

Töötajate kaasamine

Euroopa Liidu regulatsioonid ja Eesti Vabariigi õigusaktid

TÖÖTAJATE KAASAMINE

Töötajate kaasamise või osalemise all peetakse silmas töötajate võimalust osaleda otsustamisel ettevõttes, sõltumata töötaja positsioonist.

Töötajate kaasamise vormid on:

- Informeerimine (enne või pärast otsuste tegemist);
- Töötajate arvamuse küsimine (konsulteerimine);
- Töötajatele otsustusõiguse andmine (kaasotsustamine).

Töötajate kaasamine võib toimuda kas otse või esindaja kaudu. Kaasamise tulemusel kasvavad töötajate rahulolu oma tööga ja pühendumus.

TÖÖTAJATE INFORMEERIMISE JA KONSULTEERIMISE KOHUSTUS EUROOPAS

Euroopa Liidu olulisemad töötajate kaasamise direktiivid puudutavad töötajate informeerimist ja konsulteerimist kollektiivsete koondamiste ja ettevõtete ülemineku korral, kaasamise korraldamist üle-euroopalistes ja Euroopa aktsiaseltsides ning töötajate kaasamise raamistikku üle 50 töötajaga ettevõtetes.

Euroopa Nõukogu raamdirektiiv 2002/14/EÜ töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohta (edaspidi „direktiiv“).

Direktiivi eesmärgiks on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded Euroopa Liidu ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

Direktiiv lähtub muuhulgas eeldusest, et eelkõige on vaja edendada ja tõhustada teavitamist ja nõustamist ettevõtte tööhõive olukorra ja arvatavate arengute ning kui tööandja hinnangust ilmneb, et ettevõtte töökohad võivad olla ohus, võimalike ennetusmeetmete asjus, eriti mis puutub töötajate koolitusse ja kutseoskuste arendamisse, et korvata negatiivseid arenguid või nende tagajärgi ning tugevdada nende töötajate tööalast konkurentsivõimet, keda olukord tõenäoliselt mõjutab.

Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud selle tõhus toimimine.

Olulised mõisted direktiivis:

teavitamine — tööandjapoolne andmete edastamine töötajate usaldusikutele, et need saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida;



nõustamine — arvamuste vahetamine ning dialoogi arendamine töötajate usaldusisikute ja tööandja vahel.

Teavitamine ja nõustamine on vastavalt direktiivile:

- a) teave ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutise ja tõenäolise arengu kohta;
- b) teavitamine ja nõustamine seoses ettevõtte või üksuse tööhõive olukorraga, struktuuri ja eeldatava arenguga ning kavandatud ennetusmeetmetega eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;
- c) teavitamine ja nõustamine selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingusuhetes;

Teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga nagu on vaja selleks, et eelkõige töötajate usaldusisikutel oleks võimalik korraldada piisav uuring ja vajaduse korral nõustamiseks ette valmistada.

TÖÖTAJATE INFORMEERIMISE JA KONSULTEERIMISE KOHUSTUS EESTIS

1) Töötajate usaldusisiku seadus

Eesti Vabariigis on direktiivis ette nähtud töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustus valdavas osas üle võetud **töötajate usaldusisiku seadusega (TUIS)**.

Direktiiviga lubatakse informeerimis- ja konsulteerimiskohustust liikmesriigi valikul kohaldada kas ettevõtja suhtes, kus töötab vähemalt 50 töötajat või ettevõtlusüksusele (käitisele), kus töötab vähemalt 20 töötajat.

Vastavalt TUIS eelnõu seletuskirjale, pidasid eelnõu koostajad informeerimis- ja konsulteerimiskohustuse määratlemisel meie oludes otstarbekaks ja mõistlikuks fikseerida asjakohaseks läviks 30 töötajat, sätestades, et selles peatükis käsitletavat informeerimis- ja konsulteerimismehhanismi tuleb igal juhul kohaldada „tööandja suhtes, kelle juures töötab vähemalt 30 töötajat“ (§ 17).

Sellise lävi sätestamisel peeti silmas tõsiasja, et põhiosa Eesti töötajatest töötab mikro- ja väikeettevõtetes ning kõrgema lävi kehtestamisel hõlmaks direktiivi mõjusfäär vaid väga tühist osa töötajaskonnast.

Vastavalt TUIS §-le 18 võtab tööandja töötajate arvu määramisel arvesse kuue kuu keskmise töötajate arvu informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimise päevast arvates.

Informeerimise ja konsulteerimise mõisted vastavalt TUIS § 19:

Informeerimine - usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele asjakohasel tasandil teabe edastamist, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele.

Konsulteerimine - usaldusisiku või tema puudumisel töötajate ja tööandja vahelist seisukohtade vahetamist ning dialoogi pidamist asjakohasel tasandil, mis võimaldab usaldusisikul või töötajatel avaldada arvamusi ning saada tööandjalt põhjendatud vastuseid avaldatud arvamustele eesmärgiga jõuda kokkuleppele TUIS § lõike 1 punktides 2 ja 3 sätestatu osas.

TUIS § 20 kohaselt on informeerimise ja konsulteerimise sisu järgmine:

Tööandja informeerib ja konsulteerib vähemalt järgmistest töötajaid puudutavatest asjaoludest:

- 1) tööandja struktuur, töötajate, sealhulgas tööülesandeid renditööna täitvate töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandatavad otsused, mis avaldavad olulist mõju tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule;
- 2) kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses;
- 3) kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistest suhetes, sealhulgas töösuhete lõpetamine.

Tööandja informeerib vastavalt raamatupidamise seadusele koostatud majandusaasta aruandest hiljemalt 14 päeva jooksul pärast majandusaasta aruande kinnitamist.

Informeerimise ja konsulteerimise viis (TUIS § 21):

- (1) Tööandja annab teavet viisil, mis võimaldab teabega põhjalikult tutvuda ja vajaduse korral valmistuda tööandjaga peetavateks konsultatsioonideks. Tööandja annab teavet kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kui poolte vahel ei ole kokku lepitud teisiti.
- (2) Usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel on õigus esitada kirjalik arvamus või teha ettepanek tööandjalt saadud teabe kohta või teatada soovist alustada konsulteerimist 15 tööpäeva jooksul teabe kättesaamisest arvates. Kui tööandja ei arvesta tehtud ettepanekuid, põhjendab ta seda esimesel võimalusel kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.
- (3) Tööandja algatab konsulteerimise seitsme tööpäeva jooksul konsulteerimise sooviavalduse kättesaamisest arvates.
- (4) Tööandja selgitab konsulteerimisel kavandatavat tegevust ja selle tagajärgi töötajatele. Pooled püüavad jõuda kokkuleppele kavandatavas tegevuses.
- (5) Usaldusisik või tema puudumisel töötajad võivad konsulteerimisse kaasata eksperte.

2) Töölepingu seadus (TLS)

Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

Vastavalt TLS § 101 lõikele 1 peab tööandja, enne kui ta otsustab **kollektiivse ülesütlemise**, aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaitamises.

Tööandja peab usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

- 1) kollektiivse ülesütleamise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

Tööandja saabab nimetatud andmetest ära kirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.

Konsulterimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas.

Töötajate informeerimine ja konsulterimine ettevõtte üleminekul

Tulenevalt TLS § 113 lõikest 1 esitavad ettevõtte üleandja ja omandaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:

- 1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;
- 2) ettevõtte ülemineku põhjused;
- 3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;
- 4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulterib ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele.

Konsulterimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas.

Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.

3) Ametiühingute seadus

Vastavalt ametiühingute seaduse § 18 lõikele 1 on ametiühingutel pädevuse teostamiseks muuhulgas õigus

saada tööandjalt, nende esindajatelt, riigiasutustelt ja kohaliku omavalitsuse üksustelt takistamatult töö- ja sotsiaaalast informatsiooni ning muud teavet töötajate huve puudutavates küsimustes.

