

Kooskõlastustabel

Eesti Tööandjate Keskliit	
<p>I Paindliku tööaja kokkulepe</p> <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 osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärgi, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivlääbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.</p> <p>Paindliku tööaja kokkulepete sihtgruppi on täiendatud töötajatega, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes ja kes on alla seitsmeaastaste laste vanemad.</p>
<p>2. Kokkulepitud lisatundide ning minimaalse töökoormuse piirang</p> <p>Teeme ettepaneku lisatunde mitte piirata ning võimaldada töötada kuni täistööajani.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni</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. Praeguse eelnõu kohaselt oleks nad sunnitud käima tööle kõikidel puhkepäevadel, et 10 tundi kokku tuleks.</p>	<p>kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p> <p>Samas leiame, et miinimumtundide nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoole 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>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 puhkeajaks 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 puhkeajaga vähemalt 24 tundi, millele eelneb igapäevane puhkeajaks 11 tundi, kokku seega vähemalt 35 järjestikust tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeajaks. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeajaks sisaldab igapäevast puhkeajaks.</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>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>	
<p>Eesti Ametiühingute Keskliit</p>	
<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</p>	<p>Vt täpsemat tagasiside ettepanekutele alljärgnevalt.</p>

<p>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 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><i>Palume eelnõu § 43³ lõikest 1 punkt 3 välja jätta.</i></p>	<p>Mittearvestatud. Arvestades huvigruppide ja partnerite tagasiside tervikuna ei pea põhjendatuks regulatsiooni sihtgruppe vähendada. Nii huvigruppide kui ministeeriumite tagasiside seab pigem kahtluse alla selle, miks regulatsiooni sihtgrupipõhiselt piirata. Suur osa partneritest teeb ettepaneku võimaldada paindliku tööaja kokkuleppeid kõigile töötajatele (st mitte konkreetsetele sihtgruppidele). Seejuures pidas näiteks Eesti Puuetega Inimeste Koda paindliku tööaja kokkulepete võimaldamist positiivseks ja tegi ettepaneku eelnõu sihtgruppe veelgi laiendada. Eelnevast tulenevalt jääme eelnõu varasema sõnastuse juurde, eesmärgiga suurendada vähenenud töövõimega töötajate võimalusi tööaega vastavalt oma tervislikule seisundile korraldada.</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 töötaja 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 töötaja korraldusest ühe või pooliku täiendava tööpäeva. Eelnõu koostajate hinnangul ei taga see töötajale ega tööandjale piisavat eelnõuga taotletavat töötaja 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 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).</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>Mittearvestatud. Eelnõu § 43³ lõikes 1 on sätestatud kohustus leppida paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisel kirjalikult kokku kokkulepitud töötundides ning lisatundides, mida võib esitada ka ajavahemikuna. Lõikes 5 sätestatakse, et töötajal on õigus lisatundide tegemisest keelduda. Seega, kui on tegemist paindliku tööaja kokkuleppega, on sõltumata esitusviisist selge, et teatud tunnid on kokkulepitud ning ülejäänud tunnid on lisatunnid. Seletuskirja on ka täiendatud selgitustega, et lisatunnid on vabatahtlikud ja töötajal ei ole kohustus neid vastu võtta.</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 säiliks risk, et töötaja teatab lisatundidest keeldumisest ühe ööpäeva ette ning</p>

	<p>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 valdkondades kuni 12 kuuni. Tööajakavad muutuvad töötaja arvestamise perioodi jooksul seoses töötajate haigestumistega, asendamistega jms. Paindliku töötajaga 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 tööandja annaks töötajale töötajakava 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 tööandja kohustuse esitada töötaja arvestus töötatud tundide kohta: „<i>Muutuvtunnid tuleb summeeritud töötaja arvestuse korral kanda töötajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava töötajakava, kus on kogu töötatud arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, muutuvtunnid ja ületunnid.</i>“</p> <p>Eelnõus on võrreldes muutuvtundide kokkuleppega tunduvalt vähendatud tööandja halduskoormust ja bürokraatiat (loobutud on töötaja kirjaliku initsiatiivi nõudest, valdkonnapõhisusest, töötajate protsendist, regulatsiooni tähtsusest jm). Muutuvtunni kokkulepete regulatsiooni analüüsis ei olnud vastuseisu tööandja 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 töötajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava töötajakava, kus on kogu arvestusperioodi kohta eristatud kokkulepitud ja töötatud töötunnid, lisatunnid ja ületunnid.</i>“</p>	<p>Mittearvestatud. Saime muutuvtundide kokkuleppe tulemusi analüüsid tagasisidet liigse halduskoormuse ja keeruliste tingimuste kohta. Et paindliku töötaja kokkulepe maksimaalselt rakendust leiaks, peaks see olema võimalikult hõlpsalt rakendatav, samal ajal maksimaalselt arvestades nii töötaja kui tööandja huvidega. Leiame, et töötajakava esitamise kohustus ei ole regulatsiooni toimimise ja töötajate kaitse seisukohast hädavajalik. Juhime tähelepanu, et ka täistööaja või summeeritud töötaja korral ei ole tööandjatel kohustust töötajakava väljapakutud kujul esitada.</p>

<p>1.6. Töötaja õigus suuremale garanteeritud koormusele</p> <p>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.</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 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.</i>“</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>
<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 muutmise.</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>Mittearvestatud. Oleme seisukohal, et paindliku töötaja kokkuleppeid peaks saama sõlmida nii juhul, kui seda võimaldab kollektiivleping on sõlmitud ametiühinguga kui ka juhul, kui see on sõlmitud töötajate usaldusisikuga. Eestis esindavad suurt osa töötajatest lisaks ametiühingutele usaldusisikud. Tulenevalt töötajate usaldusisiku seaduse § 9 p-st 4 on usaldusisikul õigus pidada tööandjaga läbirääkimisi kollektiivlepingu sõlmimiseks kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras, kui tööandja juures ei ole ametiühingut või ei tööta ametiühingusse kuuluvaid töötajaid. Seetõttu olukorras, mil töötajad on valinud omale esindaja, peame põhjendatuks, et valitud esindajal on õigus töötajate nimel tööandjaga paindliku töötaja kokkulepete läbirääkimisi pidada. Juhime tähelepanu, et isegi kui tööandjaga sõlmitakse kollektiivleping, mis võimaldab paindliku töötaja</p>

<p>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.</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 töötajate küsimuste otsustamisel kokku leppides näiteks muuhulgas ööajal töötamist, tööaja 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.</p> <p><i>Palume TLS § 52 täiendamise lõike 2² punkti 1 täiendada ja sõnastada „ametiühinguga sõlmitud kollektiivlepinguga.“</i></p>	<p>kokkuleppeid kasutada, siis on iga töötaja individuaalne otsus, kas ta soovib sellist kokkulepet tööandjaga sõlmida või mitte.</p>
<p><u>Eelnõu § 52 lg 2² punkti 2</u> kohaselt ei pea iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeajag, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeajag.</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>Arvestatud osaliselt. Kõnealune muudatus on eelnõust eemaldatud ning taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeajaga. Sealjuures sätestatakse sõnaselgelt, et iganädalane puhkeajag sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>
Eesti Kaubandus-Tööstuskoda	
1. Paindliku tööaja kokkulepe (eelnõu punkt 2)	Teadmiseks võetud.

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.

Tunnustame Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit, et olete pakkunud välja sõnastuse, mis annab tööandjale ja töötajale võimaluse korraldada tööaega senisest paindlikumalt. 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.

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.

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.

1.1. § 43³ lõige 1

Eelnõu punktis 2 on töölepingu seaduse § 43³ lg 1 sõnastatud järgmiselt:

„(1) Tööandja võib sõlmida kirjalikult paindliku tööaja kokkuleppe, mille kohaselt töötaja tööaeg jaguneb kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks, töötajaga:

- 1) kes omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust;*
- 2) kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile;*

Arvestatud osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus

3) kes on vähenenud töövõimega;

4) kellele on paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus ette nähtud kollektiivlepingus.“

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 heaolust ja tervislikust seisundist või lapsehoidja 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 tööaja kokkuleppe alusel. Seega jääb ebaselgeks, miks leitakse, et üksnes lõikes 1 nimetatud töötajad ootavad ja vajavad tööaja osas suuremat paindlikkust, kuid teised töötajad mitte. Kuna paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon sisaldab lisaks lõikele 1 täiendavaid eeldusi kokkuleppe sõlmimiseks, siis ei kahjusta lõike 1 paindlikumaks muutmine töötajate huviseid.

Kaubanduskoja ettepanekud:

- **Teeme ettepaneku muuta § 43³ lg 1 sõnastust selliselt, et tööandjal on lubatud sõlmida paindliku tööaja 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 tööaja 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 ministrium 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 tööaja kokkulepet.**

tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärgi, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku tööaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel. Samuti on sihtgrupi loetelusse lisatud alla seitsmeaastaste laste vanemad. Kuna ettepanek lisada hoolduskoormusega inimesed sihtgrupi loetelusse ei ole leidnud rohkem ära märkimist (ka mitte Eesti Puuetega Inimeste Koja poolt), siis jääb sellele sihtgrupile praegu võimalus sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid läbi kollektiivlepingute.

<p>1.2. § 43³ lõige 2</p> <p>Eelnõus on töölepingu seaduse § 43³ lg 2 sõnastatud järgmiselt: <i>„(2) Paindliku tööaja kokkuleppe alusel võib töötaja lisaks kokkulepitud töötundidele töötada kuni kümme lisatundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Nimetatud töö- ja lisatunnid võib kokku leppida ajavahemikuna.“</i></p> <p>Lõikes 2 sisalduv tingimus, et paindliku tööaja kokkuleppe raames võib teha kuni kümme lisatundi, ei taga töösuhte osapooltele piisavat paindlikkust. Jääb ebaselgeks, miks on lisatundide maht piiritletud kümne tunniga. Paindlikkuse suurendamiseks on mõistlik anda töötajale ja tööandjale suurem kokkuleppevabadus lisatundide osas. See on oluline just nendes sektorites, kus on ebaühtlane 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>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p>
<p>1.3. § 43³ lõige 3</p> <p>Töölepingu seaduse § 43³ lg 3 on eelnõus sõnastatud järgmiselt: <i>„(3) Paindliku tööaja kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kelle: 1) tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär ja 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 tööaja kokkuleppe sõlmimist. Eelkõige puudutavad sellised</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Seoses 2. ettepanekuga leiame, et miinimumtundide nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoolte 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. Seoses 1. ettepanekuga on eelnõu täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude</p>

<p>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 tööaja 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 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>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>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>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>

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.

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 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 riigisisese 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 rakendamisega 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 töötaja 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 puhkeajaga, vaid Euroopa Kohus andis juhiseid, kuidas tõlgendada puhkeajaga 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 teadolevalt 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 puhkeajaga kokku vähemalt 48 tundi. Eestist paindlikum regulatsioon on täna ka Luksemburgis, Poolas, Soomes ja Leedus.

Kaubanduskoja seisukohad ja ettepanekud:

- 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
 - 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

1.1. Puhkeaja pikendamine pole põhjendatud

Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Õigusselguse loomise huvides

<p>Seadusemuudatusega pikendatakse puhkeaga läbi selle, et asutakse TLS § 52 lõigetes 1 ja 2 sätestatud puhkeaga käsitlema „iganädalase puhkeajana“ direktiivi mõttes, millele lisandub igapäevane puhkeag (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 puhkeaga kui seni. See ei ole õige.</p> <p>Tööõiguse komisjoni hinnangul on vale Euroopa Kohtu otsusega põhjendada puhkeaja pikendamist, sest Euroopa Kohus ei hinnanud kõnealusel otsuses puhkeaja pikkuse piisavust ega kohustanud ühtegi liikmesriiki tagama pikemat puhkeaga. Euroopa Kohus tõlgendas üksnes liidu õigust ning liidu õiguses sätestatud õigusmõisteid „igapäevane puhkeag“ ja „iganädalane puhkeag“.</p> <p>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 <i>summa summarum</i> ei muutu.</p> <p>Euroopa Kohus tõlgendas kõnealusel 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“.</p> <p>Euroopa Kohus leidis, et direktiivi artikkel 5 näeb ette 24-tunnise iganädalase puhkeaja (millele lisandub igapäevane puhkeag), 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).</p>	<p>on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeag sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
--	---

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.

TLS §-s 52 järgi tuleb töötajatele tagada vähemalt 36 või 48 tundi „järjestikust puhkeajaga“ seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mitte „iganädalast puhkeajaga“. Mõiste „järjestikune puhkeajaga“ on direktiivi mõistete suhtes neutraalne ning võib seega hõlmata direktiivis ettenähtud nii igapäevase kui iganädalase puhkeaja.

Seega saab töölepingu seadust tõlgendada nii, et iganädalase puhkeaja kestuseks on 25 tundi ja 37 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga 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 puhkeajaga.

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.

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 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. Kui Eesti seadusandja leiab, et puhkeajaga peaks olema oluliselt pikem (36 tunni asemel 47 tundi), siis peaks selline muudatus põhinema põhjalikul analüüsil, mida täna ei eksisteeri.

Ülaltoodule tuginedes on tööõiguse komisjoni ettepanek jätta seni kehtinud puhkeaja regulatsioon muutmata ning üksnes selguse huvides täpsustada TLS § 52 sõnastust

<p>selliselt, et iganädalase puhkeaja pikkus on 37 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga ning summeeritud tööaja arvestuse puhul 25 tundi, millele lisandub 11 tundi igapäevast puhkeajaga.</p>	
<p>1.2. TLS § 52 lg 2² erandisäte pole direktiiviga kooskõlas</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 erandisäte – 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 puhkeajagu 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 puhkeajagu. 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 puhkeajagu. 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>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeajagu. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeajagu. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeajagu sisaldab igapäevast puhkeajagu.</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 töötaja 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>Arvestatud ja selgitatud. Paindliku töötaja kokkuleppe tühisust puudutavat sätet on täpsustatud, eesmärgiga välistada tühisus olukordades, mil töötaja jätab tahtlikult teavitamata selliste asjaolude muutusest, mis mõjutaksid kokkuleppe kehtivust (nt õpingute lõpetamine). Seletuskirja on kokkuleppe tühisust puudutavate selgitustega täiendatud.</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>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 töötaja 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</i></p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on ebakindel. Sätte eesmärk on suurt töötaja 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><i>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 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 paljuski 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</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku töötaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku töötaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku töötaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärki, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma töötaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli</p>

<p>ka arvestatav administratiivne koormus ning nõuded, mida väikestes ettevõtetes on keeruline jälgida. Seega on kollektiivlepingute võimalus pigem näiline kui tegelik lahendus probleemile.</p>	<p>töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel. Samuti on sihtgrupi loetelusse lisatud töötajad, kes on alla seitsmeaastaste laste vanemad.</p>
<p>Minimaalse töökoormuse piirang 10h nädalas (0,25 töökoormus): Meie liikmeskonnas teevad tööpäevade 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 mõlemal puhkepäeval. Reaalses elus eelistavad nad käia kas üle nädala või ainult ühel päeval, jättes teise puhkamiseks. Aeg-ajalt tulla 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>Mittearvestatud. Leiame, et minimaalse töökoormuse nõue veerand koormuse ulatuses arvestab mõlema tööturu osapoole 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>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 vähenenud 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 töösuhete 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</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud lõige, mille kohaselt saab lisatundides kokku leppida kuni kümne tunni ulatuses, võimaldades lisatunde kuni täistööajani.</p>

<p>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>Töötasu alammäära piiramine 1,2-kordse miinimumpalgaga: Leiaime, 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 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 osutada 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>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>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 pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaega. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.</p>

Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda

Eelnõuga täiendatakse töölepingu seaduse §-i 52 lõikega 2², millega lubatakse teha erand tööaja 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.**

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 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 mandriine 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

Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.

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 juulikuu 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.

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 töötaja 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 korruga 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 puhkeae läbi saab ning tal on võimalik naasta tööülesandeid täitma.

<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>	
<p>Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit</p>	
<p>Puhkeaja regulatsiooni muutmine on eelnõus vastuoluline ja suurendab ebaselgust 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 puhkeaega, tühine. Ka TLS § 52 lg 1 ütleb, et teistsugune kokkulepe on tühine, kui just nimelt seaduses ei ole sätestatud teisiti.</p> <p>Samas soovitakse eelnõuga lisada TLS-i sätte (TLS § 52 lg 2²), et justkui on võimalik anda seaduses sätestatust vähem puhkeaega (igapäevast ja iganädalast), kui see nähakse ette kollektiivlepingus või kui summeeritud ajaga töötajatele on kaks korda kalendrikuus tagatud nõutud iganädalane ja igapäevane puhkeaeg.</p> <p>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 puhkeaega kaks korda kuus, siis kaotab TLS § 51 lg 1 ja § 52 lg 1 kohustuslikus korras antava puhkeaja regulatsioon oma mõtte.</p> <p>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.</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 iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikust puhkeaega. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.</p>

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 töötaja 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 puhkeajag. Arvestades Euroopa Liidu õigusest tulenevad miinimumnõudeid igapäevasele ja -nädalasele puhkeajale, tähendab see minimaalselt 35-tunnist katkematut puhkeajaga kord seitsme päeva jooksul. EK otsuse mõte ei ole olnud anda töötajatele juurde täiendavat puhkeajaga ehk suurendada direktiiviga nõutud miinimumnõudeid, vaid tõlgendada ja selgitada vastavaid mõisteid.

35-tunnist katkematu kestusega puhkeajaga 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.

24-tunnine iganädalane puhkeajag 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.

Iganädalase puhkeaja lühendamisel 36 tunnilt 24 tunnile on tagatud minimaalne puhkeajag, ei teki koheselt massilist kõrgelt haritud tööjõu puudujääki ning tööajagraafikute koostamine on lihtsam ja arusaadavam.

Aktsiaselts Tallinna Linnatransport

1. Eelnõu § 43³ lg 6 kohaselt tuleks töötajalt eelnevalt iga kord võtta töötaja kinnitus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Seletuskiri ütleb selle kohta, et „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.“

Eelnõu tekst võiks olla, võttes arvesse seletuskirjas toodud, 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 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.

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.

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.

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 teatud sihtgruppidele oma eesmärgi (nt ei võimaldaks õpilastel ja tudengitel võtta arvesse õppetöö mahtu, vähenenud töövõimega inimestel arvestada oma tervisliku seisundiga jne).

Arvestatud osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärgi, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult

	<p>läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.</p> <p>Paindliku tööaja kokkulepete sihtgrupp on täiendatud töötajatega, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes ja kes on alla seitsmeaastaste laste vanemad.</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 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>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 47h järjestikust puhkeaega. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.</p>
<p>4. Ka võimalust kehtestada 24 tunnise minimaalset puhkeaega 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 puhkeaega pikendamise- iganädalase puhkeaja reguleerimisel tuleb lähtuda direktiivi 2003/88 nõuetest, mis lubab kohaldada 24 minimaalset iganädalast puhkeaega.</p> <p>Enne nimetatud kohtuotsuse tegemist kehtiva töölepingu seaduse puhkeaja regulatsiooni rakendamisel ei leitud, et Eestis on töötajatel kohustus ja vajadus pikemalt puhata. Puhkeaja</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 47h järjestikust puhkeaega. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega.</p>

<p>pikendamise vajadus ei saa tuleneda pelgalt kohtuasjas C-477/211 tehtud otsusest. Töötajate tervise kaitsmisel tuleb lähtuda vajaduspõhisest ja paindlikumast lahendusest.</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 kokkulepe töötajaga, kellega on sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe, on tühine. (§ 43³ lg 9)</p> <p>Paindliku tööaja kokkuleppe kehtivuse ajal konkurentsikeelu kohaldamise keeld ei ole arusaadav ega põhjendatud. Selline kokkulepe ei erine oma sisult tavapärasest osalise töötajaga sõlmitud töölepingust, kus konkurentsikeelu kohaldamise keeld puudub. Konkurentsikeelu kohaldamine on kehtivas töölepingu seaduse regulatsioonis poolte vahel vabalt sõlmitav kokkulepe. Olemasolev regulatsioon ei keela konkurentsipiirangu kokkulepet sõlmida mistahes töökoormuse puhul. Olenemata töökoormusest võib tööandjal olla huvi sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepe, mis kohaldub töölepingu kehtivuse ajal. Kõnealune eelnõu ei selgita konkurentsipiirangu regulatsiooni erisust osalise töötaja ja paindliku töötaja kokkuleppe puhul.</p>	<p>Mittearvestatud. Konkurentsipiirangu kokkulepe võib töötajad muuta liialt haavatavaks olukorras, kus nende sissetulek on ebakindel. Sätte eesmärk on suurt töötaja 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 töötaja kaudu osakoormusega töötajate kaasamise raskendamine</p> <p>Soovime juhtida tähelepanu, et seaduse eelnõuga kavandatakse piirata pooltevahelise kokkuleppena võimalust paindlikuks töötaja 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 töötaja 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 töötaja kokkuleppimiseks. Eelnõu põhieesmärk on võimaldada suuremat töötaja paindlikkust nii töötajale kui tööandjale.</p>

3. Puhkeaja pikendamine

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 töötaja 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.

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 rakendada. Toodust tulenevalt jääb arusaamatuks kollektiivlepingute sisse toomine kui tehisliku võimaluse loomine, mida praktikas ei rakendata.

Teadmiseks võetud ja arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeae. Sellest lähtuvalt taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeae sisaldab igapäevast puhkeajaga.

Kuldne Liiga

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.

Arvestatud osaliselt. Eelnõu on täiendatud uue lõikega, mille kohaselt võib 1,2-kordse töötasu nõude jätta teatud juhtudel kohaldamata (st kui tegemist on

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.

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.

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 töötaja 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 saama miinimumist kõrgemat töötasu, siis kelle jaoks on riik kehtestanud miinimumpalga?

Reeglina ettevõtted maksavad miinimumtasu töötajatele, kes soovivad panustada vähesel määral ning kellel puuduvad oskused, kes ei soovi teha tööd erinevates tölõikudes, kuid soovivad seda teha paindlikult. Riigi palgastruktuuri kontekstis nügitakse selle eelnõuga kirjeldatud grupi töötasu miinimumist üles, samas täiskohaga samade näitajatega töötajad jäävad miinimumi peale, mis loob ebaõiglust ja võib mõjuda sihtgrupile negatiivselt.

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.

alaealisega või kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi.

Eesti Etendusasutuste Liit

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.

Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt igapäevasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg. Sellest lähtuvalt taastub

<p>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 koondamiste ohu ja kaob töötajatele oluline pikendatud põhipuhkus. EETEAL-i hinnangul tagab eelnõus pakutud seadusemuudatus etendusasutuste toimimiseks vajalikud tingimused. Toetame eelnõus väljapakutud muudatusi.</p>	<p>pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeajaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeajag sisaldab igapäevast puhkeajaga.</p>
<p>Eesti Puuetega Inimeste Koda</p>	
<p>Täname Eesti Puuetega Inimeste Koda (EPIKoda) kaasamast. Töölepingu seadusega seotud teemad on meie sihtgruppide jaoks väga olulised. On tervitavat, et paindliku töötajate kokkuleppe 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 meie poolsed tähelepanekud:</p> <p>§ 43³. Paindliku töötajate kokkuleppe</p> <p>Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM) on välja toonud, et plaanitavate seaduse muudatuste abil luuakse tööandjale ja töötajale võimalus sõlmida paindliku töötajate kokkuleppeid ehk tööandjale võimaldatakse leppida kokku lisatundide tegemises töötajaga:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kes omandab põhi-, kesk- või kõrgharidust; 2) kes on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegsele vanaduspensionile; 3) kes on vähenenud töövõimega või 4) kellele on paindliku töötajate kokkuleppe sõlmimise võimalus ette nähtud kollektiivlepingus. <p>Küsimus 1: Selgusetuks jääb, kas paindliku töötajate kokkuleppe sõlmimine juhul, kui töötajal puudub põhiharidus, on võimalik või mitte?</p> <p>Küsimus 2: Kas eestkostel oleva töötajate puhul sõlmib töölepingu eestkostja?</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Ettepanekust ei selgu, mis põhjustel leitakse, et paindliku töötajate kokkuleppe sihtgruppi tuleks täiendada põhihariduseta ja/või eestkostel olevate töötajatega. Arvestades partnerite tagasiside tervikuna, sh Ametiühingute Keskliidu ettepanekut vähenenud töövõimega töötajate sihtgrupist eemaldada, on sihtgruppi laiendamine väljapakutud viisil küsitav.</p> <p>Esimese küsimuse osas selgitame, et töötajaga, kel puudub põhiharidus ja ta ei omanda parasjagu haridust (st ei ole õpilane ega tudeng), saab paindliku töötajate kokkuleppe sõlmida siis, kui see võimalus on ette nähtud kollektiivlepingus. Teise küsimuse osas selgitame, et eestkostel olevate töötajate puhul oleneb eestkostja õigus lepinguid sõlmida sellest, millises ulatuses ja osas on kohus eestkoste seadnud.</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>	
--	--

Eesti Arstide Liit

Arstide liit ei ole nõus TLS muudatusega, millega muudetakse summeeritud tööajaga töötajate puhkeaja nõudeid töötajatele ebasoodsamaks.

Toetame § 52 täiendamist lõikega 2¹: „Iganädalasele puhkeajale eelneb käesoleva seaduse § 51 lõikes 1 sätestatud igapäevane puhkeag.“ See sätestab selgelt nõude, et töötajale tuleb vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeag.

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 puhkeag. Teeme ettepaneku see säte eelnõust välja jätta.

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 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 puhkeag on juba praegu lühem, mis meie hinnangul ei ole põhjendatud ja tähendab sisuliselt ebavõrdset kohtlemist. Kavandatav puhkeaga vähendav muudatus suurendab ebavõrdsust veelgi.

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 puhkeag on hädavajalik ja selle lühendamise lubamatu, kuna võib hakata

Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeag. Taastub pikaajaline puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeag sisaldab igapäevast puhkeaga. Arstide puhkeaga võiks pikendada läbi vastavate kollektiivlepingute sõlmimise.

kannatama ka tervishoiuteenuste kvaliteet. Töötingimuste halvendamine võib suurendada töötajate lahkumist Eesti tervishoiusüsteemist.	
Justiitsministeerium	
<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 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, vanaduspensioniealisus, vähenenud töövõime, kollektiivleping) vastavad töötajad ning miks ei ole hõlmatud teised, nt pereliikmete hooldajad ja väikelaste kasvatajad.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu muudetud ja seletuskirja täiendatud.</p> <p>Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärki, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.</p> <p>Paindliku tööaja kokkulepete sihtgruppi on täiendatud töötajatega, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes ja kes on alla seitsmeaastaste laste vanemad.</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</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</p>

<p>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>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> <ol style="list-style-type: none"> 1) kollektiivlepinguga või 2) kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.“. <p>TLS § 23 lg 1 kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud konkurentsipiirangu kokkuleppe korral.</p> <p>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.</p> 	<p>Arvestatud. TLS §52 (2²) sätestatud erand on eelnõust eemaldatud ja asendatud põhimõttega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>

<p>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.</p> <p>Jääb ebaselgeks, miks tavatöötajal ja summeeritud tööajal töötavatele isikutele rakendatakse erinevat regulatsiooni. Palume seletuskirjas erineva regulatsiooni rakendamist põhjendada.</p> <p>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.</p> <p>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>	
<p>Vastavalt Vabariigi Valitsuse relemendi § 6 lõikele 5 palume eelnõu esitada Justiitsministeeriumile 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 esitatakse enne eelnõu Vabariigi Valitsusele esitamist Justiitsministeeriumile täiendavaks kooskõlastamiseks.</p>
<p><i>Lisaks eeltoodud kooskõlastuskirja märkustele saatis Justiitsministeerium ettepanekud seaduse eelnõu ja seletuskirja kohta Word kommentaaride formaadis.¹</i></p>	<p>Arvestatud. Eelnõu materjale täiendatud vastavalt Justiitsministeeriumi ettepanekutele.</p>
Siseministeerium	
<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>Arvestatud. Oleme valmis Siseministeeriumiga läbi rääkima TLS ja PäästeTS eelnõude ajakavasid. Samas juhime tähelepanu, et TLS eelnõu peab veel läbima EIS II kooskõlastusringi.</p>

¹ Kättesaadav Eelnõude Infosüsteemist: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/bafddc1c-3053-4754-96cf-588bb55e4d66>.

<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 päästeametnike ja -töötajate vahel. Seetõttu teeme ettepaneku siduda nimetatud seaduste muudatuste jõustumine.</p>	
<p>2. Tööandjal võiks olla õigus sõlmida paindliku töötaja kokkulepe ka vanemapuhkuselt naasva lapsevanemaga. Tihti on soov naasta esialgu osakoormusega ja lapsehoid/lapse haigestumine teevad töötaja hektiliseks. Seega tooks paindliku töötaja kokkulepe kasu mõlemale poolele – nii tööandjale, kui töötajale.</p>	<p>Arvestatud. Sihtgrupi loetelusse on lisatud alla seitsmeaastaste laste vanemad.</p>
<p>3. Eelnõu punkti 2 kohaselt täiendatakse TLS-i §-ga 43³, mille lõike 1 punkti 1 kohaselt võib tööandja sõlmida kirjalikult paindliku töötaja 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 töötaja kokkuleppe sõlmida õpilasega, kes omandab põhiharidust, keskkharidust (st üldkeskharidus ja kutsekeskharidus) või üliõpilasega, kes omandab kõrgharidust. Tingimus, et õpilaste ja tudengitega saab töötajavahemiku 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>Arvestatud. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel.</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>Arvestatud. Seletuskirja parandatud.</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>Regionaal- ja Põllumajandusministeerium</p>	
<p>Regionaal- ja Põllumajandusministeerium kooskõlastab 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, toidutootmise 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 47h järjestikkust puhkeaga. Õiguselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.</p>
<p>Haridus- ja Teadusministeerium</p>	
<p>Esitasite kooskõlastamiseks 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 mõnedele 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 osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärki, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma</p>

	<p>töötaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivlääbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.</p> <p>Sihtgrupi loetelu on täiendatud. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel. Samuti on sihtgrupi loetelusse lisatud alla seitsmeaastaste laste vanemad.</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>Selgitus: Eelnõuga laiendatakse paindliku töötaja kokkulepet lisaks vanaduspensionäridele ka ennetähtaegsele vanaduspensionile jäänud isikutele. Ennetähtaegset vanaduspension, 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 vanaduspension saaja jõuab vanaduspensioniiikka, siis makstakse talle ka töötamise korral ennetähtaegset vanaduspension edasi. Sellisel juhul rakenduks talle ka TLSi muutmise eelnõus kavandatav muudatus. Soovitame lisaks ennetähtaegsele vanaduspensionile lisada TLS-i ka riikliku pensionikindlustuse seaduse §-s 91 sätestatud paindlik vanaduspension. Paindlik vanaduspension on samuti vanaduspension 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 vanaduspensioniiiga. Erinevalt ennetähtaegsest vanaduspensionist makstakse paindlikku vanaduspension ka töötamise korral ning sellega julgustatakse pensionäre senisest enam jääma tööturule. Paindliku vanaduspension</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu muudetud. Sihtgruppi on hõlmatud paindliku vanaduspension saajad. Sihtgrupist on eemaldatud ennetähtaegse vanaduspension saajad, kuivõrd seda pensioni liiki ei maksta töötamise ajal ja seetõttu puuduks regulatsioonil kasutegur ennetähtaegse vanaduspension saajatele. Seletuskirja täiendatud Sotsiaalministeeriumi selgitustega.</p>

maksmist võib ka peatada, kuid pensionäri staatus säilib. Seega oleks tegemist kohasema vanaduspensioni liigiga TLSi muudatuse mõttes.	
Kultuuriministeerium	
<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. Tööelistel 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. Seletuskirja täiendatud. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärgi, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Muudatuse laiem eesmärk on edendada kollektiivläbirääkimisi ning motiveerida osapooli töösuhte tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid. Sihtgrupi loetelu on täiendatud. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku tööaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel. Samuti on sihtgrupi loetelusse lisatud alla seitsmeaastaste laste vanemad.</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</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 47h järjestikkust</p>

<p>tingimustel eeltoodud kohtuotsuse tõlgendusest kõrvale kalduda ning ka lühemat iganädalast puhkeaeaga 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 üldreeglit 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 puhkeaeaga tagatud.</p>	<p>puhkeaeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeag sisaldab igapäevast puhkeaeaga.</p>
<p>3. Eelnõuga lisanduva § 52 lõike 2² punkti 2 järgi võib lõikes 2¹ toodud üldreeglit erandi teha, kui töötajale on kaks korda kalendrikuus tagatud järjestikku igapäevane ja iganädalane puhkeaeag. Ka selle sätte osas on seadusest puudu täpsustus, et erandi kohaldamisel peab siiski olema töötajale tagatud vähemalt 24-tunni pikkune katkestamatu puhkeaeag nädalas ja sellest ebasoodsamat korraldust kohaldada ei tohi.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeag. Sellest lähtuvalt taastub pikaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeag sisaldab igapäevast puhkeaeaga.</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 vaikumisi töötajale tagatud iganädalane puhkeaeag. 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 puhkeaeag. Samas on see sätte kehtestatud üldreeglit 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 seejuures muuta sõnastust nii, et seadusega oleks töötajale tagatud direktiivis toodud minimaalne iganädalane puhkeaeag (vt eelmine punkt). Pikema puhkeaja võimaldamine ehk töötaja jaoks soodsamate tingimuste seadmine on igal juhul võimalik ka ilma vastava säteta. Üldreeglile töötaja jaoks ebasoodsa erandi loomine ilma täiendavate tingimuste sätestamiseta muudab üldreegli oma olemuselt sisutihjaks. Analoogselt ei oleks otstarbekas kehtestada TLS-is näiteks</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeag. Sellest lähtuvalt taastub pikaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 52 täiendatud lõikega, mille kohaselt iganädalane puhkeaeag sisaldab igapäevast puhkeaeaga.</p>

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.

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.

Tööinspeksioon

I Paindlik tööaja kokkulepe

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.

Arvestatud osaliselt. Eelnõu koostajad ei pea mõistlikuks paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimalust (otse ilma kollektiivlepingu olemasoluta) anda kõigile töötajatele. Tingimus, et teatud sihtgruppidega saab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmida vahetult, tuleneb nende töötajate ootuste ja vajaduste eripärast (nt periooditi varieeruv võimalus tööd teha). Kõigi teiste töötajatega on võimalik paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmida kollektiivlepingute kaudu. See täidab eesmärki, et töötajate esindaja ja tööandja räägivad paindlikuma tööaja võimaldamisega seonduva omavahel põhjalikult läbi. Visiooni laiem eesmärk on edendada kollektiivlääbirääkimisi ning motiveerida osapooli

	<p>töösuhete tingimusi kollektiivselt kokku leppima ja sõlmima kollektiivlepinguid.</p> <p>Sihtgrupi loetelu on täiendatud. Sihtgrupi loetelusse on lisatud töötajad, kes omandavad kutseharidust tasemeõppes. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel. Samuti on sihtgrupi loetelusse lisatud alla seitsmeaastaste laste vanemad.</p>
<p>Samas võib meie hinnangul töö- ja lisatundide kokku leppimine vahemikuna olla töösuhete pooli eksitav. Selleks, et töösuhete 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 töötajas 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“.</i> Kuna muudatusega sätestatakse keeld leppida tööaega kokku vahemikuna ja seletuskirja lk 4 4. lõigu kohaselt võib vahemikuna kokku leppida vaid lisatundide osas.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Õigusselguse huvides on eelnõust eemaldatud viidatud TLS § 43³ lg 2 teine lause. See võis osaliselt mõjuda kordavalt TLS § 43 lg 1 täiendusele, mille kohaselt ei või tööaega kokku leppida ajavahemikuna, välja arvatud TLS §-s 43³ sätestatud juhul. Lisaks on eelnõule lisatud lõige, mille kohaselt peavad paindliku töötaja lepingus olema fikseeritud nii kokkulepitud kui ka lisatunnid.</p>
<p>Eelnõu § 43³ 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, keskharidust (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“?</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu muudetud. Eelnõu eesmärk ei ole olnud välistada paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine töötajatega, kes ei omanda kutsekeskharidust, kuid viibivad kutseõppel.</p>
<p>Eelnõu § 43³ 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?</p>	<p>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</p>

	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 tööandjale paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimiseks andmed õppimise alustamise ja lõpetamise, vähenenud töövõime või ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise kohta“.	Arvestatud. Seletuskirja muudetud.
Seletuskirja lk 6 4. lõik: „Samas on tööandjal võimalik vajaduse korral lisatunde kõrgemalt tasustada (nt kahekordse töötasuga, nagu tasustatakse ületunde).“ Seletuskirjas on ebatäpsus: riigipühäl töötamist tasustatakse 2-kordselt, ületunnitööd 1,5-kordselt.	Arvestatud. Seletuskirja muudetud.
Seletuskirja lk 7 3. lõik: „Pärast õpingute lõppemist võib töötaja töötada paindliku töötaja kokkuleppe alusel kuni õpingute kuu lõpuni, kui puudub mõni muu alus paindliku töötaja kokkuleppe sõlmimiseks.“ Sama täpsustuse võiks lisada ka juhuks, kui isiku töövõime taastub.	Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.
Eelnõu § 43 ³ lg 7 sätestab: „Summeeritud töötaja arvestuse korral võib töötaja lisatunde summeerida. Töötajaga kokkulepitud töötundide ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi.“ Seletuskirja kohaselt erinevaid summeerimisperioode võib tööandja kasutada vaid olukordades, mis on töötaja jaoks soodsamad. Mõistame, et sätte eesmärk on võimaldada pooltel valida, kas töötaja summeerimisel summeeritakse ka lisatunde, aga sellisel juhul võiks seletuskirjas rõhutada, et lisatundide summeerimises tuleb eraldi kokku leppida, et ei piisa sellest, et on summeeritud töötajas 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: „Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–4 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud paindliku töötaja kokkulepe on tühine.“; 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 töötaja erisuse osas, sest muidu tekib vastuolu lõike 7 ja lõike 10 vahel.	Arvestatud osaliselt. Seletuskirja täpsustatud. Samuti on eelnõus muudetud sätet paindliku töötaja kokkuleppe tühisuse kohta.
II Iganädalane puhkeae	Mittearvestatud. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeae. Sellest lähtuvalt taastub

<p>Eelnõu § 52 lg 2² p 2 pakutud sõnastus raskendab järelevalve tegemist, kuna ei selgu, milline see puhkeaeg täpsemalt olema peab. Kui vaadelda iganädalast puhkeaega kalendrikuu põhiselt, siis tuleb arvestada, et seitsmepäevane ajavahemik ei pruugi alata kalendrikuu esimesest 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 eelnenud 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 alati 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>pikaaegne puhkeaja praktika, mille kohaselt töötajale tuleb iganädalasel tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaga. Õigusselguse loomise huvides on TLS § 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</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on eemaldatud sätted, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg.</p>

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). Tema igapäevane puhkeaeg on 22 tundi ja iganädalane puhkeaeg 48 tundi. Kuna talle on vaja tagada 22+48 tundi puhkeajaga, siis saaks ta järgmist tsükli 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).

Alaealiste töö- ja puhkeaeg vajab terviklikku ülevaatomist 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).