

Ametlikud kommentaarid

04.03.2015 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 tingimused, et vedu teostatakse tasu eest.

1. Kas Üldtöökokkuleppes sätestatud nõue, mille kohaselt ei või töötasu koos lisatasudega olla alla 800 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 Võlaõiguseseaduses sätestatud õiguskaitsevahendeid 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 põhitasus.

2. Kahekuulise summeerimise puhul makstakse ületund välja kahe kuu kokkuvõttes. Kuidas me nüüd peaksime käituma, kui koos kõikide lisadega peab töötasu olema vähemalt 800 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 töötajatele normtundide eest makstavate lisatasude hulka. Ületunnid makstakse välja summeerimisperioodi lõpus. Summeeritud tööaja arvestuse korral, kui töötaja töötasu on kokku lepitud tunnitasuna, makstakse konkreetse kuu eest töötasu vastavalt töötatud tundidele. Seega võib töötasu ühes kuus olla 800 eurost väiksem eeldusel, et

summeerimisperioodi lõpuks on töötajale välja makstud kogu perioodi eest maksmisele kuuluv töötasu. Näiteks 2-kuulise summeerimisperioodi lõpuks peab töötajale maksma 1 600 eurot (2x800). Kui on tegemist 3- või 4-kuulise summeerimisperioodiga, siis vastavalt korrutatakse summeerimisperioodil väljamaksmisele kuuluva summa saamiseks kuutasu alammäär vastavalt 3- või 4-ga. Kui töötajaga on kokku lepitud kuutasu, tuleb igas kuus maksta välja 800 eurot sõltumata tööaja kavas ettenähtud tundide arvust.

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

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

4. Kui ei ole normtunnid täis, kas siis peab ka 800 eurot maksma?

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, millal tööandjal töötajale tööd anda ei ole (e normtundidest puudujäävate tundide eest) tuleb maksta keskmist töötasu. Kui rakendatakse summeeritud tööaja arvestust ja kokku on lepitud tunnitasu, tuleb 800 EUR kuus summeerida kogu summeerimisperioodi ulatuses. Näiteks kui summeerimisperiood on 3 kuud, siis 3 kuu töötasu kokku peab olema vähemalt 2 400 EUR (3 x 800). Kui töölepingus on kokku lepitud kuutasu, tuleb ka summeeritud tööaja arvestuse korral igas kuus maksta ÜTK-s kokkulepitud töötasu alammäär sõltumata tööaja kavas 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 vaheaja (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 vaheaja puhkamiseks ja einestamiseks. Pikema vaheaja kehtestamine on lubatud ainult kõikide alljärgnevate ÜTK-s loetletud tingimuste täitmisel:

- a. vastav kokkulepe sisaldub ettevõtte kollektiivlepingus ja
 - b. vaheaja 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 tööaega 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 tööajana on kokku lepitud täis- või osaline tööaeg.

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

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

8. Kas 35päevane puhkus kehtib ka osalise tööajaga.

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 tööajaga 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 tööaja arvestamisel võib rakendada keskmist normtundide hulka?

TLS § 28 lõike 2 punkti 4 kohaselt peab tööaja arvestust tööandja. Töölepingu seadusest ei tulene keeldu rakendada tööaja arvestamisel keskmist normtundide

hulka. Seega võib tööaja arvestamisel rakendada nii kalendrikuu põhise arvestust kui ka keskmist normtundide hulka.

Tallinnas, 19.05.2015

Autoettevõtete Liit
Enn Randmaa
/allkirjastatud digitaalselt/

Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing
Jaan-Hendrik Toomel
/allkirjastatud digitaalselt/