

Kas osalise tööajaga töötamine mõjutab soodustingimustel pensionile jäämise võimalust?

Õigus jääda soodustingimustel vanaduspensionile on isikutel, kes on töötanud tervistkahjustavatel ja raskete töötingimustega töödel, tootmisaladel või ametikohtadel vastavalt valitsuse poolt 16.07.1992.a määrusega nr 206 kinnitatud loetelus toodud kahele nimekirjale.

Olenevalt tööde erinevast kahjulikkuse astmest saavad need töötajad jääda pensionile kas 10 või 5 aastat enne riikliku pensionikindlustuse seadusega sätestatud vanaduspensioniiikka jõudmist, tingimusel, et vähemalt 10 või 12,5 aastat (sõltuvalt kutsealast) on töötatud tervistkahjustavatel töödel. Soodustingimustel vanaduspensionii määramisel tuleb arvesse võtta ka töökohtade atesteerimise tulemusi.

Kuid seaduse kohaselt ei arvata soodustingimustel vanaduspensionii saamise õigust andva tööstaaži hulka nimetatud töödel osalise tööajaga töötamise aega.

Varasem töösuhete regulatsioon sätestas tervistkahjustava töö puhul lühendatud täistööaja normid. Uus töölepingu seaduse ei näe tervistkahjustavates tingimustes töötavatele töötajatele ette lühendatud tööaega.

Näiteks oli töötajate töölepingutes, kes töötasid tervistkahjustavatel töödel, tööaeg 7 tundi päevas/35 tundi nädalas. Kui nüüd samadel tingimustel töötamist jätkatakse, ei anna see enam õigust soodustingimustel vanaduspensionile.

Seega peaks soodustingimustel vanaduspensionii saamiseks vajaliku tööstaaži edasiseks kogunemiseks töölepingu tingimusi muutma selliselt, et töötatakse 8 tundi päevas ja 40 tundi 7-päevases ajavahemikus (täistööaeg).

Kas töötajat tohib täistööajaga tööle vormistada kahe erineva tööandja juures?

Küsimus võib olla pelgalt töölepingu vormistamises, aga samas ka tähendada, et sisuliselt töötaja lippabki mitme tööandja vahet ja mure on hoopis selles, et millal ta siis puhkab ja oma tööjõudu taastab.

Näiteks alustab koristajana ühes firmas enne kukke ja koitu, töötab 4 tundi. Teise juures töötab kella 8-st pärastlõunani ja siis jälle esimese töölepingu alusel koristama kuni hilisõhtuni välja. Kokku on reaalselt ületatud 48-tunnine keskmine nädalane tööaeg ja töötajale pole tagatud ka katkematut 11-tunnist puhkeaega.

Töölepingu seadus ei reguleeri ühe töötaja töölepingute arvu, lubatud on lepingute paljusus ja ei ole õiguslikku regulatsiooni, mis keelaks töötajal töötada mitme tööandja juures. Igaüks tööandjatest nõuab töötajalt vaid töölepingus kokkulepitut töö tegemist kindla ajavahemiku jooksul ja üldjuhul ei huvitu, mida töötaja teeb väljaspool oma tööaega. Kuna töötegemise aja piirang kehtib töötajale iga tööandja juures eraldi, jääb see peamiselt töötaja enda otsustada ja vastutada, kui raske töökoorma ta kanda võtab. Et aga tööohutuse seadus kohustab tööandjat töö korraldamisel arvestama töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi, tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul, ei ole mõistlik ilmselge kurnatuse ja väsimustunnustega töötajat tööle lubada.

Viitaksin ka liiklusseaduse sätetele, mille kohaselt peab juht, kes töötab ka teise tööandja juures, teise tööandja juures töötatud tundide kohta kirjalikku arvestust ja esitab sellise kirjaliku teabe oma tööandjale. Viimane peab seda teavet arvestama juhile tööülesannete andmisel, säilitama ja vajaduse korral esitama järelevalve teostajale. Juht ei või olla sellises haigus- või väsimusseisundis, mis takistab liiklusolude täpset tajumist ning liikluseeskirja nõuete kõrvalekaldumatut täitmist.

Neenu Pavel
17.05.2010