



Hr Tiit Riisalo
Majandus-ja infotehnoloogiaminister
Majandus-ja Kommunikatsiooniministeerium

Teie: 29.05.2024 nr 2-2/1504-1

Meie: 14.06.2024 nr 2-1/61-1

Arvamus töölepingu seaduse muutmise seaduse
eelnoõle

Austatud härra minister

Täname Teid töölepingu seaduse muutmise eelnõu meile arvamuse avaldamiseks saatmise eest. Me mõistame eelnõu eesmärki ning näeme sellest tulenevat hüve. Mõned tähelepanekud on meil siiski.

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 korraga nõustuda. Sellisel juhul ei pea töötaja iga kord lisatundide tegemise eelaldi nõustuma. Kui tööajakava lisatundide osas muutub, tuleb töötajalt lisatundide tegemiseks uuesti nõusolek saada.*“

Eelnõu tekst võiks olla, võttes arvesse seletuskirjas toodut, täpsem. Samuti on eelviidatud menetlus selgelt tööandja jaoks liiga suure halduskoormusega. Kui tööandjal on palju töötajaid, siis peab keegi kõiki neid kinnitusi ehk nõusolekuid haldama ja tekib väga palju „uut“ bürokraatiat. Me leiame, et sellist igakordset nõusoleku võtmist tuleks vältida ning seda annab teisiti reguleerida. Näiteks, kui töötaja on kord nõustumuse andnud, siis see kehtiks, kuni ta oma 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.

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.
4. Ka võimalust kehtestada 24 tunnine 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 pikendama- iganädalase puhkeaja reguleerimisel tuleb lähtuda direktiivi 2003/88 nõuetest, mis lubab kohaldada 24 minimaalset iganädalast puhkeaega.
Enne nimetatud kohtuotsuse tegemist kehtiva töölepingu seaduse puhkeaja regulatsiooni rakendamisel ei leitud, et Eestis on töötajatel kohustus ja vajadus pikemalt puhata. Puhkeaja pikendamise vajadus ei saa tuleneda pelgalt kohtuasjas C-477/211 tehtud otsusest. Töötajate tervise kaitsmisel tuleb lähtuda vajaduspõhisest ja paindlikumast lahendusest.

Palume meile saadetud töölepingu seaduse eelnõu täiendada ja kehtestada 24 tunnine minimaalne puhkeaeag.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaido Padar
Juhatuse liige

Mailis Kullerkupp 5116055
Mailis.Kullerkupp@tlt.ee