

Kas kontoritöötajast võiks saada sportlane?

Spordiseaduse kohaselt täisealine sportlane, kes on oma töö iseloomust lähtuvalt vaba oma tööaja korralduse üle otsustama, ja tööandja saavad kokku leppida, et sportlane on iseseisva otsustuspädevusega töötaja tingimusel, et töötamine ei kahjusta tema tervist ja ohutust. Seega on iseseisva otsustuspädevuse eelduseks järgmised tingimused: töötaja peab olema sportlane, täisealine, töö iseloom on selline, mis võimaldab vabalt valida tööaega, töö ei kahjusta tervist ja on ohutu.

Iseseisva otsustuspädevusega sportlase / töötaja puhul võib kokku leppida töölepingu seaduse §-des 43-47 ja 50-53 sätestatu kohaldamata jätmises. Ehk ei kohaldata iganädalast 40tunnist tööaega, ületunnitöö regulatsiooni, öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamist ning sportlane / töötaja võib teha tööd siis kui ta seda ise otsustab. Sportlase tööks on treenida ja saavutada seatud eesmärk, näiteks täita olümpia kvalifikatsiooninorm. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja / sportlase tööandja ei pea täitma töölepingu seaduse § 28 lõike 2 punktis 4 sätestatud kohustust ehk ei pea tagama kokkulepitud töö ja puhkeaega ega pidama töötaja arvestust. Seega saab sportlane treenida nii palju kui soovib ja saab selle eest kokkulepitud tasu. Oluline on eesmärgiks seatud tulemus. Üldjuhul peab sportlane treenides olema äärmiselt ettevaatlik, et vältida vigastusi. Sellest hoolimata on iga treeningu puhul oht ennast vigastada, sh üle treenida. Eeldades, et sportlane teab mida ta teeb ja tööandja usaldab sportlast, saavadki pooled kokku leppida iseseisvas otsustuspädevuses. Spordiseaduse kohaselt võib tööandja või töötaja sellise kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.

Kas kontoritöötajast võiks siis sportlane saada?

Olen arvamusel, et selle artikli kontekstis ei jää paljud kontoritöötajad sportlastele oma suhtumise, pühendumuse ja ettevaatlikkusega alla. Mitte-sportlasest töötaja suudab samuti hinnata tööga kaasnevat riski ja ohte tervisele ja töökeskkonnale.

Hetkel kehtiv töölepingu seadus ei näe ette võimalust leppida kokku iseseisvas otsustuspädevuses. Näiteks kontoritöötajaga, kes arvutiekraani taga ennast üldjuhul ei vigasta ning töötamine on ohutu, ei saa olla iseseisva otsustuspädevusega kuigi töö iseloom seda võimaldaks. Tänauses töökeskkonnas, kus kaugtöö tegemine on uus ja jääv reaalsus, on kahtlemata oluline iseseisva otsustuspädevuse regulatsiooni lisamine töölepingu seadusesse. Ükski spordiseaduses iseseisva otsustuspädevuse kokkuleppe eeldus ei ole selline, mis välistaks selle näiteks kontoritöötaja puhul (v.a sportlaseks olemine). Sarnaselt spordiseaduse regulatsiooniga saaksid pooled selles kokku leppida ning selle lõpetada kui see mingil põhjusel ei suju. Selline valikuvabadus oleks mõlema lepingu poole jaoks igati mõistlik lahendus.





KATRIN SARAP

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE