



EESTI KÕRGGKOLIDE, TEADUS- JA ARENDUSASUTUSTE
AMETILIITUDE ÜHENDUS

UNIVERSITAS

FEDERATION OF THE ESTONIAN UNIVERSITIES,
INSTITUTIONS OF SCIENCE, RESEARCH AND DEVELOPMENT

Hr Jaak Aaviksoo
minister
Haridus- ja Teadusministeerium
Munga 18
50088 Tartu

Teie: 11.11.2013 nr 8-1/13/6285
Meie: 27.11.2013 nr U-05

Arvamus ülikooliseaduse, rakenduskõrgkooli seaduse ning teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Ülikooliseaduse, rakenduskõrgkooli seaduse ning teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi *eelnõu*) toob suuri muudatusi kõrgkoolide ja teadusasutuste personali, eriti akadeemilise personali töösuhete regulatsioonis. Kehtiv, valdavalt tähtajaliste töölepingute sõlmimine viiakse kooskõlla töölepingu seaduse (edaspidi *TLS*) regulatsiooniga ning ka akadeemilise personaliga sõlmitavad töölepingud muutuvad tähtajatuteks.

UNIVERSITAS arutas kavandatavaid põhimõttelisi muudatusi ja eelnõu oma liikmetega 2013. a aastakoosolekul, samuti on meie liikmed arutanud eelnõu oma koosolekul.

Kuna ülikooliseaduse (edaspidi *ÜS*), rakenduskõrgkooliseaduse (edaspidi *RaKKS*) ning teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse (edaspidi *TAKS*) regulatsioonis kavandatavad muudatused akadeemilise personali osas kattuvad sisuliselt ÜS kavandatavate muudatustega, siis kehtib järgnevas arvamuses ÜS muudatuste kohta kirjapandu sisuliselt ka kõigi nimetatud asutuste akadeemilist personali puudutavate regulatsioonide suhtes ning eraldi ei ole toodud viiteid erinevate seaduste konkreetsetele sätetele.

Arutelude tulemusel on UNIVERSITASe seisukohad kokkuvõtlikult järgmised:

1. Põhimõtteliselt on tähtajatute töölepingute sõlmimisele üleminek positiivne. Samas on vastuvõetamatu, et muudatustes ei arvestata akadeemilise töö eripära töölepingute ülesütlemisel (lõppemisel). Kindlasti ei ole võimalik kõrgkoolides ja teadusasutustes, kus näiteks juhendatakse doktori- ja magistritöid, piirduda töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaegadega TLS § 97 ettenähtud ulatuses, mis on sõltuvalt töösuhete kestusest antud tööandja juures 15-60 kalendripäeva, üle 10aastase töösuhete korral 90 kalendripäeva. Töölepingu seaduse kehtiv regulatsioon kaitseb tähtajalise töölepinguga töötavat inimest tunduvalt tõhusamalt töölepingu ülesütlemise korral tööandja poolt näiteks koondamise korral (TLS § 100 lg 3 kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni). Samuti on tööandja kaitstud tähtajalise töölepingu korral töötajaga töölepingu korralise ülesütlemise eest: nimelt ei või töötaja TLS § 85 lg 2 kohaselt tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda. Nii tagab praegune TLS regulatsioon akadeemilisele personalile tähtajaliste töölepingute korral suhteliselt suurema stabiilsuse võrreldes tähtajatu lepinguga.

Ettepanek: viia eelnõusse täiendus ja sätestada, et akadeemilise personaliga töölepingu ülesütleamise tähtajad on pikemad kui kehtivas töölepingu seaduses ettenähtu: etteteatamise tähtaeg vähemalt 6 kuud – 12 kuud.

2. Eelnõuga tunnistatakse kehtetuks ülikooliseaduse § 39 lg 6, mis sätestab, et õppejõu tööleping ei või töö lõppemisest tingitud koondamise tõttu lõppeda semestri keskel. Seega võiks eelnõu kohaselt edaspidi toimuda õppejõu koondamine ka semestri kestel.

Ettepanek: jätta eelnõust välja § 1 punkt 4 ja seega jätta kehtima ülikooliseaduse § 39 lg 6, mis ei luba ülikooli õppejõu töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu semestri kestel. Samuti on vajalik sätestada, et samal põhimõttel ei saa ka teaduriga töölepingut lõpetada enne kehtiva teadusliku uurimistöö lepingu lõppemist.

3. Eelnõu kohaselt täiendatakse ülikooliseadust §-ga 39² järgmises sõnastuses:
„§ 39². Korraliste õppejõudude ja teadustöötajate atesteerimine
(1) Ülikool atesteerib oma korralisi õppejõudusid ja teadustöötajaid nende iga viie tööaasta jooksul vähemalt ühe korra.
(2) Atesteerimise mitteläbinud korralise õppejõu ja teadustöötaja töölepingu võib erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras.“

Ettepanek: jätta eelnõust välja osundatud paragrahvi lg 2, sest töölepingu seaduse sätete dubleerimine ja töölepingu ülesütleamise võimaluse täiendav rõhutamine ei ole antud juhul asjakohane ning võib tekitada kohaldamisel arusaama, et tegemist on erisättega töölepingu seaduse mõttes, mis peab kaasa tooma atesteerimise mitteläbinud töötajaga töölepingu ülesütleamise.

Atesteerimise korra ja tingimuste, sh läbiviimise sageduse kehtestamine on õppeasutuse pädevuses, atesteerimisel hinnatakse õppejõu töötulemusi ja vastavust ametikohale esitatavatele nõuetele. Töölepingu erakorralise ülesütleamise alused kõigile töölepingu alusel töötajatele sätestab TLS § 88, sh ka tööandja võimaluse tööleping erakorraliselt üles öelda töötaja ebapädevuse, tööülesannete mittekohase täitmise jms juhtudel. Eelnõu § 39² lg 2, mis sätestab töölepingu erakorralise ülesütleamise täiendavaid seaduses sätestatud aluseid teatud töötajate (akadeemilise personali) puhul, on TLS § 88 regulatsiooni arvestades ebakohane ja mittevajalik ning võib tekitada segadust atesteerimise korra ja tingimuste väljatöötamisel ja rakendamisel, samuti tekib küsimus töötajate võrdsest kohtlemisest töölepingu seaduse mõistes. Kas negatiivset atesteerimistulemust saab käsitleda töölepingu lõppemise alusena TLS § 88 regulatsiooni kontekstis, jääb tööandja otsustada ning selle täiendav reguleerimine eriseadustega ei ole vajalik ega kooskõlas eelnõu mõttega.

Atesteerimise eesmärk on õppejõu arengu ja karjäärivõimaluste toetamine, seega on vajalik puuduste tuvastamisel anda võimalus puuduste kõrvaldamiseks.

Ka peaks lähtuma TLS põhimõttest, et atesteerimise mitteläbinud töötaja võib kandideerida madalamale või mõnele teisele, tema kvalifikatsioonile vastavale või sobivale ametikohale.

4. Eelnõuga muudetakse ÜS § 34 lõikeid 3 ja 4 järgmises sõnastuses:
„(3) Korraline õppejõud ja teadustöötaja valitakse ametisse konkursi korras.
(4) Konkurssi välja kuulutamata võib õppejõu või teadustöötaja ametikoha täitmiseks sõlmida tähtajalise töölepingu õppejõu või teadustöötaja kvalifikatsiooninõuetele vastava isikuga, kui:
1) õppejõu või teadustöötaja valimise konkurs on luhtunud;
2) korralise õppejõu või teadustöötaja ametikoht täidetakse korralise õppejõu või

teadustöötaja ametisse nimetamisega ja täidetaval korralise õppejõu või teadustöötaja ametikohal tehtav töö on ajutise tähtajalise iseloomuga.“

§ 34 lg 4 punkti 2 sõnastus ja mõte ei ole rakendamise seisukohalt arusaadav ja üheselt mõistetav. On mõistetav tähtajalise töölepingu sõlmimine juhtudel, kui õppejõu või teadustöötaja valimise konkurss on luhtunud (§ 34 lg 4 p 1). Kuidas ja millistel juhtudel saab olla **korralise** õppejõu või teadustöötaja ametikohal tehtav töö ajutise tähtajalise iseloomuga? Korralise õppejõu ametikoht iseenesest ei saa olla tähtajaline ega ajutine, seega vajaks nimetatud sätte mõte selgitamist ning sõnastus täpsustamist.

Ettepanek: täpsustada § 34 lg 4 p 2 sõnastust, et oleks üheselt mõistetav, millistel juhtudel on eelnõu mõttes **korralise** õppejõu ja teadustöötaja ametikohal tehtav töö *ajutise tähtajalise iseloomuga* ning temaga sõlmitav tööleping tähtajaline.

5. Eelnõu täiendab ülikooliseaduse § 34 lõikega 4¹, mille kohaselt konkursi luhtumise korral „...täidetakse ametikoht tähtajaliselt kuni viieks aastaks ametikoha täitmiseni konkursi korras.“

Sätte sõnastus on ebaselge. Kui pikaks ajaks siiski sõlmitakse konkreetne tööleping, kas kuni ametikoha täitmiseni konkursi korras või tähtajaliselt kuni 5 aastaks? Kas seadusandja mõtles siinkohal, et uus konkurss peab olema korraldatud hiljemalt 5 aasta jooksul? Kahe tähtaja paralleelne kasutamine tekitab segadust. Ka tähtajalise töölepingu puhul peab olema selge ja üheselt mõistetav lepingu tähtaeg.

Ettepanek: sõnastada sätte konkreetselt ja selgelt, et töötajaga sõlmitava töölepingu tähtaeg oleks töötajale üheselt mõistetav töölepingu seaduse regulatsiooni kohaselt.

6. Eelnõu kohaselt täiendatakse ÜS §-ga 55³ järgmises sõnastuses:
„§ 55³. *Õppejõudude ja teadustöötajate töölepingud*
(1) *Enne 2015. aasta 1. jaanuari korralise õppejõu või teadustöötajaga sõlmitud tähtajaline tööleping kehtib selles sätestatud tingimustel ja korras kuni töölepingus sätestatud tähtajani.*
(2) *Kui korralise õppejõu või teadustöötajaga sõlmitakse pärast 2015. aasta 1. jaanuari tööleping ning sama isikuga on samal ametikohal samasisulise töö tegemiseks sõlmitud varem vähemalt kaks järjestikust tähtajalist töölepingut või on varem sõlmitud tähtajalist töölepingut pikendatud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks.*“

Ettepanek: täpsustada lõike 2 sõnastust „... *samal ametikohal samasisulise töö tegemiseks*“, et seda ei saaks mõista kitsendavalt ja tingimata ainult *sama* ametikohaga. Kui töötaja on karjääriastmel edasi liikunud ja töötanud näiteks viis aastat teaduri ametikohal ja viis aastat vanemteaduri ametikohal, sealjuures samal alal, siis peab § 55³ lg 2 kohalduma ka sellistel juhtudel. Töölepingu muutmine tähtajatuks ei tohiks olla jäigalt seotud ainult sama ametikoha nimetusega.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Toivo Roosimaa
UNIVERSITASE juhatuse esimees