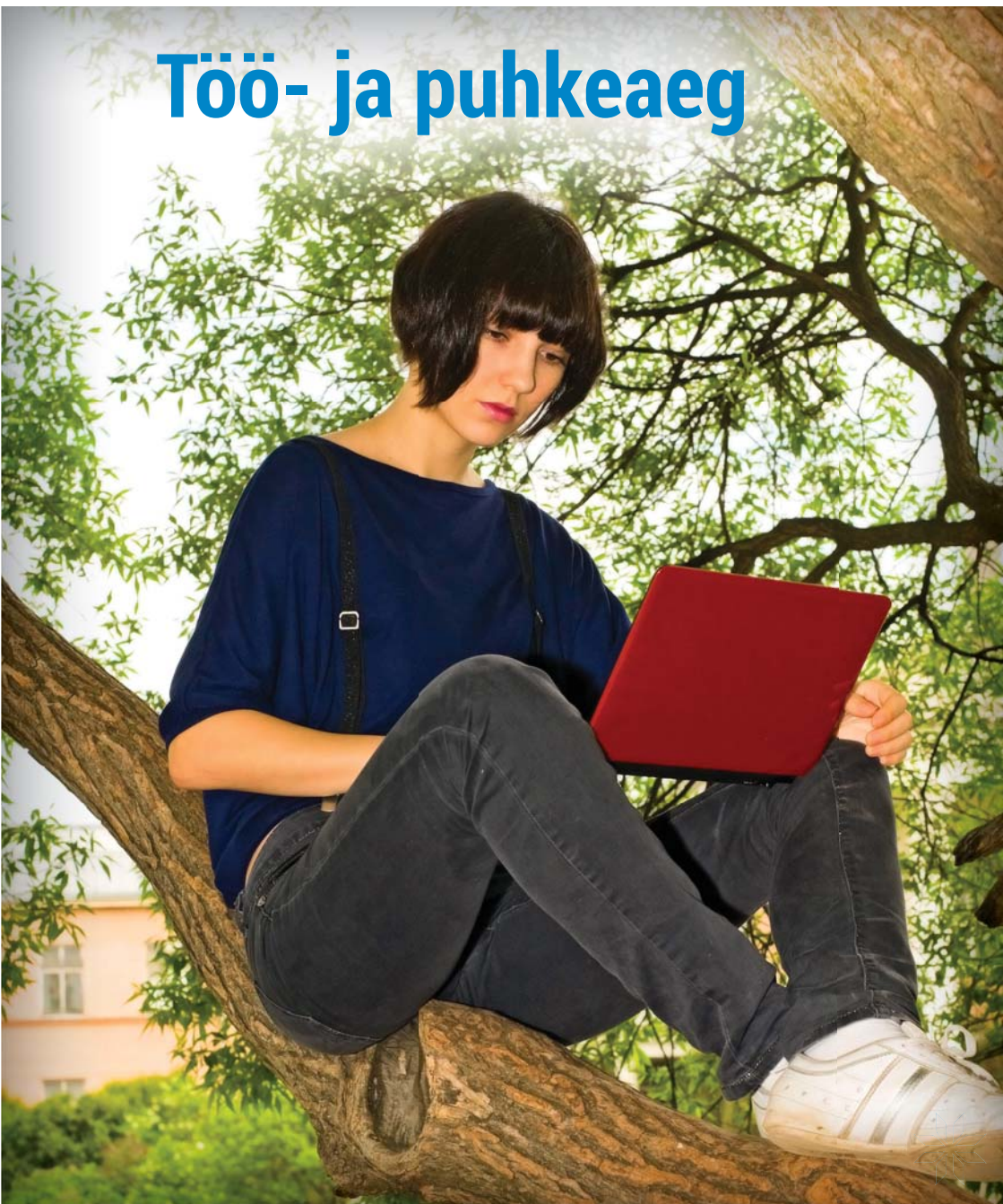




TÖÖINSPEKTSIOON

Töö- ja puhkeaeg





Autor: Meeli Miidla-Vanatalu

Parandused: Jaana Vaus Madureira Silva, Kaire Saarep

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli, Puffet Invest OÜ

Fotod: Virginia Kullasepp / Sotsiaalministeerium, 123rf.com

Ristsõnad: ristsõnaajakiri Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

2., parandatud trükk

© Tööinspeksioon, 2022

ISBN 978-9949-646-47-0 (pdf)

Sisukord

2	Sissejuhatus
2	Töö- ja puhkeaega puudutavad mõisted
3	Täistööaeg ja osaline tööaeg
3	Lühendatud täistööaeg
4	Ületunnitöö
5	Ületunnitöö isikulised piirangud
6	Tööaja üldpiirang
7	Tööaja summeeritud arvestus
8	Summeerimisperiood üle nelja kuu
9	Tööaja korralduse muutmine
10	Töötamine kuni 24tunnistes vahetustes
10	Öötöö
11	Öötöö piirang
11	Tööpäeva lühendamine enne riigipühi
12	Töötamine riigipühäl
13	Valveaeg
14	Tööpäevasisene puhkeaeg
16	Igapäevane puhkeaeg
17	Igapäevase töö- ja puhkeaja osadeks jagamine
17	Iganädalane puhkeaeg
18	Töö- ja puhkeaeg töölähetuse ajal
19	Tööle ja töölt sõitmise aeg
20	Lisa. Pane pea tööle!





Sissejuhatus

Töö- ja puhkeaja jaotusel ööpäevas on otsene mõju inimese tervisele. Väsinud töötaja kulutab sama töö tegemiseks rohkem aega, teeb sagedamini hiljem parandamist vajavaid vigu ning on loomunguliselt vähem produktiivne. Väsimus võib põhjustada tööõnnetusi ning pideva väsimusseisundi tagajärjeks võib muu hulgas olla kutsehaigestumine.

Töölepingu seadusega reguleeritud töö- ja puhkeaja miinimumnõuded on kehtestatud eelkõige töötaja tervise kaitseks ja inimväärikuse tagamiseks. Eestis töötamisel kehtivad töö- ja puhkeaja nõuded tulenevad Euroopa sotsiaalharta ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivist 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. Lisaks määrab alaealiste töö- ja puhkeaja reeglid direktiiv 94/33 noorte kaitse kohta tööl.

Brošüür annab lühiülevaate Eestis töölepingu seaduse (edaspidi TLS) alusel töötavate inimeste töö- ja puhkeaja nõuetest. Käsitletud ei ole eriseadustes reguleeritud töö- ja puhkeaja nõudeid, näiteks sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja erinõudeid, mida reguleerib liikluseadus, laevapereleikmete töötaja arvestust, mis on reguleeritud meretöö seaduses, või lennundustöötajate tööaega, mida reguleerib vastav määrus.

Töö- ja puhkeaega puudutavad mõisted

Töötaja korraldus – töötaja kohustus täita tööülesandeid tööandja ettevõttes kokkulepitul ajal.

Tööaeg – aeg, mil töötaja täidab kokkulepitul tööülesandeid.

Kalendaarne kuu tööaeg – konkreetse kalendrikuu tööpäevade arv korrutatud kaheksaga (= 8 töötundi päevas).

Tööpäev – ajavahemik ööpäevas, mil töötaja täidab kokkulepitul tööülesandeid.

Summeeritud tööaeg – tööaeg, mis jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt.

Öötöö – töö, mida tehakse ajavahemikus 22.00–6.00.

Ületunnitöö – töötamine üle kokkulepitud tööaja.

Valveaeg – aeg, mil töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega.

Puhkeaeg – aeg, mis ei ole tööaeg.

Täistööaeg ja osaline tööaeg

TLSi § 28 lõike 2 punkti 4 kohaselt on tööandjal kohustus tagada töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaeg ning pidada tööaja arvestust. Iga töötaja tööaeg tuleb kokku leppida temaga sõlmitavas töölepingus. Kokkulepe tööajas on üks TLSi § 5 lg-s 1 nimetatud tingimus, mis tuleb töötajale kirjalikult teatavaks teha. Töötaja peab enne tööle asumist teadma, kas ta asub tööle täis- või osalise tööajaga ning kas tööandja lähtub tööaja käsitlemisel TLSist või mõnest erinormist. Tööaega puudutavad andmed peavad töötajale olema esitatud selgelt ja arusaadavalt ning vastama tegelikkusele.

TLSi § 43 lg 1 eeldab, et töötaja töötab kaheksa tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. See on seaduse mõistes täistööaeg.

Täistööaja eeldamise põhimõtte kehtib ka juhul, kui tööaeg jäetakse töölepingusse kirjalikult märkimata. Kui pooled lepivad kokku, et töötaja asub tööle osalise tööajaga, tuleb töölepingus ära näidata, mitu tundi seitsmepäevases ajavahemikus töötaja tööd teeb. Osalise tööaja kokkulepe eeldab, et töötaja töötab vähem kui 40 tundi seitsmepäevases ajavahemikus. Näiteks võivad pooled sõlmida kokkuleppe, et töötaja asub tööle osalise tööajaga kuus tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Näide. *Töötaja sõlmis tööle asudes töölepingu, mille kohaselt hakkab ta töötama osalise tööajaga kuni 190 tundi kuus. Esimesel kuul töötaski ta esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas, lisaks asendas laupäeviti haiget kolleegi. Nii tuligi tema töötundide arvuks kokku 190. Tuttava raamatupidajaga rääkides selgus, et üheski kuus ei ole nii palju tööpäevi, et kokku tuleks 190 tundi. Näiteks 2022. aastal on kalendaarne tööaeg 184 tundi vaid märtsis ja augustis, teistel kuudel veel vähem.*

Töötajale sai selgeks, et ta on tööle asunud siiski täistööajaga ning sõlmitud kokkulepe ei ole seadusega kooskõlas. Sel moel töötades on töötajal õigus nõuda tööandjalt ületunnitöö hüvitamist.

Lühendatud täistööaeg

Lühendatud täistööaeg on alaealistel ja haridustöötajatel.

Alla 18aastasele noorele lubatud tööaeg sõltub tema vanusest ja koolikohustusest. Alaealisele on kehtestatud lühendatud tööaeg, et kaitsta tema tervist ning anda koolikohustuslikule alaealisele töötajale piisavalt aega haridust omandada. Olenevalt vanusest võib alaealine töötada 2–8 tundi päevas.



Vanusest tulenevad alaealise lühendatud täistööajad (TLS § 43 lg 4):

- **7–12aastane:**

- Koolivaheajal 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevases ajavahemikus
- Õppeveerandi kestel 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul

- **13–14aastane ja 15–16aastane koolikohustuslik:**

- Koolivaheajal 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
- Õppeveerandi kestel 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul

- **mittekoolikohustuslik 15–17aastane:**

- 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevases ajavahemikus.

Kui 13-16aastane koolikohustuslik alaealine teeb kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal, siis võib tema tööaeg õppeveerandi kestel olla 3 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Alaealiste puhkeaeg

Tööpäevisisene vaheaeg (TLS § 47 lg 3):

- 4,5-tunnise töötamise kohta vähemalt 30-minutiline vaheaeg

Kohustuslik igapäevane puhkeaeg (TLS § 51 lg 2):

- **7–12aastane:**

- Koolivaheajal 20 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul
- Õppeveerandi kestel 22 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul

- **3–14aastane ja 15–16-aastane koolikohustuslik:**

- Koolivaheajal 15 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul
- Õppeveerandi kestel 21 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul

- **mittekoolikohustuslik 15–17aastane:**

- 14 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul

Haridustöötajate lühendatud täistööaeg on kehtestatud TLSi § 43 lg 6 alusel Vabariigi Valitsuse 22. augusti 2013. aasta määrusega nr 125, mille kohaselt on haridustöötajate lühendatud täistööaja kestus seitse tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Ületunnitöö

Ületunnitöö on TLSi § 44 lg 1 kohaselt töötamine üle kokkulepitud tööaja. Ületunnitöö tegemise peavad töölepingu pooled iga kord eraldi kokku leppima, sest ületunnitöö ei saa olla planeeritud.

Näide. Töölepingu kohaselt on töötaja tööaeg kuni 48 tundi nädalas ja vajadusel tuleb teha ületunnitööd.

Töötaja töötas nädalast nädalasse esmaspäevast reedeni ajavahemikus 9.00–17.30. Ühel teisipäeval mõtles töötaja, et jääb tööle pikemalt, sest ületunnitasu kulub marjaks ära. Töötaja istuski tööl 21.00ni, mis oli fikseeritud ka vastavas süsteemis.

Palgapäeval sai töötaja töötasu nii nagu varasematelgi kuudel, ületunnitasu ei makstud. Ettevõtte tegevjuht selgitas töötajale, et tema töölepingu vorm on ajast ja arust ning see ei ole seadusega kooskõlas, tema tööaeg on täistööaeg ehk 40 tundi nädalas. Ta kiitis töötajat algatuse eest, kuid lisas, et ületunnitöö kokkulepe tuleb sõlmida ikka läbirääkimiste teel. Antud juhul ei olnud tegevjuht sellest huvitatud ega ka otseselt teadlik, et töötaja ületunnitööd tegi, sest enne ületunnitööle asumist nad selles omavahel kokku ei leppinud.

Töötaja pöördus ületunnitasu nõudega töövaidluskomisjoni poole, kuid sealgi leiti, et töötajal ei ole ületunnitöö hüvitamise nõudeks alust.

Kui töötaja töötab kaheksatunniste tööpäevadega ajavahemikus 8.00–16.30, võib töötaja kokkuleppel tööandjaga teha ületunnitööd näiteks ajavahemikus 16.30–19.00.

Osalise tööajaga töötamise korral, näiteks kolm tundi päevas, on töötamine neljandal tunnil juba ületunnitöö, mis tuleb seaduse nõuete kohaselt hüvitada.

Summeeritud tööaja arvestuse korral selgub ületunnitöö arvestusperioodi lõpus.

Ületunnitöö hüvitatakse töötajale vaba ajaga, mis on võrdelises seoses ületundide arvuga, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas. Rahas hüvitamise kokkuleppe korral peab tööandja maksma töötajale iga ületunni eest 1,5kordset töötasu.

Näide. Töötaja leppis tööandjaga kokku, et teeb reedel peale tavapärase kaheksa tunni ka neli tundi ületunnitööd, mis hüvitatakse esmaspäeval vaba ajaga. Töötajal tekkis aga segadus, mille eest ja millises summas tööandja talle maksma peab.

Personalijuht selgitas töötajale, et ületunnitöö hüvitatakse tasulise vaba ajaga, see tähendab:

- 1) reedel töötatud tavapärase töötundide ja ületundide eest ehk $8 + 4 = 12$ tunni eest makstakse talle kokkulepitud töötasu ühekordselt;
- 2) esmaspäeval võimaldatakse talle neli tundi vaba aega tavapärase töötaja arvelt ehk ta peab sel päeval tööl olema kaheksa tunni asemel neli tundi, aga seejuures makstakse talle ikkagi töötasu kogu selle tööpäeva ehk kõigi kaheksa tunni eest.

Ületunnitöö isikulised piirangud

Tööandja saab erandjuhtudel nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist, kuid üksnes siis, kui tegu on tööandja ettevõtet või tegevust puudutavate ettenägematute asjaoludega. Eelkõige loetakse sellisteks asjaoludeks kahju ärahoidmist, näiteks kui vahetustega tööl ei ilmu töötaja õigel ajal kohale, kuid töö tegemine ei tohi katkeda. Sellised olukorrad võivad esineda näiteks piimatööstuses, leivatööstuses ja põllumajanduses.



Ületunnitööd ei tohi teha:

- alaealine, kuna see võib olla kahjulik tema tervisele ja arengule;
- töötaja, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud;
- rase ja töötaja, kellel on õigus emapuhkusele, välja arvatud juhul, kui töötaja tervisele puudub igasugune oht ja töötaja on ise ületunnitöö tegemisega nõus.

Nende töötajate puhul ei saa nõuda ületunnitöö tegemist ka erandjuhtudel.



Töötaja üldpiirang

TLSi § 46 kohaselt ei tohi töötaja tööaeg koos ületunnitööga ületada 48 tundi seitsmepäevases ajavahemikus.

Vaid juhul, kui töötaja töötab summeeritud tööaja arvestuse alusel, võib tema tööaeg seitsmepäevase ajavahemiku kohta olla pikem, näiteks erandjuhtudel kasvõi 70 tundi seitsme päeva jooksul. Ent ka siis peab tööandja jälgima, et töötaja tööaeg ei ületaks summeerimisperioodi (nt neli kuud) keskmisena 48 tundi iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta.

TLSi § 46 lg 3 annab lisaks eeltoodule erandjuhtudel võimaluse töötaja keskmist tööaega pikendada 52 tunnile seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Samas peab sellise kokkuleppe sõlmimisel olema tagatud, et töötamine ei kahjustaks töötaja tervist ja ohutust.

Töötaja summeeritud arvestus

Tööandja võib töötajaga kokku leppida töötaja summeerimises, mis tähendab, et töötunnid võivad mingis ajahihikus ehk arvestusperioodis jaotuda erinevalt. Summeeritud töötaja arvestust kasutatakse eelkõige töötamisel nn graafiku alusel.

Summeerimise perioodiks võib olla kuni neli kuud (TLS § 46 lg 1) ning töötaja arvestatakse summeeritud töötaja puhul arvestusperioodi lõpus. Arvestusperioodi lõpus selguvad ka töötaja üle- ja alatunnid.

NB! Summeerimisperioodi lõpuks peab töötajale olema tagatud töölepingus kokkulepitud tööaeg ja sellele vastav töötasu. Juhul, kui töötajale ei ole arvestusperioodi lõpuks tagatud kokkulepitud tööaeg tähendab see, et töötajal on tekkinud kas ala- või ületunnid. Tööandjast tuleneval põhjusel tekkinud alatunnid hüvitatakse keskmise töötasuga. Ületunnitöö hüvitatakse kas tasustatud vaba ajaga või eraldi kokkuleppel 1,5-kordse tasuga.

Kui pooled on kokku leppinud, et töötaja tööajale rakendatakse summeeritud tööaega, peab TLSi § 6 lg 6 kohaselt andma tööandja töötajale teada ka tööajakava teatavaks tegemise tingimused. Seadus ei sätesta, kui pikalt ette peab tööandja tööajakava koostama ega kohusta tööandjat töötajale andma soovipäevi, kuivõrd tööandja planeerib tööajakava tulenevalt töö iseloomust ja ettevõtte vajadustest. Oluline on aga seejuures, et tööandja arvestaks tööajakava koostamisel töötaja huvidega, sealhulgas perekondlike kohustuste täitmisega.

Töötaja peab teadma, millal ta järgmise kuu tööajakava teada saab ja kui pikk on tema töötaja arvestusperiood. Olukorras, kus tööandjal tekib vajadus muuta juba koostatud ja töötajale teatavaks tehtud tööajakava, tuleb tehtavad muudatused töötajaga kokku leppida.

Näide. Töötaja asus tööle tööandja poolt teatavaks tehtud tingimusega, et tal on summeeritud tööaeg summeerimisperioodiga 4 kuud. Tööandja juures kehtivates töökorralduse reeglites oli kirjas, et töötaja tööajakava saadetakse talle e-kirja teel 5 tööpäeva enne järgneva kalendrikuu algust.

Töötaja sai juba enne tööle asumist tööandjalt tööajakava, mille kohaselt pidi ta töötama 8,5tunniste tööpäevadega, millest 8 tundi on tööaeg, ning seda 6 kuni 9 päeva järjest.

Vale tööajakava

E	T	K	N	R	L	P	E	T	K	N	R	L	P	E	T	K	N	R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H

H – tööaeg 8.00–16.30, lõunavaheaeg 12.00–12.30

Töötaja pöördus juristi vastuvõtule ja sai teada, et tal ei ole summeeritud töötaja arvestus, sest tööaeg ei jaotu ebavõrdselt, vaid on tegemist tavalise töötaja arvestusega esmaspäevast reedeni 8 tundi, millele lisaks on tööandja märkinud laupäeviti 8 tundi ületunnitööd. Tööandja ei ole tema tööaega korraldanud seaduspäraselt. Ei ole järgitud TLSi § 52 lg-s 1 ette nähtud iganädalast puhkeaega. Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest 6. ja 13. kuupäeval ning nõuda talle seadu-



sega ette nähtud puhkeaega, sest selleks ajaks on 40 tundi 7päevases ajavahemikus täis töötatud.

Seaduspärane tööajakava summeeritud tööaja arvestuse korral

K	N	R	L	P	E	T	K	N	R	L	P	E	T	K	N	R	L	P
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
H	H			H	H			H	H			H	H					H
		L	L				L			L				L	L			

H – tööaeg 8.00–18.30, lõunavaheaeg 12.00–12.30 (tööaeg 10 tundi)

L – tööaeg 12.30–21.00, lõunavaheaeg 16.30–17.00 (tööaeg 8 tundi)

Tööaeg jaotub ebavõrdselt ning annab seega aluse sõlmida summeeritud tööaja arvestuse kokkulepe. Ületunde arvestatakse sel juhul alles summeerimisperioodi lõpus ehk antud näites 4. kuu lõppedes.

Summeerimisperiood üle nelja kuu

Kui üldreeglina võimaldab seadus summeerida tööaega ühe, kahe, kolme või nelja kuu lõikes, siis TLSi § 46 lg 2 võimaldab teatud tegevusvaldkondades töötajatele rakendada ka pikemat summeerimisperioodi.

Tööaja arvestusperioodi võib pikendada tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni, kuid vaid tingimusel, et vastav kokkulepe sõlmitakse tööandja ja töötajate vahel kollektiivlepingus.

Tööaja summeerimisperioodi pikkused on reguleeritud ka mitme eriseadusega. Näiteks reguleerib turvaseadus, et turvatöötaja tööaja arvestusperiood on kuni kuus kuud, meretöö seadus aga, et laevapereleikme tööaja arvestusperioodi võib pikendada kuni kuue kuuni ning kollektiivlepinguga kuni 12 kuuni.

Arvestusperioodi pikendamise eesmärk on võimaldada summeerimisperioodi jooksul teha mõnes kuus tööd eelnevate või järgnevate kuude töötundide arvelt, mis on oluline just näiteks hooajaliste tööde puhul.

Näide. Turismitalus toimub hooajaline töö. Kliendid külastavad talu valdavalt märtsist septembrini ja siis on vaja ka töötajaid, muul ajal töötajatele täistööajaga tööd pakkuda ei ole. Turismitalus pakutavad atraksioonid on nii spetsiifilised, et tööandja ei tahaks häid töötajaid minema lubada, samuti on töötajaid vahel vaja ka üksikute külastajatega tegelemiseks hooajavälisel ajal.

Tööandja on töötajatega sõlminud kokkuleppe, millega tööaja arvestusperioodi on pikendatud 12 kuule. See tähendab, et märtsist septembrini tehakse tööd väga aktiivselt ja nõnda palju tunde, kui puhkeaja nõuded võimaldavad, kuid oktoobrist veebruarini on töötunde vähe.

Tööaja korralduse muutmine

Tööaja korralduse muutmine tähendab tööpäeva algus- ja lõpuaja või tööpäevasiseste vaheaegade muutmist ning vahetustega tööle üleminekut.

Tööandjal on TLSi § 47 lg 4 alusel õigus tööaja korraldust teatud juhtudel ühepoolset muuta. See õigus on tal siis, kui tööaja korraldus on määratud ühepoolset töökorralduse reeglites, aga ka siis, kui tööpäeva algus ja lõpp on kokku lepitud töölepingus.

Ühepoolne tööaja korralduse muutmine peab olema põhjendatud, tulenema ettevõtte vajadusest ning arvestama mõistlikult töötajate huvidega.



Töötamine kuni 24tunnistes vahetustes

Tööpäeva maksimaalne kestus on seaduses sätestatud puhkeaja kaudu.

Töötaja tööpäev ei tohi üldjuhul kesta üle 13 tunni, sest TLSi § 51 lg 1 kohaselt peab töötajale olema tagatud iga 24tunnise ajavahemiku kohta vähemalt 11 tundi puhkeaga. Samas on erandid lubatud TLSi § 51 lg-te 3 ja 4 alusel, kuid vaid teatud tingimustel.

TLSi § 51 lg 3 alusel saab töötaja töötada kuni 24tunnises vahetuses, kui samal ajal on täidetud järgmised tingimused:

- tegu on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ art 17 lg-tes 3 ja 4 nimetatud juhtumitega (nt sadama- ja lennuväljatöö; põllumajandus ja turism; tööstusharud, kus ei saa tööd tehnilistel põhjustel katkestada);
- vastav kokkulepe on sõlmitud tööandja ja töötajate esindaja vahel kollektiivlepingus;
- tööandja koostatud töökeskkonna riskianalüüsist nähtub, et selline töö ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

TLSi § 51 lg 4 alusel võivad kuni 24tunnistes vahetuses töötada tervishoiu- ja hoolekandetöötajad, ent vaid juhul, kui tööandja koostatud töökeskkonna riskianalüüsist nähtub, et selline töö ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

Öötöö

Öötöökse loetakse TLSi § 45 lg 1 kohaselt töötamist ajavahemikus 22.00–6.00. Tööandja peab töötajale öisel ajal töötamise eest üldjuhul maksma 1,25kordset töötasu.

Samas võimaldab seadus töötajaga kokku leppida, et tema töölepingus näidatud töötasu sisaldab tasu ka ööajal töötamise eest. Selliste kokkulepete sõlmimisel peab tööandja jälgima, et öisel ajal tööd tegev töötaja saaks ka tegelikult kõrgemat töötasu võrreldes ainult päeval töötava töötajaga.

Töötaja loetakse öötöötajaks, kui ta:

- omab pidevat öötöötaja staatust ehk töötab aasta ringi igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi;
- töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel, omades öötöötaja staatust vaid neil nädalatel, mil ta teeb öötööd 15 tundi. Teistel nädalatel, kui ööajal töötatakse alla 15 tunni, on tegu tavatöötajaga;
- ei tööta nädalas 15 tundi öösel, kuid töötab 1/3 aastasest tööajast öisel ajal.

NB! Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse 131 lg 5 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama tervisekontrolli kõigile öötöötajatele sõltumata nende töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal ning kandma sellega seotud kulud.

Tööandja peab pidama öötöö kohta eraldi arvestust ning saatma töötaja tervisekontrolli veel enne öötöötaja staatuse saamist.



Öötöö piirang

Üldreeglina ei tohi TLS § 50 lg 1 kohaselt öötöötaja tööaeg kesta keskmiselt üle kaheksa tunni 24tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. TLS § 50 lg 3 näeb ette, et öötöötaja keskmise töötaja arvutamisel tuleb seitsmepäevasest arvestusperioodist välja arvata 24-tunnine periood (7 päeva – 1 päev = 6 päeva). Öötöötaja saab seega seitsmepäevase arvestusperioodi jooksul maksimaalselt töötada 48 tundi (keskmiselt kaheksa tundi päevas kuue päeva jooksul).

TLS § 50 lg 4 võimaldab sellest reeglist erandeid ainult juhul, kui samal ajal on täidetud järgmised tingimused:

- vastav kokkulepe tuleneb töötajaga sõlmitud töölepingust või kollektiivlepingust;
- tegu on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ art 17 lg-tes 3 ja 4 nimetatud valdkonnaga (nt sadama- ja lennuväljatöö; põllumajandus ja turism; tööstusharud, kus ei saa tööd tehnilistel põhjustel katkestada);
- tööandja koostatud töökeskkonna riskianalüüsist nähtub, et selline töö ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust;
- tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul (kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi).

Tööpäeva lühendamine enne riigipühi

TLSi § 53 alusel peab tööandja uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendama kolme tunni võrra.

Loetletud riigipühade eelsetel päevadel tööpäeva lühendamine on kohustuslik nii tavapärase kui ka summeeritud töötaja arvestuse korral. Tegu on imperatiivse õigusnormiga, mis erandeid ette ei näe. Isegi asjaolu, et tööandja tööprotsess on katkematu, ei



anna alust jätta tööpäeva lühendamata. Töö katkematu protsess on tööandjale teada ja töö korraldamisel peab seda arvestama.

Kui tööpäev algab TLSi §-s 53 nimetatud riigipüha eelsel päeval ja lõppeb riigipühal, peab tööandja lühendama eelnevat tööpäeva ehk töötaja tuleb kolm tundi hiljem tööle.

Kui tööandja ei lühenda seaduses nimetatud riigipühade eel tööpäeva ja tavalise töötaja alusel töötav töötaja töötab täispika tööpäeva on kolm tundi vaadeldavad ületunnitööna, mis tuleb TLSi ületunnitöö hüvitamise sätete kohaselt hüvitada tasustatud vaba ajaga või rahas. Summeeritud töötaja alusel selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpus ja arvestusperiood võib üldjuhul olla kuni neli kuud. Seega, kui töötaja tööaega arvestatakse mitme kuu lõikes, siis isegi kui töötaja töötab lühendatud tööpäeval täispika päeva võib ta mõne kuu lõikes olla töötanud vähem kui näeb ette tema kalendaarne tööajanorm ja seega ei pruugi arvestusperioodi lõpus ületunnitööd ei tekkida. Töötajal on õigus keelduda vastaval riigipühaeelsel päeval kõnealuse kolme tunni töö tegemisest, kuid tal tuleb sellest tööandjat enne informeerida.

Näide. *Valvuril on tööajakava kohaselt järjest kaks 12tunnist vahetust, millest esimene algab 22. veebruari õhtul kell 20.00 ja lõpeb järgmise päeva hommikul 8.00 ning teine algab 23. veebruari õhtul kell 20.00 ja lõpeb Eesti Vabariigi aastapäeval, 24. veebruaril kell 8.00.*

Töötaja pöördus juristi poole, et teada saada, kas tema 22. ja 23. veebruaril algavad vahetused peavad olema lühendatud. Jurist selgitas, et tööandjal on kohustus lühendada riigipühaeelsel tööpäeva ning pooled peavad omavahel kokku leppima, kumba vahetust kolme tunni võrra lühendatakse. Mõlemat vahetust lühendama ei pea, küll aga peab tööandja hüvitama topelettasuga kõik riigipühale langevad tunnid.

Töötamine riigipühal

Riigipühadel on tavaliselt vaba päev ja tööd ei tehta, kuid siiski leidub valdkondi, kus töö katkestamine ei ole võimalik ka riigipühadel. Sel juhul tuleb töötajale erandolukorras töötamisega kaasnev ebamugavus hüvitada.

TLSi § 45 lg 2 kohaselt peab tööandja maksma töötajale riigipühal töötamise eest kahekordset töötasu. Samas võimaldab seadus pooltel kokku leppida riigipühal töötamise hüvitamise tasulise vaba ajaga, st töötajale makstakse riigipühal töötatud tundide eest ühekordset tasu ning seejärel võimaldatakse tavapärasest tööajast vaba aeg, kuid tasustatakse seegi.

Näide. *Müüja on tööl jaanipäeval, 24. juunil kaheksa tundi ja saab selle eest tavapärasest töötasu. Riigipühal töötamise kompenseerimiseks lepivad pooled kokku, et müüja saab 25. juunil vaba päeva, mille eest tööandja maksab talle samuti tavapärasest töötasu.*

Pühad, mil tuleb töötamine täiendavalt tasustada, on loetletud pühade ja tähtpäevade seaduses. Viidatud seaduse § 4 lg 2 järgi kohaldatakse rahvuspüha (24. veebruar – iseseisvuspäev) suhtes teistes õigusaktides riigipühade kohta sätestatud. Rahvuspühal tehtav töö tuleb seega hüvitada samuti nagu riigipühal tehtav töö. Rahvuspüha ja riigipühad, mis on puhkepäevad ja töötamise korral täiendavalt hüvitatavad, on Eesti Vabariigi aastapäev (24. veebruar), uusaasta (1. jaanuar), suur reede, ülestõusmispühade 1. püha, kevadpüha (1. mai), nelipühade 1. püha, võidupüha (23. juuni), jaanipäev (24. juuni),

taasiseseisvumispäev (20. august), jõululaupäev (24. detsember), esimene jõulupüha (25. detsember) ja teine jõulupüha (26. detsember).

Kui töötaja vahetus algab tavalisel tööpäeval ja lõpeb riigipühal või algab riigipühal ja lõpeb tavalisel tööpäeval, tuleb täiendavalt hüvitada riigipühal töötatud tunnid, ülejäänud töötunnid tasustatakse tavalises korras.

Valveaeg

TLSi § 48 mõistes on valveaeg vaadeldav ajana, mil töötaja ei pea tööülesandeid täitma, kuid on kohustatud seda tegema kokkulepitud tingimustel tööandja korraldusel.

NB! Eriseadustes võib valveaja käsitlus TLSis sätestatust oluliselt erineda.

Valveaega saab rakendada ainult poolte kokkuleppel. Tegu on ajaga, mis ei kuulu otseselt töö- ega puhkeaja hulka. Valveajal võib töötaja küll tegeleda oma eraeluliste küsimustega, kuid ei saa täiel määral lõõgastuda ja puhkamisele keskenduda, sest peab olema valmis iga hetk tööandja korraldust täitma. Seetõttu peab tööandja maksma valveajal tasu, mis on vähemalt 1/10 kokkulepitud töötasust.

Kui töötaja asub valveajal tööülesandeid täitma, loetakse tööülesannete täitmise aeg tööajaks, mille eest peab tööandja maksma juba kokkulepitud töötasu.

Valveaja rakendamisel peab tööandja tagama töötajale siiski igapäevase ja iganädalase puhkeaja.



Näide. Torulukksepale tuleb väljakutseid ööpäev läbi. Töötamine toimub summeeritud töötaja arvestuse alusel 9,5tunniste tööpäevadega. Tööandja korraldas kokkuleppel töötajaga töö selliselt, et tööpäev on jagatud tööajaks, valveajaks ja puhkeajaks järgnevalt: 7.00–16.30 tööpäev, sh 11.00–11.30 lõuna, tööaeg 9 tundi; 16.30–20.00 valveaeg; 20.00–7.00 puhkeaeg.



Töötaja kutsuti kell 19.00 tööle, kell 19.30 jõudis ta objektile ja lõpetas töö kell 20.30. Torulukksepp soovib teada, kuidas tagab tööandja talle 11tunnise puhkeaja ning millist tasu talle millise aja eest makstakse. Töölepingu kohaselt on poolte vahel tunnitasu kokkulepe 20 eurot.

Tööandja selgitab:

- 1) 7.00–16.30 eest makstakse töötasu 9 tunni eest kokku 180 eurot;*
- 2) valveaja eest 16.30–19.30 ehk 3 tunni eest makstakse 1/10 kokkulepitud töötasust ehk $3 \times (20 : 10) = 6$ eurot, kusjuures kodust objektile sõitmise aeg on vaadeldav veel valveajana;*
- 3) järgmise tööaja osa eest ehk 19.30–20.30 eest makstakse taas kokkulepitud töötasu 20 eurot;*
- 4) 20.00–20.30 ehk pool tundi 13tunnist tööpäeva osa ületanud tööaeg hüvitatakse TLSi § 51 lg 5 alusel kompenseeriva vaba ajaga kohe järgmisel päeval ehk torulukksepa järgmine tööpäev algab 7.30.*



Tööpäevasisene puhkeaeg

TLSi § 47 lg 2 alusel on tööandjal kohustus korraldada tööd selliselt, et töötajale oleks tagatud iga kuue tunni töötamise kohta vähemalt 30 minutit puhkamiseks ja einestamiseks ehk tööpäevasisene vaheaeg. Alaealisele tuleb vaheaeg anda aga juhul, kui tema tööpäev kestab üle 4,5 tunni.

Kaheksa tundi päevas töötades peab töötajale olema võimaldatud vähemalt üks 30minutiline tööpäevasisene vaheaeg, mis teeb tööpäeva kestuseks kokku 8,5 tundi. Kui töötaja töötab 12tunniste tööpäevadega, peab talle olema tagatud samuti vähemalt üks 30minutiline vaheaeg, kuid tervise säilimise huvides on soovitatav võimaldada kas üks pikem vaheaeg tööpäeva keskel või siis kaks 30minutilist vaheaega.

13tunniste tööpäevade korral on töötajal juba kaks kuuetunnist töötamise perioodi ning mõlema kuue tunni kohta tuleb võimaldada 30minutiline vaheaeg. Ka sel juhul on

tööandjal valik, kas võimaldada üks ühetunnine lõuna tööpäeva keskel või kaks 30minutilist vaheaga nii, et töötaja teeb neli tundi tööd, seejärel puhkab 30 minutit, siis teeb veel neli tundi tööd, taas puhkab 30 minutit ning seejärel töötab juba tööpäeva lõpuni. Tööpäeva jaotamine neljatunnisteks tsükliteks on töötaja tervist silmas pidades efektiivsem, sest tekib kaks taastumist võimaldavat pausi.

Tavaliselt ei ole tööpäevasisene vaheaeg tööaeg ega kuulu tasustamisele. Tööpäevasisese vaheaja võib lugeda puhkeajaks, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaga anda. Sellisel juhul peab töötajal olema võimalus puhata ja einestada tööajal ja töökohal.

Töölepingu seadusega ette nähtud tööpäevasisest vaheaga ei tohi segamini ajada töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) alusel antavate vaheaegadega. Tegu on erineva eesmärgiga tööajast võimaldatava vaba ajaga.

TTOS § 9 lg 2 ja § 9¹ lg 2 alusel peab tööandja võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötajale tööaja sisse arvatavad vaheajad füüsilise ülekoormuse, mida võivad põhjustada füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine ja üleväsimust põhjustav sundasendid ja -liigutused töös, vältimiseks ning psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks.

TTOSi alusel antakse töötajale täiendavad vaheajad peale TLSis ettenähtu, kui töö laad seda nõuab. Lisaks eeltoodule reguleerivad puhkepauside võimaldamise kohustust määrused. Näiteks Vabariigi Valitsuse 15. novembri 2000. aasta määruse nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded” kohaselt peab tööandja korraldama töö selliselt, et töötaja saab silmade ülepinge ja sundasendis töötamise korral tekkivate vaevuste ennetamiseks vaheldada kuvariga töötamist teistlaadsete tööülesannete täitmisega. Kui see pole võimalik, peab töötaja saama perioodiliselt pidada puhkepause. Puhkepauside kestus peab moodustama vähemalt kümme protsenti kuvariga töötamise ajast.

Täiendavate vaheaegade võimaldamise vajadus peab selguma töökeskkonna riskianalüüsi tegemise käigus ja võib olla üks meede riske vähendada. Need vaheajad loetakse alati tööaja hulka, ja muude kokkulepete sõlmimine, näiteks lisatasu maksmine puhkepausi asemel, ei ole lubatud.

Lisaks näeb TTOS ette vaheajad sünnituseelseks läbivaatuseks ja last rinnaga toitvale emale lapse rinnaga toitmiseks vähemalt 30 minutit iga 3 tunni järel ja ning vereseadus vere loovutamiseks.

Näide. Kassapidaja töötab 10tunniste tööpäevadega 8.00–18.00ni, tööandja arvestab tema tööajaks 9 tundi. Tööandja koostatud tööajakavast nähtub, et töötajal on esimene puhkepaus 10.00–10.15, lõuna 13.00–13.30 ja teine puhkepaus 16.00–16.15. Kassapidaja töö toimub pidevas sundasendis ehk istudes ning vastav terviserisk on nimetatud ka tööandja riskianalüüsis. Töökeskkonna tegevuskavas on ette nähtud, et kassapidaja sundasendis viibimise leevenduseks võimaldatakse talle tööpäeva kestel kaks 15minutilist puhkepausi.

Töötaja pöördus töökeskkonnavoliniku poole sooviga saada selgust, miks tema 15minutilisi puhkepause ei arvata tööaja hulka. Töökeskkonnavolinik selgitas kassapidajale, et seadus näeb tõesti ette, et need arvataks tööaja sisse, seega peab tööandja arvestama töötaja tööajana 9,5 tundi. Töökeskkonnavolinik pöördus küsimusega edasi tööandja poole, kes jõudis töökeskkonnaspetsialistiga peetud arutelu tulemusel järeldusele, et tööaja arvestamise süsteemi tuleb muuta ja kassapidajad saavad edaspidi töötasu 9,5 töötunni eest päevas.



Igapäevane puhkeaeg

Igapäevane puhkeaeg on vaba aeg ühe tööpäeva lõpust järgmise tööpäeva alguseni. TLSi § 51 lg 1 näeb ette, et töötajale peab olema tagatud iga 24tunnise ajavahemiku jooksul vähemalt 11 tundi järjestikust puhkeaega. Seejuures 24tunnist ajavahemikku loetakse tööaja algusest.

Näiteks kui töötaja alustab tööd esmaspäeva hommikul kell 8.00, võib tema tööpäev kesta 13 tundi, sh 12 tundi tööaega ja üks tund tööpäevasisest vaheaega. Seejärel peab töötajale olema tagatud 11 tundi igapäevast puhkeaega ning töötajat enne järgmise päeva kella 8.00 tööle lubada ei tohi.

Alaealistele on TLSi § 51 lg-s 2 ette nähtud pikendatud puhkeaeg sõltuvalt neile seadusega lubatud tööajast.

Siiski lubab seadus teatud juhtudel teha erandeid ja töötada ka üle 13tunniste tööpäevadega, kuid sel juhul rakendub TLSi § 51 lg 5, mis näeb ette, et kui töötaja töötaski üle 13tunnise tööpäeva, tuleb talle enne järgmist tööpäeva võimaldada kompenseeriv puhkeaeg võrdsest 13 töötundi ületanud tundide arvuga.

Kompenseeriv puhkeaeg:

- 13tunnise tööpäeva järel 11 tundi puhkeaega
- 14tunnise tööpäeva järel 12 tundi puhkeaega
- 15tunnise tööpäeva järel 13 tundi puhkeaega
- 16tunnise tööpäeva järel 14 tundi puhkeaega
- 17tunnise tööpäeva järel 15 tundi puhkeaega
- 18tunnise tööpäeva järel 16 tundi puhkeaega
- 19tunnise tööpäeva järel 17 tundi puhkeaega
- 20tunnise tööpäeva järel 18 tundi puhkeaega
- 21tunnise tööpäeva järel 19 tundi puhkeaega
- 22tunnise tööpäeva järel 20 tundi puhkeaega
- 23tunnise tööpäeva järel 21 tundi puhkeaega
- 24tunnise tööpäeva järel 22 tundi puhkeaega



NB! Üle 24tunniste tööpäevadega töötamine on keelatud.

Selleks et vältida tööõnnetusi ja kutsehaiguste kujunemist, ei tohi töötaja tööle asuda enne seadusega ette nähtud puhkeaja möödumist, isegi mitte teise tööandja juures.

Igapäevase töö- ja puhkeaja osadeks jagamine

TLS § 51 lg 6 võimaldab töötaja töö- ja puhkeajas erikokkulepet, kui töötatakse vahetustes katkematu tööprotsessiga.

Töö- ja puhkeaega võib osadeks jaotada, kui samal ajal on täidetud järgmised tingimused:

- vastav kokkulepe tuleneb töötajaga sõlmitud töölepingust või kollektiivlepingust;
- tegu on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ art 17 lg-tes 3 ja 4 nimetatud juhtumitega (nt sadama- ja lennuväljatöö; põllumajandus ja turism; tööstusharud, kus ei saa tööd tehnilistel põhjustel katkestada);
- ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi;
- tööandja koostatud töökeskkonna riskianalüüsist nähtub, et selline töö ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

Töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes katkendliku puhkeaja mõjude ja ohtudega.

Näide. *Töötaja on piimatööstuses ametis juustumeistrina. Iga juustupartii valmistamisega peab tegelema konkreetne brigaad, kes on tööprotsessiga seotud algusest lõpuni ega saa oma ülesandeid vahepeal teistele töötajatele üle anda.*

Selleks et tagada töötaja tervise säilimine ja tähelepanuvõime, on tööandja leppinud töötajatega kollektiivlepingus kokku töö- ja puhkeaja osadeks jaotamise. Selle kohaselt jaguneb töötaja ööpäev järgnevalt: 5 tundi töö, 6 tundi puhkeajaga, 3 tundi töö, 3 tundi puhkeajaga, 2 tundi töö, 5 tundi puhkeajaga. Juustumeister on sel moel töö 2 ööpäeva järjest ja seejärel saab 2 vaba päeva.

Iganädalane puhkeaeg

TLSi § 52 kehtestab nõude, mille kohaselt tuleb töötajale iga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul tagada 48 tundi järjestikust puhkeajaga. Summeeritud tööaja arvestuse korral võib seda aega lühendada 36 tunnile.

Seadus ei sätesta, mis ajast seitsmepäevast perioodi lugema hakatakse. Tööandja võib lugeda seitsmepäevase perioodi algushetkeks vaadeldava perioodi esimese vahetuse algusaja. Oluline on seejuures, et mistahes seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on töötajale tagatud 48 või 36 tundi järjestikust puhkeajaga.

Iganädalase puhkeaja võimaldamist seitsmepäevases perioodis saab kontrollida kellaajalise täpsusega alates eelmise iganädalase puhkeaja lõpust.



Näide. Väljavõte summeeritud tööajaga töötaja tööajakavast

	K 26	N 27	R 28	L 29	P 30	E 31	T 1	K 2	N 3	R 4	L 5	P 6	E 7	T 8	K 9	N 10	R 11
Algus	20	20	V	8	8	v	20	20	v	8	8	v	20	20	v	v	20
Lõpp	8	8		20	20		8	8		20	20		8	8			8

- Töötajal on 12tunnised vahetused.
- Eelmine iganädalane puhkeperiood lõppes 1. kuupäeval kell 20.00, kui algas uus töövahetus.
- Uus vaadeldav seitsmepäevane periood algab teisipäeva, 1. kuupäeva kella 20.00st ja kestab kuni esmaspäeva, 7. kuupäeva kella 20.00ni.
- Vaadeldaval perioodil oli töötaja iganädalane puhkeaeg:
 - laupäeval, 5. kuupäeval 4 tundi (töö lõppes laupäeval kell 20.00);
 - pühapäeval, 6. kuupäeval 24 tundi (vaba päev);
 - esmaspäeval, 7. kuupäeval 20 tundi (siis sai seitsmepäevane periood läbi ja algas ühtlasi uus vahetus).

Kokku oli töötaja puhkeaeg järjest $4 + 24 + 20 = 48$ tundi ja seega on TLSi § 52 nõue täidetud.

TLSis ette nähtud igapäevane ja iganädalane puhkeaeg on mõeldud töötaja tervise säilitamiseks ja taastamiseks ning kehtestatud reegleid ei tohi rikkuda isegi juhul, kui töötaja sellega nõus on või seda enda mugavuse ettekäändel suisa nõuab. Üleväsinud töötaja võib ohtu seada enda ja kolleegide elu ja tervise, kahjustada tööandja vara otseselt või kaudselt ning esitada hilisemaid tervise kahjustumisega seotud kahjunõudeid.

Töö- ja puhkeaeg töölähetuse ajal

Töölähetusse mineku ja sealt naasmise aeg võib toimuda töötaja tavapärasel tööajal, kuid iga kord see ei õnnestu. Siis tekib küsimus, kas tegu on tööajaga või mitte.

Tööandja huvides töölähetusse sõitmise ja sealt naasmise aeg ei ole küll töötaja vaba aeg, kuid samas ei täida töötaja sel ajal tavaliselt ka oma kokkulepitud tööülesandeid. Kogu lähetuses viibimise aja (sh lähetuskohta sõitmise ja naasmise aja) lugemisel tööajaks puuduks tööandjal võimalus täita seadusega ette nähtud töö- ja puhkeaja nõudeid.

Kui töölähetusse mineku ja sealt tuleku aeg jääb töötaja tööaja sisse, maksab tööandja ka selle aja eest töötajaga kokkulepitud töötasu. Kui töölähetusse minek ja sealt naasmine toimub enne või pärast tavapärast tööaega, siis TLS töötasu maksmise kohustust ette ei näe.

Siiski võib mõistlikuks pidada, et töötajale makstakse hüvitist ka töövälise aja eest, mil ta töölähetuse tõttu sõidus on. Selleks peavad tööandja ja töötaja enne lähetusse minekut sõlmima vastava kokkuleppe. Kokkuleppe puudumisel ei saa töötaja nõuda tööandjalt lähetusse sõidu ja sealt naasmise aja eest lisatasu. Samas on välislähetuse puhul töötajal õigus lähetuse päevarahale.

Tööle ja töölt sõitmise aeg

Üldjuhul ei loeta tööle mineku ja töölt tuleku aega tööajaks. Tööaeg algab töökohale jõudmise ja tööülesannete täitmise alustamise hetkest ning lõppeb tööülesannete täitmise lõpetamise hetkega.

Siiski on teatud erandid, kus tööajana võib vaadelda ka tööülesannete täitmisega seotud tööle minekut ja töölt tulekut.

Näide. Töökorralduse reeglite järgi on töötaja tööpäeva algus kell 8.00 ja lõpp kell 17.00. Selleks et täita tööülesandeid eri objektidel, tuleb töötajal võtta garaažist kaubik koos materjalide ja tööriistadega kell 7.30 ning viia see tööpäeva lõpus tagasi hiljemalt kell 17.30. Lisaks võetakse garaaži ja objektide vahel kaubiku peale kaastöötajad.

Töötaja soovis tööandjalt tasu ka töökorralduse reeglites nimetatud tööpäeva ületava osa eest, kuid tööandja keeldus. Seepeale pöördus töötaja selgituse saamiseks juristi vastuvõtule küsimusega, kas tema tööpäev algab kell 7.30 või kell 8.00 ning lõppeb 17.00 või 17.30. Lisaks tahtis ta teada, kas tegu on tööõnnetusega, kui garaažist objektile sõites juhtuks avari.

Jurist selgitas töötajale, et garaaži minekuga lisanduvat aega tuleb lugeda tööajaks, sest töötaja täidab tööülesandeid, tehes toiminguid, mis on vaadeldavad tegutsemisena tööandja huvides ja tööandja korraldusel. Auto toomine ja viimine on töökohustus, st et tegu on tööajaga.

Kui töötaja võtab garaažist kaubiku kell 7.30, et sõita kliendi juurde, siis tema tööaeg algab 7.30. Sama põhimõtte kehtib ka tööpäeva lõpus. Antud kaasuse puhul peab 2 x 30 minutit kajastuma ka töötaja tööaja arvestuses. Juhul kui sõidu ajal juhtub avari, on tegu tööõnnetusega.

Olukorras, kus töötaja võtab tööle sõidutamiseks auto peale ka oma kolleegid, kelle tööaeg algab 8.00, on kaassõitjate puhul tegu töölemineku ajaga, mis ei ole veel tööaeg. Seega, kui sõidu ajal juhtub õnnetus, ei ole kolleegide jaoks tegu tööõnnetusega.

Tööaeg ja tööriietesse ümberriietumise aeg

Tartu Ringkonnakohus on otsuses nr 2-19-17536 p 12 selgitanud, et tööaja arvestamisel tuleb eristada kindla tööriietuse kohustustega töötajaid nendest, kes saavad oma riietust vabalt valida. Töörõivastesse ümberriietumise aeg võib sõltuvalt üksikjuhtumi asjaoludest samuti kuuluda tasustatava tööaja hulka. Ringkonnakohus lisas, et juhul kui tööandja on kohustanud töötajat tööl olles töörõivaid kandma ning töötaja ei tohi neid rõivaid teel tööle ja töölt koju kanda või ei saa töörõivaste kandmist väljaspool töökohta riiete välimuse tõttu töötajalt mõistlikult oodata, tuleb ümberriietumisele kuluvat mõislikku ajavahemikku, nii enne tööülesannete täitmise alustamist kui ka pärast ülesannete täitmise lõpetamist, arvestada tasustatava tööaja hulka.



Lisa. Pane pea tööle!

	Pealmine kiht	Ümar aabe	Puu	Töötaja summeerimise perioodiks võib olla kuni neli	Meid (inglise keeles)				
Ületunnitöö on töötamine üle lepitud töötaja									
Hapnik		Siiras Elektron-arvuti							
Kindla põhikorraga kinnine ühing					Läks allapoole				
Kasakate nõupidamine						VASTUS	 kui 20.00 tohib alaealine töötada vaid erandjuhul	Kõige rohkem	Medit-siini-
	Aktuaalne telesaade Kiindumuslik vahekord			Alaealistel on tööpäev Endine biogeograaf					
Tema ei tohi üle-tunnitööd teha									
Raadius		Vormipallitud Ületunnitöös tuleb iga kord kokku leppida							
Meie			Jo-le-mi aste Hoog			Ja muud			Alaealine ei tohi töötada vahetult koolipäeva algust
Kirjanik Contra sünnikoht								Eesti J. Bondi looja ... Fleming	
Lehtpuu					Umisev heli Koera tervitus				
Annan, pakun							Antonovi lennuk Jood		
Vokaalitu „hoidur”				Magamata töötaja on Sõoriktäht					
12-aastane nooruk töötada üle kolme tunni päevas									
						EESTI RAHVA RISTISÖNAD RISTIK			

K H O K O K K U L E P E
 A H Ü P I G I I R O L A L
 E Ö E V L A V E L E R Ä J Ü
 N S Ö I E U Õ N T K I K D H
 I U T T E N N A S E L Ü N E
 M T Ö I Ö T Ü H I S U S A N
 U S Ö S O Ö H G Õ T O H Ö D
 D U T I R E E M M U S U Ö A
 L H A S T A P L A S A U T T
 E O J S E L O E B I L K U U
 E K A V T Ö O P E R I O O D
 K A L A E A L I N E N Ö T A
 J A Ö Ö T I N N U T E L Ü A
 V V A H E A E G N A R I I P

Kui sellest tähesegadikust kõik allpool olevad mõisted üles leiate ja nende tähed läbi kriipsutate, saate ülejäävatest tähtedest teada, millise töötaja puhul on tühine töö tegemise kohustus enne koolipäeva algust.

**ALAEALINE, EBAMÕISTLIK, HÜVITIS, JÄRELEVALVE, KOKKULEPE,
 KEELDUMINE, KESTUS, KOHUSTUS, LEPING, LÜHENDATUD, NÕUE,
 OSALINE, PERIOOD, PIIRANG, RIIGIPÜHA, SUMMEERITUD, TÖÖTAJA,
 TÖÖANDJA, TÜHISUS, ÜLESANNE, ÖÖTÖÖ, VAHEAEG, VALVEAEG,
 ÜLETUNNITÖÖ, ÜHEPOOLNE**

Õiged vastused

Rist sõna: üle tunni
 Sõnaregastik: koolikohustusliku töötaja



Tööelu tekitab
küsimusi?

Tööinspeksioon teab vastuseid!

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte **www.ti.ee**

Tööelu portaali **www.tööelu.ee**

HELISTA

nõustamisele **640 6000**

igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA

iseteenindus **ti.ee**

SAADA

oma küsimus **jurist@ti.ee**

KUTSU

töokeskkonna konsultant

oma ettevõttesse **ti@ti.ee**



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

