

Riigikogu õiguskomisjonMadis.timpson@riigikogu.eeoiguskomisjon@riigikogu.eeoigus.ametnik@riigikogu.ee

24.04.2025

Tööandjate pöördumine seoses töölepingu seaduse muutmise eelnõuga 602 SE

Austatud Madis Timpson ja õiguskomisjoni liikmed.

Riigikogu menetluses on töölepingu seaduse (TLS) muudatused (602 SE), mis puudutavad võimalusi tööaega paindlikumalt kokku leppida ning täpsustavad töö ja puhkeaja nõudeid.

Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ja 10 erialaliitu tervitavad eelnõuga plaanitud muudatusi. Pöördumisega ühinenud liidud esindavad läbi oma liikmete kümneid tuhandeid Eesti ettevõtteid ja sadu tuhandeid töötajaid ning omavad seetõttu head ülevaadet tööturu vajadustest ja muutustest.

Paindlikumad töösuhted**1. Seda vajavad nii tööandjad kui töötajad.**

Tööaja korralduse paindlikumaks muutmist on oodanud pikalt nii tööandjad kui töötajad. Tööõiguse kaasajastamine on eriti oluline ajal, kus tööturg muutub kiiresti ning tööjõuvajadus erineb olenevalt sektorist ja ajast.

Tööturul tegutseb praegu korraga mitu põlvkonda inimesi vanavanematest lastelasteni, neil on omad ootused töötamisele ja karjäärile. Tahetakse teha vähem ja lühikesi otsi, projektipõhiselt ja mitme ettevõtte-organisatsiooni heaks, osalise koormusega või on ettevõttel rakendust pakkuda lühiajaliselt.

Kuna Eestis on süvenev vajalike oskustega töötajate puudus, siis tahavad tööandjad ka paindlike töötingimustega vastu tulla, et inimesi endale meelitada ja neid hoida. Tööõigus peaks seda võimaldama.

Plaanitud muudatused puudutavad inimesi ja tööandjaid, kes tahavad tööaega paindlikumalt kokku leppida ja osad neist teevad seda juba täna ehk töötavad muutuva koormusega.

2. Töötajate kindlustunne ja tagatised paranevad.

Kuna töölepingu seadus sellist paindlikkust hetkel ei võimalda, on selleks kasutatud võlaõiguslikke lepinguid (näiteks käsundusleping või töövõtuleping), kuid seetõttu ei laiene töötajale mitmed tagatised nagu näiteks töö- ja puhkeaja piirangud, õigus põhipuhkusele, miinimumpalk, tööohutuse tagamine tööandja poolt või tagatised lepingu lõpetamisel.

Seega töölepingu seaduse kaasajastamisega osaajaga töötaja kindlustunne hoopis kasvab, sest ka talle hakkavad need tagatised kehtima.

3. Usaldame töötajaid ja tööandjaid.

Muutused ei sunni midagi peale, kuid annab võimaluse paindlikumaks toimetamiseks nendele, kes seda soovivad ja vajavad.

See aitab tööturule kaasata neid, kes ei taha või saa täiskoormusega töötada. Olgu põhjused tervislikud, perekondlikud või õppimine. Vajalike oskustega töötajate puuduses on vajalik iga samm, mis tööturule inimesi kaasata aitavad.

Lisaks rõhutame, et paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimaluse loomisega ei kaasne kõrgendatud riski töötajale, sest eelnõu näeb ette mitmeid kohustuslikke tingimusi paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks. Lepingul on kaks osapoolt, kes saavad oma huvide kaitsmise ja tingimuste läbi rääkimisega ise hästi hakkama. Kui tingimustes ühele nõule ei jõuta, kokkulepet ka ei sünni. Eelnõus on ka selgelt kirjas, et isegi kui kokkuleppele on jõutud, siis on töötajal õigus lisatundide tegemisest keelduda.

4. Paindlikkust ei tasu üle reguleerida

Toetame ka põhimõtet, et paindlikult töötamise võimalus ei ole piiritletud kitsa valdkonna või sihtrühmaga, vaid seda võimaldatakse kõikidele soovijatele. Olukorras, kus tööjõudu napib ja töötajatel on võimalus töökohtade vahel valida, jääb alles fikseeritud koormusega lepingu võimalus.

Oleme näinud, mis juhtub, kui hakata paindlikkust üle reguleerima. Näiteks kaks aastat väldanud katsetus kaubandusvaldkonnas tööaja paindlikumaks kokku leppimiseks ehk [muutuvtundide pilootprojekt kukkus läbi](#), sest liialt piiravad tingimused - ühes sektoris ja liiga keerukas - ei kutsunud võimalust proovima.

Töö ja puhkeaeg

Lisaks puudutavad TLSi muudatused puhkeaja nõuete täpsustamist õigusselguse tagamiseks. Tööandjad toetavad jätkuvalt põhimõtet, et iganädalane puhkeaeg sisaldab igapäevast puhkeaga.

Küsimus [töö- ja puhkeaja pikkuse kohta kerkis](#) 2023. aasta kevadel, sest 2. märtsil [langetas Euroopa Kohus otsuse](#) tööaja korraldust reguleeriva direktiivi kohta. Kohus leidis, et igapäevane ja iganädalane puhkeaeg on eraldiseisvad õigused ehk töötaja iganädalasele puhkeajale tuleb juurde arvestada ka igapäevane puhkeaeg.

[Direktiivi järgi](#) tähendab igapäevane puhkeaeg vähemalt 11 järjestikust tundi ja iganädalane puhkeaeg vähemalt 24 järjestikust tundi ehk kokku on minimaalne puhkeaeg nädalas kokku 35 tundi. Puhkeaja nõudeid kohtu otsus ei muutnud.

Eesti tööõigus ei reguleeri sõnaselgelt, kas iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg või mitte, kuid siin aastakümneid kehtinud praktika on direktiivi ja kohtu otsusega juba kooskõlas. TLS sõnastab nimelt [iganädalaseks puhkeajaks](#) tavatöötajale 48 ja summeeritud tööajaga ehk graafikuga töötajale 36 tundi nädalas. Seda on rohkem kui direktiiv nõuab.

Lisaks ei ole töö- ja puhkeaja reeglid viimasel kuuel aastal tööelu küsimuste üle otsustavate sotsiaalpartnerite – tööandjad, ametiühingud ja riik – aruteludes probleemi või teemana tõusetunud. See näitab, et selle küsimusega ei ole probleeme olnud, meie seadusandlus on juba taganud töötajale vajaliku kaitse ja saame senise, aastakümneid kehtinud korra juurde naasta.

Eelnevast lähtuvalt toetame TLSi plaanitud muudatusi ning oleme valmis täiendavateks selgitusteks.

Lugupidamisega

Hando Sutter

Eesti Töandjate keskliit

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

Pöördumisega on liitunud järgmised ettevõtlusorganisatsioonid:

- Eesti Kaupmeeste Liit
- Eesti Restoranide ja Hotellide Liit
- Eesti personalijuhtimise ühing PARE
- Eesti Turvaettevõtete Liit
- Eesti Taristuehituse Liit
- Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit
- Eesti Laevaomanike Liit
- Eesti Haiglate Liit
- Eesti Masinatööstuse Liit
- Eesti Ehitusettevõtjate Liit