

## Veel kord ületunnitöö hüvitamisest vaba ajaga

Tiia E. Tammeleht

22.02.2017

Mõneti on veel säilinud arusaam, et ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga peab tööandja maksma töötajale ühekordselt välja ületunnid ning lisaks sellele andma tasulise vaba aja võrdeliselt ületundidega. Sellise tõlgenduse korral tekib olukord, kus ületundide hüvitamine vaba ajaga osutub tööandjale kallimaks kui hüvitamine rahas, mis on 1,5-kordne tasu. Niisugust lähenemist ei saa pidada õigeks. Seadusandja tahe ei ole karistada tööandjat selle eest, et ta säästab töötaja tervist, aidates kaasa töötaja töövõime taastamisele.

**Nii Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi nr 2003/88 (töötaja direktiiv) kui ka töölepingu seaduse** (TLS) eesmärk ja mõte on tagada tööandjate vastutustundlik suhtumine töötajate tervisesse ja töövõimesse. Seetõttu rõhutatakse töötaja direktiivi preambuli lõikes 5, et *kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg* ning lõikes 16 täpsustatakse, et *erandite korral tuleb töötajatele võimaldada samaväärne korvav puhkeaeg*. Ka TLS eelnõu seletuskiri ütleb: „Töötaja piirangu eesmärgist lähtuvalt tuleb asuda seisukohale, et eelkõige täidab piirangu tervisekaitselist eesmärki ületunnitöö hüvitamine vaba aja andmisega ületunnitööga võrdses ulatuses“. Siit ka üldreegel, mille kohaselt tuleb ületunnitöö ennekõike hüvitada vaba ajaga.

Ei direktiivist ega TLS-st nähtu ideed, et tööandja peaks ületunnitöö vaba ajaga hüvitamisel kandma täiendavaid kulusid ehk sisuliselt tasustama ületunnitöö 2-kordselt – maksma kinni nii töö kui vaba aja. Veel enam, kui tööiseloost tulenevalt peaks töötajale vaba aja andmisel vaja minema asendustöötaja rakendamist, osutuks selle idee järgi vaba ajaga hüvitamine tööandjale 3 kui mitte 3,5-kordseks kuluks – ka asendustöötajale tuleb tasu maksta ning juhul, kui asendustöötaja teeb asendades omakorda ületunnitööd, tuleb talle ka ületunnid hüvitada. Nii tekib tööandjaid ebamõistlikult koormav olukord, mis kindlasti ei ole ei direktiivi ega TLS-i mõte.

### Mida ütleb TLS?

TLS § 44 lg 6 ütleb: „Töötaja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.“

Sättest ei nähtu, et ületunnitöö tuleks lisaks vabale ajale hüvitada ka rahas. See tähendab, et ületunnitöö hüvitatakse ainult võrdses ulatuses vaba ajaga, mitte täiendavalt rahas nagu ülalkirjeldatud arvamuses leitakse.

*Nt: Kui töötaja teeb esmaspäeval kaks tundi ületunnitööd, siis teisipäeval või mõnel muul tööandjaga kokkulepitud päeval tuleb ta kaks tundi hiljem tööle või läheb kaks tundi varem koju. Lühidalt **annab tööandja töötajale tagasi selle, mille töötajalt ära võttis.***

Töötasu ei muutu midagi. Töötaja saab palgapäeval kätte oma tavapärase töötasu, sest piltlikult nihkub üksnes töötaja vaba aeg ühest kohast teise (näites toodud esmaspäevased kaks kaotatud vaba tundi saab töötaja kätte mõnel muul tööpäeval).

Juhul, kui ületunnid satuvad kuu (või arvestusperioodi) lõppu ja need hüvitatakse järgmisel kuul/arvestusperioodil, ei muutu ikkagi töötaja töötasu, sest ületunnid jäetakse reeglina arvestuslikult tasumata. Küll aga antakse töötajale järgmisel kuul/järgmise arvestusperioodi alguses vaba aeg tema tööajast (töötasu säilib).

Töötaja vaba aeg on tema isiklik aeg, mida tööandja võib oma huvides kasutada vaid juhul, kui töötaja selleks oma nõusoleku annab või kui selleks on hädavajadus. Põhiprintsiip on:

**kõik, mis meilt võetakse, tuleb meile samas vääringus tagastada**

Kui samas vääringus tagastamine mingil põhjusel pole vajalik või soovitav, siis hüvitatakse äravõetav väärtus meile muus vääringus, kuid seda juba kõrgema hinnaga. Miks? Põhjus on selles, et tegemist on meilt võetud väärtuse asendamisega, mis tähendab, et me oleme jäädavalt ilma sellest, mis meilt võeti. Seetõttu ka rahalise hüvituse kõrgem koefitsient ehk 1,5-kordne tasu.

Oleks ebamõistlik eeldada, et tööandja peab meile vaba aega tagasi andma rohkem, kui ta meilt võttis. Täpselt samal põhjusel ei saa eeldada, et ta peab lisaks võrdväärsele vabale ajale andma meile ka raha. Raha võime nõuda juhul, kui meil on olemas kokkulepe ületunnitöö hüvitamiseks rahas.

Lühidalt: **ületunnitöö vaba ajaga hüvitamine tähendab, et tööandja annab töötajale kaotatud vaba aja tagasi – töötasu ei muutu.**