

Sihtkontrolli tööjõu rentimisega tegelevate ettevõtete seas

Tööinspeksioon viis 01.05.2024 – 31.10.2024 läbi sihtkontrolli tööjõu rentimisega tegelevate ettevõtete seas. Järelevalve eesmärgiks oli kontrollida, kas ja millisel määral täidavad tööjõu rentimisega tegelevad ettevõtted tööalastest õigusaktidest tulenevaid nõudeid ning vajaduse korral suunata tööandjad nende täitmisele.

Renditöösuhtes sõlmib tööandja ehk rendiagentuur renditöötajaga töölepingu, mille alusel saadetakse renditöötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Renditöö olulised üldpõhimõtted on töölepingu seadusega (TLS) üle võetud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/104/EÜ. Töölepingu seaduses on reguleeritud renditöö mõiste, tähtjaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ja kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustuse.

Tööinspeksioonile teadaolevalt on valdkonna üheks märkimisväärseimaks murekohaks nõuetekohase puhkeaja tagamata jätmine renditöötajatele. Teine hüpotees, millest tulenevalt pidas Tööinspeksioon vajalikuks sihtkontrolli läbiviimist, seisnes selles, et renditöötajatega sõlmitakse ebasobivat liiki lepinguid, näiteks käsundus- või töövõtu leping töölepingu asemel.

Sihtkontrolli tulemuste põhjal on Tööinspeksioon koostanud nõuandeid sisaldava ülevaate, mis on abiks kõigile valdkonnas tegutsevatele ettevõtetele, sh ka nendele, keda Tööinspeksioon sihtkontrolli käigus ei külastanud, kuid kelle töösuhetes võivad esineda sarnased probleemid.

Üldine informatsioon

Sihtkontrolli raames alustati 22 järelevalve menetlust, millest sihtkontrolli kokkuvõtte koostamise hetkel on kolme ettevõtte suhtes menetlus veel läbiviimisel ning 19 menetlust on lõpetatud. Kontrollitud ettevõtetest 20 on registreeritud Harju maakonda ning kahe kontrollitud äriühingu asukohaks on Tartumaa. Kahekümne kahest kontrollitud tööandjast kasutas võõrtööjõudu 17.

Sihtkontrolli tulemusena tuvastasid tööinspektor-juristid 114 puudust. Tööandjad tegid Tööinspeksiooniga koostööd ja paljud puudused kõrvaldati etteantud tähtaja jooksul. Ettekirjutusi koostati kümnele ettevõttele kokku 50, millest kokkuvõtte koostamise hetkel on täitmata veel 12 ettekirjutust. Väärteomenetluse hoiatus tehti kolmele tööandjale.

Teatamiskohustuse täitmine ning tasu saamise keelust kinnipidamine

Seadusest tulenevalt peab ettevõtja enne tööturumeetme „töövahendus“ pakkumist ja renditööjõu vahendamist esitama majandustegevusteate (reguleeritud tööturumeetmete seaduses, edaspidi nimetatud ka TöMS, § 26). Sihtkontrolliga hõlmatud ettevõtetel oli kõigil vastav majandustegevusteate esitamise kohustus täidetud.

Vastavalt TöMS § 27 ei tohi ettevõtja võtta tööd leida soovivalt isikult tasu töövahendusteenuse osutamise eest ega nõuda töötajalt tasu tema renditööle suunamise eest. Nimetatud keelu eesmärk on tagada, et töökohad oleksid kättesaadavad kõigile. Töövahenduse eest tasu võtmist sihtkontrolli käigus ei tuvastatud.

Sõlmitavad lepingud

Renditöö puhul on tegemist kolmepoolse töösuhtega, mille poolteks on töötaja, tööandja ja kasutajaettevõtja. Renditöösuhte puhul sõlmib tööandja renditöötajaga töölepingu, mille alusel lähetab ta renditöötaja ajutiselt tööd tegema kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Renditööd ei saa teha võlaõigusliku lepingu alusel.

Sihtkontrolli käigus ilmnas, et 9 kontrollitud ettevõttes oli sõlmitud renditöö tegemiseks võlaõiguslikud lepingud (käsundus- või töövõtulepingud). Nende seas esines tööandjaid, kes vormistasid lepingulise suhte töösuhteks ümber (st sõlmisid töötajatega töölepingud ning muutsid ära töötamise registris töötamise kande töötamise aluse) juba enne, kui tööinspektor-jurist selle kohta puuduse vormistas. Esines ka juhtumeid, kui tööinspektor-jurist pidi lisaks puuduse tuvastamisele vormistama töösuhte tuvastamise kohta ka ettekirjutuse.

Töö- ja puhkeajaga puudutavad rikkumised

Mõned kontrollitud ettevõtetest ei olnud enne Tööinspektsiooni poolt kontrollimist töötaja üle arvestust pidanud (ega seda kohustust ka kasutajaettevõtetele delegeerinud). Sellisel juhul kohustati tööandjat sisse viima töötaja üle arvestuse pidamine. Esines juhtumeid, kus esitatud töötaja arvestustest nähtuvalt ei olnud töötajatele tagatud igapäevane ja/või iganädalane puhkeaeg (TLS § 51 lg-s 1 reguleeritud igapäevase puhkeaja nõuete rikkumine, TLS § 52 lg-s 2 reguleeritud iganädalase puhkeaja nõuete rikkumine). Tööandjatele on tehtud asjakohased hoiatused väärteomenetluse alustamise kohta.

Töösuhte dokumentides esinevad puudused

Seadus näeb ette tingimused, millest peab tööandja töötajat enne tööle asumist kirjalikult teavitama. Peamised tuvastatud puudused töösuhte dokumentides olid seotud töötajale tema töötingimuste kohta kohustuslike andmete esitamata jätmisega (peamiselt TLS § 5 lg 1 loetletud andmete teavitamiskohustuse puudused). Samuti leidis tuvastamist olukord, kus renditöötajaid ei olnud teavitatud töötamisest renditöötajana ega kasutajaettevõtte nimest (TLS § 5, TLS § 6 lg 5 alusel).

Renditöötajate töeteravishoid ja tööohutus

Kuivõrd kontrolliti renditööjõu vahendamise tegelevaid ettevõtteid, siis töeteravishoiu- ja tööohutusalaalseid rikkumisi märkimisväärselt ei tuvastatud. Üksikud töeteravishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi ka TTOS) alusel tuvastatud puudused puudutasid töötajaid, kes töötasid tööjõu rentimisega tegelevates ettevõtetes, kuid ei olnud renditöötajad. Puudused olid seotud töökeskkonna riskianalüüsi korraldamata jätmisega (TTOS § 13 lg 1 p 3) ning esmaabiandja määramata jätmisega (TTOS § 132 lg 1).

Kokkuvõtte koostaja peab asjakohaseks osutada, et üldreeglina on töeteravishoiu ja tööohutuse küsimused ennekõike kasutajaettevõtte vastutusalas. TTOS § 12 lõike 1 kohaselt peab kasutajaettevõtja tagama renditöötajale kasutajaettevõtja juures töeteravishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise. Renditöötajate töeteravishoid ja tööohutus peab olema tagatud samaväärselt tavatöötajatega. TTOS § 12 lg-st 2 tulenevalt on kasutajaettevõtja kohustatud enne renditöötaja tööle lubamist kindlaks tegema töötaja erialateadmiste ja oskuste vastavuse tehtava tööle, samuti tagama, et renditöötajal on olemas vajalikud töeteravishoiu- ja tööohutusalaarsed teadmised.

Kasutajaettevõtja peab läbi viima renditöötaja juhendamise ja väljaõppe. Lähtudes asjaolust, et tööohutus- ja töötervishoiualane väljaõpe peab arvesse võtma töötaja kvalifikatsiooni ja kogemusi, tuleb rendiettevõtjal ja kasutajaettevõtjal vahetada töötaja kohta infot enne tema väljaõppe algust. Samuti on oluline, et juhendaja oskaks väljaõpetava töötajaga suhelda ja teda temale arusaadavalt juhendada. Lisaks muudele kohustustele on just kasutajaettevõtja kohustuseks soetada renditöötajale tööriided ja isikukaitsevahendid.

TTOS § 131 lg 1 kohaselt peab tööandja korraldama tervisekontrolli töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad. Näiteks kokkupuude müraga, vibratsiooniga, töötamine sundasendis, töötamine üle poole töötajast kuvariga. Renditöösuhte korral peab TTOS § 12 lg 1 teisest lausest tulenevalt töötaja tervisekontrolli korraldama kasutajaettevõtja. Seadus ei keela sõlmida rendiettevõtjal kasutajaettevõtjaga erikokkulepe, mille kohaselt korraldab tervisekontrolli kasutajaettevõtja, kuid rendiettevõtja kulul. Sellisel juhul läbib renditöötaja täpselt samasuguse tervisekontrolli nagu kasutajaettevõtja oma töötajad, tervisekontroll vastab kasutajaettevõtja ootustele ning töötajate erinevat kohtlemist ei esine. Samas ei kaasne kasutajaettevõtjale ebamõistlikke kulusid.

Järeldused

Kõik kontrollitud ettevõtted olid esitanud majandustegevusteate renditööjõu vahendamise kohta ning töövahenduse eest tasu võtmist ei tuvastatud.

Sihtkontrolli tulemused näitavad, et tööjõu rentimisega tegelevate ettevõtete seas esineb probleeme töösuhete korrektse vormistamise, töötajate informeerimise ja tööaja üle arvestuse pidamisega. Kuigi enamus puuduseid kõrvaldati üsna operatiivselt pärast järelevalveametniku sekkumist (ettekirjutust vormistamata), ilmnis siiski mõningaid probleeme tööandjate teadlikkuse ja/või suhtumisega.

Läbiviidud sihtkontrolli tulemusel leidis kinnitust, et valdkonnas esineb kasvav trend sõlmida renditöötajatega võlaõiguslikke lepinguid (käsunduslepinguid ja töövõtulepinguid) töölepingute asemel.

Sihtkontrolli käigus on ettevõtteid nõustatud ning jagatud kasulikke soovitusi, kuidas edaspidi hoida töösuhete alast dokumentatsiooni korrastatuna ning selgitatud töö- ja puhkeajaga korraldamisel rikkumistest hoidumise olulisusest.

Juhised tööandjale:

- Pea meeles, et renditöösuhetes on kohustuslik sõlmida tööleping, st võlaõiguslike lepingute kasutamine ei ole seadusega kooskõlas.
- Ole hoolas töö- ja puhkeaja korraldamisel! Igapäevase ja iganädalase töö- ja puhkeaja nõuete järgimine on kohustuslik.
- Ole teadlik, et tööandjal on kohustus pidada tööaja üle arvestust, kuid renditööjõudu vahendav ettevõtte saab selle kohustuse delegeerida näiteks kasutajaettevõttele.
- Õigusselguse ning töötajate tervise hoidmise ja ohutuse tagamise eesmärgil veendu, et renditööjõudu vahendava tööandjana oled kasutajaettevõttega selgelt kokku leppinud ning üheselt aru saanud, millised on kummagi lepingupartneri kohustused ning vastutus töötervishoiu ja töökeskkonna ohutuse küsimustes.

- Hoida end kursis töölepingu seaduse muudatustega ning kontrolli, et töötajatega sõlmitavad töölepingud on ajakohased.
- Kasuta julgelt informatsiooni saamiseks Tööinspektsiooni Tööelu portaali ning Tööinspektsiooni nõustamisteenust.

Kokkuvõtte koostas:

Anette Aia

Vanemtööinspektor-jurist

11.02.2025