

Kooskõlastustabel

Käesolevas kooskõlastustabelis on toodud eelnõule laekunud tagasiside **nii esimeselt kui teiselt kooskõlastusringilt**.

Eelnõu esitati II kooskõlastusringis kooskõlastamiseks Justiits- ja Digiministeeriumile ning arvamuse avaldamiseks Siseministeeriumile, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumile, Haridus- ja Teadusministeeriumile, Sotsiaalministeeriumile, Kultuuriministeeriumile, Eesti Töandjate Keskliidule, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Tööinspeksioonile, Eesti Advokatuurile, Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE, Eesti Hotellide ja Restoranide Liidule, Eesti Põllumajandus-Tööstuskojale, Eesti Etendusasutuste Liidule, Eesti Kohtunike Ühingule, Tallinna Linnatranspordi AS-ile, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtete Assotsiatsioonile, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Töötukassale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Kaupmeeste Liidule, Eesti Näitlejate Liidule, Eesti Toiduainetööstuse Liidule, Eesti Turvaettevõtete Liidule, Eesti Trüki- ja Pakenditööstuse Liidule, TKM Grupile, Eesti Teatriliidule, Eesti HR Seltsile, Eesti Juristide Liidule, ekspert Heli Raidvele, ekspert Thea Rohtlale ning ekspert Merle Eriksonile. **Eelnõu kooskõlastas märkustega** Justiits- ja Digiministeerium **ja eelnõu osas avaldasid arvamust** Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Kaupmeeste Liit, Eesti Advokatuur, Eesti Ametiühingute Keskliit, Haridus- ja Teadusministeerium, Sotsiaalministeerium ja Tööinspeksioon, Lisaks avaldasid eelnõu kohta arvamust ka Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, Eesti Õdede Liit, Eesti Arstide Liit, Eesti Kiirabi Liit ja Eesti Haiglate Liit.

Eelnõu esitati I kooskõlastusringis kooskõlastamiseks ministeeriumitele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Töandjate Keskliidule, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Hotellide ja Restoranide Liidule, Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskojale, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Tööinspeksioonile, Eesti Töötukassale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Advokatuurile, Eesti Kaupmeeste Liidule, Eesti Näitlejate Liidule, Tallinna Linnatranspordi AS-le, Eesti Toiduainetööstuse Liidule, Eesti Turvaettevõtete Liidule, Eesti Trüki- ja Pakenditööstuse Liidule, TKM Grupile, Eesti Teatriliidule, Eesti Etendusasutuste Liidule, Eesti HR Seltsile, Eesti Juristide Liidule, Eesti

Kohtunike Ühingule, ekspert Heli Raidvele, ekspert Thea Rohtlale ning ekspert Merle Eriksonile. **Eelnõu kooskõlastasid märkustega** Haridus- ja Teadusministeerium, Justiits- ja Digiministeerium, Siseministeerium, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium, Sotsiaalministeerium, Kultuuriministeerium ning **vaikimisi** Rahandusministeerium, Kaitseministeerium, Kliimaministeerium ja Välisministeerium. **Eelnõu osas avaldasid arvamust** Eesti Tööstus- ja Kaubanduskoja Keskliit, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Advokatuur, Eesti Hotellide ja Restoranide Liit, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, Aktsiaselts Tallinna Linnatransport, Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, Kuldne Liiga, Eesti Etendusasutuste Liit, Eesti Puuetega Inimeste Koda, Eesti Arstide Liit ja Tööinspeksioon.

Teine kooskõlastusring

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda	
Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit, et olete uuendanud töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõud ning võtnud selle käigus arvesse ka mitmeid Kaubanduskoja ettepanekuid. Peame väga positiivseks, et uuendatud eelnõus on selgelt kirjas, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkepäeva. Samuti on positiivne see, et paindliku töötaja kokkuleppe tingimused on muutunud võrreldes eelnõu varasema versiooniga paindlikumaks. Kuigi Kaubanduskoja hinnangul võiks paindliku töötaja kokkuleppe tingimusi veelgi leevendada, siis mõistame, et eelnõus sisalduv lahendus on kompromiss ning toetame seda.	Teadmiseks võetud.
Iganädalane puhkeaeg Eelnõu varasema versiooniga sooviti töölepingu seadusesse lisada põhimõte, mille kohaselt eelneb iganädalasele puhkeajale igapäevane puhkeaeg. See tähendaks, et töötajale tuleks vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg, mis on kehtiva seaduse tõlgenduse kohaselt summeeritud töötaja arvestuse korral 47 tundi ning teistel töötajatel 59 tundi. Eelnõu varasem versioon lubas sellest üldpõhimõttest	Teadmiseks võetud.

<p>summeeritud tööaja arvestuse korral teha erandi kollektiivlepinguga või kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. Kaubanduskoda oli sellise lahenduse osas kriitiline, sest see ei pakuks tööandjale ega ka töötajale piisavat paindlikkust ning Eesti regulatsioon oleks endiselt rangem kui väga paljudes teistes liikmesriikides.</p> <p>Peame väga positiivseks, et olete eelnõus muutnud iganädalase puhkeaja regulatsiooni. Toetame eelnõus sisalduvat lahendust lisada töölepingu seadusesse põhimõte, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. See on väga oodatud muudatus paljude tööandjate aga ka töötajate jaoks, sest see tagab töölepingu osapooltele suurema paindlikkuse. Muudatuse tulemusena taastub varasem pikaajaline praktika, mille kohaselt tuleb tööandjal tagada töötajale igal nädalal kokku minimaalselt 48 tundi järjestikkust puhkeaga ning graafikuga töötaja puhul 36 tundi.</p> <p>Toetame eelnõu § 1 punkti 3, mille kohaselt lisandub töölepingu seadusesse põhimõte, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Loodame, et see muudatus jõuab võimalikult kiiresti töölepingu seadusesse.</p>	
<p>Paindliku töötaja kokkulepe</p> <p>Eelnõu § 1 punkt 2 annab tööandjale ja töötajale võimaluse sõlmida paindliku töötaja kokkulepe ehk tööandja ja töötaja võivad kokku leppida lisatundide tegemises. See tähendab, et paindliku töötaja kokkuleppe puhul võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele teha lisatunde ja neid lisatunde ei loeta ületundideks.</p> <p>Kaubanduskoda esitas eelnõu varasemas versioonis sisaldunud paindliku töötaja kokkuleppe sätte kohta mitmeid muudatusettepanekuid, et sellise kokkuleppe sõlmimiseks oleks vähem tingimusi ehk töölepingu osapooled saaksid kokkulepet sõlmida paindlikumalt. Tunnustame, et olete võtnud arvesse mitmeid Kaubanduskoja ettepanekuid ning muutnud eelnõu varasemat versiooni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peame positiivseks, et uuendatud eelnõu kohaselt võib paindliku töötaja kokkuleppe sõlmida ka töötaja, kes omandab kutseharidust tasemeõppes või kes on alla seitsmeaastaste lapse vanem. Eelnõu varasem versioon ei lubanud sellisel töötajal paindliku töötaja kokkulepet sõlmida. 	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku töötaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku töötaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapooltele sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiivne Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Olete arvestanud ka Kaubanduskoja ettepanekuga jätta eelnõust välja nõue, et tööandja ja töötaja võivad lisatundides leppida kokku kuni kümne tunni ulatuses. Eelnõu uuendatud versiooni kohaselt võivad pooled lisatundides kokku leppida kuni täistööajani. • Vähemalt osaliselt olete arvesse võtnud ka Kaubanduskoja ettepanekut, mille kohaselt ei peaks paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimisel nõudma kõikide töötajate osas, et neile makstakse vähemalt 1,2-kordset miinimumpalka. Eelnõu uuendatud versioonis on kirjas, et kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi, siis ei tule töötajale paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimisel maksta vähemalt 1,2-kordset miinimumpalka. <p>Kaubanduskoja hinnangul võiks paindliku töötaja kokkuleppe tingimusi muuta eelnõus veelgi paindlikumaks, et sellist kokkulepet oleks lubatud sõlmida rohkematel töötajatel ja rohkematel juhtudel. Suurem paindlikkus aitab paremini täita muudatuse eesmärki ehk vähendada motivatsiooni sõlmida võlaõiguslikke lepinguid. Näiteks võiks paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimise võimalus olla kõikidel töötajatel, kes töötavad osalise töökoormusega, mitte üksnes eelnõus sätestatud sihtgrupil. Lisaks võiks leevendada eelnõus sisalduvat nõuet, et kokkulepitud tunnid peavad olema vähemalt 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.</p> <p>Kaubanduskoja esimene eelistus on see, et paindliku töötaja kokkuleppe regulatsioon muutuks veelgi paindlikumaks. Samas mõistame, et eelnõus sisalduv lahendus on kompromiss erinevate huvigruppide ootuste ja ettepanekute vahel. Seetõttu toetame eelnõus sisalduvat lahendust kui kompromissi. Loodame, et paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimist võimaldav regulatsioon jõuab võimalikult kiirest töölepingu seadusesse.</p>	
Eesti Advokatuur	
<p>Paindliku töötaja kokkulepe</p> <p>Eelnõu § 1 p 2 täiendab töölepingu seadust §-ga 43³, mille:</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Osaliselt kohendatud sätte sõnastust, teisalt mitte pakutud ulatuses, kuna ei näe sõnastusega põhimõttelisi murekohti, sh ei ole teistelt osapooltelt analoogset tagasiside laekunud. Sätte rakendamist on üksikasjalikult selgitatud seletuskirjas.</p>

<p>Lg 4 esimese lause sõnastus on segadusttekitav sätte dispositsiooni alternatiivide rakendamise tingimustes ehk arusaamatuks jääb, millal lõike 3 punktis 1 sätestatud tunnitasu nõuet ei kohaldata. Samuti ei ole lauses viidatud 168h alati seostatav piisava väljaõppe või töökogemuse omandamisega ning neli kuud ei ole erinevalt seletuskirjas viidatust alati võrdne katseaja pikkusega. Komisjoni ettepanek on sõnastada 4. lõike esimene lause:</p> <p>a) selliselt, et oleks selge, millise tingimuse esimesena saabumisel ei kohaldata lõike 3 punktis 1 sätestatud tunnitasu nõuet ja jätta selliste tingimuste hulgas välja 168h nõue, või</p> <p>b) järgmiselt: „Käesoleva paragrahvi lõike 3 punktis 1 sätestatud tunnitasu nõuet ei kohaldata alaealise puhul või katseaja kestel.“</p>	
<p>Lg 4 teises lauses viidatud töö- või teenuse osutamise lepingutega arvestamise tingimused jäävad selgusetuks. Seletuskirjas näitena toodud eelmisel hooajal töö- või teenuse lepingu alusel teenitud tasu arvestamine suurendab sätte kohaldamise määramatust veelgi. Komisjoni ettepanek on:</p> <p>a) jätta eelnõust 4. lõike teine lause välja või, kui sellise regulatsiooni loomine on õiguspoliitiliselt põhjendatud,</p> <p>b) sõnastada 4. lõike teine lause põhimõttel, et töö- või teenuse osutamise lepingu alusel enne paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimist teenitud tulu teenimist käsitletakse selle lõike tähenduses töötamisena sarnaselt TLS § 10 lg 1 sätestatud järjestikuste lepingute tingimusele ehk tingimusel, et töö- või teenuse osutamise lepingu ja paindliku töötaja kokkuleppe vaheline aeg ei ületa kahte kuud;</p>	<p>Mittearvestatud. Võib eeldada, et mitmed paindliku töötaja kokkuleppega töötajad on hooajatöötajad. Kui nad tulevad näiteks järgmisel suvel tööle tööandja juurde, kus nad eelmine suvi töötasid, siis ei ole põhjendatud uue lepinguga maksta miinimumi ettekäändel, et 4 kuu või 168h arvestus hakkas otsast peale.</p>
<p>Lg 8 esimene lause tekitab segaduse, kas summeerida on lubatud vaid lisatunde või mõlemaid, s.o nii töötunde kui ka lisatunde. Komisjoni ettepanek on kustutada lõike 8 esimene lause;</p>	<p>Arvestatud. TLS kohaselt võib kokku leppida summeeritud töötajas (TLS § 6 lg 6). Eelnõu võimaldab summeerida nii lisatunde kui kokkulepitud tunde. Samas nõustume, et võimalike küsimuste ennetamiseks ja ebaselguse vältimiseks on mõistlik sätte selgemalt sõnastada ning seetõttu eemaldasime lõike 8 esimese lause.</p>

<p>Lg 10 näeb ette konkurentsipiirangute tühisuse. Komisjon leiab, et konkurentsipiirangu kokkulepped peaksid olema lubatud, kuivõrd paindliku tööaja kokkuleppe sihtgrupiks on peamiselt isikud, kes ei tea, palju nad saavad töötada (§ 43³ lg 2), mistõttu nende eesmärk ei pruugi olla töötada mitme tööandja juures. Keelustades selliste spetsialistidega konkurentsipiirangu kokkulepete sõlmimise, jääb täitmata eelnõu eesmärk vähendada võlaõiguslike kokkulepete alusel töötamist ja suurendada tööõigusliku kaitse laiendamist. Piirangute keelustamiseks eelnõu seletuskirjas toodud näidet ja ebamõistlike kokkulepete sõlmimist reguleerib kehtivas õiguses TLS § 23, mis välistab ebamõistlike konkurentsipiirangute kehtivuse. Samuti tekiks konkurentsipiirangute välistamisel küsimus selle põhjendatus võrdluses osalise tööajaga töötajatega, kellega konkurentsipiirangute kokkulepete sõlmimine ei ole eelduslikult välistatud.</p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on prognoosimatu ja võib kuust kuusse varieeruda. Sätte eesmärk on suurt tööaja paindlikkust võimaldava regulatsiooni juures tagada maksimaalsel määral ka töötajate huvide kaitset, sh sissetulekukaitset.</p>
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Eelnõu § 1 p 3 alusel täiendatakse töölepingu seaduse paragrahvi 52 lõikega 4, mille kohaselt sisaldab iganädalane puhkeaeg igapäevast puhkeaega. Komisjon toetab muudatust sisuliselt, kuid leiab, et mõiste „iganädalane puhkeaeg“ kasutamine nimetatud sättes on eksitav ning võib Euroopa Kohtu lahendi C-477/21 valguses tuua kaasa vaidlusi puhkeaja pikkuse ja kooskõla üle tööaja direktiiviga. Teatavasti leidis Euroopa Kohus, et tööaja direktiivi mõttes on iganädalane puhkeaeg eraldiseisev õigus, millele lisandub igapäevane puhkeaeg. Seega tööaja direktiivi artikkel 5 ei näe ette mitte 35tunnise iganädalase puhkeaja nõuet, mis hõlmab igapäevast puhkeaga, vaid 24tunnise iganädalase puhkeaja nõude, millele peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Komisjon soovib samas loogikast lähtuda ka töölepingu seaduse muutmisel. Kuivõrd direktiivis kasutatud termineid tuleb käsitada liidu õiguse autonoomsete mõistetena ning neid tuleb kogu liidu territooriumil tõlgendada ühetaoliselt, siis ei tohiks komisjoni hinnangul kasutada direktiivi mõistet „iganädalane puhkeaeg“ paragrahvi 52 lõigetes 1 ja 2 sätestatud 48tunnise ja 36tunnise puhkeaja kohta, sest tegemist ei ole iganädalase puhkeajaga tööaja direktiivi mõttes. Iganädalase puhkeaja pikkuseks on vastavalt 37tundi ja 25 tundi.</p> <p>Komisjon teeb ettepaneku sõnastada viidatud sätte sisu ühel järgmistest viisidest:</p> <p>a) Mitte täiendada paragrahvi 52 lõikega 4, vaid muuta sama paragrahvi lõigete 1 ja 2 sõnastust järgmiselt:</p>	<p>Arvestatud. Nõustume, et kuigi sisuliselt oli eelnevalt eelnõus pakutud sõnastus EL tööaja direktiivi ja Euroopa Kohtu lahendi eesmärgiga kooskõlas, siis vormiliselt/sõnastuslikult võis selle kooskõla tekitada küsitavusi. Seetõttu muutsime sõnastuse sarnaseks Advokatuuri ettepanekuga b.</p>

<p>- asendada lõikes 1 arv „48“ arvuga „37“ ja täiendada lauset enne sõna „on“ järgmise sõnastusega: „millele eelneb 11 tundi igapäevast puhkeaega,“, ja</p> <p>- asendada lõikes 2 arv „36“ arvuga „25“ ja täiendada lauset enne sõna „on“ järgmise sõnastusega: „millele eelneb 11 tundi igapäevast puhkeaega,“ või</p> <p>b) Täiendada paragrahvi 52 lõikega 4 järgmises sõnastuses: „Käesoleva paragrahvi lõikes 1 ja lõikes 2 sätestatud puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.“.</p> <p>Sellisel ei kasuta seadusandja paragrahvi 52 lõigetes 1 ja 2 sätestatud 48tunnise ja 36tunnise järjestikuse puhkeaja tähistamiseks tööaja direktiivis sätestatud iganädalase puhkeaja terminit.</p>	
Eesti Ametiühingute Keskliit	
<p>Täname eelnõu eest. Esmalt tuleb märkida, et selle eelnõu koostamisel ning hilisemal muutmisel ei lähtunud sotsiaaldialoogi heast tavast, mille kohaselt tehakse tööõiguses muudatusi ainult sotsiaalpartnerite nõusolekul. Sotsiaaldialoogi üheks eelduseks on osapoolte võrdsus. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni mõistelise sõnaraamatu (ILO Thesaurus) kohaselt defineeritakse kolmepoolset sotsiaaldialoogi kui “valitsuse, tööandjate ja töötajate (läbi nende esindajate) koostöö võrdsete ja iseseisvate partneritena, et otsida lahendusi ühistele probleemidele“. Seega on riigi tasandil sotsiaaldialoogi osalisteks tööandjate ja ametiühingute esindusorganisatsioonid. Eestis on nendeks organisatsioonideks Eesti Tööandjate Keskliit (ETK), Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO) ja Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL). Suurema hulga sidus- või huvirühmadega dialoog on eraldi protsess ning seda ei käsitleta sotsiaaldialoogina (vt. Euroopa nõukogu soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus (C/2023/1389), punkt 4 c). Teised tööandjate ja ametiühingute organisatsioonid esitavad oma seisukohti kõiki töötajaid puudutavates küsimustes läbi vastavate keskorganisatsioonide ning on ise sotsiaalpartneriks oma valdkonda puudutavates aruteludes. Käesolevat eelnõud muudeti ilma sotsiaalpartnerite kokkuleppeta ning meile antud põhjendustest</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Praegune eelnõu on kompromiss, mis vastab eelnõu koostajate hinnangul maksimaalsel võimalikul määral mõlema tööturu osapoole huvidele. Oleme eelnõule saanud hulgaliselt tagasisidet mõlema kooskõlastusringi käigus ja seda arvestanud nii palju kui võimalik arvestades osapoolte põrkuvaid huve. Oleme nii paindliku tööaja kokkulepet kui iganädalase tööaja temaatikat korduvalt kolmepoolsetel kohtumistel arutanud, mis on andnud sotsiaalpartneritele võimaluse avaldada arvamust, teha ettepanekuid ja leida kompromisse.</p> <p>Oleme eelnõu kooskõlastusringidel saadud tagasisidet tervikuna analüüsinud ja mitmeid ametiühingute poolt tõstatatud muresid adresseerinud. Näiteks oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku tööaja</p>

<p>selgus, et lähtuti erinevate huvigruppide huvidest, kes küll võivad oma arvamust avaldada, kuid ainult nende seisukohtadest töömaailma regulatsioonide muutmisel lähtuda ei tohiks.</p> <p>Käesolevaga kordame juba eelnevalt esitatud seisukohta, et paindlik tööaeg ei taga töötajale majanduslikku kindlust ja kuna eelnõu sihtgrupiks on madalama sissetulekuga või sissetulekuta töötajad, siis peaks regulatsioon seaduses olema selge ja arusaadav, et töötaja saaks aru lisatundidega töötamise vabatahtlikkusest ja tööandja ei saaks töötajaid survestada pidevalt töötama paindliku tööajaga.</p> <p>Jääme kõikide 21.05.2024 eelnõu kohta juunis 2024 esitatud seisukohtade juurde. 20.11.2024 EAKLile teadmiseks saadetud eelnõu on võrreldes 21.05.2024 eelnõuga oluliselt muudetud. Eelnõust on välja jäetud mitmed töötajate kaitseks vajalikud sätted, näiteks garanteeritud 1,2 kordne töötasu alammäär ja lisatundide piirang.</p> <p>Esitame täiendavalt arvamuse muudetud eelnõu kohta.</p>	<p>kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p>
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Võrreldes esialgse eelnõuga on täiendatud sihtgrupe, kellega saab sõlmida paindliku tööaja kokkulepet ja lisatud eelnõu § 43 lg 1 punkti 4 kuni seitsmeaastast last kasvatavad töötajad. EAKLi hinnangul ei vaja kuni seitsmeaastast last kasvatavad töötajad paindliku tööaja kokkulepet. Kehtiv TLS võimaldab kokku leppida osalist tööaega, töötamist kaugtööna ja samuti on lubatud ka osalise tööajaga töötamise korral tööaega summeeritult arvestada. Kahjuks aga praktikas ei ole tööandjad lapsevanematega osalise tööajaga töölepingute sõlmimisest huvitatud.</p> <p>Eelnõu esimese variandi kohaselt oli kohustus tasuda kõikidele paindliku tööajaga töötajatele 1,2 kordset keskmist töötasu. Täiendatud eelnõu § 43³ lg 4 lubab maksta töötasu alammääras alaealisele ja töötajale, kes on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Seega on eelnõu kohaselt lubatud maksta töötasu alammääras neli kuud (sisuliselt kogu katseajal), sealhulgas ka kuni seitsmeaastast last kasvatavale töötajale. Näiteks töötasu alammääras võib maksta isegi siis, kui paindliku tööajaga töötav kuni seitsmeaastast last kasvatav töötaja omab vajalikku töökogemust ja kvalifikatsiooni töö tegemiseks ning töötab koos</p>	<p>Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p> <p>Juhime tähelepanu, et töötasu alammäära maksmine katseajal on lubatud ka praegu. Praktikas on töötaja töötasu katseajal tihti mõnevõrra väiksem kui pärast</p>

<p>lisatöötundidega sama palju kui sama tööd tegev täistööajaga töötaja. Töötasu alammääras maksmise korral võib tekkida töötajate ebavõrdne kohtlemine.</p> <p>Palume eelnõu § 43³ lõikest 2 punkt 4 ja lõige 4 välja jätta.</p>	<p>katseaja läbimist. Säte viidi sisse vastutulekuna tööandjatele, kes palkavad näiteks ilma varasema erialase kogemusega töötajaid ja soovivad töötaja töökohale sobivuses töösuhte alguses veenduda. Juhime tähelepanu, et pärast katseaja möödumist on paindliku tööaja kokkuleppe alusel töötavatele töötajatele endiselt ette nähtud vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär. Sellest määrast väiksemat töötasu ei tohi töötajale katseaja läbimise järgselt maksta. Seejuures võib tasunõue teatud töötajate olukorda parandada, st valdkondades, kus töötajate töötasu ka pärast katseaega 1,2-kordsest alammäära madalam on.</p>
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Eelnõu esimene versioon nägi ette TLS muudatuse, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale eelnes igapäevane puhkeaeg ja erandeid põhireeglist oleks olnud võimalik teha ka kollektiivlepinguga. Täiendatud eelnõu ei taga aga enam töötajale pikemat puhkeaga.</p> <p>Eelnõu seletuskirja järgi eelnõu esimesele versioonile laekunud tagasisidest nähtub, et täiendava puhkeaja võimaldamise kompromissettepanek ei saanud osapoolte toetust ja otsustati taastada kord, mille kohaselt tuleb töötajale tagada igal nädalal kokku minimaalselt 36 või 47 tundi järjestikust puhkeaga. Juhime tähelepanu asjaolule, et sellisel regulatsioonil ei ole samuti tööturu osapoolte toetust, sest ükski töötajaid esindav organisatsioon ei teinud ettepanekut puhkeaja lühendamiseks.</p> <p>Praktikas on täiendav puhkeaeg vajalik ainult summeeritud tööajaga töötajatele, sest emaspäevast reedeni töötavatele töötajatele on puhkeaeg nädalavahetustel garanteeritud. Kahjuks on eelnõu muutmisel lähtutud ainult tööandjate huvidest ja mitte summeeritud tööajaga töötavate töötajate huvidest.</p> <p>Tõepoolest, paljudes riikides on tööaja direktiiviga kooskõlas olev minimaalne puhkeaeg. Samas on ka enamikes riikides tööõnnetuse- ja kutsehaiguse kindlustus, mida Eestis ei ole. Eelnõu</p>	<p>Mittearvestatud. Mitmetes sektorites tekitas pikem puhkeaeg raskusi töö organiseerimisel, põhjustades rahulolematust nii tööandjate kui töötajate seas, mistõttu otsustati senise pikaaegse praktika juurde tagasi pöörduda. Juhime tähelepanu, et enne eelmist aastat kestis eelnõuga taotletav puhkeaja praktika pikalt. Selle aja vältel ei ole meieni jõudnud põhimõttelisi murekohti ja/või teematõstatusi ebapiisava puhkeaja kohta. Seejuures näeb seadus ette miinimumi, mis tähendab, et pooled saavad alati kokku leppida töötajale soodsamalt ja tagada pikema puhkeaga (sh läbi kollektiivlepingute). Kuivõrd enamikes EL riikides kehtivad sarnased iganädalase puhkeaja reeglid, siis ei saa Eesti tööõnnetuste arvu seostada kitsalt puhkeajaga.</p>

<p>tegemisel ei ole arvestatud tegeliku olukorraga Eestis. Näiteks Tööinspektsiooni 2023. aastaraamatu kohaselt oli aastal 2023 ainult 8 tööõnnetuse vaba päeva ja iga 1000 töötaja kohta toimus Eestis 4,7 tööõnnetust. Tööõnnetuste ja töösurmade üheks põhjuseks on ületöötamine ja kõige sagedasemaks tööalaseks rikkumiseks on nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine. Eestis elavate inimeste tervena elatud aastad vähenevad ja selle tõttu suurenevad riigis tervishoiu- ja sotsiaalkindlustussüsteemi kulud.</p> <p>Tulenevalt Euroopa Liidu direktiivist piisava miinimumpalga kohta peab riik, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus määr on väiksem kui 80%, välja töötama tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks. Esialgne plaanitav tegevuskava näeb ette töö- ja puhkeaja küsimuste erisuste kokku leppimise kollektiivlepingutega. Puhkeaja reguleerimine seadusega minimaalses määras ei tekita tööandjates huvi sõlmida kollektiivlepinguid ja seega ei täida see muudatus tegevuskava eesmärki edendada kollektiivlääbirääkimisi.</p> <p>Seega kokkuvõtvalt vajavad Eestis summeeritud tööajaga töötajad pikemat puhkeaga. Juhul kui mõnedes sektorites või ettevõtetes on tõepoolest vajalik töökorralduse huvides iganädalast puhkeaga 25 tunnile lühendada, siis tuleb seadusega anda sotsiaalpartneritele selline võimalus kokku leppida kollektiivlepinguga. Konkreetse valdkonna tööandjad ja ametiühingud on pädevad teemat käsitlema ning leidma ka viise, kuidas töötajatele sellist iganädalast puhkeaja lühendamist muude meetmetega kompenseerida, et vältida ületöötamisest tekkida võivaid kahjusid töötajate tervisele.</p>	
<p>TLS-i, ATS-i, AÜS-i ja KLS-i täiendamine normtehniliste märkustega</p> <p>Võrreldes eelnõu esimese versiooniga on eelnõu täiendatud ja lisatud normtehnilise märkuse tegemine töölepingu seadusesse, avaliku teenistuse seadusesse, ametiühingute seadusesse ja kollektiivlepingu seadusesse. Kõikidesse eelmainitud seadustesse lisatakse ainult üks lause: „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33-47).“</p> <p>Normtehnilise märkusega võetakse üle direktiiv, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus. Eelnõu koostajate hinnangul vastab Eesti õigus direktiivis ette nähtud nõuetele.</p>	<p>Selgitatud. Miinimumpalga direktiivi ülevõtmiseks ei ole vaja teha Eesti õigusruumis muudatusi. Selleks, et direktiivi eesmärgi veelgi tõhusamalt täita, koostab Eesti koostöös sotsiaalpartneritega kollektiivlääbirääkimiste tegevuskava, kus tuuakse konkreetsed meetmed ja edasised tegevused selleks, et kollektiivlääbirääkimisi edendada. Tegevuskava viimane versioon saadeti sotsiaalpartneritele 22.11.2024 toimunud kolmepoolse kohtumise järgselt ning soovime tegevuskava peagi kinnitada ja avaldada.</p>

<p>Eelnõu täiendamisel miinimumpalga direktiivi ülevõtmist puudutavate sätetega ei ole sotsiaalpartnereid kaasatud, seetõttu oleme sunnitud oma arvamuse esitama alles nüüd. EAKLi hinnangul ei ole Eesti õigus täielikult piisava miinimumpalga direktiiviga kooskõlas.</p> <p>Direktiivi artiklis 3 on toodud mõiste „kollektiivlābirāākimised“. Direktiivi kohaselt käsitletakse kollektiivlābirāākimistena kõiki lābirāākimisi, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks.</p> <p>KLS § 3 lõikes 2 ei ole kollektiivlepingu poolena ära toodud tööandjate rühma ja selles osas tuleks kollektiivlepingute seadust täiendada.</p> <p>Direktiivis oleva kollektiivlābirāākimiste mõiste kohaselt peab kollektiivlābirāākimisi ametiühing või mitu ametiühingut. KLS § 3 lg 3 kohaselt, kui töötajaid ei esinda ametiühing, siis sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja. Kuna direktiiv ei näe ette kollektiivlepingute sõlmimist töötajate esindaja poolt, vaid ainult ühe või mitme ametiühingu poolt, siis tuleb selles osas KLS ja TUIS muuta.</p> <p>Direktiivi artikli 4 b järgi kollektiivlābirāākimistega hõlmatus suurendamiseks ja kollektiivlābirāākimiste õiguse kasutamise hõlbustamiseks palgakujunduses liikmesriigid sotsiaalpartnereid kaasates julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid lābirāākimisi võrdsetel alustel.</p> <p>Ametnikud Eestis sisuliselt ei saa pidada lābirāākimisi palkade osas. Seetõttu ATS kuues peatükk, mis käsitleb ametnike palgakorraldust, ei ole direktiiviga kooskõlas ja ATS-i kuuendas peatükis tuleks teha muudatusi.</p> <p>Direktiivi artikkel 4 p 2 järgi riigis, kus kollektiivlābirāākimistega hõlmatus määr on väiksem kui 80%, peab riik kehtestama raamistiku kollektiivlābirāākimisi soodustavate tingimuste loomiseks. Riik peaks välja töötama tegevuskava kollektiivlābirāākimiste edendamiseks, kaasates</p>	<p>Direktiivi artikli 3 punktis 3 sisalduv mõiste kollektiivlābirāākimiste kohta selgitab, mida antud direktiivi kontekstis kollektiivlābirāākimistena tuleks käsitleda. Teisalt, tegemist ei ole mõistega, mille riik peab sõna-sõnalt oma õigusesse üle võtma. Seejuures viitab ka mõiste „liikmesriigi õigusele ja tavale“, jättes ruumi erinevate riikide süsteemidega arvestamiseks. Faktiliselt on direktiivi mõistes sisalduv viide tööandjate rühmale KLS-is kaetud, kuivõrd KLS lubab kollektiivlepingu sõlmimist tööandjate ühingu või liidu poolt, st teatud tööandjate rühma poolt.</p> <p>Lisaks ei näe direktiivi artikli 3 punkti 4 mõiste kollektiivlepingu kohta ette, et kollektiivlepingu osapooleks saaks või peaks olema üksnes ametiühing. Direktiivi eesmärk ei ole välistada kollektiivlepingute sõlmimist muude töötajate volitatud esindajate poolt kui ametiühingud. Arvestades Eesti töötajate esindamise tavasid ja praktikaid, vārtustame ka töötajate usaldusisikute rolli töötajatele paremate töötingimuste tagamisel.</p> <p>Eelnõu koostajate hinnangul ei esine vastuolu ATS ja direktiivi vahel. Seejuures juhime tähelepanu, et võimalikud ametnike kollektiivlābirāākimise õigusega seotud ettepanekud on kaardistatud ka kollektiivlābirāākimiste tegevuskava tööversioonis. Tegevuskava koostamise tähtaeg on 2025. a sügisel.</p>
--	---

<p>sotsiaalpartnereid. Tegevuskavas tuleb esitada selge ajakava ja konkreetsed meetmed kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus järk-järguliseks suurendamiseks, austades sotsiaalpartnerite autonoomiat.</p> <p>EAKLi hinnangul ei ole direktiivi artikkel 4 punktis 2 toodud riigi kohustus täidetud, sest puudub selge ajakavaga tegevuskava, kus oleks konkreetsed meetmed kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus suurendamiseks.</p>	
<p>Ametiühingute Ühispoordumine (Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Arstide Liit, Eesti Haridustöötajate Liit, Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, Eesti Teatriliit, Eesti Õdede Liit, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon)</p>	
<p>Ühispoordumisele alla kirjutanud ametiühingud juhivad peaministri, Valitsuse ja Riigikogu liikmete tähelepanu asjaolule, et menetluses oleva töölepingu seaduse eelnõu arvestab eelkõige tööandjate huvidega.</p> <p>Tasakaalustatud mahus töötajate õiguste kaitse tagamiseks teevad töötajate esindusorganisatsioonid valitsusele ettepaneku peatada töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu menetlus ning alustada sotsiaalpartneritega läbirääkimisi kompromissile jõudmiseks.</p> <p>Ametiühingute arvates on töölepingu seaduse täiendused ja muudatused, millega plaanitakse võtta laialdaselt kasutusele nõndanimetatud muutuvtunnilepingud ja piirata iganädalase puhkeaja kestvust, eelnõus esitatud kujul vastuvõetamatud. Nimelt peavad seadusemuudatused toetama õiglast töokeskkonda, arvestama Eesti tööjõuturu eripäradega ning kindlustama töötaja kui tööturu nõrgema osapoole igakülgse kaitsega. Kõnesoleva töölepingu seaduse eelnõus on aga tegemist töötaja positsiooni olulise nõrgestamisega tööturul.</p> <p>Eelnõus välja toodud paindliku töötamise osa sihtgrupiks on haavatavaim osa töötajatest, seega peab seadusesse kirjutatu olema selge ja arusaadav. Töötaja peab ühemõtteliselt mõistma lisatundidega töötamise vabatahtlikkust ning võimalust keelduda paindlikust tööajast ka juhul kui tööandja survestab teda igapäevaselt sel viisil töötama.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Praegune eelnõu on kompromiss, mis vastab eelnõu koostajate hinnangul maksimaalsel võimalikul määral mõlema tööturu osapoole huvidele. Oleme eelnõule saanud hulgaliselt tagasisidet mõlema kooskõlastusringi käigus ja seda arvestanud nii palju kui võimalik arvestades osapoolte pörkuvaid huve. Oleme nii paindliku töötaja kokkulepet kui iganädalase töötaja temaatikat korduvalt kolmepoolsetel kohtumistel arutanud, mis on andnud sotsiaalpartneritele võimaluse avaldada arvamust, teha ettepanekuid ja leida kompromisse.</p> <p>Oleme eelnõu kooskõlastusringidel saadud tagasisidet tervikuna analüüsinud ja mitmeid ametiühingute poolt tõstatatud muresid adresseerinud. Näiteks oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku töötaja kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku töötaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud</p>

<p>Eelnõus kirjeldatud paindliku tööaja kokkulepped ei taga seega töötajatele piisavat kaitset. Näiteks võimalus maksta kuni 7-aastast last kasvatavale töötajale töölepingu alusel töötasu alammäära ka lisatundide tegemisel võib viia väikelapsega vanema ebavõrdse kohtlemiseni ja süvendada seeläbi põhjendamatu palgaerinevust ühes ettevõttes sama tööd tegevate töötajate vahel.</p> <p>Paindliku tööaja käsitus menetletavas töölepingu seaduse eelnõus ei taga seega töötajate majanduslikku kindlustatust ning töötajate vabatahtlikkus paindliku töökorraldusega nõustumisel on vaid näiline.</p> <p>Osalise tööajaga töötava inimese kokkulepitud töötunnid peavad moodustama tööajast suurema osa kui lisatunnid.</p> <p>Eelnõus olev puhkeaja lühendamine ei arvesta graafikuga töötajate vajadusega välja puhata ning halvendab seeläbi töötajate heaolu, mis võib põhjustada tööõnnetusi ja kutschaigestumisi. Lisaks kohtleb selline lähenemine kontoritööd tegevaid ja graafikuga töötajaid ebavõrdselt.</p> <p>Ametiühingute ettepanek on anda sotsiaalpartneritele seadusega õigus leppida tööalased erisused kokku sektori- või ettevõttepõhistes kollektiivlepingutes kus erisustest tulenevat kahju on võimalik kompenseerida muude tagatistega.</p> <p>Euroopa Liidu piisava miinimumpalga direktiiviga on Eestile seatud eesmärk tõsta töötajate kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus 80 protsendini, kuid töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu praegune versioon ei motiveeri tööandjaid sõlmima kollektiivlepinguid senisest suuremas mahus. Jääb küsitavaks, kuidas planeeritakse direktiiviga Eestile pandud kohustusi täita. Seetõttu soovitame seadusandjal kaaluda teisi regulatsioone, mis julgustavad tööandjaid otsima tasakaalu enda ja töötajate vajaduste vahel, rääkides erisused eelnevalt omavahel läbi ning kinnitades kokkulepped kollektiivlepingutega.</p>	<p>arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p> <p>Juhime tähelepanu, et töötasu alammäära maksmine katseajal on lubatud ka praegu. Praktikas on töötaja töötasu katseajal tihti mõnevõrra väiksem kui pärast katseaja läbimist. Säte viidi sisse vastutulekuna tööandjatele, kes palkavad näiteks ilma varasema erialase kogemusega töötajaid ja soovivad töötaja töökohale sobivuses töösuhte alguses veenduda. Juhime tähelepanu, et pärast katseaja möödumist on paindliku töötaja kokkuleppe alusel töötavatele töötajatele endiselt ette nähtud vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär. Sellest määrast väiksemat töötasu ei tohi töötajale katseaja läbimise järgselt maksta. Seejuures võib tasunõue teatud töötajate olukorda parandada, sest esineb valdkondi, kus töötajate töötasu ka pärast katseajaga 1,2-kordsest alammäärast madalam on.</p> <p>Oleme nõus loogikaga, et lühemas järjestikkuses puhkeajas kokkuleppimise võimaldamine võiks motiveerida tööandjaid kollektiivlepinguid sõlmima. Teisalt juhime tähelepanu, et käesoleva eelnõu I kooskõlastusringile esitatud versioonis soovisime võimaldada kollektiivlepingutel põhinevat kompromisslahendust, mis arvestaks tööandjate soove paindlikumalt töö- ja puhkeajaga korraldada ning samal ajal võimaldaks töötajale pikemat puhkeajaga. Paraku nähtub eelnevalt eelnõule laekunud tagasisidest, et ka kompromissversioon ei saanud osapoolte toetust.</p>
--	---

<p>Täna on tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu osas ristuvatel arvamustel, mistõttu teevad ühispöördumisele alla kirjutanud ametiühingud ettepaneku seaduse eelnõu menetlemine peatada ning alustada sotsiaalpartneritega läbirääkimisi kompromisside leidmiseks.</p>	
Eesti Arstide Liit	
<p>Eesti Arstide Liit on lisaks kutseliidule ka arste esindav ametiühing, kuhu kuulub üle 3500 arsti. Meil on ka suur ja pikaajaline üleriigiliste tervisevaldkonna kollektiivlepingute sõlmimise kogemus.</p> <p>Esitame oma arvamuse ja teeme ettepaneku edaspidi kaasata töövaldkonda puudutavate muudatuste arutamisse lisaks EAKLile ka Eesti Arstide Liit ja teised suuremad ametiühingud, mis ei kuulu ametiühingute katusorganisatsioonidesse.</p>	
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Arstide liit ei ole nõus TLS muudatusega eelnõu punktis 3: TLS paragrahvi 52 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: „(4) Iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.“ Sellega muudetakse summeeritud tööajaga töötajate puhkeaja nõudeid töötajatele ebasoodsamaks.</p> <p>Väga paljudel haiglates töötavatel arstidel ja teistel tervishoiutöötajatel on summeeritud tööaja arvestus. Kuna arstiabi peab olema kättesaadav ööpäevaringselt, töötavad nad regulaarselt valvetes ka öösiti ja nädalavahetustel. Lisaks lubab TLS tervishoiutöötajatel töötada järjest kuni 24 tundi. Öötöö füüsilist ja vaimset tervist kahjustav mõju on teadusuuringutega tõendatud, nädalavahetustel töötamine raskendab töö- ja pereelu ühildamist. Summeeritud tööajaga töötajatel on halvemad töö- ja puhkeaja tingimused kui nn tavatööajaga töötajatel ja nende iganädalane puhkeaeg on juba praegu lühem, mis meie hinnangul ei ole põhjendatud ja tähendab sisuliselt ebavõrdset kohtlemist. Kavandatav puhkeaega vähendav muudatus suurendab ebavõrdsust veelgi.</p>	<p>Mittearvestatud. Soovime rõhutada, et eelnõuga taotletav puhkeaja praktika on Eestis kehtinud aastakümneid. Seetõttu jääme eriarvamusele, et töötingimused võrreldes varasemaga halvenevad. Seejuures on seaduse eesmärk näha ette miinimumtingimused, mistõttu julgustame osapooli töötingimusi, sh puhkeaja tingimusi, kollektiivselt läbi rääkima ning vastavalt osapoolte soovidele/võimalustele leppima kokku täiendavates tingimustes.</p> <p>Summeeritud tööaja arvestuse eesmärk on, et arvestus oleks paindlikum ning sellest ka lühem kohustuslik järjestikune iganädalane puhkeaeg. See praktika on graafikuga töötajate puhul sama ka teistes Euroopa Liidu riikides ega ole omane üksnes Eestile. Mõõname,</p>

<p>Eesti tervishoius on suur ja krooniline töötajate puudus, mistõttu töötab suur osa arste ja teisi tervishoiuvaldkonna töötajaid ülekoormusega. See põhjustab läbipõlemist ja vaimse tervise probleeme. Piisav puhkeaeg on hädavajalik ja selle lühendamine lubamatu, kuna võib hakata kannatama ka tervishoiuteenuste kvaliteet. Töötingimuste halvendamine võib suurendada töötajate lahkumist Eesti tervishoiusüsteemist.</p>	<p>et graafikuga töö puhul jääb tööpäevade vahele tihti lühem puhkeaeg võrreldes tavapärase tööaja arvestusega ehk nn E-R töötavate töötajatega. Teisalt juhime tähelepanu, et graafiku alusel töötajad ei saa kokkuvõttes vähem puhata, vaid nende puhkeaeg jaguneb tulenevalt nende töökorraldusest teistmoodi, kui tavalise tööajaga töötajatel.</p>
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Leiame, et paindliku tööaja kokkulepe kahjustab töötajate huve. Töötajale on raskesti arusaadav, millal ja kui palju ta tegelikult töötab ja kui palju töötasu saab. Muudatuse eesmärk näib olevat ületundide hüvitamise vältimine, kuid ka tööandjal on keeruline tööajakava koostada ja tööd planeerida. Kokkulepitud tundide ja lisatundide arvu lubatud kõikumine on ebaproportsionaalselt suur, lisatundide arv ei tohiks ületada kokkulepitud töötundide arvu.</p>	<p>Mittearvestatud. Selgitame, et paindliku tööaja kokkulepete loomise eesmärk on päriselt tagada paindlikkus nendele töötajatele, kes seda vajavad ning kellel on ajas muutuv valmisolek ja võimalused tööd teha. Käesolevale regulatsioonile eelnenud muutuvtunni kokkulepete pilootprojektis oli võimalik lisatunde teha vaid 10 töötunni ulatuses nädalas ning osapoolte peamine tagasiside oli, et selline lahendus ei olnud vähese paindlikkuse tõttu ei töötajatele ega tööandjatele motiveeriv ning seetõttu ei täitnud oma eesmärgi. Seetõttu soovime luua regulatsiooni, mis tooks kasu nii töötajale kui tööandjale ning leiaks praktiliselt rakendust.</p> <p>Oleme töötaja kaitseks täiendanud eelnõu erinevate tingimustega. Näiteks oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku tööaja kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p>

Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing	
<p>Kahetsusväärset on avaliku pressi kaudu jõudnud meieni teave, et Teie juhitud ministeerium on koostanud Töölepingu seaduse muutmise eelnõu. Vaatamata asjaolule, et meid pole eelnõu kooskõlastamisse kaasatud, leiame, et esindades 2500 merel töötamisega seotud eestimaalast, on meil selleks õigus ja kohustus.</p>	
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Olete leidnud vajalikuna olevat kehtestada töölepingus nn. paindlikus tööajas kokku leppimise võimaluse, mis annab tööandjale ja töötajale võimaluse kokku leppida tööajas ajavahemikuna, nt 20-30 h või 10-40 h nädalas. Põhitingimusteks on, et minimaalne töötundide arv kuus on 10 h ja lisatunde saab olla maksimaalselt 30 h (täistööajani). Vaatamata sellele, et kohustust lisatunde pakkuda (tööandjal) või vastu võtta (töötajal) pole, on selline seadusemuudatus tööjõuturu hetkeseisu arvestades selgelt ennatlik. Täna kehtib mitmetes valdkondades ja paljudes regioonides olukord, milles töösuhte nõ. jame ots on tööandja käes ehk „võta või jäta“ olukord kui asi puudutab töötingimusi. Seadusemuudatustega ei ole lubatav nõrgestada tööotsijate positsioone ja seada tulevasi töötajaid ebakindlasse majanduslikku olukorda. Töö sisustamine ja korraldamine on ning jääb tööandja kohustuseks. Seda vastutust ei saa veeretada töötaja kaela, kes ei saa mitte kuidagi ise endale oma töökohas tööd tagada. Juba täna on kõik töötingimused nii tähtajaliselt ehk ajutiselt kui ka tähtajatult poolte kokkuleppel muutetavad, sh. kohustusliku tööaja ajutises muutmises võimalik kokku leppida. Seega lisapaindlikkuse sisse toomiseks töölepingu seaduse muutmise kaudu puudub igasugune vajadus. Eriti küüniline ja lubamatu on katseajal töötamise tasustamise lubamine miinimumpalgaga.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Praegune eelnõu on kompromiss, mis vastab eelnõu koostajate hinnangul maksimaalsel võimalikul määral mõlema tööturu osapoolle huvidele. Oleme eelnõule saanud hulgaliselt tagasisidet mõlema kooskõlastusringi käigus ja seda arvestanud nii palju kui võimalik arvestades osapoolte pörkuvaid huve. Oleme nii paindliku tööaja kokkulepet kui iganädalase tööaja temaatikat korduvalt kolmepoolsetel kohtumistel arutanud, mis on andnud sotsiaalpartneritele võimaluse avaldada arvamust, teha ettepanekuid ja leida kompromisse.</p> <p>Oleme eelnõu kooskõlastusringidel saanud tagasisidet tervikuna analüüsinud ja mitmeid ametiühingute poolt tõstatatud muresid adresseerinud. Näiteks oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku tööaja kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p> <p>Juhime tähelepanu, et töötasu alammäära maksmine</p>

	<p>katseajal on lubatud ka praegu. Praktikas on töötaja töötasu katseajal tihti mõnevõrra väiksem kui pärast katseaja läbimist. Säte viidi sisse vastutulekuna tööandjatele, kes palkavad näiteks ilma varasema erialase kogemusega töötajaid ja soovivad töötaja töökohale sobivuses töösuhte alguses veenduda. Juhime tähelepanu, et pärast katseaja möödumist on paindliku tööaja kokkuleppe alusel töötavatele töötajatele endiselt ette nähtud vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär. Sellest määrist väiksemat töötasu ei tohi töötajale katseaja läbimise järgselt maksta. Seejuures võib tasunõue teatud töötajate olukorda parandada, sest esineb valdkondi, kus töötajate töötasu ka pärast katseajaga 1,2-kordsest alammäärist madalam on.</p>
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Iganädalase puhkeaja muudatuse osas on kavas sätestada põhimõte, mille kohaselt iganädalane ühekordne pikk puhkeaeg sisaldab nädalasisest igapäevast puhkeajaga. Selline muudatus on täielikus vastuolus rahvusvahelise praktikaga ja mitte kuidagi ei aita kaasa kohustusliku puhkeaja eesmärgile, töötaja taastumisele töökohustuste täitmisest ja üleväsimuse ning terviserikete vähendamisele. Eestis on tõsised probleemid tööõnnetuse juhtumite ülemäärase sagedusega, samuti raskete tööõnnetustega, sh. elukaotusega. Enamus merel toimunud avariidest on seotud laevapere liikmete üleväsimusega ja seega eeldame, et sarnane tendents on pädev ka maismaal.</p> <p>Iganädalase puhkeaja lühendamine seadusandja poolt on seega lubamatu ja viib riskide olulise kasvuni nii tööõnnetuste, tervisekahjustuste kui ka kõrvõimalike avariide aset leidmise osas.</p> <p>KOKKUVÕTTEKS. Käesolevaga näeme ainuvõimalikuna olevat kõnesoleva Töölepingu seaduse muutmise eelnõu menetlemise kohest lõpetamist. Äärmisel juhul võib teatud leevendusi töösuhetes aksepteerida, aga seda ainult sotsiaalpartnerite kokkulepete, mitte nõ.“nurga taga“ sündinud seadusemuudatuse eelnõude kaudu.</p>	<p>Mittearvestatud. Mitmetes sektorites tekitab pikem puhkeaeg raskusi töö organiseerimisel, põhjustades rahulolematust nii tööandjate kui töötajate seas, mistõttu otsustati senise pikaaegse praktika juurde tagasi pöörduda. Juhime tähelepanu, et enne eelmist aastat kestis eelnõuga taotletav puhkeaja praktika pikalt. Selle aja vältel ei ole meieni jõudnud põhimõttelisi murekohti ja/või teematõstatuse ebapiisava puhkeaja kohta. Seejuures näeb seadus ette miinimumi, mis tähendab, et pooled saavad alati kokku leppida töötajale soodsamalt ja tagada pikema puhkeaja (sh läbi kollektiivlepingute). Kuivõrd enamikes EL riikides kehtivad sarnased iganädalase puhkeaja reeglid, siis ei saa Eesti tööõnnetuste arvu seostada kitsalt puhkeajaga.</p>

Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing	
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu poolt esitasime EAKL-le oma arvamused ja ettepanekud kevadel esitatud eelnõu kohta ja seda põhjusel, et ministeerium küsis ametiühingutest arvamust vaid EAKL-lt ja TALO-lt. Samas küsiti arvamust erinevatelt sektorite tööandjate esindusorganisatsioonidelt.</p> <p>Arvestades muutuvtundide kokkuleppele tehtud analüüsi, siis pigem ei ole suurem osa töötajatest huvitatud paindlikust tööajast, mis pakutud eelnõu kohaselt vähendab töötajate turvatunnet ja sissetulekut.</p> <p>20.11.2024 EAKL-le teadmiseks saadetud eelnõu oli oluliselt muudetud võrreldes eelnevalt esitatud eelnõuga. EAKL-i poolt esitatud ettepanekuid ministeerium uue eelnõu koostamisel ei arvestanud.</p> <p>Toetame EAKLi poolt esitatud ettepanekuid. Samas soovime avaldada ETKA poolt täiendavad seisukohti ja tähelepanekuid esitatud seaduse eelnõu kohta:</p> <p>Oleme seisukohal, et tutvumiseks saadetud seaduse eelnõu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. hakkab olulisel määral puudutama eelkõige hotelli-, teenindus-, kaubandus-, turva jt teiste sektorite töötajaid kuna nende sektorite tööandjad on üles näidanud kõrgendatud huvi paindliku tööajaga kokkulepete sõlmimiseks. Samas tuleks silmas pidada, et just nendes sektorites töötavate töötajate töötasu on ligilähedane alampalgale või kuni mediaanpalgale ehk siis soovitakse eelnõuga rakendada paindlikku tööaja kokkulepet eelkõige töötajatele, kelle töötasu moodustab vaid 50-60% riigi keskmisest töötasust. Arvestama peaks ka asjaoluga, et kasutusel olev summeeritud tööaja arvestus võimaldab juba praegu jagada neljakuulise summeeritud perioodi lõikes töötunde ebavõrdselt. Suurem osa teenindussektori tööandjatest kasutab seadusest tulenevat võimalust kasutada maksimaalset summeerimise perioodi ja töölepingutes on kokku lepitud töötajale makstav tunnitasu. Sellest tulenevalt osalise tööajaga töötavate töötajate ja tunnitasu saavate töötajate töötasu kuude lõikes kõigub juba praegu olulisel määral. Paindliku tööaja 	<p>Teadmiseks võetud ja selgitatud. Mööname, et senises eelnõu menetlemise etapis on laekunud küllalt laialdast tööandjaid esindavate organisatsioonide tagasiside. Teisalt oleme eelnõu koostamisse kaasanud suuremaid töötajaid esindavaid organisatsioone ja rohkelt kolmandaid osapooli nagu nt Tööinspektsioon, Advokatuur jne. Samas üritame tulevikus kaasata rohkem erialaliite ning pöörata suuremat tähelepanu huvigruppide tasakaalule. Mitmeid EAKL ettepanekuid oleme eelnõu viimases variandis arvestanud. Rõhutame, et tegu on kompromisslahendusega, mille eesmärk on arvestada erinevate osapoolte põrkuvaid huve maksimaalsel võimalikul määral.</p> <p>1. Arvestatud osaliselt. Oleme teisel kooskõlastusringil saadud tagasisidet analüüsinud ja mitmeid ametiühingute poolt tõstatatud muresid adresseerinud. Oleme näiteks sisse viinud nõude, mille kohaselt paindliku tööaja kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p> <p>2 ja 4. Mittearvestatud. Regulatsiooni üks oluline eesmärk on vähendada VÕS lepingute sõlmimist, mis ei</p>

kokkulepe muudab töötaja igakuise sissetuleku suuruse osaliselt prognoosimatuks, tekitades töötajatele liialt suure ebakindluse töö ja sissetulekute osas. Seepärast peame oluliseks, et esitatud seaduse eelnõu oleks selge ja arusaadav, sisaldama töötajate kaitseks vajalikke sätteid, näiteks garanteeritud 1,2 kordne töötasu alammäär, lisatundide piirang ja võimaldama eristada kuu ja summeerimise perioodil töötatud töötunde.

2. Seletuskirjas on välja toodud, et: *“kokkulepete sõlmimise eesmärk on vähendada võlaõiguslike lepingute (edaspidi VÕS-leping) sõlmimist, mis ei taga tööd tegevatele isikutele piisavat kaitset (nt ei ole VÕS-lepingute puhul reguleeritud töö- ja puhkeaeg, puhkus, miinimumpalk, töölepingu ülesütlemine, sh etteteatamistähtajad ja hüvitised).”* Nõustume sellega, et tööd tegevad isikud vajavad tööturul paremat kaitset, ja seda põhjusel, et tööd tegevad isikud on tööturul nõrgem pool. Meie hinnangul seadusega võimaldatav paindlike kokkulepete sõlmimise võimalus ei paku tööd tegevatele töötajatele täiendavat kaitset (tööandjal tekib võimalus maksta iga uue töötaja töölevõtmisel (katseaja jooksul või 168 töötunni täitumisel) riigis kehtivat alampalka. Samuti ei vähenda VÕS lepingute sõlmimist.
3. Seletuskirja kohaselt *“Paindlik tööaeg võimaldab vähenenud töövõimega töötajal töötada koormusega, mida tema tervis seisund vastaval perioodil võimaldab.”* Paindliku töötaja rakendamine vähenenud töövõimega inimestele ei lihtsusta osalise töövõimega inimeste ligipääsu teenindussektoris tööturule, sest vähenenud töövõimega inimesele lihtsalt sobiv tööd sektoris on keeruline leida. Samuti ei suurenda sihtgruppi kuuluvate inimeste sissetulekuid. Teenindussektor nt kaubandus on aastaid liikunud ja liigub edasi suunal, kus tavapärased ametikohad on kadunud nt. kassapidaja või letitöötaja ametikoht või töötaja sidumine konkreetse osakonnaga, või isegi konkreetse maakonna kauplusega (Ida-Virust -Tallinna tööle). Töötajaid rakendatakse tööandja vajadustest lähtuvalt rotatsiooni korras töötama erinevatel tööloikudel (kassas, teenindussaal, letis jne) ja töötavad täidavad erinevaid tööülesandeid erinevates osakondades. See tähendab, et töövahetusse tööle tulles ei tea töötaja, milliseid tööülesandeid ja millises osakonnast ta päeva jooksul töötab. Arvestama peaks asjaoluga, et vähenenud töövõimega töötaja puhul on tegemist tööturul väga haavatava sihtgrupiga, kes vajab tulenevalt oma tervislikust seisundist rohkem kaitset kui teised töötajad ja seetõttu tuleks paindliku töötaja kokkulepet rakendada nende isikute suhtes ainult kollektiivlepingute kaudu, mis annab võimaluse lähtuda konkreetse sektori omapärast ja vajadustest.

taga tööd tegevatele isikutele piisavat kaitset. Käesolevale regulatsioonile eelnenud muutuvtunni kokkulepete pilootprojekti käigus kõlas väiteid, et VÕS lepingute sõlmimist ei vähenda paindliku töötaja kokkulepped just regulatsiooni vähesel paindlikkuse tõttu, mis ei motiveerinud osapooli paindlikke kokkuleppeid kasutama. Seda oleme nüüd muutmas ja soovime luua regulatsiooni, mis on kasulik ja atraktiivne nii töötajale kui tööandjale, sh motiveerib osapooli VÕS lepingute asemel valima töölepinguid.

Juhime tähelepanu, et töötasu alammäära maksmine katseajal on lubatud ka praegu. Praktikas on töötaja töötasu katseajal tihti mõnevõrra väiksem kui pärast katseaja läbimist. Säte viidi sisse vastutulekuna tööandjatele, kes palkavad näiteks ilma varasema erialase kogemusega töötajaid ja soovivad töötaja töökohale sobivuses töösuhte alguses veenduda. Juhime tähelepanu, et pärast katseaja möödumist on paindliku töötaja kokkuleppe alusel töötavatele töötajatele endiselt ette nähtud vähemalt 1,2-kordne tunnitasu alammäär. Sellest määrast väiksemat töötasu ei tohi töötajale katseaja läbimise järgselt maksta. Seejuures võib tasunõue teatud töötajate olukorda parandada, st valdkondades, kus töötajate töötasu ka pärast katseaga 1,2-kordsest alammäärast madalam on.

3. Mitteamvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku töötaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku töötaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale

<p>Palume vähenenud sihtgrupp eelnõust välja jätta.</p> <p>4. Eelnõu lõike 3 p.1 kohaselt oli kohustus tasuta kõikidele paindliku tööajaga töötajatele 1,2 kordset keskmist töötasu. Täiendatud eelnõu § 43³ lg 4 lubab maksta töötasu alammääras alaealisele ja töötajale, kes on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Peame oluliseks selgitada, et teenindussektoris on suur tööjõu volavus ja krooniliseks muutunud tööjõu puudus. Intensiivne töökoormus, pikad, üldjuhul 12 tunnised järjestikud vahetused, töö jalgadel, raskuste teisaldamine jt teised ohutegurid töökeskkonnas sunnivad ka pikaajalise staažiga ja kogemustega töötajaid liikuma sektori sees ühest ettevõttest teise. Seega liiguvad inimestega koos elmisest töökohast omandatud teadmised, oskused ja kogemused. Seaduse eelnõuga soovitakse põhimõtteliselt seadustada töötasu alammäära maksmine katseajal või 168 tunni täitumisel. Seega antakse seaduse eelnõu kohaselt tööandjatele võimalus nelja kuu jooksul maksta töökohta vahetanud kogemustega töötajale erinevat töötasu (töötasu alammäära) võrreldes ettevõttes juba töötavate sama staažiga töötajatele. See võib viia töötajate ebavõrdse kohtlemiseni.</p> <p>Palume eelnõu lõike 4 välja jätta.</p> <p>5. Eelnõu lõike 5 kohaselt kokkulepitud töötaja ja lisatunnid kokku ei tohi ületada täistööaega. Seega võivad eelnõu kohaselt osapooled vabalt kokku leppida kokkulepitud töötundides ja lisatundides, Näide seletuskirjast- nt nädalas on kokkulepitud töötunnid 10 ja lisatunnid 30. Kokku kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid ei või ületada täistööaega. Kui paindliku tööaja kokkulepe on mõeldud vähenenud töövõimega inimestele, kuni seitsmeaastast last kasvatavale töötajale üliõpilastele jt, siis ei tohiks paindliku tööaja kokkulepe muutuda kokkuleppeks, kus lisatunnid moodustavad suurema osa töötundidest. Peame sellist lisatöötundide osakaalu ebamõistlikuks. Lahenduseks võiks olla, et kui tööandja garanteerib kokkulepitud töötunde väiksemas mahus 50% täistööajast, siis muutuvtundide osakaal ei tohiks olla rohkem kui 25 % kokkulepitud töötundidest.</p> <p>6. Eelnõu lõike 8 kohaselt summeeritud tööaja arvestuse korral võib töötaja lisatunde summeerida. Töötajaga kokkulepitud töötunde ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi.</p> <p>Meie kogemus ütleb, et mida pikem on tööaja summeerimise periood, seda segasem ja arusaamatum on see töötajale. Eeldame, et iga töötaja peaks oskama oma töötunde kokku arvestada kuid paindliku tööaja kokkuleppe korral läheb tööaja arvestus tunduvalt</p>	<p>osapoollele sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt). Nii huvigruppide kui ministeeriumite tagasiside seab pigem kahtluse alla selle, miks regulatsiooni sihtgrupipõhiselt piirata. Mis puudutab konkreetselt vähenenud töövõimega töötajaid, pidas näiteks Eesti Puuetega Inimeste Koda paindliku tööaja kokkulepete võimaldamist positiivseks ja tegi ettepaneku eelnõu sihtgruppe veelgi laiendada.</p> <p>5. Mitteamvestatud. Leiame, et lisatundide arvu sidumine 25%-ga kaotab suurel määral regulatsiooniga taotletavat tööaja paindlikkust. Näiteks olukorras, mil töötaja töötab veerand koormusega ja soovib kokkuleppel tööandjaga sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe, oleks tal võimalik teha nädalas üksnes 2,5 lisatundi ja kuus kokku ligi 8 lisatundi. See tähendaks, et veerand koormusega töötav töötaja saaks kuus teha olenevalt tööaja korraldusest ühe või pooliku täiendava tööpäeva. Eelnõu koostajate hinnangul ei taga see töötajale ega tööandjale piisavat eelnõuga taotletavat tööaja paindlikkust, mis omakorda ei soodustaks ka VÕS lepingute vähenemist.</p> <p>6. Arvestatud. Oleme eelnõu täiendanud nõudega, mille kohaselt kokkulepitud tunnid ja lisatunnid tuleb</p>
---	---

<p>keerulisemaks töötajale. See on küll tehniline küsimus, kuid kuna mõni suur kauplusekett ei pane üles tööajakavasid või muudab neid perioodi jooksul korduvalt, siis kuidas töötaja teab kui palju tal on tehtud kuu jooksul kokkulepitud töötunde ja lisatöö tunde).</p> <p>Töötaja peaks saama töötatud perioodi kohta tema poolt töötatud kokkulepitud töötundide, lisatundide ning ala-või ületundide arvestuse, mis võimaldab kogu töötatud perioodi kohta töötajal aru saada, kas töötasu on makstud õigesti.</p> <p>7. seletuskirja kohaselt: <i>“paindliku töötaja kokkulepete võimaldamine kollektiivlepingute kaudu täidab eesmärgi, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma töötaja võimaldamisega seonduva ja võimalikudi riskid omavahel põhjalikult läbi. See tagab töötajatele tõhusama kaitse. Muudatuse laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.”</i> Ametiühing on arvamusel, et mida rohkem reguleeritakse tööturul seadusega erisusi teatud sihtgruppidele, seda väiksem on tööandjatel huvi kollektiivlepinguid sõlmida.</p> <p>Eelnõu seletuskirjast jääb mulje, et tööandjaid soovitakse suunata sõlmima kollektiivlepinguid. Tegelikuses ei soovi tööandjad kollektiivlepinguid sõlmida või ütlevad kehtivaid kollektiivlepinguid üles. Valdkondlikud laiendatud kollektiivlepingud vaid transpordis ja tervishoius.</p> <p>Oleme arvamusel, et mida rohkem seadustatakse erisuste tegemise võimalusi, seda vähem on tööandjatel motivatsiooni kollektiivlepinguid sõlmida.</p> <p>Kokkuvõttes näeme, et kehtiv TLS võimaldab aastakümneid sõlmida paindliku töötajaga töölepinguid, mis võimaldas töötaja tööaega jagada üldjuhul neljakuulise summeerimise perioodi jooksul töötunde ebaühtlaselt. Kuigi suurem osa teenindusettevõteteid seda võimalust kasutas, kahjuks ei ole vähenenud sõlmitavate VÕS lepingute arv aastate võrdluses.</p> <p>Paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimise võimalus paneb suure surve alla töötajad, kes soovivad töökohta vahetada. Osade sektorite tööandjate suur soov seadustada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimise võimalus võib tuua kaasa selle, et tööandjad hakkavad töötajaid survestama pidevalt</p>	<p>summeeritud töötaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes peab tööandja töötajale esitama selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p> <p>7. Selgitatud. Seletuskirja osa eemaldatud tulenevalt muudatustest eelnõus. Kollektiivläbirääkimiste edendamiseks koostatakse koostöös sotsiaalpartneritega kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava.</p>
--	--

<p>töötama paindliku tööajaga makstes riigis kehtivat tunnitasu alammäära. Seega igakordne töökoha vahetuse soov võib lõppeda sellega, et töötajal ei õnnestu vahetada töökohta vaid ta on sunnitud töötama sama tööandja juures, sest töökoha vahetusega võib kaasneda paindliku tööaja kokkulepe koos alammääras tunnitasu maksmine. See viib töötajate sissetulekute vähenemiseni ja ebavõrdsus veelgi suureneb. Statistikaameti andmetel 2024 III kvartal oli müüja keskmine töötasu koos lisatasudega sh ületunnitasuga 1213 eurot, madalam keskmine palk 1014 eurot (Ida- Viru) ja kõrgeim keskmine palk Tartus 1269 eurot (Tartu), hotelli toateenija keskmine töötasu 971 eurot, madalam keskmine palk 841eurot (Ida- Viru) ja kõrgeim keskmine palk 1047 eurot (Hiiu).</p>	
<p>Iganädalane puhkaeg</p> <p>Eelnõu § 1 punktiga 3 sätestatakse, et iganädalane puhkaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Muudatuse eesmärk on tagada regulatsiooni õigusselgus ja kinnistada puhkeaja andmise praktika, mis on seni Eestis pikka aega kasutusel olnud. Muudatuse eesmärk ei ole töötajatele antavat puhkeaja lühendada ega pikendada, vaid tagada õigusselgus.</p> <p>ETKA-le laekunud tagasiside põhjal jääb summeeritud tööajaga töötajatele ebaselgeks, miks nn tavatöötajaid ja summeeritud tööajaga töötavatele töötajatele rakendatakse erinevat iganädalase puhkeaja regulatsiooni. Summeeritud tööajaga töötavad töötajad leiavad, et ka puhkeaja andmisel tuleks rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet ja tagada kõikidele töötajatele samasugused minimaalsed puhkeajad olenemata sellest, kas tööaega arvestatakse summeeritult või mitte.</p> <p>Toetame EAKLi poolt esitatud ettepanekuid.</p> <p>Esitame ETKA poolt tähelepanekud, arvestades sektori eripära.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Olukord teenindussektoris on keeruline, sest juba mitmete aastate jooksul on erinevates sektorites (kaubandus, puhastus, turva, hotellindus, toitlustus jt) suur tööjõu puudus ja madala töötasu tõttu on uusi töötajaid keeruline leida. Paljud töötajad sektoris teevad ületunde suurema sissetuleku teenimiseks. Nii näiteks turvatöötajate puhul pole haruldane, et töötaja töötab kuu kalendaarsete töötundide asemel 100 töötundi rohkem. Pidev ületundide tegemine põhjustab üleväsimust ja kahjustab töötaja tervist. 2. Lisaks on teenindussektoris erinevad ohutegurid: ebaregulaarne tööaeg, töö intensiivne, töövahetused on üldjuhul 12 tunnised raskuste tõstmine ja lükkamine, korduvad 	<p>Mittearvestatud. Mitmetes sektorites tekitas pikem puhkaeg raskusi töö organiseerimisel, põhjustades rahulolematust nii tööandjate kui töötajate seas, mistõttu otsustati senise pikaaegse praktika juurde tagasi pöörduda. Juhime tähelepanu, et enne eelmist aastat kestis eelnõuga taotletav puhkeaja praktika pikalt. Selle aja vältel ei ole meieni jõudnud põhimõttelisi murekohti ja/või teematõstatusi ebapiisava puhkeaja kohta.</p> <p>Seejuures näeb seadus ette miinimumi, mis tähendab, et pooled saavad alati kokku leppida töötajale soodsamalt ja tagada pikema puhkeaga (sh läbi kollektiivlepingute). Kuivõrd enamikes EL riikides kehtivad sarnased iganädalase puhkeaja reeglid, siis ei saa Eesti tööõnnetuste arvu seostada kitsalt puhkeajaga.</p> <p>Tagasisides viidatud probleemid on laiemad kui midagi, mida saaks lahendada graafikuga töötajate minimaalse puhkeaja pikendamisega. Samuti ei aitaks puhkeaja pikendamine kaasa ületundide tegemise vähenemisele, puhkepauside suurendamisele või töö ja puhkeaja reeglite rikkumise vähenemisele. Antud probleeme aitab pigem lahendada tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmine, sh ametiühingute poolt. Mida rohkem töötajad</p>

<p>liigutused, töö füüsiliselt raske, töö jalgadel, kuumas töötamine (kokad), psühhosotsiaalsed ohutegurid (teenindajad, turvatöötajad jne), mis koosmõjus tekitavad lihaste ülekoormust, üleväsimust ja töövõime vähenemist aga ka tööst põhjustatud haigestumist või kutsehaigust.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Töökeskkonnas olevatele riskidele pööratakse vähe tähelepanu ja riskianalüüsides on ohutegurite mõju töötajate tervisele alahinnatud. 4. Lühiajalised puhkepauside pikkus ja sagedus pole kehtestatud seadusega. Tööandja määrab ettevõtte siseste dokumentidega lühiajaliste puhkepauside pikkuse ja tiheduse, võtmata arvesse töökeskkonnas olevaid riske ja nende mõju töötajate tervisele. Üldjuhul on pika, 12 tunnise, vahetuse jooksul vaid üks 30 minutiline lõunaaeg ja kaks 10 minutilist puhkepausi, mida on ilmselgelt vähe. 5. Tööinspektsiooni andmetel 2023. aastal toimus 3296 tööõnnetust, mis tähendab, et iga päev juhtus töökohtadel keskmiselt 8 tööõnnetust. 2024 aasta 1. novembri seisuga on juhtunud 42 tööõnnetust rohkem kui eelmise aasta sama perioodiga. Tööõnnetusi on viimase nelja aasta jooksul enim registreeritud kaubanduses, mõnevõrra kasvanud majutuses ja toitlustuses. Oluline on märkida, et tööõnnetuste ja töösurmade üheks põhjuseks on ületöötamine ja kõige sagedasemaks tööalaseks rikkumiseks on nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine ja suur osa tööõnnetusi juhtus teenindussektoris. See omakorda tähendab täiendavaid kulusid tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemile. 6. Statistikaameti andmetel selgub, et Eestis on 2023. aastal eestimaalaste oodatav eluiga sünnimomendil 79 aastat, millest inimesed elavad tervena 58 aastat. Võrreldes eelmise aastaga on tervena elatud aastate arv vähenenud 1,2 aasta võrra. <p>Kahjuks puudub ametiühingul info selle kohta, kas Eestis on piisavalt uuritud eelnevalt loetletud ohutegurite mõju töötaja tervisele ning seadusega tagatud iganädalase puhkeaja pikkus piisavust, mille tulemusel säiliks töötaja tervis ja töövõime. Küll aga võib teenindussektori omapära, ohutegurite koosmõju ja tervena elatud aastate languse trendi arvestades ning Tööinspektsiooni poolt esitatud tööõnnetuste statistikaga tutvudes jõuda seisukohale, et Euroopa Liidu direktiivi miinimumnõutest tunni võrra pikem iganädalane puhkeaeg pole töötajate arvates piisav. Leiame, et Eestis vajavad summeeritud tööajaga töötajad pikemat puhkeaega. Juhul kui mõnedes</p>	<p>oskavad märgata ja juhivad tähelepanu rikkumistele, seda tõhusamalt on võimalik (sh Tööinspektsioonil) neile reageerida.</p>
--	---

<p>sektorites või ettevõtetes on vajalik töökorralduse huvides iganädalast puhkeajaga lühendada, siis tuleb seadusega anda sotsiaalpartneritele selline võimalus kokku leppida kollektiivlepinguga.</p>	
Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing	
<p>Arvestades muutuvtundide kokkuleppele tehtud analüüsi, siis pigem ei ole töötajad huvitatud paindlikust tööajast. Paindlik tööaeg ei taga töötajale majanduslikku kindlust, eelnõu sihtgrupiks on madalama sissetulekuga või sissetulekuta töötajad ja seetõttu peaks regulatsioon seaduses olema selge ja arusaadav, et töötaja saaks aru lisatundidega töötamise vabatahtlikkusest ja tööandja ei saaks töötajaid survestada pidevalt töötama paindliku tööajaga.</p> <p>Esitame alljärgnevalt ettepanekud eelnõu muutmiseks.</p>	
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>1.1. Eelnõu § 43³ lg 2 p 3 järgi võib paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida ka vähenenud töövõimega isikuga.</p> <p>Eelnõu seletuskirja kohaselt võimaldab paindlik tööaeg vähenenud töövõimega töötajal töötada koormusega, mida ta tervises seisund võimaldab. Meie hinnangul paindliku tööaja rakendamine vähenenud töövõimega inimestele ei lihtsusta osalise töövõimega inimeste ligipääsu tööturule ega suurenda sihtgruppi kuuluvate inimeste sissetulekuid ja turvalisust. Tegemist on tööturul väga haavatava sihtgrupiga, kes vajab tulenevalt oma tervislikust seisundist rohkem kaitset kui teised töötajad ja seetõttu tuleks paindliku tööaja kokkulepet rakendada nende isikute suhtes ainult kollektiivlepingute kaudu.</p> <p>Palume eelnõu § 43³ lõikest 2 punkt 3 välja jätta.</p>	<p>Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu koostööstusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt). Nii huvigruppide kui ministeeriumite tagasiside seab pigem kahtluse alla selle, miks regulatsiooni sihtgrupipõhiselt piirata. Mis puudutab konkreetselt vähenenud töövõimega töötajaid, pidas näiteks Eesti Puuetega Inimeste Koda paindliku tööaja kokkulepete</p>

	võimaldamist positiivseks ja tegi ettepaneku eelnõu sihtgruppe veelgi laiendada.
<p>1.2. Eelnõu § 43³ lg 8 järgi Summeeritud töötaja arvestuse korral võib töötaja lisatunde summeerida. Töötajaga kokkulepitud töötundide ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi.</p> <p>Kuna summeerida saab nii kokkulepitud töötunde kui lisatunde, ei ole võimalik töötajakavas kokkulepitud tunde ja lisatunde eristamata aru saada, millistest tundidest on töötajal võimalik keelduda.</p> <p>Lähtudes eeltoodust teeme ettepaneku täiendada § 43³ lg 8 kolmanda lausega: „Töötajal märgib töötajakavas eraldi kokkulepitud tunnid ja lisatunnid.“</p>	<p>Arvestatud. Oleme eelnõud täiendanud nõudega, mille kohaselt kokkulepitud tunnid ja lisatunnid tuleb summeeritud töötaja arvestuse korral kanda töötajakavas, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes peab tööandja töötajale esitama selge ja arusaadava töötajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p>
<p>1.3. Töötaja õigus suuremale garanteeritud koormusele</p> <p>Paindliku töötaja kokkuleppe peaks aitama tööandjal peremini toime tulla tingimustes, kus töömahu- ja tööjõuvajadus ei ole kogu aeg ühesugune. Seega ei ole paindliku töötaja eesmärgiks, et töötaja töötaks pidevalt ühesuguse töökoormusega, töötades ära kõik kokkulepitud töötunnid ja ka lisatunnid. Juhul, kui töötaja pidevalt töötab kokkulepitud töötajast rohkem, on kokkulepitud tööaeg liialt väike ja töötajal peab olema õigus nõuda garanteeritud töötaja suurendamist.</p> <p>Seetõttu palume eelnõu § 43³ täiendada uue lõikega: „Kui töötaja on töötanud kuue kuulises ajavahemikus pidevalt rohkem kui kokku lepitud töötunnid, siis on töötajal õigus nõuda paindliku töötaja kokkuleppe muutmist ja kokkulepitud töötundide suurendamist. Juhul, kui tööandja ja töötaja ei jõua uues kokkulepitud töötundide määras kokkuleppele, on töötaja kokkulepitud töötajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv.“</p>	<p>Mittearvestatud. TLS § 18¹ sätestab töötajale õiguse taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi (nt töökoormuse muutmist) ja saada tööandjalt 14 päeva jooksul põhjendatud vastus. Leiame, et väljapakutud sõnastus täidab samalaadset eesmärki. Samuti juhime tähelepanu, et paindliku töötaja kokkuleppe alusel töötamine saab toimuda üksnes poolte kokkuleppel. Töötaja ja tööandja saavad kokkuleppe tingimusi läbi rääkida, kui kummalgi osapoolel aja möödudes kokkuleppega seoses ettepanekuid tekib. Töötajal on alati õigus lisatundidest keelduda (nt kui töötaja ei soovi lisatunde rohkem vastu võtta).</p>
Iganädalane puhkaeg	<p>Mittearvestatud. Oleme nõus loogikaga, et lühemas järjestikkuses puhkeajas kokkuleppimise võimaldamine võiks motiveerida tööandjaid kollektiivlepinguid</p>

<p>Sõidukijuhid summeeritud tööajaga töötavate töötajatenä vajavad pikemat puhkeäga. Tegemist on töötajatega, kes töötavad igapäevaselt suurema ohu allikatega ning vastutavad reisijate elu ja tervise eest, mistõttu on oluline, et nad oleksid piisavalt puhunud. Konkreetse valdkonna tööandjad ja ametiühingud on pädevad teemat käsitlema ning leidma ka viise, kuidas töötajatele sellist iganädalast puhkeaja lühendamist muude meetmetega kompenseerida.</p> <p>Teeme ettepaneku sõnastada § 52 lg 4 järgmiselt: „Iganädalasele puhkeajale ei pea eelnema igapäevane puhkeäga, kui see on kokku lepitud ametiühingu poolt sõlmitud kollektiivlepinguga.“</p>	<p>sõlmima. Teisalt juhime tähelepanu, et käesoleva eelnõu I koostõlastusringile esitatud versioonis soovisime võimaldada kollektiivlepingutel põhinevat kompromisslahendust, mis arvestaks tööandjate soove paindlikumalt töö- ja puhkeäga korraldada ning samal ajal võimaldaks töötajale pikemat puhkeäga. Paraku nähtub eelnevalt eelnõule laekunud tagasisidest, et ka kompromissversioon ei saanud osapoolte toetust.</p>
Eesti Õdede Liit	
<p>Eesti Õdede Liit on kutse- ja ametiühing, kuid kahjuks ei olnud meid Teie ametlikus koostõlastamisringis. Arvestades, et meie liikmeskond ulatub peaaegu 4000 liikmeni, siis peame oluliseks anda kavandatavatele seadusemuudatustele tagasisidet:</p> <p>Koostõlastusring on tasakaalust väljas, kuna tööandjate esindajaid on rohkem kui töötajate esindusorganisatsioonid ning tervikuna on esindamata tervishoiu valdkond.</p>	<p>Teadmiseks võetud ja selgitatud. Mõõname, et senises eelnõu menetlemise etapis on laekunud küllalt laialdast tööandjaid esindavate organisatsioonide tagasiside. Teisalt oleme eelnõu koostamisse kaasanud suuremaid töötajaid esindavaid organisatsioone ja rohkelt kolmanda osapooli nagu nt Tõõinspeksioon, Advokatuur jne. Kaasasime jõudumõõda kõiki huvigruppe, kes ühendusid ja avaldasid soovi kaasuda. Ülejäänud huvigrupid olid esindatud läbi ETKL ja EAKL, sealhulgas ka tervishoiutõõtjad läbi EAKL-i ja Sotsiaalministeeriumi. Samas üritame tulevikus kaasata rohkem erialaliite ning pöörata suuremat tähelepanu huvigruppide tasakaalule.</p>
<p>Iganädalane puhkeäga</p> <p>Tervishoiutõõtjad ei ole nõus graafikuga töötajate ebavõrdse kohtlemisega võrreldes kontoritõõtjaga. Kavandatav seadusemuudatus tähendab, et kui kontoritõõtja lõpetab oma töönädala reedel, ootab teda ees reede õõ ja terve nädalavahetus ehk siis 48+ tundi puhkeäga. Graafikuga tõõtja saaks seadusemuudatuse alusel aga ainult 36 tundi vabaks, sest reede õõhtul</p>	<p>Mittearvestatud. Soovime rõhutada, et eelnõuga taotletav puhkeaja praktika on Eestis kehtinud aastakümneid. Tõõtingimused võrreldes varasemaga ei halvene, vaid jäävad endiseks. Seejuures on seaduse eesmärk näha ette miinimumtingimused, mistõttu julgustame osapooli tõõtingimusi, sh puhkeaja tingimusi, kollektiivselt läbi rääkima ning vastavalt</p>

<p>lõpetades võib seaduslikult olla juba pühapäeva hommikul töö. See ei taga öötöö korral piisavat puhkeaga.</p> <p>Tervishoiutöötajate vaates on oluline arvestada, et summeeritud tööajaga töötajad töötavad tööjõupuuduse leevendamiseks teatud sektorites pikkades töövahetustes (kuni 24 tundi) ja ka öösiti ning vajavad puhkeaga tööst taastumiseks. Eelnõu tõdeb, et summeeritud tööajaga töötaja võibki vähem puhata võrreldes töötajaga, kelle tööaega summeeritult ei arvestata, mis ei ole mitte ühelgi moel aksepteeritav. Ükski töötajate organisatsioon ei ole teinud ettepanekut puhkeaja lühendamiseks.</p>	<p>osapoolte soovidele/võimalustele leppima kokku täiendavates tingimustes.</p> <p>Summeeritud tööaja arvestuse eesmärk on, et arvestus oleks paindlikum ning sellest ka lühem kohustuslik järjestikune iganädalane puhkeaeg. See praktika on graafikuga töötajate puhul sama ka teistes Euroopa Liidu riikides ega ole omane üksnes Eestile. Mõõname, et graafikuga töö puhul jääb tööpäevade vahele tihti lühem puhkeaeg võrreldes tavapärase tööaja arvestusega ehk nn E-R töötavate töötajatega. Teisalt juhime tähelepanu, et graafiku alusel töötajad ei saa kokkuvõttes vähem puhata, vaid nende puhkeaeg jaguneb tulenevalt nende töökorraldusest teistmoodi, kui tavalise tööajaga töötajatel.</p>
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Paindliku tööaja mõtte rakendamise vajadus, milleks tundub olevat ületunnitöö maksmise vähendamine, jääb seaduse muudatuses raskesti hoomatavaks. Kindlasti ei tohiks olla lisatunde rohkem kui lepingus olevaid töötunde. Eesmärgiks peab olema, et osalise tööajaga töötava töötaja kokkulepitud töötunnid moodustaksid tööajast suurema osa kui lisatunnid. Juhul kui paindliku tööaja rakendamine jääb eelnõusse, siis tuleks täpsustada: „Töölepingus tuleb selgelt eristada kokkulepitud osaline tööaeg ja lisatunnid ning lisatunnid ei tohi moodustada rohkem kui 25% kokkulepitud tööajast”.</p> <p>Eesti Õdede Liit ootab kutse- ja ametiühinguna meie kaasamist tööalaste seadusemuudatuste aruteludesse ning seadustes töötajate võrdset kohtlemist, sõltumata tehtava töö vormidest.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Leiame, et lisatundide arvu sidumine 25%-ga kaotab suurel määral regulatsiooniga taotletavat tööaja paindlikkust. Näiteks olukorras, mil töötaja töötab veerand koormusega ja soovib kokkuleppel tööandjaga sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe, oleks tal võimalik teha nädalas üksnes 2,5 lisatundi ja kuus kokku ligi 8 lisatundi. See tähendaks, et veerand koormusega töötav töötaja saaks kuus teha olenevalt tööaja korraldusest ühe või pooliku täiendava tööpäeva. Eelnõu koostajate hinnangul ei taga see töötajale ega tööandjale piisavat eelnõuga taotletavat tööaja paindlikkust, mis omakorda ei soodustaks ka VÕS lepingute vähenemist.</p> <p>Oleme eelnõu kooskõlastusringidel saadud tagasisidet tervikuna analüüsinud ja mitmeid ametiühingute poolt</p>

	tõstatatud muresid adresseerinud. Näiteks oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku tööaja kokkulepe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.
Haridus- ja Teadusministeerium	
<p>Lisaks esimeses kooskõlastusringis tehtud ettepanekule on meil paar tähelepanekut seletuskirjas leheküljel 5 oleva viite 7 kohta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) viite järgi koolitatakse õdesid kutseõppes. Tegelikult kutseõppes õdesid ei koolitata, mistõttu teeme ettepaneku viite õdedele välja jätta; 2) viites räägitakse ka täiendusõppest. Kuna täienduskoolitust reguleeritakse täiskasvanute koolituse seaduses (kutseõppeasutused, aga ka kõrgkoolid jt, kes on Eesti Hariduse Infosüsteemis majandustegevusteate esitanud, peavad täitma TäKSi nõudeid), oleks kohane viidata ka sellele seadusele. 	Teadmiseks võetud. Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis ei ole tehtud ettepanekud enam asjakohased.
Tööinspeksioon	
<p>Edastasite Tööinspeksioonile kooskõlastamiseks töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu koos seletuskirjaga. Oleme edastatud eelnõu ja seletuskirja läbi töötanud ja tooksimevälja järgmised tähelepanekud.</p> <p>Esmalt juhime tähelepanu seletuskirjas ja kooskõlastustabelis olevatele ebatäpsustele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaega (lähivalt 	Arvestatud. Seletuskirja muudetud.

<p>seletuskirjas ja kooskõlastustabelis).</p> <p>Korrektne on siiski 48 tundi järjestikkust puhkeaega (TLS § 52 lg 1).</p> <p>2) Konkurentsipiirangu keeld on oluline töötajale elamisväärse sissetuleku tagamiseks. Kuna paindliku tööaja kokkuleppe raames peab tööandja tagama töötajale minimaalselt vaid 10h nädalas (töökoormus 25%), siis on tähtis, et töötajale jääks võimalus otsida lisanduvaid sissetulekuallikaid. Näiteks, kui supermarketi kassapidajale antakse vaid 10 töötundi nädalas ning samaaegselt keelatakse töötada konkurentide juures, kelleks on antud juhul ülejäänud toidukauplused, siis muudetakse tema jaoks elamisväärse sissetuleku teenimine sisuliselt võimatuks. Konkurentsipiirangu keelu eesmärk on vältida ebapiisavast sissetulekust tingitud toimetulekuprobleeme ja survet sotsiaalkindlustussüsteemile. Kui konkurentsipiirang on tööandjale oluline, võivad tööandja ja töötaja sõlmida näiteks osalise tööajaga töölepingu. (SK lk 12)</p> <p>Selguse huvides oleks parem kasutada teist näidet kui supermarketi kassapidaja, sest see ei ole eluliselt usutav, et nende puhul on õigustatud konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine. Tööinspeksioon ei ole praktikas täheldanud, et supermarketi kassapidajad saaksid tutvuda tootmis- ja ärisaladusega ja sellega tööandjat kahjustada. Konkurentsipiirangu kokkulepe, mis ei vasta seaduses toodud tingimustele, on tühine.</p>	
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Toetame eelnõus toodud sõnastuses paindliku tööaja kokkuleppe muudatusi. Lisatundide summeerimise probleem on nüüd samuti lahendatud, kuid siiski tekkis järgmine küsimus. Nimelt, kas on võimalik olukord, kus tööandja ei taga töötajale kokkulepitud mahus töötunde, ehk töötaja töötab ühel kuul alla kokkulepitud normi (nt mitu töövahetust jäi ära), aga lisatunnid olid tehtud (nt kuu alguses), siis kas seda "miinust" saab tasaarvestada lisatundidega ja hüvitama ei pea? Kuigi seletuskirja lk 10 tabeli all olevas lõigus on selgitatud TLS § 35 kohaldumist, siis palume täiendada seletuskirja eeltoodud näitega ja selgitusega, et olukorras, kus töötajale ei ole</p>	<p>Arvestatud. Seletuskirja muudetud.</p>

<p>tööandja poolt tagatud kokkulepitud töötunde, aga töötaja on teinud lisatunde, tuleb alatunnid töötajale kompenseerida ja neid ei saa n-ö tasaarvestada tehtud muutuvtundidega.</p>	
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Eelnõu seletuskirja kohaselt „§ 1 punktiga 3 sätestatakse, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Muudatuse eesmärk on tagada regulatsiooni õigusselgus ja kinnistada puhkeaja andmise praktika, mis on seni Eestis pikka aega kasutusel olnud. Muudatuse eesmärk ei ole töötajale antavat puhkeaga lühendada ega pikendada, vaid tagada õigusselgus.“</p> <p>Samas on järgmises lõigus rõhutatud „muudatus on ajendatud Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023. a otsusest C- 477/21. Nimetatud otsuses sedastab Euroopa Kohus, et igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid see peab eelnema iganädalasele puhkeajale“.</p> <p>Tööinspektsioon teatab, et ei poolda eelnõus toodud kujul TLS § 52 (samuti analoogset ATS § 41 lg 6) muudatust, millega nähakse ette, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Tööinspektsiooni peamine murekoht on, kuidas tagada töötajate tervise kaitse. Ületöötamine ja liiga lühike puhkeaeg võib viia tööst põhjustatud haigestumiseni või kutsehaiguseni, mis tähendab kulusid nii riigile kui ka tööandjale.</p> <p>2024. aastal on Tööinspektsioon töö- ja puhkeaja järelevalves lähtunud uuest Euroopa Kohtu lahendis C-477/2 toodud tõlgendusest, mille tõttu on pikemat puhkeaga juba vähemalt aasta aega tööandjad pidanud rakendama.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas on vaid lakooniliselt väidetud, et mitmel ettevõtjal tekkinud raskusi töö- ja puhkeaja korraldamisega uue tõlgenduse kohaselt, kuid ühtegi konkreetset näidet lisatud ei ole. Tööinspektsioon kohtus 2023. aasta lõpust kuni 2024. a suve alguseni erinevate tööturu osapoolte ja tööandjatega ning küsis arvamusi ja tagasisidet ka kirjalikus vormis. Kuigi tööandjate esindajad mõõnsid, et muudatuste tegemine on aeganõudev olnud, siis suuremaid probleeme see neile tekitanud ei ole ning hoolimata korduvatele järelepärimistele ei tulnud Tööinspektsioonile edastatud tagasisidest välja, et muudatuste tegemine oleks osutunud ilmvõimatuks või ülemäära kulukaks. Vastupidi paljud suuremad ja väiksema suurusega</p>	<p>Arvestatud ja selgitatud. Täiendatud seletuskirja näidetega erinevatest sektoritest ja tööandjatest, kellel uue iganädalase puhkeaja korraldusega probleeme tekkis. Samuti täiendatud seletuskirja näidetega probleemide olemusest ja põhjendusega, kuidas eelnõu sõnastus puhkeaja reguleerimise osas on kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega.</p>

<p>ettevõtted korraldasid ümber oma tööajaarvestuse süsteemid, muutsid ettevõtte tegevus- ja lahtiolekuaegu, kuid pigem toodi välja, et muudatused ei ole põhjustanud suuri raskuseid ja/või kulusid (sh tööjõukulud ei suurenenud, sest tööandjate esitatud näidisolukordades töötundide arv töötaja kohta ei suurenenud).</p> <p>Tööinspeksioon kohtus 19.04.2024 Tööandjate Keskliidu, Hotellide Liidu, suurema turvaettevõtte esindajate ja suuremate kaubanduskettide personalijuhtidega. Arutasime, milline võiks olla potentsiaalne seadusemuudatus, mis võiks rahuldada kõiki osapooli. Arutelu lõpuks jõudsimme konsensuseni. Nimelt, tööandjad olid nõus järgmise muudatusega:</p> <p>1)Puhkeaeg iganädalaselt 24+11, kuid vähemalt 1 (võimalik, et 2) korda kuus oleks tagatud pikem puhkeaeg 36+11 või</p> <p>2) Puhkeaeg iganädalaselt 36+11, kuid erandina oleks lubatud 3 (võimalik, et 2) korda kuus lühem puhkeaeg 24+11</p> <p>Sisuliselt oli see täpselt kesktee eelnevalt kehtinud korra ja uue tõlgenduse vahel. Kompromissiga olid pooled nõus ja see lahendas 8-tunniste tööpäevadega töötajate probleemi ehk selle ainsa probleemi, mille tööandjad välja tõid suhtluses Tööinspeksiooniga. Tublimad tööandjad nagunii tänaseks juba vaatavad, et kõikidel töötajatel oleks igal kuul vähemalt 1-2 pikemat puhkeperioodi, aga 19.04.2024 kohtumisel kokku lepitud võimalik muudatus survestaks jõustumisel ka neid tööandjaid, kes pahatahtlikult tagavad järjepidevalt ainult ühe vaba päeva järjest. Ülejäänud tööandjad saaksid aga suures osas jätkata varasemat praktikat ehk ei peaks mingeid muudatusi tegema. Lisaks on sellisel juhul paindlikkus tagatud (on võimalik rohkem tööpäevade vahetusi teha ja teha haigustest ja muudest ootamatutest põhjusest tulenevalt tehtud tööpäevade vahetus ei sunni seadust rikkuma) ning tervise hoidmise ja töö- ja pereelu ühildamise aspekti on arvestatud.</p> <p>Nördima paneb, et eelnõu järgnevatel kooskõlastusetappidel 19.04.2024 kohtumisel osalenud ja eeltoodud kompromissi toetanud tööandjad ja nende esindusorganisatsioonid kokkuleppest sisuliselt taganesid ja muudatusettepanekut ei toetanud. Konkreetseid ja sisulisi põhjendusi aga nende tagasisidest välja ei tulnud.</p>	
--	--

<p>Kui seadusandja otsustab aga käesoleva muudatusettepanekuga edasi liikuda, siis palume täiendada mõjuanalüüsi ja seletuskirja põhjendustega, kuidas kavandatav muudatus on kooskõlas Euroopa Kohtu lahendiga C-477/2, kus kohus rõhutas selgesõnalisel otsuse punktis 44: "Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2003/88 artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi artiklis 3 ette nähtud <u>igapäevane puhkeaeg</u> ei ole osa artiklis 5 nimetatud <u>iganädalasest puhkeajast</u>, vaid lisandub sellele."</p> <p>Eelnõus puudub igasugune analüüs, kuidas muutus lühemale puhkeajale töötajaid mõjutab. Samuti ei ole eelnõus üheselt arusaadavalt kirjeldatud seisukoha muutmise põhjendused ja vajalikkus, sh milles seisnevad need raskused ja kui paljusid ettevõtjaid tegelikult uus tõlgendus negatiivselt mõjutab, mida seletuskirjas mainitakse.</p>	
Sotsiaalministeerium	
<p>Iganädalane puhkeaeg</p> <p>Sotsiaalministeerium toetab Eesti Haiglate Liidu ja Eesti Kiirabi Liidu tagasisidet. Tervishoiutöötajatele on omane teha mitu valvet lühikese puhkeajaga, et seejärel saada pikemat järjestikust puhkeaga. Näiteks tehakse sageli 24-tunnine valve, millele järgneb ühepäevane puhkeaeg, ja seejärel minnakse tagasi tööle järgmiseks 24-tunniseks valveks. Sellise töökorralduse puhul võetakse kuu lõpus, kui töötundide norm on täidetud, sageli nädal või enam järjest vabaks.</p> <p>Toetame erandit lühikese puhkeaja osas ka seetõttu, et pikkade valvete jooksul on tervishoiutöötajatel üldjuhul võimalik valve ajal puhata (näiteks kiirabitöötajatel väljakutset oodates).</p> <p>Palume arvestada Eesti Haiglate Liidu ja Eesti Kiirabi Liidu seisukohtadega, kuna töö- ja puhkeaja ülereguleerimine võib vähendada töötajate suhtes paindlikkust. See omakorda võib viia töötajate lahkumiseni, mis süvendab tööjõupuudust tervishoiusektoris – probleem, mis on valdkonnas juba praegu väga aktuaalne.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõuga tagatakse õigusselgus selles osas, kui palju järjestikust puhkeaga tuleb üks kord nädalas minimaalselt töötajale tagada. Eelnõuga sätestatakse põhimõte, mis on Eestis kehtinud TLS loomisest, st tagada tuleb 48 h järjestikust puhkeaga tavapärase töötaja arvestuse korral ja 36 h graafikuga töö korral.</p>

Eesti Kiirabi Liit	
Iganädalane puhkeaeg Arvestades hiljutist päästetöötajate seisukohta, kus nad väljendasid vastuseisu 12-tunnistele vahetustele, põhjendades seda öise tööga seotud terviseriskide ja vähenenud sissetulekutega, tõstatub sarnane mure ka kiirabitöötajate töökorralduse osas. Päästetöötajate kogemus näitab, et elutähtsate teenuste töö- ja puhkeaja regulatsioonides tuleb leida tasakaal, mis tagaks nii teenuse toimepidevuse kui ka töötajate heaolu. Kiirabitöötajate töö spetsiifikat ja vajadusi arvestades rõhutame, et regulatsioonides tuleb sätestada paindlikud ja tõhusad lahendused, mis võimaldavad elutähtsat teenust järjepidevalt osutada, säilitades samal ajal töötajate tervise ja töövõime.	Arvestatud. Eelnõuga tagatakse õigusselgus selles osas, kui palju järjestikkust puhkeaga tuleb üks kord nädalas minimaalselt töötajale tagada. Eelnõuga sätestatakse põhimõtte, mis on Eestis kehtinud TLS loomisest, st tagada tuleb 48 h järjestikust puhkeaga tavapärase tööaja arvestuse korral ja 36 h graafikuga töö korral.
Eesti Haiglate Liit	
Iganädalane puhkeaeg Eesti Haiglate Liit (edaspidi EHL) toetab kooskõlastusringile saadetud töölepingu seaduse eelnõus sätestatud põhimõtet, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Peame oluliseks senise praktika taastamist ja kinnitame, et muudatus toob selgust tööandjatele ja töötajatele, tagades õigusselguse selle osas, kui palju järjestikust puhkeaga tuleb töötajatele nädalas minimaalselt tagada. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv näeb ette, et töötajatele peab olema seitsmepäevases ajavahemikus tagatud järjestikust puhkeaga vähemalt 24 tundi, millele eelneb igapäevane puhkeaeg 11 tundi, kokku seega vähemalt 35 järjestikust tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Eesti seadusandlus on need miinimumnõuded juba täitnud. EHL ei pea mõistlikuks kehtestada töö- ja puhkeajale rangemaid nõudeid, kui tööaja direktiiv seda ette näeb. Samuti ei toeta me tervishoiusektorile erisuse kehtestamist. Pikema järjestikuse katkematu puhkeaja nõue seaks rangemad piirid tööajakavade koostamisel ja välistaks igasuguse paindlikkuse.	Arvestatud. Eelnõuga tagatakse õigusselgus selles osas, kui palju järjestikkust puhkeaga tuleb üks kord nädalas minimaalselt töötajale tagada. Eelnõuga sätestatakse põhimõtte, mis on Eestis kehtinud TLS loomisest, st tagada tuleb 48 h järjestikust puhkeaga tavapärase tööaja arvestuse korral ja 36 h graafikuga töö korral.

<p>Summeeritud tööajaga töötajate osas rõhutame, et vastupidiselt Eesti Arstide Liidu ja Eesti Õdede Liidu seisukohtadele ei puhka summeeritud tööajaga töötajad kuu lõikes tavatööajaga töötajatega võrreldes vähem. Normtundide arv on üldjuhul kõigil töötajatel sama. 24-tunnistele vahetustele järgnevat puhkeaega pikendab jätkuvalt töölepingu seaduses sätestatud meede, mille kohaselt rohkem kui 13 tundi töötavatele töötajatele antakse vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega, mis on võrdne 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Lisaks tähendab pikkades vahetustes töötamine kuus ka vähem tööpäevi.</p> <p>Lõpetuseks rõhutame veelkord, et EHL toetab senise puhkeaja korra taastamist, et säilitada vajaminev paindlikkus nii töötajate kui tööandjate jaoks.</p>	
Justiits- ja Digiministeerium	
<p>Iganädalane puhkaeg</p> <p>Juhime tähelepanu EN § 1 p-le 3 ja § 2 p-le 1:</p> <p>3) paragrahvi 52 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses:</p> <p>„(4) Iganädalane puhkaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.“;</p> <p>1) paragrahvi 41 täiendatakse lõikega 6 järgmises sõnastuses:</p> <p>„(6) Iganädalane puhkaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.“;</p> <p>EK on öelnud, et igapäevane puhkaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, kuid EN-s sätestatakse vastupidi - iganädalane puhkaeg sisaldab igapäevast puhkeaega. Palume lähtuda EK otsusest ja EN muuta.</p>	<p>Arvestatud ja selgitatud. Muudetud sätte sõnastust ja täiendatud seletuskirja vastava selgitusega.</p>
<p>Paindliku tööaja kokkulepe</p> <p>Eelnõu § 1 p 3 (TLS § 43³) – võrreldes varasema versiooniga on eelnõu täiendatud võimalusega</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja</p>

<p>sõlmida paindliku töötaja kokkulepe alla seitsmeaastase lapse vanemal ja kutseharidust tasemeõppes omandaval töötajal.</p> <p>Siiski on paindliku töötaja kokkuleppimine võimaldatud vaid teatud ühiskonnagruppidele. Leiame, et selekteeritud ühiskonnagruppide eelistamine ei ole põhjendatud argumendiga, et seeläbi soovitakse edendada kollektiivlääbirääkimisi ning motiveerida töösuhte osapooli kollektiivlepinguid sõlmima. Kooskõlastustabelis on selgitatud, et põhjus, miks just neile sihtgruppidele antakse võimalus paindliku töötaja kokkulepe vahetult sõlmida, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast. Samas on kahtlemata hulk teisigi töötajaid, kellel on samuti ootus ja vajadus paindliku töötaja järele, kuid kes eelnõus toodud sihtgruppidesse ei kuulu ega ole hõlmatud ka kollektiivlepingutega (nt pereliikmete hooldajad, paljulapseliste perede vanemad).</p> <p>Teiseks võib regulatsioon kujul, kus paindliku töötaja kokkuleppimine võimaldatakse osadele sihtgruppidele vahetult ning ülejäänud gruppidele kollektiivlepingu kaudu, seada ebasoodsasse olukorda mikro- ja väikeettevõtete töötajad võrreldes suuremate ettevõtetega. Seletuskirjas on välja toodud, et kollektiivlepingutega on kaetud umbes 19% töötajatest, ning teatavasti on kollektiivlepingute sõlmimine enam levinud suurte tööandjatega. Mikro- ja väikeettevõtete töötajate jaoks on see oluliselt keerulisem. Lisaks võib just mikro- ja väikeettevõtjate hulgas olla võlaõiguslike lepingute kasutamine rohkem levinud, mille vähendamine on eelnõu üks peamisi eesmärke.</p> <p>Kolmas argument, miks tuleks paindlik töötaja kokkulepe võimaldada kõigile töötajatele puudutab töötajate (haldus)koormust. Eelnõu näeb ette, et paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimiseks tuleb töötajal esitada tööandjale andmed, mis tõendavad tema õigust kokkulepe sõlmida (Eesti hariduse infosüsteemist tõend hariduse omandamise kohta, töövõimetoetuse seaduse §-s 10 nimetatud tõend vähenenud töövõime kohta, Sotsiaalkindlustusameti tõend ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise kohta või perekonnaseisutoimingute seaduse §-s 30 nimetatud sünnitõendi lapsevanemaks olemise kohta). On arusaadav, et regulatsiooni loomisel tuleb tagada selle täitmine, kuid nimetatud infokohustust saaks vältida, kui paindliku töötaja kokkulepe oleks lubatud kõigile. See võiks soodustada ka võimaluse laialdasemat kasutamist.</p> <p>Palume eelnõu muuta ja võimaldada paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimist kõigile.</p>	<p>kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
--	--

<p>Eelnõu § 1 p 3 (TLS § 43³ lg 10) – esitasime esimesel kooskõlastusringil märkuse seoses konkurentsipiirangu kokkuleppe tühisusega. Olete küll kooskõlastustabelis põhjendanud märkusega mitteamvestamist, kuid Justiits- ja Digiministeerium on endiselt seisukohal, et konkurentsipiirang võib olla vajalik (nt teatud valdkondades). Konkurentsipiirangu keeldu peavad kooskõlastustabelist nähtuvalt põhjendamatuks ka Advokatuur ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE.</p> <p>Jääme oma esimesel kooskõlastusringil esitatud märkuse juurde ja palume eelnõu muuta ning norm eelnõust välja jätta.</p>	<p>Mitteamvestatud. Eelnõu koostajad on jätkuvalt arvamusel, et konkurentsipiirang võiks oluliselt kahjustada teatud töötajate võimalusi otsida lississetulekut, eriti olukordades, kus võivad olla sõlmitud õigustühise konkurentsipiiranguga lepingud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on prognoosimatu ja võib kuust kuusse varieeruda. Sätte eesmärk on suurt töötaja paindlikkust võimaldava regulatsiooni juures tagada maksimaalsel määral ka töötajate huvide kaitset, sh sissetulekukaitset.</p>
<p><i>Lisaks eeltoodud kooskõlastuskirja märkustele saatis Justiits- ja Digiministeerium ettepanekud seaduse eelnõu ja seletuskirja kohta Word kommentaaride formaadis.¹</i></p>	<p>Arvestatud osaliselt. Arvestasime kõiki muudatusettepanekuid, v.a ettepanekut § 3 punkt 1 kohta. Meie hinnangul ei too muudatus praegusel kujul kaasa vajadust muuta vangistusseadust, kuna lisatav säte käib igapäevase ja igapäevase puhkeaja kohta, VangS § 137 lg 1(1) aga sätestab, et igapäevast ja igapäevast puhkeaga reguleerivad sätted vanglaametnikele ei kohaldu.</p>
<p>Eesti Kaupmeeste Liit</p>	
<p>Täname Kaupmeeste liidu poolt võimaluse eest saata tagasisidet paindliku töötaja kokkuleppe eelnõule. Kaubandussektor sai võimaluse muutuvtunnilepinguid piloteerida ning meil on hea meel, et saadud kogemusi on arvesse võetud antud eelnõu kokkupanekul. Mitmed piirangud, mis said takistuseks pilootprojekti raames muutuvtunni kokkulepete kasutusele võtmisele on antud eelnõust maha võetud. Loodame, et muutuvtunnilepinguid katsetatakse pärast antud seadusemuudatust riigis laiemalt ning neist saavad kasu nii paindlikkust soovivad töötajad, kui varieeruva koormusega ettevõtlusvaldkondades tegutsevad tööandjad.</p>	

¹ Kättesaadav Eelnõude Infosüsteemist: <https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/e2a9c3d7-11d2-4019-9937-22d0f568cfa5>.

Paindliku tööaja kokkulepe

Teeme eelnõule ühe muudatusettepaneku: **võtta paindliku tööaja kokkulepete piirangutest maha 1,2-kordne alampalga nõue.**

Põhjendame oma ettepanekut pikemalt.

1. Arvestades võrdse kohtlemise põhimõtet ei saa ettevõtte maksta sama töö eest erinevat tunnitasu, kui töötajatel erineb ainult töökoormus. Fikseeritud tööajaga töötajad teenivad täna jaekaubanduses lihtsamate tööde peal miinimumpalka. Kui neid tööloike teevad hariduse omandamise kõrvalt, pensioni kõrvalt või väikelapse kasvatamise kõrvalt muutuvtunnilepinguga ka teised töötajad, ei ole põhjendatud neid kolleegidest kõrgema tunnitasuga tasustada.
2. Kuna paindlikku tööaega oleks vajalik kasutada eelkõige mahtudest sõltuvates tööprotsessides (näiteks kauba väljapanek), mille tasumäär on madalam ja vajalikud oskused minimaalsed, oleks 1,2 kordne alampalga nõue toidukaubanduse jaoks piiranguks.

Näiteks hakkab põhiharidusega töötaja, kes tuleb paindliku tööajaga tegema suure tõenäosusega lihtsamaid töid (keerukamateks ei ole oskusi), saama miinimumist kõrgemat töötasu. Kui põhiharidusega töötaja jääbki pärast katseaega tegema lihttööd, mille eest 1,2-kordse miinimumpalga maksmine ei vasta turutingimustele, ei saa ta muutuvtunnilepinguga jätkata ning tuleb ümber vormistada.

Reeglina ettevõtted maksavad miinimumtasu töötajatele, kes soovivadki panustada vähesel määral ning kellel puuduvad oskused keerukamateks töödeks. Tihti puudub ka soov õppida – selles grupis on enamasti hariduseta või hariduse ja kogemusega, kuid pensionil olevad töötajad, kes ei soovi töötasu suurendamise eesmärgil õppida tööd erinevates tööloikudes, vaid eelistatakse teha kindlat lõiku, kuid paindlikult. Vaid ühte tööloiku tehes on töötasu madalam. Mida enam töötaja on valmis erinevaid tööloike õppima ja kaupluses seega enamaid funktsioone täitma, seda kõrgem on tema tasumäär.

Toidukaubanduses ei maksta sageli 1,2kordselt töötasu ametikohtadel, kus räägime pigem algajatest, juhutöödest või väljaõppeta töötajatest.

Markeerime ära, et kuna töötajate ring, kellele võib paindlikku tööaja kokkulepet kohaldada, on seaduses täpselt piiritletud, kaasneb sellega tööandjate märgatav halduskoormus. (Nt töötaja

Arvestatud osaliselt. Eelnõu on täiendatud lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu alammäära nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi). Peame aga oluliseks, et 1,2 kordse töötasu alammäära maksmise nõue jääks kehtima peale katseaaja lõppu täisealiste töötajate puhul, kuna see on mõeldud kompenseerima sissetulekute ebakindlust ja prognoosimatust, mis paindliku tööaja kokkuleppega võib kaasneda.

lõpetab keskkooli omandamise ja edasi ei õpi, laps saab 8 aastaseks jms) Tööandja peab kõigi paindliku lepinguga töötajate staatuste jälgimise protsessidesse üles ehitama ja neid monitoorima, et kedagi ei „unustataks“ õigusvastaselt valele lepingutüübile.	
---	--

Esimene kooskõlastusring

Eesti Tööandjate Keskliit	
I Paindliku tööaja kokkulepe	
<p>1. Paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise sihtgrupp</p> <p>Teeme ettepaneku paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus anda kõigile töötajatele ning seda mitte piirata kollektiivlepingu sõlmisega.</p> <p>Arvestades, et paindlikkus on eelkõige töötajate soov ning tööjõudu on endiselt keeruline leida, oleks see üheks võimaluseks tuua tööturule need inimesed, kelle elukorraldus seda muidu ei võimaldaks.</p> <p>Eelnõu kohaselt on küll võimalik kõigi teiste töötajatega, kes ei kuulu eelnimetatud sihtrühmadesse (st ei ole õpilased/tudengid, pensionärid ega vähenenud töövõimega inimesed), paindliku tööaja kokkulepet sõlmida siis, kui selline võimalus nähakse ette kollektiivlepingus.</p> <p>Praktikas ei ole siiski kollektiivlepingute sõlmimine Eestis levinud ning osutub eriti piiravaks tingimuseks väikeettevõtetes, kus tööaja paindlikkus võib olla ainuke võimalus töötajad hoida.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratine Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
<p>2. Kokkulepitud lisatundide ning minimaalse töökoormuse piirang</p> <p>Teeme ettepaneku lisatunde mitte piirata ning võimaldada töötada kuni täistööajani.</p> <p>Arvestades, et lisatundide tegemine toimub alati poolte kokkuleppel, ei ole selline piirang vajalik. Täistööaega ületavad tunnid on seega ületunnid ja tasustatakse vastavalt.</p> <p>Samuti teeme ettepaneku vähendada tagatud miinimumtundide nõuet 10-lt tunnilt viiele tunnile.</p> <p>Selline muudatus võimaldaks töötada eelkõige õpilastel, kellel on vabad ainult nädalavahetused.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p> <p>Samas leiame, et miinimumtundide nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoolle huve. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepped muudavad töötaja igakuise sissetuleku suuruse osaliselt prognoosimatuks, siis kaasneks liiga madala miinimumtundide arvuga töötajatele liialt suur ebakindlus töö ja sissetulekute osas.</p>

<p>Praeguse eelnõu kohaselt oleks nad sunnitud käima tööl kõikidel puhkepäevadel, et 10 tundi kokku tuleks.</p>	
<p>3. Tunnitasu alammäär</p> <p>Teeme ettepaneku tunnitasu alammääraks sätestada üldine palga alammäär.</p> <p>Arvestades palga alammäära kiiret tõusu ei pea me 1,2 kordset tunnitasu alammäära nõuet põhjendatuks.</p> <p>Alternatiivne ettepanek on siduda töötasu nõue tööstaažiga, kuna nn algajate töötajate väljaõpetamine nõuab nii tööandja kui ka kogenumate töötajate suuremat panust.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu on täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi).</p>
<p>II Iganädalase puhkeaja regulatsioon</p> <p>Tööandjate keskliidu liikmed leiavad, et eelnõus toodud lahendus, mille kohaselt võib erandina üldpõhimõttele planeerida töötajale lühema puhkeaja (36 tundi) eeldusel, et kahel korral kuus on tagatud puhkeaeg 11+36 tundi, ei ole piisav võimaldamaks tööandjatele piisavat paindlikkust tööajakavade koostamisel.</p> <p>Direktiiv 2003/88/EÜ näeb ette, et töötajatele peab olema seitsmepäevases ajavahemikus tagatud järjestikust puhkeaga vähemalt 24 tundi, millele eelneb igapäevane puhkeaeg 11 tundi, kokku seega vähemalt 35 järjestikust tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.</p> <p>Euroopa Kohus selgitas oma 2. märtsi 2023 otsuses C-477/21, et igapäevane ja iganädalane puhkeaeg on kaks erinevat õigust, millel on erinevad eesmärgid ning direktiivi artiklis 3 ette nähtud igapäevane puhkeaeg ei lisandu selle direktiivi artiklis 5 nimetatud 24-tunnisele puhkeajale, et moodustada vähemalt 35-tunnine iganädalane puhkeaeg, vaid selles sättes ette nähtud vähemalt 24-tunnisele – sõltumatule ja eraldiseisvale – iganädalasele puhkeajale.</p> <p>Eesti on seega sisuliselt puhkeaja miinimumnõuded täitnud (lisades veel ühe puhketunni) ning seda on praktikas ka rakendanud.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

<p>Meile teadolevalt on mitmed Euroopa Liidu liikmesriigid võtnud direktiivi üle miinimumina (iganädalane järjestikune puhkeaeg koos igapäevase puhkeajaga on summeeritud arvestuse puhul vähemalt 35 tundi) või planeerivad vastavalt seadust täpsustada.</p> <p>Tõenäoliselt kahjustaksid eelnõu muudatused muuhulgas Eesti konkurentsivõimet tööturul Euroopa Liidu siseselt, sest eeldatavasti liiguvad töötajad riiki, mille seadusandlus võimaldab paindlikumat töökorraldust.</p> <p>Juhime tähelepanu, et Eesti tööturu osapooled (tööandjate ja ametühingute katusorganisatsioonid) ei ole puhkeaja regulatsioonide hüppelist karmistamist varasemalt arutanud ega kokku leppinud. Euroopa Kohtu otsusest tulenev tõlgendus on meie õigusruumile ja tööturule kunstlikult peale surutud ning rikub sotsiaaldialoogi põhimõtteid.</p> <p>Lähtudes eeltoodust teeme ettepaneku täpsustada TLS § 52 sõnastust selliselt, et iganädalase puhkeaja pikkus oleks 37 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga ning summeeritud tööaja arvestuse puhul 25 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga.</p>	
Eesti Ametiühingute Keskliit	
<p>Täname eelnõu eest. Arvestades muutuvtundide kokkuleppele tehtud analüüsi, siis pigem ei ole töötajad huvitatud paindlikust tööajast. Paindlik tööaeg ei taga töötajale majanduslikku kindlust, eelnõu sihtgrupiks on madalama sissetulekuga või sissetulekuta töötajad ja seetõttu peaks regulatsioon seaduses olema selge ja arusaadav, et töötaja saaks aru lisatundidega töötamise vabatahtlikkusest ja tööandja ei saaks töötajaid survestada pidevalt töötama paindliku tööajaga.</p> <p>Esitame alljärgnevalt ettepanekud eelnõu muutmiseks:</p>	
<p>1. Paindliku tööaja kokkulepe - TLS § 43 täiendamine</p> <p>1.1.Eelnõu § 43³ lg 1 p 3 järgi võib paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida ka vähenenud töövoimega isikuga.</p>	<p>Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates</p>

<p>Eelnõu seletuskirja kohaselt võimaldab paindlik tööaeg vähenenud töövõimega töötajal töötada koormusega, mida ta tervises seisund võimaldab. Meie hinnangul paindliku tööaja rakendamine vähenenud töövõimega inimestele ei lihtsusta osalise töövõimega inimeste ligipääsu tööturule ega suurenda sihtgruppi kuuluvate inimeste sissetulekuid ja turvalisust. Tegemist on tööturul väga haavatava sihtgrupiga, kes vajab tulenevalt oma tervislikust seisundist rohkem kaitset kui teised töötajad ja seetõttu tuleks paindliku tööaja kokkulepet rakendada nende isikute suhtes ainult kollektiivlepingute kaudu.</p> <p><i>Palume eelnõu § 43³ lõikest 1 punkt 3 välja jätta.</i></p>	<p>kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Töoandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt). Nii huvigruppide kui ministeeriumite tagasiside seab pigem kahtluse alla selle, miks regulatsiooni sihtgrupipõhiselt piirata. Mis puudutab konkreetset vähenenud töövõimega töötajaid, pidas näiteks Eesti Puuetega Inimeste Koda paindliku tööaja kokkulepete võimaldamist positiivseks ja tegi ettepaneku eelnõu sihtgruppe veelgi laiendada.</p>
<p>1.2. Eelnõu § 43³ lg 2 järgi võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele töötada kuni kümme lisatundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.</p> <p>Juhul, kui lepitakse kokku osaline tööaeg 10 töötundi ja 10 lisatundi, siis töötaja võib poole tööajast töötada lisatundidega ja lisatunnid moodustavad 100% kokkulepitud tööajast. Eesmärgiks peaks olema, et osalise tööajaga töötava töötaja kokkulepitud töötunnid moodustaksid tööajast suurema osa kui lisatunnid. Seetõttu oleks mõistlik, et lisatunnid moodustaksid veerandi ehk 25% kokkulepitud tööajast. Palume eelnõu § 43³ lg 2 esimene lause muuta ja sõnastada: „<i>Paindliku tööaja kokkuleppe alusel võib osalise tööajaga töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele töötada kuni 25% kokkulepitud tööajast lisatundidena. Lisatundide arv ei saa olla suurem kui 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta.</i>“</p>	<p>Mittearvestatud. Leiame, et lisatundide arvu sidumine 25%-ga kaotab suurel määral regulatsiooniga taotletavat tööaja paindlikkust. Näiteks olukorras, mil töötaja töötab veerand koormusega ja soovib kokkuleppel tööandjaga sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe, oleks tal võimalik teha nädalas üksnes 2,5 lisatundi ja kuus kokku ligi 8 lisatundi. See tähendaks, et veerand koormusega töötav töötaja saaks kuus teha olenevalt tööaja korraldusest ühe või pooliku täiendava tööpäeva. Eelnõu koostajate hinnangul ei taga see töötajale ega tööandjale piisavat eelnõuga taotletavat tööaja paindlikkust.</p>
<p>1.3. Eelnõu § 43³ lg 2 järgi võib kokkulepitud töötunde ja lisatunde kokku leppida ajavahemikuna.</p> <p>Seega eelnõu järgi oleks võimalik näiteks töölepingus kokkuleppe, et tööaeg on 30–40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Juhul, kui tööaeg on töölepingus ajavahemikuna, siis töötaja ei erista kokkulepitud töötunde ja lisatöötunde ning tõenäoliselt saab töötaja aru, et tal on</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Oleme regulatsiooni sisse viinud nõude, et paindliku tööaja kokkuleppe peab sisaldama teavet, et lisatunnid on vabatahtlikud. Samuti peab paindliku tööaja kokkuleppes selgelt olema eristatud kokkulepitud tundide arv ja lisatundide arv. Ka tuleb graafikuga tööd tegevale töötajale esitada</p>

<p>kohustus töötada 30–40 tundi. Paindliku töötaja kokkuleppe korral on väga oluline, et töötaja saaks aru mitu tundi on tal kohustus töötada (osalise töötaja töötunnid) ja mitmest töötunnist on tal võimalik keelduda (lisatunnid).</p> <p>Palume eelnõu § 43³ lõikest 2 välja jätta lause: <i>“Nimetatud töö- ja lisatunnid võib kokku leppida ajavahemikuna” ja asendada lausega: „Töölepingus tuleb selgelt eristada kokku lepitud osaline tööaeg ja lisatunnid.“</i></p>	<p>arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p>
<p>1.4.Eelnõu § 43³ lg 6 järgi on töötajal õigus lisatundidest keelduda.</p> <p>Eelnõu seletuskirja järgi, kui tööandja lisab töötajate lisatunnid tööajakavasse, siis saavad töötajad korraga nõustuda kogu tööajakavas olevate lisatundidega. Tööandja, kes lisab lisatunnid tööajakavasse, peab arvestama, et töötajal võib tekkida vajadus lisatundidest keelduda. Näiteks töötaja ei pruugi pikalt ette teada, millal ta seotud õpingutega.</p> <p>Palume § 43³ lõike 6 esimene lause muuta ja sõnastada: <i>„Töötaja võib tööajakavas olevatest lisatundide tegemisest keelduda, teatades sellest tööandjale ette vähemalt 24 tundi.“</i></p>	<p>Mittearvestatud. Eelnõus sätestatakse, et olukorras, mil tööandja pakub töötajale lisatunde, on töötajal alati õigus lisatundidest keelduda. See võimaldab töötajal läbi mõelda ja arvestada, kas ja mil määral sobib talle konkreetsel kuul lisatunde teha (nt võimalused kooli kõrvalt). Olukorras, mil tööandja pakub lisatunde pikka aega ette (nt ühe kuu lõpus järgmise kuu lõpuks) ja töötajal ei ole veel teada, kas tal on võimalik lisatunde teha, siis on võimalik pooltel läbi rääkida, kas on võimalik lisatunnid kokku leppida hiljem või saab töötaja lisatundidest keelduda kuni asjaolude selginemisega (nt kuni selgub täpsem info seoses õppekoormusega). Olukorras, mil töötaja on kord nõusoleku konkreetsel päeval lisatundide tegemiseks andnud, siis ta seda ühepoolset tagasi võtta ei saa. Vastasel juhul näeme riskina, et tööandjal muutub töö korraldamine ebamõistlikult keeruliseks ja ettenägematuks, sest alati säilib risk, et töötaja teatab lisatundidest keeldumisest ühe ööpäeva ette ning tööandjal tuleb asuda tööd ümber korraldama (nt viimasel hetkel asendustöötaja leidmine).</p>
<p>1.5.Paindliku töötaja arvestus</p> <p>Tööandjal on TLS § 28 lg 4 järgi töötaja arvestamise kohustus. Paindliku töötaja regulatsioon eeldab töötaja arvestuse pidamist. TLS § 46 võimaldab töötaja summeerimise perioodi teatud</p>	<p>Arvestatud. Graafikuga tööd tegevale töötajale tuleb esitada arvestusperioodi lõppedes selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi</p>

<p>valdkondades kuni 12 kuuni. Tööajakavad muutuvad töötaja arvestamise perioodi jooksul seoses töötajate haigestumistega, asendamisega jms. Paindliku tööajaga hakkab töötaja töötama erinevaid töötunde ja ta peab saama ülevaate töötatud töötundide kohta. Töötaja arvestus on aluseks töötasu maksmisele, seega töötaja arvestuse esitamine kogu töötatud perioodi kohta võimaldab töötajal aru saada, kas töötasu on makstud õigesti. Seetõttu on oluline, et töötaja annaks töötajale tööajakava kogu töötatud perioodi kohta, mis on selge ja arusaadav ja võimaldab töötajal aru saada, kuidas ta töötaja summeerimise perioodi jooksul tegelikult töötas.</p> <p>Muutuvtundide kokkulepe jaekaubanduses (TLS § 43¹ lg 6) nägi ette töötaja kohustuse esitada töötaja arvestus töötatud tundide kohta: „<i>Muutuvtunnid tuleb summeeritud töötaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab töötaja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja ületunnid.</i>“</p> <p>Eelnõus on võrreldes muutuvtundide kokkuleppega tunduvalt vähendatud töötaja halduskoormust ja bürokraatiat (loobutud on töötaja kirjaliku initsiatiivi nõudest, valdkonnapõhisusest, töötajate protsendist, regulatsiooni tähtsusest jm). Muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni analüüsis ei olnud vastuseisu töötaja kohustusele esitada töötajale töötaja arvestus. EAKL on korduvalt rõhutanud, nii suuliselt kui ka kirjalikult, selge töötaja arvestuse vajadust ja juhtinud tähelepanu sellise regulatsiooni vajalikkusele. Hoolimata sellest on töötajale selge arvestuse esitamise kohustus eelnõust välja jäänud.</p> <p>Palume lisada eelnõu § 43³ lõikesse 7: „<i>Lisatunnid tuleb summeeritud töötaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab töötaja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, lisatunnid ja ületunnid.</i>“</p>	<p>kohta eristatud kokkulepitud tunnid, lisatunnid ja ületunnid.</p>
<p>1.6. Töötaja õigus suuremale garanteeritud koormusele</p> <p>Paindliku töötaja kokkulepe peaks aitama töötajal peremini toime tulla tingimustes, kus töömahu- ja tööjõuvajadus ei ole kogu aeg ühesugune. Seega ei ole paindliku töötaja eesmärgiks, et töötaja töötaks pidevalt ühesuguse töökoormusega, töötades ära kõik kokkulepitud töötunnid ja ka lisatunnid. Juhul, kui töötaja pidevalt töötab kokkulepitud tööajast rohkem, on</p>	<p>Mittearvestatud. TLS § 18¹ sätestab töötajale õiguse taotleda töötandjalt sobivaid töötingimusi (nt töökoormuse muutmist) ja saada töötandjalt 14 päeva jooksul põhjendatud vastus. Leiame, et väljapakutud sõnastus täidab samalaadset eesmärki. Samuti juhime tähelepanu, et paindliku töötaja kokkuleppe alusel</p>

<p>kokkulepitud tööaeg liialt väike ja töötajal peab olema õigus nõuda garanteeritud tööaja suurendamist.</p> <p>Seetõttu palume eelnõu § 43³ täiendada uue lõikega: „<i>Kui töötaja on töötanud kuue kuulises ajavahemikus pidevalt rohkem kui kokku lepitud töötunnid, siis on töötajal õigus nõuda paindliku tööaja kokkuleppe muutmist ja kokkulepitud töötundide suurendamist. Juhul, kui tööandja ja töötaja ei jõua uues kokkulepitud töötundide määras kokkuleppele, on töötaja kokkulepitud tööajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv.</i>“</p>	<p>töötamine saab toimuda üksnes poolte kokkuleppel. Töötaja ja tööandja saavad kokkuleppe tingimusi läbi rääkida, kui kummalgi osapoolel aja möödudes kokkuleppega seoses ettepanekuid tekib. Töötajal on alati õigus lisatundidest keelduda (nt kui töötaja ei soovi lisatunde rohkem vastu võtta).</p>
<p>2. Iganädalane puhkeaeg (TLS § 52 täiendamine).</p> <p><u>Eelnõu § 52 lg 2² punkti 1</u> kohaselt ei pea iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeaeg kui see on kokku lepitud kollektiivlepinguga.</p> <p>Eelnõu seletuskirja kohaselt on seoses Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023 otsuse nr C-477/21 rakendamisega mitmel ettevõtjal tekkinud raskusi töö- ja puhkeaja korraldamisega. Seletuskirjas ei mainita, kui palju on Eestis selliseid ettevõtteid ja milles seisnevad nende ettevõtete raskused puhkeaja tagamisel ning kas ainsaks lahenduseks on TLS muutmine.</p> <p>Peame väga oluliseks, et seadus kaitseks töötajate tervist ja tagaks piisava puhkeaja. Statistikaameti andmetel oli 2023. aastal eestimaalaste oodatav eluiga sünnimomendil 79 aastat ja sellest 58 aastat oli elatud tervena. Tervena elatud aastate vähenedes suurenevad riigis tervishoiu- ja sotsiaalkindlustussüsteemi kulud.</p> <p>Juhul, kui tööaega ei summeerita, saab töötaja piisavalt puhkeaga ja Euroopa Kohtu lahend töötaja olukorda ei muuda. Praktikas puudutab eelnõu regulatsioon ainult summeeritud tööajaga töötajatele puhkeaja andmist.</p> <p>Kui ainsaks lahenduseks on TLS muutmine, siis peaks saama töö- ja puhkeaja küsimusi kokku leppida ainult ametiühingutega sõlmitud kollektiivlepingutega. Oluline on, et töötajad saaksid kaasa rääkida kõikide tööaja küsimuste otsustamisel kokku leppides näiteks muuhulgas ööajal töötamist, tööaja arvestamise perioodi kestust jms. Ametiühingud on ainsad tööandjast</p>	<p>Teadmiseks võetud. Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis ei ole ettepanek enam asjakohane. Käesoleva eelnõu I kooskõlastusringile esitatud versioonis soovisime võimaldada kollektiivlepingutel põhinevat kompromisslahendust, mis arvestaks tööandjate soove paindlikumalt töö- ja puhkeaga korraldada ning samal ajal võimaldaks töötajale pikemat puhkeaga. Paraku nähtub eelnevalt eelnõule laekunud tagasisidest, et ka kompromissversioon ei saanud osapoolte toetust.</p>

<p>sõltumatud organiseerunud partnerid, kellel on pädevus seista töötajate õiguste eest. Kollektiivlepingu seaduse § 3 lõike 3 järgi sõlmib kollektiivlepinguid töötajate ühing ehk ametiühing.</p> <p><i>Palume TLS § 52 täiendamise lõike 2² punkti 1 täiendada ja sõnastada „ametiühinguga sõlmitud kollektiivlepinguga.“</i></p>	
<p><u>Eelnõu § 52 lg 2² punkti 2</u> kohaselt ei pea iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeaeg, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.</p> <p>Meile laekunud tagasiside põhjal leiavad summeeritud tööajaga töötavad töötajad, et ka puhkeaja andmisel tuleks rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet ja tagada kõikidele töötajatele samasugused minimaalsed puhkeajad olenemata sellest, kas tööaega arvestatakse summeeritult või mitte. Summeeritud tööajaga töötajad töötavad tööjõupuuduse leevendamiseks teatud sektorites pikkades töövahetustes (kuni 24 tundi) ja ka öösiti ning vajavad puhkeajaga tööst taastumiseks. Eelnõu § 52 lg 2² punkt 2 sisuliselt tõdeb, et summeeritud tööajaga töötaja võibki vähem puhata võrreldes töötajaga, kelle tööaega summeeritult ei arvestata. Juhul, kui seadus juba lubab anda osadele töötajatele vähem puhkeajaga, siis kollektiivlepingud iganädalase ja igapäevase puhkeaja kohta ei sõlmita ning eelnõu punkt 1 kaotab sisulise mõtte.</p> <p><i>Palume eelnõust § 52 lg 2² punkt 2 välja jätta</i></p>	<p>Mittearvestatud. Vt täpsemaid selgitusi ülal II kooskõlastusringi tabelis.</p>
Eesti Kaubandus-Tööstuskoda	
<p>1. Paindliku tööaja kokkulepe (eelnõu punkt 2)</p> <p>Eelnõu punktiga 2 täiendatakse töölepingu seadust §-ga 43³, millega võimaldatakse tööandjal ja töötajal teatud tingimuste täitmise korral sõlmida paindliku tööaja kokkulepe. Paindliku tööaja kokkuleppe kohaselt jaguneb töötaja tööaeg kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks, kusjuures lisatunde ei loeta ületundideks.</p> <p>Tunnustame Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit, et olete pakkunud välja sõnastuse, mis annab tööandjale ja töötajale võimaluse korraldada tööaega senisest paindlikumalt.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>

<p>Kinnitame, et suurema tööaja paindlikkuse järele on jätkuvalt suur vajadus nii tööandjate vaates, aga oleme saanud tööandjate kaudu tagasisidet, et järjest suuremat paindlikkust soovivad ka töötajad.</p> <p>Peame positiivseks, et paindliku tööaja kokkuleppe sõnastuse väljatöötamisel on ministeerium võtnud arvesse Kaubanduskoja varasemat tagasisidet muutuvtunni kokkuleppe regulatsiooni kitsaskohtade osas. Näiteks on positiivne, et paindliku tööaja kokkuleppeid on lubatud sõlmida kõikides sektorites ja tähtajatult ning puudub piirang, kui paljude töötajatega võib tööandja sõlmida sellist kokkulepet.</p> <p>Samas leiame, et paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon võiks pakkuda töösuhte osapooltele paindlikkust suuremas ulatuses kui eelnõus hetkel kirjas. Suurem paindlikkus aitab paremini täita muudatuse eesmärki ehk vähendada motivatsiooni sõlmida võlaõiguslikke lepinguid. Samas ei kaasne suurema paindlikkusega kõrgendatud riski töötajale, sest kokkuleppe sõlmimiseks oleks jätkuvalt vaja poolte kokkulepet ning töötajal on eelnõu kohaselt õigus keelduda lisatundide tegemisest. Järgnevalt esitame konkreetsemad ettepanekud, kuidas võiks muuta paindliku tööaja kokkuleppe sätet töösuhte osapoolte jaoks paindlikumaks.</p>	
<p>1.1. § 43³ lõige 1</p> <p>Eelnõu punktis 2 on töölepingu seaduse § 43³ lg 1 sõnastatud järgmiselt:</p> <p><i>„(1) Tööandja võib sõlmida kirjalikult paindliku tööaja kokkuleppe, mille kohaselt töötaja tööaeg jaguneb kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks, töötajaga:</i></p> <p><i>1) kes omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust;</i></p> <p><i>2) kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile;</i></p> <p><i>3) kes on vähenenud töövõimega;</i></p> <p><i>4) kellele on paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus ette nähtud kollektiivlepingus.“</i></p> <p>Kaubanduskoja hinnangul kitsendab viidatud lõige põhjendamatult töötajate ringi, kellega tööandja võib sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe. Näiteks on ettevõtjad andnud teada, et sageli on paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisest huvitatud lapsevanemad, kes kasvatavad last. Sageli ei ole nad huvitatud fikseeritud tööajaga töötamisest, vaid soovivad just ebaregulaarset töökoormust lähtuvalt näiteks lapse heolust ja tervislikust seisundist või lapsehoidja</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud põhimõtte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkuleppe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolle sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>

<p>olemasolust. Suuremat paindlikkust vajavad ka inimesed, kes hooldavad oma lähedast. Jääb ka ebaselgeks, miks ei ole lõikes 1 toodud välja töötajaid, kes omandavad haridust 5. taseme kutseõppes, mille eelduseks on vähemalt keskharidus. Lisaks eeltoodud põhjustele võib töötajatel olla muid isiklikke või perekondlikke põhjuseid, miks soovitakse töötada just paindliku töötaja kokkuleppe alusel. Seega jääb ebaselgeks, miks leitakse, et üksnes lõikes 1 nimetatud töötajad ootavad ja vajavad töötaja osas suuremat paindlikkust, kuid teised töötajad mitte. Kuna paindliku töötaja kokkuleppe regulatsioon sisaldab lisaks lõikele 1 täiendavaid eeldusi kokkuleppe sõlmimiseks, siis ei kahjusta lõike 1 paindlikumaks muutmine töötajate huvisid.</p> <p><u>Kaubanduskoja ettepanekud:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teeme ettepaneku muuta § 43³ lg 1 sõnastust selliselt, et tööandjal on lubatud sõlmida paindliku töötaja kokkuleppe kõikide töötajatega, kes töötavad osalise tööajaga. Sellisel juhul saab eelnõust jätta välja ka § 43³ lg 8, mille tulemusena ei pea töötajad esitama tööandjale paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimiseks andmeid õppimise alustamise ja lõpetamise, vähenenud töövõime või ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise kohta ning tööandjad ei pea nende andmete õigsust töötajalt edaspidi üle küsima. • Kui ministeerium ei võta arvesse meie ettepanekut, siis palume § 43³ lõikes 1 sisalduvasse loetelusse lisada vähemalt töötajad, kes kasvatavad alla 14-aastast last; töötajad, kes hooldavad oma lähedast; töötajad, kes õpivad 5. taseme kutseõppes. Lisaks palume seletuskirjas täiendavalt selgitada, miks ei võimaldata kõikidel töötajatel sõlmida paindliku töötaja kokkulepet. 	
<p>1.2. § 43³ lõige 2</p> <p>Eelnõus on töölepingu seaduse § 43³ lg 2 sõnastatud järgmiselt: <i>„(2) Paindliku töötaja kokkuleppe alusel võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele töötada kuni kümme lisatundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Nimetatud töö- ja lisatunnid võib kokku leppida ajavahemikuna.“</i> Lõikes 2 sisalduv tingimus, et paindliku töötaja kokkuleppe raames võib teha kuni kümme lisatundi, ei taga töösuhte osapooltele piisavat paindlikkust. Jääb ebaselgeks, miks on lisatunde</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p>

<p>maht piiritletud kümne tunniga. Paindlikkuse suurendamiseks on mõistlik anda töötajale ja tööandjale suurem kokkuleppevabadus lisatundide osas. See on oluline just nendes sektorites, kus on ebahütlane töömaht ja tööjõuvajadus või töötaja soovib töötada periooditi erineva töökoormusega. Suurem paindlikkus aitab paremini täita ka eelnõu eesmärki vähendada võlaõiguslike lepingute kasutamist ning suurendada töölepingute kasutamist.</p> <p><u>Kaubanduskoja ettepanekud:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teeme ettepaneku jätta eelnõust välja § 43³ lg 2. Eelnõusse jääb endiselt alles põhimõte, et kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid kokku ei tohi ületada täistööaega (§ 43³ lg 4). • Kui eelnevat ettepanekut ei ole võimalik arvesse võtta, siis palume paindlikkuse suurendamiseks asendada § 43³ lg-s 2 sõnad „kümme lisatundi“ sõnadega „kakskümmend lisatundi“. 	
<p>1.3. § 43³ lõige 3</p> <p>Töölepingu seaduse § 43³ lg 3 on eelnõus sõnastatud järgmiselt: <i>„(3) Paindliku töötaja kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kelle:</i> <i>1) tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär ja</i> <i>2) kokkulepitud töötunnid on vähemalt kümme tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.“</i></p> <p>Oleme saanud ettevõtjatelt tagasisidet, et 1,2-kordse alampalga maksmise kohustus piirab teatud juhtudel ebamõistlikult paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimist. Eelkõige puudutavad sellised juhtumid alaealisi. Kuna neil ei ole sageli varasemat töökogemust ja eelnevat väljaõpet, siis võib olla põhjendatud maksta neile 1,2-kordsest alampalgast madalamat töötasu. Samas eelnõu ei luba sellisel juhul sõlmida paindliku töötaja kokkulepet.</p> <p>Lisaks on tekkinud küsimus, miks peavad kokkulepitud tunnid olema vähemalt 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Teatud ametikohtadel, kus töötajad soovivad ka ise periooditi suuremat paindlikkust, võib tööaeg jääda ka alla 10 tunni nädalas ehk väiksem kui</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Seoses 2. ettepanekuga leiame, et miinimumtundide nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoolte huve. Kuivõrd paindliku töötaja kokkulepped muudavad töötaja igakuise sissetuleku suuruse osaliselt prognoosimatuks, siis kaasneks liiga madala miinimumtundide arvuga töötajatele liialt suur ebakindlus töö ja sissetulekute osas.</p> <p>Seoses 1. ettepanekuga on eelnõu täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi).</p>

<p>veerand kohta. Veerand koormusest väiksema koormusega võivad töötada näiteks alaealised või inimesed, kes soovivad näiteks muu töö kõrvalt aeg-ajalt töötada, kuid muutuva töökoormusega. Seega ei pruugi § 43³ lõige 3 pakkuda piisavat paindlikkust töösuhte osapooltele ning võib saada takistuseks paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisele. Selle tulemusena võib vähemalt osaliselt jääda täitmata ka eelnõu eesmärk ning suurema paindlikkuse tagamiseks eelistatakse ikkagi võlaõiguslikku lepingut töölepingule.</p> <p><u>Kaubanduskoja ettepanekud:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teeme ettepaneku jätta eelnõust välja § 43³ lg 3 p-s 1 sätestatud 1,2-kordse alampalga maksmise nõue või lisada eelnõusse teatud erisused, mille puhul ei pea seda tingimust täitma. • Teeme ettepaneku vähendada § 43³ lg 3 p-s 2 sätestatud kokkulepitud töötundide mahtu kümnelt tunnilt viie tunnini. 	
<p>2. Iganädalane puhkeaeg (eelnõu punkt 3)</p> <p>Eelnõu punktiga 3 lisatakse töölepingu seaduse §-i 52 lõige 2¹, mille kohaselt eelneb iganädalasele puhkeajale igapäevane puhkeaeg. See tähendab, et töötajale tuleb vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg, mis on kehtiva õiguse kohaselt summeeritud tööaja arvestuse korral 11 tundi + 36 tundi ehk kokku 47 tundi ning teistel töötajatel 11 tundi + 48 tundi ehk kokku 59 tundi. Lisaks täiendab eelnõu punkt 3 töölepingu seaduse §-i 52 lõikega 2², mille kohaselt võib eelnevalt nimetatud üldpõhimõttest teha summeeritud tööaja arvestuse korral erandi kollektiivlepinguga või kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.</p> <p>Kaubanduskoda peab väga positiivseks, et Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium otsib lahendusi ning on tulnud välja konkreetse ettepanekuga, kuidas leevendada raskusi, mis on tekkinud paljudel tööandjatel aga ka töötajatel seoses iganädalase ja igapäevase puhkeaja regulatsiooni uue tõlgendusega, mis on tingitud Euroopa Kohtu 2023. aasta otsusest kohtuasjas C-477/21 IH versus MÁV-START.</p> <p>Eelnõus välja pakutud erand (§ 52 lg 2²) leevendab mõnevõrra tänast probleemi ning suurendab teatud määral paindlikkust töö- ja puhkeaja korraldamisel. Tegemist on parema lahendusega kui</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

praegune tõlgendus iganädalase ja igapäevase puhkeaja regulatsiooni osas. Samas ei lahenda eelnõus olev erand täielikult olemasolevat probleemi. Kaubanduskojal on § 52 lg 2² osas neli kommentaari.

- Esiteks, seda erandit saab ilma kollektiivlepinguta kasutada ühes kuus üksnes piiratud ulatuses, kuid paljudel juhtudel on nii tööandjal kui ka töötajal soov suurema paindlikkuse järele. Seega tegemist on pooliku lahendusega.
- Teiseks, Kaubanduskoda ei ole veendunud, et töölepingu seadusesse lisatava § 52 lg 2² sõnastus on kooskõlas eelnevalt viidatud Euroopa Kohtu otsusega. Nimelt leidis Euroopa Kohus, et igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid lisandub sellele. Samuti tõi kohus välja, et kui riigisisesed õigusnormid näevad ette iganädalase puhkeaja, mis ületab 35 järjestikust tundi, siis tuleb töötajale lisaks sellele ajavahemikule võimaldada ka igapäevast puhkeaga. Saame § 52 lg 2² sõnastusest selliselt aru, et see ei luba vähendada töölepingu seaduses sätestatud minimaalset igapäevast ja iganädalast puhkeaga, kuid võimaldab arvata igapäevase puhkeaja iganädalase puhkeaja sisse. Selline lahendus on meie hinnangul vastuolus Euroopa Kohtu otsusega.
- Kolmandaks, § 52 lg 2² rakendamiseiga võib kaasneda tööandjale täiendav koormus. Kuna erandit on lubatud rakendada siis, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg, siis peab tööandja hakkama igal kuul pidama arvestust erandi kasutamise osas iga töötaja lõikes. Arvestuse pidamine muutub keerulisemaks, kui tööandja juures on suurem tööjõu liikuvus, samuti muudab arvestuse pidamise töömahukamaks puhkused, haiguspäevad ja muud töölt eemal viibimised, mis ei lähe igapäevase ja iganädalase puhkeaja arvestusse. Lisaks võib erandi kasutamine jääda segaseks töötaja jaoks, kui mõnel kuul kasutatakse erandit kahel nädalal, mõnel kuul ühel nädalal ja mõnel kuul üldsegi mitte.
- Neljandaks, plaanitava erandi osas jääb ebaselgeks, mis saab olukorras, kus tööandja saab alles poole kuu pealt teada, et erandi kasutamise eeldused ei ole täidetud, kuid erandit on juba kasutatud. Näiteks kui tööandja planeerib töötaja töögraafikut selliselt, et kahel esimesel nädalal on iganädalane puhkeaeg 36 tundi ja kuu kahel viimasel nädalal 47 tundi, kuid töötaja jääb poole kuu pealt haigeks.

Kaubanduskoja esimene eelistus on jätta eelnõust välja töölepingu seaduse § 52 lg 2² ning selle asemel muuta töölepingu seaduse § 52 lõikeid 1 ja 2 selliselt, et iganädalane puhkeaeg on

summeeritud tööaja arvestuse korral 25 tundi ning muudel juhtudel 37 tundi. Seega ettepaneku kohaselt oleks graafikuga töötajate puhul igapäevane ja iganädalane puhkeaeg kokku minimaalselt 11 tundi + 25 tundi = 36 tundi ning teistel töötajatel 11 tundi + 37 tundi = 48 tundi. Järgnevalt toome välja põhjused, miks on mõistlik lisada selline ettepanek eelnõusse.

- Selline lahendus on nii tööandja kui ka töötaja jaoks lihtsam ja selgem kui eelnõus välja pakutud sõnastus.
- Ettepanek tagab nii tööandjale kui ka töötajale suurema paindlikkuse töö- ja puhkeaja korraldamisel kui eelnõus välja pakutud sõnastus.
- Ettepanek on kooskõlas hiljutise Euroopa Kohtu otsusega. Juhime tähelepanu, et Euroopa Kohtu otsuse mõte ei olnud anda töötajatele juurde täiendavat puhkeaga, vaid Euroopa Kohus andis juhiseid, kuidas tõlgendada puhkeaga reguleerivat Euroopa Liidu direktiivi 2003/88/EÜ.
- Ettepanek on kooskõlas Euroopa Liidu direktiivis sätestatud miinimumnõuetega, kusjuures Eesti regulatsioon oleks ettepaneku elluviimisel jätkuvalt rangem kui direktiivi miinimumnõuded. Nimelt on direktiivi artiklis 5 „Iganädalane puhkeaeg“ ette nähtud, et liikmesriigid peavad võtma vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 24-tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks 11-tunnisele igapäevasele puhkeajale. Seega direktiivi kohaselt peab iganädalane puhkeaeg koos igapäevase puhkeajaga olema kokku vähemalt 35 tundi. Kaubanduskoja ettepaneku kohaselt oleks järjestikune puhkeaeg vähemalt 36 või 48 tundi.
- Ettepanek ei muuda Eestis aastakümnete jooksul väljakujunenud praktikat, mille kohaselt on graafikuga töötaja iganädalane puhkeaeg koos igapäevase puhkeajaga olnud vähemalt 36 tundi ja teistel töötajatel vähemalt 48 tundi. Seega taastuks ettepaneku elluviimisel nii tööandjate kui ka töötajate jaoks harjumuspärane olukord.
- Ettepaneku elluviimisel ei muutuks Eesti iganädalase ja igapäevase puhkeaja regulatsioon ELi liikmesriikide võrdluses kõige leebemaks, vaid oleksime ELi keskmisel tasemel. Meile teadaolevalt on vähemalt 13 liikmesriigis (Itaalia, Tšehhi, Horvaatia, Saksamaa, Belgia, Taani, Portugal, Prantsusmaa, Iirimaa, Kreeka, Malta, Sloveenia ja Küpros) iganädalane ja igapäevane puhkeaeg kokku vähemalt 35 tundi ehk madalam Kaubanduskoja ettepanekust. Hetkel on Eestist rangem regulatsioon meile teadaolevalt üksnes Hispaanias, kus graafikuga töö puhul on iganädalane puhkeaeg koos igapäevase

<p>puhkeajaga kokku vähemalt 48 tundi. Eestist paindlikum regulatsioon on täna ka Luksemburgis, Poolas, Soomes ja Leedus.</p> <p>Kaubanduskoja seisukohad ja ettepanekud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teeme ettepaneku jätta eelnõust välja töölepingu seaduse § 52 lg 2² ning selle asemel muuta töölepingu seaduse § 52 lõikeid 1 ja 2 selliselt, et iganädalane puhkeaeg on summeeritud tööaja arvestuse korral 25 tundi ning muudel juhtudel 37 tundi. • Kui seda ettepanekut ei ole võimalik arvesse võtta, siis eelistame eelnõus olevat lahendust kehtiva töölepingu seaduse sõnastusele ja selle tõlgendusele. Kui ministerium jääb eelnõus oleva lahenduse juurde, siis <ul style="list-style-type: none"> ○ palume seletuskirja lisada analüüs, mis näitab, et § 52 lg 2² sõnastus on kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega. Meie hinnangul oleks Euroopa Kohtu otsusega paremini kooskõlas selline sõnastus, mis võimaldab teha erandi töölepingu seaduse § 52 lõikest 2 selliselt, et erandina oleks iganädalane puhkeaeg minimaalselt 24 tundi. ○ Lisada seletuskirja selgitus selle kohta, mis saab olukorras, kus tööandja saab alles poole kuu pealt teada, et erandi kasutamise eeldused ei ole täidetud, kuid erandit on juba kasutatud. 	
Advokatuur	
<p>1.1. Puhkeaja pikendamine pole põhjendatud</p> <p>Seadusemuudatusega pikendatakse puhkeajaga läbi selle, et asutakse TLS § 52 lõigetes 1 ja 2 sätestatud puhkeajaga käsitlema „iganädalase puhkeajana“ direktiivi mõttes, millele lisandub igapäevane puhkeaeg (kavandatud säte TLS § 52 lg 2¹).</p> <p>Eelnõu seletuskirjas põhjendatakse seaduse muudatust Euroopa Kohtu otsusega C-477/21, väites, et Euroopa Kohtu tõlgenduse järgi tuleb tagada töötajale rohkem puhkeajaga kui seni. See ei ole õige.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätteid, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>

Tööõiguse komisjoni hinnangul on vale Euroopa Kohtu otsusega põhjendada puhkeaja pikendamist, sest Euroopa Kohus ei hinnanud kõnealuses otsuses puhkeaja pikkuse piisavust ega kohustanud ühtegi liikmesriiki tagama pikemat puhkeaga. Euroopa Kohus tõlgendas üksnes liidu õigust ning liidu õiguses sätestatud õigusmõisteid „igapäevane puhkeaeg“ ja „iganädalane puhkeaeg“.

Riigisiseste õigusnormide, sh riigisiseste õigusmõistete tõlgendamine ei ole Euroopa Kohtu pädevuses. Töölepingu seadust on võimalik tõlgendada kooskõlas Euroopa Kohtu otsuse ning direktiiviga selliselt, et puhkeaja pikkus *summa summarum* ei muutu.

Euroopa Kohus tõlgendas kõnealuses kohtuasjas tööaja direktiivi artiklit 5, mis kohustab liikmesriike tagama, et igal töötajal oleks „õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11 tunnisele igapäevasele puhkusele“.

Euroopa Kohus leidis, et direktiivi artikkel 5 näeb ette 24-tunnise iganädalase puhkeaja (millele lisandub igapäevane puhkeaeg), mitte 35-tunnise iganädalase puhkeaja (mis juba hõlmab igapäevast minimaalset puhkeaga). Seni olid paljud liikmesriigid oma käsitluses ja seadusloomes, Eesti nende seas, lähtunud viimasest lähenemisest, mille kohaselt direktiivi artiklis 5 sätestatud 24-tunnine ja 11-tunnine ajavahemik liidetakse, et see moodustaks kokku 35 tunnise minimaalse iganädalase puhkeaja. Sellist lähenemist on aktsepteerinud järjekindlalt ka Euroopa Komisjon (vt Euroopa komisjoni tõlgendav teatis tööaja direktiivi kohta ning komisjoni aruanne tööaja direktiivi rakendamise kohta).

Euroopa Kohtu tõlgendus põhjustas probleemi nendes riikides, kes olid direktiivi artiklis 5 sätestatud tunnid kokku liitnud ning märkinud saadud summa seadusesse iganädalase puhkeajana. Kirjeldatu on aga sõnastuslik, mitte sisuline probleem.

Sõnastuslikust probleemist saab üle tõlgendamise kaudu või sõnastuse täpsustamise teel selliselt, et seaduse tekst vastaks seadusandja mõttele.

<p>TLS §-s 52 järgi tuleb töötajatele tagada vähemalt 36 või 48 tundi „järjestikust puhkeaega“ seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mitte „iganädalast puhkeaega“. Mõiste „järjestikune puhkeaeg“ on direktiivi mõistete suhtes neutraalne ning võib seega hõlmata direktiivis ettenähtud nii igapäevase kui iganädalase puhkeaja.</p> <p>Seega saab töölepingu seadust tõlgendada nii, et iganädalase puhkeaja kestuseks on 25 tundi ja 37 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeaega ehk mõlemad on tagatud. See vastab ka seaduse mõttele, sest seadusandja eesmärk pole olnud kehtestada Eestis 36-tunnine ja 48-tunnine ehk vastavalt 1,5X ja 2X direktiiviga nõutust pikem iganädalane puhkeaeg.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas on märgitud ka, et muudatuse peamine eesmärk on kaitsta töötajate tervist. Samas puudub eelnõust igasugune info selle kohta, et Eestis oleks uuritud ja tuvastatud aastakümneid kehtinud puhkeaja ebapiisavust.</p> <p>Tööaja direktiivi järgi on töötaja tervise kaitseks peetud piisavaks, kui töötaja saab kord seitsme päeva jooksul järjestikku puhata 35 tundi (11-tundi igapäevast ning 24 tundi iganädalast puhkeaega). Eesti täidab direktiivi miinimumnõudeid ning isegi ületab neid. Enamus Euroopa riike peab direktiivi miinimumnõudeid töötajate tervise kaitseks piisavaks ning ei ole kehtestanud miinimumnõudena pikemat kui 35 tunnist katkematut puhkeaega (24 tundi iganädalast ja 11 tundi igapäevast puhkeaega). Euroopa Kohtu ülal viidatud otsus seda ka ei nõua. Kui Eesti seadusandja leiab, et puhkaeg peaks olema oluliselt pikem (36 tunni asemel 47 tundi), siis peaks selline muudatus põhinema põhjalikul analüüsil, mida täna ei eksisteeri.</p> <p>Ülaltoodule tuginedes on tööõiguse komisjoni ettepanek jätta seni kehtinud puhkeaja regulatsioon muutmata ning üksnes selguse huvides täpsustada TLS § 52 sõnastust selliselt, et iganädalase puhkeaja pikkus on 37 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeaega ning summeeritud töötaja arvestuse puhul 25 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeaega.</p>	
<p>1.2. TLS § 52 lg 2² erandisäte pole direktiiviga kooskõlas</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale</p>

<p>Kui seadusandja sätestab TLS § 52 lõigetes 1 ja 2 sätestatud puhkeaja „iganädalase puhkeajana“ tööaja direktiivi mõttes, siis ei ole tööõiguse komisjoni hinnangul eelnõuga kavandatud eraldisäte – TLS § 52 lg 2² – direktiiviga kooskõlas.</p> <p>Töötaja direktiivi artikkel 18 lubab teha kollektiivlepingutega igapäevase- ja iganädalase puhkeaja sätetest erandeid üksnes tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad või erandjuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel ei ole võimalik niisuguseid puhkeaeu lubada, võimaldatakse kõnealustele töötajatele asjakohane kaitse. Kavandatav seadusesäte – TLS § 52 lg 2² p 1 - selliseid tingimusi erandi tegemisele ei sätesta.</p> <p>Töötaja direktiivi artikkel 16(a) lubab liikmesriikidel näha ette iganädalase puhkeaja arvestamise kahe nädala keskmisena. Sellise erandi kehtestamisel on iganädalase puhkeaja nõue täidetud näiteks ka siis, kui 14-päevase ajavahemiku jooksul antakse vaid üks, kuid see-eest kahekordne iganädalane puhkeaeg. TLS § 52 lg 2² p 2 sellele ei vasta, kuivõrd võimaldab jätta kaks korda kuus igapäevase puhkeaja andmata ilma, et järgmine kord antaks kahekordne iganädalane puhkeaeg. Igapäevase puhkeaja mitteandmine on töötaja direktiivi artikkel 5(2) kohaselt lubatud vaid juhul, kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, kuid sellist tingimust eelnõu ei sätesta.</p>	<p>tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaeu. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaeu.</p>
<p>1.3. Muutuvtunni kokkuleppe tühisuse olukord vajaks täpsemat reguleerimist</p> <p>Seaduse eelnõu seletuskirjas on märgitud: „Kui töötaja ei vasta enam käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1–3 sätestatud tingimustele, on paindliku töötaja kokkuleppe tühine. Seega on oluline, et tööandja ka ise küsiks töötajalt vajalikke andmeid, mitte ei lähtuks ainult töötaja suusõnalisest kinnitusest. Samuti on mõistlik seda teavet teatud aja järel töötajalt üle küsida.“</p> <p>Tööõiguskomisjon on esmalt seisukohal, et töötajal peaks samuti lasuma vastutus tõendi esitamisel ehk kui töötaja staatus muutub, näiteks üliõpilane eksmatrikuleeritakse, peaks olema töötaja kohustus ja vastutus tööandjat sellest asjaolust teavitada, mitte tööandja ei pea nt igal kuul ise töötajalt uut tõendit küsima.</p>	<p>Arvestatud ja selgitatud. Osaliselt ei ole Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis tehtud ettepanekud enam asjakohased. Teisalt on seletuskirja kokkuleppe tühisust puudutavate selgitustega täiendatud.</p>

<p>Tööõiguskomisjon on ka seisukohal, et seaduses on vajalik teha täpsustus, mis saab siis kui muutuvtunni kokkulepe on tühine. Üldiselt ei saa ju sel juhul olla tühine tööleping, kuid võib tekitada vaidlusi, milline töökoormus loetakse muutuvtunni kokkuleppe lõppemisel kehtivaks töökoormuseks. Kui eelnevalt oli muutuvtunni kokkulepe 20h+10h, kas siis jääb kehtima 20h või 30h? Näiteks, kui tööandja kontrollib septembris üliõpilasega muutuvtunni kokkulepet sõlmides, et ta on üliõpilane, kuid detsembris uuesti kontrollides selgub, et tegelikult pole töötaja enam üliõpilane 3 kuud. Kuna töötaja on käinud iga nädal 30 h tööl – kas nüüd on ta teinud 3 kuud iganädalaselt 10 h ületunde, mida tuleks kõrgemalt tasustada, kuna muutuvtunni kokkulepe on viimased 3 kuud olnud tühine? Komisjoni hinnangul on seadusandjal võimalik selle täpsema reguleerimisega ära hoida põhjendamatud vaidlused ja ebaselgus.</p>	
<p>1.4. Konkurentsipiirangu keeld pole põhjendatud</p> <p>Tööõiguskomisjon jääb muutuvtundidega töötajate puhul oma eelnevalt (27.11.2023. a) väljendatud seisukoha juurde ja kordab seda:</p> <p><i>Komisjonile jääb arusaamatuks, miks töötajaga, kellega on sõlmitud tööajavahemiku kokkulepe, ei tohiks sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet. Juhime tähelepanu, et kui töötaja töötab lihtsalt osalise tööajaga (aga mitte tööajavahemikuga), siis sellist keeldu ei ole. Komisjoni hinnangul ei ole konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine mitte kuidagi seotud töötaja tööaja või töökoormuse või töömahuga, vaid konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärk on kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada (TLS § 23 lg 2). Juhul, kui töötaja pääseb ligi tööandja konfidentsiaalsele informatsioonile ja nende teadmiste kasutamine töötaja poolt tööandja konkurendi juures võib tööandjat oluliselt kahjustada, peaks olema igal juhul võimalik sõlmida töötajaga konkurentsipiirangu kokkulepe, sõltumata sellest, milline on konkreetse töötaja tööaeg või -koormus. Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine või mittesõlmimine peaks olema võimalik tööandja ja töötaja kokkuleppel, mitte see ei tohiks olla seaduse nõue või keeld.</i></p> <p>Tööõiguskomisjon täiendab oma arvamust järgneva selgitusega: esitatud eelnõu keskendub suuresti jätkuvalt jaekaubandusele, kuid kui tänase eelnõu näol on juba tegemist universaalse</p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on ebakindel. Sätte eesmärk on suurt tööaja paindlikkust võimaldava regulatsiooni juures tagada maksimaalsel määral ka töötajate huvide kaitset, sh sissetulekukaitset. Näiteks, kui supermarketi kassapidajale antakse vaid 10 töötundi nädalas ja samaaegselt keelatakse töötada konkurentide juures, siis muudetakse töötaja jaoks elamisväärse sissetuleku teenimine sisuliselt võimatuks.</p>

<p>lahendusega, mistõttu peaks seda võimalust olema võimalik kasutada ka teistes valdkondades ja sh erialaspetsialistide korral.</p> <p>Erinevate spetsialistide puhul võib aga konkurentsipiirang olla tööandja ärihuvi kaitsmiseks väga vajalik. Näiteks, it-üliõpilane, kes ei soovi töötada täiskoormusel, vaid soovib muutuvtunnikokkulepet, ei pruugi sellisel kujul tööle saada, kuivõrd temaga ei ole võimalik sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet, ent tööülesandeid täites pääseks ta juurde tööandja jaoks olulisele ja tundlikule infole. Kui aga spetsialistidega ei saa muutuvtundides kokku leppida, siis jääb eriregulatsiooni potentsiaal suuresti kasutamata ning samuti ei täitu seaduse eesmärk vähendada käsunduslepingute sõlmimise osakaalu ja tagada võimalikult suurele hulgale inimestele võimalus töölepinguks paindlikel tingimustel.</p>	
Eesti Hotellide ja Restoranide Liit	
<p>Paindlike töölepingute sihtgrupp:</p> <p>Meie ettepanek on sihtgruppi mitte piirata ja anda paindlikult töötamise võimalus igaühele, kes selleks soovi avaldab. Paindlik tööleping on ennekõike töötaja soov. Olukorras, kus tööjõudu napib ja töötajatel on võimalus töökohtade vahel valida, jääb samavõrra alles ka fikseeritud koormusega lepingu võimalus. Sellises olukorras ei ole piiramine mõistlik. Kui siiski leitakse, et piiranguid kaotada ei saa, palume lisada sihtgruppi ka kutseõppes õppivad õpilased (keskhariduse järgne kutseõpe) ja väikelaste vanemad. Väikelaste vanemad teevad hea meelega tööampse, aga nad ei ole valmis end siduma fikseeritud koormusega, kuna sõltuvad paljusi lapse tervisest, heaolust ja lapse teistest hoidjatest (teine vanem, vanavanem, teised pereliikmed).</p> <p>Mõistame, et sihtgrupi laiendamiseks on ette antud võimalus läbi kollektiivlepingute, kuid juhime tähelepanu, et nende sõlmimine ei ole ettevõtetes tavapärane praktika ja sellega kaasneb ka arvestatav administratiivne koormus ning nõuded, mida väikestes ettevõtetes on keeruline jälgida. Seega on kollektiivlepingute võimalus pigem näiline kui tegelik lahendus probleemile.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiivne Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
<p>Minimaalse töökoormuse piirang 10h nädalas (0,25 töökoormus):</p> <p>Meie liikmeskonnas teevad tööampse kooliõpilased, kes saavad tööd teha vaid nädalavahetustel. Selleks sobiv töö on näiteks hommikusöögiteenindaja, kus üks vahetus kestab 5-8 tundi. Et selle näite puhul vastaks koormus miinimumnõudele, peaks ta käima tööl igal nädalavahetusel</p>	<p>Mittearvestatud. Leiame, et minimaalse töökoormuse nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoolle huve. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepped muudavad töötaja igakuise sissetuleku</p>

<p>mõlemal puhkepäeval. Reaalses elus eelistavad nad käia kas üle nädala või ainult ühel päeval, jättes teise puhkamiseks. Aeg-ajalt tullakse ka kogu nädalavahetuseks ja koolivaheaegadeks võetakse suurem koormus. Samuti on hotellides teeninduspunkte, mis töötavad piiratud avamisaegadega (nt ööklubi, ilusalong) ja seal töötavad inimesed vaid osakoormusega 0,15 mõne teise töö kõrvalt suurendades lepingujärgset koormust omale sobivatel perioodidel ka 0,75 peale. Need mõlemad on näited paindliku töölepingu vajadusest, kuid minimaalse koormuse nõude tõttu jääksid nad sellest võimalusest ilma ja jätkuks praegu toimiv praktika ehk VÕS-lepingud või pidev lepingute muudatuste vormistamine. Nõustume, et minimaalne koormus võiks olla kokku lepitud ja see ei peaks olema 0-tunnileping nagu mitmetes riikides kasutusel. Teeme ettepaneku tuua minimaalne koormuse nõue 5 tunni peale nädalas.</p>	<p>suuruse osaliselt prognoosimatuks, siis kaasneks liiga madala miinimumtundide arvuga töötajatele liialt suur ebakindlus töö ja sissetulekute osas.</p>
<p>Maksimaalne lisatundide arv 10h/nädalas (koormuse vahemik 0,25): Põhjendamist vajab, miks lisatundide arv peaks olema piiratud rohkem kui koormuse ülempiiriga (1,0 koormust)? Lisatunnid on alati vabatahtlikud, töötajal ei ole kunagi kohustust neid teha. Selline vähene paindlikkus (0,25) ei ole meie hinnangul oma sisult paindlik töösuhe. Soomes ja Rootsis on osakoormusega töötajatel võimalus teha lisatunde piiramatul hulgal, seda kuni täiskoormuseni. Kui töötunde tehakse rohkem, on need ületunnid ja vastavalt tasustatud. Sellist lahendust ootavad ka meie töötajad ja ettevõtjad. Kui eesmärgiks on VÕS-lepingute lõpetamine ja nende töösuhte toomine TL-te alla, siis 0,25-se paindlikkusega seda paraku hotellide ja restoranide sektoris ei juhtu. Kuna töötunnid on läinud kalliks ja efektiivsus on võtmetähtsusega, et ettevõtted ka ellu jääksid, tuleb leida teised lahendused. Täna on lisaks VÕS-lepingutele alternatiiviks renditöötajad, keda saab platvormide kaudu tellida ja kus nad on täpselt samuti VÕS-lepingutega arvel – olukord, mida me täna peame ebaõiglaseks konkurentsiks töajaturul. Muudatuse ellu kutsumiseks on vaja suuremat paindlikkust, seda eriti sektoris kus tööjõu planeerimine on raskendatud hooajalisuse ja ebaühtlase tööjõuvajaduse tõttu, millega ettevõtted igapäevaselt rinda pistavad.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p>
<p>Töötasu alammäära piiramine 1,2-kordse miinimumpalgaga: Leiame, et see nõudmine on problemaatiline ja ei ole piisavalt põhjendatud just õpilaste osas. Hotellid ja restoranid on olulised esimese töökogemuse saamiseks noortele tööturule sisenejatele. Siin võetakse tööle ilma erialase hariduseta ja eelneva kogemusteta noori, kelle väljaõpetamiseks ettevõtted kohapeal panustavad. Nende töö efektiivsus ei ole sama võrreldes teiste töötajatega. Ja kuna nad on ka väikse koormusega, kestab õppimisprotsess sedavõrd kauem. Miinimumpalga eesmärk on tagada minimaalne vajaminev elatis. Aga selle</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu on täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi).</p>

<p>seadusemuudatuse sihtrühmaks on õpilased, kes enamjaolt on veel õpingutes ja seetõttu vanemate ülalpidamisel. Valdkonna kasumimarginaalid on väiksed ja seda on ka palgad (ülemaailmselt), eriti ametikohtadel kus olulist rolli töötajate sissetulekus mängib ka jootraha. 1,2-kordse miinimumpalga (mis ka iga-aastaselt on tõusnud) nõue võib siin osutuda järjekordseks takistuseks – seda just algajate töötajate puhul, kellel paindlikkust enim vaja. Teeme ettepaneku nõue kaotada. Alternatiivina võiks kaaluda nõude sidumist tööstaažiga valdkonnas (kui töötaja omab ametikohal või sarnasel näiteks 3 kuud täiskohaga või ca 500 töötundi kogemust, siis temale rakendub vastav palganõue). Mujal maailmas (Holland, aga ka Põhjamaad) on ka miinimumpalk kokku lepitud vaid täiskasvanud töötajatele. Alaealistele, noortele (Hollandis meie teada kuni 21 a) on ka miinimumpalga puhul alandatud nõudmised, mitte vastupidi.</p>	
<p>Iganädalase puhkeaja liitmine igapäevasega: Tervitame kompromisslahendust, mis on küll võrreldes enamuse EL riikidega tööandja suhtes karmim, kuid siinkohal põhjendatud – töötajad, kelle jaoks on pikem vaba aeg oluline, on see hea lahendus! Juhime tähelepanu, et nõudes, kus töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg, siis on seda keeruline jälgida kui töötaja alustab (või lõpetab) töösuhte kalendrikuu keskel või lõpus ja olukorras, kus töötaja on näiteks pool kuud puhkusel. Teeme ettepaneku, et seda võiks rakendada proportsionaalselt töötatud ajaga.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
<p>Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda</p>	
<p>Eelnõuga täiendatakse töölepingu seaduse §-i 52 lõikega 2², millega lubatakse teha erand töötaja arvestusel kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. Erand annab nähtavasti paindlikkust kahes vahetuses tööd pakkuvale tööandjale, mis on kindlasti samm paindlikkuse suunas. Kuid võttes arvesse põllumajanduse hooajalisust ja selle tööde tegemise kitsast ajaakent, mis on muuhulgas sõltuv ka ilmast, ei ole selline erand piisav. Seepärast teeme ettepaneku kehtestada töölepingu seaduses erand põllumajanduse, toidutootmise ja toidutööstuste valdkonnas tegutsevatele tööandjatele, mis lubab rakendada lühemat kui 47 tunnist puhkeaja arvestamist.</p> <p>Euroopa Kohtu otsuse kohaselt tuleb töötajale vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg: 11 tundi + 36 või 48 tundi, mis teeb</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

kokku 47 või 59 tundi. Otsuse rakendamine mõjutab väga oluliselt ettevõtjate konkurentsivõimet ja nõrgendab nende majanduslikku suutlikkust. Kõige problemaatilisem on kohtuotsuse tingimusi puhkeaja arvestamisel tagada suurtes toidutootmise ettevõtetes, kus tööaeg toimub kahes või kolmes vahetuses ning põllumajanduses, kus töö on hooajaliselt intensiivne kevadest kuni sügiseni.

Paljudes põllumajanduse ja toidutootmisega tegelevates ettevõtetes kasutatakse tööaja arvestuses just summeeritud ehk graafikuga tööaega, mis tähendab et uute tingimuste kehtestamisel tekib vajadus lisavahetuseks ning ettevõtte peab palkama juurde uusi töötajaid. Tööjõu nappuse ja kasvava palgasurve kontekstis on see aga ettevõtja jaoks ääretult keeruline. Olgu lisatud, et teatud toidutootmisega seotud valdkondades nagu loomakasvatus ning liha- ja piimatootmine ei ole võimalik tööajakorralduses teha korrekture, sest inimesed peavad tootmisüksuses olema koha peal ööpäev läbi.

Võrreldes lõunapoolsete Euroopa Liidu liikmesriikidega iseloomustab Eesti põllumajandust oluliselt lühem välitööde tegemise hooaeg. Kui võtta võrdluseks Euroopa Kohtu lahendile põhinev Ungari, mida valitseb kontinentaalne ehk mandriline paraskliima, kus talved on külmad, pilvised ja niisked, suved aga soojad ning kus aasta keskmine õhutemperatuur on 9,7 °, juulis keskmiselt 22C ja jaanaris tavaliselt alla nulli. Eestis asetseb aga kliimaatiliselt üleminekulises parasvöötmes, mis on tugevalt mõjutatud Põhja-Atlandi hoovusest ja Läänemerest, kus talv on mõõdukalt külm ja lumerkohke ning suvi jahe. Eestis on keskmine õhutemperatuur 6,4C ja juuliku keskmine 17,8C.

Põllumajanduse olulisem kevadtööde alguse näitaja on vegetatsiooniperiood. Vegetatsiooniperioodi alguseks loetakse aega kui õhutemperatuur on püsivalt vähemalt +5C ning lõppeb kui temperatuur langeb alla -5C. Enne vegetatsiooniperioodi tehakse ettevalmistamistöid, kuid nende osakaal on põhihooajaga võrreldes väike. Intensiivseks tööhooajaks saab põllumajanduses lugeda perioodi aprilli algusest kuni oktoobri esimeste nädalateni. Ungaris algab vegetatsiooniperiood märtsi keskel ja kestab põhimõtteliselt aasta viimaste päevadeni. Sellest saab järeldada, et Eestis lõuna pool olevates riikides sh Ungaris on põllutööde tegemiseks aega rohkem kui Eestis ning töö- ja puhkeaja arvestamine on seal vähem ajakriitiline.

<p>Toidutööstustes tekkib probleem üleminekul õhtuselt töövahetuselt hommikusele vahetusele. Ettevõtjate sõnul jääb siin nõ kolm tundi puudu. Näiteks, mitut tootmisüksust üle Eesti omav ettevõtte, kus töötab üle 700 töötaja tähendab pikema puhkeaja võimaldamine seda, et juurde oleks vaja palgata umbes 70 töötajat. Teise suure toidutootja sõnul, kellel on Eesti väikelinnas üks tootmisüksus tähendab see minimaalselt 8 töötja kuid tegelikkuses 10 inimese juurde palkamist. Kuidas aga tagada töötajad maapiirkondades, kus valitseb kvalifitseeritud tööjõupuudus ning kus töötajaid juba täna värvatakse mitmete-kümnete kilomeetrite raadiuses, arvestades, et iga erinev toiduvaldkonna tootmisüksus on erinev (nt leivatööstuse seadmed ja tehnoloogiad erinevad lihatööstusest, lihatööstus erineb piimatööstusest jne)? Paljud toidutööstused käitlevad kiiresti riknevaid tooteid (piim, liha), mille puhul tuleb toorainet töödelda kohe kui see jõuab tööstusesse. On olukordi kui toorainemaht jõuab suures koguses korraga ning olenemata töötajate töögraafikust tuleb tooret hakata koheselt käitlema. Samuti on oluline kiiresti riknevad tooted kiirelt viia tarbijani, sest nende realiseerimisaeg on lühike. Lisaks mõjutab toidutööstuseid ka põllumajanduse hooajalisus – aiandussaadused – nt kurgid, tomatid, marjad ja puuviljad on mõistlikum käidelda kohe kui lasta neil laos oodata kuni töötaja puhkeajast tingitud puhkeaeg läbi saab ning tal on võimalik naasta tööülesandeid täitma.</p> <p>Tööjõu puudus, selle kättesaadavus maapiirkonnas ja töötajate kvalifikatsioon on laiem majanduspoliitiline küsimus, mis praegust majanduskeskkonda arvestades ja teades, et iga uus nõue tähendab ettevõtjale lisaväljaminekuid.</p>	
Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit	
<p>Puhkeaja regulatsiooni muutmine on eelnõus vastuoluline ja suurendab ebaselgust</p> <p>Eelnõu punktiga 3 täiendatakse töölepingu seaduse (TLS) §-i 52 eesmärgiga kehtestada muudatuse aluseks oleva Euroopa Kohtu otsuse kohane põhimõte: iganädalasele puhkeajale (mis TLS § 52 kohaselt on 48h või 36h) eelneb igapäevane puhkeaeg (mis TLS § 51 lg 1 kohaselt on 11h).</p> <p>TLS § 51 lg 1 sätestab, et igasugune kokkulepe, kus antakse vähem järjestikust puhkeaga, tühine. Ka TLS § 52 lg 1 ütleb, et teistsugune kokkulepe on tühine, kui just nimelt seaduses ei ole sätestatud teisiti.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

Samas soovitakse eelnõuga lisada TLS-i säte (TLS § 52 lg 2²), et justkui on võimalik anda seaduses sätestatud vähem puhkeajaga (igapäevast ja iganädalast), kui see nähakse ette kollektiivlepingus või kui summeeritud ajaga töötajatele on kaks korda kalendrikuus tagatud nõutud iganädalane ja igapäevane puhkeaeg.

TLS § 52 täiendamisel eelnõus sätestatuga ei tuleneks teistsugune kord mitte seadusest otse, vaid antakse seadusega justkui volitused kuskil teisiti kokku leppida. Leiame, et see ei ole seaduse mõte, et teistsugused kokkulepped tulevad seaduse väliselt. Kui lubada lühemat puhkeajaga kaks korda kuus, siis kaotab TLS § 51 lg 1 ja § 52 lg 1 kohustuslikus korras antava puhkeaja regulatsioon oma mõtte.

Küsitavusi tekitab ka TLS § 52 lg 2² punkti 1 ja 2 omavaheline erinevus. Ühelt poolt saab töötajaga alati teha kokkuleppeid temale soodsamas lahenduses, aga praegusest sõnastusest jääb mulje justkui kollektiivleping lubaks seaduses sätestatud töö- ja puhkeaja normid kõrvale jätta või teha erandi ka juhul, kui ei ole kaks korda kuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. See tekitab küsimuse, kuidas see aitab täita eelnõu eesmärki.

Samuti tooks eelnõuga sätestatud TLS § 52 lg 2² punkt 2 kaasa palju halduskoormust ja segadust nii tööandjale kui ka töötajatele. See muudaks tööajaarvestust veelgi keerulisemaks.

ITL ettepanek

ITL ei toeta eelnõu punktiga 3 kavandatavat muudatust, kuna see on segane ja vastuoluline. Me ei pea põhjendatuks keeruliste erandite tegemist lubava regulatsiooni loomist, kuna on olemas lihtsam ja selgem lahendus.

ITL-i ettepanek on lühendada TLS § 52 lõikes 2 sisalduvat iganädalast puhkeajaga summeeritud tööaja arvestuse korral 36-lt tunnilt 24-le tunnile.

Oleme seisukohal, et selline lahendus on kooskõlas muudatuse aluseks oleva Euroopa Kohtu otsusega. Nimelt selgitas Euroopa Kohus, et vähemalt kord seitsme päeva jooksul tuleb töötajatele tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg. Arvestades Euroopa

<p>Liidu õigusest tulenevad miinimumnõudeid igapäevasele ja -nädalasele puhkeajale, tähendab see minimaalselt 35-tunnist katkematut puhkeaega kord seitsme päeva jooksul. EK otsuse mõte ei ole olnud anda töötajatele juurde täiendavat puhkeaega ehk suurendada direktiiviga nõutud miinimumnõudeid, vaid tõlgendada ja selgitada vastavaid mõisteid.</p> <p>35-tunnist katkematu kestusega puhkeaega on Euroopa Liidus peetud töötajate tervise kaitseks piisavaks ja paljud liikmesriigid, näiteks Belgia, Taani ja Itaalia, on minimaalse 24- tunnise iganädalase puhkeaja ka oma siseriiklikus õiguses kehtestanud.</p> <p>24-tunnine iganädalane puhkeaeg koos 11-tunnise igapäevase puhkeajaga annabki kokku 35-tunnise järjestikuse puhkeaja. Sellise muudatuse on oma siseriiklikus õiguses pärast Euroopa Kohtu otsuse jõustumist viinud sisse näiteks Tšehhi. ITL-ile jääb arusaamatuks, miks Eesti seadusandja on selle asemel koostanud keerulise skeemiga eelnõu.</p> <p>Iganädalase puhkeaja lühendamisel 36 tunnilt 24 tunnile on tagatud minimaalne puhkeaeg, ei teki koheselt massilist kõrgelt haritud tööjõu puudujääki ning tööajagraafikute koostamine on lihtsam ja arusaadavam.</p>	
Tallinna Linnatranspord AS	
<p>1. Eelnõu § 43³ lg 6 kohaselt tuleks töötajalt eelnevalt iga kord võtta töötaja kinnitus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p> <p>Seletuskiri ütleb selle kohta, et „<i>Töötaja peab kinnitama pakutavate lisatundidega nõustumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt kirjalikult, SMS-iga, e-kirja teel). Kui tööandja lisab töötajate lisatunnid tööajakavasse, saavad töötaja kogu tööajakavas kajastatava ajaperioodi lisatundidega korruga nõustuda. Sellisel juhul ei pea töötaja iga kord lisatundide tegemisega eraldi nõustuma. Kui tööajakava lisatundide osas muutub, tuleb töötajalt lisatundide tegemiseks uuesti nõusolek saada.</i>“</p> <p>Eelnõu tekst võiks olla, võttes arvesse seletuskirjas toodut, täpsem. Samuti on eelviidatud menetlus selgelt tööandja jaoks liiga suure halduskoormusega. Kui tööandjal on palju töötajaid, siis peab keegi kõiki neid kinnitusi ehk nõusolekuid haldama ja tekib väga palju „uut“ bürokraatiat. Me leiame, et sellist igakordset nõusoleku võtmist tuleks vältida ning seda annab teisiti reguleerida. Näiteks, kui töötaja on kord nõustumuse andnud, siis see kehtiks, kuni ta oma</p>	<p>Mittearvestatud. Töötajal on kohustus töötada vaid lepingus kokku lepitud osalise tööaja ulatuses. Seetõttu tuleb tagada töötajale õigus lisatundidest keelduda. Nii töötaja kui tööandja vaatenurgast on mõistlik kui töötaja annab iga kord nõusoleku, et ta soovib ja on valmis lisatunde tegema. See võimaldab arvestada töötaja soove ja võimalusi, et millisel määral ja millal lisatunde teha. Vastasel juhul ei täidaks paindliku tööaja kokkulepete kasutamise võimaldamine oma eesmärki (nt ei võimaldaks õpilastel ja tudengitel võtta arvesse õppetöö mahtu, vähenenud töövõimega inimestel arvestada oma tervisliku seisundiga jne).</p>

<p>nõustumuse tagasi võtab. Ehk et vahepeal ei oleks vaja iga kord võtta tema nõusolekut. Samas töötajal säiliks vabadus teha lisatunde või siis mitte teha. Seletuskirjas selgitatakse, et „paindliku tööaja kokkulepe tuleb töötajaga sõlmida kirjalikult ehk allkirjastatuna. Näiteks võib paindliku tööaja rakendamises kokku leppida töölepingus või selle lisas.“ Seega on töölepingu pooled omavahelise lisatööd puudutava koostöö raamistiku kokku leppinud ja eelnõus toodud „igakordne kinnitamine“ on liiane.</p>	
<p>2. Leiame ka, et puudub põhjus paindlikku lisatöö tegemise võimalusi piirata vaid teatud tunnustele vastavate töötajatega. Jääb arusaamatuks, miks õpilane, üliõpilane, vanaduspensionär või puudega inimene on rohkem pädevamad sellist kokkulepet tööandjaga sõlmima, aga osaajaga muu töötaja sõltub sellest, kas töösuhet kattev kollektiivleping seda võimaldab või mitte. Temal seega lisatöö võimalust ei pruugi olla, ehkki ta oleks selleks valmis. Leiame, et töötaja, kellel on reeglina täielik teovõime, peaks saama ise otsustada oma töölepingu tingimuste üle.</p> <p>Konkreetselt Aktsiaseltsile Tallinna Linnatransport selline paindlik lisatundide tegemise võimalus väga palju leevendust ei too. Samas säilib Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023.a otsusest kohtuasjas C-477/211 tulenev laiem probleem, vajame vähemalt 100 töötajat juurde, mille tulemusel tekib oluline lisakulu.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõtte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
<p>3. Meie hinnangul peaks Eesti Vabariik kohaldama direktiivist 2003/88 tulenevat 24 tunnist minimaalset puhkeaega, mis tekkinud probleemi lahendaks ja tegema vastava muudatuse töölepingu seaduses. Teadaolevalt on kõik Euroopa riigid oma õigusakte vastavalt muutnud või muutmas ja vähendanud iganädalase puhkeaja pikkuse 24 tunnini, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeaega (kokku seega 35 tundi järjestikust puhkeaega, nagu seni ka Eesti Vabariigis on rakendatud). Meile jääb arusaamatuks, miks Eesti Vabariik käitub teisiti ja millist probleemi sellega lahendatakse. Riigis valitsevas majanduslikus olukorras ei ole mõistlik panna ettevõtjaid veel suurema finantssurve alla. Me leiame, et Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023.a otsuse kohtuasjas C-477/211 kohast tõlgendust töö- ja puhkeaja nõuete rakendamisel tuleks rakendada unisoonis teiste Euroopa riikidega, st siis, kui valdavalt ollakse selleks valmis. Ei ole mingit objektiivset põhjust, miks Eesti Vabariik peaks teisi liikmesriike ennetama ehk et siin oleks töö- ja puhkeajaga suurem mure, kui teistes liikmesriikides. Arvestades teiste Euroopa riikide poolt</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikust puhkeaega. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.</p>

<p>õigusaktide muutmist ja 24 tunnise puhkeaja kehtestamist, tekib neil oluline konkurentsieelis Eesti tööandjatega võrreldes. See võib oluliselt vähendada välisinvesteeringute toomist ja töökohtade loomist Eestist. Seda mõju ei ole eelnõu koostamisel aga analüüsitud.</p>	
<p>4. Ka võimalust kehtestada 24 tunnine minimaalset puhkeaga pole nähtavasti analüüsitud. Eelnõu seletuskirjas on põhjendatud, et eelnõu arvestab töötajate vajadusega pikema puhkuse järele ja eesmärk on kaitsta töötajate tervist. Samas on seletuskirjas toodud, et eelnõu on ajendatud Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023.a otsusest kohtuasjas C-477/211. Nimetatud kohtuasjas, mis annab tõlgenduse iganädalase ja igapäevase puhkeajaga seoses, ei kohustata iganädalast puhkeaga pikendama- iganädalase puhkeaja reguleerimisel tuleb lähtuda direktiivi 2003/88 nõuetest, mis lubab kohaldada 24 minimaalset iganädalast puhkeaga.</p> <p>Enne nimetatud kohtuotsuse tegemist kehtiva töölepingu seaduse puhkeaja regulatsiooni rakendamisel ei leitud, et Eestis on töötajatel kohustus ja vajadus pikemalt puhata. Puhkeaja pikendamise vajadus ei saa tuleneda pelgalt kohtuasjas C-477/211 tehtud otsusest. Töötajate tervise kaitsmisel tuleb lähtuda vajaduspõhisest ja paindlikumast lahendusest.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeag. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeag sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
<p>Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE</p>	
<p>Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE näeb mitut ohukohta.</p> <p>1. Paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon sisaldab keeldu sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet. Konkurentsipiirangu kokkuleppe töötajaga, kellega on sõlmitud paindliku tööaja kokkuleppe, on tühine. (§ 43³ lg 9)</p> <p>Paindliku tööaja kokkuleppe kehtivuse ajal konkurentsikeelu kohaldamise keeld ei ole arusaadav ega põhjendatud. Selline kokkuleppe ei erine oma sisult tavapärasest osalise tööajaga sõlmitud töölepingust, kus konkurentsikeelu kohaldamise keeld puudub. Konkurentsikeelu kohaldamine on kehtivas töölepingu seaduse regulatsioonis poolte vahel vabalt sõlmitav kokkuleppe. Olemasolev regulatsioon ei keela konkurentsipiirangu kokkulepet sõlmida mistahes töökoormuse puhul. Olenemata töökoormusest võib tööandjal olla huvi sõlmida konkurentsipiirangu kokkuleppe, mis kohaldub töölepingu kehtivuse ajal. Kõnealune eelnõu ei selgita konkurentsipiirangu regulatsiooni erisust osalise tööaja ja paindliku tööaja kokkuleppe puhul.</p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on ebakindel. Sätte eesmärk on suurt tööaja paindlikkust võimaldava regulatsiooni juures tagada maksimaalsel määral ka töötajate huvide kaitset, sh sissetulekukaitset. Näiteks, kui supermarketi kassapidajale antakse vaid 10 töötundi nädalas ja samaaegselt keelatakse töötada konkurentide juures, siis muudetakse töötaja jaoks elamisväärse sissetuleku teenimine sisuliselt võimatuks.</p>

<p>2. Paindliku tööaja kaudu osakoormusega töötajate kaasamise raskendamine</p> <p>Soovime juhtida tähelepanu, et seaduse eelnõuga kavandatakse piirata pooltevahelise kokkuleppena võimalust paindlikuks tööaja kokkuleppimiseks. Niisiis ei loo meie hinnangul seadus mitte uusi võimalusi vaid piirab seniseid. Arvestama peab, et paindlikku tööaega võimaldatakse sageli töötajatele, kes omandavad põhi-, kesk- või kõrgharidust, on vanaduspensionil või täidavad hoolduskohustust lähedase ees. Nõue, et nende töötasu peaks olema 1,2kordne tunnitasu alammäär on mitmete sektorite vaates ebaproportsionaalne (nt jaekaubandus). Kõnealune lahendus läheb vastuollu ettevõtete palgastruktuuriga, kuna eelduslikult põhiharidusega töötaja, kes teeb tõenäolisemalt lihtsamaid töid (sest keerukamateks ei ole veel oskuseid) peaks antud lahendusega saama paindliku tööaja korral kõrgemat tasu. Kokkuvõttes demotiveerib kõnealune ettepanek tööandjaid paindlikku tööaega rakendama.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu on täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi). Eelnõu koostajatele jääb ebaselgeks seisukoht, et eelnõuga piiratakse võimalusi paindlikuks tööaja kokkuleppimiseks. Eelnõu põhieesmärk on võimaldada suuremat tööaja paindlikkust nii töötajale kui tööandjale.</p>
<p>3. Puhkeaja pikendamine</p> <p>Eelnõu seletuskirjas põhjendatakse seaduse muudatust Euroopa Kohtu otsusega C-477/21, väites, et Euroopa Kohtu tõlgenduse järgi tuleb tagada töötajale rohkem puhkeajaga, kui töötaja on seni saanud. Selline põhjendus ega põhimõte ei tulene viidatud Euroopa Kohtu otsusest. Euroopa Kohus tõlgendas kõnealuses kohtuasjas tööaja direktiivi artiklit 5, mis kohustab liikmesriike tagama, et igal töötajal oleks „õigus vähemalt 24 tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks artiklis 3 nimetatud 11-tunnisele igapäevasele puhkusele“. Töölepingu seadust on võimalik tõlgendada kooskõlas Euroopa Kohtu otsuse ning direktiiviga selliselt, et puhkeaja pikkus summa summarum ei muutu. Euroopa Kohtu tõlgendus põhjustas probleemi nendes riikides, kes olid direktiivi artiklis 5 sätestatud tunnid kokku liitnud ning märkinud saadud summa seadusesse iganädalase puhkeajana. See on sõnastuslik, mitte sisuline probleem. Töötaja direktiivi järgi on töötaja tervise kaitseks peetud piisavaks, kui töötaja saab kord seitsme päeva jooksul järjestikku puhata 35 tundi (11 tundi igapäevast ning 24 tundi iganädalast puhkeajaga). Eesti täidab direktiivi miinimumnõudeid ning isegi ületab neid. Enamus Euroopa riike peab direktiivi miinimumnõudeid töötajate tervise kaitseks piisavaks ning ei ole kehtestanud miinimumnõudena pikemat kui 35-tunnist katkematut puhkeajaga (24 tundi iganädalast ja 11 tundi igapäevast puhkeajaga). Euroopa Kohtu ülal viidatud otsus seda ka ei nõua.</p>	<p>Teadmiseks võetud ja arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaj. Sellest lähtuvalt taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeajaga. Õiguselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaj sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>

<p>Kokkuvõttes näeme, et eelnõu soov on suunata tööandjaid kollektiivlepingute sõlmimise suunas. Soovitame siinkohal arvesse võtta, et kollektiivlepingute sõlmimise traditsioon on Eestis siiani olnud üksnes valdkondlik ning tunnustatud on tervikuna siiski personaalseid kokkuleppeid töötaja ja tööandja vahel. Seega ei ole kollektiivlepingute kaudu erisuste tegemine võimalus, mida praktikas hakatakse rakendama. Toodust tulenevalt jääb arusaamatuks kollektiivlepingute sisse toomine kui tehisliku võimaluse loomine, mida praktikas ei rakendata.</p>	
Kuldne Liiga	
<p>Teie e-kirjale 5. juunist 2024. aastal arvamuse avaldamiseks saadetud töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta vastame, et MTÜ Kuldne Liiga ja sotsiaalministeeriumi strateegiliseks partneriks olev vanemaealiste huvikaitsevõrgustik hindab arvamuse avaldamiseks saadetud eelnõud positiivseks ja vajalikuks.</p> <p>Eelnõu seaduseks saades hakkab see mõjutama paljude vanemaealiste inimeste tööelu. 2023 aastal töötas 65–89-aastastest 47 300 inimest, neist osajaga töötas 20 800 inimest.</p> <p>MTÜ Kuldne Liiga ja sotsiaalministeeriumi strateegiliseks partneriks olev vanemaealiste huvikaitsevõrgustik toetab töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu, kuna eelnõu võimaldab vanemaealiste sihtrühmal oma tööelu paindlikumalt korraldada, annab paremad sotsiaalsed tagatised ja minimaalse puhkeaja nõude sätestamine kaitseb töötajate tervist.</p> <p>Samas soovime tähelepanu juhtida eelnõus olevale vastuolule. Nimelt, paindlikku tööaega nähakse ette töötajatele, kes omandavad põhi-, kesk- või kõrgharidust ning töötajatele, kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile, et nende töötasu paindliku tööaja korral peaks olema 1,2-kordne tunnitasu alammäär. See on vastuolus kogu palgastruktuuriga, sest tekib küsimus, et töötaja, kes tuleb paindliku tööajaga tegema lihtsamaid töid, hakkab saada miinimumist kõrgemat töötasu, siis kelle jaoks on riik kehtestanud miinimumpalga?</p> <p>Reeglina ettevõtted maksavad miinimumtasu töötajatele, kes soovivad panustada vähesel määral ning kellel puuduvad oskused, kes ei soovi teha tööd erinevates töölõikudes, kuid soovivad seda teha paindlikult. Riigi palgastruktuuri kontekstis nägitakse selle eelnõuga</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõu on täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi).</p>

<p>kirjeldatud grupi töötasu miinimumist üles, samas täiskohaga samade näitajatega töötajad jäävad miinimumi peale, mis loob ebaõiglust ja võib mõjuda sihtgrupile negatiivselt.</p> <p>Teie e-kirja arvamuse avaldamise soovi kohta saatsime edasi kõigile vanemaealiste huvikaitsevõrgustiku liikmetele (vt https://liiga.ee/vanemaealiste-huvikaitse/strateegilise-partnerluse-vorgustik/). Mitmed võrgustiku liikmed vastasid eelnõu toetava seisukohaga, keegi võrgustiku liikmetest vastuväiteid ega täiendusi eelnõu kohta ei esitanud.</p>	
Eesti Etendusasutuste Liit	
<p>Eesti Etendusasutuste Liit tänab võimaluse eest anda tagasisidet Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõule. Liit ühendab 22 etendusasutust - teatrit, etenduskunstikeskust, festivali-, kelle kõigi töökorraldus on sattunud Euroopa kohtu otsuse C-477/21 tõttu tõsisesse raskustesse. Oleme alates juunist 2023 koos oma kollektiivlepingu-partneritega suhelnud nii Tööinspektsiooni, õiguskantsleri kui Kultuuriministeeriumiga, et leida sobiv lahendus,. Kohtuotsuse praegune tõlgendus vähendab nii etenduste kui ka uuslavastuste arvu ja mõjutab oluliselt etenduskunstide kättesaadavust ning etendusasutuste omatulu teenimist. Selle tulemusena tekib töö spetsiifikast lähtuvalt vajadus töötajate koormuste vähendamiseks, kohati loob koondamise ohu ja kaob töötajatele oluline pikendatud põhipuhkus. EETEAL-i hinnangul tagab eelnõus pakutud seadusemuudatus etendusasutuste toimimiseks vajalikud tingimused. Toetame eelnõus väljapakutud muudatusi.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
Eesti Puuetega Inimeste Koda	
<p>Täname Eesti Puuetega Inimeste Koda (EPIKoda) kaasamast. Töölepingu seadusega seotud teemad on meie sihtgruppide jaoks väga olulised. On tervitatav, et paindliku tööaja kokkulepe võimaldab pakkuda nii tööandjale kui ka töötajale senisest paindlikumat töökorraldust ning tulla neil paremini toime ka tingimustes, kus töötaja töö tegemise võimalus ja valmisolek periooditi erineb.</p> <p>Järgnevalt toome välja meiepoolsed tähelepanekud: § 43³. Paindliku tööaja kokkulepe</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu</p>

<p>Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM) on välja toonud, et plaanitavate seaduse muudatuste abil luuakse tööandjale ja töötajale võimalus sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid ehk tööandjale võimaldatakse leppida kokku lisatundide tegemises töötajaga:</p> <p>1) kes omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust;</p> <p>2) kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile;</p> <p>3) kes on vähenenud töövõimega või</p> <p>4) kellele on paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus ette nähtud kollektiivlepingus.</p> <p>Küsimus 1: Selgusetuks jääb, kas paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimine juhul, kui töötajal puudub põhiharidus, on võimalik või mitte?</p> <p>Küsimus 2: Kas eestkostel oleva töötaja puhul sõlmib töölepingu eestkostja?</p> <p>EPIKoja hinnangul on oluline tagada õigus paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks mh ka põhihariduseta ja/või eestkostel olevatele isikutele. Seega meiepoolne ettepanek on vastavad punktid seaduses ära märkida.</p> <p>EPIKoda on valmis vastavateemalistes aruteludes ka edaspidi osalema ja puuetega inimesi puudutavaid seisukohti vahendama.</p>	<p>kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
Eesti Arstide Liit	
<p>Arstide liit ei ole nõus TLS muudatusega, millega muudetakse summeeritud tööajaga töötajate puhkeaja nõudeid töötajatele ebasoodsamaks.</p> <p>Toetame § 52 täiendamist lõikega 2¹: „Iganädalasele puhkeajale eelneb käesoleva seaduse § 51 lõikes 1 sätestatud igapäevane puhkeaeg.“ See sätestab selgelt nõude, et töötajale tuleb vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg.</p> <p>Me ei ole nõus § 52 täiendamisega lõikega 2², mille järgi võib lõikest 2¹ teha erandi summeeritud tööaja arvestuse korral kas kollektiivlepinguga või kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. Teeme ettepaneku see säte eelnõust välja jätta.</p>	<p>Mittearvestatud. Vt ka selgitusi ülal II kooskõlastusringi tabelis. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

<p>Väga paljudel haiglates töötaval arstidel ja teistel tervishoiutöötajatel on summeeritud tööaja arvestus. Kuna arstiabi peab olema kättesaadav ööpäevaringselt, töötavad nad regulaarselt valvetes ka öösiti ja nädalavahetustel. Lisaks lubab TLS tervishoiutöötajatel töötada järjest kuni 24 tundi. Öötöö tervist kahjustav mõju on teadusuuringutega tõendatud, nädalavahetustel töötamine raskendab töö- ja pereelu ühildamist. Summeeritud tööajaga töötajatel on halvemad töö- ja puhkeaja tingimused kui nn tavatöötajaga töötajatel ja nende iganädalane puhkeaeg on juba praegu lühem, mis meie hinnangul ei ole põhjendatud ja tähendab sisuliselt ebavõrdset kohtlemist. Kavandatav puhkeajaga vähendav muudatus suurendab ebavõrdsust veelgi.</p> <p>Eesti tervishoiu on suur ja krooniline töötajate puudus, mistõttu töötab suur osa arste ja teisi tervishoiuvaldkonna töötajaid ülekoormusega. See põhjustab läbipõlemist ja vaimse tervise probleeme. Piisav puhkeaeg on hädavajalik ja selle lühendamine lubamatu, kuna võib hakata kannatama ka tervishoiuteenuste kvaliteet. Töötingimuste halvendamine võib suurendada töötajate lahkumist Eesti tervishoiusüsteemist.</p>	
Justiits- ja Digiministeerium	
<p>Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on esitanud Justiitsministeeriumile kooskõlastamiseks töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu. Justiitsministeerium kooskõlastab eelnõu märkustega.</p> <p>Sisulised märkused</p> <p>Paindlik tööaeg</p> <p>1. Eelnõu p 2 (TLS § 43³ lg 1 p 4) – eelnõuga võimaldatakse vaid teatud osale ühiskonnast (isik, kes omandab haridust, on pensionär, on vähenenud töövõimega) paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalust. Lisaks on kõnealuse kokkuleppe sõlmimine võimalik ka siis, kui töötajal on see võimalus kollektiivlepingus ette nähtud.</p> <p>Juhime tähelepanu, et paindlikkus võib olla vajalik ja võimalik ka muudel juhtudel – nt seoses pereliikme hooldamisega või väikelapse kasvatamisega. Lisaks on tõusev trend soov töötada</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu muudetud ja seletuskirja täiendatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>

<p>senisest paindlikumalt ja osalise tööajaga. Eelpool nimetatud juhtudel võib võlaõiguslike lepingute sõlmimine praeguses mahus jätkuda ning seega ei saavutataks seletuskirjas märgitud eesmärki – vähendada võlaõiguslike lepingute sõlmimist.</p> <p>Palume seletuskirjas selgitada, miks on valitud just nendele tingimustele (hariduse omandamine, vanaduspensionialisus, vähenenud töövõime, kollektiivleping) vastavad töötajad ning miks ei ole hõlmatud teised, nt pereliikmete hooldajad ja väikelaste kasvatajad.</p>	
<p>2. Eelnõu p 2 (TLS § 43³ lg 9) – olete eelnõu seletuskirjas märkinud, et „...kuivõrd kuuti varieeruva sissetuleku puhul on oluline, et töötajal säilib võimalus ka mujalt sissetulekut teenida.“.</p> <p>Kuna eelnõu võimaldab paindliku tööaja kokkulepet ka olukorras, kus töötaja töökoormus on kokkulepet sõlmides väga lähedal täistööajale (nt koormus 0,9), siis sellises olukorras ei pruugi konkurentsipiirangu kokkuleppe tühisus olla proportsionaalne. Samuti võib konkurentsipiirangu kokkuleppe tühisus muutuda probleemiks mõnes valdkonnas, kus ettevõttesisene teave ei tohiks konkurendile teatavaks saada.</p> <p>Palume täiendavalt seletuskirjas selgitada, miks on põhjendatud, et paindliku tööaja kokkuleppe olemasolul on konkurentsipiirangu kokkuleppe tühine ning palume hinnata selle regulatsiooni proportsionaalsust.</p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on ebakindel. Sätte eesmärk on suurt tööaja paindlikkust võimaldava regulatsiooni juures tagada maksimaalsel määral ka töötajate huvide kaitset, sh sissetulekukaitset. Näiteks, kui supermarketi kassapidajale antakse vaid 10 töötundi nädalas ja samaaegselt keelatakse töötada konkurentide juures, siis muudetakse töötaja jaoks elamisväärse sissetuleku teenimine sisuliselt võimatuks.</p>
<p>Igapäevane ja iganädalane puhkeaeg</p> <p>3. Eelnõu p 3 (TLS § 52 lg 2²) – eelnõu p-ga 3 täiendatakse TLS § 52 järgmiselt:</p> <p>„(2¹) Iganädalasele puhkeajale eelneb käesoleva seaduse § 51 lõikes 1 sätestatud igapäevane puhkeaeg.“.</p> <p>Lisaks sätestatakse ka järgmine erand:</p> <p>„(2²) Käesoleva paragrahvi lõikest 2¹ võib teha erandi summeeritud tööaja arvestuse korral:</p> <p>1) kollektiivlepinguga või</p>	<p>Arvestatud. TLS §52 (2²) sätestatud erand on eelnõust eemaldatud ja asendatud põhimõttega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

2) kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.“.

TLS § 23 lg 1 kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud konkurentsipiirangu kokkuleppe korral.

Igapäevase ja iganädalase puhkeaja eesmärk on tagada piisav puhkus. Tööandja saab jälgida töötamise aega vaid enda ettevõttes ja piirangud üldisele töötajale TLS-s puuduvad. Seejuures keelab eelnõus välja pakutud paindliku tööaja regulatsioon konkurentsipiirangu kokkuleppe. Seega töötaja töökoormus võib olla kokku tööandja juures 1,0 (koos muutuvtundidega), ta võib teha ka ületunde ning samal ajal ei ole tööandjal õigus piirata tema töötamist teise tööandja juures.

Summeeritud tööajal töötajate puhul võib puhkeaeg olla minimaalselt 36 tundi, kuid tavatöötajal minimaalselt 11+48 tundi=57 tundi. Ka tavatöötajal töötavaid isikuid võib tööandjal olla vajalik tööle rakendada nädalavahetusel ning 21-tunnine vahe puhkeajas ei ole põhjendatud. Tööandjal on lihtsam sõlmida töötajatega summeeritud tööaja kokkulepe (mida peetakse töötajatele kahjulikumaks), kui asuda korraldama suhteid töötajatega läbi kollektiivlepingute.

Jääb ebaselgeks, miks tavatöötajal ja summeeritud tööajal töötavatele isikutele rakendatakse erinevat regulatsiooni. Palume seletuskirjas erineva regulatsiooni rakendamist põhjendada.

Leiame, et keeld piirata töötamist teise tööandja juures ning nõuded puhkeajale ühe tööandja juures on vastuolulised. Palume seletuskirjas seda vastuolu analüüsida ja vajadusel regulatsiooni täpsustada. Samuti palume seletuskirjas põhjendada, miks rakendatakse tavatöötajal ja summeeritud tööajal töötavatele isikutele erinevat regulatsiooni.

Märgime, et kaalumata on kasutada TLS-s selgemat sõnastust: igapäevane puhkeaeg 11 tundi, iganädalane puhkeaeg 36 tundi ja summeeritud tööaja puhul 24 tundi. Teeme ettepaneku kasutada TLS § 52 lg 2² p-s 2 nt sellist sõnastust: „... tagada järjestikune puhkeaeg 14-päevase ajavahemiku jooksul.“. Palume eelnõu sõnastust muuta.

<p>Vastavalt Vabariigi Valitsuse reglemendi § 6 lõikele 5 palume eelnõu esitada Justiits- ja Digiministeeriumile täiendavaks kooskõlastamiseks pärast praegusel kooskõlastamisel saadud arvamuste läbivaatamist ja vajaduse korral eelnõu parandamist, et enne eelnõu Vabariigi Valitsusele esitamist kontrollida selle vastavust hea õigusloome ja normitehnika eeskirjale.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu esitatati enne eelnõu Vabariigi Valitsusele esitamist Justiits- ja Digiministeeriumile täiendavaks kooskõlastamiseks.</p>
<p><i>Lisaks eeltoodud kooskõlastuskirja märkustele saatis Justiits- ja Digiministeerium ettepanekud seaduse eelnõu ja seletuskirja kohta Word kommentaaride formaadis.²</i></p>	<p>Arvestatud. Eelnõu materjale täiendatud vastavalt Justiits- ja Digiministeeriumi ettepanekutele.</p>
<p>Siseministeerium</p>	
<p>Esitasite kooskõlastamiseks töölepingu seaduse (TLS) muutmise seaduse eelnõu ja seletuskirja. Toetame eesmärki muuta tööaja korraldamine paindlikumaks ning ajakohasemaks, aga juhime tähelepanu järgnevale.</p> <p>1. Siseministeeriumi poolt on koostatud päästeteenistuse seaduse § 20 muutmise seaduse <u>eelnõu</u>, mis on samuti praegu eelnõude infosüsteemis (EIS) kooskõlastamisel. Eesmärk on ennistada päästeteenistuja töö- ja puhkeaja arvestuse 2024. aasta eelne praktika. Päästeteenistuse seaduses on toodud mitmeid erisusi TLS-ist ja avaliku teenistuse seadusest. Arvestada tuleb, et päästeteenistuja võib olla nii töötaja kui ametnik. Seega kui peaks olema, et TLS-i muudatused jõustuvad varem kui päästeteenistuse seaduse § 20 muudatused, siis tekib ebavõrdne olukord päästametnike ja -töötajate vahel. Seetõttu teeme ettepaneku siduda nimetatud seaduste muudatuste jõustumine.</p>	<p>Arvestatud. Oleme olnud valmis Siseministeeriumiga läbi rääkima TLS ja PäästeTS eelnõude ajakavasid ning olnud jooksvalt kontaktis/jaganud infot eelnõu käigu osas.</p>
<p>2. Tööandjal võiks olla õigus sõlmida paindliku tööaja kokkulepe ka vanemapuhkuselt naasva lapsevanemaga. Tihti on soov naasta esialgu osakoormusega ja lapsehoid/lapse haigestumine teevad tööaja hektiliseks. Seega tooks paindliku tööaja kokkulepe kasu mõlemale poolele – nii tööandjale, kui töötajale.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt</p>

² Kättesaadav Eelnõude Infosüsteemist: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/bafddc1c-3053-4754-96cf-588bb55e4d66>.

	Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiivne Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).
<p>3. Eelnõu punkti 2 kohaselt täiendatakse TLS-i §-ga 43³, mille lõike 1 punkti 1 kohaselt võib tööandja sõlmida kirjalikult paindliku tööaja kokkuleppe, mille kohaselt töötaja tööaeg jaguneb kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks, töötajaga, kes omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust.</p> <p>Esitatud eelnõu seletuskirjas tuuakse viidatud sätte lõike 1 juures välja järgnev: „<i>Tööandja võib paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida õpilasega, kes omandab põhiharidust, keskharidust (st üldkeskharidus ja kutsekeskharidus) või üliõpilasega, kes omandab kõrgharidust. Tingimus, et õpilaste ja tudengitega saab tööajavahemiku kokkuleppe sõlmida, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast. /.../</i>“.</p> <p>Soovime siinkohal juhtida tähelepanu asjaolule, et planeeritavas sättes ning vastavalt ka seletuskirjas on tähelepanuta jäänud kutseõppeasutuses õppivad õppurid, kes ei omanda kutsekeskharidust, küll aga omandavad kutseõpet.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Vt eelmine kommentaar. Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis ei ole tehtud ettepanek enam asjakohane.</p>
<p>2. Eelnõu punkti 2 kohaselt täiendatakse töölepinguseadust §-ga 43³, mille lõike 5 sätestab et kui töötaja töötab üle kokkulepitud töötundide ja lisatundide, kohaldatakse käesoleva seaduse §-s 44 sätestatud.</p> <p>Esitatud eelnõu seletuskirjas tuuakse viidatud sätte lõike 5 juures välja järgnev: „<i>Samas on tööandjal võimalik vajaduse korral lisatunde kõrgemalt tasustada (nt kahekordse töötasuga, nagu tasustatakse ületunde)</i>.“.</p> <p>Soovime siinkohal viidata seletuskirjas sisalduvale ebatäpsusele ületundide tasustamise määras. TLS § 44 lg 7 kohaselt maksab ületunnitöö hüvitamisel rahas tööandja töötajale 1,5- kordset töötasu.</p>	<p>Arvestatud. Seletuskirja parandatud.</p>
Regionaal- ja Põllumajandusministeerium	

<p>Regionaal- ja Põllumajandusministeerium koostööstab töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu järgmise märkusega arvestamise korral.</p> <p>Toidutootmisel, eriti põllumajanduse esmatootmisel on oma hooajalisuse tõttu eelnõuga tehtavate muudatustega keeruline arvestada. Regionaal- ja Põllumajandusministeerium toetab seega, arvestades põllumajanduse, toidutoomise ja toidutööstuse valdkonna eripära, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoja 17. juuni 2024. aasta kirjas nr 1-3/45 tehtud ettepanekut kehtestada töölepingu seaduses erand põllumajanduse, toidutootmise ja toidutööstuste valdkonnas tegutsevatele tööandjatele, mis lubab rakendada lühema kui 47 tunnise puhkeaja arvestamist.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
<p>Haridus- ja Teadusministeerium</p>	
<p>Esitasite koostööstamiseks töölepinguseaduse muutmise seaduse eelnõu, millega luuakse tööandjale ja töötajale võimalus sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid. Eelnõu eesmärk muuta töötamist reguleerivaid õigusakte paindlikumaks on igati positiivne. Kuid eelnõuga nähakse paindlike kokkulepete sõlmimise õigus ette üksnes mõnede sihtrühmadele (neile, kes omandavad põhi-, kesk- või kõrgharidust, on vanaduspensioniealised või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile, on vähenenud töövõimega või kellele on paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus ette nähtud kollektiivlepingus). Leiame, et paindliku tööaja korralduse alusel töötamise võimaluse piiramine ei ole põhjendatud, see võimalus võiks laieneda kõikidele töölepingu alusel töötavatele inimestele. Lisaks eelnõus nimetatutele esineb muidki tegureid, mille tõttu töötaja töö tegemise võimalus ja valmisolek periooditi erineb. Teeme ettepaneku paindliku tööaja võimalus ette näha kõikidele töötajatele.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu koostööstusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiiv Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
<p>Sotsiaalministeerium</p>	
<p>Palume sõnastada eelnõu punktis 2 esitatud töölepingu seaduse § 43³ lõike 1 punkt 2 järgmiselt: „2) kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele või paindlikule vanaduspensionile;“.</p>	<p>Teadmiseks võetud. Valitsusse saadetas eelnõu muudetud versioonis ei ole tehtud ettepanek enam asjakohane. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes</p>

<p>Selgitus: Eelnõuga laiendatakse paindliku tööaja kokkulepet lisaks vanaduspensionäridele ka ennetähtaegsele vanaduspensionile jäänud isikutele. Ennetähtaegset vanaduspensionile, mida määratakse kuni 2025. a 31. detsembrini, ei maksta aga töötamisega samal ajal, mistõttu on sellel pensioniliigil väike mõju töölepingu seaduse (TLS) muudatuse raames. Kui ennetähtaegse vanaduspensionile saaja jõuab vanaduspensioniiikka, siis makstakse talle ka töötamise korral ennetähtaegset vanaduspensionile edasi. Sellisel juhul rakendatakse talle ka TLSi muutmise eelnõus kavandatud muudatus. Soovitame lisaks ennetähtaegsele vanaduspensionile lisada TLS-i ka riikliku pensionikindlustuse seaduse §-s 91 sätestatud paindlik vanaduspension. Paindlik vanaduspension on samuti vanaduspensionile alaliik, mis loob inimestele soodsamad võimalused valida endale paindlik pensionile mineku aeg lähtuvalt tema isiklikest motiividest (palga langus, halvenenud tervis, pensioniea tõus jmt) kuni viis aastat enne vanaduspensioniiikka. Erinevalt ennetähtaegsest vanaduspensionist makstakse paindlikku vanaduspensionile ka töötamise korral ning sellega julgustatakse pensionäre senisest enam jääma tööturule. Paindliku vanaduspensionile maksmist võib ka peatada, kuid pensionäri staatus säilib. Seega oleks tegemist kohasema vanaduspensionile liigiga TLSi muudatuse mõttes.</p>	<p>teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratsioon Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>
<p>Kultuuriministeerium</p>	
<p>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 § 43³ 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.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratsioon Liit, Tööinspeksioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).</p>

<p>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 puhkeajaga 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 olukorrani, kus töötajale ei ole üldse iganädalast pikemat puhkeajaga tagatud.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>
<p>3. Eelnõuga lisanduva § 52 lõike 2² punkti 2 järgi võib lõikes 2¹ toodud üldreeglist erandi teha, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. Ka selle sätte osas on seadusest puudu täpsustus, et erandi kohaldamisel peab siiski olema töötajale tagatud vähemalt 24-tunni pikkune katkestamatu puhkeaeg nädalas ja sellest ebasoodsamat korraldust kohaldada ei tohi.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>
<p>4. Ebaselgeks jääb ka § 52 lõike 2¹ ja lõike 2² punkti 2 omavaheline hierarhia ja seos, samuti pole selgelt arusaadav, mis on seadusega vaikimisi töötajale tagatud iganädalane puhkeaeg. Seletuskirja järgi ei ole § 52 lõike 2² 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 puhkeaeg. 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 2² lõige 2) ja</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>

<p>seejuures muuta sõnastust nii, et seadusega oleks töötajale tagatud direktiivis toodud minimaalne iganädalane puhkeaeg (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.</p> <p>Sellised lisatingimused on seatud näiteks iganädalase tööaja 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 vaikumisi kohaldatav reegel on ja millega tuleb arvestada, kui tahta sellest kõrvale kalduda. Kultuuriministeeriumi hinnangul ei ole otstarbekas § 52 lõike 2² 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.</p>	
Tööinspeksioon	
<p>I Paindlik tööaja kokkulepe</p> <p>Tööinspeksiooni hinnangul puudub mõistlik vajadus piirata paindlikku tööaja kokkulepet eraldi töötajate kategooriatega, mis on välja toodud seaduse eelnõus TLS § 43³ lg 1 p-s 1-4. Sellega väheneks tööandja halduskoormus täiendavate dokumentide/andmete kogumisel, samuti riigi halduskoormust seatud piirangute/tingimuste kontrollimisel. On ju tööandja ja töötaja vahel sõlmitud kokkulepe eelkõige omavaheline (tsiviilõiguslik) kokkulepe, millesse riik ei peaks liigselt sekkuma.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud põhimõte, et paindliku tööaja kokkuleppeid saab sõlmida üksnes teatud sihtgruppidega. Kuivõrd paindliku tööaja kokkulepe on kahepoolne kokkulepe, saavad töötaja ja tööandja otsustada, kas selline töökorraldus mõlemale osapoolale sobib ning seejärel läbi rääkida täpsemates kokkuleppe tingimustes. Ettepaneku anda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus kõigile töötajatele, mitte kitsalt teatud sihtgruppidele, tegid eelnõu kooskõlastusringides arvukad osapooled (nt</p>

	Tööandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda, Hotellide ja Restoratiivne Liit, Tööinspektsioon, Justiits- ja Digiministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium jt).
Samas võib meie hinnangul töö- ja lisatundide kokku leppimine vahemikuna olla töösuhte pooli eksitav. Selleks, et töösuhte poolele üheselt arusaadavalt selge oleks, milline on töötaja kokkulepitud töökoormus ja mis ulatuses hõlmab kokkulepe lisatunde (ehk kokkuleppe ja töötingimuste selguse eesmärgil) võiks töökoormus ja lisatunnid siiski sätestada eraldiseisvalt. Näiteks: <i>Töötaja ja Tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab osalise tööajaga 4 tundi päevas, 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Lisaks lepivad Töötaja ja Tööandja kokku paindlikus tööajas töölepingu seaduse § 43³ lg 1 tähenduses. Vastavalt kokkuleppele võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele teha 1-10 (või kuni 10) lisatundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Nii on lisatunnid sätestatud eraldi töökoormusest ja endiselt vahemikuna). Teeme ettepaneku muuta lg 2 teist laused järgmiselt „Nimetatud lisatunnid võib kokku leppida ajavahemikuna“. Kuna muudatusega sätestatakse keeld leppida tööaega kokku vahemikuna ja seletuskirja lk 4 4. lõigu kohaselt võib vahemikuna kokku leppida vaid lisatundide osas.</i>	Arvestatud. Eelnõu muudetud. Lisaks on sättesse lisatud lõige, mille kohaselt peavad paindliku töötaja lepingus olema fikseeritud nii kokkulepitud kui ka lisatunnid.
Eelnõu § 43 ³ lg 1 p 4 sätestab „töötaja omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust;“ ning seletuskirja on lisatud „Tööandja võib paindliku töötaja kokkuleppe sõlmida õpilasega, kes omandab põhiharidust, keskhariidust (st üldkeskharidus ja kutsekeskharidus) või üliõpilasega, kes omandab kõrgharidust.“ Jääb arusaamatuks, miks on kutseharidus üksnes sobiv juhul, kui selle tulemusel omandatakse keskeriharidus. Miks mitte sätestada üldiselt „töötaja, kes õpib tasemeõppes“?	Teadmiseks võetud. Vt ka ülalolev vastus Tööinspektsiooni esimesele ettepanekule. Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis ei ole tehtud ettepanek enam asjakohane.
Eelnõu § 43 ³ lg 3 p 2 sätestab „kokkulepitud töötunnid on vähemalt kümme tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul“. Teeme ettepaneku täpsustada seletuskirjas, kuidas seitsmepäevast perioodi loetakse. Kas seitsmepäevast perioodi tuleb lugeda samamoodi nagu iganädalase puhkeaja korral, st eelneva iganädalase puhkeperioodi lõpust algab uus seitsmepäevane ajavahemik või esmaspäevast pühapäevani?	Selgitatud. Eelnõu eesmärk on sätestada, et paindliku töötaja kokkulepet saab sõlmida töötajaga, kelle kokku lepitud töökoormus on vähemalt 0,25, s.o arvestuslikult 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Kokkulepitud töötaja arvutamisel lähtutakse kalendaarsetest tööpäevadest sarnaselt TLS § 43 lg-le 1.
Eelnõu seletuskirja lk 3 alguses on kirjas, et „Eelnõu ei ole seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses.“ – samas sätestab § 43 ³ lg 8 „töötaja esitab	Arvestatud. Seletuskirja muudetud.

<i>tööandjale paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks andmed õppimise alustamise ja lõpetamise, vähenenud töövõime või ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise kohta“.</i>	
Seletuskirja lk 6 4. lõik: „ <i>Samas on tööandjal võimalik vajaduse korral lisatunde kõrgemalt tasustada (nt kahekordse töötasuga, nagu tasustatakse ületunde).</i> “ Seletuskirjas on ebatäpsus: riigipühäl töötamist tasustatakse 2-kordselt, ületunnitööd 1,5-kordselt.	Arvestatud. Seletuskirja muudetud.
Seletuskirja lk 7 3. lõik: „ <i>Pärast õpingute lõppemist võib töötaja töötada paindliku tööaja kokkuleppe alusel kuni õpingute kuu lõpuni, kui puudub mõni muu alus paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks.</i> “ Sama täpsustuse võiks lisada ka juhuks, kui isiku töövõime taastub.	Teadmiseks võetud. Vt ka ülalolev vastus Tööinspektsiooni esimesele ettepanekule. Valitsusse saadetavas eelnõu muudetud versioonis ei ole tehtud ettepanek enam asjakohane.
Eelnõu § 43 ³ lg 7 sätestab: „ <i>Summeeritud tööaja arvestuse korral võib töötaja lisatunde summeerida. Töötajaga kokkulepitud töötundide ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi.</i> “ Seletuskirja kohaselt erinevaid summeerimisperioode võib tööandja kasutada vaid olukordades, mis on töötaja jaoks soodsamad. Mõistame, et sätte eesmärk on võimaldada pooltel valida, kas tööaja summeerimisel summeeritakse ka lisatunde, aga sellisel juhul võiks seletuskirjas rõhutada, et lisatundide summeerimises tuleb eraldi kokku leppida, et ei piisa sellest, et on summeeritud tööajas kokku lepitud. Seletuskiri ei selgita kuidas summeerimine välja näeb, kui lisatunde on lubatud 7-päevases perioodis vaid 10. Seletuskirja summeerimise näites ei ole lisatundide summeerimist sisuliselt selgitatud.	Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.
Eelnõu § 43 ³ lg 10 kohaselt: „ <i>Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–4 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe on tühine.</i> “; Sinna hulka kuulub „2) kokkulepitud töötunnid on vähemalt kümme tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.“ Praegusel juhul on kokkulepe justkui igal juhul tühine, kui lisatundide arv ületab 10 tundi seitsmepäevase ajavahemikul, samas kui lg 7 näeb ette erandi, millal lisatunde võib summeerida, mis juhul lisatundide arv võib tegelikult ületada 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku korral. Seega teeme ettepaneku täpsustada lõiget 10 summeeritud tööaja erisuse osas, sest muidu tekib vastuolu lõike 7 ja lõike 10 vahel.	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja täpsustatud.
II Iganädalane puhkeaeg Eelnõu § 52 lg 2 ² p 2 pakutud sõnastus raskendab järelevalve tegemist, kuna ei selgu, milline see puhkeaeg täpsemalt olema peab. Kui vaadelda iganädalast puhkeajaga kalendrikuu põhisel, siis tuleb arvestada, et seitsmepäevane ajavahemik ei pruugi alata kalendrikuu esimesest	Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 48h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS §

<p>kalendripäevast. Seitsmepäevane ajavahemik võib olla alanud eelmises kalendrikuus ja jätkuda uues kalendrikuus.</p> <p>Teeme ettepaneku täiendada TLS § 52 lõikega 2³ järgmises sõnastuses: „<i>Käesoleva paragrahvi lõikes 2² nimetatud kokkulepe ei tohi kahjustada töötaja tervist ega ohutust.</i>“ või „<i>Käesoleva paragrahvi lõikes 2² nimetatud erandit võib rakendada üksnes tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust.</i>“.</p> <p>Lisaks sellele teeme ettepaneku täiendada TLS § 52 lg-t 3 järgmiselt: „<i>Seitsmepäevast perioodi arvestatakse iganädalase ja sellele eelnenu igapäevase puhkeaja lõpust. Eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval.</i>“</p> <p>Sellisel juhul on tagatud töötajale ka päriselt igas kalendrikuus (mis nagu eelnevalt märgitud ei alga alti kuu esimesel kalendripäeval, s.t iga kuu ei alga esmaspäevaga) vähemalt kahel korral 11+36 tundi puhkeaga. Näide:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. seitsmepäevane periood: puhkeaeg 11+36 2. seitsmepäevane periood: puhkeaeg 36 tundi 3. seitsmepäevane periood: puhkeaeg 11+36 tundi 4. seitsmepäevane periood: puhkeaeg 36 tundi jne ehk kordamööda vahelduks puhkeaeg 11+36 ja 36 <p>Leiame, et meie sõnastusettepanek ennetab vaidlusi ja segadust puhkeaja arvestamisel. Arusaadavuse mõttes on parem lähtuda samast loogikast nagu praegu igapäevase ja -nädalase puhkeaja puhul.</p>	<p>52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
<p>III Täiendavad ettepanekud</p> <p>Kuigi antud eelnõus ei puudutata alaealiste tööaega, siis toome välja, et alaealiste töötajate tööajaga seotud probleem ei ole lahendatud. Võtame näitena 7-12aastase alaealise töötamise õppeveerandi ajal. Ta tohib töötada 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Ta ei tohi töötada kella 20.00–06.00 vahelisel ajal. Ta ei tohi töötada vahetult enne koolipäeva algust. Oletame, et ta alustab tööpäeva esmaspäeval kell 16.00 (pärast koolipäeva lõppu). Lõpetab kell 18.00. Tema tööaeg on 2 tundi päevas ja nii 5 päeva (s.t E-R kl 16-18).</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Alaealiste tööajaga seonduvaid muudatusi käesolevas eelnõus ei plaanita.</p>

<p>Tema igapäevane puhkeaeg on 22 tundi ja iganädalane puhkeaeg 48 tundi. Kuna talle on vaja tagada 22+48 tundi puhkeajaga, siis saaks ta järgmist tsüklit alustada esmaspäeval kl 16.00. Järelikult ei ole reaalne, et nimetatud alaealine saaks teha nädalas (s.t 7-päevases ajavahemikus) 12 tundi tööd, kuna TLS uue Euroopa Kohtu otsuse valguses lubab töötada ainult 10 tundi nädalas. Suure tõenäosusega sama probleem on ka teistel alaealistel. Kuna suurt mänguruumi ei ole, siis põhimõtteliselt alaealine vanuses 7-12 saab alustada oma vahetust ühel ja samal ajal iga päev (s.t summeerimist sisuliselt kasutada ei saa kuna summeeritud tööaeg muutuks sisuliselt tavaliseks tööajaks – kõikumisi ei oleks, lihtsalt saaks nihutada tööpäeva algust nt järgmisel nädalal kl 18-20).</p> <p>Alaealiste töö- ja puhkeaeg vajab terviklikku ülevaatamist ja muutmist ning on kahtlus, et alaealiste puhul (11. aastane võib juba omandada põhiharidust (5. klass, II kooliaste)) ei pruugi saada rakendada ka paindlikku tööaja kokkulepet (arvestades igapäevast lubatud tööaega (vt eelmist näidet) ja nõutavat puhkeajaga ning seda, et summeerimine võib osutuda võimatuks).</p>	
--	--