

Ametlikud kommentaarid

16.09.2016 SÕLMITUD SÕITJATEVEO ÜLDTÖÖKOKKULEPPELE

ÜTK-s kokkulepitud töö- ja puhkeaja tingimused kehtivad kõikidele sõitjate bussiveoga (sh rahvusvaheline, tööliste ja õpilaste vedu) tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele, sõltumata nendega sõlmitud lepingu liigist ning tingimusel, et vedu teostatakse tasu eest.

1. Kas Üldtöökokkuleppes sätestatud nõue, mille kohaselt ei või töötasu koos lisatasudega olla alla 835/895/945 euro kuus kehtib ka juhul, kui töötajal on distsiplinaarrikkumisi, mille tõttu lisatasu ei määrata või ei kehti?

Kuna Töölepingu seaduse jõustumisega 01.07.2010 kaotas muuhulgas kehtivuse ka Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus, siis ei saa tööandja enam töötajaid distsiplinaarkorras karistada. Töölepingu näol on tegemist võlaõigusliku lepinguga, mille rikkumise korral rakendatakse Võlaõigusseaduses sätestatud õiguskaitselahendusi Töölepingu seaduses sätestatud erisustega. TLS §-de 72 ja 73 ja VÕS § 112 kohaselt kui töötaja on oma töökohustusi süüliselt rikkunud, st rikkunud tööandja poolt antud juhust, võib tema töötasu alandada. Töötasu võib alandada võrdeliselt mittekohase täitmise väärtuse suhtele kohase täitmise väärtusesse.

Töötajale tuleb teha kirjalik avaldus töötasu alandamise kohta, kus tuleb märkida töötasu alandamise põhjus, ulatus, kestus, mittekohase täitmise väärtuse ja kohase täitmise väärtuse suhe jms. Alandada saab rikkumise aset leidmise kuu eest väljamaksmisele kuuluvat töötasu.

Töötajale tuleb igal juhul välja maksta riiklikult sätestatud miinimumtöötasu. Paljudes ettevõtte tasandil sõlmitud kollektiivlepingutes on töökohustuste rikkumise eest ette nähtud lisatasu vähendamine. Sellisel juhul tuleb töötajale välja maksta vähemalt ÜTK-s sätestatud tunnitasu alammäär või kui pooled on kokku leppinud suuremas põhitasus, siis vastavalt kokkulepitud põhitasu.

2. Kahekuulise summeerimise puhul makstakse ületund välja kahe kuu kokkuvõttes. Kuidas me nüüd peaksime käituma, kui koos kõikide lisadega peab töötasu olema vähemalt 835/895/945 eurot kuus. Kas me võime siis summeerimise korral maksta esimesel kuul nt 600 eurot kuus ja teisel kuul 700/800 eurot?

Töötasu koos lisatasuga moodustub täistööaja (normtundide) eest makstavast põhitasust ja lisatasust. Vastavalt TLS 44 lõikele 1 on summeeritud tööaja arvestuse korral ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul. Seega on lisatasu ületundide eest tasu kokkulepitud tööaega (täistööaeg) ületava töö eest, mistõttu ei saa seda arvestada muude töötajate normtundide eest makstavate lisatasude hulka. Ületunnid makstakse välja summeerimisperioodi lõpus.

Summeeritud tööaja arvestuse korral, kui töötaja töötasu on kokku lepitud tunnitasu, makstakse konkreetse kuu eest töötasu vastavalt töötatud tundidele. Seega võib töötasu ühes kuus olla kehtestatud miinimum kuutasust väiksem eeldusel, et summeerimisperioodi lõpuks on töötajale välja makstud kogu perioodi eest maksmisele kuuluv töötasu. Näiteks 2-kuulise summeerimisperioodi lõpuks peab töötajale välja maksma 1670 eurot (2x835). Kui on

tegemist 3-või 4-kuulise summeerimisperioodiga, siis vastavalt korrutatakse summeerimisperioodil väljamaksmisele kuuluv summa saamiseks kuutasu alammäär vastavalt 3- või 4-ga. Kui töötajaga on kokku lepitud kuutasu, tuleb igas kuus maksta välja 835/895/945 eurot sõltumata tööaja kavast ettenähtud tundide arvust.

3. Kui täistööajaga juhti asendab asendusjuht, kas talle võib rakendada ühte tööpäevisest vaheaega 3-tunnisena?

Võib küll juhul, kui asendusjuht töötab samuti täistööajaga. Vastavalt ÜTK regulatsioonile on 3-tunnise või pikema vaheaega rakendamise eelduseks töötamine täistööajaga. Osalise tööajaga töötavatele juhtidele võib rakendada tööpäevisest vaheaega kestusega kuni 1 tund, mis on lepingu poolte hinnangul puhkamiseks ja einetamiseks mõistlikult vajalik aeg.

4. Kui ei ole normtunnid täis, kas siis peab ka 835/895/945 eurot maksuma?

Tööandja on kohustatud töötaja tööga kindlustama. Kui töötaja on võetud tööle täistööajaga ja talle ei rakendata summeeritud tööaja arvestust, tuleb tegelikult töötatud aja eest maksta töölepingujärgset töötasu ning aja eest, mil tööandjal töötajale tööd anda ei ole (ehk normtundidest puudujäävate tundide eest) tuleb maksta keskmist töötasu. Kui rakendatakse summeeritud tööaja arvestust ja kokku on lepitud tunnitasu, tuleb 835/895/945 EUR kuus summeerida kogu summeerimisperioodi ulatuses. Näiteks kui summeerimisperiood on 3 kuud, siis 3 kuu töötasu peab olema vähemalt 2550 EUR (3x835). Kui töölepingus on kokku lepitud kuutasu, tuleb ka summeeritud tööaja arvestuse korral igas kuus maksta ÜTK-s kokkulepitud töötasu alammäär sõltumata tööaja kavast ettenähtud tundide arvust. Eeltoodust võib kõrvale kalduda juhtudel, kui töötaja ei tööta tervet arvestusperioodi kas haiguse, puhkuse või tööle asumise tõttu perioodi kestel.

5. ÜTK §6 p 2 räägib ühe pikema vaheaega (tavakõnepruugis katkestuse) rakendamisest täistööajaga töötajatele. Osaajaga töötajaid mainitud ei ole. Kas neile võib siis rakendada mitut katkestust?

Ei või, neile võib teha ainult ühe kuni ühetunnise vaheaega puhkamiseks ja einestamiseks. Pikema vaheaega kehtestamine on lubatud ainult kõikide alljärgnevate ÜTK-s leotatud tingimuste täitmisel:

- a. vastav kokkulepe sisaldub ettevõtte kollektiivlepingus ja
 - b. vaheaega eest makstakse alates selle kolmandast tunnist vähemalt põhitasuga võrdset tasu või kollektiivlepingus kokkulepitud samaväärset teistsugust tasu ja
 - c. vaheaeg hõlmab puhkamiseks ja einetamiseks antud kuni ühetunnist vaheaega.
- Nimetatud piirang on kehtestatud töötajate kaitseks eesmärgiga vähendada ülipikki tööpäevi ja motiveerida tööandjaid tööajaga efektiivsemalt planeerima, samuti kompenseerida töötajatele pikka kodunt eemalviibimist.

6. Kas kuutasu alammäär kehtib ka mittetäieliku tööajaga töötavatele töötajatele?

Üldtöökokkulepe kehtib kõikidele tasulise bussiveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad ja töövõtulepingu alusel töötavad töötajad) ning sõltumata sellest, kas töötatakse täis- või osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötaja suhtes tuleb kuutasu alammäära rakendada proportsionaalselt kokkulepitud tööajaga. Osalise tööajaga töötavatele töötajatele ei ole lubatud rakendada ainult ÜTK-s kokkulepitud tunnitasu alammäära. ÜTK mõtte kohaselt on

miinimum tunnitasu sätestatud juhtudeks, kui ettevõtte tasandi kollektiivlepingus on kokku lepitud lisatasu vähendamine töökohustuste rikkumise eest. Sellisel juhul tuleb rikkumine kirjalikult vormistada ja töötajale teatavaks teha ning töötajale välja maksta vähemalt ÜTK-s sätestatud tunnitasu alammäär. Eeltoodud tõlgendus tuleneb ÜTK eesmärgist tagada töötajate võrdne kohtlemine sõltumata sellest, kas töötajana on kokku lepitud täis- või osaline tööaeg.

7. Seoses 3-tunnise või pikema tööpäevisesega vaheaja (katkestuse) hüvitamisega, kas võib tasustatud tööpäevisesega vaheaja tunde arvestada hoopis täistöötamata täistööaja (alaturundide) katteks?

ÜTK kohaselt ei kuulu tööpäevisesega vaheaeg töötaja hulka, seega ei ole nende tundide arvestamine töötaja hulka lubatud. Tööandja on kohustatud pidama töötaja arvestust, muuhulgas koostama töötaja graafikud ning näitama teekonnalehtedel eraldi töötunnid ja muud hüvitatud tunnid.

8. Kas 35päevane puhkus kehtib ka osalise töötajaga.

TLS § 55 kohaselt eeldatakse, et põhipuhkuse kestus on 28 kalendripäeva. TLS ei sea puhkuseõiguse tekkimist ega selle pikkust sõltuvusse töötaja täis- või osalise ajaga töötamisest. Kui ÜTK, ettevõtetasandi kollektiivlepingu või seadusega on töötajate põhipuhkust pikendatud 35 päevani, kehtib see nii täis- kui osalise töötajaga töötajatele.

9. Kas FIE-le peab maksma samamoodi kui töölepingu alusel töötavale juhile?

Vastavalt ÜTK §-le 4 laiendatakse üldtöökokkulepet töö- ja puhkeaja ning töötasu osas kõikidele tasulise bussiveoga tegelevatele töötajatele, sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad ja töövõtulepingu alusel töötavad töötajad). FIE-d töötavad töövõtulepingu alusel, seega on nad käesoleva Üldtöökokkuleppega hõlmatud.

Pooled teevad Maksu- ja Tolliametile ettepaneku lähtuda FIE-de maksustamisel vähemalt ÜTK lisas 1 sätestatud tasude alammääradest.

10. Kas töötaja arvestamisel võib rakendada keskmist normtundide hulka?

TLS § 28 lõike 2 punkti 4 kohaselt peab töötaja arvestust tööandja. Töölepingu seadusest ei tulene keeldu rakendada töötaja arvestamisel keskmist normtundide hulka. Seega võib töötaja arvestamisel rakendada nii kalendrikuu põhise arvestust kui ka keskmist normtundide hulka.

11. Kas ületunnitöö kuulub ÜTK-s kokkulepitud miinimum kuutasu hulka?

TLS § 44 kohaselt on ületunnitöö töö, mida tehakse üle kokkulepitud töötaja, summeeritud töötaja arvestuse korral kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul. Tööaeg on kokku lepitud töölepingus kas täis- või osalise töötajana. Täistööaeg on TLS § 43 järgi 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Täistööajale vastav tundide arv moodustub kuu tööpäevade arvu korrutamisel 8-ga, selliselt saadakse kuu normtunnid täistööajaga töötava töötaja jaoks. Kui töötaja on võetud tööle osalise töötajana, näiteks 20 tundi nädalas, moodustuvad tema normtunnid vastava kuu tööpäevade arvu korrutamisel 4-ga jne.

Ületunni eest makstakse töötajale 1,5 kordset töötasu (TLS § 44 lg 7) või 1,6 kordset töötasu (ÜTK p 8.1).

ÜTK lisa sätestab miinimum kuutasu määra täistööajaga töötavatele töötajatele. Ühtlasi sätestab viidatud Lisa 1 § 4, et kokkulepitud tööaega (normtunde) ületava aja eest makstav ületunnitasu ei kuulu miinimum kuutasu hulka. See tähendab, et iga ületunni eest tuleb maksta ettevõttes kehtivat tunnitasu korrutatuna koefitsiendiga 1,5 või siis vastavalt ÜTK p-le 8.1 koefitsiendiga 1,6.

12. Kuidas arvestatakse tööaega, kui tööaeg tööpäevas on kolm tundi või vähem?

Vastavalt ÜTK § 5 p-le 3, kui tööandja kutsub töötaja tööle kolmeks tunniks või sellest lühemaks ajaks, tuleb talle maksta töötasu kolme tunni eest sõltumata sellest, kui kaua ta tegelikult töötas. Tööaja arvestusse märgitakse samuti kolm töötundi.

Tallinnas, 16.09.2016

Autoettevõtete Liit
Enn Randmaa

Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing
Jaan-Hendrik Toomel

/allkirjastatud digitaalselt/

/allkirjastatud digitaalselt/