

Ühepoolne tööajakorralduse muutmine on lubatud?

Kaia Taal
tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooniga võttis ühendust kodanik, kes soovis täpsustada tööandja ühepoolset tööajakorralduse muutmise õigust.

„Töö on siiani toimunud summeeritud tööajaga tööajakava alusel kaheksatunnistes vahetustes. Tööandja teatas enne järgmist kalendrikuu algust töötajatele ette graafiku muudatusest, mille kohaselt seni tööaja sisse arvatud lõunaaega enam selle hulka ei loeta. Tööaega on vahetuses nüüd 7 ja pool tundi ning lisaks tekivad kord-paar kuus laupäevased tööpäevad, et töötunnid kokku tuleks.

Kas seadus võimaldab sellist graafikumoodatust töötajatega kokkuleppimata?“

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § TLS § 6 lg 6 alusel tähendab tööaja summeerimine kokkulepitud tööaja ebavõrdset jagunemist arvestusperioodi jooksul ning see tuleneb töösuhte iseloomust või töökorralduse eripärast. Summeeritud tööaja arvestus on rakendatav vaid juhtudel, kui täistööajaga töötaja töötab üle 8-tunniste töövahetustega või vaheldumisi üle ja alla 8 tunni päevas (näiteks 7,5- ja/või 12-tunnistes vahetustes) tööajakava alusel. Arvestusperioodis, mis võib olla kuni nelja kuu pikkune (seaduses toodud eranditega), on töötunde kokku vastavalt kalendaarsete tööpäevade arvule ja töötundide summale.

Eelnevalt tuleb saavutada kokkulepe

Tööandjal tuleb hinnata, kuivõrd on õigustatud tööpäevasisese vaheaja arvamine tööaja sisse või sellest välja nagu seadus eeldab. Kui töökorralduses teisi muudatusi pole, tuleb selline tööajakorralduse muudatus muuga põhjendada. Kuna tööaja summeerimist saab rakendada vaid poolte kokkuleppel, on tööandjal esmalt vajalik jõuda töötajatega selles osas kokkuleppele. TLS § 47 lg 4 nimetab tööandja õiguse tööaja korraldust ühepoolset muuta vaid siis,

kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud. Samuti ei saa unustada TLS §-i 12 sisu – töölepingus kokkulepitut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

Kavandavatest muudatustest peab töötajat teavitama

Töötajate usaldusisiku seaduse (edaspidi TUIS) § 17 lg 1 kohaselt on tööandja, kelle juures töötab vähemalt 30 töötajat, kohustatud informeerima ja konsulteerima töötajatega muuhulgas kavandavatest otsustest, millega tõenäoliselt kaasnevad muudatused töökorralduses. Tööajakorralduse muudatus on kahtlemata oluline muudatus töökorralduses ja seetõttu tuleb suurema kollektiivi korral järgida TUIS 5. peatükis sätestatud.

Töötajate arvu määramisel (kas töötajaid on vähem või rohkem kui 30) võtab tööandja siinjuures arvesse kuue kuu keskmise töötajate arvu. Antud arv leitakse informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimise päevast arvates sellele eelneva kuue kuu järgi (TUIS § 18 lg 2) – iga kalendrikuu töötajate arv tuleb liita ja saadud summa jagada samade täiskalendrikuude arvuga.

Usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele tuleb anda kavandatava kohta kogu teave kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Lisaks antakse 15 tööpäeva aega esitada tööandjale kirjalik arvamus või teha ettepanek tööandjalt saadud teabe kohta. Samuti võib selle aja jooksul teatada soovist alustada konsulteerimist. Tööandja algatab selle seitsme tööpäeva jooksul konsulteerimise sooviavalduse kättesaamisest arvates.

Tuleb täita kõiki nõudeid

Seega pole seadusega kooskõlas tööajakorralduse muutmine seniselt summeerimata tööaja arvestuselt summeerimi-

sele kokkuleppeta. Lisaks tuleb meeles pidada, et üle 30 töötajaga ettevõttes tuleb eelnevalt informeerida, konsulteerida ning arvamused ja ettepanekud ära oodata. TUIS § 24 alusel on ette nähtud rahatrahv informeerimise või konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest väärteomenetluse korras kuni 200 trahviühikut (800 eurot) ja juriidilisele isikule rahatrahv kuni 3200 eurot.

Töölepingu andmed tuleb esitada heauskselt, selgelt ja arusaadavalt (TLS § 5 lg 2).

Kui seni on 8-tunniste vahetuste rakendamist ekslikult tööaja summeerimiseks loetud, siis on senine tööaja summeerimise kokkulepe töötajatega tühine. Sellest tuleb tööandjal töötajaid teavitada ja saavutada kokkulepe uuesti. TLS § 6 lg 6 alusel peab tööandja tööaja summeerimisel töötajatele teavitama kirjalikult ka tööajakava teatavaks tegemise tingimused – summeerimise arvestusperioodi pikkuse ning ajakava teatavaks tegemise viisi ja aja.