



Riigikogu õiguskomisjon

Meie 06.01.2026 nr 1-9/1

## **Töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus 602 UA**

Lugupeetud õiguskomisjon

Eesti ametiühingute hinnangul on eelnõus endiselt tõsiseid probleeme, mis võivad põhjustada töötajate heaolu järsku langust ja võimalust nende ebaõiglaseks ekspuaterimiseks.

Meie arvates ei ole põhjendatud probleemide lahendamata jätmine põhjendusega, et kõik tööandjad ei pruugi olla pahatahtlikud, sest seaduse eesmärk peaks olema luua üheselt mõistetav minimaalne standard kõigile. Kindlasti ei tohiks see võimaldada saada ebaausat konkurentsieelist pahatahtlikult töötajaid ära kasutades.

Sellest lähtuvalt toome välja kõige olulisemad punktid, mis kindlasti muutmist vajavad:

### **1. Eelnõu § 1 p 1**

Eelnõu järgi on õppimiskohustuslikuks alaealiseks „kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni.“ See tähendab, et alaealise õppimiskohustus lõpeb kas põhikooli lõpetamisega või 17-aastaseks saades, sõltuvalt sellest, kumb varem juhtub.

Eelnõu definitsioon ei lange kokku kehtiva haridusseaduse õppimiskohustuse ulatusega, sest haridusseaduse §10<sup>1</sup> lõike 2 kohaselt on lapsel õppimiskohustus 18-aastaseks saamiseni või kui laps on omandanud kesk- või kutsehariduse.

Eesti õiguses kehtib nõue, et seadused moodustaksid koherentse terviku ning normid ei tohi olla vastuolulised ega ebaselged. Kui kaks seadust kasutavad sama mõistet sisuliselt erinevas tähenduses, kannatab õiguselgus ja -ühtsus. Selline ebaselgus võib olla vastuolus põhiseaduslikkuse põhimõttega, mille kohaselt peab õigus olema selge ja ettenähtav.

**Eeltoodust tulenevalt palume eelnõust välja jätta § 1 p 1 ning muuta eelnõu järgnevat numeratsiooni.**

### **2. Eelnõu § 1 p 4**

Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 32 sätestab lapstööjõu keelustamise ja noorte töökaitse. Harta art 32 ütleb „Laste töölevõtmine on keelatud. Töölevõtmisel ei või vanuse alammäär olla madalam kui iga, mil lõpeb koolikohustus, ilma et eelõeldu mõjutaks noortele soodsamate eeskirjade kohaldamist ja piiratud erandeid.

Tööle võetud noorte töötingimused peavad olema eakohased ning noori tuleb kaitsta majandusliku ekspuaterimise ja töö eest, mis võiks kahjustada nende ohutust, tervist või kehalist, vaimset, kõlblist või sotsiaalset arengut või takistada hariduse omandamist.“

Arvestades, et 7-12 aastane laps ei peaks Eestile kohustusliku rahvusvahelise õiguse järgi üldse töötama, siis ei ole põhjendatud nende tööaja suurendamine eelnõus toodud piirideni.

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee on oma 2023. aasta hinnangus alaealiste tööaja lubatud määra kohta Eestis leidnud, et „13-14- aastaste 7 tundi päevas / 35 tundi nädalas koolivaheajal töötamist on lastele liigselt koormav ning rikub Sotsiaalharta Artikkel 7 § 1 nõudeid, mille kohaselt on alla 15- aastasel lubatud töötada koolivaheajal mitte rohkem kui 6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas.”<sup>1</sup>

#### **Eeltoodust tulenevalt palume muuta eelnõu § 1 p 4 ja sõnastada järgmiselt:**

4) paragrahvi 43 lõige 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

”(4) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

1) 7–12-aastaselt – 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;

2) 13–14-aastaselt töötajal – 2 tundi koolipäevas ja 7 tundi koolivälisel päeval, kuid mitte üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 7 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;

3) vähemalt 15-aastaselt õppimiskohustuslikul töötajal – 2 tundi koolipäevas ja 8 tundi koolivälisel päeval, kuid mitte üle 12 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal.”

### **3. Eelnõu §1 p 6 – Paindliku tööaja kokkulepe**

Eelnõu paindliku tööaja kokkuleppe regulatsioon võimaldab töötajate ärakasutamist ning tekitab ebakindlust. Leiame, et mõistlik on lubada paindliku tööaja kokkuleppe piiranguteta sõlmimine vaid nendele töötajatele, kellel on olemas asendussissetulek või kellel sõltuvalt muudest kohustustest pole võimalik oma aega, mil ta saab tööd teha, pikalt ette prognoosida.

Arvestades avalikkuses kõlanud põhjendust, et paindlikku tööaja kokkulepet on vaja peamiselt suurenenud töömahu korral tööde teostamiseks, siis ei ole põhjendatud ka paindliku tööaja lubamine eelnõus toodud mahus – kuni 30 tundi 7 päevase ajavahemiku jooksul. Arvestades selle regulatsiooni aluseks olnud muutuvtunni kokkulepet jaekaubanduses, siis seal oli lubatud lisatundide maht 8 tundi 7 päevase ajavahemiku jooksul.

Töötaja, kes on sõlminud paindliku tööaja kokkuleppe ning kellele tagatakse töötamine vaid kokkulepitud minimaalsete tundide määras 1,2-kordse tunnitasu alammääraga, peab hakkama saama sissetulekuga 265,8 eurot kuus. Sellist olukorda ei saaks tekkida, kui piirata lisatundide hulka 25%-le kokkulepitud töötundidest.

Oleme seisukohal, et ainukeseks viisiks, kuidas paindlikku tööaega oleks võimalik ettevõtetes kohaldada, arvestades nii töötajate kui ka tööandjate huve, on sõlmida vastavad regulatsioonid kollektiivlepingutega. See aitaks kaasa kollektiivlepingutega katvuse kasvule, tõstaks kollektiivlepingute tähtsust ning edendaks sotsiaaldialoogi, sest edukatest läbirääkimistest oleksid huvitatud mitte ainult töötajad vaid ka tööandjad.

#### **Eeltoodust tulenevalt palume muuta eelnõu § 1 p 6 ja sõnastada järgmiselt:**

6) seadust täiendatakse §-ga 43<sup>3</sup> järgmises sõnastuses:

”§ 43<sup>3</sup>. Paindliku tööaja kokkulepe

---

<sup>1</sup> European Social Charter (REVISED) European Committee of Social Rights Conclusions 2023 ESTONIA - <https://rm.coe.int/conclusions-2023-estonia-en-2749-3646-0553-1/1680aedd0d>

(1) Töötaja ja tööandja võivad kirjalikus vormis sõlmida paindliku töötaja 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 töötaja kokkuleppe sõlmimise võimalus on ette nähtud kollektiivlepingus.

(2) Paindliku töötaja kokkuleppes peavad sisalduma:

- 1) kokkulepitud töötundide arv;
- 2) lisatundide arv;
- 3) minimaalne lisatundidest etteteatamise aeg;
- 4) käesoleva paragrahvi lõikes 7 sätestatud teave.

(3) Paindliku töötaja kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kelle:

- 1) tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär ja
- 2) Lisatundide arv ei ületa 25% kokkulepitud töötundide arvust.

(4) Kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid kokku ei tohi ületada täistööaega.

(5) Kui töötaja töötab üle kokkulepitud töötundide ja lisatundide, kohaldatakse käesoleva seaduse §-s 44 sätestatud.

(6) Töötajal on õigus lisatundide tegemisest keelduda, teatades sellest tööandjale ette vähemalt 24 tundi. Lisatundidega nõustumist kinnitab töötaja eelnevalt iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(7) Töötajaga kokkulepitud töötundide ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi. Summeeritud töötaja arvestuse korral kantakse kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid töötajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava töötajakava, kus kogu töötatud arvestusperioodi kohta on eristatud kokkulepitud töötunnid, lisatunnid ja ületunnid.

(8) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–4 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud paindliku töötaja kokkulepe on tühine.

(9) Konkurentsipiirangu kokkulepe töötajaga, kellega on sõlmitud paindliku töötaja kokkulepe on tühine.

(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 töötajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.”;

#### **4. Eelnõu § 1 p 7**

Eelnõu lisab teehoiutöötajad tegevusalade loetellu, kelle suhtes võidakse pikendada töötaja arvestusperioodi 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta kuni 12 kuuni.

Selgusetu on, miks sellist muudatust töölepingu seadusesse sisse on vaja viia. Praktikas ei rakenda teehoiuga tegelevad ettevõtted isegi praegu lubatud maksimaalset 4 kuulist töötaja arvestusperioodi – pidades seda liiga pikaks.

**Eeltoodust tulenevalt palume eelnõust välja jätta § 1 p 7 ning muuta eelnõu järgnevat numeratsiooni.**

#### **5. Eelnõu § 1 p 9**

Iganädalase puhkeaja andmisel tuleks rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet ning tagada kõikidele töötajatele samasugused minimaalsed puhkeajad, olenemata sellest, kas tööaega arvestatakse

summeeritult või mitte. Summeeritud tööajaga töötajad töötavad reeglina tööjõupuuduse leevendamiseks pikkades töövahetustes ja ka öösiti ning vajavad täiendavat puhkeaga tööst taastumiseks ja tervise kaitseks.

Oleme seisukohal, et sektorites, kus pikema puhkeaja andmine pole töökorralduslikult võimalik, on mõistlik lühema iganädalase puhkeaja erisus kokku leppida kollektiivlepinguga, milles töötajad ja tööandjad on lisaks puhkeaja erisusele kokku leppinud ka täiendavad garantiid, millega töötajatele lühemat puhkeaga kompenseeritakse.

**Eeltoodust tulenevalt palume muuta eelnõu § 1 p 9 ja sõnastada järgnevalt:**

9) paragrahvi 52 täiendatakse lõikega 2<sup>1</sup> ja 2<sup>2</sup> 4-järgmises sõnastuses:

„(2<sup>1</sup>) Iganädalasele puhkeajale eelneb käesoleva seaduse § 51 lõikes 1 sätestatud igapäevane puhkeae.

(2<sup>2</sup>) Käesoleva paragrahvi lõikest 2<sup>1</sup> võib teha erandi summeeritud tööaja arvestuse korral kollektiivlepinguga.“

Kuna eelnõu puudutab otseselt väga suurt hulka Eesti inimesi, siis loodame, et selle menetlemist võetakse tõsiselt ning väljatoodud murekohad saavad veekord vääriliselt läbi arutatud, et tekiks võimalus tasakaalukaks eelnõuks, millega on rahul nii tööandjad kui ka töötajad.

Lugupidamisega

*(allkirjastatud digitaalselt)*

Kaia Vask  
Esimees