

Kooskõlastustabel

| Esitaja/nr | Märkuse või ettepaneku sisu | Eelnõu koostaja seisukoht |
|--------------------------------------|--|--|
| Eesti Linnade ja Valdade Liit | | |
| 1. | <p>2013. aastal, kui jõustus praegune ATS, rõhutati avaliku teenistuse töötajate erisust ametnike suhtes muu hulgas just selles loetelus sisalduvate erinevustena: konkursi korraldamist töötajale ei nõutud, palgakorralduses ei laienenud töötajale muutuvpalga määr, palga avalikustamist töötajale ei rakendatud. Nimetatud asjaolusid rõhutati töötajale soodsama olukorrana võrreldes ametnikuga. Praeguse eelnõu kohaselt astutakse samm tagasi ja viiakse töötajad samasse olukorda ametnikega, säilitades siiski jaotuse ametnikeks ja töötajateks. Eelnõukohaste muudatuste taustal võib jääda tagaplaanile avaliku teenistuse terviklik käsitlus, sh missugust avalikku teenistust Eesti vajab, kuidas tagada avalikku sektorisse professionaalsed ametnikud/töötajad, missugused täiendavad tagatised on vajalikud juhul, kui ametnikule on seatud kõrgendatud nõudmised jms. Mis muutub uue regulatsiooni kehtestamisel töölepingu alusel töötava isiku jaoks paremaks, milles seisneb töötaja hüve? Kui töötajale edaspidi kohalduva hüvena tuuakse välja näiteks 35- päevane puhkus, siis see ei ole töötaja jaoks märkimisväärse kaaluga, kuna valdavalt on kohaliku omavalitsuse (edaspidi KOV) ametiasutustes sellise pikkusega puhkus juba praegu töötajatele ette nähtud. Töötajatele praeguse soodsama olukorra lõpetamise ja nende ametnike tingimustele lähendamise põhjendused ja kaalutlused tuleks vähemalt seletuskirjas selgelt lahti kirjutada.</p> | <p>Selgitus</p> <p>Seletuskirja on täiendatud ja muudatuste mõju analüüsis (sealhulgas muudatuste põhiseaduslikkuse analüüsis) on põhjalikumalt kajastatud kooskõlastuskirjas tõstatatud probleeme. Ametiasutustega töölepingulises suhtes olevale töötajale makstakse palka riigieelarvest ja ühiskonna jaoks esindab töötaja samuti ametiasutust ja laiemalt riiki. Peamise erinevusena on töötajatele võimalik pakkuda paindlikumaid tingimusi, näiteks töö tasustamist puudutavas osas. Samas ametnikele ei ole võimalik seaduses sätestatud paindlikumaid tingimusi kohaldada. Taoline erinev kohtlemine mõjutab otseselt avalike teenistujate motivatsiooni ja pühendumust. Vaadates avalikku teenistust tervikuna, tuleb arvestada, et organisatsiooni edukale toimimisele aitavad kaasa usaldusväärse sisekliima loomine, töö õiglane tasustamine ja kohaldatavad ergutused või muud positiivse mõjutamise vahendid.</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 2. | <p>§ 1 punkti 12 kohaselt täiendatakse ATS 2. peatüki 2. jagu §-ga 20¹ ja kehtestatakse konkursinõue ametiasutuses vaba töökoha täitmisele. Nõue kõik töötajad konkursi korras tööle võtta ei saa vähemalt KOV-s olla absoluutne.</p> | <p>Arvestatud Avaliku teenistuse vabale töökohale konkursi korraldamise kohustusest on eelnõus loobutud.</p> |
| 3. | <p>§ 1 punkt 21 – katseaja regulatsioon. Põhjalikum selgitust vajab ATS § 24 lõike 6 kavandatud kehtetuks tunnistamine. Seletuskirjas küll viidatakse, et edaspidi kohaldatakse TLS § 101 regulatsiooni, kuid see ei ole piisav. Kehtivas ATS §-s 83 on teenistussuhte peatumise aluseid rohkem, kui TLS § 101 lõikes 4. Kui eesmärk on olnud, et muudel ATS §-s 83 toodud puhkudel, mis ei lange kokku TLS § 101 toodud alustega, jätkatakse katseaja kulgemise arvutamist, siis tuleb seda selgelt ka märkida.</p> | <p>Arvestatud ATS § 24 lõike 6 kehtetuks tunnistamisest on eelnõus loobutud.</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 4. | <p>§ 1 punktis 22 täiendatakse ATS-i §-i 25 lõikega 4, mis puudutab ametikohale/tööle asumiseks esitatavaid dokumente. Nimelt ei pea inimene edaspidi esitama ATS § 25 lg 1 punktides 3–5 nimetatud andmeid ja dokumente (tunnistus või diplom vajaliku hariduse kohta, isikut tõendav dokument, muud nõutavad dokumendid), kui need on kättesaadavad seaduse alusel asutatud andmekogus ning isik on andnud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku asjakohaste andmete töötlemiseks. Palun seletuskirjas täpsustada, kas ja mida toob see säte kaasa KOV-idele.</p> | <p>Selgitus Muudatusega vähendatakse ametikohale asuva isiku halduskoormust. Muudatuse kohaselt ei pea isik ATS § 25 lõike 1 punktides 3–5 nimetatud andmeid ja dokumente esitama, kui need on kättesaadavad seaduse alusel asutatud andmekogust ning isik on andnud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku asjakohaste andmete edastamiseks. Esitatavate andmete juures tehtav muudatus, mis võimaldab ametiasutusel saada vajalikud andmed kätte andmekogudest, on kooskõlas riigihalduses juba valitseva põhimõttega, mille kohaselt ei küsita isikult teavet, mille ta kord juba riigile selle erinevate organite kaudu esitanud on. Kui andmed ei ole mingil põhjusel ametiasutusele andmekogust kättesaadavad, tuleb isikul vajalikud andmed ametiasutusele esitada.</p> |
| 5. | <p>§ 1 punktis 37 täiendatakse ATS §-i 57 lõikega 7, mille kohaselt kohaldatakse selles paragrahvis sätestatud puuduva ametniku ülesandeid täitva töötaja suhtes. Siinkohal juhime tähelepanu, et kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse (edaspidi KOKS) § 54² kohaselt on KOV-is lubatud ka praegu ametniku asendamine töötaja poolt. Sama §-i lõike 2 järgi nimetatakse töötajast asendaja asendamise ajaks ametnikuna teenistusse ATS § 23 lg 2 punkti 1 alusel. Palume täpsustada, kas ka edaspidi jääb kehtima nõue, et töötajast saab asendamise ajaks ametnik, ja milliseid samme ametnikuks saamine endas kätkeb.</p> | <p>Selgitus ATS § 57 muudatus on eelnõust välja jäetud.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 6. | <p>§ 1 punktis 45 täiendatakse ATS-i §-ga 91¹, millega reguleeritakse teenistusest vabastamist katseajal ametniku soovil. Ametnik vabastatakse teenistusest katseajal tema enda algatusel, kui ametnik leiab, et tema töökogemus, teadmised ja oskused ei vasta piisavalt teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele. Paragrahvi sõnastus jätab ebaselgeks, kas teenistusest vabastamise alusena tuleb kasutusele ATS § 91¹ või ATS § 87 lg 1 (ametniku vabastamine tema enda algatusel). See on oluline, kuna vabastamise tagajärjed töötuskindlustuse mõttes on erinevad. Palume see selguse huvides seletuskirjas täpsemalt lahti kirjutada.</p> | <p>Arvestatud Eelnõu on täiendatud ja loodava § 91¹ lõike 1 kohaselt vabastatakse ametnik teenistusest katseajal tema enda algatusel kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitatud taotluse alusel, mille ta on esitanud ametisse nimetamise õigust omavale isikule.</p> |
| 7. | <p>§ 1 punkt 50 järgi täiendatakse ATS §-i 102 lõikega 5 ametniku lahkumishüvitise osas. Ametnikule võib teenistusest lahkumisel maksta lahkumishüvitist kuni ametniku kolme kuu põhipalga ulatuses. Lahkumishüvitist ei maksta, kui ametnik vabastatakse teenistusest ATS § 91, 94 või 95 alusel. ATS ühtluse huvides tuleks § 102 lõikes 5 täpsustada, et nimetatud hüvitise maksmisel ei kehti muutuvpalga ülempiir. Selline säte on võrdlusena näiteks välja toodud ATS § 38 lg-s 7 (valveaja eest lisatasu maksmisel ei kehti muutuvpalga ülempiir).</p> | <p>Selgitus ATS § 102 muudatusest on eelnõus loobutud.</p> |
| 8. | <p>TLS § 68 lg 6 puhkuse nõude aegumise alustesse lisatakse põhipuhkuse nõude peatumise alusena ajutise töövõimetuse aeg, mida praegu TLS § 68 lg 6 ette ei näe. Seletuskirja kohaselt viiakse TLS regulatsioon vastavusse Euroopa Kohtu praktikaga ning edaspidi pikeneb põhipuhkuse aegumisperiood töötaja ajutise töövõimetuse perioodi võrra, kuivõrd töötajal ei ole võimalik sellel ajal puhkust kasutada. Leiame, et antud juhul ei ole piisavalt hinnatud ega seletuskirjas märgitud seaduse muutmisega kaasnevaid mõjusid, näiteks kulu ja aega infosüsteemide arendamisele, mõju halduskoormusele jmt. Kuivõrd muudatus puudutab kõiki Eestis tegutsevaid tööandjaid, siis teeme ettepaneku hinnata siinkohal veelgi enam seaduse muutmisega kaasnevaid mõjusid. Samuti teeme ettepaneku muudatusega sätestada ajutise töövõimetuse kestus,</p> | <p>Selgitus TLS § 68 lg 6 muudatust on seletuskirjas, sealhulgas mõjude osas, täiendavalt kirjeldatud ja analüüsitud.</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>mille korral põhipuhkuse aegumine peatub. Leiame, et ei ole mõistlik põhipuhkuse aegumise aega pikendada, kui töötaja on ajutiselt töövõimetu mõned kalendripäevad, arvestades et põhipuhkust on võimalik töötajal kasutada kokku kahe kalendriaasta jooksul. Samuti leiame, et ajutise töövõimetus korral võiks põhipuhkuse aegumine peatuda, kui ajutine töövõimetus on pikaajaline, näiteks kestab järjest üle nelja kuu. Seda sarnaselt emapuhkusele (ligikaudu neli kuud), mille ajaks puhkuse aegumine peatub.</p> | |
| 9. | <p>Täiendava ettepanek teenistuslehtede pidamise kohustuse kaotamise kohta. Eelnõuga muudetakse ATS-i selliselt, et koondamise korral on etteteatamise tähtaeg seotud ametiasutuses teenistuses oldud ajaga (ATS § 101), kehtiva ATS-i kohaselt on koondamise korral etteteatamise tähtaeg seotud teenistussuhte kestusega avalikus teenistuses (teenistusstaaž). ATS § 101 muudatusest tuleneb ka kavandatav ATS § 26 muudatus, mille tulemusena loobutakse ametikohale nimetamise haldusaktis teenistusstaaži märkimisest. Seletuskirja kohaselt ei oma koondamisest etteteatamine enam seost teenistusstaažiga, mistõttu loobutakse ka ametikohale nimetamise haldusaktis teenistusstaaži märkimisest. Ühtlasi ütleb seletuskiri, et enam ei ole vaja avaliku teenistuse staaži dokumente koguda. Palume täpsustada, millised dokumente on siinkohal silmas peetud.</p> | <p>Selgitus</p> <p>Leiame, et kuni kohalikel omavalitsustel puudub võimalus ametniku ametivande ja senise teenistusstaaži kohta arvestuse pidamiseks muud võimalused peale teenistuslehe, tuleb jätkata teenistuslehtede pidamist. Teenistuslehtede pidamist tuleb jätkata ka seetõttu, et koondamisest etteteatamise muudatus on eelnõusse kavandatud koos rakendussättega, mille kohaselt teatatakse ametnikule, kes on 2026. aasta 1. jaanuaril ametnikuna avalikus teenistuses, teatatakse koondamise tõttu teenistusest vabastamisest ette enne 2026. aasta 1. jaanuari kehtinud avaliku teenistuse seaduse § 101 sätestatud korras. Eelnõu seletuskirja ATS § 101 lõike 1 muudatuse osas täiendatud ja lisatud on analüüs muudatuse kooskõla kohta põhiseadusega (2.3.3. Koondamisel teenistusstaaži arvestamine viimase ametikoha järgselt).</p> |

| | | |
|--|---|--|
| 10. | <p>Eelnõus jääb ebaselgeks ATSi muudatusega seonduvalt avaliku teabe seaduse (AvTS) muutmine töötajate andmete avalikustamise osas asutuse veebilehel. Seletuskirja lk 24 kohaselt avalikustatakse ametniku ja töötaja kohta ka edaspidi asutuse veebilehel andmed vastavalt AvTS § 28 lg 1 punktile 6, millega nähakse ette kohustus avalikustada ametnike ees- ja perekonnanimed, hariduse ja eriala, telefoninumbrid ja elektronpostiaadressid. Kuivõrd hetkel kehtiv AvTs § 28 lg 5 ja 6 ei näe ette töötajate vastavate andmete avalikustamist, siis kas on seletuskirja jäänud ebatäpsus ja edaspidi töötajate andmeid (nagu seni) ei ole kohustuslik kuvada või tuleks siiski lisada ka AvTS § 28 lõigetesse 5 ja 6 täiendus, et lisaks ametnikele oleksid edaspidi avalikud ka töötajate ametijuhendid, haridus, kontaktid ja e-meilid.</p> | <p>Selgitus Seletuskirja täpsustatud. Kommenteeritavas seletuskirja osas on viide AvTSile tehtud eesmärgiga näidata, et kui ametnike palkade avalikustamisel loobuda isikustatud avalikustamisest, jätkatakse teiste ametniku andmete avalikustamisega ja ametnik jääb pöördujale ikka kättesaadavaks.</p> |
| Töölepinguseaduse muudatuse kohta esitatud märkustega arvestamise tabel | | |
| Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE | | |
| <p>Praeguse töölepingu seaduse kohaselt on tööandjal selged kohustused puhkuse ajakava koostamisel ja puhkuse andmisel. Lisaks on töötajal õigus minna puhkuste ajakavas märkimata puhkusele, teatades sellest ette 14 kalendripäeva. Nõustume, et praktikas ei pruugi töötaja olla teadlik või saada teada enda puhkuse aegumisest. Seega peab Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE vajalikuks töölepingu seaduse § 68 lg 6 täpsustamist, mis reguleerib põhipuhkuse aegumist ning loob sätte korrigeerimisel õigusselgust.</p> <p>Pakutud sõnastuse vaates märgime, et peame vajalikuks tööandjat kohustada puhkuse aegumisest töötajat aegsasti teavitama. Meie hinnangul oleks mõistlik puhkuse aegumisest teavitada töötajat vähemalt 6 kuud enne aegumist. Lisaks märgime, et aegumise peatumine ajutise töövõimetuse ajaks paneb tööandjale olulise halduskoormuse ja seda eelkõige siis, kui töötaja on haige mõned</p> | <p>Osaliselt arvestatud. Eelnõusse on lisatud tööandja teavitamiskohustus. Ajutise töövõimetuse osas on eelnõu muudetud selliselt, et aegumine peatub ainult juhul, kui ajutine töövõimetus takistab töötajal puhkuse kasutamist aegumistähtaja jooksul.</p> | |

päevad korruga. Seetõttu leiame, et ajutine töövõimetus, mis peataks aegumise, peaks olema ajaliselt määratletud ning meie hinnangul võiks see olla kaks kuud. Toodust tulenevalt teeme ettepaneku sõnastada TLS-i § 68 lg 6 järgmiselt.

§ 68 lg 6 – Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Tööandjal on kohustus teavitada töötajat põhipuhkuse aegumisest hiljemalt 6 kuud enne puhkuse aegumist. Põhipuhkuse nõue ei aegu pärast käesolevas lõikes nimetatud tähtaja lõppemist, kui tööandja ei teavitanud töötajat puhkuse aegumisest või ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, samuti juhul, kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses või ajutiselt töövõimetu enam kui 60 päeva.

| Eesti Ametiühingute Keskliit | |
|---|--|
| <p>Pooldame TLS § 68 lg 6 täiendamist, kuid eelnõu tekst peaks olema selgem, et vältida tulevikus tekkivaid erinevaid tõlgendusi. Eelnõus jääb arusaamatuks lause: „<i>Sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel.</i>“</p> <p>Kuna muudatuse eesmärgiks on, et töötajad tegelikult saaksid oma puhkuse ära kasutada, siis oleks mõistlik, et õigusnormi muudatus tagaks tegeliku puhkuse kasutamise. Jääb arusaamatuks, kas eelnõus mõeldakse töötaja esimest võimalust või tööandja esimest võimalust? Milline oleks töötaja esimene võimalus ehk millal tuleks taotlus esitada? Kui töötajal jääb puhkus kasutamata seetõttu, et tööandja puhkust ei võimaldanud, siis töötaja taotluse esitamine ei taga töötajale puhkuse saamist.</p> <p>TLS § 69 kohaselt peab tööandja koostama puhkuste ajakava. Kui ajakavasse on töötaja puhkus märkimata, siis TLS § 69 lg 3 järgi on töötajal õigus kasutada ajakavasse märkimata puhkust teatades tööandjale ette 14 kalendripäeva. Kui tööandja ei võimalda töötajal puhkust kasutada (olenemata sellest ka see on ajakavasse märgitud või mitte) tagaks töötajale puhkuse saamise TLS § 69 lõikega 3 sarnane regulatsioon. Praktikas võib tekkida tööandjal probleem, kui töötaja soovib ära kasutada väga palju puhkusepäevi korraga. Seetõttu leiame, et töösuhte pooltele tuleks seadusega anda ka võimalus kokku leppida millal töötaja realselt oma puhkust kasutada saab.</p> <p>Palume eelnõud muuta ja lause: „<i>Sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel.</i>“ asendada lausega “<i>Tööandja tõttu ära kasutamata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kui pooled pole kokku leppinud teisiti.</i>“</p> | <p>Arvestatud. Eelnõusse on lisatud § 68 täiendamine lõikega 8, mis sätestab töötajale õiguse aegumata jäänud põhipuhkuse kasutamisest 14 kalendripäeva ette teatada.</p> |

| | |
|---|--|
| | |
| Eesti Töötukassa | |
| <p>Eelnõus toodud uues sõnastuses TLS § 68 lõike 6 viimase lause osas (Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, samuti juhul, kui töötaja on ajateenistuses, asendusteenistuses või ajutiselt töövõimetu) tõstataks töötukassa küsimuse, kas aegumine peatub ka sel ajal, kui töötajale on võimaldatud haiguslehe ajal töötamist TTOS § 12.4 alusel ja ta nt kergemal tööol töötab (eelnõu 377 SE)?</p> | <p>Arvestatud. Eelnõu sõnastust on muudetud selliselt, et töötaja töötamine haiguslehe alusel ei ole puhkuse aegumise peatumise aluseks.</p> |
| | |
| Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon | |
| <p>Täname võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse § 68 lõige 6 muutmise kohta, mis reguleerib põhipuhkuse aegumist. Selgitate, et muudatused on tingitud Euroopa Kohtu otsustest C-120/21, C518/20 ja C-727/20. Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsiooni (EVEA) hinnangul tuleb olla väga ettevaatlik Euroopa Kohtu otsustest tuleneva põhjusega seaduse muutmiseks, sest need juhtumid lähtuvad väga konkreetsetest faktilistest olukordadest. Selliseid olukordi on keeruline üldistada kõikidele juhtudele.</p> | <p>Mittearvestatud.</p> <p>Selgitame, et riigisisest õigust tuleb tõlgendada võimalikult suures ulatuses kooskõlas Euroopa Liidu (EL) õigusega. Seda seisukohta on Riigikohus korduvalt jaganud. Kuivõrd Euroopa Kohtu otsused on EL õiguse tõlgendamise oluline allikas ning TLS puhkuse regulatsioon põhineb EL tööaja direktiivil, tuleb viidatud otsust arvesse võtta ka Eesti õiguse tõlgendamisel. Õigusselguse tagamiseks on oluline vastavad tõlgendused ka seadusesse kirjutada.</p> |

Muudatuse kohaselt ei aegu põhipuhkuse nõue pärast selle aegumise tähtaja lõppemist, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada. Sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel. Siin ei ole tegemist nõude aegumise peatumisega, vaid on sätestatud, et see nõue ei aegu. Kui töötajal jätkuvalt ei õnnestu seda puhkust kasutada, siis saamata jäänud puhkus hüvitatakse töölepingu lõppemisel. See võib töölepingu pooltele sobida, aga mitte töötaja tervisele. Järelikult ei ole see ilmselgelt eesmärgipärane ja parim seadusandlik valik. Puhkuse kasutamine on vajalik ju ennekõike töötaja tervise huvides.

Seetõttu tuleb eelnõu muuta ja sätestada lisatähtaeg, mille jooksul puhkus tuleb ära kasutada. Kui selle aja jooksul seda puhkust ära ei kasutata, siis see puhkuseaeg ikkagi aegub. Tegemist võiks olla erandliku puhkuseaegumise tähtaja pikenedamisega, mille tulemusel võiks nõude aegumine lükkuda edasi näiteks 6 kuu võrra. Selle aegumise tähtaja pikenedamise perioodi sisse jääb aeg, millal tuleb koostada vastava kalendriaasta puhkuste ajakava ja nii saab ka selle puhkuse lisada puhkuste ajagraafikusse.

Eelnõus ei ole puhkuse aegumisega seoses välja pakutud head lahendust ka juhuks, kui töötaja on ajutiselt töövõimetu. Eelnõu kohaselt peatub siis puhkuseaegumise aegumine. Kuna haigestumine ja selle sagedus ei ole plaanipärane tegevus, muudab eelpoolnimetatud aegumise peatumine puhkuste aegumise arvestuse keerulisemaks ja samuti väheneb selgus kasutamata puhkuste osas. Sarnaselt puhkuse kasutamise mittevõimaldamisega võiks ka siin kaaluda puhkuseaegumise pikendamist 6 kuu võrra, kui ajutise töövõimetu töötaja ei olnud töötajal võimalik oma puhkust kasutada.

Seega võiks töölepingu seaduse muudetavasse sättesse lisada uue lause näites järgmises sõnastuses: „Põhipuhkuse nõue aegub kuue kuu jooksul arvates käesolevas lõikes nimetatud tähtaja lõppemisest, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada või kui puhkuse kasutamine ei olnud võimalik töötaja ajutise töövõimetu tõttu“. Sellise sõnastuse juures jääb siiski probleemiks faktilise olukorra tuvastamine. Ühe aasta pikkune põhipuhkuse aegumistähtaeg on suhteliselt pikk ja üldjuhul peaks selle aja jooksul olema võimalik leida perioode puhkuse kasutamiseks.

Puhkuse kasutamise võimaluse ajaline piiramine ei ole antud juhul eesmärgipärane. Kui tööandja ei ole pahatahtlikult võimaldanud töötajal puhkust kasutada, siis ilmselt ei võimalda ta seda teha ka 6 kuud pärast puhkuse aegumist ning töötaja jääb oma puhkuse kasutamise võimalusest või kasutamata jäänud puhkuse hüvitisest ilma. Samuti võib esineda muid takistusi, miks antud tähtaja jooksul ei ol töötajal võimalik põhipuhkust ära kasutada. Kui tööandja järgib seadust, ei tohiks üldse tekkida olukorda, kus töötaja põhipuhkus jääb kasutamata. Olukorras, kus töötaja puhkus on jäänud aegumata, kas ajutise töövõimetu või tööandja tegevusetuse tõttu, tuleks töötajal puhkus ära kasutada mõistliku aja jooksul.

Ühtlasi juhin tähelepanu et õiguskindluse tagamiseks on otstarbekas seadusi muuta võimalikult harva. Seega on sama eelnõuga mõistlik lahendada ka igapäevase ja iganädalase puhkeaja küsimus mille osas riik on otsustamise praegu edasi lükanud ja delegeerinud jälgimise rakendusasutusele (Tööinspeksioon). See teema tõusetus samuti Euroopa Kohtu poolt õiguse tõlgendamisel. (Euroopa Kohtu 2. märtsil 2023. a otsus C-477/21).

Eesti õiguses on iganädalase katkematu puhkeaja miinimum 36 tundi. Seega mahume töötajale katkematu puhkeaja andmisel EL õiguse ja viidatud kohtulahendi piiridesse ka siis, kui täiendame töölepingu seadust regulatsiooniga, et igapäevase puhkeaja ja iganädalase puhkeaja kestus liitmisel peab olema vähemalt 36 tundi.

Arvestades probleeme, mida toob kaasa meie õigusesse viidatud Euroopa Kohtu lahendi ülevõtmine ja asjaolu, et tegelikult töötajate kaitsele suunatud kohtulahend toob kaasa hoopis töötajate õiguste kahjustamise (vähendatakse töötajate koormusi, väheneb töötaja reaalsissetulek ning töötaja hakkab seda kompenseerima mitme tööandja juures töötamisega mida kõnealune kohtulahend kuidagi ei piira).

Selgitatud. Igapäevase ja iganädalase puhkeaja küsimus lahendatakse töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõuga, kooskõlastamiseks ja arvamuse avaldamiseks 31.05.2024.

| Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO | |
|---|---|
| <p>§ 3. Töölepingu seaduse muutmine</p> <p>Töölepingu seaduse § 68 lõige 6 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:</p> <p>„(6) Põhipuhkuse nõue <u>aegub poolteist (ühe) aasta jooksul</u> arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. <u>Põhipuhkuse nõue ei aegu pärast käesolevas lõikes nimetatud tähtaja lõppemist, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada. Sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel.</u> Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, samuti juhul, kui töötaja on ajateenistuses, asendusteenistuses või <u>ajutiselt töövõimetu.</u>“.</p> <p>Teeme ettepaneku muuta sõna „ühe“ asemel „poolteist“. On töökohti, kus töötajad juba ette teavad, et nt suvel on töökoormus suur ning oma algatusel võtavad puhkuse sügisel. Selleks, et oleks vähemalt võimalik üle ühe suve puhata ja seda siis pikemalt, teeme ettepaneku aegumise perioodi pikendada.</p> | <p>Mittearvestatud. Muudatused puhkuse aegumises on seotud kitsalt Euroopa Kohtu otsuste rakendamisega, mis pikendab põhipuhkuse aegumist teatud konkreetsetel juhtudel. Antud ettepanek on aga laiem ning ei puutu antud eelnõu sisusse. Selliste muudatuste tegemine vajab põhjalikumat analüüsi ning läbirääkimisi sotsiaalpartneritega. Meile teadaolevalt ei ole sotsiaalpartnerid seda murekohta varem tõstatanud.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Töoandjate Keskliit ja Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit</p> | |
| <p>1.1. Tööandja ei võimalda põhipuhkust kasutada Eelnõu lisab töölepingu seaduse § 68 lõikesse 6 põhimõtte, mille kohaselt ei aegu põhipuhkuse nõue ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada. Seletuskirjas (lk 29) on muudatust põhjendatud Euroopa Kohtu otsusega C-120/21, mille kohaselt peab tööandja end kaitsma kasutamata tasustatud põhipuhkuse tõttu esitatud hilinenud taotluste eest sellega, et ta järgib tal töötaja suhtes lasuvat kohustust anda teavet ja kutsuda üles, mis tagab õiguskindluse, ilma et piirataks töötaja õigust puhkusele. Lisaks on seletuskirjas täpsustatud, et eelkõige on tööandjal kohustus töötajat teavitada aeguvast põhipuhkusest, et töötaja oleks teadlik piiratud ajast, mille jooksul on tal võimalik veel põhipuhkust kasutada enne, kui puhkus aegub. Me ei toeta eelnõus sisalduvat sõnastust, mille kohaselt ei aegu põhipuhkuse nõue, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada.</p> | <p>Mittearvestatud ja selgitatud. Selgitame, et riigisisest õigust tuleb tõlgendada võimalikult suures ulatuses kooskõlas Euroopa Liidu (EL) õigusega. Seda seisukohta on Riigikohus korduvalt jaganud. Kuivõrd Euroopa Kohtu otsused on EL õiguse tõlgendamise oluline allikas ning TLS puhkuse regulatsioon põhineb EL töötaja direktiivil, tuleb viidatud otsust arvesse võtta ka Eesti õiguse tõlgendamisel. Seega tuleb Euroopa Kohtu tõlgendustest igal juhul lähtuda ning õigusselguse tagamiseks on oluline vastavad tõlgendused ka seadusesse kirjutada.</p> <p>Seletuskirja on täiendatud selgitustega selle kohta, millisel juhul on tegemist tööandja poolt puhkuse mittevõimaldamisega.</p> |

Oleme seisukohal, et sellises sõnastuses säte tekitaks ebaselgust töösuhetes ning sellega ka ebamõistlikku halduskoormust sätte tõlgendamisel ja praktikas tõendamisel. Nimelt tekib otsekohe küsimus, kes ja kuidas hakkab tõendama seda, et tööandja ei võimaldanud puhkust kasutada. Millised oleksid konkreetselt need tööandja tegevused, mis kuuluvad puhkuse mittevõimaldamise hulka?

Meile jääb arusaamatuks ka sätte eesmärk. Kui see on eelkõige motiveerida töötajat puhkama, siis antud sõnastus ei toeta meie hinnangul eesmärki, vaid loob täiendavat segadust töösuhetesse ja TLS-i tõlgendamisse.

Leiame, et täna on Eestis puhkustega seonduv TLS-s hästi reguleeritud, andes töötajale piisava õiguse saada puhkust, seda varakult planeerida ning kui plaanid muutuvad, siis edasi lükata või muuta. Tänapäevane TLS aegumise tähtaeg on oluliselt paindlikum ja pikem ning soodsam töötaja vaates kui seda lubavad teiste riikide tööõiguse regulatsioonid. Samuti soovime rõhutada, et puhkuste planeerimine ja väljavõtmine sõltub ka täna suuresti töötajast endast ja tema tahtest ning suuresti leitakse poolte kokkuleppel töötajale sobiv puhkamise aeg. Samas ei saa unustada ka tööandja vajadusi töötaja tööpanuse osas. Näiteks peavad elutähtsa teenuse osutajad arvestama, et oleks tagatud sujuv ja katkematu teenuse osutamine. Seega tööandjad ja töötajad on erinevad ning seetõttu tänapäevane paindlikkus ja poolte kokkulepe on oluline. Näiteks välismaalt pärit töötajad aga soovivadki tihti kombineerida oma mitme aasta puhkusepäevi kokku, et oleks võimalik viibida pikemaalt oma kodumaal.

Ettepanekud:

Teeme ettepaneku jätta TLS § 68 lg 6 teine lause eelnõust välja või sõnastada see ringi nii, et see täidaks Euroopa Kohtu otsuse tingimused ilma Eesti tööõigust keerulisemaks muutmata.

Üks võimalus selleks oleks sõnastada antud säte näiteks nii:

"Tööandja peab tagama töötajale igal kalendriaastal TLS § 68 lg 5 kohase puhkuse väljavõtmise võimaluse.

Kasutamata ja aeguvast põhipuhkusest teavitab tööandja töötajat vähemalt 1 kuu enne kalendriaasta lõppemist, et töötajal oleks võimalik poolte kokkuleppel töötajale sobival ajal kasutada."

Juhul, kui meie ettepanekut ei arvestata, siis palume seletuskirjas selgemalt välja tuua, mida peetakse silmas sõnade all „kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada“. Eelkõige palume seletuskirja lisada vastused järgmistele küsimustele:

- Milliseid tööandjate tegevusi käsitletakse puhkuse mittevõimaldamisena?
- Kas eelnõu kohaselt loetakse, et tööandja ei võimaldanud töötajale puhkust kasutada igas olukorras, kus tööandja ei tuletanud töötajale meelde, et tal on kasutamata põhipuhkust, mis aegub teatud tähtaja jooksul? Kas selline tõlgendus kehtib ka olukorras, kus töötajal on võimalus põhipuhkust kasutada endale sobival ajal teatades sellest tööandjale 14 päeva ette, kuid töötaja ei kasuta seda võimalust ning tööandja ei teavita töötajat kasutamata põhipuhkusest?

Kas selline tõlgendus kehtib ka olukorras, kus tööandja teeb töötajate puhkuste graafiku, kus on kirjas detailne ülevaade iga töötaja kasutamata ja kasutatud puhkepäevadest, töötajatele elektrooniliselt igal ajal kättesaadavaks, kuid tööandja ei saada igale töötajale personaalset teadet kasutamata jäänud põhipuhkuse kohta?

- Kui sagedasti peab tööandja saatma töötajale meeldetuletusi, et töötajal on kasutamata põhipuhkus? Kas piisab sellest, kui tööandja teeb teavituse kord aastas, näiteks detsembris, või peab tööandja seda sagedamini tegema?
- Kas puhkuse mittevõimaldamise all peetakse eelnõu kohaselt silmas ka puhkuse katkestamise juhtumeid (TLS § 69 lg 5)?
- Arvestades, et TLS § 69 lõike 1 kohaselt määrab põhipuhkuse aja tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Seega ei pea tööandja nõustuma kõigi töötaja puhkusesoovidega lähtuvalt mõistlikkuse printsiibist ja ettevõtte huvidest. Kas ka selline olukord liigitub puhkuse mittevõimaldamise alla?
- Olukorras, kus ettevõttes töötavad inimesed, kellel on TLS § 69 lg-s 7 esinevatel juhtudel võimalus nõuda põhipuhkust sobival ajal, kui samal ajal on ettevõttes inimesi, kellele TLS § 69 lg 7 ei kohaldu. Sellisel juhul võib juhtuda, et tööandjal tuleb keelduda põhipuhkuse andmisest teatud perioodil teatud töötajatele, kui samal perioodil soovivad põhipuhkust kasutada TLS § 69 lg 7 järgi eelistatud isikud. Seega on ebaselge, kas ka sellist juhtumit loetakse tööandja poolseks puhkuse mittevõimaldamiseks TLS § 68 lg 6 täienduse mõistes?

1.2. Töötaja puhkuse kasutamine esimesel võimalusel

Eelnõu lisab töölepingu seaduse § 68 lg-sse 6 ka lause, et kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada, siis sellisel juhul taotleb töötaja puhkuse kasutamist esimesel võimalusel.

Ettepanek: Palume seletuskirjas selgemalt välja tuua, mida tähendab puhkuse kasutamine esimesel võimalusel. Näiteks tuleb seletuskirjas välja tuua, kas tähtaeg hakkab kulgema sellest hetkest, kui tööandja teavitab töötajat kasutamata puhkusest ja selle aegumistähtajast või on see seotud muu asjaoluga. Selgus on oluline seetõttu, et nii tööandja kui ka töötaja saaksid selgemalt aru, milline on nõude aegumistähtaeg sellises olukorras ning kui pika perioodi eest on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas, kui tööleping lõpeb.

Osaliselt arvestatud. Eelnõust on kustutatud töötaja kohustus puhkust taotleda esimesel võimalusel. Antud olukorras rakendub mõistlikkuse põhimõte, st et töötaja peaks aegumata jäänud põhipuhkuse ära kasutama mõistliku aja jooksul. Oluline on siiski eelkõige see, et tööandja ei käituks pahatahtlikult ning võimaldaks töötajal puhkust kasutada aegumistähtaja jooksul.

| | |
|---|--|
| <p>Alternatiivne ettepanek on seada konkreetsem ajaline piirang, millal töötaja peab puhkust kasutama.</p> | |
| <p>1.3. Põhipuhkuse nõude peatumine ajutise töövõimetuse ajaks Eelnõu § 3 lisab põhipuhkuse nõude peatumise aluste loetellu ajutise töövõimetuse aja. Seega pikeneb muudatuse jõustumisel põhipuhkuse aegumisperiodid töötaja ajutise töövõimetuse perioodi võrra, kuivõrd töötajal ei ole võimalik sel ajal puhkust kasutada.</p> <p>Muudatust põhjendatakse seletuskirjas (lk 29) vajadusega viia töölepingu seaduse § 68 lg 6 vastavusse Euroopa Kohtu otsusega liidetud kaasustes C-518/20 ja C-727/2038. Euroopa Kohus jõudis viidatud lahendis järeldusele, et direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7 on vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt töötaja õigus tasustatud põhipuhkusele – mis on omandatud võrdlusperioodil, mil see töötaja tegelikult töötas, enne kui ta on täielikult töövõimetu või haiguse tõttu töövõimetu ning see töövõimetus on sellest ajast alates püsinud – võib aeguda riigisiseste õigusnormidega lubatud üleviimise perioodi lõppedes või hiljem, kuigi tööandja ei ole sellele töötajale õigel ajal andnud võimalust seda õigust kasutada.</p> <p>Meie hinnangul läheb plaanitav muudatus kaugemale tõlgendusest, mille andis Euroopa Kohus. Nimelt tuleneb Euroopa Kohtu otsusest, et aegumine peab peatuma üksnes juhul, kui töötaja on kuni aegumistähtaaja lõpuni ajutiselt töövõimetu ja tal ei ole seetõttu võimalik oma põhipuhkust kasutada. Näiteks kui töötajal jäi 2023. aasta eest kasutamata 14 puhkepäeva, tööandja tuletab töötajale meelde, et töötaja kasutaks puhkepäevad ära enne nende aegumist ning töötaja plaanib need kasutada 2024. aasta septembris, kuid jääb 2024. aasta septembris haiguslehele, mis kehtib kuni 2025. aasta jaanuarini, siis sellisel juhul ei ole Euroopa Kohtu otsusest lähtuvalt</p> | <p>Arvestatud. Eelnõusse on lisatud järgnev lause: Ajutise töövõimetuse tõttu peatub puhkuse aegumine ainult juhul, kui ajutise töövõimetuse tõttu ei ole töötajal võimalik kasutamata jäänud põhipuhkust ära kasutada aegumistähtaaja jooksul.</p> |

töötaja 2023. aasta põhipuhkus aegunud haiguslehe lõppemisel, vaid ta saab seda kasutada ka 2025. aastal selle aja jooksul, mis ta oli eelnevalt haiguslehel. Samas Euroopa Kohtu otsus ei puuduta meie hinnangul olukorda, kus töötaja oli 2023. aastal igas kuus näiteks kaks päeva haiguslehel, tal jäi 2023. aastal kasutamata 14 puhkepäeva, tööandja tuleb töötajale meelde kasutamata puhkust ning töötaja ei ole 2024. aastal üldse haiguslehel. Sellises olukorras on mõistlik, et 2023. aasta põhipuhkus aegub 2025. aasta 1. jaanuaril, sest tööandja on andnud võimaluse kasutada 2023. aasta puhkust (teavitus töötajale tehtud) ning töötajal on olud võimalik pärast haiguslehel naasmist oma põhipuhkust kasutada. Samas eelnõus sisalduva muudatuse kohaselt tuleb mõlema toodud näite puhul aegumine peatada ajutise töövõimetuse ajaks. Selline lahendus koormab ebamõistlikult tööandjaid, kes peavad tegema iga töötaja jaoks, kes on aasta jooksul kasvõi ühe päeva haiguslehel, eraldi arvestuse selle kohta, millal aegub nende konkreetse aasta põhipuhkus. See pole mõistlik ning läheb meie hinnangul kaugemale Euroopa Kohtu otsusest.

Ettepanek:

Muuta eelnõu § 3 sõnastust selliselt, et aegumine peatub ajaks, kui töötaja on ajutiselt töövõimetu üksnes siis, kui ajutise töövõimetuse tõttu ei ole töötajal võimalik kasutamata jäänud põhipuhkust ära kasutada aegumistähtaja jooksul. See tähendab, et iga ajutine töövõimetus ei peata aegumist, vaid ainult selline ajutine töövõimetus, mis jääb aegumistähtaja lõppu.

Lisame, et praktikas saab selle sätte täitmine olema tööandjatele keeruline, kuna nad hakkaksid saama infot erineval ajal ja erinevatest allikatest. Kui puhkusele minekuks tuleb töötajal teha avaldus ette ning määratleda puhkusel viibimise aeg, siis töövõimetuslehtede ilmumine ja nende pikkus on tööandja jaoks ettearvamatu ning erinevalt

puhkusest saab tööandjale teatavaks tagantjärele, mistõttu on seda keerulisem arvestada. See tähendab, et aegumiste ajad tuleks kogu aeg lahtisena hoida ja jooksvalt korrigeerida. Hetkel on Eestis puhkuste aegumise aeg juba kaks aastat.

Kui see ei tundu seadusandja jaoks piisavalt pikk aeg, siis **teeme ettepaneku kaaluda puhkuste aegumiste pikendamist** selle asemel, et nende jooksvate ja ebamäärase tähtaegadega ajutiste töövõimetustega olukorda keerulisemaks muuta.