



Riigikogu õiguskomisjoni istungi protokoll nr 96

Tallinn, Toompea

Teisipäev, 04. november 2025

Algus 14.00, lõpp 14.57

Juhataja: Madis Timpson (esimees)

Protokollija: Selenä Eenmaa (konsultant)

Võtsid osa:

Komisjoni liikmed: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Vilja Toomast, Varro Vooglaid

Komisjoni ametnikud: Linnar Liivamägi (nõunik)

Puudus: Jaanus Karilaid

Kutsutud: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonna töösuhete poliitika juht Maria-Helena Rahumets ja nõunik Johann Vootele Mäevere, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist Nelli Loomets ja kommunikatsioonijuht Ivika Aman (1.-2. päevakorrapunkt); Riigikogu avalike suhete osakonna pressinõunik Merilin Kruuse

Päevakord:

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE) teise lugemise ettevalmistamine
2. Otsus kollektiivse pöördumise "“STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!" kohta
3. Info ja muud küsimused

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE) teise lugemise ettevalmistamine

Madis Timpson sõnas, et eelnevalt toimus eelnõu 602 SE menetluse raames 16. septembril suurem kaasamisring komisjoni avaliku istungi näol, kus said erinevad osapooled ja seotud organisatsioonid oma seisukohtasid avaldada. Nüüdseks on muudatusettepanekute esitamise tähtaeg möödunud ning kokku on eelnõule esitatud 16 muudatusettepanekut, millest kaheksa on esitanud Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon koos Riigikogu liikmete Jaak Aabi, Ester Karuse, Andre Hanimägi, Tanel Kiige ning Züleyxa Izmailovaga ning kaheksa on esitanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM), mis on tabeli vormistatud kui õiguskomisjoni ehk juhtivkomisjoni poolsed muudatusettepanekud.

Muudatusettepanekute tabelis toodud õiguskomisjoni poolsete ettepanekute tutvustamiseks said sõna MKM esindajad ning Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsiooni ja nimetatud Riigikogu liikmete poolsete muudatusettepanekute tutvustamiseks sai sõna Heljo Pikhof. Esimees viis samaaegselt läbi ka hääletused:

1. Täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 1 (järgnevate p-de numeratsioon muutub) järgmises sõnastuses:

„1) paragrahvi 7 täiendatakse lõikega 1¹ järgmises sõnastuses:

„(1¹) Õppimiskohustuslik töötaja käesoleva seaduse tähenduses on alaealine kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni.“;“.

Selgitus: muudatusettepaneku eesmärk on võimaldada põhikooli lõpetanud 15–16-aastaselt või 17-aastaseks saanud alaealisel soovi korral ja seadusliku esindaja nõusolekul töötada täistööajaga, st 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Muudatusettepaneku esitamine on tingitud Eesti Vabariigi haridusseaduse muudatustest, millega muudeti koolikohustus õppimiskohustuseks ning tõsteti õppimiskohustuse iga, mille tulemusena hakkas ka põhikooli lõpetanud 15–17-aastastele alaealistele kehtima õppimiskohustuslikele alaealistele kohalduv tööaja piirang. See tähendab, et kehtiva õiguse kohaselt võib põhikooli lõpetanu õppeveerandi jooksul töötada üksnes kuni 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (TLS-i § 43 lõige 4 punkt 3). Seega tulenevalt õppimiskohustusega seonduvatest muudatustest on praeguseks muutunud see, kui palju 15–17-aastased alaealised töötada saavad. See olukord erineb varasemast, mil põhikooli lõpetanud või 17-aastaseks saanud noorel oli võimalik töötada täistööajaga. Nii tööandjad kui ka mitmed keskkooliõpilased on pöördunud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poole sooviga taastada endine olukord. Samuti on muudatusettepaneku eesmärk vähendada ohtu, et tööandjad hakkavad õppimiskohustuse ea tõstmise järel kasutama alaealiste töölevõtmisel teenuse osutamise lepinguid (käsundus- või töövõtulepinguid), mis ei taga tööd tegevatele alaealistele piisavaid sotsiaalseid tagatiseid ja vajalikku tööalast kaitset. Näiteks ei ole teenuse osutamise lepingute puhul reguleeritud töö- ja puhkeaeg, puhkus, miinimumtöötasu, töölepingu ülesütlemine, sh etteteatamistähtajad ja hüvitised.

Õiguskomisjon:

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

2. Täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 2 (järgnevate p-de numeratsioon muutub) järgmises sõnastuses:

„2) paragrahvi 7 lõike 4 esimeses lauses asendatakse tekstiosa „13–14-aastase alaealisega või 15–17-aastase“ tekstiosaga „vähemalt 13-aastase“;“.

Selgitus: muudatusettepaneku eesmärk on lihtsustada sätte sõnastust ning vältida kahe vanuserühma tarbetut eristamist, millega muutub kõnealune säte lühemaks ja selgemaks. Muudatus ei too kaasa sisulisi muudatusi, st ka edaspidi võib tööandja sõlmida töölepingu nii 13–14-aastase alaealise kui ka 15–17-aastase õppimiskohustusliku alaealisega üksnes kerge töö tegemiseks.

Õiguskomisjon:

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

3. Muuta eelnõu § 1 punktis 2 töölepingu seadust täiendava § 43³ lõiget 1 ja sõnastada see järgmiselt:

„(1) Töötaja ja töötaja võivad kirjalikus vormis sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe, mille kohaselt töötaja tööaeg jaguneb kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks, kui

- (1) töötaja omandab põhi-, kesk või kõrgharidust;
- (2) töötaja on vanaduspensioniealine või jäänud ennetähtaegselt vanaduspensionile;
- (3) paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise võimalus on ette nähtud kollektiivlepingus.“.

***Selgitus:** Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi algse ettepaneku kohaselt pidi paindliku tööaja kokkuleppeid võimaldatama ainult konkreetsete sihtrühmade (nt tudengid ja pensionärid) puhul, kellele see võiks ka päriselt sobida. Täiendavalt võiks seda lepingu vormi kasutada, kui vastav võimalus on kollektiivlepinguga kokku lepitud.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 3: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Johann Vootele Mäevere kommenteeris MKM poolelt, et pärast eelnõu kooskõlastusringide läbimist tundus mõistlik sihtgrupid seadusest välja jätta. Kooskõlastusringide käigus laekus selles osas palju vastakaid arvamusi ehk osa soovis sihtgruppe muuta, teised pidasid nende määratlemist täielikult ebavajalikuks. Sellises olukorras ei olnud otstarbekas hakata sihtgruppide näol täiendavaid kitsaid piiranguid seadma, kuna peamine soov on siiski see, et uuest regulatsioonist oleks võimalikult palju kasu võimalikult paljudele inimestele ning anda kõigile soovijatele ja vajajatele võimalus sõlmida paindlikku tööaja kokkulepet.

Ta tõi välja, et ühtlasi ei soovita luua uut regulatsiooni, mida keegi praktikas ei kasuta. Eelnõule eelneva pilootprojekti käigus seati paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisele palju rohkem tingimusi, misjärel selgus, et praktikas jäi pilootprojekti raames selle kasutus väga tagasihoidlikuks.

Heljo Pikhof märkis, et siiski olid MKM algse ettepanekuga rahul justkui mõlemad tööturu osapooled ning jääb arusaamatuks, miks nüüd see muudatus tehti. Seda võiks kommenteerida ka Eesti Ametiühingute Keskliidu esindajad.

Nelli Loomets kommenteeris, et Eesti Ametiühingute Keskliit ei ole tõesti nõus sellise muutuvtunni kokkuleppega, kuna see ei ole töötajate vaatest kuidagi kasulik. Algselt oli läbi räägitud sihtgrupid, kellele seda rakendatakse ja millistel tingimustel, kuid nüüd on see jälle lihtsalt välja võetud.

Ühtlasi tuleb märkida, et MKM on eelnõule lisanud alaealiste töötamist puudutavad tingimused, mis ei ole mitte kuidagi seotud selle muutuvtunni lepinguga. Need lisatud tingimused ei ole mitte kellegagi läbi räägitud ega kooskõlastatud. Eesti Ametiühingute Keskliit on selles osas saatnud õiguskomisjonile kirjaliku arvamuse, milles juhitakse tähelepanu, et nende arvates ei ole see regulatsioon kooskõlas direktiiviga.

4. Jätta eelnõu § 1 punktis 2 esitatud §-st 43³ välja lõige 4, muutes vastavalt järgmiste lõigete numeratsiooni ning asendades lõikes 9 (uue numeratsiooni järgi lõige 8) arvu „5“ arvuga „4“.

Väljajäetav tekst:

„(4) Käesoleva paragrahvi lõike 3 punktis 1 sätestatud tunnitasu nõuet ei kohaldata alaealise puhul ja töötaja puhul, kes on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Käesolevas lõikes käsitletakse töötamisena sotsiaalmaksuga maksustatud tulu teenimist töö- või teenuse osutamise lepingu alusel.“.

Selgitus: eelnõuga kavandatud § 43³ lõige 4 näeb ette erisuse sama paragrahvi lõike 3 punktist 1, mille kohaselt on paindliku töötaja kokkuleppe üheks eeltingimuseks töötaja tunnitasu vähemalt 1,2- kordne tunnitasu alammäär (2025. aastal 6,4 eurot). Erisuse kohaselt ei pea 1,2-kordset tunnitasu alammäära nõuet järgima alaealise ning selle töötaja puhul, kes on konkreetse tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Erisuse eesmärgiks on olnud vältida olukordi, kus paindliku töötaja kokkulepete kasutamise võimalus oleks välistatud juhul, kui töötaja saab miinimumpalga lähedast töötasu. Ettevõtete esindusorganisatsioonidelt laekunud tagasiside kohaselt on sellisteks töötajateks tihti hooajatööd tegevad alaealised või eelneva töökogemusega uued töötajad. Nii ei pruugi neil 1,2-kordse töötasu nõude tõttu olla võimalik paindliku töötaja kokkulepet sõlmida. Erisusega sooviti anda tööandjatele motivatsiooni võlaõigusliku lepingu asemel sõlmida paindliku töötaja kokkulepet ka eelnimetatud töötajatega. Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik on esitanud arvamused, kus leiavad, et eelkirjeldatud erisus võib põhjustada töötajate ebavõrdset kohtlemist mitteobjektiivsete tunnuste alusel, nagu näiteks vanus või fakt, et töötaja on konkreetsetes ettevõttes uus. Näiteks soolise võrdõiguslikkuse volinik toob välja, et töötajad, kes teevad sama tööd ja peavad vastama samadele kriteeriumitele, peavad saama ka sama töötasu ning töötasu erinevus peab olema objektiivsete kriteeriumitega põhjendatav (nagu näiteks eelnev töökogemus). Samas ei saa eeldada, et igal alaealisel või uuel töötajal eelnev töökogemus puudub, mistõttu võib sätte olemasoleval kujul rakendamine viia töötajate ebavõrdse kohtlemiseni. Regulatsiooni võrdse kohtlemise põhimõttega võimaliku vastuolu välistamiseks jäetakse kõnealune lõige eelnõust välja.

Õiguskomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

5. Jätta välja eelnõu § 1 punktis 2 töölepingu seadust täiendava § 43³ lõige 4.

Väljajäetav tekst:

(4) Käesoleva paragrahvi lõike 3 punktis 1 sätestatud tunnitasu nõuet ei kohaldata alaealise puhul ja töötaja puhul, kes on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Käesolevas lõikes käsitletakse töötamisena sotsiaalmaksuga maksustatud tulu teenimist töö- või teenuse osutamise lepingu alusel.

Selgitus: Alaealiste ja uute töötajate ebavõrdsele kohtlemisele pole ühtegi õigustust.

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

6. Muuta eelnõu § 1 punktis 2 töölepingu seadust täiendava § 43³ lõike 7 esimest lauset ja sõnastada see järgmiselt:

„(7) Töötajal on õigus lisatundide tegemisest keelduda teatades sellest tööandjale ette vähemalt 24 tundi.“.

Selgitus: *Paindliku tööaja kokkulepe peab võimaldama paindlikkust ka töötajatele, mitte ainult tööandjatele.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 1: Peeter Ernits; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Johann Vootele Mäevere kommenteeris MKM poolelt, et seda ettepanekut ei saa toetada, kuna selline säte võib põhjustada liigset ebastabiilsust, eriti tööandjate jaoks. Näiteks tootmisettevõtetes, kui liinijuht või -operaator teatab pidevalt 24 tundi ette, et ta ei tule tööle, võib tööandja jääda olukorda, kus tal pole võimalik õigeaegselt asendajat leida ning kogu tootmine võib seiskuda. Sellised juhtumid tekitaksid ettevõtjatele mitmeid probleeme ja riske.

Lisaks tõi ta välja, et sellise sätte kehtestamine muudaks paindliku tööaja kokkuleppe üldiselt ettevõtjate jaoks vähem atraktiivsemaks. See võib omakorda luua olukorra, kus paindliku tööaja kokkuleppeid hakatakse vältima ja uus regulatsioon ei leia praktikas kasutust.

Heljo Pikhof rõhutas, et uue regulatsiooni juures tuleb mõelda ka töötajatele, mitte ainult tööandjatele. Töötaja peaks justkui olema kogu aeg valvel, kui tal on kümme tundi ette nähtud põhitööd ja ülejäänud tundide osas peab ta kogu aeg mõtlema, kas saab tööd või ei saa. Tööandja võib sellises olukorras näha ette temale sobiva päeva lisatööks, mis ei pruugi töötajale sel hetkel sobida. See ei loo töötajatele võrdseid võimalusi.

Peeter Ernits küsis, mis oleks MKM hinnangul 24 tunnise etteteatamisaja asemel sobivam.

Maria-Helena Rahumets vastas, et seda on praegu keeruline nii kommenteerida, aga selleks see arutelu siin toimubki. MKM vaatest on oluline vältida, et see regulatsioon ei muudaks liiga ettearvamatuks seda, kuidas tööandja saab oma tööd korraldada.

Teisalt tuleb märkida, et selle ettepaneku puhul ei ole päris arusaadav, mis probleemi soovitakse sellega lahendada, arvestades, et ka praegu on olemas alternatiivsed võimalused sellisteks olukordadeks, kus töötajal tõesti tuleb ette mingisugune erakorraline asjaolu, mis toob kaasa selle, et ta ei saa tööle minna. Näiteks, kui töötaja haigestub, saab ta võtta haiguslehe ning näiteks lapse või pereliikme haigestumisel saab võtta hoolduslehe.

Maria Jufereva-Skuratovski tõi välja, et temale nähtavalt on avalikkuse poolt avaldatud palju hoopis sellist murekohta, et mis juhtub siis, kui tööandja hakkab vähendama töötaja töötunde ja töötaja saab seeläbi vähem palka. Ta uuris, kuidas on töötunnid täpsemalt paindliku tööaja kokkuleppes reguleeritud või ongi see ainult omavahelise kokkuleppe küsimus.

Maria-Helena Rahumets selgitas, et kogu paindliku tööaja regulatsiooni puhul on tõesti tegemist kokkuleppega. See tähendab, et töötaja ja tööandja saavad omavahel kokku leppida, et töötaja töötab tööajavahemikuga ehk töötajale on alati tagatud kokkulepitud miinimumtunnid, näiteks poole koormusega, ning seejärel saab töötaja teha lisatunde, näiteks samuti poole koormuse ulatuses. On oluline silmas pidada, et kõik lisatunnid on igati vabatahtlikud. Selle kokkuleppe tingimused peavad sobima nii töötajale kui ka tööandjale.

Heljo Pikhof kommenteeris, et paljudel juhtudel ei ole töötajal siiski valikut, kas minna tööle lisatundideks või mitte, kui tööandja kutsub. Eriti näiteks inimeste puhul, kes elavad väiksemates kohtades üle Eesti, kus ei ole niivõrd palju võimalusi muud tööd leida ja valida. See võib luua olukorra, kus töötaja võtab vastu üksipuha mis tingimustega lepingu, et tööd saada ning see on töötaja vaatepunktist väga kahjulik.

Peeter Ernits uuris ka Eesti Ametiühingute Keskliidu esindajate arvamust, milline ajavahemik võiks ettepanekus toodud 24 tunnise etteteatamisaja asemel olla sobivam.

Nelli Loomets vastas, et 24 tundi tundub talle väga lühike aeg, kuna alati tuleb arvestada ka töötajate huvidega, et nad saaksid oma personaalset elu ka korraldada. Selleks, et üldse vaadata, kas see etteteatamisaeg võiks olla 24 või hoopis näiteks 36 tundi, peab eelnevalt veenduma, et see sobib kõikidele, kuna regulatsioon hakkaks kehtima kõikidele töötajatele Eestis.

Varro Vooglaid kommenteeris, et ei saa muudatusettepaneku esitajate kriitikast selles mõttes aru, et nii palju kui tema on selle eelnõuga tutvunud, on kõik need lisatunnid siiski kokkuleppelised. Seega ei saa väita, et töötaja justkui peab neid tegema nii, nagu tööandja ette näeb, kuna selleks peaks ta eelnevalt olema ise nendes lisatundides kokku leppinud.

V. Vooglaid märkis, et tema hinnangul ongi siin näha regulatsiooni täielik paindlikkus, kui töötaja saab ise otsustada, kui palju lisatunde ta teatud perioodil tahab teha ja lebib selles graafikus kokku.

Johann Vootele Mäevere kommenteeris, et on tõesti oluline veelkord rõhutada, et tegemist on vabatahtliku kokkuleppega. See tähendab, et töötaja saab iga kord keelduda. Samuti tuleb märkida, et töötaja ja tööandja peavad kokku leppima ka lisatundide tegemise võimaluse etteteatamisajas ehk miinimum ajas, mille jooksul tööandja peab andma teada lisatundide tegemise võimalusest ning ka siis on töötajal võimalik keelduda, kui see ajaliselt talle ei sobi.

7. Muuta eelnõu § 1 punktis 2 töölepingu seadust täiendava § 43³ lõiget 9 ja sõnastada see järgmiselt:

„(9) Konkurentsipiirangu kokkulepe töötajaga, kellega on sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe, on tühine.“.

***Selgitus:** Olukorras, kus tööandja ei taga töötajale täiskoormust ja täispalka, peab töötajal olema võimalus töötada mitme erineva tööandja juures.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 3: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Johann Vootele Mäevere kommenteeris MKM poolelt, et varasemalt oli selline säte samadel kaalutlustel eelnõus sees, kuid arutelude käigus juhiti tähelepanu asjaolule, et sätte puhul oleks tegemist ebavajaliku regulatsiooniga, kuna juba kehtiva õiguse kohaselt on ebamõistlikud konkurentsipiirangud tühised. See tähendab, et näiteks klienditeenindaja või kassapidaja, kellele pakutakse liiga vähe töötunde ning kes soovib töötada ka teises ettevõttes, võib seda teha. Ka kehtiv õigus teda selles ei piira.

Ta lisas, et paindliku töötaja kokkulepete sõlmimine ei piirduks ainult kaubandussektoriga, vaid puudutaks ka teisi sektoreid, kus võib konkurentsipiirang olla objektiivselt põhjendatud ja vajalik ning seda silmas pidades ei soovita seda täielikult ära keelata.

8. Täiendada eelnõu § 1 punktis 2 toodud § 43³ uue lõikega 9 järgmises sõnastuses:

„(9) Kui töötaja on töötanud viimase kuue kuu jooksul enamuse ajast rohkem kui kokkulepitud töötunnid, on töötajal õigus nõuda paindliku töötaja kokkuleppe muutmist ja kokkulepitud töötundide suurendamist. 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 seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.“.

Selgitus: Lõikega 10 antakse paindliku töötaja kokkuleppe alusel töötavale töötajale õigus nõuda tööandjalt kokkulepitud töötundide arvu suurendamist juhul, kui töötaja on viimase kuue kuu jooksul enamuse ajast töötanud kokkulepitud tundidest rohkem. Nimetatud säte on oluline ennetamaks ja lahendamaks olukordi, kus näiteks täistööajaga lepingu asemel sõlmitakse töötajaga ettevõtte kulude optimeerimise eesmärgil paindliku töötaja kokkuleppe, mis võib töötaja jaoks põhjustada töötasu prognoosimatust ja ebakindlust. Töötaja saab näiteks nõuda kokkulepitud töötundide arvu suurendamist, kui pooled on kokku leppinud töökoormuses 0,5 kuni 1,0 ja töötaja on viimase kuue kuu jooksul töötanud viiel kuul 0,75 koormusega. Töötaja ei saa nõuda kokkulepitud töötundide arvu suurendamist, kui sama kokkuleppe juures on töötaja viimase kuue kuu jooksul töötanud kahel kuul 1,0 koormusega, aga neljal kuul 0,5 koormusega. Kui taotluse esitamise seisuga viimase kuue kuu jooksul on lisatunde tehtud vähemalt neljal kuul (või näiteks nädalapõhiselt tööaega arvestades ligi kolmeteistkümmel nädalal), siis on töötajal õigus kokkulepitud tundide arvu suurendamisele. Igat juhtumit peab hindama eraldi, lähtuvalt hea usu ja mõistlikkuse põhimõtetest. Töötajal on õigus, mitte kohustus, nõuda kokkuleppe muutmist. Nii säilib paindlikkus neile, kelle jaoks see on oluline ja kes ei soovi kokkuleppe muutmist vaatamata kokkulepitud tundidest rohkem töötamisele pikema aja vältel. Samas kaitseb säte neid töötajaid, kes on tundnud survet allkirjastada või allkirjastanud teadmatuses paindliku töötaja kokkuleppe (nt on leppinud kokku paindlikus töötajas pool kuni täiskoormust, kuid tegelikkuses teevad pidevalt tunde täistööaja ulatuses). Kui töötaja esitab tööandjale taotluse kokkuleppe muutmiseks ja kokkulepitud töötundide suurendamiseks, peaksid töötaja ja tööandja alustama paindliku töötaja kokkuleppe üle läbirääkimisi. Selle raames saavad nii töötaja kui tööandja teha ettepanekuid kokkuleppe sisu osas (nt millised võiksid olla kokkulepitud tunnid või kui suur peaks olema maksimaalne lisatundide vahemik). Kui pooled jõuavad uues tööajavahemikus kokkuleppele, saavad nad vormistada olemasoleva kokkuleppe muutmise (näiteks töölepingu lisa). Kui pooled uues tööajavahemikus kokkuleppele ei jõua, loetakse kokkulepitud töötundide arvuks taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Eelnimetatud arvu tuletamisel võetakse arvesse nimetatud perioodil tehtud kokkulepitud tunde ning lisatunde.

Näide: töötaja ja tööandja on kokku leppinud paindlikus töökoormuses 0,25 kuni 1,0 ehk arvestuslikult 10 kuni 40 tundi nädalas. Töötaja esitab taotluse kokkulepitud töötundide ülevaatamiseks 1. juulil 2024. Töötaja töötas 2024. aasta jaanuaris 168 tundi, veebruaris 176 tundi, märtsis 86 tundi, aprillis 176 tundi, mais 106 tundi ning juunis 168 tundi. Töötaja kuue kuu keskmist töötundide arvu nädalas peaks sellest lähtuvalt arvutama järgmiselt: töötaja töötas kuue nimetatud kuu jooksul 880 tundi (liites 6 kuu töötunnid: $168 + 176 + 86 + 176 + 106 + 168 = 880$). Perioodil oli 1005 normtöötundi. Töötaja keskmine viimase kuue kuu töökoormus oli 0,88 (jagades töötaja tehtud töötundide arvu perioodi normtöötundide arvuga: $880 / 1005 = 0,875 \approx 0,88$). Sellest saab tuletada keskmise töötundide arvu seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, milleks on 35 (korrutades saadud keskmise töökoormuse täiskoormusega töötundide arvuga nädalas: $0,88 \times 40 = 35,2 \approx 35$).

Läbirääkimised uue kokkulepitud töötundide määra osas võivad olenevalt töösuhte täpsematest asjaoludest võtta vähem või kauem aega. Samas peaksid pooled kokkulepet läbi rääkides käituma heas usus ja mõistlikult ning läbirääkimistega ei tohi põhjendamatult viivitada või neid pahatahtlikult venitada. Kokkulepitud töötundide arvuks peaks lugema töötaja viimase kuue kuu keskmise töötundide arvu seitsmepäevase ajavahemiku jooksul alates vastava taotluse esitamisest töötaja poolt. Kui tööandja keeldub eelkirjeldatud olukorras töötaja kokkulepitud töötunde suurendamast, saab töötaja oma õiguste rakendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole.

Õiguskomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 7: Peeter Ernits, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 3: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof, Varro Vooglaid)

9. Täiendada eelnõu § 1 punktis 2 töölepingu seadust täiendava §-i 43³ lõigetega 10 ja 11 järgmises sõnastuses:

„(10) Kui töötaja on töötanud kuue kuulises ajavahemikus pidevalt rohkem kui kokku lepitud töötunnid, siis on töötajal õigus nõuda paindliku tööaja 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.

(11) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe on tühine.“.

***Selgitus:** Tööleping peab pakkuma töötajale kindlustunnet ja prognoositavat sissetulekut. Selleks peab tööleping kajastama töötaja tegelikke töötunde võimalikult täpselt.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 3: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

10. Muuta eelnõu § 1 punkti 3 ja sõnastada see järgmiselt:

„3) paragrahvi 52 täiendatakse lõigetega 2¹ ja 2² järgmises sõnastuses:

„(2¹) Iganädalasele puhkeajale eelneb käesoleva seaduse § 51 lõikes 1 sätestatud igapäevane puhkeaeg.

(2²) Käesoleva paragrahvi lõikest 2¹ võib teha erandi summeeritud tööaja arvestuse korral kollektiivlepinguga.“.

***Selgitus:** Puhkeaja regulatsiooni muutmine pole ametiühingutega kokku lepitud. Parim lahendus oleks anda sotsiaalpartneritele võimalus puhkeaja küsimusi kokku leppida kollektiivlepingutega.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 1: Peeter Ernits; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Johann Vootele Mäevere kommenteeris MKM poolt, et seda ettepanekut ei toetata, kuna kollektiivlepingute kasutus üle Eesti on hetkel madal, kuid samal ajal on iganädalase töötaja probleemide arv suurenenud ja jätkuvalt akuutne. Ei soovita luua olukorda, kus ainult teatud ettevõtetel ja sektorites see murekoht laheneks, vaid eesmärk on mure lahendada kõikidele. Ta märkis lisaks, et kooskõlastusringidel katsetati seda ideed teha erand kollektiivlepingute kaudu, kuid see ei leidnud osapoolte toetust. Seetõttu seda eelnõus ei ole.

11. Täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 7 (järgnevate p-de numeratsioon muutub) järgmises sõnastuses:

„7) paragrahvi 46 lõiget 2 täiendatakse pärast sõna „põllumajandus-“ sõnaga „ , teehoiu-“;

***Selgitus:** Kehtiva TLS § 46 lõike 2 kohaselt võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada töötaja arvestusperioodi 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni 12 kuuni. Loetelusse lisatakse teehoiutöödega tegelevad töötajad, kelle töötaja hooajalisusest tingitud töö iseloom on sarnane põllumajandus- ja turismitöötajatega. Teehoid on hooajalise iseloomuga tegevusala, kus töötajate rakendatus talveperioodil on kordades madalam, kui muul ajal aastast, mis toob kaasa raskusi kogu teehoiu valdkonna töö planeerimisel: periooditi on tööd palju, mistõttu töötajatel võivad hooajaliselt väga lihtsalt tekkida ületunnid ning seetõttu on keeruline pidada kinni töötaja piirangust neljakuulise summeerimisperioodi vältel (TLS § 46 lõige 1). Lisaks on teeheid seotud töötamisega objektidel üle terve Eesti, ehk töö tegemise koht võib asuda kaugel töötaja elukohast.*

Õiguskomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 7: Peeter Ernits, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 3: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof, Varro Vooglaid)

12. Täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 5 (järgnevate p-de numeratsioon muutub) järgmises sõnastuses:

„5) paragrahvi 43 lõige 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(4) Kui töötaja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajal, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

- 1) 7–12-aastaselt – 2 tundi koolipäeval, 5 tundi koolivälisel päeval, kuid mitte üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 6 tundi päeval ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;
- 2) 13–14-aastaselt töötajal – 2 tundi koolipäeval, 7 tundi koolivälisel päeval, kuid mitte üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 7 tundi päeval ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;
- 3) vähemalt 15-aastaselt õppimiskohustuslikul töötajal – 2 tundi koolipäeval, 8 tundi koolivälisel päeval, kuid mitte üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 8 tundi päeval ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal.“;

***Selgitus:** muudatusettepaneku eesmärk on viia TLS-i alaealiste töötajate töötaja ja igapäevase puhkeaja reeglid vastavusse direktiivist 94/33 ja Euroopa sotsialahartast tulenevate*

miinimumnõuetega. Muudatustega võimaldatakse 7–12-aastaselt, 13–14-aastaselt ja vähemalt 15-aastaselt õppimiskohustuslikul alaealisel töötada koolivälisel päeval rohkem tunde kui koolipäeval vastavalt direktiivi 94/33 artikli 8 lõike 1 punktile b. Lisaks on 7–12-aastaselt alaealisel võimalik edaspidi töötada koolivaheajal kuni 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul senise 3 tunni ja 15 tunni asemel, milleks annab võimaluse Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee tõlgendus Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõikele 1. Direktiivi 94/33 artikli 10 lõike 1 punkti a kohaselt tuleb 13–14-aastaste koolikohustuslike alaealiste puhul tagada, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on neil õigus saada 14 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg. Sama sätte punkti b kohaselt tuleb liikmesriikidel võtta vajalikud meetmed tagamaks, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on 15–17-aastastel mittekoolikohustuslikel noortel õigus saada 12 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg. Eeltoodu on võetud aluseks alaealiste töötajate igapäevast minimaalset puhkeaega reguleeriva TLS-i § 51 lõike 2 kohta muudatusettepaneku esitamisel.

Õiguskomisjon:

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

13. Täiendada eelnõu § 1 uue punktiga 6 (järgnevate p-de numeratsioon muutub) järgmises sõnastuses:

„6) paragrahvi 43 lõikes 4² asendatakse tekstiosa „3 tundi päevas ja 12 tundi“ tekstiosaga „3 tundi koolipäevas, kuid mitte üle 12 tunni“;“.

***Selgitus:** muudatusettepaneku eesmärk on viia TLS-i alaealiste töötajate tööaja ja igapäevase puhkeaja reeglid vastavusse direktiivist 94/33 ja Euroopa sotsialahartast tulenevate miinimumnõuetega. Muudatustega võimaldatakse 7–12-aastaselt, 13–14-aastaselt ja vähemalt 15-aastaselt õppimiskohustuslikul alaealisel töötada koolivälisel päeval rohkem tunde kui koolipäeval vastavalt direktiivi 94/33 artikli 8 lõike 1 punktile b. Lisaks on 7–12-aastaselt alaealisel võimalik edaspidi töötada koolivaheajal kuni 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul senise 3 tunni ja 15 tunni asemel, milleks annab võimaluse Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee tõlgendus Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõikele 1. Direktiivi 94/33 artikli 10 lõike 1 punkti a kohaselt tuleb 13–14-aastaste koolikohustuslike alaealiste puhul tagada, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on neil õigus saada 14 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg. Sama sätte punkti b kohaselt tuleb liikmesriikidel võtta vajalikud meetmed tagamaks, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on 15–17-aastastel mittekoolikohustuslikel noortel õigus saada 12 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg. Eeltoodu on võetud aluseks alaealiste töötajate igapäevast minimaalset puhkeaega reguleeriva TLS-i § 51 lõike 2 kohta muudatusettepaneku esitamisel.*

Õiguskomisjon:

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

14. Jätta välja eelnõu § 1 punkt 5.

Väljajäetav tekst:

„5) seaduse normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47).“.

Selgitus: Vabariigi Valitsus ei ole arvestanud Eesti Ametiühingute Keskliidu seisukohti ja ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks, et see oleks täielikult kooskõlas piisava miinimumpalga direktiiviga.

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 1: Peeter Ernits; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Maria-Helena Rahumets kommenteeris MKM poolt, et see ettepanek tuleks jätta arvestamata, kuivõrd ministeeriumi hinnangul on kogu selle konkreetse direktiivi analüüs näidanud, et Eesti õigus on tegelikult sellega kooskõlas. Ta mõõnis, et üldiselt on tõesti tavaks, et kui Euroopa Liidu poolt direktiivid tulevad, siis peab Eesti õiguses teatud muudatusi tegema. Seega on praegu võib-olla tõesti tegemist mõneti erandliku olukorraga, kuna üks suurem muudatus, mis sellest direktiivist tuleneb, on selline, mis ei eelda Eestis seaduse muutmist, vaid direktiivi raames tuleb koostada kollektiivlääbirääkimiste edendamise tegevuskava.

Peeter Ernits uuris Eesti Ametiühingute Keskliidu arvamust, kas see viide vastab tõe, et nende seisukohtasid pole selles osas arvestatud.

Nelli Loomets vastas jaatavalt. Ta märkis, et Eesti Ametiühingute Keskliit andis selles osas omapoolsed konkreetset ettepanekud ja hinnangu, et kui seaduses teha selline muudatus, mille kohaselt ainuüksi viidatakse direktiivile, siis ei tähenda see seda, et seadus tegelikult ka vastaks piisavalt direktiivile.

15. Täiendada eelnõu uue § 1 punktiga 8 järgmise sõnastuses:

„8) paragrahvi 51 lõige 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:

- 1) 7–14-aastasele või vanemale õppimiskohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 14 tundi järjestikust puhkeaega;
- 2) 15–17-aastasele töötajale, kes ei ole õppimiskohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 12 tundi järjestikust puhkeaega.“;

Selgitus: muudatusettepaneku eesmärk on viia TLS-i alaealiste töötajate tööaja ja igapäevase puhkeaja reeglid vastavusse direktiivist 94/33 ja Euroopa sotsialahartast tulenevate miinimumnõuetega. Muudatustega võimaldatakse 7–12-aastaselt, 13–14-aastaselt ja vähemalt 15-aastaselt õppimiskohustuslikul alaealisel töötada koolivälisel päeval rohkem tunde kui koolipäeval vastavalt direktiivi 94/33 artikli 8 lõike 1 punktile b. Lisaks on 7–12-aastaselt alaealisel võimalik edaspidi töötada koolivaheajal kuni 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul senise 3 tunni ja 15 tunni asemel, milleks annab võimaluse Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee tõlgendus Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõikele 1. Direktiivi 94/33 artikli 10 lõike 1 punkti a kohaselt tuleb 13–14-aastaste koolikohustuslike alaealiste puhul tagada, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on neil õigus saada 14 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg. Sama sätte punkti b kohaselt tuleb liikmesriikidel võtta vajalikud meetmed tagamaks, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on 15–17-aastastel mittekoolikohustuslikel noortel õigus saada 12 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg.

Eeltoodu on võetud aluseks alaealiste töötajate igapäevast minimaalset puhkeaega reguleeriva TLS-i § 51 lõike 2 kohta muudatusettepaneku esitamisel.

Õiguskomisjon:

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 9: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

16. Jätta välja eelnõust §-d 2 – 4.

Väljajäetav tekst:

„§ 2. Ametiühingute seaduse muutmine

Ametiühingute seadust täiendatakse normitehnilise märkusega järgmises sõnastuses:

„¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47).“.

§ 3. Avaliku teenistuse seaduse muutmine

Avaliku teenistuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 41 täiendatakse lõikega 6 järgmises sõnastuses:

„(6) Käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatud järjestikune puhkeaeg hõlmab igapäevast ja iganädalast puhkeaega.“;

2) seaduse normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga

„Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47).“.

§ 4. Kollektiivlepingu seaduse muutmine

Kollektiivlepingu seadust täiendatakse normitehnilise märkusega järgmises sõnastuses:

„¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47).“.

***Selgitus:** Vabariigi Valitsus ei ole arvestanud Eesti Ametiühingute Keskliidu seisukohti ja ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks, et see oleks täielikult kooskõlas piisava miinimumpalga direktiiviga.*

Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon ja Riigikogu liikmed Ester Karuse, Jaak Aab, Tanel Kiik, Andre Hanimägi, Züleyxa Izmailova

Juhtivkomisjon: JÄTTA ARVESTAMATA (muudatusettepaneku poolt 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; vastu 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; erapooletuid 1: Peeter Ernits; ei osalenud 1: Varro Vooglaid)

Madis Timpson sõnas lõpetuseks, et nüüd on kõik eelnõule esitatud muudatusettepanekud läbi vaadatud ning hääletatud. Esimees tegi seejärel ettepanekud eelnõu menetluslike otsuste osas.

Otsustati:

1.1. Teha ettepanek võtta eelnõu täiskogu päevakorda 12.11.2025 (poolt 7: Peeter Ernits, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 0; erapooletuid 0; ei osalenud 3: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof, Varro Vooglaid).

1.2. Teha ettepanek teine lugemine lõpetada (poolt 7: Peeter Ernits, Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid).

1.3. Kui teine lugemine lõpetatakse, teha ettepanek võtta eelnõu täiskogu päevakorda ja viia läbi lõpphääletus 19.11.2025 (poolt 7: Peeter Ernits, Anti Haugas, Maria

Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 2: Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid).

2. Otsus kollektiivse pöördumise "“STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!" kohta

Madis Timpson sõnas, et antud kollektiivset pöördumist arutati eelnevalt samuti 16. septembril toimunud õiguskomisjoni avalikul istungil, kuhu pöördumise algatajate esindajad olid kutsutud.

Linnar Liivamägi lisas selgituseks, et kollektiivse pöördumise algatajate ehk Eesti Ametiühingute Keskliidu esindajad on tõesti ära kuulatud ning nüüd oleks Riigikogu kodu- ja töökorra seaduse (RKKTS) alusel vaja komisjonil kolme kuu jooksul teha pöördumise osas formaalne otsus. Kuna tänasel istungil on komisjon teinud töölepingu seaduse eelnõu teise ja kolmanda lugemise menetluslikud otsused, on komisjon sellega väljendanud tahet viia eelnõu lõpphääletuseni. See võimaldab teha vastava otsuse ka käesoleva kollektiivse pöördumise osas, mille ettepanek oli vastupidiselt eelnõu menetlus peatada.

Heljo Pikhof kommenteeris, et selline otsus oleks etteruttavalt tehtud, kuna ei ole veel teada, kas eelnõu jääb täiskogus menetlusse või mitte.

Maria Jufereva-Skuratovski uuris MKM seisukohta, kas see süüdistus vastab tõele, et eelnõu kohaselt ei saa töötaja teha pandliku tööaja kokkuleppe korral ületunnitööd ega saa selle tõttu ka kõrgemat töötasu.

Johann Vootele Mäevere vastas, et tema hinnangul see süüdistus, justkui paindliku tööaja kokkuleppe korral ei oleks võimalik töötajale ületunnitöö eest kõrgemat töötasu maksta, ei vasta tema hinnangul tegelikkusele. Ta selgitas, et ületunnitasu rakendub endiselt juhtudel, kui töötaja töötab rohkem kui kokkulepitud tunnid ning ka kokkulepitud lisatunnid. Ta tõi näiteks olukorra, et kui töötaja tööpäev venib ootamatult kaks tundi pikemaks ja nendest tundidest ei olnud eelnevalt kokkulepet, loetakse need tunnid siiski ületundideks, mitte lisatundideks. Sellisel juhul on töötajal õigus tavapärasele ületunnitasule, nagu seadus ette näeb.

Nelli Loomets kommenteeris, et ei saa selle selgitusega nõustuda. Summeeritud tööaja puhul rakendatakse ületunnitasu selliselt, et kui näiteks summeerimise periood on neli kuud, tekivad ületunnid nelja kuu lõpus, kui töötaja on töötanud rohkem. Kui tal on aga sõlmitud see eelnõu muutuvtunnileping, siis on nii, et töötajal hakkab tööaeg muutuma kogu aeg ehk tal on küll kümme tundi garanteeritud, aga ülejäänud tundide osas puudub kindlus ning on võimalik, et ületunde lõpuks ei tekigi.

Peeter Ernits tõi esile, et eelnõu menetluse käigus on esitatud mitmeid vastakaid arvamusi erinevate osapoolte poolt, mida on näha nii käesoleva kollektiivse pöördumise näol kui ka õiguskomisjoni avalikul istungil suurema kaasamisringi raames toimunud aruteludes. Nüüdseks on komisjon muudatusettepanekud hääletatud ning saatnud eelnõu edasi täiskogule, kuid tekib küsimus, kas ka kõik osapooled on nüüd tulemusega rahul.

Nelli Loomets vastas, et Eesti Ametiühingute Keskliit ei ole rahul sellega, kuidas seda eelnõu on menetletud ning nende muudatustega, mis on nüüd sinna ilma kooskõlastamata sisse viidud. Kokkuvõttes ei olda rahul ka sellega, et seda regulatsiooni rakendatakse kõikidele töötajatele, mitte ainult nendele sihtgruppidele, kellel tegelikult paindlikku tööaega on vaja.

Johann Vootele Mäevere vastas, et MKM on siiski arvestanud eelnõu koostamisel ka mitmete ametiühingute ettepanekutega. Ta möönis, et protsessi käigus tekkis palju erinevaid ja vastakaid arvamusi. Tuleb märkida, et tööandjad on tõesti paindliku tööaja regulatsiooni

kaua oodanud ning üks eesmärkidest on vähendada võlaõiguslike lepingute sõlmimise hulka. Samas näitab nende hulk just seda, et paljud inimesed soovivad täna paindlikumaid tööaja võimalusi.

J. V. Mäevere kinnitas, et kui seaduse muudatus vastu võetakse, jätkatakse edaspidi ka uue regulatsiooni mõju järgimist ning kui praktikas peaks ilmnenema puudujääke või probleeme, siis võetakse need kindlasti arutlusse ja vajadusel lahendatakse need tekkinud kitsaskohad.

Madis Timpson uuris, millal üldse alustati selle eelnõu ettevalmistamisega.

Johann Vootele Mäevere vastas, et 2021. aastal.

Nelli Loomets kommenteeris, et siinkohal ei saa rääkida päris nii, et käesolev eelnõu on justkui samaväärne selle eelnõuga, mis oli 2021. aastal ettevalmistamisel. Tollal oli paindliku tööaja regulatsioon töölepingu seaduses hoopis teistsugustel tingimustel, sh kaubandustöötajatele. Käesolev eelnõu on nüüd hoopis midagi muud.

Valdo Randpere kommenteeris, et kogu tööseaduse revisjoni näol, millega kõik osapooled saaksid täielikult rahul olla, oleks tegemist väga suure ja keerulise tööga, kuna kui vaadata Eesti tööseadust laiemalt ja ajalooliselt, siis on praegune seadusandlus kujunenud n-ö segapudruks, milles on koos nii nõukogudeaegsed ministrite määrused kui ka nüüdsed Euroopa Liidu direktiivid. Sellest tulenevalt on kujunenud mitmeid olukordi, kus isegi väikeste muudatuste tegemisel seaduses võib ilmnedagi terve rida ootamatuid ja ebaloogilisi tagajärgi, nagu näiteks olukord, kus selgus, et noored ei saa enam töötada. Ta rõhutas, et selline õiguslik rägastik vajaks tegelikult täielikku revisjoni ja tuleks algusest peale n-ö lahti võtta.

V. Randpere meenutas siinkohal varasemaid aegu, tuues esile, et tööõigus oli ka kunagi üks keerulisemaid õigusharusid, mida ülikoolis õppida ning selle õppejõude oli väheseid.

Peeter Ernits uuris MKM hinnangut, millal võiks toimuda selline tööseaduse revisjon, mille tulemusel saaks valmis seaduse, millega on kõik osapooled rahul.

Maria-Helena Rahumets vastas, et selles osas kogutakse jooksvalt neid mõtteid ja ettepanekuid, mis erinevatelt osapooltelt tulevad, näiteks töölepingu seaduse või ka muude tööõigust puudutavate õigusaktide osas. Ta tõi esile, et MKM-il on eraldi meeskonnas selleks koht, kuhu ideesid kogutakse ning edaspidi saab kaaluda, kas ja kuidas liigutakse edasi.

Heljo Pikhof sõnas, et vaidleb Valdo Randpere sõnavõtule vastu, kuna tema hinnangul olid tööseadused tol ajal imelihtsad. Tänapäeval on olukord vastupidine ning näiteks töölepingu seadus on nüüd niivõrd tööandjate poole kaldu, et see tuleks kindlasti üle vaadata sellise pilguga, et töötajad saaksid rohkem õigusi.

Valdo Randpere kommenteeris, et kui juba erinevaid mõtteid ja ettepanekuid tööseaduse muutmiseks koguda, võiks nii Eestis kui ka Euroopas laiemalt üheks keskseks põhimõtteks kujuneda see, et inimesi peaks olema lihtne tööle võtta ja lihtne ka töölt vabastada. Ta leiab, et selline lähenemine muudaks tööturu toimimise efektiivsemaks, sarnaselt Ameerika Ühendriikidele, kus tööturu paindlikkus ja majanduslik areng on mitmekümne aasta jooksul kujunenud märkimisväärselt suuremaks kui Euroopas.

Ta tõi välja, et seda arenguerinevust on näha ka näiteks kaitsekulutuste puhul, mida Eestis pole võimalik piisavalt teha, kuna suur osa vahenditest suunatakse selliste sotsiaalsetele ja keerukate tööseaduse küsimuste lahendamisele, mis näiteks Ameerika Ühendriikides lahendatakse hoopis teistmoodi ja paindlikumalt.

Madis Timpson sõnas lõpetuseks, et kuna töölepingu seaduse eelnõu on nüüdseks juhtivkomisjoni poolt täiskogule saadetud ning oma toetust sellele saab väljendada eelnõu

lõpphääletusel, on tema ettepanek lükata kollektiivses pöördumises esitatud ettepanek tagasi.

Otsustati:

2.1. Esitatud ettepanek tagasi lükata (poolt 6: Anti Haugas, Maria Jufereva-Skuratovski, Valdo Randpere, Stig Rästa, Madis Timpson, Vilja Toomast; vastu 3: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Heljo Pikhof; erapooletuid 0; ei osalenud 1: Varro Vooglaid).

3. Info ja muud küsimused

Muid küsimusi ei arutatud.

(allkirjastatud digitaalselt)
Madis Timpson
juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)
Selena Eenmaa
protokollija