

Muutvtunnikokkuleppeid puudutavad küsimused

Vastused on koostatud kirjalikult või antud suuliselt Sotsiaalministeeriumi poolt 11.06.2021 toimunud Kaupmeeste Liidu infopäeva raames.

- 1. Kas 1,2 kordne töötasu alammäär peab olema konkreetse 700 eurose põhipalgana fikseeritud või see võib ka kujuneda erinevatest tasude osadest? Näiteks kui töötaja töötasu koosneb kahest tasu komponendist – üks osa on fikseeritult näiteks 600 ja teine osa lisandub vastavalt müügile. Kas siis võiks olla fikseeritud 600, lisandub müügilt protsent ja kui müügilt tulev osa on alla 100, siis garanteerime müügilt tuleva osa kohta nõ alampiiri 100?**

Täpsustaksime kõigepealt, et muutvtunnikokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga, kelle tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär – seega ei pea olema tagatud, et inimese keskmine sissetulek kuus peab olema 700 eurot, vaid tagatud peab olema kehtiva aasta 1,2-kordne tunnitasu alammäär. 2021. aastal on tunnitasu alammäär 3,48 eurot, mis tähendab, et töötaja tunnitasu peab olema vähemalt 4,18 eurot (ehk 1,2-kordne tunnitasu), et sõlmida muutvtunnikokkulepe.

Töötasu võib koosneda erinevatest töötasu komponentidest, kuid peab olema kindlus, et 1,2-kordne tunnitasu alammäära nõue on täidetud ja töötajat on selgelt teavitatud tema töötasu suurusel. Kui lisatasude lõikes ei ole tehtud töötundide eest kalendrikuus tagatud 1,2-kordne tunnitasu alammäär, tuleb tööandjal puudujääv osa kompenseerida. Seetõttu soovitame, et kui tööandja töötasu süsteem koosneb erinevatest komponentidest, tuleks töölepingusse selgelt sätestada, et „Töötajale tagatakse tunnitasu vähemalt 1,2-kordne Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud tunnitasu alammäär“.

- 2. Kuidas 17,5% töötajatest leitakse? Kas nt lapsehoolduspuhkusel/sõjaväes olijad arvestatakse sisse?**

Töötajate osakaal leitakse kõikidest ettevõttes töötavatest töötajatest, kes on töötamise registrisse kantud. See tähendab, et lapsehoolduspuhkusel, sõjaväes olijad arvestatakse 17,5% sisse.

- 3. Muutvlepingute sõlmimisel on tähtis jälgida osakaalu, kui palju on sellised lepinguga töötajaid kollektiivis. Juhul kui töötajad lahkuvad ootamatult ja personali koosseis muutub, kas on kohustus koheselt lõpetada teatud arv muutvtunni lepinguid? Kuidas teha valik, kellele jääb leping, kellele mitte, et ei tekiks töötajate ebaõiglast kohtlemist?**

Kui tööandja sõlmib muutvtunnikokkuleppe, ei tohi sellel ajahetkel töötajate arv, kellega vastav kokkulepe on sõlmitud, ületada 17,5% osakaalu. Samas kui töötajate koosseis pärast kokkulepete sõlmimist muutub, näiteks keegi lahkub töölt, ei pea osakaalu jätkuvaks tagamiseks töötajaga muutvtunnikokkulepet tühistama. Töötaja muutvtundide kokkulepe ei saa sõltuda sellest, kas keegi lahkub töölt. Selline olukord võiks kaasa tuua pidevaid muudatusi töötajate töölepingutes ja tekitaks seetõttu töötajas ebakindlust. Seetõttu lähtutakse siinkohal muutvtunnikokkuleppe sõlmimise hetkest, mille saab järelevalve

osutamiseks TÖR-is järele kontrollida. Samas iga kord, kui tööandja sõlmib uue muutuvtunnikokkuleppe, tuleb tööandjal arvestada selle hetke töötajate arvuga ning kokkuleppeid ei tohi sõlmida rohkem kui 17,5%-ga oma töötajatest.

4. Kas tegemist on töölepingu vormiga või eraldi lepingu vormiga?

Muutuvtunnikokkulepe peab olema töölepingu poolte vaheline kokkulepe. Muutuvtunnikokkulepe ei ole eraldi lepingu liik, vaid tegu on tavalise kokkuleppega töötaja ja tööandja vahel (nagu konkurentsipiirangu kokkulepe, koolituskulude hüvitamise kokkulepe, kokkulepe summeeritud tööaja kasutamises jne).

Muutuvtunnid võib kokku leppida nii töölepingus kui ka selle lisas. Oluline on, et kokkulepe oleks kirjalikus vormis. Seega saab tööandja otsustada, kuidas on talle mugavam kokkulepe vormistada.

5. Kuidas toimub muutuvtundide kokkuleppimine töölepingus?

Järgnevalt toome näidise, kuidas võiks muutuvtunnikokkulepe kajastuda töölepingus. Sooviksime siinkohal aga kindlasti veel toonitada, et initsiatiiv muutuvtunnikokkuleppe sõlmimiseks peab tulema töötajalt, kirjalikult.

Töölepingus peab olema jätkuvalt kirjas kokkulepitud tööaeg, mis tuleb tööandjal töötajale tagada. Muutuvtunnikokkuleppe võimalik näidis:

MUUTUVTUNNIKOKKULEPE

Pooled on kokku leppinud, et töötaja on lisaks kokkulepitud tööajale nõus tegema (vt *küsimus nr 9 juures toodud tabel*) tundi tööd seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (muutuvtunnid). Kokkulepitud tööaeg ja muutuvtunnid kokku ei tohi ületada täistööaega.

Tööandja peab töötaja muutuvtundide üle eraldi arvestust.

Tööandja teatab töötajale muutuvtundide alusel töötamise vajadusest vähemalt 24 tundi ette.

Töötajal on õigus muutuvtundide tegemisest keelduda. Muutuvtundidega nõustumist kinnitab töötaja iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Muutuvtunnikokkulepe kehtib kuni [*siia kuupäev, mis haakub seaduse kehtivusajaga või kui tööandja soovib alguses väiksema perioodi jooksul kokkuleppe sõlmida, võib märkida ka lühema perioodi*].

Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud muutuvtundide summeerimises, siis võiks olla kokkuleppes ka järgnev:

Muutuvtunde summeeritakse sarnaselt töötaja kokkulepitud tööajale. Tööandja märgib muutuvtunnid tööajakavas selgelt eristatavalt.

Tööajakavaväliselt muutuvtundide alusel töötamise vajadusest peab tööandja teatama töötajale ette vähemalt 24 tundi.

Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja ületunnid.

6. Kas antud juhul tekib töötajatel ka õigus puhkustele ja kuidas täpsemalt?

Muutuvtunnikokkulepete sõlmimine ei muuda puhkuseõigust. Selliste kokkulepete alusel töötavatel töötajatel on täpselt samasugused õigused puhkusele nagu teistel töötajatel. Kuivõrd praegu kehtiva regulatsiooni alusel tuleb tagada põhipuhkus ka näiteks osalise tööajaga töötavale töötajale samade päevade ulatuses nagu täistööajaga töötavale töötajale, ei ole siinkohal erisusi ka muutuvtunnikokkuleppe alusel töötavale töötajale.

7. Kas antud muutuvtundidega lepinguid on võimalik sõlmida tähtajatult või on selleks ette nähtud kindel periood?

Kuigi muutuvtunnikokkulepe kaotab töölepingu seaduses kehtivuse 31.12.2023, soovitame selguse huvides muutuvtunnikokkuleppe sõlmida tähtajaliselt ehk kindla kehtivusajaga.

Samas võib muutuvtunnikokkuleppeid sõlmida ka tähtajatult, kuid vastavalt seaduses sätestatule (eelnoos § 139⁷) kaotab kokkulepe kehtivuse 2023. aasta 31. detsembril.

NB: Kuigi muutuvtunnikokkulepe on tähtajaline, ei õigusta see tähtajaliste töölepingute sõlmimist, st muutuvtunnikokkulepe ei ole TLS § 9 mõistes töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenev mõjuv põhjus.

8. Kas antud juhul on võimalik rakendada ka katseajaga?

Muutuvtunnikokkuleppe sõlmimine ei seonu kuidagi katseajaga.

Nii nagu kehtiva regulatsiooni puhul, kui tuleb uus töötaja, kes avaldab soovi töötada muutuvtunnikokkuleppe alusel, võib temaga kokku leppida katseajas. Aga kui on olemasolev töötaja, kes avaldab soovi muutuvtunnikokkuleppe alusel töötamiseks, siis ei saa rakendada katseajaga.

Oluline on silmas pidada, et töötajal on õigus keelduda muutuvtundide tegemisest. See tähendab, et isegi kui töötaja on nõustunud töölepingu lisas muutuvtundide alusel töötama, ei ole tal kohustust alati muutuvtundide alusel töötada.

9. Kas muutuvtunnilepinguga on võimalik reguleerida tundide vahemikku (näiteks võtame tööle inimese tähtajatult, kellega lepime kokku koormuseks 60-100h kuus?)

Lepingus kokkulepitud tööaega ei saa kokku leppida vahemikuna. Töölepingus peab olema poolte kokkuleppel kirjas tööaeg, mille ulatuses tööandja peab tagama töötajale töö. Kui tööandjal ei ole kokkulepitud tööaja ulatuses töötajale tööd pakkuda, rakendub TLS § 35 ehk tööandja peab töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd.

Töölepingus fikseeritud minimaalne töökoormus koos muutuvtundidega ei tohi ületada täistööaega. Täpsemalt on muutuvtundide võimaldamine sõltuvalt töötaja koormusest toodud järgmises tabelis:

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

Seega näiteks 0,9 koormusega töötav töötaja (kes teeb seitsmepäevase perioodi jooksul 36 tundi tööd) saab muutuvtundide alusel töötada neljanädalase perioodi kohta maksimaalselt 16 tundi.

Neljanädalase perioodi jooksul saab muutuvtundide alusel tehtavate tundide määr olla maksimaalselt 32 tundi (ja seitsmepäevase perioodi jooksul maksimaalselt 8 tundi) vaid 0,3 – 0,8 koormusega (kokku lepitud tööaeg 12–32 tundi) töötaval töötajal. Seega küsimuses toodud näite puhul ei oleks võimalik kokku leppida koormuses 60-100h kuus nii, et 60 tundi kuus oleks fikseeritud ja 40 tundi muutuvtundide alusel.

10. Kas muutuvtunnilepingu alusel võib tekkida vastavalt kokkulepitud vahemikule üle või alatunde (näiteks on kokku lepitud vahemik 60-100h kuus, kuid töötaja teeb 50 tund või 120tundi)?

Kuna tööandja ei pea tagama töötajale muutuvtunde, ei saa pelgalt muutuvtundide alusel tekkida alatunde. Alatunnid tekivad jätkuvalt vaid olukorras, kus tööandja ei suuda tagada töötajale töölepingus kokkulepitud tööaja ulatuses tööd.

Muutuvtunni kokkulepe ei tähenda seda, et ületunde ei saa tekkida. Kui töötaja töötatud tundide arv ületab töölepingus kokkulepitud tööaega ja maksimum muutuvtunde, on tegemist ületundidega, mille eest tööandjal tuleb tasuda vastavalt TLS §-s 44 kehtestatud tingimustele.

Samas on oluline silmas pidada, et tööandja ja töötaja võivad olla kokku leppinud ületunnitöös ka juhul, kui maksimum muutuvtundide arv pole ületatud. Näiteks, ootamatu vajaduse korral võivad tööandja ja töötaja olla kokku leppinud ka ületunnitöö tegemises.

11. Mis on minimaalne tundide arv ühe kuu kohta muutuvtunnilepingu sõlmimiseks? (Näiteks tekib olukord, kus võtame tööle ajutiselt uue töötaja, kes töötab kuu alguses 2 tööpäeva ja kuu lõpus 2 tööpäeva, kokku 40 tundi. Kas sellisel juhul on meil võimalik sõlmida muutuvtunnileping).

Muutuvtunnikokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam. Ehk teisisõnu võib muutuvtunnikokkuleppe sõlmida vaid osalise tööajaga töötava töötajaga, kes töötab vähemalt 0.3 koormusega. Seega küsimuses toodud näite puhul ei ole võimalik sellise koormusega töötava töötajaga sõlmida muutuvtunnikokkuleppeid, isegi kui töötaja on selleks avaldanud soovi.

Töölepingus fikseeritud minimaalne töökoormus koos muutuvtundidega ei tohi ületada täistööaega. Täpsemalt on muutuvtundide võimaldamine sõltuvalt töötaja koormusest toodud järgmises tabelis:

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

12. Kas töötajate registris tuleb sellest tulenevalt töötaja töökoormust teisiti märkida?

Jätakuvalt tuleb TÖR-is märkida töölepingus kokkulepitud töökoormus. Muutuvtunnikokkuleppega töötaja puhul tuleb töötamise registrisse lisada märkus, et töötajaga on sõlmitud muutuvtunnikokkulepe, kuid töötaja töökoormust teisiti märkima ei pea. Vastavad juhised lisatakse ka EMTA lehele.

13. Kas töötuna arvel oleva inimesega muutuvtunnilepingu sõlmimisel jääb ta töötukassasse arvele või mitte?

Töötuna arveloleku reeglid ei muutu, samuti ei muutu tööampsude tegemise regulatsioon töötuna arveloleku ajal.

Arvestades, et muutuvtunnikokkulepete sõlmimise eesmärk saab olla tööandjale erineva töökoormuse leevendamine (nt mingitel hooaegadel võib olla jaekaubanduses rohkem tööd), on vähetõenäoline, et tekiks vajadus sõlmida tööampsu tegeva töötajaga muutuvtunnikokkulepe. Tööampsude puhul on lubatud töötamine lepinguga, mille kestvus on kuni 8 päeva. On ebatõenäoline, et 8-päevase töölepingu puhul ei ole tööaeg prognoositav ning on vajadus muutuvtundide kasutamise järele.

14. Palume täpsemalt selgitada antud punkti:

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

Muutuvtunnikokkulepe ei tähenda, et kogu tööaja võib kokku leppida tööajavahemikuna. Töötajal peab olema töölepingus kokku lepitud kindel tööaeg, millele lisaks võivad töötaja ja tööandja sõlmida muutuvtunni kokkuleppe. Kokkulepe annab töötajale võimaluse teha täiendavalt muutuvtunde. Muutuvtunnid on seega lisatunnid, mille tegemisega töötaja nõustub lisaks oma kokkulepitud tööajale.

Töötaja võib lisaks töölepingus kokkulepitud tööajale teha seitsmepäevase ajavahemiku jooksul muutuvtundide alusel lisaks kuni kaheksa tundi. Samas kui töötaja töötab summeeritud tööaja alusel, saab tööandja ka muutuvtundide summeerimises kokku leppida.

Kokkulepitud tööaeg ja muutuvtunnid kokku ei tohi aga ületada täistööaega. Järgnevalt on toodud tabel, mis ilmestab muutuvtundide võimaldamist sõltuvalt töötaja koormusest:

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

15. Mida tähendab, et tööandjal tuleb muutuvtunde pakkuda vähemalt 24h ette?

„Tööandjal tuleb muutuvtunde pakkuda vähemalt 24 tundi ette.“ – kas see tähendab seda, et kui oleme töölepingus kokku leppinud, et töötaja teeb ka muutuvtunde, siis on töötaja kohustatud 24hse etteteatamise järel tööle tulema? Ja kas sellisel juhul ei teki töötajal sellest tulenevalt ületunde?

Muutuvtunnikokkulepe annab tööandjale võimaluse teha töötajale ettepanek muutuvtundide tegemiseks. Töötajal on igakordselt pärast tööandja ettepanekut muutuvtunde teha võimalik otsustada, kas ta teeb muutuvtunde või mitte. Seega muutuvtunnikokkulepe ei tähenda automaatselt, et töötaja oleks kohustatud 24-tunnise etteteatamise järel tööle tulema. Töötajal on õigus keelduda muutuvtundide alusel töötamisest.

Samas kui muutvtunnid on tööajakavasse kantud ja töötaja on kavaga nõus olnud, siis tuleb tal muutvtundide alusel tööd teha. Praegu kehtiva regulatsiooni alusel ei pea töötaja TLS kohaselt kinnitama tööajakava. Kui aga töötaja sõlmib muutvtunnikokkuleppe tööandjaga, kel on ebaregulaarne tööaeg ja kellele tööandja esitab tööajakava, siis peab töötaja andma kavas olevatele muutvtundidele kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kinnituse, et ta on nõus ajakavas toodud muutvtundide alusel tööd tegema. Kui töötaja on nõusoleku andnud kogu tööajakavale, siis ei pea enne igat tundi uuesti nõusolekut küsima.

Samuti võib tööandja töötajale pakkuda muutvtunni asemel ületunni alusel töötamist ehk parema tasustamismääraga töötamist, kui tööandjal on näiteks kiirelt vaja asendajat.

16. Kui tööandjal tekivad muutvtunnid, kuhu ta soovib töötaja tööle kutsuda, kuid saab sellest ette teavitada 12h, siis kas sellisel juhul kirjaliku kokkuleppe olemasolul ja töötaja nõusolekul on tegemist muutvtundidega või ületundidega?

Kuna 24 tunni nõuet ei ole sellisel juhul täidetud, on tegu ületundidega (mis tuleb samuti töötajaga kokku leppida ja kõrgemalt tasustada).

17. Muutvtunni kokkulepe kehtib lõike 3 järgi üksnes siis, kui kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatega. Tekib küsimus, et mis siis juhtub kui protsent on mingil ekslikul kombel 18 või rohkem. Kas siis kaotavad kehtivuse kõik muutvtunni lepingud või viimased, mis ületasid 17,5% või...

Töötajatega muutvtunnikokkulepete sõlmimisel peab järgima, et kokkuleppeid ei oleks sõlmitud rohkema kui 17,5%-ga töötajaskonnast. Kui muutvtunnikokkulepped sõlmitakse töötajatega olukorras, kus lubatud protsent on ületatud, on need lepingud tühised.

18. Palun praktilist näidet, milline peab välja nägema muutvtunni leping.

Näide on toodud punktis 5.

19. Kui töötaja keeldub muutvtundidest ja teeb vaid töölepingus koormusena fikseeritud tunde, siis kas tal saavad tekkida alatunnid, mida tööandja peab kinni maksma?

Ei saa. Muutvtunnid ei sisaldu fikseeritud tööajas. Muutvtunnid on töölepingus lubatud fikseeritud koormuse lisaks/ekstra. Nende alusel ei saa tekkida alakoormust. Summeerimisperioodi lõpuks peab lubatud töökoormus kokku tulema vaid fikseeritud tundide põhjal.

20. Mis hetke töötajate arvu tuleb arvesse võtta 17,5% arvutamisel, mis on muutvtunnilepinguga töötajate ülempiir?

Arvestada tuleb töötajate koguarvuga lepingu sõlmimise hetkel. Sisse arvestada kõik töötajad, nii täis-kui osaajaga, ka puhkusel, sõjaväes jne. Iga uue muutvtunnilepingu sõlmimisel hinnata tolle hetke kogu töötajate arvu vastu osakaalu ja seda, kas on veel „ruumi“.

21. Kas muutvtunnilepingut saab sõlmida alaealisega?

Jah. Sealjuures tuleb arvestada alaealistele kehtivaid muid nõudeid töö- ja puhkeajal. Nende nõuete tõttu on muutvtunnilepingud realistlikud kasutada vanemate kui 15-aastastega.

22. Kas olukorras, kus töötajaga sõlmitakse muutvtunnikokkuleppe, kuid töötaja on väga vähe muutvtunni alusel olnud nõus töötama (hoolimata sellest, et tööandja on pakkunud), siis kas tööandja võib tühistada muutvtunnikokkuleppe sellise töötajaga? Eriti olukorras, kus ettevõttes on veel osalise tööajaga töötajaid, kes oleksid valmis muutvtunnikokkuleppe alusel töötama.

Sellise olukorra vältimiseks võib töötajatega sõlmida muutvtunnikokkuleppe alguses tähtajaliselt. Näiteks kahe- või kolmekuulise kehtivusega kokkuleppe, mis mittetoimimise puhul kaotab kehtivuse, kuid kui kokkulepet on soov pikendada, saab seda enne kehtivusaja lõppemist ka teha. Selline lahendus toob küll menetlusaega juurde, kuid annab teatava paindlikkuse.

Muul juhul tööandja omaalgatuslikult muutvtunni kokkulepet tühistada ei tohi, kuna lepingu tingimused on poolte vaheline kokkulepe (vastavalt TLS § 12, mis ütleb, et lepingut saab muuta vaid poolte kokkuleppel ja § 2 mille järgi kahjulikumad kokkulepped ei ole lubatud). Ülesütlemist ega taganemist ei saa kasutada juhul, kui töötaja rikub muutvtunnikokkulepet. Taganemine tähendaks, et ei teki algusest peale kohustusi, mis pole töösuhtes võimalik. Samuti peaks ülesütlemine sellisel juhul olema seaduses reguleeritud, muidu võiks sisuliselt igal ajal võetud kohustusest loobuda etteteatamisega. Kui piloodi vältel selgub, et praktikas on probleeme, siis tuleb see olukord TLS-is tulevikus ära reguleerida. Tööandja saab igal juhul rikkumise korral töötajat hoiatada. Rikkumiseks võib antud juhul pidada olukorda, kus näiteks töötaja on nõustunud graafikus märgitud muutvtunni alusel töötama, kuid ta ei ilmu siiski kohale.

23. Kui tööandja juures töötab suurem osakaal osalise tööajaga töötajaid kui 17,5% ning rohkem kui 17,5% sooviks sõlmida muutvtunnikokkuleppe, siis mille alusel tööandja teeb valiku, kellega teha muutvtunnikokkuleppe?

Need kriteeriumid on tööandja enda otsustada, kuid kriteeriumid ei tohi olla teatavaid haavatavaid grupe diskrimineerivad. Näiteks ei tohi teha otsust, et väikese lapse vanemaga ei sõlmita muutvtunnikokkulepet, kuna seoses hoolduskoormusega võib ta vähem nõustuda töötama muutvtunnikokkuleppe alusel. Seega ei tohi kriteeriumid vastuollu minna võrdse kohtlemise seaduse või soolise võrdõiguslikkuse seadusega.

Kriteeriumid, mille alusel tööandja võib otsustada kellega muutvtunnikokkuleppe sõlmida, on näiteks printsiipt, et kõige esimestena soovi avaldanud töötajad saavad kokkuleppe sõlmida. Samuti võib lähtuda tööiseloost – näiteks kui tööandja näeb muutvtundide alusel töötamise vajadust pigem graafikuga töötavate töötajate puhul (näiteks kassas töötavate müüjate puhul), kuna töökoormus võib selle ameti puhul kõige enam varieeruda, võib kriteeriumite puhul lähtuda sellest.

Seega näiteks võib tööandja eelistada müüjaid osalise tööajaga töötavale raamatupidajale. Oluline on, et kriteeriumid oleksid selgelt ja objektiivselt hinnatavad.

24. Kas TÖR-i oleks võimalik tekitada automaatika, mis annaks märku, kui 17,5% piirmäär on täitunud ja tööandjal pole enam rohkemate töötajatega võimalik muutuvtunnikokkulepet sõlmida?

Küsisime EMTA-lt üle, kuid ka nemad leidsid, et selleks, et hakata 17,5% arvutama peab TÖRi omajagu arendama, kusjuures tuleb sisse ehitada täpsed reeglid, mis seisuga ja üle milliste töötamiste liikide alusel seda % arvutada.

Kuivõrd muudatus on ajutise iseloomuga, siis poleks sellist arendust ka mõistlik teha, seda enam et sellise mahuga arenduse jaoks ei ole eelarvet ette nähtud ja lisaks võtaks sellise arenduse tegemine ka aega.

Kui pilootprojekti käigus peaks selguma, et muutuvtunnikokkuleppe regulatsioon jääb kehtima ja seda laiendatakse ka teistele sektoritele, saab juba põhjalikumalt ka IT-arendustele mõelda.