

Arvamus professor Heino Siiguri artikli „Töö tasustamisest töölepingu seaduses. Mõisted ja terminid“ kohta

Heli Raidve

Magister iuris

Tallinna Tehnikaülikooli õiguse aluste ja tööõiguse õppejõud

2009. aastal jõustunud töölepingu seadusega (TLS) loobuti varasemas palgaseaduses kasutatud mõistetest *põhipalk*, *lisatasu* ja *juurdemakse*.

Muudatuse põhjuseks oli ühest küljest asjaolu, et juba 2008. aastal, kui sotsiaalpartnerid töölepingu seaduse eelnõu kooskõlastasid, olid peale tolleaegses palgaseaduses sätestatud mõistete praktikas käibel mitmed tasude nimetused. Lisaks *põhipalgale* ja *lisatasule* maksti töötajatele tasusid, mida nimetati *tulemustasuks*, *kvartalipreemiaks*, *aastapreemiaks*, *boonustasuks*, *staažitasuks*, *lojaalsustasuks*, *konfidentsiaalsustasuks*, *ergutustasuks*, *motivatsioonitasuks* jne. Praktikas olid tekkinud probleemid selliste tasude liigitamisega. Kas näiteks pikaajalise töötamise eest iga kuu makstavat staažitasu või ärisaladuse hoidmise eest püsivalt makstavat konfidentsiaalsustasu tuleks käsitada põhipalga osana või lisatasuna?

Teisest küljest oli muudatuse põhjuseks üldine põhimõte, mille kohaselt seadusandja sekkub eraõiguslikesse suhetesse nii vähe kui võimalik ja nii palju kui hädavajalik. Puudub vajadus kirjutada töölepingu pooltele ette, kuidas nad omavahelisi kokkuleppeid nimetama peavad. Oluline on põhimõte, et kokkulepet tuleb täita ja leping on püha, seega töötajaga kokku lepitud tasu – ükskõik, kuidas pooled seda nimetavad – tuleb ka maksta. Tööleping kui majanduses enim kasutatav lepinguliik areneb pidevalt ning koos sellega arenevad ja tekivad ka uued tasuliigid ja tasustamise põhimõtted. Seaduseandja poolt töötasu jäik liigitamine mingiteks kindlateks komponentideks võib hakata töösuhteid nende paindlikuks muutumise asemel – mis oli eesmärk – hoopis pidurdama.

Seega otsustati seni palgaseaduses kasutatud töötasu jäigast kolmikjaotusest ja mõistetest loobuda. Praegu kehtiv töölepingu seadus käsitleb töötasuna kõike, milles pooled on kokku leppinud, ja seda sõltumata sellest, kuidas pooled kokkulepitud tasusid nimetavad. Töötasu on üldmõiste, mis TLS-i § 5 lõike 1 punkti 5 kohaselt hõlmab igasuguseid töö eest makstavaid tasusid, milles pooled on kokku leppinud, kusjuures kokkulepitud töötasu tuleb kajastada töölepingus kirjalikult. TLS-i § 12 kohaselt on töölepingut võimalik muuta poolte kokkuleppel. Siinkirjutaja arvates on tegemist mõistliku regulatsiooniga, mis annab pooltele võimaluse valida konkreetse töö iseloomu arvestav töö tasustamise regulatsioon.

TLS-i § 2 kohaselt on töölepingu seaduses sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine. Töölepingu seadusest töötaja jaoks soodsam kokkulepe on seega kehtiv. Eeltoodust võib järeldada, et töölepingu pooled võivad alati kokku leppida täiendavates töö tasustamise süsteemides või lisatasudes, seadus seda ei keela. Samuti võib tööandja maksta töötajale lisatasu ühepoolse otsuse alusel. Asjaolust, et seadus sellist ühepoolset lisatasu maksmist ei reguleeri, ei saa järeldada, et lisatasude maksmine on seadusega keelatud. Seega ei näe siinkirjutaja vajadust lisada seadusesse sätteid, mille kohaselt on tööandjal õigus töötajale lisatasu maksta. Selline õigus on tööandjal praegu nagunii olemas. Samuti puudub vajadus hakata töötajatele ja tööandjatele uuesti ette kirjutama, millistes lisatasudes nad võivad kokku leppida, mistõttu ei saa toetada ka ettepanekut taaskehtestada jäik mõistete loetelu.

Siinkirjutaja nõustub autoriga, et teatud juhtudel tekitab küsitavusi *keskmise töötasu* maksmise kohustus, seda eelkõige juhtudel, kui töö on takistatud töötajast endast tingitud põhjusel (TLS § 38). Samas tuleb meeles pidada, et töölepingu seaduse kooskõlastamise käigus arutasid sotsiaalpartnerid 2008. aastal toimunud kohtumistel töölepingu seaduse iga paragrahvi läbi. Siinkirjutaja osales viidatud sotsiaalpartnerite kohtumistel ning võib kinnitada, et tööandjate ja töötajate esindajad pidasid keskmise töötasu maksmise regulatsiooni vajalikuks ja mõlemale poolele sobivaks. Seaduse muutmine eeldaks seega sotsiaalpartnerite uut kokkulepet.

Kokkuvõtteks võib öelda, et artiklis kirjeldatud töö tasustamisega seonduvaid probleeme ei ole siinkirjutaja töölepingu seaduse rakendamisel täheldanud. Ka viimaste aastate töövaidluste praktika ei viita artiklis kirjeldatud probleemide olemasolule. 2009. aastal esitati töövaidluskomisjonidele 6371 avaldust, millest 49% puudutasid töötasu; 2010. aastal 3803 avaldust, neist töötasu vaidlusi puudutas ligi 47%; 2011. aastal esitati avaldusi 2909 ja neist puudutas töötasu ligi 43%. Statistikast nähtub, et pärast uue töölepingu seaduse jõustumist on töövaidlusavalduste arv oluliselt vähenenud, samuti on vähenenud töötasu vaidluste osakaal.

Loomulikult on arutelu seaduse parendamise üle kiiduväärne ning asjakohased ettepanekud väärivad tunnustust. Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud töölepingu seaduse mõjude analüüsi tulemusi ootavad kõik tööõiguslased huviga. Siinkirjutaja võib töölepingu seaduse kolmandal sünnipäeval, 1. juulil 2012 rahuloluga nentida, et tööõiguse reform on käivitunud igati rahuldavalt.