

## Tööõigusnõukogu selgitused (IV)

### Töö- ja puhkeaja seaduse ning palgaseaduse mõnede sätete rakendamise ja töölepingu seaduse muudatuste kohta

**1. Sisu:** Töötaja tunnipalga arvutamine, kui palgamäär töölepingus on riigis kehtiv **kuupalga alammäär 2480.- krooni**.

**Küsimus:** Kas kuupalga alammäär 2480.- kr. teeniva töötaja tunnipalga arvutamisel on vaja seda korrigeerida juhul, kui sõltuvalt normtundide arvust konkreetsetes kuus osutub arvutatud tunnipalk riiklikust palga alammäärast madalamaks.

Näiteks: 2004.a. märtsikuus on täistööajaga töötajal 184 normtundi. Tunnipalk arvutatuna kuupalga alammäärast on 13.47 krooni (2480.-:184), mis on väiksem riigis kehtivast tunnipalga alammäärast 14.60 kr.

Tööõigusnõukogu on seisukohal, et kui töötajaga on kokku lepitud töölepingus kuupalga alammäär ja kui normtundide arvu tõttu konkreetsetes kuus jääb tunnipalk väiksemaks riigi poolt kehtestatud tunnipalga alammäärast, siis tööandja ei pea seda korrigeerima riigi poolt kehtestatud tunnipalga alammäärani, kuna tööandja on taganud töötaja töölepingu kokkulepitud kuupalga alammäära. Analoogselt eeltooduga ei korrigeerita tunnipalgamäära alammäärani 14.60 juhul, kui mõnes kuus normtundide arvust arvutatud tunnipalk osutub palga alammäärast kõrgemaks (näiteks veebruarikuus 2480.- : 149 = 16.65 krooni), sest vastasel juhul jääks töötajale makstav kuupalk väiksemaks töölepingus kokkulepitud kuupalga alammäärast 2480.- krooni.

**2. Sisu:** Töötajale rakendatakse töötaja summeeritud arvestust (TPS § 14 lg.3) arvestusperioodiga 4 kuud. Arvestusperiood 4 kuud ajavahemikus detsember 2003 märts 2004. Töötaja palk töölepingus on kehtiv **kuupalga alammäär 2480.- kr.** Töötaja summeeritud arvestuse korral makstakse ületunnid välja arvestusperioodi lõpul, tööajanormi alataitmise puhul tehakse juurdemakse.

**Küsimus:** Kui arvestusperiood lõpeb 2004 aasta märtsikuuga ja vajadus töötatud ületunnid välja maksta tekib aprillikuus, kas tunnipalga saamiseks tuleb kuupalk jagada arvestusperioodi viimase kuu normtundide arvuga (sel juhul tuleb tunnitasu  $2480.-:184=13.47$  kr., mis on väiksem kehtivast tunnipalga alammäärast) või võtta aluseks kehtiv tunnipalga alammäär **14.60 kr.** või lähtuda arvestusperioodi keskmisest tunnipalgast, mis saadakse arvestusperioodi kuude palgasumma jagamisel arvestusperioodi normtundide üldarvuga:  $4 \times 2480 = 9920$  kr., arvestusperioodi normtundide üldarv **663**, keskmine tunnipalk on seega  $9920 : 663 = 14.96$  krooni.

Tööõigusnõukogu on seisukohal, et, tunnipalga arvutamisel tuleb aluseks võtta arvestusperioodi keskmine tunnipalk, sest ületunnitöö tegemine ja arvestus toimub kogu arvestusperioodi hõlmates ning sellega ei teki ohtu, et töötaja arvutatud tunnipalk selles arvutatud ületunnitöö lisatasu oleks põhjendamatult väike või suur.

**3. Sisu:** Töötaja töötab summeeritud töötaja arvestusega ajakava (graafiku) alusel, mis koostatakse iga kalendrikuu kohta. Töötaja on 10 kalendripäeva kuust vabastatud tööst ajutise töövõimetuse tõttu.

**Küsimus:** Kuidas korrigeerida tööajanormi töötaja summeeritud arvestuse korral kui töötaja on tööst vabastatud ajutise töövõimetuse tõttu.

Praktikas on tekkinud summeeritud töötaja arvestusega ajakava (graafiku) alusel töötava töötaja tööajanormi kindlakstegemise probleem, kui töötaja ei töötanud kõigil ajakava (graafiku) järgsetel tööpäevadel ajutise töövõimetuse tõttu. Kuidas tuleks tema tegelik tööajanorm arvestusperioodis kindlaks teha, kas: vähendada tööajanormi nende ajakava (graafiku) järgsete töötundide võrra, mis langesid haiguse ajale või vähendada selle kuu tööajanormi töövõimetuse perioodi kalendrijärgsete tööpäevade töötundide arvu võrra, sõltumata töötaja ajakava (graafiku) järgsetest töötundidest.

**Näide:**

Töötaja oli märtsikuus 12-21.kuupäevani haige. Tööajanorm märtsis 184 tundi. Ajakava (graafiku) järgi oleks ta pidanud töötama:

L P L P

12.03	13.03	14.03	15.03	16.03	17.03	18.03	19.03	20.03	21.03
12	12	12		9	12	11	9		

Kas töötaja tööajanormi kindlaks tegemiseks:

Variant 1: tuleb märtsikuu tööajanormist 184 lahutada töötunnid, mis langesid haiguse ajale – s.o 184 – 77 tundi = 107 tundi

Variant 2: tuleb märtsikuu tööajanormist 184 lahutada kalendrijärgsete tööpäevade tööajanorm, s.o. 184 – (6 x 8 = 48) = 136 tundi.

Tööõigusnõukogu on seisukohal, et töötaja selle kuu, millal ta haige oli, tööajanormi tuleb korrigeerida lahutades kuu normtundidest töötunnid, mis langesid haiguse ajale. Selliselt korrigeeritud tööajanorm annab tulemuseks tegelikult töötatud tunnid. 2. variandi puhul ei anna haiguse tõttu puudunud töötunnid ja töötatud tunnid selle kuu normtundide arvu kokku ja tekib olukord, et arvestusse lähevad tunnid, mida töötaja tegelikult töötanud ei ole. 2.varint on kohaldatav töötajate suhtes, kes töötavad 5-päevase töönalaga.

**Kaasnev küsimus:** Kuidas teha kindlaks ajutise töövõimetuse tõttu töötamata töötunnid, kui töötaja on töövõimetuslehel ka järgmisel kuul. Kui tööandja puuduvad töötajat järgmise kuu ajakavasse (graafikusse) ei pane ja töötaja tuleb kuu keskel tööle, siis kuidas sellisel juhul kuu tööajanormi korrigeerida?

Tööõigusnõukogu on seisukohal, et kuu tööajanormi korrigeerimist saab teha selliselt, et töötaja kalendrikuu normtundidest lahutatakse alates kuu keskel tööetulekust töötatud graafikujärgsed töötunnid ning tulemusena saadud tundide arv ongi oletatavad graafikujärgsed töötunnid kalendrikuu selles osas, millal töötaja oli töövõimetu.

#### 2004.a. 1.mail jõustunud töölepingu seaduse muudatused

**1) TLS § 2<sup>1</sup> - alaealise töötamise piirangud.** Vabariigi Valitsus määrustega on alaealiste töötamiseks kehtestatud kaks tööde loetelu: kerged tööd, mida alaealisel on lubatud teha ning töökeskkonna ohutegurid ja tööd, mille puhul alaealise töötamine on keelatud. Lisaks keelatud tööde loetelule, tuleb alaealise tööle võtmisel lähtuda piirangutest, mis on sätestatud eriseadustega: alkoholiseadus, hasartmänguseadus, pornograafilise sisuga ja vägivalda või julmust propageerivate teoste leviku reguleerimise seadus, tubakaseadus.

**2) TLS § 6<sup>2</sup> - senise ja uue tööandja vastutus töölepingust tulenevate kohustuste eest.** Tööandja vahetumise ajal kehtivatest töölepingutes tulenevate kohustuste eest lasub senisel ja uuel tööandjal vastutus sõltuvalt sellest, millal kohustus muutus sissenõutavaks (tekkis nõudeõigus). Kui kohustus muutus sissenõutavaks vahetumise ajaks, vastutab senine tööandja, s.t. nõue esitatakse senise tööandja vastu. Kui kohustus tekkis enne vahetumist, kuid muutus sissenõutavaks pärast vahetumist ühe aasta jooksul, vastutab senine tööandja solidaarselt uue tööandjaga, s.t. töötajal on õigus esitada nõue kas senise või uue tööandja vastu.

**3) TLS § 6<sup>3</sup> - informeerimine ja konsulteerimine tööandja vahetumise korral.** Tööandja vahetumise korral on nii senine kui ka uus tööandja kohustatud esitama kirjalikult hiljemalt üks kuu enne tööandja vahetumist oma töötajate esindajatele kogu asjaomase informatsiooni. Töötajate esindajate konsulteerimise kohustus on senisel ja uuel tööandjal siis, kui tööandja vahetumise tõttu kavatseb senine või uus tööandja teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi. Töötajate esindajad seaduse tähenduses on töötajaid seaduse alusel valitud esindajad – usaldusisik ja ametiühingu esindaja. Tööandjal ei ole kohustust konsulteerida töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanoukogusse valitud töötajate esindajatega, kuna nende ülesanne on esindada töötajaid töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Kui töötajate esindajat valitud ei ole, jääb tööandja kohustuseks töötajate kirjalik informeerimine.

**4) TLS § 26 - töölepingu kohustuslikud tingimused ja andmed.**

**Ig.1 p.1** - Poolte andmetest märgitakse töölepingusse: tööandja nimi, registreerimisnumber ja asukoht ning töötaja nimi, isikukood ja elukoht. Elukoht märgitakse töölepingusse töötaja ütluse alusel. Elukoha hilisemal muutmisel võib töölepingu andmetes jätta muudatus tegemata ja teha muudatus andmetes isikukaardil.

**Ig.1 p.3** - Tähtajalise töölepingu sõlmimise korral viidatakse töölepingu seaduse § 27 lõike 2 vastavalt punktile, mis on aluseks tähtajalise töölepingu sõlmimiseks. Otstarbekohane on lisada ka vastava punkti formuleering. Kui tähtajaline tööleping sõlmitakse ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks, märgitakse töölepingusse töötaja nimi, kelle asendamise ajaks tähtajaline tööleping sõlmiti.

**Ig.1 p.4** – töölepingu tingimuseks on ka tööülesannete kirjeldus, mis tavaliselt on töö- või ametijuhendina tööandja poolt välja töötatud. Tööülesanded kirjeldatakse töölepingu tekstis või töö- või ametijuhend on töölepingu lisa, millele tehakse viide töölepingus.

**Ig.1 p.5** - Töö tegemise koht on tööandja püsiv majandus- või kutsetegevuse koht. Selle määramise võimatuse korral märgitakse töötamise kohaks olev asula või selle osa. Liikuva iseloomuga töö korral märgitakse töölepingusse selgelt piiritletud piirkond, mis vastab töötaja tegelikule töötamise piirkonnale.

**Ig.1 p.6** - Palgatingimused sisaldavad töötajale makstavat põhipalka (tunni-, päeva-, nädala- või kuupalka), lisatasusid, juurdemakset, palga arvutamise viisi ja palga maksmise korda. Kui põhipalk peab töölepingu olema kokku lepitud määrana, siis lisatasu kehtestamisel võib piirduda viitega õigusaktides ning kollektiivlepingus kindlaksmääratud juhtudele ja suurusele. Lisatasu maksmisel nõutavamast tulemuslikuma töö eest on piisav viidata töölepingus dokumendile, millega lisatasu maksmise kord ja tingimused on kehtestatud. Juurdemakse tingimuse töölepingus kehtestamisel võib samuti piirduda lausega, et töötajale makstakse juurde seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel ja suuruses. Palga arvutamise viisina märgitakse töölepingusse, millise palgasüsteemi alusel töötajale töö eest tasutakse, kas ajatöö või tükitöö eest. Palga maksmise kord hõlmab palga maksmise tähtaega (palgapäeva) ja tingimust, kas palka makstakse töökohal või kantakse üle töötaja pangakontole.

**Ig.1 p.8** - Lisapuhkuse andmise korral viidatakse töölepingus lisapuhkuse andmise alusele, milleks võib olla õigusakt, kollektiivlepingu või tööandja dokument, samuti märgitakse lisapuhkuse andmise tingimus (näit. tervistkahjustava töö eest, jõulupuhkus, talvepuhkus jms.)

**Ig.1 p.9** - Töölepingu lõpetamise etteteatamistähtajad märgitakse töölepingus viitelisena töölepingu seaduse nendele sätetele, mis näevad etteteatamise ette.

**Ig.1 p.10** - Kollektiivlepingu rakendatavusele viidatakse töölepingus juhul, kui tööandja juures on kollektiivleping sõlmitud. Kollektiivleping laieneb ametiühinguliikmetele. Ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele laieneb kollektiivleping juhul, kui see on kollektiivlepingus ette nähtud.

**Ig.3** - Kui töötaja lähetatakse tööle välisriiki kauemaks kui üheks kuuks, ei sõlmita töötajaga uut välisriigis töötamiseks töölepingut, vaid töölepingusse kantakse täiendavad tingimused ja andmed välisriigis töötamise kohta. Kui töötaja tööle asumisel on ette näha välisriigis töötamine, märgitakse sellekohased tingimused ja andmed töölepingusse sõlmimise ajal.