

Kas ületunnitöö eest peab maksma ja millal?

”
Juhul kui pooled ei ole sõlminud ületunnitöö kokkulepet või tööandja ei ole selleks eraldi korraldust andnud, ei pea tööandja hüvitama nn ülatuslikke ületunde.

KARIN MADISSON,
 advokaadibüroo SORAINEN partner ja vandeadvokaat
KATRIN ALTMETS,
 advokaadibüroo SORAINEN advokaat

Mida mõista ületunnitöö all? Töölepingu oluliseks tingimuseks on kokkulepe tööaja kohta. Ületunnitööks on igasugune töö, mis ületab kokkulepitud tööaega ehk näiteks tavapärase täistööaja puhul kaheksat tundi päevas.

Ületunnitöö tegemine on seaduse kohaselt lubatud ainult:

a) poolte igakordsel kokkuleppel või
 b) tööandja ühepoolisel korraldusel, kui tegu on ajutise eriolukorraga. Näiteks, kui järgmise vahetuse töötaja tööle ei ilmu, kuid tööprotsess peab jätkuma.

Juhul kui töögraafikut soovitakse paindlikumaks kujundada, tuleks kehtestada summeeritud tööaja arvestus. Sellise arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi (maksimaalselt neli kuud) lõpul ning tavapäraselt kaheksat tundi päevas ületavat tööd ületunnitööks ei peeta. Summeeritud tööaega ei saa kasutada ettekäändena igapäevase ületunnitöö hüvitamata jätmiseks – selle kohaldamisel peab olema põhjus, mistõttu pole tavapärase tööaja kohaldamine võimalik.

Üldreeglina ei tohi tööaeg neljakuulise arvestusperioodi jooksul olla rohkem kui keskmiselt 48 tundi nädalas (st keskmiselt 8 ületundi nädalas). Sellest reeglist võib kokkulepet teha erandi, kuid ka siis ei või ületunnitöö ületada neljakuulise arvestusperioodi jooksul keskmiselt 52 tundi nädalas. Silmas tuleb pidada, et see on lõplik piirang ületunnitöö tegemisel ja ka kokkuleppel ei saa sellest kõrvale kalduda. Töötajal on õigus täiendava ületunnitöö tegemise kokkulepe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette. Töötajal on õigus igal ajal keelduda täiendavast ületunnitöö tegemisest, kui see on ebamõistlikult kahjustav.

Ületunnitöö hüvitamine. Üldjuhul hüvitab tööandja ületunnitöö vaba aja andmisega ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses. Pooled võivad kokku leppida, et ületunnitöö hüvitatakse rahas, makstes töötajale vähemalt 1,5-kordset töötasu. Kuna vaba ajaga hüvitamise eesmärk on kompenseerida ületunnitööd tehes kaduma läinud puhkeaeg, siis tuleks vaba aeg anda võimalikult ruttu pärast arvestusperioodi lõppu. Mõistlikuks ega eesmärgipäraseks ei ole vaba aja andmine alles järgmise arvestusperioodi lõpus või veel hiljem.

Piirangud ületunnitöö tegemisele. Ületunnitöö tegemisel tuleb arvestada töö- ja puhkeaja piirangutega.

Ületunnitööle ei saa ühelgi juhul rakendada alaealist. Töötajat, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga (nt müra, kiirgus, psühholoogiline stress) ja kelle tööaega on seetõttu seadusega lühendatud, võib ületunnitööle rakendada ainult eriolukorras. Ületunnitöö kokkulepet selliste töötajatega sõlmida ei tohi. Vastupidine kehtib raseda töötaja suhtes, keda võib ületunnitööle rakendada kokkuleppel, kuid mitte tööandja ühepoolisel korraldusel.

Omaalgatuslik ületunnitöö. Praktikas ei ole harvad olukorrad, kus töötaja teeb omaalgatuslikult tööd pärast tööaja lõppu. Sellist omaalgatuslikku ületunnitööd tehes töötajad sageli eeldavad, et tööandja peab sellise ületunnitöö neile hüvitama. Nii see ei ole. Juhul kui pooled ei ole sõlminud ületunnitöö kok-



kulepet või tööandja ei ole selleks eraldi korraldust andnud, siis ei pea tööandja hüvitama nn üllatuslikke ületunde. Siiski esineb olukor-

di, kus töötaja esitab oma ületundide arvestuse ja tasunõude mitmeid kuid hiljem, mil ületundide vajadust on väga raske hinnata. Vaidluste vältimiseks soovitame kehtestada reegli, et ilma oma otsesest juhti informeerimata ja enne temalt nõusoleku saamist ei ole ületunnitöö tegemine lubatud.

Teiste riikide praktika. Saksamaal võib töölepinguga kokku leppida teatud arvu ületunni töö tegemises, mida tööandjal on töötajalt õigus konkreetse perioodi – näiteks ühe kuu – jooksul nõuda. Saksa riigikohus on teinud ka huvitava otsuse, mille kohaselt võib töötajale makstav töötasu juba sisaldada tasu kindlaksmääratud arvu ületundide eest. Eestis paraku sellist kokkulepet sõlmida ei saa – ületunnitöö kokkulepe tuleb saavutada igakordselt eraldi.

Soomes juhtivtöötajatele tööajajänormi ei kohaldata. Praktikast peavad juhtivtöötajad enda ülesandeid täitma siis, kui see on vajalik ja seni, kuni see on vajalik. See regulatsioon on sarnane Eestis kuni 2009. aastani kehtinud iseseisva otsustuspädevusega töötajate regulatsiooniga. Hetkel Eestis juhtivtöötajatele erisusi ette nähtud ei ole. Siiski ei ole ka Eestis keelatud paindliku tööaja kokkulepe, mille kohaselt võib juhtivtöötaja enda täpse tööaja ise määrata. Üle 40 tunni nädalas ei saa ka juhtivtöötajat siiski ilma eriolukorrata töötama kohustada. Praktikast võib suurem töökoormus siiski olla tavapärane ning ka kõige parema tahtmise juures ei ole võimalik etteantud tööülesandeid kaheksa töötunni sisse mahutada. Sellises olukorras peaks tööandja töökorralduse kriitiliselt üle vaatama ning tagama näiteks ülesannete parema jaotamise, kuna pikaajaline ületunnitöö kahjustab töötajate tervist ning vähendab efektiivsust ning on tööandjale vaga kahjulik.