022.aspx
(17.03.2023).
29. Havia, S., Karanen, N., Pynttari, T. Employment and Employee Benefits in Finland: Overview. – [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3587?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3587?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)
(17.03.2023).
30. Hirsiniemi, A. Legislative reforms this autumn – variable working hours and family leaves. 04.01.2023. – <https://www.tek.fi/en/news-blogs/legislative-reforms-this-autumn-variable-working-hours-and-family-leaves> (27.01.2023).
31. ILO. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva, 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (17.03.2023).
32. ILO. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. Geneva, 2019. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (17.03.2023).
33. Jacobs, A. T. J. M. Labour Law in The Netherlands. The Hague: Kluwer Law International, 2004.
34. Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2021. – <https://www.sm.ee/media/1908/download>
(17.03.2023).
35. Mandl, I. jt. Eurofound. New forms of employment. Research report. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (17.03.2023).
36. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. New Working Time Act in a nutshell. The new Working Time Act (872/2019) entered into force on 1 January 2020. – <https://tem.fi/en/new-working-time-act-in-a-nutshell> (16.03.2023).
37. Netherlands Enterprise Agency. On-call employees. – https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/?gclid=EAIaIQobChMImrGl7KWU7gIVrPjVCh3CQQZmEAAAYASA_AEgIgk_D_BwE (25.04.2023).

38. Occupational Safety and Health Administration in Finland. Additional work and overtime. – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime> (17.03.2023).
39. Occupational Safety and Health Administration in Finland. Variable working hours. 2022. – <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/variable> (17.03.2023).
40. Riesenhuber, K. European Employment Law. A Systematic Exposition. 2nd edition. Cambridge: Intersentia Ltd 2021.
41. Rästas, M. Tööaja paindlikkuse suurendamine muutuvtunni kokkuleppe kaudu. Magistritöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2022.
42. Sotsiaalministeerium. Muutuvtunni kokkuleppeid puudutavad küsimused. Kaupmeeste Liidu infopäev 11.06.2021. – https://kaupmeesteliit.ee/wp-content/uploads/2021/10/Muutuvtunnilepingud_KKK_18.06.21.pdf (17.03.2023).
43. Toumieux, C. Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. – Blanpain, R., Hendrickx, F. (ed.). New Forms of Employment in Europe. The Netherlands: Kluwer Law International B. V. 2016.
44. Tweede Kamer der Staten-Generaal. Act implementing EU directive on transparent and predictable employment conditions. Explanatory Memorandum. 35962 No. 3. – <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35962-3.html> (16.03.2023).
45. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/a190b915-9b97-491f-ad3c-bf62e1c0dcf1> (17.04.2023).
46. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Hea tahte kokkulepe muutuvtunni kokkulepete piloodi elluviimiseks. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/8e087120-8d92-480d-bf44-84fdded2c5ac> (17.04.2023).
47. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirja lisa 2. Kooskõlastustabel. 403 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/download/daf9ab00-2943-4065-9070-ed4dd8dc8afd> (17.04.2023).
48. Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. 521 SE. – <https://www.riigikogu.ee/download/b7a516aa-41ba-40e9-8c27-b8375eed063b> (17.04.2023).

49. Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde lisa 1. Vastavustabel. 521 SE. – <https://www.riigikogu.ee/download/28d60f52-4b77-4c4f-a738-804a05987e93> (17.04.2023).
50. Vallistu, J. jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“. Lõpparuanne. Technopolis group ja RAKE, 2017. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium kontaktid/Uuringu ja analuusid/Toovaldkond/tuleviku too - uued suunad ja lahendused l6pparuanne.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf) (02.03.2023).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

51. 14. oktoobri 1991. aasta Euroopa Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. – ELT L 288, lk 32-35.
52. 28. juuni 1999. aasta Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. – ELT L 175, lk 43-48.
53. 4. novembri 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9-19.
54. 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186, lk 105-121.
55. Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Hollandi tsiviilseadustik). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2023-02-18> (15.03.2023).
56. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 326 lk 391-407.
57. Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. – ELT C 326, lk 1-390.
58. Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord. – RT I, 18.07.2015, 4.
59. Töölepingu seadus. – RT I, 07.03.2023, 49.
60. Töölepingu seaduse ja maksukorralduse seaduse muutmise seadus. – RT I, 11.12.2021, 1.
61. Töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. – RT I, 30.04.2022, 1.
62. Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 13.12.2022, 33.
63. Työaikalaki 5.7.2019/872 (Soome tööaja seadus). – <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#a8.7.2022-746> (15.03.2023).
64. Työsopimuslaki 26.1.2001/55 (Soome töölepingu seadus). – <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (15.03.2023).
65. Võlaõigusseadus. – RT I, 02.12.2022, 7.
66. Wet Flexibel Werken (Hollandi paindliku töö seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02> (15.03.2023).
67. Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Hollandi paindlikkuse ja turvalisuse seadus). – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/2006-12-20> (15.03.2023).

68. Wet Werk en Zekerheid (Hollandi töö ja turvalisuse seadus). –
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0035254/2020-01-01> (15.03.2023).

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

69. EKo C-692/19, *B versus Yodel Delivery Network Ltd*, ECLI:EU:C:2020:288.