

Avalik konsultatsioon tööandja kohustuse kohta teavitada
töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (nn kirjaliku
teavitamise direktiiv)

Taustdokument

Kirjaliku teavitamise direktiiv ([direktiiv 91/533/EMÜ](#)) tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest – nn kirjaliku teavitamise direktiiv – võeti vastu 14. oktoobril 1991.

Direktiiviga antakse töötajatele õigus saada kirjalik teavitus töösuhte oluliste aspektide kohta töösuhte alguses või vahetult pärast seda. Samuti mainitakse selles, et välislahetuses olevatele töötajatele tuleb enne lahkumist anda lisateavet.

Direktiivil on sotsiaalne eesmärk: tõhustada töötajate kaitset, andes neile piisavalt teavet nende õiguste kohta. Kuna sellega nõutakse töösuhete kohta kirjalikku teavet, võib see aidata vähendada deklareerimata tööd.

Direktiiv võeti omal ajal vastu pärast ühenduse hartat töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta (1989). Harta artiklis 9 mainitakse järgmist: "Euroopa Ühenduse iga töötaja töötingimused peavad olema kindlaks määratud seadustes, kollektiivlepingus või töölepingus kooskõlas vastavas riigis kehtiva korraga".

Komisjon teostab parajasti kõnealuse direktiivi hindamist. Sellega seoses soovib komisjon koguda sidusrühmade seisukohti mõnedes

põhiküsimustes. See aitab komisjonil näha, millist kasu on direktiiv andnud ja mida võiks täiustada.

1. Direktiivi sisu

[Direktiiv](#) koosneb kümnest artiklist ja seda on kerge lugeda. Allolevas tekstikastis tutvustatakse direktiivi viit esimest artiklit. Artikkel 2 on direktiivi keskne säte. Selles on sätestatud põhimõte, mille kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat töösuhte olulistest aspektidest, nagu töö kirjeldus, töösuhte kestus (ajutise töösuhte korral), tasustatava puhkuse pikkus ja töoaeg.

Tekstikast 1. Direktiivi artiklite 1–5 tutvustus

Artiklis 1 on määratletud, kes peaks saama teavet oma töötingimuste kohta: kõik tasustatud töötajad, kellel on tööleping või töösuhe. Liikmesriigid võivad jätta direktiivi kohaldamisalast välja töötaja, kelle töönädal ei ületa kaheksat tundi või kelle töösuhte kestus ei ületa ühte kuud. Töötaja mõiste ei ole direktiivis määratletud. Liikmesriigid võivad kohaldada oma määratlust töötaja kohta.

Artikkel 2 on direktiivi keskne säte. Selles on sätestatud põhimõte, mille kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat töösuhte olulistest aspektidest. Nimetatud olulised aspektid on (vähemalt):

- a) osapoolte isikuandmed;
- b) töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades, ning ettevõtte registrisse kantud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;
- c) i) ametinimetus, töö keerukusaste, töö laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud; või
 - ii) töö lühike määratlus või kirjeldus;
- d) töölepingu või töösuhte alguskuupäev;
- e) ajutise töölepingu või töösuhte puhul selle eeldatav kestus;
- f) tasustatava puhkuse pikkus, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise puhkuse andmise ja määramise kord;
- g) etteteatamistähtajad, millest tööandja ja töötaja peavad kinni pidama juhul, kui tööleping või töösuhe lõpetatakse, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise etteteatamistähtaja määramise viis;
- h) põhipalk, muud palga osad ja see, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse;
- i) töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkus;
- j) kui see on asjakohane:
 - i) kollektiivlepingud, mis käsitlevad töötaja töötingimusi;
 - või
 - ii) väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -institutsioonide sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisinstitutsiooni nimetus.

Siinne loetelu ei ole ammendav: põhimõtteliselt tuleks teavitada töösuhte kõikidest olulistest aspektidest, mitte ainult neist, mis on direktiivis loetletud. Tegelikuses on kõnealune loetelu siiski äärmiselt oluline ja moodustab nõutava teabe standardpaketi.

Artiklis 3 on sätestatud, et asjaomase teabe võib töötajale kirjalikult anda hiljemalt kahe kuu möödudes tema tööleasumisest.

Artikli 4 kohaselt tuleb töötajatele, kellelt nõutakse töötamist välisriigis kauem kui üks kuu, anda lisateavet. Kõnealuseid töötajaid tuleks teavitada järgmisest:

- välislähetuse kestus;
- palga maksmisel kasutatav vääring;
- kui see on asjakohane, siis välismaal töötamise ajal rahas või loonustasuna saadavad soodustused;
- kui see on asjakohane, siis tingimused, mis on seotud töötaja välislähetusest tagasipöördumisega.

Kui muudetakse artiklites 2 ja 4 loetletud teavet, on tööandjatel **artikli 5** kohaselt kohustus teavitada töötajaid sellest kirjalikult ühe kuu jooksul.

2. Direktiivi eesmärgid

Nagu juba eespool osutatud, on direktiivil peamiselt sotsiaalne eesmärk. Sellega soovitakse kaitsta töötajaid tõhusamalt olukordades, kus nende õigusi ei järgita või neid rikutakse. Kui töötaja soovib, et tema õigusi järgitakse, peab ta olema neist teadlik.

Samuti on direktiivi eesmärk soodustada tööturu suuremat läbipaistvust. Läbipaistvus tähendab, et teatava töötajate kategooria suhtes kohaldatavaid töötingimusi on lihtne kindlaks määrata. Kui näiteks teatava ELi piirkonna tervishoiu- või ehitussektori töötajate üldisi töötingimusi on lihtne määratleda, on läbipaistvus kõnealustes sektorites rahuldav. Seega on läbipaistvusest ilmselt kasu mitte ainult töötajatele, vaid ka riigiasutustele (kus tehakse jõupingutusi deklareerimata töö vähendamiseks) ja tööandjatele või potentsiaalsetele investoritele, kes vajavad õiguskindlust.

Hindamise käigus määratakse ühtlasi kindlaks, kas direktiivist oli lisaks oodatud kasuteguritele ka täiendavat kasu. Näiteks võidakse koguda tõendeid selle kohta, et direktiiviga soodustatakse töötajate töötingimuste parandamist.

3. Hindamise põhjendus

Hiljuti vastu võetud parema õigusloome suunistes määratletakse hindamist kui tõenduspõhist otsust selle kohta, mil määral on ELi sekkumine olnud i) tulemuslik ja tõhus ii) asjakohane, võttes arvesse vajadusi ja selle eesmärgi iii) ühtne nii seesmiselt kui ka muude ELi poliitiliste sekkumistega, ja iv) ELi lisandväärtust loov¹.

Euroopa Komisjon on koostanud õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi (REFIT)². Programmi üldine eesmärk on muuta ELi õigusakte lihtsamaks, eesmärgipärasemaks ja vähendada õigusloomega seotud kulusid, aidates seega kaasa majanduskasvu ja tööhõivet toetava selge, stabiilse ja prognoositava regulatiivse raamistiku loomisele.

Kirjaliku teavitamise direktiivi ei ole alates selle vastuvõtmisest 1991. aastal³ korralikult hinnatud ja see vajaks REFITi hindamist⁴.

Hindamine on õigustatud ka seepärast, et tööturul on toimunud põhimõttelisi muutusi ja lisandunud on erinevaid tööhõivevorme. Lisaks tähtajatule tööle ja hästi tuntud ebatüüpiliste töövormide, nagu tähtajaline töö ja osaaajatöö, on tekkinud või välja töötatud uued tööhõivevormid. Alljärgnevas tabelis on esitatud teatavate uute tööhõivevormide määratlus.

Tabel 1. Uute tööhõivevormide määratlused kirjaliku teavitamise direktiivi hindamiseks

Kaugtöö	Viis korraldada ja/või teha tööd infotehnoloogiat kasutades nii, et töö, mida oleks võimalik teha ka tööandja ruumides, tehakse regulaarselt nendest ruumidest väljaspool.
Renditöö	Töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.
Tööajata lepingud (nt valvesoleku lepingud)	Töötaja, kellel on tähtajatu leping, kuid puudub tagatud töö.

¹ Parema õigusloome suunistes, SWD(2015) 111 final, lk 49.

² Lisateavet saab järgmiselt lingilt http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_en.htm

³ Selle rakendamist on siiski iga liikmesriigi (v.a Horvaatia) puhul kontrollitud kas komisjoni enda poolt või komisjoni tellitud uuringu abil, vt aruanded ja uuringud lingil <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

⁴ „Õigusloome kvaliteet ja tulemuslikkus (REFIT): saavutused ja järgmised sammud” (COM(2013) 685). Vt ka komisjoni 2015. ja 2016. aasta tööprogrammid, vastavalt 3. lisa REFITi meede nr 26 ja 2. lisa REFITi meede nr 23.

Töötaja jagamine	Ettevõtjate rühma (kes ei ole traditsioonilise rendiagentuuri kliendid) palgatud töötaja. Sellised töötajad töötavad rotatsiooni korras eri äriühingutes.
Töökoha jagamine	Üks tööandja palkab kaks või enam töötajat ühe teatava töökoha täitmiseks.
Vautšeril põhinev töö	Tööhõivesuhe ja sellega seotud töötasu põhinevad pigem vautšeril kui töölepingul. Enamasti on töötajad sel juhul töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate staatuse vahelisel positsioonil.
Ajutine juhtimine	Tööandja palkab ajutiselt töötaja, kes on enamasti kõrgetasemeline ekspert, enamasti selleks, et teostada konkreetne projekt või lahendada konkreetne probleem. Erinevalt traditsioonilisest tähtajalisest töösuhtest on ajutisel juhtimisel teatavaid konsultatsiooni elemente, kuid eksperti käsitatakse pigem töötaja kui välisõustajana.
IKT-põhine mobiilne töö	Tööhõivevorm, mille korral töötaja (kas palgatud töötaja või füüsilisest isikust ettevõtja) tegutseb eri kohtades, mis asuvad väljaspool tööandja ruume (nt kodus, kliendi ruumides või „teel olles“), kasutades selleks tänapäevast tehnoloogiat, nagu süle- ja tahvelarvuteid. See erineb traditsioonilisest kaugtööst, kuna on veelgi vähem füüsilise töökohaga seotud.
Koostööl põhinevad tööhõivemudelid	<ul style="list-style-type: none"> • Katusorganisatsioonid, mis osutavad selliseid haldusteenuseid nagu klientidele arвете esitamine või maksuküsimustega tegelemine. • Koos töötamine, mis hõlmab tööpaiga ning tagatõa- ja tugiteenuste jagamist. Jagatud tööpaik ei pruugi olla füüsiline, vaid võib olla ka virtuaalne kohtumispaik, mis hõlbustab koostööd. • Ühistud, mis on ühises omandis ja demokraatlikult hallatud ettevõtted, mida iseloomustab liikmete vaheline tihe koostöö tootmise, turunduse ja strateegilise juhtimise valdkonnas. Erinevalt koos töötamisest ei ole tööpaik jagatud. Ühistud ei koosne üksnes füüsilisest isikust ettevõtjatest.

Kirjaliku teavitamise direktiivis on sätestatud üksnes töötajatele antava teabe hulk; sellega ei lubata ega keelata ühtegi tööhõivevormi.

Samas tekitavad nimetatud uued tööhõivevormid probleeme direktiivi kohaldamisel. Direktiiviga nõutakse, et liikmesriigid tagaksid selle kohaldamise kõikide isikute suhtes, kes vastavad nende riigis kehtivale töötaja määratlusele. Nimetatud määratlus on liikmesriigiti suuresti erinev. Näiteks praktikanti võidakse ühes riigis käsitada töötajana, kuid teises riigis mitte.

Praeguste uute tööhõivevormide tekkimisega muutub direktiivi

kohaldamisalasse kuuluvate isikute täpsete kategooriate ebaselgus üha kriitilisemaks. Euroopa Komisjoni jaoks ei ole selge, kuidas (kui üldse) tagavad liikmesriigid selle, et sellistes uutes tööhõivevormides töötavad isikud saavad direktiiviga ette nähtud teavet (komisjon uurib liikmesriikide õigusakte ja tegevust, et saada olukorrast selgemat ülevaadet).

Käesoleva küsimustiku abil soovib komisjon teada, kas liikmesriikide vahelise ühtsuse puudumine on olnud probleem. Kas oleks mõistlik direktiivis selgesõnaliselt kinnitada, et seda kohaldatakse ka teatavas uues tööhõivevormis töötavate isikute suhtes?

4. Järeldus

Käesoleva avaliku konsultatsiooni abil loodab komisjon koguda paljude sidusrühmade seisukohti kirjaliku teavitamise direktiivi kohta.
