

Tööõiguse mõistetest

Heino Siigur

1. Ajaühikud õigusaktides

Ajaühikud, nagu *sekund, minut, tund, päev, nädal, kuu, aasta*, ei tekita tavakeeles mitmeti mõistmist. Õigusaktides tuleb neid siiski mõnikord täpsustada, et tagada ühesugune arusaamine normist. Täpsustamist vajavad just *päev, nädal, kuu ja aasta*.

Üldkeeles tähendab *päev* nii 24-tunnilist ajavahemikku kui ka selle perioodi looduslikult valgemat osa. *Ööpäev* tuli eesti õiguskeelde vene sõna *cympku* vastena. Siinkirjutaja ei tea, et selline termin oleks käibel saksa või inglise keeles. Mõnel juhul võiks ju *ööpäeva* selguse huvides kasutada nüüdki, nt kui on vaja sätestada mingi ettevõtte 24-tunnine lahtiolekuaeg, lubatav maksimaalne tööaeg ööpäevas vms.

Päevad jagunevad kindlas ajavahemikus – enamasti nädalas – *töö- ja puhkepäevadeks*. Siis tekib mõnikord vajadus täpsustada, kas peetakse silmas *kalendrinädalat*, s.o aega esmaspäevast pühapäevani, või suvalist seitsmepäevast ajavahemikku. Kui tahame midagi sätestada kalendrinädala kohta, tuleb seda ka nii sõnastada (nt *puhkepäevad kehtestatakse iga kalendrinädala kohta*).

Vaidlusi on tekitanud praegu kehtiva töölepingu seaduse (TLS) § 119 lõige 1, mille kohaselt *tööandja on kohustatud maksma töötajale keskmist palka tööraamatu kätteandmisega iga viivitatud päeva eest kuni tööraamatu kätteandmiseni*. Kas iga *tööpäeva* või iga *kalendripäeva* eest? Võib arvata, et mõeldud on *tööpäeva*, sest puhkepäevade eest ju töötajale töötasu ei maksta. Sama seaduse §-des 79 ja 80 on etteteatamistähtaeg kindlaks määratud *kalendripäevades* ning väärsti tõlgendada ei ole võimalik.

Ka *tööpäev* võib olla mitmetähenduslik:

- 1) *kalendrijärgne tööpäev* ehk päev, mis on kalendris tööpäevana märgitud. See määratlus välistab kalendris märgitud iganädalase puhkepäeva või riigipüha;
- 2) *graafikujärgne tööpäev* ehk tööpäev, mis ei sõltu kalendri märgistusest.

Nagu *tööpäevi* nii tuleks täpsemalt eristada ka *puhkepäevi*. Tööaja summeeritud arvestuse korral ei tarvitse kõik töövabad päevad olla puhkepäevad. Ilmselt oleks tööaja summeeritud arvestuse korral otstarbekas eraldi välja tuua ka *puhkepäevad ja riigipühad*, et tagada töötajale iganädalase ja riigipühadekohase puhkeaja tegelik saamine või hüvitamine.^[i]

Räägitakse ka *jooksvast nädalast* ja *jooksvast kuust*. Selgi juhul tuleb täpsustada, kas tegemist on *kalendrinädala* või *-kuuga* või lihtsalt nädala- või kuupikkuse ajavahemikuga, s.o vastavalt 7 või 30 päevaga. Näiteks kui üle tööajanormi töötatud aja eest tuleb anda vaba aega *jooksva kalendrikuu* jooksul, siis tuleb tööandjal anda vaba aeg samas kalendrikuus. Kui sama kohustus tuleb täita kuu jooksul, siis on selle täitmiseks aega 30 päeva, arvates üle tööajanormi töötamise tuvastamisest.

Tööpäevaga on seotud ka *vahetuse* mõiste. Vahetus on tööaja kestus ööpäevas vahetusega töö puhul. Osa vahetuse kestusest võib langeda ka järgmisele ööpäevale, samuti võib nt öövahetuse kestus olla lühem tööaja kestusest päeval.^[ii]

Ka *kuu* võib olla nii *kalendrikuu*, s.o hõlmata kalendris igale kuule ettenähtud ajavahemikku, kuid ka *ajavahemik*, mis vastab kalendrikuu keskmisele kestusele, s.o 30 kalendripäevale. *Kuu* kestust arvestatakse sündmuse toimumisest või teo sooritamist alates.

Aasta võib olla samuti mitmetähenduslik. *Kalendriaasta* märgib teatavasti ajavahemikku 1. jaanuarist 31. detsembrini. *Tööaastat* aga arvestatakse alates tööle asumisest kuni ühe aasta täitumiseni sama tööandja juures.^[iii] *Jooksvast aastast* rääkides tuleks alati selgelt ütelda, kas peetakse silmas *jooksvat kalendriaastat* või hoopis aastast ajavahemikku, mida arvestatakse hetkest, kui isikule on tekkinud õigus või kohustus.

Ajaühikute täpne ja üheselt mõistetav kasutamine on tähtis, tagamaks õiguskindlus seadustes, lepingutes, kirjavahetuses jm.

2. Tööajanorm

Riiklik tööajanorm kehtestatakse üldjuhul seadusega ja tähistab tööaja lubatud maksimaalkestust töötundides mingis kalendriajavahemikus.^[iv] *Riiklik tööajanorm* on kahesugune: 1) üldine riiklik tööajanorm, milleks on 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas tööaja päeviti arvestamise korral või samast normist lähtudes arvutatud töötundide arv mingis ajavahemikus summeeritud arvestuse korral^[v]; 2) lühendatud tööaeg ehk tööajanorm, mis on kehtestatud üldisest tööajanormist väiksemana teatud töötajate kategooriale töötingimuste tõttu või sotsiaalsel kaalutlustel.

Mõlemal juhul kujutab tööaeg kogu tööajanormi ulatuses endast riiklikku *normaaltööaega*.

Riiklikku tööajanormi võib vähendada kollektiiv- või töölepinguga või tööandja ühepoolse otsusega tingimusel, et sellega ei kaasne palga vähenemine ega palgatingimuste halvenemine.^[vi] Ka selliselt vähendatud tööaeg on kogu tööajanormi ulatuses normiga hõlmatud töötajatele *täistööaeg* ja *normaaltööaeg*.

Tööaeg, mis on poolte kokkuleppel kehtestatud tööajanormi osa ulatuses, on osaline ehk *osatööaeg*.

Tööaeg, mis ületab tööajanormi ehk normaaltööaja kestuse, on *normiväline tööaeg*.

Tööaja ajaline paigutus määratakse kindlaks kodukorras, kollektiiv- või töölepingus või vahetusgraafikus.

Tööajanormi määrang töö- ja puhkeaja seaduses

Töö- ja puhkeaja seaduse (TPS) § 2 lõige 3 määratleb tööajanormi kui seaduse, kollektiiv- või töölepingu või muu õigusaktiga määratud töötundide arvu mingis ajavahemikus (päev, nädal, kuu vm ajavahemik).

Seda määrangut ei saa pidada kõige õnnestunumaks. Esiteks jääb lahtiseks, kas töötundide arvu ehk tööaja kestuse kindlaksmääramine töölepingus tähendab uue tööajanormi kehtestamist või töötundide arvu (tööaja kestuse) kindlaksmääramist poolte kokkuleppel tööajanormi piires osana tööajanormist.

Teiseks ei tulene tööajanormi määrangust tööandja õigus ühepoolset vähendada tööajanormina kehtestatud töötundide arvu (tööaja kestust). Siin on ilmne vastuolu TPS-i § 2 lõike 3 ja TPS-i § 3 vahel.

Kokkuleppeline tööajanorm

TPS-i § 3 võimaldab seaduse või muu õigusaktiga kehtestatud tööaega lühendada ja puhkeaega pikendada kollektiiv- või töölepinguga või tööandja ühepoolse otsusega, kui sellega ei kaasne palga vähendamine ega palgatingimuste halvenemine. Teisisõnu, TPS-i § 3 annab võimaluse seaduse või muu õigusaktiga kehtestatud tööajanormi vähendamiseks tööandja ja töötaja kokkuleppel kas kollektiivlepingus või töölepingus. Nimetagem selliselt kehtestatud normi *lepinguliseks tööajanormiks*.

Samas on antud tööajanormi ühepoolse muutmise (vähendamise) õigus tööandjale. Kõigil nimetatud juhtudel on tegemist uue (vähendatud) tööajanormi kehtestamisega. Tööajanormi suurendamine üle seaduse või muu õigusaktiga kehtestatud tööajanormi on välistatud.

Siinkirjutaja arvates on välistatud ka kollektiivlepinguga kehtestatud tööajanormi muutmise töölepinguga või tööandja ühepoolse otsusega. See oleks vastuolus kollektiivlepingu mõttega ja kujutaks endast kollektiivlepingu tõsist rikkumist tööandja poolt.

Olenemata kehtestamise viisist kujutab tööajanorm nagu igasugune norm endast alati tervikut.

Tööajanormi kindlaksmääramise võimalus töölepingus kui individuaalse tööõigussuhte tekkimise aluses on siinkirjutaja arvates ette nähtud juhuks, kui töötaja peab töötama tingimustes, kus puuduvad õiguslikud alused üldnormist väiksema normi kehtestamiseks, kuid vajadus selleks on olemas. Lepingulise tööajanormi kehtestamine võib olla õiglase tööajanormi tagatiseks tingimusel, et ei rikutaks töötajatesse võrdse suhtumise nõuet. Kui palju sellist võimalust on kasutatud, selle kohta puudub siinkirjutajal ülevaade. Seepärast ei saa kindlalt väita, kas sellise võimaluse säilitamine tulevikus on vajalik või piisaks võimalusest vähendada tööajanormi kollektiivlepingu kaudu ja tööandja ühepoolse otsuse alusel.

Tööajanormi õiguslik määrang

Siinkirjutaja arvates võiks tööajanormi kui õiguslikku kategooriat määratleda järgmiselt.

Tööajanorm on diferentseeritult töötingimustele või töötajate kategooriatele teatud kalendriajavahemikus (päev, nädal, kuu või muu ajavahemik) seaduse või muu õigusakti nõudeid järgides lepingu või tööandja otsusega kehtestatud täistööaja kestus.

Tööajanormi iseloomustab:

- 1) täistööaja maksimaalkestuse diferentseeritud kindlaksmääramine seaduse või muu õigusakti alusel;
- 2) vähendamise võimalus seaduses ette nähtud tingimustel ja korras;
- 3) rakendamise kohustuslikkus.

Tööajanorm võib olla kehtestatud tähtajatult või kindlaks tähtajaks.

Tööajanorm on tööaja kestuse kindlaksmääramise alus.

Töötamine osatööajaga on võimalik vaid poolte kokkuleppel nagu ka üleviimine täistööajalt osatööajale ja vastupidi.

Töötamine väljaspool tööajanormi hõlmab ületunnitöö, töö iganädalasel puhkepäeval ning graafikuvälise töö riigipühal.

3. Iganädalane puhkeaeg

Iganädalane puhkeaeg koosneb tööaja päeviti arvestamise korral iganädalastest puhkepäevadest, s.o puhkeajast nädala viimase tööpäeva lõpust kuni selle päeva kella 24.00-ni ja puhkepäeva(de)le järgneva tööpäeva kella 00.00-st kuni tööpäeva alguseni.

Iganädalane puhkeaeg kujutab endast tervikut, mille andmine on tööandjale kohustuslik. Töötaja võib seda kasutada oma äranägemise järgi, kas või tellimuse täitmiseks võlaõigusliku lepingu (nt tööttevõtu- või käsunduslepingu) alusel.

Iganädalase puhkeaja tervikkusest lähtudes tuleb asuda seisukohale, et töölekutsumine iganädalasel puhkeajal tähendab töötaja tööerakendamist analoogiliselt töötaja tööerakendamisega iganädalasel puhkepäeval kõigi sellest tulenevate järeldustega [vii]. Seega ei saa töötajat iganädalasel puhkeajal rakendada ületunnitööle. Edaspidi oleks vaja eraldi arvestust ületunnitöö ja iganädalasel puhkeajal töötamise kohta. Mõlemal juhul ei tuleks tööajanormiväliselt töötamist lugeda tegeliku ületunnitöö või iganädalasel puhkeajal töötamise hulka, kui töötaja on saanud poolte eelneva kokkuleppe kohaselt vaba aega. Sel juhul on sisuliselt tegemist tööaja ajutise ümberpaigutamisega poolte kokkuleppel ning normikohast tööaja kestust ei ole ületatud.

4. Töökoht ja töötamiskoht

Üldkeeles ei ole tavaliselt vaja eristada *töökohta* ja *töötamiskohta*, sest mõlemal juhul on enamasti tegu kas geograafiliselt või tööandja nimetuse järgi piiritletud kohaga. Ka õigusaktides ei tehta mõnikord nende terminite vahel vahet. Näiteks kodukorras võib mõnikord leida töötaja kohustuste hulgast ka kohustuse hoida korras oma töökoht või mitte lahkuda ajutiselt töökohalt, jättes töötava seadme töötama või nt kassapidajal seifi lukustamata jne. Toodud näidete puhul peetakse silmas seda kohta, kus töötaja oma tööfunktsioonist tulenevaid tööülesandeid täidab.

Töötaja ja tööandja vastastikuste õiguste ja kohustuste kindlaksmääramisel peetakse *töökoha* all silmas tööandjat, seega isikut, kellel või kelle esindajal (juriidilise isiku puhul) on töölesoovija tööle võtmise ja vallandamise õigus. *Töötamiskohana* käsitatakse seda kohta, kus töötaja oma tööülesandeid täidab, kuigi ka viimati nimetatud koht võib olla töölepingus või mõnes teises aktis kindlaks määratud. Töötamiskoht võib olla piiritletud mitmeastmeliselt. Näiteks X töötab aktsiaseltsi Lembitu Valga õmblusvabriku Paju tsehhis. Seega on tema töökohaks aktsiaselts Lembitu. Tema töötamiskohaks on Paju tsehh. Töötamiskoht tsehhis võib omakorda olla veelgi täpsustatud nende seadmete liigiga, millel ta hakkab töötama, või selle toodangu liigiga, mida ta hakkab valmistama. Järelikult peab ta hoidma korras seadme lähema ümbruse, ei tohi seadme juurest lahkuda seda välja lülitamata jne. TPS-i § 16 lõige 3 võimaldab kollektiiv- või töölepingus kokku leppida, et töötaja ei tohi tööpäeva kestel puhkamiseks ja einetamiseks ettenähtud vaheajal lahkuda tööandja territooriumilt ehk töökohalt. Töötamiskohalt lahkumise keeldu aga tavaliselt ei kehtestata. Ebaõige vallandamise korral ennistatakse töötaja endisele töö- või ametikohale, mitte aga töötamis- või ametiülesannete täitmise kohale.

5. Töörežiim ja tööajarežiim

Seoses õigusliku töökorraldusega tuleb inimesel kokku puutuda mõlema pealkirjas toodud terminiga.

Töörežiim on mitmetähenduslik:

1) masina, seadme vms töötamine kindlaksmääratud parameetreid järgides, sh töötamine mingi ajaühiku jooksul, kaasa arvatud ettenähtud vaheajad;

2) ettevõttele või mõnele institutsioonile ettenähtud töötamise aeg kindlas ajavahemikus, kaasa arvatud ajavahemikud, mil vastav ettevõtte või institutsioon ei tööta (nt ei tööta suvel, talvel, teatud päevadel nädalas, töötab ööpäev läbi, ühes, kahes või kolmes vahetuses jne).

Töörežiim ei hõlma tavaliselt töötajat, küll aga mõjutab töökollektiivi, üksiktöötaja töökorraldust ning võib mõjutada ka *tööajarežiimi*.

Tööajarežiim tähistab töötajale kehtestatud tööaja jaotust kindlas ajavahemikus (päev, nädal või mõni muu ajavahemik). Tööajarežiim on alati individuaalne. Ka kollektiivile kehtestatud tööajarežiim taandub ikkagi selle kollektiivi koosseisu kuuluvale igale üksiktöötajale, tema õigusele nõuda režiimi järgimist ja kohustusele seda ise järgida. Näiteks tähendab vahetusele kehtestatud tööajarežiim selle režiimi kohustuslikkust igale vahetuses töötavale töötajale. Tööajarežiimi mõjutab ka tööaja arvestuse viis (päeviti või summeeritult), mis omakorda on tingitud institutsiooni töörežiimist.

Tööajarežiim on individuaalne ka seepärast, et ta määratakse kindlaks töölepingus või ametikohale nimetamise aktis kas otsesõnu või kohustusena alluda institutsioonis kehtivale kodukorrale, mis teatavasti hõlmab ka tööajarežiimi. Üldjuhul muudetakse tööajarežiimi vaid tööandja ja töötaja kokkuleppel. [\[viii\]](#)

Tööajarežiim on lahutamatu seotud *puhkeajarežiimiga*. Seepärast räägitaksegi tavaliselt *töö- ja puhkeajarežiimist*.

6. Eelis ja soodustus

Õigekeelsussõnaraamatu [\[ix\]](#) kohaselt on *eelis* 'paremus, hea külg [...] *jur* prerogatiiv'. *Soodustust* määratleb sama allikas [\[x\]](#) näidete kaudu, nimetades hinna-, maksu-, tolli-, enam- või lisasoodustust. Kas neil mõistetel võib olla erinänsse töösuhete õiguslikul reguleerimisel?

TLS-i §-d 10–10² kehtestavad töölesoovijate ja töötajate ebavõrdse kohtlemise keelu, teisisõnu, töölesoovijate ja töötajate võrdse kohtlemise nõude. Samas näeb TLS-i §10¹ ette mõnele töötajate rühmale eeliste andmise, mida ei loeta ebavõrdse kohtlemise keelu rikkumiseks.

Need eelised seisnevad mitmesuguste *kergenduste* andmises raseduse, sünnituse, alaealiste või töövõimetute laste või töövõimetute vanemate eest hoolitsemise korral. Nendeks on näiteks osalise tööaja võimaldamine, sihtotstarbelised lisavaheajad töös (nt lapse toitmiseks), puhkuse aja valiku võimaldamine, lisatagatised vallandamise korral jne. Samuti on ette nähtud eelised töötajate esindajatele, puudega töötajatele soodsa töökeskkonna loomise näol, isiku, soo, keeleoskuse, vanuse või puude arvestamine töölevõtmisel, tööülesannete andmisel või ümber- ja täiendusõppe võimaldamisel, kui see nõue on oluline ja tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega

seotud tingimustest. Üks võimalikke eeliseid on ka töötajale sobiva töö- ja puhkeaja võimaldamine tema usuliste vajaduste rahuldamiseks.

Teisisõnu, eelis seisneb töölesoovijale ja töötajale üldrežiimist paremate tingimuste loomises või lisatagatiste andmises mitmesuguste õiguste teostamisel, kaasa arvatud lisatagatiseid vallandamise puhul. Eelisele on omane seadusest tulenev impersonaalsus. Eelis muutub personaalseks hetkest, kui on tuvastatud konkreetse isiku õigus selle saamiseks ehk kui on tuvastatud vastav juriidiline fakt või koosseis. Mõne eelise ulatus, nt osalise töötaja kestus, ümber- ja täiendusõppe kestus, on täpsustatavad töötaja ja tööandja kokkuleppega. Sel juhul tekib töötajal õigus nõuda eelise rakendamist.

Eeliste andmise kaudu tagatakse võrdne suhtumine töötajatesse. Oma tervise ja/või sotsiaalsete funktsioonide täitmise tõttu ei ole eelise saaja võrdne tavalise töötajaga. Eeliste rakendamata jätmine selleks õigustatud töötaja suhtes tähendaks tema ebavõrdset kohtlemist tavalise töötajaga võrreldes.

Nii õigusaktides (eriti varasemates), lepingutes kui ka õiguskirjanduses kohtab ka terminit *soodustus*. Mida soodustus endast kujutab? Kas ta erineb eelisest ja milles seisneb erinevus?

Soodustus seisneb allakirjutanu arvates töötajale lisahüve andmises. Hüve andmise kohustus ei tulene otseselt õigusaktist, kui töötajal ilmneb vastav juriidiline fakt või koosseis. Erinevalt eelisest ei teki töötajal ka nõudeõigust soodustuse saamiseks. Näiteks võib soodustus seisneda töötajale sobivama tööajarežiimi ja töötaja arvestamise viisi andmises, puhkuse aja kindlaksmääramises võimaldamises, palgata puhkuse andmises mingiks töötaja harrastusotstarbeks, laenu võimaldamises või tagatise andmises laenu saamiseks, korteritingimuste parandamiseks jne. Töötajale antav soodustus peab järgima töötajate võrdse kohtlemise nõuet. Järelikult peab soodustuse andmine töötajale olema tingitud konkreetsetest asjaoludest, mida tööandja peab vajaduse korral ka tõendama.

Mõnes teises õigusvaldkonnas võib soodustuse andmine olla seadusest tulenevalt ka kohustuslik.

[i] Л. Я. Островский. Основное и дополнительное рабочее время. – Право и Бизнес 2007/8 lk 68 jj. b

[ii] Töö- ja puhkeaja seaduse § 2 p 5 ja § 11 p 5.

[iii] Puhkuseseaduse § 3.

[iv] Töö- ja puhkeaja seaduse § 2 lg 3.

[v] Töö- ja puhkeaja seaduse § 4.

[vi] Töö- ja puhkeaja seaduse § 3.

[vii] töö- ja puhkeajaseaduse § 22; palgaseaduse § 15.

[viii] Töölepingu seaduse §-d 1 ja 26.

[ix] Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2006, lk 127.

[x] Samas, lk 835.