



Teist töötajat asendades ei tohi rikkuda seadust

Neenu Pavel, Lõuna inspektsiooni töövaidluskomisjoni juhataja



Väsinud inimese tööefektiivsus langeb.
Foto: SXC/Ariel Camilo

Tööinspektsiooni poole pöördus kodanik alljärgneva murega:

„Töötan ühistu kaupluses. Seni töötasime kahekesi, kuid teine müüja haigestus mai lõpus ning teatas, et jääb vähemalt 3–4 kuuks haiguslehele. Tööandja käsul olen juba kaks nädalat esmaspäevast laupäevani kella 9.00-st 18.00-ni üksipäini ilma lõunavaheajata tööd rabanud. Teha mitu kuud ületunnitööd ainult ühe puhkepäevaga nädalas ma ka ei jaksa, isegi kui selle eest maksakse.

Palusin tööandjalt abikäsi, kuid tema soovitas küünilise alatooniga mul panna töökuulutus uksele ja rääkida ise inimestega ajutise müüja leidmiseks, sest temal pole kedagi appi saata ega aega otsida.

Seega pean valima, kas töötada üksinda kuuepäevaste töönädalatega need kuud või öelda töökoht üles. Tunnen end kiusatuna, olen juba praegu füüsiliselt väga väsinud, stressis ja ütlesin seda ka tööandjale. Ma tahan töötada, aga pikki päevi kõike üksi teha ja veel riulite vahel luusivaid vargaid püüda ei jõua, tööpäeva lõpuks olen täitsa läbi.

Tööaega arvestatakse meil kuu kaupa. Siiani püüdsin mõistlik ja vastutulelik olla. Juunis olen töötanud juba 108 tundi, tööandja kavandatu kohaselt tuleb aga kokku töötada 213 tundi.

Kas võin tööandjale teatada, et edaspidi pole ma enam nõus teist töötajat asendada ega ületunde tegema? Kui ta ei ole nõus minu koormust vähendama, siis kuidas saaksin töölepingu üles öelda?”

Asendamine saab toimuda poolte kokkuleppel

Täiendavaid, töölepingu kirjalikus dokumendis loetlemata tööülesandeid (nt kohustus kaastöötajat teatud ülesannete osas asendada) võib töötajale anda vaid poolte kokkuleppel. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 17 sätestab, et töötajal on õigus keelduda täiendavate, töö iseloomust mittetulenevate tööülesannete täitmisest. Asendamise ulatuse ja selle

eest täiendava tasu maksmise tingimused lepivad pooled omavahel kokku. Soovitatav on seda teha enne asendamise algust ja kirjalikult.

Antud juhul on mõlemal müüjal töölepingus kokku lepitud ühesugused tööülesanded, mille täitmist küsija nüüd jätkab üksinda, töötades intensiivsemalt ja pikemates vahetustes, saades vähem puhkeaega ja pingutades füüsiliselt üle jõu. Need ei ole töölepinguvälised ülesan-

ded, mida tuleb täita äraolija asendamiseks, vaid kahe töötaja töö tuleb ära teha üksinda ületundidega.

TLS § 44 kohaselt loetakse ületunnitööks töötamist üle kokkulepitud aja. Tööandjal ja töötajal on vaja ületunnitöö tegemises iga kord eraldi kokkulepe saavutada.

Inimeste töövõime on erinev, seega ei tohi ületundidega töötamine kahjustada töötaja tervist.

Tööandja võib ühepoolset nõuda ületunnitöö tegemist vaid erandjuhtudel, kui see on põhjendatud ettenägematu erakorralise ja ajutise olukorraga (TLS § 44 lg 4), näiteks kahju ärahoidmiseks või kui vahetustöötaja ei ilmu õigel ajal tööle, töö tegemist aga ei ole võimalik katkestada.

Olukorda peab hindama realselt

Ühe müüja töölt eemalejäämine võib esimestel päevadel küll ettenägematu olla, kuid saades teada, et haiguslehel viibimine vältab kuid, ei ole selline olukord enam erakorraline. Tööandja peab leidma lahenduse, st kas saama töötajalt nõusoleku lubatud tööajanormi piires ületundide tegemiseks, võtma tähtajalise töölepinguga tööle ajutise asendaja või lühendada mõneks ajaks kaupluse lahtiolekuaega. Loomulikult peab tööandja ise otsima uue ajutise töötaja, mitte veeretama oma kohustust töötaja kaela.

Töö korraldamisel peab tööandja kaalutlema ettevõttele tekkida võiva kahju ja ülekoormusest töötaja tervisele tekkiva kahju vahel. Kui ületunnitöö tegemine võib halvendada töötaja tervist, siis pikaajalist ületunnitöö tegemist nõuda ei saa. Küsimusest nähtubki, et kahepäevane võimete piiril töötamine on müüjat juba kurnanud ning ta ei ole nõus enam samamoodi jätkama. Mistahes probleemide tekkimisel on alati õige sellest viivitamatult tööandjale teada anda. Töötaja võiks pöörduda ka kollektiivi poolt valitud töökeskkonnavoliniku poole.

Puhkeaeg peab olema tagatud

Tööandja on tööde juht ja korraldaja, ta peab tagama töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaja (TLS § 28 lg 2 p 4) ning

kinni pidama seadusega kehtestatud piirnormidest. Töötaja piirangud on vajalikud töötaja tervise ja ohutuse kaitseks ning piisav puhkeaeg säilitab töövõime.

Töötajale tuleb võimaldada iga-päevane katkematu puhkeaeg vähemalt 11 tundi järjest 24 tunni kohta (TLS § 51 lg 1).

Hiljemalt pärast 6-tunnist töötamist tuleb töötajale võimaldada vähemalt 30-minutiline tööpäevasisene vaheaeg, mida harilikult ei arvestata töötaja sisse ja töötaja võib seda kasutada oma äranägemisel. Kui töö iseloom ei võimalda töökohast lahkumist, peab töötajal olema võimalus puhata ja einestada töötajal – tööandja peab selleks tingimused looma (TLS § 47 lg 2).

Lisaks peab tööandja suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul võimaldama töötajale tööpäeva jooksul täiendavaid töötaja hulka arvata-vaid vaheaegu.

Iganädalane katkematu puhkeaeg on vähemalt 48 tundi järjest 7-päevase vahemiku kohta (TLS § 52 lg 1). Kui on kokku lepitud summeeritud töötaja arvestuses, peab iganädalane puhkeaeg olema vähemalt 36 tundi järjest (TLS § 52 lg 2). Samas tekitab iganädalase puhkeaja pidev lühendamine 36-le tunnile vastuolu TLS § 52 lg 1-ga. Töötaja summeeritud arvestus ei tohi viia töötajate ebavõrdse kohtlemiseni ja arvestusperioodi jooksul tuleks töötajale tagada kogu seadusega ettenähtud puhkeaeg, s.o keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta. Pealegi on töötaja teatanud, et kestva ülekoormuse tõttu ei ole ühe päevaga võimalik välja puhata ning tervis on ohustatud.

Ületunnitööst võib keelduda

Tööandjal tuleb järgida ka üldist töötaja piirangut. TLS § 46 lg 1 kohaselt ei või tööaeg koos ületunnitööga ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta kuni 4-kuulise arvestusperioodi jooksul. Kuna selles kaupluses on 1-kuuline töötaja arvestus, siis on tööandja töötajale juunikuuks ületundidega tööaega kavandades rikkunud töötaja piirangut, sest 7-päevase vahemiku kohta tuleb 49,8 töötundi.

Kui töötaja ei soovi ületunnitööd teha või täiendavaid töö iseloomust mittetulenevaid ülesandeid täita, tuleb keeldumisest tööandjale (soovitavalt kirjalikult) teatada. Samuti on õigus töötamisest keelduda, kui tööandja ei võimalda seadusest tulenevat puhkeaega või rikub töötaja piirnormi.

Lepingu ülesütlemine

Töötaja saab töösuhete üles öelda korraliselt või erakorraliselt. Korralise ülesütlemise puhul (TLS § 85) on etteteatamise tähtaeg 30 kalendripäeva. Ülesütlemisavalduse võib esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (kiri, e-kiri, faks), ülesütlemist põhjendama ei pea.

Mõjuval põhjusel võib töötaja töösuhete üles öelda ka erakorraliselt. Töötajapoolse ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks võivad olla tööandjapoolsed kohustuste olulised rikkumised (TLS § 91 lg 2) või töötaja enda isikust tulenevad asjaolud (TLS § 91 lg 3).

TLS § 91 lõiked 2 ja 3 annavad esmase loetelu põhjustest, mis õigustavad töölepingu töötajapoolset erakorralist ülesütlemist, kuid aluseks võivad olla ka muud asjaolud, mis on küllalt olulised, mille tõttu ei ole töösuhete jätkamine enam võimalik. Erakorralise ülesütlemise puhul peab ülesütlemisavaldus olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning kindlasti peab see olema põhjendatud. Töötajal tuleb arvestada, et vaidluse korral oleks tal võimalik oma põhjendusi ka tõendada.