



Tiit Riisalo
majandus- ja infotehnoloogiainminister
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee

Teie 29.05.2024 nr 2-2/1504-1
Meie 21.06.2024 nr 1-12/44

Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu

Austatud minister

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.

Esitame alljärgnevalt ettepanekud eelnõu muutmiseks:

1. Paindliku töötaja kokkulepe - TLS § 43 täiendamine

1.1. Eelnõu § 43³ lg 1 p 3 järgi võib paindliku töötaja kokkuleppe sõlmida ka vähenenud töövõimega isikuga.

Eelnõu seletuskirja kohaselt võimaldab paindlik tööaeg vähenenud töövõimega töötajal töötada koormusega, mida ta tervises seisundis võimaldab. Meie hinnangul paindliku töötaja 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 töötaja kokkulepet rakendada nende isikute suhtes ainult kollektiivlepingute kaudu.

Palume eelnõu § 43³ lõikest 1 punkt 3 välja jätta.

1.2. Eelnõu § 43³ lg 2 järgi võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele töötada kuni kümme lisatundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

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: „*Paindliku töötaja 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.*“

1.3. Eelnõu § 43³ lg 2 järgi võib kokkulepitud töötunde ja lisatunde kokku leppida ajavahemikuna.

Seega eelnõu järgi oleks võimalik näiteks töölepingus kokkulepe, 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 kohustus töötada 30–40 tundi. Paindliku tööaja kokkuleppe korral on väga oluline, et töötaja saaks aru mitu tundi on tal kohustus töötada (osalise tööaja töötunnid) ja mitmest töötunnist on tal võimalik keelduda (lisatunnid).

Palume eelnõu § 43³ lõikest 2 välja jätta lause: *“Nimetatud töö- ja lisatunnid võib kokku leppida ajavahemikuna”* ja asendada lausega: *„Töölepingus tuleb selgelt eristada kokku lepitud osaline tööaeg ja lisatunnid.“*

1.4. Eelnõu § 43³ lg 6 järgi on töötajal õigus lisatundidest keelduda.

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.

Palume § 43³ lõike 6 esimene lause muuta ja sõnastada: *„Töötaja võib tööajakavas olevatest lisatundide tegemisest keelduda, teatades sellest tööandjale ette vähemalt 24 tundi.“*

1.5. Paindliku tööaja arvestus

Tööandjal on TLS § 28 lg 4 järgi tööaja arvestamise kohustus. Paindliku tööaja regulatsioon eeldab tööaja arvestuse pidamist. TLS § 46 võimaldab tööaja summeerimise perioodi teatud valdkondades kuni 12 kuuni. Tööajakavad muutuvad tööaja arvestamise perioodi jooksul seoses töötajate haigestumistega, asendamisega jms. Paindliku tööajaga hakkab töötaja töötama erinevaid töötunde ja ta peab saama ülevaate töötatud töötundide kohta. Tööaja arvestus on aluseks töötasu maksmisele, seega tööaja arvestuse esitamine kogu töötatud perioodi kohta võimaldab töötajal aru saada, kas töötasu on makstud õigesti. Seetõttu on oluline, et tööandja annaks töötajale tööajakava kogu töötatud perioodi kohta, mis on selge ja arusaadav ja võimaldab töötajal aru saada, kuidas ta tööaja summeerimise perioodi jooksul tegelikult töötas.

Muutuvtundide kokkulepe jaekaubanduses (TLS § 43¹ lg 6) nägi ette tööandja kohustuse esitada tööaja arvestus töötatud tundide kohta: *„Muutuvtunnid tuleb summeeritud tööaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja ületunnid.“*

Eelnõus on võrreldes muutuvtundide kokkuleppega tunduvalt vähendatud tööandja halduskoormust ja bürokraatiat (loobutud on töötaja kirjaliku initsiatiivi nõudest, valdkonnapõhisusest, töötajate protsendist, regulatsiooni tähtsajalisusest jm). Muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni analüüsis ei olnud vastuseisu tööandja kohustusele esitada töötajale tööaja arvestus. EAKL on korduvalt rõhutanud, nii suuliselt kui ka kirjalikult, selge tööaja arvestuse vajadust ja juhtinud tähelepanu sellise regulatsiooni vajalikkusele. Hoolimata sellest on töötajale selge arvestuse esitamise kohustus eelnõust välja jäänud.

Palume lisada eelnõu § 43³ lõikesse 7: *„Lisatunnid tuleb summeeritud tööaja arvestuse korral kanda tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus on kogu arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, lisatunnid ja ületunnid.“*

1.6. Töötaja õigus suuremale garanteeritud koormusele

Paindliku töötaja kokkulepe 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 tööajast rohkem, on kokkulepitud tööaeg liialt väike ja töötajal peab olema õigus nõuda garanteeritud töötaja suurendamist.

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 tööajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv.*“

2. Iganädalane puhkeaeg (TLS § 52 täiendamine).

Eelnõu § 52 lg 2² punkti 1 kohaselt ei pea iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeaeg kui see on kokku lepitud kollektiivlepinguga.

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.

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.

Juhul, kui tööaega ei summeerita, saab töötaja piisavalt puhkeajaga ja Euroopa Kohtu lahend töötaja olukorda ei muuda. Praktikas puudutab eelnõu regulatsioon ainult summeeritud tööajaga töötajatele puhkeaja andmist.

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 töötaja küsimuste otsustamisel kokku leppides näiteks muuhulgas ööajal töötamist, töötaja arvestamise perioodi kestust jms. Ametiühingud on ainsad tööandjast sõltumatud organiseerunud partnerid, kellel on pädevus seista töötajate õiguste eest. Kollektiivlepingu seaduse § 3 lõike 3 järgi sõlmib kollektiivlepinguid töötajate ühing ehk ametiühing.

Palume TLS § 52 täiendamise lõike 2² punkti 1 täiendada ja sõnastada „ametiühinguga sõlmitud kollektiivlepinguga.“

Eelnõu § 52 lg 2² punkti 2 kohaselt ei pea iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeaeg, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.

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 puhkeaega, siis kollektiivlepingud iganädalase ja igapäevase puhkeaja kohta ei sõlmita ning eelnõu punkt 1 kaotab sisulise mõtte.

Palume eelnõust § 52 lg 2² punkt 2 välja jätta.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
EAKLi esimees

Koostaja: Nelli Loomets
nelli.loomets@eakl.ee