



Majandus- ja  
Kommunikatsiooniministeerium  
info@mkm.ee

Teie 29.05.2024

nr 2-2/1504-1

Meie 17.06.2024

nr 1-12/678-2

## **Märkused töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõule**

Austatud majandus- ja infotehnoloogiaminister

Tutvustame töölepingu seaduse (TLS) muutmise seaduse eelnõuga ning toetame eesmärki muuta tööaja korraldamine paindlikumaks ning ajakohasemaks. Esitame eelnõu kohta alljärgnevad märkused.

1. Eelnõu punktiga 2 kehtestatakse TLSis paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon. Seletuskirjast ei selgu samas, mis põhjusel piiratakse paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalust üksnes teatud töötajate gruppidele. Tööealistel inimestel (kellele ei kohaldu ka kollektiivleping) võib olla lisaks hariduse omandamisele ja töövõime vähenemisele ka muid põhjuseid, millest tulenevalt paindlikku tööaja kokkuleppe sõlmida. Näiteks võivad selleks olla vajadus hooldada pereliikmeid või muud heitlikud ja ajas muutuvad isiklikud/perekondlikud kohustused. Kui regulatsiooni antud kujul rakendada, tekib olukord, kus osalise tööajaga töökohale on tööandja rohkem motiveeritud värbama § 43<sup>3</sup> kohaldamisalasse kuuluvaid inimesi, sest nende puhul ei ole vaja iga vajaminevat lisatundi tasustada ületunnitöö tasu koefitsiendiga. Kultuuriministeeriumi ettepanek on loodava regulatsiooni kohaldamisala laiendada või muuta seda paindlikumaks või kui jätta regulatsioon selliseks, siis seletuskirjas põhjendada, millistest põhjendustest lähtuvalt selline piirang sätestatakse.
2. Peale Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023. a otsuse C-477/219 jõustumist on Kultuuriministeeriumi valitsemisalas eelkõige riigi asutatud sihtasutusena tegutsevad etendusasutused juhtinud tähelepanu sellele, kuidas otsuses toodud uus tõlgendus selle kohta, et igapäevane ja iganädalane puhkeaeg tuleb kokku liita, toob neile kaasa mitmeid negatiivseid majanduslikke ja organisatsioonilisi mõjusid. Seetõttu toetame seda, et käesoleva eelnõuga võimaldatakse teatud tingimustel eeltoodud kohtuotsuse tõlgendusest kõrvale kalduda ning ka lühemat iganädalast puhkeaega kehtestada. Oleme eelnõu edastanud ka Eesti Etendusasutuste Liidule, kes samuti antud muudatust toetavad. Kuivõrd etendusasutuste valdkonnas on kollektiivlepingute sõlmimine tavapärane, on eelnõuga kollektiivlepinguga erandi tegemise võimalus valdkonnale sobiv viis tekkinud olukorra lahendamiseks. Seejuures on Kultuuriministeerium aga seisukohal, et eelnõus on see võimalus hetkel sätestatud liiga lakooniliselt ja üldiselt. Direktiivist 2003/88/EÜ tulenevate nõuete täitmise tagamiseks tuleb seaduse tasandil täpsustada, et kuigi kollektiivlepinguga võib tõesti kokku leppida üldreeglist erinevas korralduses, peab loodav korraldus ikkagi tagama vähemalt 24-tunni pikkuse

katkestamatu puhkeaja nädalas. Hetkel sellist piirangut seaduses ei ole ning see võib viia olukorran, kus töötajale ei ole üldse iganädalast pikemat puhkeae tagatud.

3. Eelnõuga lisanduva § 52 lõike 2<sup>2</sup> punkti 2 järgi võib lõikes 2<sup>1</sup> toodud üldreeglist erandi teha, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeae. Ka selle sätte osas on seadusest puudu täpsustus, et erandi kohaldamisel peab siiski olema töötajale tagatud vähemalt 24-tunni pikkune katkestamatu puhkeae nädalas ja sellest ebasoodsamat korraldust kohaldada ei tohi.
4. Ebaselgeks jääb ka § 52 lõike 2<sup>1</sup> ja lõike 2<sup>2</sup> punkti 2 omavaheline hierarhia ja seos, samuti pole selgelt arusaadav, mis on seadusega vähimisi töötajale tagatud iganädalane puhkeae. Seletuskirja järgi ei ole § 52 lõike 2<sup>2</sup> punkti 2 kohaldamiseks vajalik töötaja ja tööandja vahel eraldi kokkulepet sõlmida, mistõttu saab asuda seisukohale, et just see punkt sätestab, mis on minimaalne seadusega töötajale tagatud iganädalane puhkeae. Samas on see säte kehtestatud üldreeglist erandina, mis tekitab segadust selles osas, kuidas kaks eelnõuga loodavat sätet omavahel suhestuvad ja millest täpselt lähtuma peaks. Kultuuriministeeriumi ettepanek on jätta seadusesse vaid minimaalne nõutud iganädalase puhkeaja regulatsioon (§ 52 lõike 2<sup>2</sup> lõige 2) ja seejuures muuta sõnastust nii, et seadusega oleks töötajale tagatud direktiivis toodud minimaalne iganädalane puhkeae (vt eelmine punkt). Pikema puhkeaja võimaldamine ehk töötaja jaoks soodsamate tingimuste seadmine on igal juhul võimalik ka ilma vastava sätteta. Üldreeglile töötaja jaoks ebasoodsa erandi loomine ilma täiendavate tingimuste sätestamiseta muudab üldreegli oma olemuselt sisutühjaks. Analoogselt ei oleks otstarbekas kehtestada TLS-is näiteks valveaega reguleerivat sätet, millega öeldakse, et valveaja tasu ei või olla väiksem kui 1/10 töötasust ning siis järgmises lõigus sätestada, et valveaja tasu ei või olla väiksem kui 1/18 töötasust ilma sellise juhu kohaldamiseks ühtegi lisatingimust seadmata. Sellised lisatingimused on seatud näiteks iganädalase töötaja korraldamisel. TLS § 46 lõikes 1 on sätestatud, et tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Lõikega 3 sätestatakse, et sellest reeglist võib teha erandi ja nädalast tööaega kuni 52 tunnini pikendada, aga selleks sätestatakse täiendavad tingimused – esiteks on vajalik töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe, teiseks ei tohi see korraldus olla töötajale ebamõistlikult kahjustav jt. Selle regulatsiooni puhul on tööandjale seadust lugedes selge, mis vähimisi kohaldatav reegel on ja millega tuleb arvestada, kui tahta sellest kõrvale kalduda. Kultuuriministeeriumi hinnangul ei ole otstarbekas § 52 lõike 2<sup>2</sup> punktis 2 toodud regulatsiooni siduda küll töötaja ja tööandja vahelise kokkuleppega, kuid kui eeltoodud ettepanekut (jätta seadusesse vaid minimaalne nõutud regulatsioon) ei ole võimalik arvestada, siis minimaalselt tuleks erandi kohaldamise jaoks luua mõni selge ja vajalik lisatingimus sarnaselt nagu seda on tehtud näiteks eeltoodud TLS § 46 regulatsioonis.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Heidy Purga  
minister

Mari Kõrtsini 628 2254  
Mari.Kortsini@kul.ee