

Töö tasustamisest töölepingu seaduses. Mõisted ja terminid

Heino Siigur

Tartu Ülikooli emeritprofessor

Töötasu ja palk

Töö tasustamine, sealhulgas töö tasustamisega seotud tagatised ja hüvitised, on sätestatud töölepingu seaduse (TLS) § 5 lõike 1 punktides 5 ja 6 ning lõigetes 2–4, § 29 lõigetes 1–6 ja 8 ning §-des 30–40.

1. Töölepingu seadus ei kasuta üldjuhul terminit *palk*, vaid on selle asendanud sõnadega *tasu* (§ 1 lg-d 1 ja 2; § 4 lg 2; § 5 lg 1 p 5) või *töötasu* (§ 6 lg 8; § 28 lg 1 p 2; § 29 lg-d 1, 2, 5 ja 6; § 32; § 33 lg 1; §-d 35–39). *Töötasu* või *tasu* maksmise päeva nimetatakse endiselt *palgapäevaks* (§ 5 lg 1 p 5 ja § 33 lg 2).

TLS ei anna ka töötasu mõiste määratlust ega koostisosi, kuigi räägib *töö eest makstavast tasust*, milles on kokku lepitud, sealhulgas ka *tasust majandustulemustelt ja tehingutelt* (§ 5 lg 1 p 5). Samasugust pealkirja viimati nimetatutega kannavad ka §-d 30 ja 31, mis täpsustavad vastava tasu maksmise korda. Mõlemad on tasud, mille kehtestamine ei ole tööandjale kohustuslik. Segaseks jääb, kas tööandjal on õigus maksta tasu majandustulemuse ühelt komponendilt, nt kasumilt või käibelt või milleltki muult, mitte aga mitmelt komponendilt üheaegselt (vrd § 5 lg 1 p 5 ja § 30 sõnastust). See tähendaks tööandja õiguste piiramist ja oleks vääri ka sisuliselt.

Siinkirjutaja arvates on TLS-i §-d 30 ja 31 üldse ebamäärased ja ahendavad alusetult tööandja õigusi töötasustamise korraldamisel.

TLS ei tee ega saagi teha takistusi mitmesuguste töötajat stimuleerivate tasustamisvormide tähtajatuks või tähtajaliseks kehtestamiseks ning selliste näitajate ja tingimuste kindlaksmääramiseks, mille järgimine annab töötajale nende saamiseks nõudeõiguse.

Igasugune tasustamisvormide kehtestamine on TLS-i kohaselt lubatav vaid kollektiivlepinguga või poolte kokkuleppel. Selline piirang ei ole siinkirjutaja arvates õigustatud. Tööandjal peaks olema õigus suurendada tähtajatult või tähtajaliselt mitmesuguseid tasuvorme lisaks töölepingus kokkulepitud töötasule.

2. TLS sätestab töö tasustamist eelkõige § 5 lõike 1 punktides 5 ja 6. Nende kohaselt peab tööleping kui kirjalik dokument sisaldama töö eest makstava tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viisi, maksmise korra ning sissenõutavaks muutmise aja (palgapäeva), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed (p 5) ning muud *hüved* (minu kursiiv), kui nendes on kokku lepitud (p 6).

Kui neid andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandja on kohustatud esitama andmed kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates. Andmete esitamise vorm ei ole kindlaks määratud – järelikult võib neid andmeid teatavaks teha ka suuliselt (lg 3).

Andmed muudatuste kohta esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest (lg 4). Seega on ilmne vastuolu lõikega 3.

TLS-i § 29 lõike 1 kohaselt eeldatakse kokkulepet töötasus, kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest. Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suurusks kollektiivlepingus ettenähtud tasu, selle puudumisel samasuguse töö eest samasugustel asjaoludel tavaliselt makstav tasu (lg 2). Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas (lg 3).

Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid *hüvesid*, on töötajal õigus neid nõuda (lg 4).

Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära (lg 5), millest madalamat töötasu ei või töötajale maksta, ning keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra (lg 8). Kas töötasu alammäär on suurus, millele töötaja peab saama vastavas ajaühikus nõuetekohaselt tehtud töö eest või võib see sisaldada ka ergutustasusid, nt preemiat?

TLS-i § 33 kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajale töötasu rahas üks kord kuus, kui ei ole kokku lepitud lühemat maksmise tähtaega (lg-d 1 ja 2). Kas see säte kehtib ainult tehtud töö eest arvatud tasu või ka muude maksete, nt töötajale makstava preemia kohta?

Kui *palgapäev* satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval (lg 2). Töötasu kantakse töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti (lg 4). Kokkulepitud töötasust peetakse kinni seaduses ettenähtud maksud ja maksed (lg 2).

Sätetatud on töötasu maksmine, kui tööandja ei ole andnud töötajale tööd või teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud (§ 35), aja eest, kui töötaja teeb tööandja korraldusel hädavajaduse tõttu tööd, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, või esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid (§ 36), kui töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval või muul, tema isikust mittetuleneval põhjusel (§ 38). Ka on sätetatud töötaja kulude ja kahju hüvitamise kord (§-d 34 ja 40).

Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud kasutama töötasu ja muid *hüvesid* teatud eesmärgil, on tühine.

Ka 1992. aasta TLS ei olnud päris järjekindel töötasustamisalaste terminite kasutamisel. Räägiti *tasu maksmisest töö eest* (§ 1) ja *kokkuleppest töötasu kohta* (§ 26 lg 1 p 3), kuid räägiti ka *palgast* (§ 22 lg 1; § 41 lg 1 p 3; §-d 64–69). Ka ei antud palga mõistet, sest TLS töö tasustamist üldiselt ei sätestanud, vaid käsitles tasustamist üldjoontes töötingimuste mitmesuguste hälvete puhul. Töötasustamise sätestamisest TLS-is loobuti teadlikult, sest toimus järkjärguline üleminek vabamajandusele ning töötasustamise nõukogudeaegselt korralduselt uuele palgakorraldusele. Ka oli kindlaks määratud palgaseaduse (PaS) ja teiste töösuhete sätestavate seaduste jt õigusaktide kehtestamine. Töösuhete sätestamise alusena nähti ette töökoodeksi koostamine ja kehtestamine.

3. 26. jaanuaril 1994. aastal Riigikogus vastu võetud palgaseaduse (RT I 1994, 11, 154) § 1 lõige 1 sätestas sõnaselgelt, et see seadus määrab kindlaks töölepingu alusel töötavate isikute *töötasustamise* ning neile töötasuga seotud tagatiste andmise ja hüvitiste maksmise õigusliku korralduse. Sama paragrahvi lõige 2 sätestas, et selle seaduse rakendamise erisused majandusharuti (tegevusalati) määratakse kindlaks seadustega või Vabariigi Valitsuse määrusega..

PalS-i § 2 lõige 1 määratles *palka* kui tasu, mida tööandja maksab (s.o on kohustatud maksuma – HS) töötajale töö eest vastavalt töölepingule, samuti muudel seaduse, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel. Sama paragrahvi lõiked 2–5 andsid palga koostisosad. Põhipalgaks loeti töölepingus kindlaksmääratud tunni- päeva-, nädala- või kuupalgamäära alusel tehtud töö eest arvatud palk (lg 2).

Töötingimuste hälvete korral pidi tööandja seaduses, haldusaktis, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud juhtudel maksuma töötajale lisatasu või juurdemakseid (lg 3). *Lisatasuks* loeti summasid, mida tööandja pidi töötajale maksuma täiendavate tööülesannete täitmise või nõutavast tulemuslikuma töö eest (lg 4). *Juurdemakse* oli summa, mida tööandja pidi töötajale maksuma ettenähtud palgataseme tagamiseks ja palga vähenemise hüvitamiseks kui see ei olnud tingitud töötajast olenevatest asjaoludest (lg 5). *Keskmise palgana* käsitati töötajale teatud aja jooksul teenitud *palga kogusummast* arvatud keskmist tasu mingi ajahüki (tunni, päeva, nädala, kuu vms) kohta. Keskmise palga arvutamise kord kehtestati Vabariigi Valitsuse määrusega (lg 7, vt RT I 1994, 15, 262).

PalS-i § 2 määras kindlaks ka *palga alammäära* mõiste. Palga alammäärana käsitati Vabariigi Valitsuse poolt kindlale ajahüki (tunnile, päevale, nädalale, kuule vms) kindlaksmääratud palgamäära (palga suurus), millest madalamas ei olnud lubatud kokku leppida töötamisel täistööajaga (lg 7).

4. Palgatingimustena käsitas PalS-i § 3 palgamäärasid, töötajale makstavaid lisatasusid ja juurdemakseid, palga arvutamise viise (palgasüsteeme) ja maksmise korda (lg 1). Palgatingimused ja nende muudatused määrati kindlaks töölepingus (lg 2).

Töölepingus kokkulepitud palgatingimuste muutmisest oli tööandja kohustatud töötajale teatama vähemalt üks kuu ette, kui kollektiivlepinguga ei olnud ette nähtud pikemat tähtaega (§ 4 lg 2). Palka korraldavate seaduste, valitsuse määruste, kollektiivlepingu või töölepingu muutumisel oli tööandja kohustatud muutma töötajate palgatingimusi hiljemalt ühe kuu möödumisel, kohaldades neid õigusakti kehtima hakkamise päevast (lg 2).

Kui tööandja ei pidanud kinni etteteatamise tähtajast, oli töötajal õigus nõuda palga maksmist endiste tingimuste kohaselt kuni ettenähtud etteteatamisaja lõpuni.

Keelatud oli palga suurendamine või vähendamine asjaoludel, mis ei tulenenud töötaja tööst (§ 5).

Sõnaselgelt oli väljendatud võimalus kollektiivlepingus või töölepingus kehtestada töötajale *soodsamad palgatingimused* võrreldes seaduses kehtestatuga (§ 7).

Kehtis *palgasaladuse põhimõte* ja tööandja kohustus kirjalikult teatada töötajale tema soovil andmed talle arvatud palga koostisosade (põhipalga, lisatasude ja juurdemaksete), samuti

tema palgast kinnipeetavate summade, sellest makstud maksude ja tema nimel tehtud sissemaksete kohta (§ 8).

Eraldi peatükina olid sätestatud töötaja tagatised ja hüvitised (§-d 24–30), samuti nende arvutamise ja maksmise kord ja aeg, arvutamata või vähem arvatud palga ja hüvitise nõudmise kord ja tähtajad ning tööandja vastutus (§-d 31–35).

PaS-i IV peatükis olid töötajatele ette nähtud järgmised tagatised ja hüvitised:

- tasu lapse toitmise vaheaegade eest (§ 24);
- tervisekontrolli aja eest (§ 25);
- taseme- ja tööalase koolituse aja eest (§ 26);
- tasustamine ja hüvitised seoses töölähetusega (§ 27);
- hüvitised töötajale tema töölevõtmisel väljaspool alalist elukohta või üleviimisel teise paikkonda) (§ 28);
- tasustamine tööraamatu ja lõpparve kinnipidamise eest (§ 29);
- tagatis töötajale riiklike või omavalitsuslike kohustuste täitmise aja eest (§ 30).

Enamikul nimetatud juhtudel oli töötajale tagatud keskmise palga saamine, raha selle maksmiseks tuli kas tööandjalt, sotsiaalkindlustuselt, riigi- või omavalitsusorganilt.

5. Töötasustamise aluseks PaS-i kohaselt oli *palgamäär*, mille suurus lepiti kokku töölepingu sõlmimisel. See ei võinud olla väiksem Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud *palga alammäärast* ehk *alamalgast*. Palga alammäära tõstmisel pidi tööandja suurendama uue määrani vähemalt palgamäärasid, mis olid madalamad uuest palga alammäärast.

Palgamäär oli ette nähtud *tasustamise alusena vastava töö tegemisel normaalsetes tingimustes* olenemata töötasustamise viisist (tüki- või ajapalk), kui töötaja töötas kogu selle ajaühiku jooksul, mille kohta palgamäär oli kehtestatud.

6. Olid järgmised lisatasud ja juurdemaksed.

6.1. Lisatasud:

- töö eest, mida tööleping ette ei näinud (§ 12);
 - ületunnitöö eest (§ 14);
 - töötaja töölerakendamise eest tema puhkepäeval (§ 15);
 - riigipühal tehtud töö eest tasuti vähemalt kahekordselt ja töötaja soovil võis asendada rahalise tasu vaba aja andmisega tööl oldud ulatuses (§ 16 lg-d 1 ja 3);
- Analoogiliselt tasustati vahetustega töötamisel riigipühal neid, kelle vahetus algas riigipüha eelpäeval ja lõppes riigipühal või algas riigipühal ja lõppes pühajärgsel päeval (lg 2).
- töötamise eest öhtul (kl 18.00–22.00) ja öösel (kl 22.00–06.00).

Lisatasude alammäärad olid PaS-is fikseeritud. Lisatasude asendamine töötaja soovil vaba aja andmisega tööl oldud aja ulatuses oli lubatud vaid siis, kui selline võimalus oli PaS-is sõnaselgelt ette nähtud.

6.2. Juurdemaksed:

6.2.1. Töötaja ei saavuta ettenähtud töötulemust temast olenemata asjaoludel:

- tööülesanne jääb täitmata arvestatuna palgarvestusaja ehk palgaperioodi kohta. Juurde maskti ulatuses, et selle aja eest oleks tagatud töölepingus kokkulepitud palgamäär (§ 18 lg 2);

- töötulemus ei vasta kehtestatud nõuetele (praak); Juurde maksti vähemalt kuni töölepingus kokkulepitud palgamäärani iga praagi juhu kohta (§ 19).

- töötaja ei saanud teha tööd (tööseisak); Juurde maksti ulatuses, et oleks tagatud vähemalt töölepingus kokkulepitud palgamäär tööseisaku aja eest (§ 20 lg 2).

6.2.2. Kui töötaja oma süü tõttu tööülesannet ei täitnud, siis maksti talle tasu vastavalt tehtud tööle (§ 18 lg 1). Kui töötulemus ei vastanud nõuetele, siis töötasu ei makstud või maksti alandatud määral (§ 19 lg 4).

Töötaja süüst tingitud tööseisaku aja eest tasu ei makstud (§ 20 lg 1).

6.2.3. Eraldi olid sätestatud:

- palga säilitamine üleviimisel alaliseks teisele vähemtasustatavale tööle või ümberpaigutamine teisele töötamiskohale (§ 21);

- tasustamine ajutisel üleviimisel teisele tööle või paigutamisel teisele töötamiskohale töötamishädavajaduse korral (§ 22);

- tasustamine üleviimisel tööseisaku ajaks teisele tööle viitena TLS §-le 66 (§ 23).

Järeldused ja ettepanekud

Võrreldes töö tasustamise õiguslikku sätestamist kehtivas TLS-is ja 1992. aasta PalSi-s, tuleb tõdeda järgmist.

1. TLS-des ja PalS-is on hulk ühisjooni ja põhimõtteid:

1.1. tasustamine tehtud töö eest;

1.2. töötasustamise alused määratakse kindlaks töölepingus ning on üldjuhul muudetavad vaid poolte kokkuleppel;

1.3. töötasu kindlaksmääramisel on lubatud arvestada vaid töötajast ja töö tegemisest tingitud asjaolusid ning muude asjaolude (sugu, rass, rahvus, poliitilised vaated jne) arvestamine on välistatud;

1.4. töötasu makstakse rahas ning kokkulepe töötasu ja hüvitiste kasutamiseks kindlal otstarbel on välistatud tühisuse ähvardusel;

1.5. töötasu makstakse rahas ja perioodiliselt, kusjuures selle perioodi maksimaalkestus on seaduses sätestatud.

Seda loetelu võiks jätkata.

2. Põhjalik erinevus vaadeldud TLS-ides ja PalS-is on töötasude kontseptuaalses aluses. 1992. aasta TLS lähtus asjaolust, et tööõigus on iseseisev õigusvaldkond, kehtiv TLS aga käsitleb tööõigust kui võlaõiguse osa. Sellest tulenevalt on kehtivas TLS-is poolte kokkuleppe osa töö tasustamise sätestamisel viidud peaaegu maksimumini, piiranguks vaid Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatav töötasu alammäär tunni või kuu kohta.

Käsitlemata siinkohal tööõiguse kohta Eesti õigussüsteemis, märkin siiski, et VÕS-is sisalduvad õigusnormid tulevad töösuhete ja nende ühe osa – töö tasustamise – sätestamisel arvesse niivõrd, kui see on sõnaselgelt ette nähtud.

3. TLS-i kehtestamisel heideti kõrvale töösuhete, sealhulgas töötasustamise sätestamisel kasutatud terminoloogia ja asendati uuega. Seejuures uute kasutuselevõetud terminite ja mõistete määratlust ei antud. Näiteks ei ole siiani määratletud, mida kujutab endast *töötasu*, millega asendati *palk*. Ei ole sätestatud, mille pooltest töötasu erineb tasust tehtud töö eest, kas töötasu mõistesse kuuluvad ka töötingimuste hälvete eest makstavad summad ning millised maksed võetakse arvesse töötaja keskmise palga arvutamisel.

Arvestades, et töö tasustamine hõlmab kõigi töölepingu alusel töötajate ja lepingu teise poole – kõigi tööandjate – huve, peab töötasustamine olema sätestatud paindlikult ja üheselt mõistetavalt, et ei töötajal ega tööandjal oleks vaja otsida vastavat õigusnormi ega mõiste määratlust mõnest teisest õigusharust või õigusalasest kirjandusest.

Määratletud peaksid olema sellised mõisted nagu *töötasu arvel antav avanss, tasustamine töö eest, mille kestus ületab töötasu arvestamise perioodi, töölepingu peatamine ning lõpparve koostis ja maksmise tähtaeg*.

4. Põhjendatuks ei saa pidada töö tasustamise sätestamisel loobumist kokkulepitavast palga- ehk töötasu määrast tavaliste (normaalsete) töötingimuste puhul. Esiteks oli see töötajale tagatispalk, kui ta täitis nõuetekohase töömahu kindlas ajavahemikus. Teiseks aitas see vältida põhjendamatult madalat põhitöötasu, s.o tasu tehtud töö eest ning tasu kogusumma rajamist juhuslikule komponendile või nn ümbrikupalgale. Kolmandaks võimaldas see lihtsat ja kõigile arusaadavat täiendava tasu maksmist töötingimuste hälvete korral ning tagatiste ja hüvitiste kindlaksmääramist.

Siinkirjutajale on arusaamatu, miks TLS-is kasutatakse töötingimuste ja tagatiste kindlaksmääramisel keskmist töötasu. Samuti ei pea ma põhjendatuks, miks peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu, aga mitte kokkulepitud palgamäära ulatuses mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa teha tööd tema isikust tulenevalt (kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel) või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel (TLS § 38).

5. Põhjendatuks ei saa pidada ületunnitöö ja öötöö hüvitamist kokkuleppel töötajaga samas ulatuses vaba aja andmisega (TLS § 44 lg 6 ja § 45 lg 5). Hüvitamine nimetatud juhtudel vaba aja andmisega võib põhjustada töö- ja puhkeaja režiimi rikkumist nii vastaval töötajal, kui ka real teistel töötajatel ning on lõppastmes vastuolus töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega. Küsitav on loobumine puhkepäeval erakorralise töötamise eraldi sätestamisest ja sellise töötamise samastamine ületunnitööga.

6. Töö tasustamist sätestavad normid olid 1992. aasta TLS-is paremini süstematiseeritud, kergemini leitavad ja kõigile arusaadavad.

7. Siinkirjutaja on kaugel sellest, et PalS oli sätestatud sisult ja vormilt eeskujulikult. Seoses Eesti Vabariigi arenguga ja Euroopa Liidu liikmeks saamisega on PalS-is sisaldunud hulk sätteid muutunud ebavajalikuks, nagu loonustasu maksmise võimalus (§ 6), palgatingimuste muutmise etteteatamine (§ 4), palgamäärade kindlaksmääramine ettevõttes, sest neid saab kindlaks määrata ainult poolte kokkuleppel (§ 9), lisatasu õhtutöö eest (§ 17) jt.

Kokkuvõtteks võib öelda, et töö tasustamise sätted TLS-is tuleks hoolikalt läbi vaadata, täiendada mõisteaparatuuri ja täpsustada terminoloogiat.