

Kuidas hüvitatakse töötamist ööajal, riigipühadel ja ületundidega?

Töölepingu seadus võrdsustab varasema öhtusel ajal töötamise nüüd päevase töötamisega, kuid endiselt on eritingimustes töötamisena alles jäänud töötamine ööajal so kell 22.00 – 06.00.

Kui tööaeg langeb ööajale, maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab ka tasu ööajal töötamise eest. Kuid sel juhul ei piisa ainult sõnadest, vaid töölepingus tuleb näidata summaliselt ka öötöö tasu suurus. Uudne on see, et pooled võivad nüüd kokku leppida öötöö hüvitamises ka täiendava vaba aja andmisega öösel töötatud tundide ulatuses.

Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu, kui ei ole kokkulepet täiendava vaba ajaga hüvitamises. Muutus seisneb aga selles, et varem tasuti kahekordselt terve töövahetuse eest ka siis, kui ainult mõned tunnid sellest langesid riigipüha kuupäevale, nüüd on seadusandja sellest laiendusest loobunud ja riigipühal töötamise aega arvatakse kell 00.00-st 24.00-ni.

Ületunnitööks loetakse üle kokkulepitud aja töötamist kas poolte kokkuleppel või tööandja ühepoolisel nõudmisel, kui see on põhjendatud mingi erakorralise ja ajutise olukorraga, millest tulenevalt töö tuleb teha viivitamatult. Seega saab tööandja TLS alusel ületunnitööd nõuda, kui selle tegemine on vajalik ettevõtte või tegevuse eriliste asjaolude tõttu ning kui selle tegemist võib töötajalt oodata vastavalt hea usu põhimõttele.

Rõhuasetus ületunnitöö hüvitamisel on muutunud - tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud hüvitamist rahas, makstes töötajale 1,5-kordset töötasu.

Sest rahvusvaheline praktika tunnustab ületunnitöö hüvitamist eelkõige täiendava vaba aja andmisega. Tööaja piirangute mõte on kaitsta töötaja tervist, piisav puhkeaeg tagab töövõime säilimise. Füüsiliselt ja vaimselt kurnatu vajab puhkeajaga, vastasel juhul langeb ta tööstressi, mis süvenedes viib töötaja tervise halvenemisele ning läbipõlemiseni. Ja kuna kõik on omavahel seotud, siis stressist põhjustatud töövõime langus vähendab töö tootlikkust ja viib ka kasuminäitajad langusesse. Seega ületundide eest võrdeliselt vaba aja andmine täidab tervisekaitse eesmärki.

Et aga ületundide olemasolu leiab kinnitust alles pärast arvestusperioodi lõppu, tuleks tööandjal töökorralduse reeglites määratleda, millal vaba aeg antakse, sest seadus siin midagi ette ei kirjuta. Selge on see, et kui töötaja lahkub töölt enne, kui ületundide eest vaba aja on kätte saanud, tuleb maksta hüvitis rahas.

Seadus räägib hüvitise arvutamisest töötasust „-kordsetes“, kuid ei täpsusta, kas töölepingus kokkulepitud või keskmisest töötasust. Töölepingus oleks mõistlik selles täpselt kokku leppida.

Mitu töötundi on käesoleva aasta detsembris?

Aastalõpp ei ole enam kaugel ja pühadekuu detsember juba viipab meile vihmaveest nõretava kuuseoksaga.

Töölepingu seaduse kohaselt lühendab tööandja uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva kolme tunni võrra. Kuigi tekstist on kadunud sõna „vahetult“, on seadusandja jätkuvalt silmas pidanud pühale vahetult eelneva tööpäeva lühendamist.

Sellest tulenevalt on 2009.aasta detsembris kolm normtundide arvu täistööajaga ehk arvestuslikult 40 tundi nädalas töötavale töötajale:

- kui töötatakse esmaspäevast reedeni ja 8 tundi päevas, on töötunde **162**, sest 21 tööpäeva x 8 tundi = 168 tundi - 2 x 3 tundi, mille võrra lühendatakse tööpäeva pikkust jõululaupäevale ja uusaastale vahetult eelneval tööpäeval.
- kui töötatakse graafiku alusel ja töötaja ei ole tööil ei jõululaupäevale ega uusaastale vahetult eelneval tööpäeval, siis tema kuu tööajanorm ei lühene ja selleks on **168** tundi.
- kui tööil ollakse graafiku alusel ainult ühel neist pühadele vahetult eelneval tööpäeval, siis lüheneb selle töötaja tööajanorm ainult 3 tunni võrra, olles seega **165** tundi.

Kuid on terve rida töövaldkondi, kus seoses elanikkonna teenindamisega tööpäeva pühade eel realselt ei lühendata - keegi ei pane kauplusi varem kinni ega kärbi lühemaks haiglatöötaja, tuletõrjuja või politseiniku 12- või 24-tunnist töövahetust. Sel juhul on töökorralduse reeglid see ettevõttesisene dokument, kus töötaja leiab vastuse, kuidas neid lühendamata jäänud töövahetuse tunde talle korvatakse – tõenäoliselt vähendatakse selle võrra arvestusperioodi töötundide arvu ja käsitletakse neid tunde kokkuleppeliste ületundidena, mida hüvitatakse vaba aja andmisega või rahaliselt suurema tasu maksmisega. Võimalik on ka, et detsembrikuu tööajakava koostades planeerib tööandja töötajale hoopis mõne teise tööpäeva lühema tundide arvuga ja seega ületunde ei tekigi.

Tööandja peab summeeritud tööajaga töötajatele kuu töövahetuste ajakava teatavaks tegema tema poolt kehtestatud korras. Ettenägematute asjaolude ilmnemisel võib tekkida vajadus tööajakava kuu kestel muuta – sel juhul peab tööandja mõistlikult arvestama ka töötaja eraeluliste huvidega, mis aastalõpu sündmuste tulvas võib osutada üsna keerukaks.

Mõnes firmas lühendatakse kõigi riigipühade eel töötajate tööpäeva pikkust tunni või paari võrra kas tööandja ühepoolse otsuse või kollektiivlepingu alusel. Üheks selliseks kollektiivlepinguks on ka Autoettevõtete Liidu ja Eesti transpordi- ja teetöötajate A/Ü üldtöökokkulepe, mille töö- ja puhkeaja sätted laienevad kõigile autoveoseaduse ja ühistranspordiseaduse mõistes siseriikliku kauba- ja sõitjateveo ning rahvusvahelise sõitjateveoga tegelevatele tööandjatele ja nende töötajatele. Meeldetuletuseks, et üldtöökokkuleppe § 6 p 3 kohaselt tuleb lühendada töötajate tööpäeva pikkust ka ülejäänud riigipühade eel 1 tunni võrra.

Neenu Pavel
Lõuna inspektsiooni jurist
27.11.2009