

www.ti.ee

Millised töötajale makstud tasud võetakse aluseks keskmise töötasu arvutamisel?

Keskmiist töötasu on tööandjal vaja arvutada üsna mitmel juhul: koondamis-, puhkuse- või haigushüvitise maksmisel, töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud päevade eest, töötajale töö mitteandmisel või töö takistumisel. Varemkehtinud põhimõte on jäänud samaks - kui on töö eest makstav tasu, siis võetakse arvesse.

Uus TLS on sätestanud tööandjale kohustuse maksta veel mitmesuguseid nn eritasusid, kuid need ei ole töötasuna käsitletavad (ega võeta keskmise palga arvutamisel arvesse):

- ühekordselt makstavad preemiad või toetused – juubeli, abiellumise, lapse sünni, matuste vms sündmuse puhul, mis ei ole seotud töötamisega. Kui aasta lõpus makstakse jõulupreemiat, siis ka see ei ole tööga seotud. Kui aga seda preemiat nimetatakse preemiaks aasta töötulemuste eest, siis võetakse arvesse.

- valveaja tasu, mis ei tohi olla tunni eest väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust. Seda tasu makstakse selle eest, et töötaja on kaine ja valmis esimesel kutsel tööle ilmuma. Kui tööle asub, hakkab jooksma ka töötasu.

- ärisaladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu eest makstav tasu. Töötamise ajal ei pea tööandja töötajale nendest kohustustest kinnipidamise eest eraldi hüvitist maksma, eeldatakse, et töötasu katab kõik piirangud. Kuid paljudes töölepingutes on selline eritasu summa siiski kokkulepitud. Kui lepingus on aga kirjas, et töötasu sisaldab tasu ärisaladuse hoidmise eest, peab olema konkreetselt välja toodud, kui suur see on.

- süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe eest makstav tasu ei ole samuti töö eest makstav tasu

- lähetuste päevarahad ja muud lähetuskulude hüvitised, kütuse, mobiilikõnede või isikliku sõiduki kasutamise eest makstav kompensatsioon ei ole loomulikult töö eest makstav tasu.

Kui tööandja tahab ka ülalnimetatud eritasusid keskmise töötasu arvutamisel arvesse võtta, siis võib ta seda teha. Töötajale soodsam viis on alati tervitatav. Pooled võivad töölepingus kokku leppida, et nt varalise vastutuse tasu läheb keskmise töötasu arvutamisel töötasu hulka.

Kuid sel juhul tuleb kõiki töötajaid kohelda võrdselt soodsamalt. Soovitav on selline erisus kirja panna kas töökorralduse reeglites või palgakorralduse juhendis.

Mis on muutunud tööpäevasisese vaheaja andmise kohustuses?

Uus TLS oma raskepärases sõnastuses ütleb, et kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine.

Järelikult kuni 6-tunnise tööpäeva korral ei pea töötajale andma nn lõunavaheaega, kui tööpäev on aga natukegi pikem, siis on vähemalt 30-minutilise vaheaja andmine kohustuslik. Kuid sellest ei pea aru saama nii, nagu ei tohiks enne, kui 6 tundi on ära töötatud, töötajatele vaheaega võimaldada. Arukas ettevõtja arvestab, et töötaja ei ole robot ning sõltuvalt töö raskusest ja tegija väsimisest võib paremate töötulemuste saavutamiseks anda vaheaega juba varem või siis pikema kestusega.

Seaduse mõttega läheb aga vastuollu tõlgendus, et võib liita kaks 30-minutilist vaheaega ja anda need töötajale tööpäeva lõpus pärast 11- või 12-tunnist vaheaegadeta töötamist.

Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata üldjuhul tööaja hulka ning töötaja võib aega kasutada oma äranägemisel. Kui aga töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal, arvestatakse see tööaja sisse.

Puhkamistingimuste kohta ütleb õigusakt, et kui puhkepauside pidamiseks puudub eraldi puhkeruum, tuleb selleks otstarbeks kohandada mõni muu ruum, kui see on vajalik töötajate tervise ja ohutuse tagamiseks. Puhkamiseks ettenähtud ruumis on suitsetamine keelatud.

Sellise puhke- ja einetamiskoha loomine ei nõua tööandjalt mitte niivõrd tohutuid kulutusi, kui just head tahet ja hoolivust. Kahjuks näevad tööinspektorid vahel ka akendeta kolikambreid meenutavaid „puhkeruume“ lombakate toolide, räpaste lauapindade ja märgade riiete-jalatsite haisust läppunud õhuga, kus kümned töötajad kiiresti peavad pruukosti võtma. Soovitaks tööandjal sel juhul endalt küsida, kas ta näiteks oma peraliikmetele peaks normaalseks selliseid puhketingimusi.

Muude tööpäevasiseste vaheaegade kohta on aga öeldud, et suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul peab tööandja võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötajale tööaja hulka arvatavad vaheajad.

Neenu Pavel

Lõuna inspektsiooni jurist