

Pr Liis Tõnismaa

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

liis.tonismaa@mkm.ee

info@mkm.ee

Teie 08.03.2024

Meie 30.03.2024 nr 3003/2024

Põhipuhkuse nõude aegumisest. Igapäevase ja iganädalase puhkeaja reguleerimisest.

Täname võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse § 68 lõige 6 muutmise kohta, mis reguleerib põhipuhkuse aegumist.

Selgitate, et muudatused on tingitud Euroopa Kohtu otsustest C-120/21, C-518/20 ja C-727/20. Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsiooni (EVEA) hinnangul tuleb olla väga ettevaatlik Euroopa Kohtu otsustest tuleneva põhjusega seaduse muutmiseks, sest need juhtumid lähtuvad väga konkreetsetest faktilistest olukordadest. Selliseid olukordi on keeruline üldistada kõikidele juhtudele.

Muudatuse kohaselt ei aegu põhipuhkuse nõue pärast selle aegumise tähtaja lõppemist, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada. Sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel. Siin ei ole tegemist nõude aegumise peatumisega, vaid on sätestatud, et see nõue ei aegu. Kui töötajal jätkuvalt ei õnnestu seda puhkust kasutada, siis saamata jäänud puhkus hüvitatakse töölepingu lõppemisel. See võib töölepingu pooltele sobida, aga mitte töötaja tervisele. Järelikult ei ole see ilmselgelt eesmärgipärane ja parim seadusandlik valik. Puhkuse kasutamine on vajalik ju ennekõike töötaja tervise huvides.

Seetõttu tuleb eelnõu muuta ja sätestada lisatähtaeg, mille jooksul puhkus tuleb ära kasutada. Kui selle aja jooksul seda puhkust ära ei kasutata, siis see puhkusenõue ikkagi aegub. Tegemist võiks olla erandliku puhkusenõude aegumise tähtaja pikenemisega, mille tulemusel võiks nõude aegumine lükkuda edasi näiteks 6 kuu võrra. Selle aegumise tähtaja pikenemise perioodi sisse jääb aeg, millal tuleb koostada vastava kalendriaasta puhkuste ajakava ja nii saab ka selle puhkuse lisada puhkuste ajagraafikusse.

Eelnõus ei ole puhkuse aegumisega seoses välja pakutud head lahendust ka juhuks, kui töötaja on ajutiselt töövõimetu. Eelnõu kohaselt peatub siis puhkusenõude aegumine. Kuna haigestumine ja selle sagedus ei ole plaanipärane tegevus, muudab eelpoolnimetatud aegumise peatumine puhkuste aegumise arvestuse keerulisemaks ja samuti väheneb

selgus kasutamata puhkuste osas. Sarnaselt puhkuse kasutamise mittevõimaldamisega võiks ka siin kaaluda puhkusenõude aegumise pikendamist 6 kuu võrra, kui ajutise töövõimetuse tõttu ei olnud töötajal võimalik oma puhkust kasutada.

Seega võiks töölepingu seaduse muudetavasse sättesse lisada uue lause näites järgmises sõnastuses: „Põhipuhkuse nõue aegub kuue kuu jooksul arvates käesolevas lõikes nimetatud tähtaja lõppemisest, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada või kui puhkuse kasutamine ei olnud võimalik töötaja ajutise töövõimetuse tõttu“. Sellise sõnastuse juures jääb siiski probleemiks faktilise olukorra tuvastamine. Ühe aasta pikkune põhipuhkuse aegumistähtaeg on suhteliselt pikk ja üldjuhul peaks selle aja jooksul olema võimalik leida perioode puhkuse kasutamiseks.

Ühtlasi juhin tähelepanu et õiguskindluse tagamiseks on otstarbekas seadusi muuta võimalikult harva. Seega on sama eelnõuga mõistlik lahendada ka igapäevase ja iganädalase puhkeaja küsimus mille osas riik on otsustamise praegu edasi lükanud ja delegeerinud jälgimise rakendusasutusele (Tööinspeksioon). See teema tõusetus samuti Euroopa Kohtu poolt õiguse tõlgendamisel. (Euroopa Kohtu 2. märtsil 2023. a otsus C-477/21).

Meile kohalduvad EL miinimumnõuded, mille kohaselt tööandja peab tagama, et töötajate keskmine iganädalane tööaeg (sh ületunnitöö) ei ületa 48 tundi kuni 4 kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Lisaks sellele peab tööandja tagama oma töötajatele vähemalt 11-tunnise järjestikuse igapäevase puhkeaja ja vähemalt 24-tunnise katkestamatu iganädalase puhkeaja iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta, kuni kahe nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul.

Eesti õiguses on iganädalase katkematu puhkeaja miinimum 36 tundi. Seega mahume töötajale katkematu puhkeaja andmisel EL õiguse ja viidatud kohtulahendi piiridesse ka siis, kui täiendame töölepingu seadust regulatsiooniga, et igapäevase puhkeaja ja iganädalase puhkeaja kestus liitmisel peab olema vähemalt 36 tundi.

Arvestades probleeme, mida toob kaasa meie õigusesse viidatud Euroopa Kohtu lahendi ülevõtmine ja asjaolu, et tegelikult töötajate kaitsele suunatud kohtulahend toob kaasa hoopis töötajate õiguste kahjustamise (vähendatakse töötajate koormusi, väheneb töötaja reaalsissetulek ning töötaja hakkab seda kompenseerima mitme tööandja juures töötamisega mida kõnealune kohtulahend kuidagi ei piira).

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Ille Nakurt-Murumaa
EVEA president

Koostas: M. Sepp, marek@evea.ee