

Koristusettevõtete sihtkontrolli kokkuvõte

Tööinspeksioon teostas 2023. aastal üle Eestilist sihtkontrolli, mille käigus kontrolliti koristusettevõtete töölepingu seaduses ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud nõuete täitmist.

Tööinspeksioon valis külastatavad ettevõtted riigihangete registrist koondatu põhjal, st need ettevõtted on osalenud koristus-puhastusteenuse hangetel 2022. aastal.

Kokku kontrolliti 20 ettevõtet. Valdavalt viidi kontrollimine läbi kontaktivabalt. Järelevalvemenetluste käigus tuvastati 105 puudust, kahes ettevõttes puudusi ei tuvastatud. Tööandjad tegid Tööinspeksiooniga koostööd ja paljud puudused kõrvaldati etteantud tähtaja jooksul. Kokku vormistati 33 ettekirjutust ja tehti 4 vääртеomenetluse hoiatust.

Peamised tuvastatud puudused olid järgmised:

1. Enamus puudusi tulenesid asjaolust, et tööandjad ei olnud töölepingu kirjalikke dokumente viinud kooskõlla 1. augusti 2022. aastal jõustunud töölepingu seaduse muudatustega. Peamiselt puudusid töölepingu kirjalikes dokumentides teavitused töötajale ettenähtud puhkuste kohta, mis on sätestatud töölepingu seaduse 3. peatüki IV jaos, ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra kohta, töölepingu ülesütleamise vormi ja põhjendamiskohustuse kohta, maksusid ja makseid saavate asutuste ning nende maksmisega kaasneva kaitse kohta.
2. Tuvastati mõningaid puuduseid tööajakorralduse teatavaks tegemises.
 - 2.1. Esines ettevõtteid, kus töötajaid polnud teavitatud tööpäevasisestest vaheaegadest (töölepingu kirjalikes dokumentides esitatud andmed ei olnud piisavad).
 - 2.2. Lisaks tuvastati kontrollide käigus ettevõtteid, mille töötajaid ei olnud teavitatud tööajast, st mitu tundi töötaja töötab seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, kas töötaja töötab täis- või osalise tööajaga.
 - 2.3. Mõnesid summeeritud tööajaga töötavaid töötajaid ei olnud teavitatud tööajakava teatavaks tegemise ega muutmise tingimustest.
 - 2.4. Mõnedel juhtudel tuvastas tööinspektor-jurist et kuigi töölepingu kirjalikes dokumentides oli kokku lepitud tööaja summeerimises, siis tegelikkuses seda ei rakendatud, st tööaja arvestused ja töölepingus kokkulepitu oli omavahel vastuolus.
 - 2.5. Esines ka olukordi, kus tööaeg oli kokkulepitud „vahemikuna“ nt konkreetne töötundide arv oli määratlemata.
3. Mõned kontrollitud ettevõtted ei ole tööaja arvestust pidanud või on esitanud selliseid tööaja arvestusi, mille pinnalt ei olnud võimalik tegelikke töö- ja puhkeaaja andmeid kontrollida. Tööandjal palutud sisse viia tööaja üle arvestuse pidamine. Neljas kontrollitud ettevõttes esines juhtumeid, kus esitatud tööaja arvestustest nähtuvalt ei olnud töötajatele tagatud igapäevane ja/või iganädalane puhkeaeg. Tööandjatele on tehtud asjakohased hoiatused vääртеomenetluse alustamise kohta.
4. Kahes kontrollitud ettevõttes oli riskianalüüs koostamata, esmaabiandja määramata ning ühes ettevõttes oli määramata töökeskkonnaspetsialist.

5. Kuues kontrollitud ettevõttes tuvastati, et võlaõiguslikel lepingutel on töösuhtele iseloomulikud tunnused – võlaõiguslikud lepingud hinnati ümber. Osaliselt vormistasid tööandjad puudusest teadlikuks saades, st töösuhte tunnuste ilmnemisel, töötaja(te)ga korrektselt töölepingud. Esines ka olukordi, kui tööandjad lõpetasid võlaõiguslike lepingute alusel töid teostanud isikutega pärast töösuhte tunnuste tuvastamist õigusliku suhte.

Kokkuvõttes saab järeldada, et ettevõtetel oli probleeme nii töölepingu seaduse §-s 5 sätestatud nõuete täitmisega kui ka töö- ja puhkeaja korraldamisega. Sihtkontrolli käigus on mitmeid ettevõtteid nõustatud ning jagatud kasulikke soovitusi, kuidas edaspidi hoida töösuhete alast dokumentatsiooni korrastatuna ning töö- ja puhkeaja korraldades hoiduda rikkumistest.

Sihtkontrolli tulemustest lähtuvalt soovitame:

- jälgida tööajakorralduses tööpäevasiseste vaheaegade kasutamist töötajate poolt, tagades võimaluse einestamiseks ja puhkamiseks;
- järgida igapäevase ja iganädalase töö- ja puhkeaja nõudeid;
- hoida end kursis töölepingu seaduse muudatustega ning õigeaegselt uuendada töötajatega sõlmitud töölepinguid.
- julgelt kasutada informatsiooni saamiseks Tööinspektsiooni Tööelu portaali ning Tööinspektsiooni nõustamisteenust.

Koostaja: Inga Henning, 27.12.2023