



Madis Timpson
Riigikogu õiguskomisjon
oiguskomisjon@riigikogu.ee

Meie 03.07.2025 nr 2-2/2557-1

Muudatusettepanek eelnõule 602 SE

Lugupeetud õiguskomisjoni esimees

Riigikogu menetluses on töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE). Tulenevalt eelnõule laekunud partnerite tagasisidest ja 19.05.2025 toimunud Riigikogu õiguskomisjoni istungi arutelust esitame nimetatud eelnõule järgmise muudatusettepaneku:

jätta eelnõu § 1 punktis 2 esitatud §-st 43³ välja lõige 4, muutes vastavalt järgmiste lõigete numeratsiooni ning asendades lõikes 9 (uue numeratsiooni järgi lõige 8) arvu „5“ arvuga „4“.

Selgitus: eelnõuga kavandatud § 43³ lõige 4 teeb erisuse sama paragrahvi lõike 3 punktist 1, mille kohaselt on paindliku töötaja kokkuleppe üheks eeltingimuseks töötaja tunnitasu vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär (2025. aastal 6,4 eurot). Erisuse kohaselt ei pea 1,2-kordset tunnitasu alammäära nõuet järgima alaealise ning selle töötaja puhul, kes on konkreetse tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Erisuse eesmärgiks on olnud vältida olukordi, kus paindliku töötaja kokkulepete kasutamise võimalus oleks välistatud juhul, kui töötaja saab miinimumpalga-lähedast töötasu. Ettevõtete esindusorganisatsioonidelt eelnõu I kooskõlastusringi järel laekunud tagasiside kohaselt on sellisteks töötajateks tihti hooajatööd tegevad alaealsed või eelneva töökogemuseta uued töötajad. Nii ei pruugi neil 1,2-kordse töötasu nõude tõttu olla võimalik paindliku töötaja kokkulepet sõlmida. Erisuse sihiks on olnud seega tagada, et tööandjatel oleks motivatsiooni võlaõigusliku lepingu asemel sõlmida paindliku töötaja kokkulepet ka eelnimetatud töötajatega.

Erisuse võimalikku mõju ning eeliseid ja kitsaskohti arutati põhjalikult eelnõu esimest lugemist ettevalmistaval Riigikogu õiguskomisjoni istungil. Samuti on Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing ning Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik esitanud Riigikogu õiguskomisjonile arvamused ja leiavad, et eelkirjeldatud erisus võib põhjustada töötajate ebavõrdset kohtlemist mitteobjektiivsete tunnuste alusel, nagu näiteks vanus või fakt, et töötaja on konkreetsetes ettevõttes uus. Näiteks soolise võrdõiguslikkuse volinik toob välja, et töötajad, kes teevad sama tööd ja peavad vastama samadele kriteeriumitele, peavad saama ka sama töötasu ning töötasu erinevus peab olema objektiivsete kriteeriumitega põhjendatav (nagu näiteks eelnev töökogemus). Samas ei saa eeldada, et igal alaealsel või uuel töötajal eelnev töökogemus puudub, mistõttu võib sätte rakendamine viia töötajate ebavõrdse kohtlemiseni.

Kuna soovime täiel määral välistada regulatsiooni võimaliku vastuolu võrdse kohtlemise põhimõttega, siis palume eelnõust välja jätta § 1 punktis 2 esitatud § 43³ lõige 4. Sellest tulenevalt muutub ka olemasolevas lõikes 9 (uue numeratsiooni järgi lõige 8) viide. Praegu viited lõigetele 1–5, lõike 4 välja jätmisel edaspidi viited lõigetele 1–4.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Erkki Keldo
majandus- ja tööstusminister

Johann Vootele Mäevere
johannvootele.maevere@mkm.ee