

Kas valveaja kohaldamisele kehtib endiselt 30-tunnine kuupirang?

Valveaeg ei ole ei töö- ega puhkeaeg. See on aeg, mil töötaja ei täida töökohal oma tavapäraseid tööülesandeid, kuid pole ka täiesti vaba oma aja sisustamise üle otsustama, sest pooltevahelise kokkuleppe kohaselt on töötaja kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korraldusel töökohale tulema ja tööle hakkama.

Kas töötaja valveajad näidatakse ära üldises tööajakavas või koostatakse selle kohta eraldi ajagraafik ainult asjassepuutuvatele töötajatele, on tööandja korraldada. Kuna tänu mobiiliühendusele ei ole töötaja valveajal enam aheldatud koju lauatelefoni kõrvale, on seda olulisem kokku leppida või töökorralduse reeglites teada anda, kui kiiresti töötaja väljakutse korral valveajal tööpaigale jõudma peab. On enesestmõistetav, et valveajal peab töötaja olema kaine.

Seaduses on nüüd konkreetselt määratletud ka valveaja eest makstava tasu suurus - see ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust. Kui töötaja on kuupalgaline, siis leidmaks valvetasu osa suurust konkreetsel kuul, tuleb kokkulepitud palk jagada kuu normtöötundide arvuga ja saadud tunnitasu võtta vähemalt 10%, sest kuupalgalise töötaja tunnitasu suurus on kuude lõikes erinev.

Et valvetundide arvu osas piirangut silma ei hakka, loob see petliku mulje nagu võiks nüüd töötajat kasvõi kogu nädalavahetuseks valveajaga koormata. Kuid piirangu ulatuse saab iga tööandja kergesti välja arvestada, sest töötajale tuleb tagada seadusega ette nähtud igapäevane ja iganädalane katkematu puhkeaeg. Ja nagu öeldud - valveaeg ei ole puhkeaeg.

Kui hariliku tööpäeva kestus on näiteks kell 8 - 17, saab sellele järgneda valveaega maksimum 4 tundi, siis peab algama järjestikune 11-tunnine puhkeaeg. Või kui töötaja on ööl vastu esmaspäeva olnud valves, siis tavapärasel hommikutunnil ei järgne sellele tööpäev, vaid katkematud puhkeaeg.

Kui töötaja väljakutsel kohale tuleb ja tööandja juhtimisele-kontrollile alludes asub tööülesandeid täitma, hakkab kulgema tööaeg, mille eest arvestatakse lepingujärgset töötasu. Ühtlasi võib see osutada juba ka ületundide tegemiseks.

Lähenevad pühad toovad kaasa küsimuse - kui valveaeg on pühade ajal, kas siis selle eest makstav tasu peaks olema kahekordne? Kindlat vastust praegu veel pole, sest seadus kohustab ainult pühade ajal töötamise eest topelttasu maksma. Kuid ilmselt oleks mõistlik selliselt ka valveaega hüvitada, sest töötajale soodsam rakendus on alati teretulnud ning pühadeaegne valvesolek, kui teised külas käivad ja lõbutsevad loogas pidulaua ümber, on nagu mitmekordse piirangu kohaldamine.

Kas tööandja peaks kehtestama töökorralduse reeglid või võivad senised töösisekorraeeskirjad edasi kehtida?

Iga tööandja tunneb vajadust sisemise töökorralduse reguleerimise järele, et anda töötajatele teada: „meie ettevõttes toimivad asjad selliselt“.

Uus seadus ei näe enam ette tööinspektoriga kooskõlastatud töösisekorraeeskirja koostamist, küll aga kohustab töötajat kirjalikult teavitama tööandja poolt kehtestatud töökorralduse reeglitest, eelkõige tööpäeva algusest ja lõpust, tööpäevasisese puhkeaja kestusest, summeeritud tööajaga töötamise korral tööajakava teatavakstegemise tingimustest (kuna ja kuidas?).

Soovitav on töökorralduse reegleid tutvustada töötajatele allkirja vastu.

Kui töösisekorraeeskirjad on varasemast ajast olemas, võib neid edasi kohaldada. Kuid need tuleks kriitilise pilguga üle vaadata, kõrvaldada viited kehtivuse kaotanud seadustele ja ka muude regulatsioonide osas viia vastavusse uute õigusaktidega.

Parimad on reeglid, mis tööandja ise välja töötab (ka töötajatega konsulteerides) vastavalt oma vajadusele ja tegevuse eripärale, sest ringluses olevad näidised ei ole nagu universaalne pesupulber – ümber kohendamata ei kõlba õieti kellelegi.

Tööandjana annaksin töökorralduse reeglites teada näiteks sellest, kuidas teavitan tähtjalisi töötajaid võimalusest töötada tähtajatu lepinguga, osakoormusega töötajaid võimalusest töötada täistööajaga ja vastupidi – see on tööandja uus kohustus; lähetusse saatmise kord (millisesse välisriiki lähetades millist päevaraha makstakse) ning kuidas ja kuna töötaja peab avaldama soovi enne lähetusseminekut avanssi saada; kuidas töötaja saab taotleda õppepuhkust või põhipuhkust talle sobival ajal või aega keskmise töötasu säilimisega töö ajal isiklike asjade ajamiseks; kuna ja kellele tuleb teatada haigestumisest jne.

Neenu Pavel
15.12.2009