

Üldine tähelepanek

- 1) Märkime, et meie jaoks on oluline, et muudatused tehakse kokkuleppel merendusvaldkonna partneritega ja mõistame, et see on olnud ka Kliimaministeeriumi soov. Kui muudatuste tulemusel saavutatakse töösuhte osapooltele kaasaja vajadusi ja võimalusi arvestav suurem paindlikkus, samaaegselt tagades laevapere liikme piisav kaitse ning lõppastmes Eesti laevanduse rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmine, on plaanitavad muudatused väärt toetamist. MKM-i jaoks on võtmetähtsusega, et muudatused on merendusvaldkonna partneritega läbi arutatud. MKM kooskõlastab eelnõu alljärgnevate märkustega arvestamisel:

Eelnõu punkt 2, MTöoS-i § 40 täiendamine lõikega 2

- 2) Soovite luua MTöoS-i erinormi TLS-i töö- ja puhkeaja regulatsioonist, mille kohaselt tööandja ja töötaja võivad leppida kokku TLS-i § 46 lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg kokku ei ületa 65 tundi seitsmepäevasel või 271 tundi 30-päevasel ajavahemikul MTöoS-i § 40 lõikes 1 sätestatud arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

Olete eelnõu seletuskirjas eelnõu punkti 2 kohta selgitanud, et muudatus lähtub tööturu osapoolte kokkuleppest ning rahvusvahelisest praktikast. Teavitame Teid, et seoses MTöoS-i §-i 40 lisatava lõikega 2 pöördus meie poole EMSA, selgitades et selle kavandatava normi sõnastus ja mõte on vastuolus 26. augustil 2024. aastal fikseeritud merendusvaldkonna partnerite kokkuleppega tööaja regulatsiooni muutmiseks, mis oli järgmise sisuga:

Töö- ja puhkeaja probleem lahendatakse ületunnitöö regulatsiooni loomisega meremeestele, kes ei tööta summeeritud tööaja alusel. Erinorm TLSi töö- ja puhkeaja regulatsioonist luuakse MTöoS-i järgmiselt: „Meretöölepingu puhul on tööandjal õigus nõuda ja töötajal õigus teha kuni 103 ületundi 30 päevases perioodis. Tööandja hüvitab ületunnitöö tegemise rahas, makstes ületunnitöö teinud laevapere liikmele 1,5- kordset töötasu. Ületundide tegemise nõue lepitakse kokku meretöölepingus.

Regulatsiooni tulemusena jääks merendusse kaks töö- ja puhkeaja korraldust:

- 1) *summeeritud tööajaga töötajatele jääb regulatsioon samaks;*
- 2) *summeerimata tööajaga töötajad töötavad täistööajaga ning töötajal õigus teha ning tööandjal õigus nõuda 103 h ületunnitööd 30 päevases ajavahemikus. Ületunnitöö töötasu on 1,5-kordne.“*

Seega mõistame eelneva pinnalt, et merendusvaldkonna partnerite soov oli:

- muuta meretöö seadust selles osas, mis puudutab summeerimata tööaja arvestuse alusel ja täistööajaga töötava laevapere liikme poolt ületunnitöö tegemist, st summeeritud tööaja arvestuse alusel või osajaga töötava laevapere liikme puhul ei muutuks midagi;

- reguleerida laevapere liikme õigust teha 30-päevase ajavahemiku jooksul kuni 103 tundi ületunnitööd, ilma et tehtaks erisust TLS-i § 46 lõikest 1, st ilma et laevapere liikme puhul suurendataks üldist töö tegemise aja piirangut. Teisisõnu, kohaldataks ka edaspidi laevapere liikmetele üldist töö tegemise aja piirangut (TLS-i § 46 lõiget 1). Samas MTöös-i § 40 lõige 2 näeks edaspidi ette 30 päeva kohta ületundide piirmäära ja kohustaks reederit need hüvitama rahas (mitte vaba aja andmisega), aga arvestusperioodi jooksul peaks ka laevapere liikme puhul järgima TLS-i § 46 lõikega 1 sätestatud üldist tööaja piirangut, mis on koos ületunnitööga 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku ja neljakuulise arvestusperioodi kohta.

Ka eelnõule eelnenud VTK-s selgitati, et tööturu pooled jõudsid 26. augusti 2024. aasta kohtumisel konsensusele, et töö- ja puhkeaja probleem lahendatakse eriregulatsiooni loomisega meremeestele, kes ei tööta summeeritud tööaja alusel. Samuti, et ületunnitöö eest vaba aja andmine ei ole mõistlik ning tuleks kohaldada vaid rahalist hüvitist.

Seevastu erinevalt merendusvaldkonna partneritega sõlmitud kokkuleppest kavandatakse eelnõu punktiga 2 tõsta nii summeeritud kui ka summeerimata tööaja arvestuse alusel töötavate laevapere liikmete üldist tööaja piirmäära ehk erinevalt TLS-i § 46 lõikest 1 saaks iga laevapere liige töötada kuni 65 tundi seitsmepäevasel ajavahemikul või kuni 271 tundi 30-päevasel ajavahemikul. Samuti ei ole arvestatud selle osaga kokkuleppest, et selline ületunnitöö tuleks hüvitada üksnes rahas ja 1,5-kordselt.

Selleks, et võtta arvesse merendusvaldkonna partneritega sõlmitud kokkulepet, tuleb meie hinnangul eelnõu muuta. Kui eesmärk ei ole olnud ette näha erisust töö tegemise aja piirangust, peaks lisatav säte tulenevalt MTöös-i § 40 pealkirjast („töö tegemise aja piirangu erisus“) paiknema ka oma asukohalt mujal MTöös-is. Näiteks on variant sõnastada eelnõu punkt 2 järgmiselt:

„Reeder ja laevapere liige võivad sõlmida kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ületunnitöö kokkuleppe, mille kohaselt summeerimata tööaja arvestuse alusel ja täistööajaga töötav laevapere liige võib teha ületunnitööd, mis ei ületa 103 tundi 30-päevasel ajavahemikul. Reeder hüvitab ületunnitöö rahas, makstes laevapere liikmele 1,5-kordset töötasu, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist vabas ajas.“

Samuti selgitame, et oma kommentaariga VTK-le, milles palusime selgitada põhjuseid, miks peetakse vajalikuks MTöös-is sätestada erisus just summeerimata tööaja arvestuse alusel töötavatele laevapere liikmetele, mitte aga summeeritud tööaja puhul, eesmärk oli, et lisaksite asjakohase põhjenduse tulevase eelnõu seletuskirja. Mitte ei olnud soov vihjata sellele, et MTöös-is ületunnitöö regulatsiooni kujundamisel peaks võimaldama teha samas mahus ületunnitööd ka summeeritud tööajaga töötavatele laevapere liikmetele.

- 3) Vaatamata punktis 2 esitatud märkustele esitame täiendavad kommentaarid eelnõu punkti 2 praeguse sõnastuse kohta, kui partneritega arutelu järgselt peaksite siiski jääma eelnõu punkti 2 praeguse sõnastuse juurde ja jätma arvestamata eelpool meie poolt väljapakutud eelnõu punkti 2 uue sõnastuse:

- a. Nagu ka VTK tagasisidestamisel, siis ka nüüd soovime juhtida tähelepanu Euroopa sotsiaalharta Digesta selgitustele artikli 2 punkti 1 kohta, kus on öeldud järgmist: „Kui kogu töönädala kestus (tavaline tööaeg pluss ületunnid) tundides on kuni 60 töötundi nädalas või üle 60 töötunni nädalas, siis see on ebamõistlik.“ Samuti rõhutatakse, et teatavate töötajate kategooriate välistamine seadusega ettenähtud kaitses ebamõistliku töötaja vastu on vastuolus hartaga ning et meremeeste õigus mõistlikule igapäevasele tööajale peab olema tagatud seadusega. Seetõttu leiame jätkuvalt, et MTöoS-is kavandatud regulatsioon – maksimaalne igapäevane tööaeg 65 tundi 7-päevasel ajavahemikul ning samuti 271 töötundi 30-päevasel ajavahemikul ei ole kooskõlas kehtivate tõlgendustega Euroopa sotsiaalharta artikli 2 lõike 1 kohta.

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee, kellel on ainuõigus Euroopa sotsiaalharta õiguslikult tõlgendada, on tõlgendanud harta artikli 2 lõikes 1 kasutatud „vastuvõetavat igapäevast ja -nädalast tööaega“ ning on oma 2005. aasta järeldustes Eesti meremeeste töötundide kohta märkinud: „Äärmiselt pikad tunnid, näiteks 16 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul või teatud tingimustel üle 60 tunni nädalas, ei ole mõistlikud ega ühildu seetõttu hartaga.“ Seega, kuni Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee ei ole ametlikult muutnud enda seisukohta, tuleb pidada töötamist üle 60 tunni nädalas jätkuvalt Euroopa sotsiaalharta vastuolus olevaks. See võib tähendada, et Eesti peab tulevikus hakkama aru andma Euroopa sotsiaalharta mittevastavuse küsimuses. Kui Kliimaministeeriumil ja merendusvaldkonna partneritel on soov eelnevale vaatamata antud muudatusega edasi liikuda, peab olema Kliimaministeeriumil valmisolek neid muudatusi Euroopa Sotsiaalõiguste Komiteele põhjendada ja Euroopa sotsiaalharta regulaarse aruandluse raames täiendavalt selgitada.

- b. Kordame VTK kooskõlastamisel esitatud küsimust: Miks on 271 tunni arvestamise aluseks just 30-päevane periood, mitte näiteks kalendrikuu või muu periood? Millised on selle lahenduse sisulised põhjendused? VTK-s viidati Soome meretöö kollektiivlepingule, mille kohaselt meremees teeb 30 päeva jooksul 103 tundi ületunnitööd ja meremehele makstakse selle eest ületunnitöötasu. Palun esitage eelnõu seletuskirjas sisulised põhjendused eelviidatud küsimustele.
- c. Eelnõu sõnastusest järeldub, et 271 tunni nõuet tuleb täita mistahes 30-päevases ajavahemikus arvestusperioodi jooksul. See tähendab, et näiteks peab see nõue olema täidetud nii kuu esimesest päevast 30-päevast perioodi arvestades kui ka näiteks kuu keskpaigast 30-päevast perioodi arvestades. Palume see selgitus ka eelnõu seletuskirja lisada.
- d. MTöoS-i §-i 40 kavandatavast uuest lõikest 2 tuleneb, et reeder ja laevapere liige võivad erandina töölepingu seaduse § 46 lõikes 1 sätestatust leppida kokku pikemas tööajas, mis ei ületa 65 tundi seitsmepäevasel ajavahemikul või 271 tundi 30-päevasel ajavahemikul eeldusel, et see kokkulepe ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust. Seletuskirjas ei ole selgitust selle kohta, kuidas tagatakse nõude „ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust“ täitmine praktikas. Kes seda

kontrollib? Kuidas seda kontrollitakse? Kes teeb otsuse selle kohta, kas konkreetne töötundide arv kahjustab laevapere liikme tervist või mitte? Palume eelnõu seletuskirja nendes küsimustes täiendada.

- e. Lisaks lähtudes MTöös-i kehtivast sõnastusest palume seaduse ühtse sõnastuse huvides kasutada nii eelnõus kui ka eelnõu seletuskirjas sõna „töötaja“ asemel „laevapere liige“ ja sõna „tööandja“ asemel „reeder“.

Eelnõu punkt 2, MTöös-i § 40 täiendamine lõikega 3

- 4) Eelnõu seletuskirjas ei ole selgitust selle kohta, kuidas tagatakse nõude „ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust“ täitmine. Kes seda kontrollib? Kuidas seda kontrollitakse? Kes teeb otsuse selle kohta, kas konkreetne töötundide arv kahjustab laevapere liikme tervist või mitte? Palume eelnõu seletuskirja nendes küsimustes täiendada.
- 5) Eelnõu seletuskirjas selgitate, et avameretööstuse töö puhul pakkus töötaja erandi välja Eesti Laevaomanike Liit VTK arutelu käigus ning et selle erandi loomist põhjendab töö iseloom, lepingute pikkus ja rahvusvaheline praktika. Samuti lisate, et meretöölepingud avameretööstuse töodel on tähtajalised ning nende kestus ulatub kahest nädalast paari kuuni, mistõttu ei teki pikaajalist suurt töökoormust. Peale selle viitate Saksa õigusele, mille kohaselt ei tohi avameretööstuse töödeks kasutataval laeval töötamisel tööaeg ööpäevas ületada 12 tundi ja nädalas 84 tundi (tegemist ongi sisuliselt Saksa õigusest vastava töötaja erandi ülevõtmisega). Kõnealuse muudatuse ühe põhjendusena viitate töö iseloomule, kuid seletuskirjast ei selgu, kuidas töö iseloom põhjendab selle töötaja piirangu erandi kehtestamist avameretööstuses kasutatavatel laevadel töötavatele laevapere liikmetele. Millistel kaalutlustel/sisulistel põhjendustel Eesti Laevaomanike Liit antud töötaja erandi kehtestamise sellises spetsiifilises valdkonnas välja pakkus? Millised on paar elulist näidet praktikast, mis illustreerivad tänast olukorda ja eelnõuga lahendatavat murekohta? Palume eelnõu seletuskirja vastavalt täiendada.
- 6) Lisaks lähtudes MTöös-i kehtivast sõnastusest palume seaduse ühtse sõnastuse huvides kasutada nii eelnõus kui ka eelnõu seletuskirjas sõna „töötaja“ asemel „laevapere liige“ ja sõna „tööandja“ asemel „reeder“.

Eelnõu punkt 3, MTöös-i täiendamine §-ga 41¹

- 7) Eelnõu seletuskirjas olete eelnõu punkti 2 selgitamisel märkinud: „Avameretööstuse töö töötaja erandi pakkus välja Eesti Laevaomanike Liit (tööandjate esindaja) VTK arutelu käigus. [...] Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing (töötajate esindaja) oli pakkumisega nõus, kui avameretööstuse töö puhul muudetakse ületunnitööd reguleerivaid sätteid (täpsemalt eelnõu punkti 3 selgituse juures).“

Samal ajal eelnõu punkti 3 selgitamisel märgite: „Muudatusettepaneku avameretööstuse töödeks kasutatavatel laevadel töötaja piirangu suurendamiseks tegi töötajate esindaja Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing.“

Palun vaadake need teksti osad seletuskirjas üle ja kõrvaldage vastuolu. Ilmselt on eelnõu punkti 3 selgitustes mõeldud, et EMSA pakkus välja, et avameretööstuse töödeks kasutatavatel laevadel töötaja piirangut ületav ületunnitöö hüvitatakse laevapere liikmele esmajärjekorras rahas erinevalt TLS § 44 lõikes 6 sätestatust, mille järgi peab töötaja ületunnitöö korral andma eelkõige töötajale vaba aega võrdses ulatuses ületunnitööga.

Ettepanek täiendada eelnõu punktiga 4

- 8) Teeme ettepaneku kaaluda meretöö seadusesse erisuse lisamist meremeeste tööõnnetuste definitsiooni kohta, mis erineks kehtivast tööõnnetuse definitsioonist töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) mõttes ja võtaks arvesse meretöö eripära. Ettepaneku on MKM-ile varasemalt teinud EMSA.

Kehtivas õiguses sätestab TTOS-i § 22 lõige 1, et tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus töötaja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul töötaja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga.

EMSA on oma varasemas pöördumises välja toonud, et MTöös-i § 4 lg 1 ja § 16 lg 1 sätete kohaselt on laevapere liikme töökohaks (sh töökeskkonnaks) laev. Kui laevapere liikmel on laeval töötades puhkeaeg ja ta viibib sellel ajal laeval, siis see ei ole tavapärane vaba aeg, mida ta saaks täielikult enda äranägemise kohaselt kasutada. Laevapere liige ei saa vahepeal oma puhkeajaks laevalt lahkuda, vaid viibib puhkeajal tulenevalt meretöö eripäradest jätkuvalt laeval, sh töötajale ettenähtud ruumides, ehk laevapere liige ei muutu reisijaks oma tööst vabal ajal (puhkeajal). Ta on jätkuvalt kohustatud alluma töökorralduse reeglitele, konkreetsetes laevas laevaperele kehtestatud korrale ning alluma meresõiduohutuse seaduse (MSOS) ja MTöös alusel laevapere liikmele ette nähtud piirangutele ja kapteni korraldustele. Seega on laevapere liige laeval viibides seotud laeva töökeskkonnaga. Laevapere liige saaks seotusest töökeskkonnaga või tööga lahti juhul, kui laevapere liige muutuks oma puhkeajal reisijaks ning tema töösuhtest tulenevad kohustused peatuksid tema puhkeajal. Praktikas ei ole see merel viibides võimalik. Seoses teenistusega laeval viibides on laevapere liige kogu aeg töötaja vastutusalas.

Kehtiva õiguse kohaselt, kui laevapere liikmega juhtub õnnetus sel ajal, kui tal on puhkeaeg (nt tormi ajal kajutis kukub või laevatekil libiseb) ja ta saab vigastada, siis ei ole see tööõnnetus TTOS-i § 22 mõttes. TTOS-i §-st 22 tulenevalt on küll põhjuslik seos töötaja töökeskkonnaga olemas, kuid hetkel on TTOS-i kohaldamisalast välistatud olukorrad, kus tööõnnetus juhtub töökeskkonnas, kuid ajal, mil töötaja ei täitnud töö ülesandeid ehk viibis töötaja hulka mittearvataval vaheajal näiteks puhkuse või puhkeaja ajal töökeskkonnas. Arvestades laeva ja meretöö eripära, ei ole selline lähenemine otstarbekas ega mõistlik. Eeltoodust tulenevalt, arvestades EMSA varasemat ettepanekut, teeme ettepaneku sätestada MTöös-is, et tööõnnetuseks loetakse lisaks TTOS-is sätestatule ka laevapere liikmega juhtunud õnnetust, mis on põhjuslikus seoses töökeskkonnaga, kuid mis juhtus tööst vaba ajal (nt puhkeajal). Tööõnnetuse

definitsiooni erisus võiks olla sätestatud näiteks MTöös-i § 37 lõikena 2, §-s 39¹ või mõnes muus Teie äranägemisel sobivas kohas.