Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium

Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn

*Kuupäev digitaalallkirjas*

**Taotlus algatada töölepingu seaduse § 52 muutmise eelnõu**

Pöördun Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi (edaspidi MKM) poole TKM Grupp AS juhatuse esimehena ning TKM Gruppi kuuluvate ettevõtete (Kaubamaja AS; Selver AS; Kulinaaria OÜ; Viking Security AS; AS Walde; TKM Auto OÜ; AS Viking Motors; KIA Auto AS; TKM Kinnisvara AS; TKM Kinnisvara Tartu OÜ; OÜ TKM Beauty; OÜ TKM Beauty Eesti) nimel. TKM Gruppi kuuluvate ettevõtete peamisteks tegevusaladeks on jae- ja hulgikaubandus. TKM Grupi ettevõtted moodustavad ligi kümnendiku kogu Eesti jaekaubandusest ning annavad tööd üle 4700 inimesele.

**Käesolevaga esitavad TKM Gruppi kuuluvad ettevõtted MKM-ile taotluse algatada töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 52 - Iganädalane puhkeaeg – muutmise eelnõu. Tööandjatena oleme seisukohal, et igapäevase ja iganädalase puhkeaja tagamine on Eestis kehtiva ajaloolise tõlgenduse kaudu vastavuses direktiivi 2003/88/EÜ nõuetega ning nii töötajate kui tööandjate huve arvesse võttes tuleb algatada TLS § 52 muudatus selliselt, et iganädalase puhkeaja pikkus summeeritud tööaja arvestuse korral vastaks Eestis seni kehtinud praktikale ning seadusandja esialgsele tahtele.**

**Direktiivi nõuded ja ajalooline tõlgendus**

Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ, 4. november 2003 (Tööaja korralduse teatavate aspektide kohta) artiklis 5 on sätestatud, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele.

Antud nõuet on jälgitud ka hetkel kehtivas TLS-is, kus § 52 lõike 2 sõnastuse kohaselt on kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeaega, tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Ajalooliselt on seda sätet tõlgendatud selliselt, et nimetatud 36 tunnise järjestikuse puhkeaja sisse on juba arvestatud igapäevane puhkeaeg ehk selles sättes on juba liidetud direktiivist tulenevad nõutud 11 tundi igapäevast ja 24 tundi iganädalast puhkeaega. Seega on ajaloolise tõlgendusega tagatud direktiivist tulenevad nõuded.

**Euroopa Kohtu otsus ja uus tõlgendus**

Seoses Euroopa Kohtu 02.03.2023 otsusega C-477/21, mis toob välja, et kui riigisisesed õigusnormid näevad ette iganädalase puhkeaja, mis ületab 35 järjestikust tundi, siis tuleb töötajale lisaks sellele ajavahemikule võimaldada ka direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 3 tagatud igapäevane puhkeaeg (ehk igapäevane puhkeaeg ei saa kuuluda iganädalase puhkeaja sisse), on Tööinspektsioon (edaspidi TI) alustanud käesolevast aastast uue tõlgenduse rakendamist. Uue tõlgenduse kohaselt peaks seega summeeritud tööajaga töötajatel iganädalaselt olema 47 tundi järjestikust puhkeaega. Uus tõlgendus on lisatud ka 25.03.2024 avaldatud töölepingu seaduse käsiraamatus 2024. TI on teemat käsitledes toonud välja, et muudatuste eesmärgiks on töötajate tervise kaitsmine ning et töötajale piisava tööst vaba aja andmine ning töö- ja puhkeaja piirangutest kinnipidamine on hädavajalik, et vältida ületöötamist, kutsehaigestumisi ja tööõnnetusi, vähendada nende esinemise riski ning seeläbi ära hoida töötajate töölt puudumisi tervise tõttu.

**TI poolne olukorra kaardistamine ja Selver AS menetlus**

TKM Grupile teadaolevalt hakkas TI töö- ja puhkeaja nõuete alast järelevalvet teostades uuest tõlgendusest lähtuma käesoleva aasta esimesest jaanuarist. Erinevatel koolitustel käis jooksvalt läbi kinnitus, et esialgu olukorda kaardistatakse ehk kogutakse tagasiside tööandjatelt selle kohta, kas ja kuidas on võimalik tööajagraafikuid uue tõlgenduse järgi koostada ning ettekirjutusi või karistamist aasta alguses ei toimu, pigem rõhutakse selgitustööle ja andmete kogumisele.

Ka Selver AS-is alustati järelevalvemenetlust seoses Saare Selveri tööajagraafikuga. Tööinspektorile esitatud märtsikuu graafiku osas tuli aga tagasiside, et osade töötajate osas (13 töötajat 45st) ei ole planeeritud ega tagatud seitsmepäevase perioodi jooksul ühel korral järjestikku igapäevasele puhkeajale järgnevat iganädalast puhkeaega vähemalt 36 tundi järjest seitsme päeva kohta. Vahemärkusena olgu mainitud, et ajaloolise tõlgenduse järgi ning direktiivi nõuetele vastavad igapäevane ja iganädalane puhkeaeg olid tagatud. Oma protokollis tõi TI välja, et sellega on Selver AS rikkunud TLS-is toodud nõudeid.

Protokollis toodi aga lisaks puudustele välja ka asjaolu, et kui menetlusosaline puuduseid viie tööpäeva jooksul ei paranda, koostatakse talle ettekirjutus. Selline lähenemine TI poolt ei anna tööandjale võimalust anda tegelikkusele vastavat tagasiside tööajagraafikute koostamise võimalikkuse kohta uue tõlgenduse alusel, sest sellisel juhul riskiks ta ettekirjutuse ehk karistuse saamisega. Nimetatud olukorras jääks tööandjale ainult kaks valikut – esitada koostatud tööajagraafikud, mille planeerimisel on arvesse võetud juba ülal toodud nüansse ning mis on kooskõlas direktiivi põhimõtete ja Eestis kehtiva seaduse ajaloolise tõlgendusega ja anda avatult tagasiside päriselt esinevate dilemmade osas, riskides seejuures ettekirjutuse saamisega või asuda ettekirjutuse kartuses kuulekalt uut tõlgendust täitma, olenemata sellest, et see toob kaasa suuri probleeme ja tegelikud kitsaskohad sellisel juhul ettevõttest väljaspoole ei paista. Ka asjaolu, et juba on avaldatud käsiraamat uue tõlgendusega, ei näita, et TI oleks tegelikult soovinud koguda tagasiside tõlgenduse järgimise võimalikkuse kohta ning tööandjatele antud lootus, et nende arvamusi arvestatakse, oli algusest peale tühine. Selline hoiak võib aga tekitada olukorra, kus TI-le esitakse paberil versioon, mis järgib uut tõlgendust, millest tulenevalt ei saa justkui kitsaskohti üldse esinedagi ning millise käitumise puhul jääb küll ettekirjutus saamata, kuid probleemi lahendamisest liigutakse varjamise teel hoopis kaugemale.

**Vastuväited uuele tõlgendusele**

Kuigi TKM Gruppi kuuluvad ettevõtted mõistavad TI poolt toodud põhjendusi, ei ole meie hinnangul siinkohal piisavalt arvesse võetud tööandjate ega ka tegelikult töötajate endi huve antud teemal, rääkimata antud tõlgenduse majanduslikust mõjust üksikutele ettevõtetele ning kogu Eesti majandusele üldisemalt.

**Vaba aeg on ka hetkel tagatud**

TI soov tagada töötajatele piisava tööst vaba aja andmine on muidugi tänuväärne, kuid TKM Grupi ettevõtted leiavad, et tegelikult on see võimalus juba praegu ettevõtetes tagatud. Näiteks Selver AS töötajatel on võimalus saada üle nädala järjestikku 3 vaba päeva ehk töötajad on juba tööle tulles arvestanud sellise tööajakorraldusega (lühike ja pikk töönädal) ning oma isiklikud elud vastavalt korraldanud. Uus tõlgendus surub aga peale kontoritöötajate tööajakorraldust, mida kaubandusettevõtetes ei ole võimalik järgida. Ka lahendused, kus töötajad saavad oma puhkust pikendada graafikujärgsete vabade päevadega enne või pärast puhkusele jäämist, ei oleks uue tõlgenduse jätkamisel enam võimalikud ning nende osas on juba kuulda töötajate nurinat.

**Tööajagraafikute koostamisel tuleb arvesse võtta mitmeid erinevaid tegureid**

Kaubandusvaldkonnas on tavapärane graafikute alusel töötamine. Tööajagraafikuid koostades peab tööandja arvesse võtma mitte ainult seda, et kaupluste lahtioleku ajal oleks kaupluses piisavalt töötajaid, vaid olema suuteline navigeerima nii töötajate, tööandja enda kui ka klientide huvidega, tagades alati muidugi ka seaduste järgimise. Olulised aspektid on aga ka kaupluse külastatavuse tipphetkedel rohkemate töötajate kaupluses oleku tagamine, töötajate soovidega arvestamine vabade päevade ning puhkuste planeerimisel ning töökoormuse korraldamine kaupluses olemasolevate töötajate hulgaga, võttes arvesse puhkuseid, haigestumisi ning ka muid erakorralisi töölt puudumisi.

**Töökoormuse muutused**

Summeerimisperioodi jooksul võivad tekkida ala- ja ületunnid, mis omakorda võivad mõjutada töökohtade töökoormuse arvestust. Kriitilised on näiteks olukorrad, kus summeerimisperioodi lõpus ilmneksid alatunnid, mis tooksid kaasa hoopiski töökoormuse vähenemise, mis omakorda toob kaasa töötajate sissetuleku langemise ning ohu, et sama sissetuleku tagamiseks on töötajad sunnitud töötama kahel kohal. Mõju oleks seega hoopis vastupidine TI poolt soovitule. Üsna selgelt joonistub see välja olukordades, kus töötamine peab olema tagatud 24h – riigihaiglad, Politsei- ja Piirivalveamet, Päästeamet, erinevad avarii- ja valveteenused, tööstused, hotellid jm. Praeguse nelja vahetusega ei ole võimalik uut tõlgendust järgida ning värvata tuleks ka viies vahetus, mis tooks aga ilmselgelt kaasa teiste vahetuste koormuse vähenemise ning seega ka töötajate madalama sissetuleku.

**Töötajad soovivad jätkata senise tava alusel**

TKM Grupi ettevõtetes on juba tulnud töötajatelt tagasiside ning sooviavaldusi jätkata seniste graafikute koostamise praktikaga. On esinenud olukordi, kus töötajad ise soovivad oma töökoormust vähendada, et nende tööajagraafikud vastaksid paremini nende vajadustele, oleksid paindlikumad ja tagaksid vaba aega viisil, millega töötajad senise praktika kohaselt arvestanud on. Samuti on töötajad küsinud, kas on võimalik allkirjastada kokkuleppeid, mis kinnitaks, et nemad ise on osapooleks, kes palub järgida senist pooltevahelist tava, kuna vastasel juhul tuleks nendel märkimisväärselt muuta oma eraelulist korraldust. Küsimuse alla saab panna ka TI tõlgenduse selliste kokkulepete tühisuse kohta, sest sisuliselt oleks vastav kokkulepe töötajale kasumlikum ning töötaja nõuaks nö pooltevahelise tava täitmist, mistõttu ei oleks see päris must-valge ning ilmselt nõuaks põhjalikumat õiguslikku analüüsi.

**Majanduslik mõju tööandjatele**

Välja peab tooma ka tõlgenduse majandusliku mõju tööandjatele. On üsna üheselt arusaadav, et praeguse hulga töötajatega ei ole paljudel juhtudel võimalik uue tõlgenduse alusel tööajagraafikuid koostada, mis tähendab, et tõlgenduse järgimiseks oleks vaja värvata uusi töötajaid. See tähendaks tööandjatele mitte ainult tööjõukulude, vaid lisaks veel ka värbamis-, koolitus- ja administreerimiskulude kasvu, mis omakorda paljude tootmisettevõtete jaoks võib tähendada ka toodete hinnatõusu. Kuidas mõjub see nende ettevõtete konkurentsivõimelisusele Euroopa ja maailmaturul, näitab aeg, kuid esimesi plaane tööstuste ümberkolimisest madalamate tööjõukuludega riikidesse on juba kuulda. On lihtne ennustada selliste kaupluste või tootmisüksuste tulevikku, mis juba praegu piiri peal toime tulevad ning pigem kahjumis toimetavad – niikuinii juba alampalga määra tõstmisega suurenenud ja selle tõlgenduse järgimise tõttu veelgi kasvavad tööjõukulud toovad kaasa uste sulgemise ning töötajate koondamise.

TKM Gruppi kuuluvad tööandjad loodavad, et MKM algatab TLS § 52 muutmise eelnõu, et põhjalikult analüüsida ja kaaluda tööandjate ja töötajate huve iganädalase puhkeaja osas, võttes arvesse direktiivis sätestatud nõudeid ning seadusandja esialgset tahet.

Lugupidamisega

Raul Puusepp

TKM Grupp AS juhatuse esimees

*Allkirjastatud digitaalselt*