



Neljapäevane töönädal ja selle õiguslik reguleerimine

Nr 5

10.04.2024

Tööaja vähenemise ajalooline areng

Aastasadu agasi töötasid inimesed kogu perena vaid endi heaks ning hankisid ja valmistasid asju täpselt nii palju, kui neil endil elamiseks vaja oli. Töötamisest tehti pause nendel päevadel, mis vastavalt inimeste usutunnistustele pidid jääma puhkepäevadeks, näiteks kristlased ei töötanud pühapäeviti. Võimalik on väita, et inimesed töötasid nädalas palju vähem kui 40 tundi.¹

Tööstusrevolutsiooniga 18. sajandi lõpus ja 19. sajandi alguses muutus inimeste töökorraldus ulatuslikult. Nimelt ei piiranud aastaajad ja päikesevalgus teatud viisidel töötamist, sest töötada sai aasta läbi sarnastes tingimustes. Samuti ei soovinud tööstuste omanikud jätta masinaid ööseks seisma, sest nii oleks vähenenud tööstuse tootlikkus. Seetõttu muutusid tavaliseks 14–16-tunnised tööpäevad kuuel päeval nädalas.² 19. sajandi keskpaigas oli levinud, et paljud inimesed töötasid vähemalt 70 tundi nädalas. Loogilise järelalusena vähenes sellise töökorralduse tõttu inimeste vaba aeg aina enam ja 20. sajandi lõpul töötati tööstuses umbes 100 tundi nädalas.³

Üks esimestest tööandjatest, kes kehtestas 1926. aastal oma ettevõttes 40-tunnise töönädala, oli Henry Ford.⁴ Selline tööaja regulatsioon jõustati aga alles 1938. aastal.⁵ 40-tunnine tööaja korraldus muutus populaarseks, sest inimesed pidid töötama nädalas palju vähem kui varasemalt. 1930. aastal ennustas inglise majandusteadlane John Maynard Keynes, et tema lastelaste töönädala pikkus saab olema kõigest 15 tundi.⁶ Kaasaegses ühiskonnas on enamikes valdkondades siiski tänaseni suuresti säilinud tüüpiline 40-tunnine töönädal.

1960.–1970. aastatel laienes läänelikes tööstusriikides idee võimalikust „vaba aja ühiskonnast“ (*society of leisure*), kuid see idee jäigi vaid unelmaks, kuna 1970.–1980. aastatel leidis aset naftahindadest tingitud majanduskriis, mis tõi kaasa töötuse määra suurenemise. Mitmed autorid on 20. sajandi lõpul avaldanud arvamust ja esitlenud stsenaariume, kuidas võiks töötamine tulevikus olla reguleeritud. Kõiki neid ideid saab pidada neljapäevase töönädala eelkäijateks.⁷ Esimesed üleskutsed tööaja vähendamiseks nädalas ilmusid 21. sajandi alguses peamiselt majandusteadlastelt.⁸ Tänapäeval on kõige tuntumateks kontseptsioonideks neljapäevane 40-tunnine ja neljapäevane 32-tunnine töönädal.

¹ Reiderer, R. A brief history of the five-day workweek. How the concept of overtime was born – and how to find out if you're eligible. – Sidekick 15.11.2022. – <https://www.morningbrew.com/sidekick/stories/history-five-day-work-week>.

² Striking women. Rights and responsibilities. Working hours. – *Sine anno*. – <https://www.striking-women.org/module/workplace-issues-past-and-present/working-hours>.

³ Reiderer, R. Viidatud töö.

⁴ Reiderer, R. Viidatud töö.

⁵ Veal, A. J. The 4-day work week: the new leisure society? – Routledge, Taylor & Francis Group 2023/42, lk 173.

⁶ Tiido, H. Kas lühendada töönädalat või tööpäeva? – ERR 04.04.2023. – <https://www.err.ee/1608936950/harri-tiido-kas-luhendada-toonadalat-voi-toopaeva>.

⁷ Veal, A. J. Viidatud töö, lk 174.

⁸ Veal, A. J. Viidatud töö, lk 175.

Neljapäevase töönädala olemus ja vajalikkus

Neljapäevast 40-tunnist töönädalat tuntakse ka kui „kokkusurutud” töönädalat (*compressed week*), sest kogu nädala töö 40 tunni ulatuses tehakse ära vaid nelja tööpäevaga varasema viie tööpäeva asemel⁹ ehk igal neljal tööpäeval nädalas peaks töötaja töötama 10 tundi. Töötaja töötundide kogus ja töötasu jäävad samaks.¹⁰ Seetõttu kasutatakse sellise tööaja korralduse lühendamiseks ka arvupaari 4/40. Esimene riik Euroopas, kus kehtestati õiguslik raamistik neljapäevase töönädala jaoks, oli Belgia. Belgias anti 2022. aastal töötajatele võimalus teha 40-tunnine töönädal ära nelja päevaga varasema viie päeva asemel, kusjuures töötasu jäi samaks. Sellise muudatuse eesmärk oli muuta tööturg paindlikumaks, võimaldada töötajatel veeta rohkem aega perega ja ergutada majandust. Töönädala lühendamise võimalusest ei saa siiski kasu summeeritud tööaja arvestuse ehk graafiku alusel töötavad töötajad.¹¹

Erinevate töövaldkondade olemuse tõttu ei pruugi eelpool nimetatud tööaja korraldus olla mõistlik või saavutatav. Seetõttu on oluline, et eelnimetatud tööaja korralduse muudatust ei viidaks sisse ilma töötajaid, tööandjaid ja teisi asjaosalisi ära kuulamata.

Neljapäevane 32-tunnine töönädal

Alternatiivne võimalus „kokkusurutud” ehk neljapäevase 40-tunnise töönädala asemel on neljapäevane 32-tunnine töönädal. See tähendab, et tööd tehakse varasema viie päeva asemel neljal päeval nädalas ning igal päeval töötatakse jätkuvalt 8 tundi, sealjuures jääb samaks töötaja töötasu ja töö maht.¹² Seetõttu kasutatakse sellise tööaja korralduse lühendamiseks ka arvupaari 4/32.

Esimene reaalne katseprojekt tehti juba 2001. aastal Rootsis, kusjuures sellel projektil ei olnud konkreetset seost kõnealuse neljapäevase 32-tunnise tööaja korraldusega. Nimetatud katseprojekti raames vähendati töötajate nädalast tööaega 39-tunnilt 30-tunnile, kusjuures ei vähenenud töötajate töötasu ega muutunud igapäevane töökoormus, sest tegemata jäänud töö tegemiseks palgati uued töötajad. Katse läbinud töötajad tõid tulemusena välja, et nende une kvaliteet paranes ning vaimne väsimus ja südame- ja hingamisteede kaebused vähenesid.¹³

Mitmed majandusteadlased toetavad üleminekut neljapäevase 32-tunnise töönädala mudelile, kuna täiendava tarbimise tõttu lisanduv tarbijate nõudlus aitaks ergutada majandust, tõuseks töötajate tootlikkus ja töötasud ning inimestel oleks vaba aja veetmiseks rohkem võimalusi.¹⁴ Valdavalt ollakse seisukohal, et neljapäevane või üldisemalt lühendatud töönädal tuleks saavutada väikeste muudatustega tööajas. Selle eesmärgini ei saa jõuda kohese ja järsu muudatusega, vaid samm sammu haaval töötundide kärpimisega nädalas.

32-tunnine töönädal meeldiks ilmselt töötajatele, sest paljud inimesed sooviksid teenida sama töötasu, töötades aga ühe päeva võrra vähem. Siiski kehtib eeldus, mille kohaselt tuleb töötajal teha vähema ajaga sama kogus tööd, mis varem 40 tunniga tehti. Tööandja usaldus töötaja suhtes võib väheneda, sest kui töötaja suudab varem 40 tundi vajanud töö ära teha vaid 32 tunniga, siis saab tööandja järeldada, et töötaja ei andnud varem endast maksimumi. Sellest tulenevalt võib tööandja mitte soovida maksta töötajale sama töötasu, mis 40-tunnise töönädala korral varem. Sarnaselt neljapäevase 40-tunnise töönädala korraldusele tuleks võrrelda töötaja ja tööandja huve ning kaaluda sellise korralduse rakendamise võimalikkust konkreetsetes töövaldkonnas.

Koroonapandeemiaga kaasnes paljude töötajate läbipõlemine, millega käis kaasas töötajate füüsilise ja vaimse tervise seisundi halvenemine. Paljud tööandjad on nüüdseks mõistnud, et

⁹ Veal, A. J. Viidatud töö, lk 173.

¹⁰ Silbaugh, K. B. Sprawl, Family Rhythms, and the Four-Day Work Week. – Connecticut Law Review mai 2010/42, nr 4, lk 1269.

¹¹ Joly, J., et al. Four-day week: Which countries are embracing it and how is it going so far? – Euronews. – <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>

¹² 4 Day Week Campaign. Mini Manifesto. – <https://www.4dayweek.co.uk/mini-manifesto>.

¹³ Åkerstedt, T., et al. A 6-hour working day – effects on health and well-being. – J. Human Ergol., 2001/30, lk 199. – https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhe1972/30/1-2/30_1-2_197/pdf-char/ja.

¹⁴ Veal, A. J. Viidatud töö, lk 175.

tootlikkuse säilitamiseks ning töötajate tervise kaitseks on töötajate töö- ja eraelu senisest parema tasakaalu tagamine võtmetähtsusega.¹⁵ Lisaks on oluline märkida varem tehtud katseprojekte, mille tulemuste hulgas on täheldatud töötajate rahulolu kasvu, võimalust suurendada riigi tööhõivet ning töö- ja pereelu tasakaalustamist. Tööaja lühenemist riigis nähakse määrgina muuhulgas riigi edukusest ja arengust. Inimeste enda teadlikkus tervisest ning heaoluks vajalikest toimingutest ja teenustest on aja jooksul samuti kasvanud. Rohkem on hakatud tõsisemalt võtma enda füüsilist ja vaimset tervist. Paljud inimesed ei soovi töötada väga kõrge vanuseni, kadumas on töö nimel elamise idealiseerimine ühiskonnas. Aina rohkem hinnatakse vaba aega, et tegeleda hobidega, veeta aega perega – kuid kahe päeva pikkune nädalavahetus töönädalas ei jäta selleks piisavalt aega. Inimesed on hakanud mõistma, et nad ei pea elama töötamise nimel. Seetõttu on edumeelsed riigid maailmas liikumas nelja päeva pikkuse töönädala õigusliku reguleerimise suunas.

Töö- ja puhkeaja õiguslikud allikad

Töö- ja puhkeaja regulatsioon on sätestatud töölepingu seaduses (TLS)¹⁶. See regulatsioon on mõjutatud nii Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonidest kui Euroopa sotsiaalharta, mille Eesti on osaliselt ratifitseerinud 2000. aastal.¹⁷ Sotsiaalharta ei näe ette konkreetseid igapäevase ja -nädalase töö- ja puhkeaja kriteeriume, kuid sisaldab abstraktseid eesmärke, mille suunas lepinguosalisel peavad pürgima. Nendeks on näiteks saavutada võimalikult kõrge ja stabiilne tööhõive tase, kaitsta töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal, tagada vastuvõetav igapäevane ja -nädalane tööaeg ning töönädala järkjärguline lühendamine ulatuses, mida võimaldavad tootlikkuse kasv ja teised asjakohased tegurid.¹⁸ Oluliseks allikaks on ka Euroopa Liidu tööaja direktiiv nr 2003/88/EÜ¹⁹. Selles direktiivis nähakse ette minimaalne igapäevane ja -nädalane puhkeaeg, milleks on vastavalt 11 tundi järjestikku puhkeajaga iga 24-tunnise ajavahemiku kohta ning 24 tundi katkestamatut puhkeajaga iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Samuti on selles direktiivis sätestatud maksimaalne iganädalane tööaeg, milleks on 48 tundi seitsmepäevases ajavahemikus, mille puhul on juba sisse arvestatud ületunnitöö.

TLS § 43 lõike 1 järgi on tööaja eelduseks 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning lõikes 2 toodud täiendavaks eelduseks, et töötaja töötab 8 tundi päevas ehk 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Seevastu 4/32 tööaja korralduse puhul oleks töötundide arv 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul ning 32 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. See tähendab, et igapäevane puhkeaeg jääks samaks kehtivas TLS-s sätestatuga, milleks on vähemalt 11 järjestikust tundi, kuid muudatus tuleks iganädalase puhkeaja osas. Iganädalane puhkeaeg on kehtiva õiguse kohaselt vähemalt 48 järjestikust tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning seda antakse TLS § 52 lõike 3 eelduse järgi laupäeval ja pühapäeval. 4/32 tööaja korralduse puhul kuuluks iganädalase puhkeaja alla ilmselt ka reedene nädalapäev. Kui töönädalasse lisandub üks puhkepäev, siis lisandub olemasolevale iganädalasele puhkeajale 24 tundi, mis tähendab, et iganädalaseks puhkeajaks on 72 järjestikust tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

4/32 tööaja korraldusele alternatiivse 4/40 tööaja korralduse näol seevastu oleks töötundide arv 10 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul ning 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kehtiva regulatsiooniga võrreldes väheneks igapäevane puhkeaeg kahe tunni võrra, kuid jätkuvalt oleks tagatud TLS § 51 lõikest 1 tulenev nõue 11-tunnisele järjestikusele puhkeajale 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Iganädalane puhkeaeg seevastu jääks samaks, kuna seitsmepäevase ajavahemiku jooksul tehakse sama palju töötunde, seega oleks täidetud TLS § 52 lõikest 1 tulenev nõue 48-tunnisele järjestikusele puhkeajale seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, kusjuures oleks selleks sarnaselt 4/32 tööaja korraldusele hoopis 72 tundi.

¹⁵ Bader Law. Ontario's four-day work week bill passes first reading. – Bader Law 20.03.2023. – <https://baderlaw.ca/blogs-news/ontarios-four-day-work-week-bill-passes-first-reading/>.

¹⁶ RT I, 06.07.2023, 107.

¹⁷ Sotsiaalministeerium. Euroopa sotsiaalharta. – <https://www.sm.ee/euroopa-sotsiaalharta>

¹⁸ II osa, artiklid 1 ja 2. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, 03. mai 1996. aasta Euroopa Nõukogu leping. – <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197>

¹⁹ 4. novembri 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.

Põhilisi eeliseid nähakse just neljapäevase 32-tunnise töönädala puhul, sest 40-tunnine lühendatud töönalal kujutaks endast lihtsalt pikemaid ja kurnavamaid tööpäevi. Probleemid võivad tõusetuda ka igapäevase puhkeaja regulatsiooniga, mis sisaldub TLS § 51 lõikes 1, kui töötaja peaks tegema näiteks ületunnitööd. 4/32 tööaja korralduse puhul võib tööandjatel aga tekkida probleem, kuna töötajad teeksid varasema 40 tunniga võrreldes 8 tundi vähem tööd. Kuna 4/32 tööaja korralduse puhul kehtib reegel, et töötaja teeb sama koguse tööd ära lühema ajaga, siis võib see anda tööandjale märku, et töötaja ei kasutanud oma tervet tööaega töö tegemiseks.

Kui soovida muuta tööaja regulatsiooni seadusandlikul tasandil, oleks selleks vaja märgatavat huvi Eesti ühiskonnas. Kanadas Ontario provintsis välja pakutud komisjonile sarnase alternatiivi loomine võiks Eestis samuti kõne alla tulla.²⁰ Alternatiivselt on võimalik neljapäevane töönalal ette näha kollektiivlepingus kollektiivlepingu seaduse²¹ § 6 lg 1 punkti 3 alusel. Samuti on võimalus neljapäevane töönalal sätestada ka konkreetset töötaja töölepingus, sest töölepingu puhul on tegu eraõigusliku lepinguga, millele kohaldub võlaõigusseadusest tulenev²² lepinguvabaduse põhimõte. Tänu kollektiiv- ja töölepingu ulatuslike võimalustele ei vaja Eesti tööõiguse seadusandlus muutmist.

Õigus nõuda lühemat töönalalat

Eesti õiguses on töötaja õigus nõuda lühemat töönalalat kehtestatud TLS §-s 18¹, mis sätestab töötaja õiguse nõuda sobivaid töötingimusi. See säte lisati TLS-i, kuna see võeti üle Euroopa Liidu direktiiviga läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.²³ TLS § 18¹ lõike 1 alusel saab töötaja eelkõige esitada taotluse, et nõuda töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga, aga selle sätte kohaldamine ei ole välistatud ka sellisel juhul, kui töötaja soovib nõuda lühemat töönalalat.²⁴ Kuna selline õigus on TLS-s juba sätestatud §-s 18¹, siis ei ole sellist võimalust vaja ette näha muu seadusega, samuti on töölepingu puhul tegu eraõigusliku lepinguga, mille puhul kehtib lepinguvabaduse põhimõte. See tähendab, et kui mõlemad lepingupooled jõuavad kokkuleppele, siis saab töötaja töötada neljapäevase töönädala alusel.

4/40 tööaja korralduse kasutusele võtmise korral ei peaks töötaja õigus puhkusele muutuma, kuna töötaja teeb sama arvu töötunde, mis varem ning jätkab täistööajaga töötamist. Seetõttu jääks kehtima TLS §-st 55 tulenev põhipuhkuse pikkus 28 kalendripäeva. Samuti ei väheneks 4/32 tööaja korralduse puhul töötaja õigus puhkusele, sest 4/32 tööaja korralduse eelduseks on, et töötaja teeb 32 tunniga ära sama palju tööd, mis ta varem tegi 40 tunniga ehk säilib tehtud töö kogus. Seega oleks ebaõiglane nõuda töötajalt vähema ajaga sama koguse töö tegemist samal ajal tema puhkuse pikkust vähendades. Pikema kui 28 kalendripäevase põhipuhkuse korral ei mängi samuti rolli, kas töötaja töötab 4/40 või 4/32 tööaja korraldusele vastavalt. Näiteks kui töötaja töötab 4/32 tööaja korraldusele vastavalt, siis on töötaja põhipuhkuse pikkuseks TLS § 56 kohaselt 35 kalendripäeva.

Kokkuvõte

Kuigi juba 20. sajandil ennustati, et töönalal võib tulevikus olla vaid 15-tunni pikkune, siis ei ole see osutunud tõeks ja jätkuvalt on tüüpiliseks tööajaks 40 tundi nädalas. Kehtivas TLS-s sisalduv eeldus 40-tunni pikkusele töönalalale tuleneb 1926. aastast, mil Henry Ford kehtestas enda firmas 40-tunnise töönädala. Arutelu töönädala lühenemise üle algas juba 1960. aastatel ning alates sellest ajast on välja käidud mitmeid ideid, mil viisil võiks töönalala lühendamine olla

²⁰ 2022. aastal jõudis Kanadas Ontario provintsi seadusandliku kogusse neljapäevase töönädala eelnõu, mille eesmärk on tutvustada neljapäevase töönädala kehtestamise positiivseid ja negatiivseid külgi. Selle eelnõuga luuakse neljapäevase töönädala komisjon (ingl *Four-Day Work Week Commission*), mille ülesandeks on välja töötada soovitusi, mis aitaksid ellu viia neljapäevase töönädala katseprojekti ning seejärel anda riigiasutustele ülevaade katseprojektist.

²¹ Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 30.06.2023, 30.

²² Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.

²³ Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

²⁴ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja sellega seonduvate teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (XIV Riigikogu 521 SE) seletuskiri, lk 10. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/7429ce03-ae67-466b-82be-8d069990a2aa/T%C3%B6lepingu%20seaduse%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.

reguleeritud. Märkimisväärses liikumine lühema tööädala suunas algas 21. sajandil ja sellest ajast alates tuntakse kaht peamist neljapäevase tööädala võimalust: 40- ja 32-tunnine neljapäevane tööädal.

Neljapäevane 40-tunnine tööädal või 4/40 tööaja korraldus on hea valik neile, kes leiavad pikkadest tööpäevadest motivatsiooni, et täiendav puhkepäev veeta murevabalt, aga halb valik neile, kelle töövaldkond seda ei võimalda. Neljapäevane 32-tunnine tööädal või 4/32 tööaja korraldus on hea valik neile, kes suudavad lühema ajaga teha ära sama koguse töö, mis varemgi, kuid halb valik neile, kelle töö on kiire iseloomuga.

Mõlemal juhul pikeneks töötaja iganädalane puhkeaeg. Igapäevane puhkeaeg jääks 4/32 tööaja korralduse puhul samaks ja 4/40 tööaja korralduse puhul hoopis lüheneks. Kuna kehtivate TLS-i ja KLS-i regulatsioonide järgi võib kokku leppida seaduses sätestatust erinevas igapäevases ja -nädalases puhkeajas, siis ei vajaks neljapäevane tööädal seadusandlikul tasandil muutmist, vaid töötaja soovi korral tuleks muuta töölepingut. Kollektiivlepingu sõlmimine igapäevase ja -nädalase puhkeaja pikendamise ehk neljapäevase tööädala kehtestamise osas on samuti võimalik, kuid eeldab suuremat huvi.

Töötaja õigus nõuda lühemat tööädalat ei vaja reguleerimist töölepingu seaduses, sest see õigus on juba hõlmatud, kui töötajale on tagatud õigus nõuda igapäevase ja -nädalase puhkeaja pikendamist. Igapäevane ja -nädalane tööaeg lüheneb puhkeaja pikendamise tagajärjel. Seadusandlikul tasandil ei vaja muutmist ka põhipuhkuse regulatsioon, kuna eelduse kohaselt tehakse jätkuvalt sama kogus tööd.

Kirke Kuimet
praktikant
õigus- ja analüüsiosakond

Kasutatud allikad

1. Bader Law. [Ontario's four-day work week bill passes first reading](#). – Bader Law 20.03.2023. (01.03.2024).
2. Joly, J., et al. Four-day week: [Which countries are embracing it and how is it going so far?](#) – Euronews 02.02.2024. (13.03.2024).
3. Reiderer, R. [A brief history of the five-day workweek. How the concept of overtime was born – and how to find out if you're eligible](#). – Sidekick 15.11.2022. (21.02.2024).
4. Silbaugh, K. B. Sprawl, Family Rhythms, and the Four-Day Work Week. – Connecticut Law Review mai 2010/42, nr 4.
5. Sotsiaalministeerium. [Euroopa sotsiaalharta](#). (04.04.2024).
6. Sotsiaalministeerium. [Töölepingu seaduse ja sellega seonduvate teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu](#) (XIV Riigikogu 521 SE) seletuskiri, lk 10. (25.03.2024)
7. [Striking women. Rights and responsibilities. Working hours](#). – Sine anno. (21.02.2024).
8. Tiido, H. [Kas lühendada tööädalat või tööpäeva?](#) – ERR 04.04.2023. (10.02.2024).
9. Veal, A. J. The 4-day work week: the new leisure society? – Routledge, Taylor & Francis Group 2023/42.
10. Åkerstedt, T., et al. [A 6-hour working day – effects on health and well-being](#). – J. Human Ergol., 2001/30. (11.03.2024).
11. [4 Day Week Campaign. Mini Manifesto](#). (10.03.2024).
12. [Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ](#).
13. Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 30.06.2023, 30.
14. [Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta](#), 03. mai 1996. aasta Euroopa Nõukogu leping. II osa, artiklid 1 ja 2.
15. Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.
16. Völaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.