



## TÖÖINSPEKTSIOON

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium  
[johann.maevere@mkm.ee](mailto:johann.maevere@mkm.ee)  
[info@mkm.ee](mailto:info@mkm.ee)

Teie: 20.11.2024 nr 2-2/1504-14

Meie: 03.12.2024 nr 1.1-7/2277-1

### Arvamus töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu

Edastate Tööinspektsioonile kooskõlastamiseks töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu koos seletuskirjaga. Oleme edastatud eelnõu ja seletuskirja läbi töötanud ja tooksimel välja järgmised tähelepanekud.

Esmalt juhime tähelepanu seletuskirjas ja kooskõlastustabelis olevatele ebatäpsustele:

1. töötajale tuleb igapäevaselt tagada 36h või 47h järjestikkust puhkeaega (lühivalt seletuskirjas ja kooskõlastustabelis).

Korrektne on siiski 48 tundi järjestikkust puhkeaega (TLS § 52 lg 1).

2. Konkurentsipiirangu keeld on oluline töötajale elamisväärse sissetuleku tagamiseks. Kuna paindliku tööaja kokkuleppe raames peab tööandja tagama töötajale minimaalselt vaid 10h nädalas (töökoormus 25%), siis on tähtis, et töötajale jääks võimalus otsida lisanduval sissetulekuallikaid. Näiteks, kui supermarketi kassapidajale antakse vaid 10 töötundi nädalas ning samaaegselt keelatakse töötada konkurentide juures, kelleks on antud juhul ülejäänud toidukauplused, siis muudetakse tema jaoks elamisväärse sissetuleku teenimine sisuliselt võimatuks. Konkurentsipiirangu keelu eesmärk on vältida ebapiisavast sissetulekust tingitud toimetulekuprobleeme ja survet sotsiaalkindlustussüsteemile. Kui konkurentsipiirang on tööandjale oluline, võivad tööandja ja töötaja sõlmida näiteks osalise tööajaga töölepingu. (SK lk 12)

Selguse huvides oleks parem kasutada teist näidet kui supermarketi kassapidaja, sest see ei ole eluliselt usutav, et nende puhul on õigustatud konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine. Tööinspektsioon ei ole praktikas täheldanud, et supermarketi kassapidajad saaksid tutvuda tootmis- ja ärisaladusega ja sellega tööandjat kahjustada. Konkurentsipiirangu kokkulepe, mis ei vasta seaduses toodud tingimustele, on tühine.

#### *I Paindliku tööaja kokkulepe*

Toetame eelnõus toodud sõnastuses paindliku tööaja kokkuleppe muudatusi. Lisatundide summeerimise probleem on nüüd samuti lahendatud, kuid siiski tekkis järgmine küsimus. Nimelt, kas on võimalik olukord, kus tööandja ei taga töötajale kokkulepitud mahus töötunde, ehk töötaja töötab ühel kuul alla kokkulepitud normi (nt mitu töövahetust jäi ära), aga lisatunnid olid tehtud (nt kuu alguses), siis kas seda "miinust" saab tasaarvestada lisatundidega ja hüvitama ei pea? Kuigi seletuskirja lk 10 tabeli all oleval lõigus on selgitatud TLS § 35 kohaldumist, siis palume täiendada seletuskirja eeltoodud näitega ja selgitusega, et olukorras, kus töötajale ei ole tööandja poolt tagatud kokkulepitud töötunde, aga töötaja on teinud lisatunde, tuleb alatunnid töötajale kompenseerida ja neid ei saa n-õ tasaarvestada tehtud muutuvtundidega.

#### *II Iganädalane puhkeaeg*

Eelnõu seletuskirja kohaselt „§ 1 punktiga 3 sätestatakse, et igapäevane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaega. Muudatuse eesmärk on tagada regulatsiooni õigusselgus ja kinnistada puhkeaja andmise praktika, mis on seni Eestis pikka aega kasutusel olnud. Muudatuse eesmärk ei ole töötajale antavat puhkeaega lühendada ega pikendada, vaid tagada õigusselgus.“

Samas on järgmises lõigus rõhutatud „muudatus on ajendatud Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023. a otsusest C-477/21. Nimetatud otsuses sedastab Euroopa Kohus, et igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid **see peab eelnema iganädalasele puhkeajale**“.

Tööinspeksioon teatab, et ei poolda eelnõus toodud kujul TLS § 52 (samuti analoogset ATS § 41 lg 6) muudatust, millega nähakse ette, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga. Tööinspeksiooni peamine murekoht on, kuidas tagada töötajate tervise kaitse. Ületöötamine ja liiga lühike puhkeaeg võib viia tööst põhjustatud haigestumiseni või kutsehaiguseni, mis tähendab kulusid nii riigile kui ka tööandjale.

2024. aastal on Tööinspeksioon töö- ja puhkeaja järelevalves lähtunud uuest Euroopa Kohtu lahendis C-477/2 toodud tõlgendusest, mille tõttu on pikemat puhkeaga juba vähemalt aasta aega tööandjad pidanud rakendama.

Eelnõu seletuskirjas on vaid lakooniliselt väidetud, et *mitmel ettevõtjal tekkinud raskusi töö- ja puhkeaja korraldamisega uue tõlgenduse kohaselt*, kuid ühtegi konkreetset näidet lisatud ei ole. Tööinspeksioon kohtus 2023. aasta lõpust kuni 2024. a suve alguseni erinevate tööturu osapoolte ja tööandjatega ning küsis arvamusi ja tagasisidet ka kirjalikus vormis. Kuigi tööandjate esindajad mõnsid, et muudatuste tegemine on aeganõudev olnud, siis suuremaid probleeme see neile tekitanud ei ole ning hoolimata korduvatele järelepärimistele ei tulnud Tööinspeksioonile edastatud tagasisidest välja, et muudatuste tegemine oleks osutunud ilmvõimatuks või ülemäära kulukaks. Vastupidi paljud suuremad ja väiksema suurusega ettevõtted korraldasid ümber oma tööajaarvestuse süsteemid, muutsid ettevõtte tegevus- ja lahtiolekuaegu, kuid pigem toodi välja, et muudatused ei ole põhjustanud suuri raskuseid ja/või kulusid (sh tööjõukulud ei suurenenud, sest tööandjate esitatud näidisolukordades töötundide arv töötaja kohta ei suurenenud).

Tööinspeksioon kohtus 19.04.2024 Tööandjate Keskliidu, Hotellide Liidu, suurema turvaettevõtte esindajate ja suuremate kaubanduskettide personalijuhtidega. Arutasime, milline võiks olla potentsiaalne seadusemuudatus, mis võiks rahuldada kõiki osapooli. Arutelu lõpuks jõudsime konsensuseni. Nimelt, tööandjad olid nõus järgmise muudatusega:

- Puhkeaeg iganädalaselt 24+11, kuid vähemalt 1 (võimalik, et 2) korda kuus oleks tagatud pikem puhkeaeg 36+11 või
- Puhkeaeg iganädalaselt 36+11, kuid erandina oleks lubatud 3 (võimalik, et 2) korda kuus lühem puhkeaeg 24+11

Sisuliselt oli see täpselt keskte eelnevalt kehtinud korra ja uue tõlgenduse vahel. Kompromissiga olid pooled nõus ja see lahendas 8-tunniste tööpäevadega töötajate probleemi ehk selle ainsa probleemi, mille tööandjad välja tõid suhtluses Tööinspeksiooniga. Tublimad tööandjad nagunii tänaseks juba vaatavad, et kõikidel töötajatel oleks igal kuul vähemalt 1-2 pikemat puhkeperioodi, aga 19.04.2024 kohtumisel kokku lepitud võimalik muudatus survestaks jõustumisel ka neid tööandjaid, kes pahatahtlikult tagavad järjepidevalt ainult ühe vaba päeva järjest. Ülejäänud tööandjad saaksid aga suures osas jätkata varasemat praktikat ehk ei peaks mingeid muudatusi tegema. Lisaks on sellisel juhul paindlikkus tagatud (on võimalik rohkem tööpäevade vahetusi teha ja teha haigustest ja muudest ootamatutest põhjusest tulenevalt tehtud tööpäevade vahetus ei sunni seadust rikkuma) ning tervise hoidmise ja töö- ja pereelu ühildamise aspekti on arvestatud.

Nõrdima paneb, et eelnõu järgnevatel kooskõlastusetappidel 19.04.2024 kohtumisel osalenud ja eeltoodud kompromissi toetanud tööandjad ja nende esindusorganisatsioonid kokkuleppes sisuliselt taganesid ja muudatusettepanekut ei toetanud. Konkreetseid ja sisulisi põhjendusi aga nende tagasisidest välja ei tulnud.

Kui seadusandja otsustab aga käesoleva muudatusettepanekuga edasi liikuda, siis palume täiendada mõjuanalüüsi ja seletuskirja põhjendustega, **kuidas kavandatav muudatus on kooskõlas Euroopa Kohtu lahendiga C-477/2**, kus kohus rõhutas selgesõnalisel otsuse punktis 44: "*Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2003/88 artiklit 5 koostoimes harta artikli 31 lõikega 2 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi artiklis 3 ette nähtud igapäevane puhkeaeg ei ole osa artiklis 5 nimetatud iganädalasest puhkeajast, vaid lisandub sellele*". Eelnõus puudub igasugune analüüs, kuidas muutus lühemale puhkeajale töötajaid mõjutab. Samuti ei ole eelnõus üheselt arusaadavalt kirjeldatud seisukoha muutmise põhjendused ja vajalikkus, sh milles seisnevad need raskused ja kui paljusid ettevõtjaid tegelikult uus tõlgendus negatiivselt mõjutab, mida seletuskirjas mainitakse.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaire Saarep

Peadirektor

Kairit Kuusemaa  
5596 3175, [kairit.kuusemaa@ti.ee](mailto:kairit.kuusemaa@ti.ee)



**austame  
erinevusi**

