

<https://doi.org/10.3176/hum.soc.sci.1975.1.02>

L. KAIS

MÕNINGAID PROBLEEME SEoses TÕOAJA MÕISTE JA LIIGITAMISEGA

Tõoaega reguleerivates õigusaktides puudub tööaja mõiste legaalmääratlus. Nõukogude tööseadusandluse ajaloost on teada, et seadusandlikus korras on tööaja mõistet määratletud kahel korral: esimest korda VNFSV RKN-i 1917. aasta 29. oktoobri dekreedis «8-tunnisest tööpäevast» ja teist korda VNFSV esimeses töökoodeksis (1918. a.). Alates 1922. aastast, kui kehtestati VNFSV teine töökoodeks, on loobutud tööaja mõiste piiritlemisest seadusandlikus korras. Ka «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse alustes» ja liiduvabariikide uutes töökoodeksites pole tema legaalmääratlust antud.

Erialases kirjanduses esineb väga erinevaid tööaja mõiste määratlusi. Selle probleemiga on tegelnud tööõigusteadlased L. Gintsburg¹, L. Muksinova², J. Mäll³, A. Protsevski⁴, L. Ostrovski⁵ ja teised. Juriidilises õppekirjanduses on tööaja mõistet määratletud erinevatest aspektidest lähtudes. Ühelt poolt on teda käsitatud kui seadusega kindlaksmääratud normi, mille täitmine on igale töölisele ja teenistujale kohustuslik, teiselt poolt aga kui tööõigusliku suhte elementi.⁶

Tööaja mõiste määratlemine seisneb nende kriteeriumide või oluliste tunnuste leidmises, mille alusel võiks piiritleda tööaega muust ajast, mis ei ole tööaeg õiguslikus tähenduses (tööst vaba aeg). See tähendab vastuse andmist küsimusele, mida mõistetakse tööajana nõukogude tööõiguses.

Igasugune töö toimub ajas ja on lahutamatu seotud ajakuluga. Kuid mitte igasuguse töö tegemiseks kulutatud aeg ei ole tööaeg õiguslikus tähenduses. Töötamine isiklikus majapidamises on samuti seotud ajakuluga, kuid selleks kulutatud aeg ei ole tööaeg. Tööaja kui õigusliku kategooria spetsiifiliseks tunnuseks on, et ta on üldkohustuslik norm, mille täitmine on tehtud kohustuslikuks normatiivaktiga. Ei ole olemas tööaja üldkohustuslikku normi, mis ei tuleneks seadusest või seaduse alusel antud normatiivaktist. Tööaja normi saab kehtestada ja muuta kas vahetult seadusega või seaduse alusel antava mõne muu õigusaktiga (seadlus, määrus). Enamik tööõigusteadlasi, kes on piiritlenud tööaja mõiste probleeme, viitavad just sellele tunnusele kui peamisele kriteeriumile. Tööaja mõiste määratlemisel nimetatud tunnuse kaudu ei ole mitte ainult teoreetiline, vaid ka suur praktiline tähtsus, sest sellega on öeldud, et tööajanormi ei saa suurendada ega vähendada töölepinguga ega administratsiooni ja ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee vahelise kokkuleppega. Ettevõttes kehtestatavate lokaalsete normatiivaktidega (kollektiivleping, töösisekorra eeskirjad) nähakse ette rida

¹ Л. Я. Гинцбург, Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966 (edaspidi: Л. Я. Гинцбург).

² Л. А. Муksinова, Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М., 1969 (edaspidi: Л. А. Муksinова).

³ J. Mäll, Tööajast ja selle õiguslikust reguleerimisest. Õigusteaduslikke töid VI. TRU Toimetised, vihik nr. 199. Tartu, 1967 (edaspidi: J. Mäll).

⁴ А. И. Процевский, Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М., 1963 (edaspidi: А. И. Процевский).

⁵ Л. Я. Островский, Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск, 1963 (edaspidi: Л. Я. Островский).

⁶ Советское трудовое право. Под ред. В. С. Андреева. М., 1965, lk. 156, 157.

olulisi eeskirju küll tööaja režiimi kohta, kuid nendega kui lokaalsete normatiivaktidega ei saa muuta seadusega või seaduse alusel ettenähtud üldkohustuslikku tööaja normi.

Kirjanduses on avaldatud ka teistsugust arvamust. Mõnede arvates on tööajanormi võimalik kindlaks määrata administratsiooni ja ametiühingukomitee vahelise kokkuleppega, samuti töötaja ja administratsiooni vahelise kokkuleppega töölepingu sõlmimisel. Seoses sellega peetakse vajalikuks vastavalt täpsustada tööaja mõiste määratlust. Nii määratlebki A. Protsevski tööaega kui «seadusega või seaduse alusel administratsiooni ja ametiühinguorganite vahel sõlmitud kokkuleppega kindlaksmääratud aega, mille kestel töölised ja teenistujad vastavalt töösisekorra eeskirjadele peavad tegelema tootmis-tööga»⁷.

Sellise täpsustuse otstarbekohasuses tuleb kahelda. On õige, et administratsiooni ja ametiühingukomitee vahelisel kokkuleppel on suur tähtsus tööaja normeerimisel. Määratakse ju viiepäevase töönädala ja tööaja summeeritud arvestuse puhul igapäevase tööaja (vahetuse) kestus kindlaks töösisekorra eeskirjadega ja vahetusgraafikutega, mille kinnitab administratsioon kooskõlastatult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komiteega. Kuid seejuures on kohustuslik järgida töönädala ettenähtud kestust, s. t. üldkohustuslikku tööaja normi. Töösisekorra eeskirjadega ja vahetusgraafikutega kehtestatud igapäevase tööaja (vahetuse) kestust tuleb käsitada kui üldkohustuslikku normi realiseerivat ja konkretiseerivat. Tööaja mõiste üldises määratluses ei ole selline täpsustus vajalik.

Sama tuleb öelda ka administratsiooni ja töötaja vahelise kokkuleppe kohta. Seadus lubab töölise ja teenistuja ning administratsiooni vahelise kokkuleppega kehtestada mittetäieliku tööpäeva või mittetäieliku töönädala. («Eesti NSV töökoodeks», § 51). Kuid kokkuleppe mittetäieliku tööaja rakendamise kohta ei tähenda üldkohustusliku tööaja normi muutmist. Ühe või teise töölepingu poole huvidest lähtudes lepatakse kokku, et töötatakse vähem: kas veerand, pool, kolmveerand või mõni muu osa üldkohustuslikust normist.

Niisiis nimetatakse tööajaks seadusega või seaduse alusel kindlaksmääratud tööaja kestust. Kuid see seadusega või seaduse alusel kindlaksmääratud tunnus üksinda ei võimalda piiritleda tööaega muust ajast (mittetööajast). Ta annab küll vastuse küsimusele, kui kaua tuleb töötada, kuid jätab lahtiseks, mis ajal peab toimuma tööajanormi realiseerimine.

Millal konkreetse töölepingu puhul tuleb täita seadusega (või seaduse alusel) kindlaksmääratud tööajanormi, seda ei määra enam seadus, vaid ettevõtte töösisekorra eeskirjad, õigemini töögraafikud, mis on töösisekorra eeskirjade koostisosaks ja mille kaudu toimub üldkohustusliku tööajanormi rakendamine. Seepärast peab kõnesolev tunnus — tööülesannete täitmine töösisekorra eeskirjades ettenähtud ajal — olema lülitatud tööaja mõiste määratlusse. Ilma selle tunnusega ei saa teatavat ajalist perioodi kvalifitseerida tööajana.

Ülalnimetatud tunnustest lähtudes loetakse nõukogude tööõiguse järgi tööajaks seadusega või seaduse alusel kindlaksmääratud aega, millal tööline või teenistuja on ettevõtte, asutuse või organisatsiooni töösisekorra kohaselt kohustatud täitma temale pandud ülesandeid.⁸

Normiühikuks, mille abil seadus määrab kindlaks tööaja kestuse, on töötund. Tööajanormiks on kindel töötundide arv teatud kalendriperioodis. Käesoleval ajal on NSV Liidus tööajanorm fikseeritud töötundide arvuna ööpäevas või nädalas. Kui töötundide arv on kindlaks määratud ööpäeva ulatuses, on tööaja arvestusühikuks tööpäev. On aga töötundide arv kindlaks määratud nädala ulatuses, on tööaja arvestusühikuks töönädal.

«NSV Liidu konstitutsiooni» § 119 ja NSV Liidu 1960. aasta 7. mai seaduse alusel

⁷ А. И. Процевский, lk. 16—17.

⁸ Vt. Н. Г. Александров, Советское трудовое право. 1963, lk. 227; Советское трудовое право, lk. 295, 296.

on tööaja arvestusühikuks tööpäev, sest tööajanormiks on töötundide arv ööpäevas. 1960. aasta 7. mai seadusega kehtestati kõigile töölisele ja teenistujatele tööpäeva pikkuseks mitte üle 7 tunni ja allmaatöödel juhtivate kutsealade tööliste mitte üle 6 tunni. Kuni «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste»⁹ kehtimahakkamiseni oli 7-tunnine tööpäev ainsaks tööaja arvestusühikuks. Ei liiduvabariikide tööseaduste koodeksites ega tööaega reguleerivates üleliidulistes aktides ei olnud tööajanormi kehtestatud pikema kalendriperioodi (nädala, kuu, aasta) peale. Reguleeriti ainult tööpäeva kestust.

Ometi kasutati juba enne «Tööseadusandluse aluste» kehtimahakkamist tööaega reguleerivates normatiivaktides mõisteid «töönädal», «tööaja üldine kestus nädalas» ja «nädala töötundide normaalarv». Nädala töötundide normaalarv 41 tundi oli tol ajal tuletatud suurus. See saadi kolme komponendi üheaegse arvestamise tulemusena: 1) seitsmepäevane kalendrinädal, millest kuus päeva olid tööpäevad ja üks päev puhkepäev, 2) tööpäeva kestuseks viiel tööpäeval oli 7 tundi ja 3) kuuendal tööpäeval (puhkepäeva eel-päeval) aga 6 tundi: $5 \times 7 + 6 = 41$.

Alates «Tööseadusandluse aluste» kehtimahakkamisest 1. jaanuaril 1971 on tööpäeva kõrval tööajanormi väljendusvormiks ka töönädal, kuna töötundide arv on kindlaks määratud nädala ulatuses. Nii viie- kui ka kuuepäevase töönädala puhul on «Tööseadusandluse aluste» §-de 21 ja 22 kohaselt tööaja normaalseks kestuseks 41 tundi nädalas. Käesoleval ajal on töönädal kui tööaja arvestusühik peamine ja üldkasutatav, kuna ta väljendab tööajanormi nii viie- kui ka kuuepäevase töönädala puhul.

Kuid see ei tähenda, et töönädal on ainus tööaja arvestusühik ja et seadusandluses on täiesti loobutud tööpäeva kestuse reguleerimisest. Kehtestanud tööajanormiks 41 tundi nädalas, on seadusandlus kindlaks määranud ka töötundide arvu ööpäevas kuuepäevase töönädala korral. Tööpäeva kestuse reguleerimisest on seadus loobunud ainult viiepäevase töönädala puhul.

«Tööseadusandluse aluste» § 23 ja «Eesti NSV töökoodeksi» § 47 kohaselt kehtib kahe puhkepäevaga viiepäevane töönädal. Milline peab viiepäevase töönädala puhul olema igapäevase tööaja (vahetuse) kestus, seda ei määra seadus, vaid töösisekorra eeskirjad või vahetusgraafikud, mille kinnitab administratsioon kooskõlastatult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komiteega, järgides töönädala ettenähtud kestust. Olenevalt tööajarežiimist võib igapäevase tööaja kestus viiepäevase töönädala puhul olla mitmesugune. Tavaliselt on see 8 tundi, 8 tundi 12 minutit või 8 tundi 15 minutit, olenevalt sellest, milline on konkreetse ettevõtte, asutuse või organisatsiooni tööajarežiim.

Teisiti on lugu kuuepäevase töönädala korral. Ühe puhkepäevaga kuuepäevane töönädal on kehtestatud neis ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides, kus tootmise iseärasuste ja töötingimuste tõttu ei ole otstarbekas sisse seada viiepäevast töönädalat. Kuuepäevase töönädala puhul ei kuulu igapäevase tööaja kestuse määramine ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsiooni kompetentsi, vaid see on ette nähtud seaduses endas. Vastavalt «Eesti NSV töökoodeksi» §-le 47, lg. 4 ei tohi igapäevase tööaja kestus kuuepäevase töönädala puhul ületada 7 tundi ja iganädalaste puhkepäevade eel-sel päeval 6 tundi.

Kokku võttes võib öelda, et nõukogude tööseadusandluse järgi on tööaja arvestusühikuks nii tööpäev kui ka töönädal. Töönädal on seejuures peamine ja üldine tööaja arvestusühik, kuna ta on rakendatav nii viiepäevase kui ka kuuepäevase töönädala puhul. Kuuepäevase töönädala korral on tööaja arvestusühikuks nii töönädal kui ka tööpäev, kuna nädala töötundide üldise normi piires on seadusega kindlaks määratud ka töötundide arv ööpäevas.

Erialases kirjanduses on avaldatud arvamust, et tööajanormi võib kehtestada ka nädalast pikema kalendriperioodi, nagu kuu ja aasta ulatuses ning vastavalt sellele räägitakse töökuust ning tööaastast.¹⁰

⁹ Edaspidi: «Tööseadusandluse alused».

¹⁰ Л. А. Мукшинова, lk. 50—54; Л. Я. Гинцбург, lk. 144—148; Л. Я. Островский, lk. 69—75.

Tööaega reguleerivates normatiivaktides kasutatakse küll «kuu töötundide normaalarvu» ja «töötaja kestust kuus»,¹¹ kuid üheski normatiivaktis ei ole otseselt määratud töötundide arvu kuus. Seda ei saagi teha, sest kuu töötundide normijärgne arv on tuletatav suurus, mis saadakse päevase töötundide arvu korrutamise teel konkreetse kuu kalendrijärgsete tööpäevade arvuga, võttes arvesse puhke- ja pidupäevaeelseid lühendatud tööpäevi. Kuna tööpäevade arv ei ole kõigil kuudel ühesugune, vaid on erinev (24, 25, 26 või 27 tööpäeva), siis ei saa olla ka ühtset kuu töötundide normi.

Sama tuleb öelda ka tööaasta kohta. Töötundide normijärgne arv aastas on samuti tuletatud suurus, mis saadakse aasta kalendrijärgsete tööpäevade arvu korrutamise teel päevase töötundide normiga, võttes arvesse puhke- ja pidupäevaeelseid lühendatud tööpäevi.

Kuna töötundide norm kuus ja aastas on alati tuletatud suurus ning töökuud ja tööaastat ei saa käsitada töötaja iseseisvate arvestusühikutena, rakendatakse neid kui töötaja arvestusperioode vaid sel juhul, kui töötingimuste tõttu ei saa kinni pidada kehtestatud tööpäeva või töönädala kestusest.

Kuigi töötaja kestus on ette kindlaks määratud, võib administratsioon seaduses ettenähtud juhtudel nõuda töötajatelt selle ületamist, s.t. nõuda tööülesannete täitmist ka väljaspool tööaega. Seepärast tehakse juriidilises kirjanduses vahet normaalse ja ülennormaalse töötaja vahel.¹² Seejuures käsitleb L. Gintzburg normaalselt tööaega laiemas ja kitsamas tähenduses. Normaalse töötaja all laiemas tähenduses mõistab ta ka lühendatud tööaega. J. Mäll teeb ettepaneku loobuda mõiste «normaalne tööaeg» kasutamisest selle kitsamas ja laiemas tähenduses. Ta soovib kasutada töötaja jaotamisel termineid normijärgne ja normiväline tööaeg, kusjuures normijärgne tööaeg omakorda jaguneb normaalseks ja lühendatud tööajaks.¹³ Normaalne tööaeg on töötaja üldkohustuslik kestus, mis kehtib tööliste ja teenistujate valdava enamiku kohta. Lühendatud tööaeg on normaalsest lühema kestusega ja kehtib seaduses täpselt kindlaksmääratud töötajate kategooriate kohta. Sellise liigituse puhul mahuvad nii üks kui ka teine normijärgse töötaja mõistesse.

Lühendatud tööaeg on kehtestatud mitmesuguse kestusega. Diferentseerimise aluseks on 1) põhjused, mis olenevad töötingimustest ja töö iseloomust, ning 2) need, mis olenevad töölistest või teenistujast endast.

Töötingimuste tõttu on lühendatud tööaeg kehtestatud tööliste ja teenistujatele, kes töötavad tervist kahjustavatel töödel. Nende tööaeg ei või olla üle 36 tunni nädalas. («Eesti NSV töökoodeks», § 46, lg. 1, p. 2.) Töö iseloomust tingituna on lühendatud tööaeg ette nähtud mõnede laivaimisala töötajate kategooriatele. («Eesti NSV töökoodeks», § 46, lg. 2.)

Töötaja isikust tingitud asjaolude tõttu on lühendatud tööaeg ette nähtud alaealistele, I ja II grupi invaliididele-pimedatele, kes töötavad riiklikes ettevõtetes ja vabariiklike pimedate ühingute õppe-tootmistöökodades, samuti töö kõrval õppivatele tööliste ja teenistujatele.

Aeg, millal tööline või teenistuja töötab üle normijärgse töötaja, olgu see siis kas normaalne või lühendatud, on normiväline tööaeg. Töötamine normivälisel ajal on üldreeglina keelatud ja võib toimuda ainult seaduses otseselt ettenähtud juhtudel. («Eesti NSV töökoodeks», § 57.)

Erialases kirjanduses ei ole normivälise töötaja alaliikide küsimuses ühtset seisukohta. Ühed loevad normiväliseks tööajaks ainult ületunnitööd,¹⁴ teised käsivad normivälise töötaja alaliikidena peale ületunnitöö veel töötamist kohakaasluse korras

¹¹ В. Положение о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, п. 5. — Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1961, № 1, lk. 67.

¹² А. И. Процевский, lk. 17; Л. Я. Гинцбург, Сокращение рабочего времени. Рпт.: Улучшение условий труда рабочих и служащих. М., 1963, lk. 49—81.

¹³ J. Mäll, lk. 147, 148.

¹⁴ Л. А. Муксинова, lk. 182—192.

samas asutuses¹⁵ ja graafikujärgset ülenormitootamist, mis esineb katkestamatult töötavates ettevõtetes tööaja summeeritud arvestuse puhul.¹⁶

Et töötamist kohakaasluse korras ühes ja samas asutuses ei saa käsitada normivälise tööaja iseseisva alaliigina, sellele on erialases kirjanduses juba tähelepanu juhitud.¹⁷ Töötaja normijärgne kestus on seadusega kindlaks määratud ainult ühe töölepingu suhtes. Rääkides normivälisest tööajast, peame silmas töötamist üle normijärgse aja ja samuti ainult ühe töölepingu piirides. Töötamine kohakaasluse korras, ka siis, kui see seaduses ettenähtud erandjuhtudel võib toimuda ühes ja samas asutuses, eeldab teise, täiendava töölepingu olemasolu, mille sõlmimiseks on vajalik töötaja nõusolek. On õige, et kohakaasluse korras samas asutuses töötamine toimub põhitöölepingu aspektist normivälisel ajal. Kuid see tunnus on ainult väline. Sisuliselt on normiväline tööaeg ja töötamine samas asutuses kohakaasluse korras iseseisvad õiguslikud nähtused, millede rakendamise kord on reguleeritud eri normatiivaktidega ja millede puhul töötaja õiguslik seisund on hoopis erinev.

Katkestamatult töötavates ettevõtetes, kus töötaja režiim on korraldatud nelja brigadi graafiku alusel, ületab graafikujärgne tööaeg enamikul kuudel töötaja normijärgse kestuse 4—7 tunni võrra. Ülenormitootamine, mis on graafikuga ette kindlaks määratud ja toimub graafiku kohaselt, ei ole ületunnitöö. Sellist ülenormitootamist nimetatakse graafikujärgseks ülenormitootamiseks ja seda tuleb vaadelda nagu ületunnitöödi normivälise töötaja iseseisva alaliigina.

Graafikujärgne ülenormitootamine erineb ületunnitööst kõigepealt selle poolest, et ta planeeritakse graafikuga ette, samal ajal kui ületunnitööd lubatakse vaid seaduses ettenähtud erandjuhtudel erakorraliste ettenägematute tööülesannete täitmiseks. Teiseks erinevuseks on see, et ületunnitöö tegemiseks peab olema ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee luba, graafikujärgse ülenormitootamise puhul seda ei nõuta. Kolmas erinevus seisneb selles, et ületunnitöö kompenseeritakse lisatasu maksimisega, graafikujärgne ülenormitootamine aga vaba aja andmisega. Vaba aeg tuleb ette näha graafikus arvestusperioodi jooksul nii, et kuu lõpuks oleks täielik tasakaal faktiliselt töötatud aja ja konkreetse kuu tööajanormi vahel. Kui vaba aega pole vastu antud ja faktiliselt töötatud aeg ületab konkreetse kuu töötundide normi, on tegemist töötaja summeeritud arvestuse eeskirjade rikkumisega ja ebaseadusliku ületunnitööga.¹⁸

Normivälise töötaja kõige sagedamini esinevaks alaliigiks on ületunnitöö.

«Eesti NSV töökoodeksi» § 56 kohaselt loetakse ületunnitööks töö, mida tehakse üle töötaja ettenähtud kestuse (§-d 47 ja 55).

Kuuapäevase töönädala puhul, kui töötaja arvestamine toimub päeviti, loetakse ületunnitööks töö, mis tehakse üle seadusega ettenähtud igapäevase töötaja kestuse, s. t. üle 7 tunni, riiklike pühade ja puhkepäevade eelpäeval üle 6 tunni, lühendatud töötaja puhul üle 6 või üle 4 tunni.

Viiepäevase töönädala puhul loetakse ületunnitööks töö, mida tehakse üle töösisekorra eeskirjadega või vahetusgraafikuga kindlaksmääratud igapäevase töötaja (vahetuse) kestuse, s. t. üle 8 tunni, üle 8 tunni 12 minuti või üle 8 tunni 15 minuti (lühendatud töötaja puhul üle 7 tunni, üle 7 tunni 12 minuti või üle 7 tunni 15 minuti). Ületunnitöö sellist arvestamist rakendatakse viiepäevase töönädala puhul alati: nii sel juhul, kui nädala töötundide norm täidetakse igal nädalal (viiepäevase töönädala üldkasutatav režiim), samuti siis, kui nädala töötundide normi täitmist arvestatakse nädalast pikema perioodi (3, 7 või 8 nädala) ulatuses.

Töötaja summeeritud arvestamise puhul («Eesti NSV töökoodeks, § 55), kui igapäevase töötaja (vahetuse) kestused on erineva pikkusega, loetakse ületunnitööks töö, mis on tehtud üle arvestusperioodi töötundide normijärgse arvu. Kui kuus on näiteks 25 kalendrijärgset tööpäeva, millest 5 on puhkepäevade eelpäevad, siis on selle kuu

¹⁵ А. И. Процевский, lk. 166.

¹⁶ Л. Я. Гинцбург, lk. 273.

¹⁷ Л. А. Муксинова, lk. 189, 190.

¹⁸ Sealsamas lk. 191.

normijärgseks tööajaks 170 tundi ($20 \times 7 + 5 \times 6 = 170$). Töö, mida selles kuus tehakse üle 170 tunni, ongi ületunnitöö.

Katkestamatult töötavates ettevõtetes, kus vahetused on alati ühesuguse kestusega, kuigi tööaja arvestamine toimub summeeritult kalendrikuu ulatuses, loetakse ületunnitööks töö, mis on tehtud üle vahetusgraafikuga ettenähtud igapäevase tööaja (vahetuse) kestuse ja samal ajal üle kuu töötundide normijärgse arvu. Töö, mida tehakse küll üle kuu töötundide normijärgse arvu, kuid vahetusgraafiku kohaselt, ei ole ületunnitöö, vaid graafikujärgne ülenormitöötamine. Vaba aeg tuleb selle eest vastu anda arvestusperioodi jooksul. Kui seda pole tehtud, muutub graafikujärgne ülenormitöötamine ületunnitööks, mille eest tuleb maksta rahalist kompensatsiooni «Eesti NSV töökoodeksi» § 100 ettenähtud suuruses.

Aastaid on erialases kirjanduses olnud vaieldavaks küsimus, kas ületunnitööks lugeda ainult sellist ülenormitöötamist, mis toimub administratsiooni korraldusel, või ka sellist, mis toimub administratsiooni teadmisel. On avaldatud arvamust ja esitatud argumente nii ühe kui ka teise seisukoha poolt ja vastu. Ka tööõiguse õpikute autorite seisukohad selles küsimuses on erinevad.¹⁹ Kõnesolev küsimus muutus eriti aktuaalseks pärast seda, kui NSV Liidu Ülemkohtu pleenum oli vastu võtnud 1957. aasta 13. septembri määruse nr. 13, mille punktis 14 oli öeldud: «Kui on tõestatud ületunnitöö tegemine administratsiooni korraldusel [minu sõrendus — L. K.], võivad kohtud tasu nende eest välja mõista ka neil juhtudel, kui need ei ole nõuetekohaselt vormistatud.»²⁰ Töötaja initsiatiivil, olgugi administratsiooni teadmisel, üle tööaja ettenähtud kestuse tehtud tööd ei loetud ületunnitööks ja töötajal ei olnud õigust nõuda selle töö eest ületunnitöö lisatasu.

NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi tsiteeritud määrus põhjustas erialases kirjanduses rohkesti vastuväiteid. Avaldati arvamust, et kõnesolev määrus on vastuolus «VNFSV tööseaduse koodeksi» vastavate sätetega ja et normivälisel ajal töötamist tuleb lugeda ületunnitööks ka siis, kui see on tehtud administratsiooni teadmisel.²¹

Teisiti on seda probleemi käsitlenud L. Muksinova. Tema arvates on administratsiooni korraldusel või teadmisel töötamine üldiseks tunnuseks igasugusele tööle, mis kuulub tasustamisele. Ületunnitöö tasustamise puhul ei ole see spetsiifiliseks tunnuseks ega pea seepärast kajastuma ületunnitöö mõiste määratluses. Igasugused kõrvalekaldu mised tööajarežiimist administratsiooni korraldusest või teadmisetä on juriidiliselt tühised ja sel ajal tehtud töö ei kuulu tasustamisele.²²

L. Gintsburg ei tõlgendanud üldnimetatud NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi määrust sõnasõnalises tähenduses. Formuleering «ületunnitöö tegemine administratsiooni korraldusel» ei tähenda tema arvates ainult otsest käsku või korraldust. «See formuleering hõlmab igasugust tööd, millest on huvitatud ettevõtte ja mida tehakse olukorras, mis tunnistab, et administratsioon luges selle vajalikuks, soovitavaks või asjale kasuks.»²³

Ühe või teise autori seisukohaga selles küsimuses võis kas nõustuda või mitte. Kohtupraktika aga läks seda teed, et ületunnitöö tasustamisel loeti kriteeriumiks administratsiooni korralduse olemasolu. Kommenteerivas kirjanduses loeti normivälisel ajal tehtud töö ületunnitööks ainult kahe tingimuse üheaegsel esinemisel: 1) kui see toimus üle tööaja normijärgse kestuse ja 2) oli tehtud administratsiooni korralduse alusel.²⁴

Käesoleval ajal on võimalik vaidlusalust probleemi lahendada teisiti. «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» § 27 ja «Eesti NSV töökoodeksi» § 56 ei ole ületunnitöö mõistet seatud sõltuvusse administratsiooni korralduse olemasolust. NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 1957. aasta 13. septembri määrus nr. 13 on tühistatud.

¹⁹ Vt. Основы гражданского и трудового права. Учебное пособие. М., 1962, lk. 150; Советское трудовое право, lk. 168.

²⁰ Тööõiguslikud aktid. Tallinn, 1969, lk. 710.

²¹ Ф. М. Левиант, Дальнейшее усиление охраны трудовых прав граждан. «Советское государство и право», 1963, № 8, lk. 56, 57.

²² Л. А. Муксимова, lk. 200.

²³ Л. Я. Гинцбург, lk. 275.

²⁴ Комментарий к законодательству о труде. Москва, 1966, lk. 386.

«Tööseadusandluse aluste» rakendamise kohta vastuvõetud NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi uus määrus, mis pärineb 19. oktoobrist 1971,²⁵ ei käsita administratsiooni korralduse olemasolu ületunnitööde eest tasu väljamõistmise eeldusena. Kõnesoleva määruse punktis 6 on öeldud: «Tööliste ja teenistujate hagid normivälisel ajal tehtud töö eest tasu maksmise kohta («Tööseadusandluse alused», § 40) kuuluvad kohtu poolt rahuldamisele ka sel juhul, kui administratsioon rakendas ületunnitööd ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee loata või kui ületati tööseadusandluse aluste §-ga 27 kehtestatud piirnormid.» Formuleering «kui administratsioon rakendas ületunnitööd» ei eelda otsesest korraldust ületunnitööde tegemiseks. Sellepärast tuleb nüüd lugeda ületunnitööks töötamist üle tööaja ettenähtud kestuse ka sel juhul, kui see toimub administratsiooni teadmisel. Vastupidisele seisukohale asumine looks võimaluse varjatud ületunnitöö eest tasu mittemaksmiseks. Esineb ju praktikas veel sageli sellist olukorda, kus töötaja jätkab töötamist pärast normaalse tööaja lõppu, administratsioon aga, kes sellest on teadlik, et võta midagi ette ületunnitöö lõpetamiseks. Niisugust ülenormitöötamist tuleks lugeda ületunnitööks koos kõigi sellest tulenevate järeldustega.

Vaidlused ületunnitöö mõiste ümber ei piirdu ülalöelduga. L. Gintsburg leiab, et ületunnitöö spetsiifiliseks tunnuseks on nende erakorralisus.²⁶ Seepärast peaks see tunnus olema märgitud ületunnitöö mõiste määratluses. On õige, et seadusandlus lubab ületunnitööd teha ainult erakorraliste asjaolude korral, mis on loetletud «Eesti NSV töökoodeksi» §-is 57. Kui aga administratsioon rakendab töötajaid ületunnitöödele muude asjaolude tõttu, mis ei ole loetletud § 57, siis ei lakka töötamine normivälisel ajal seepärast olemast ületunnitöö.

Tööseadusandluse eeskirjade täpne täitmine on administratsiooni kohustus. Kui administratsioon rikub tööseadusandlust ja rakendab ületunnitööd niisuguste tööde tegemiseks, mis ei kuulu erakorraliste hulka, vastutab selle eest ainult administratsioon. Töötaja suhtes tuleb normivälisel ajal töötamine igal juhul lugeda ületunnitööks, sõltumata sellest, milliste tööde täitmiseks teda tööle rakendati.

Seega tuleb ületunnitööks lugeda töö üle tööaja ettenähtud kestuse, sõltumata sellest, kas see toimus administratsiooni korraldusel või teadmisel, ja sõltumata sellest, milliste tööde tegemiseks töötajat normivälisel ajal rakendati.

*Eesti NSV Teaduste Akadeemia
Majanduse Instituut*

Toimetusse saanud
13. III 1974

²⁵ П. 18. Постановления Пленума Верховного Суда СССР № 6 от 19 октября 1971 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». «Советская юстиция», 1971, № 24, lk. 20.

²⁶ Л. Я. Гинцбург, lk. 284.

Л. КЯИС

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПОНЯТИЕМ И КЛАССИФИКАЦИЕЙ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Резюме

1. Легального определения понятия рабочего времени законодательство о труде не дает. В специальной же литературе оно трактуется по-разному. Рассматриваемое понятие должно включать признаки, раскрывающие правовую природу рабочего времени. Специальными признаками рабочего времени как правовой категории являются, во-первых, выраженная в нем и установленная законом мера продолжительности труда и, во-вторых, то, что эта мера должна выполняться в предусмотренное Правилами внутреннего трудового распорядка время.

По этим двум признакам в литературе дается следующее определение: рабочее время — это установленное законом время, в течение которого рабочий или служащий

должен выполнить возложенные на него обязанности согласно внутреннему трудовому распорядку.

2. Нормирующей единицей, посредством которой закон устанавливает продолжительность рабочего времени, является рабочий час. Календарный период, в пределах которого устанавливается количество рабочих часов, называется расчетной единицей. В настоящее время расчетной единицей считаются как рабочий день, так и рабочая неделя. Рабочая неделя — главная и общепринятая расчетная единица, поскольку она выражает норму рабочего времени как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Норма рабочего времени в пределах более длительного, чем неделя, периода (месяца, квартала, года) — величина производная, поэтому ее следует рассматривать не в качестве расчетной единицы, а в значении учетного периода рабочего времени.

3. В литературе различаются урочное и внеурочное рабочее время. Урочное время в свою очередь делится на нормальное и сокращенное. Подвидами внеурочного рабочего времени являются сверхурочная работа и переработка по графику сменности.

Сверхурочная работа — это наиболее часто встречающийся вид внеурочного рабочего времени. Понятие сверхурочной работы в той редакции, в какой она определялась до вступления в силу Основ законодательства о труде, в настоящее время неточно. Основы законодательства о труде и Кодекс законов о труде Эстонской ССР не ставят понятие сверхурочной работы в зависимость от распоряжения администрации. Постановление пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 года также не рассматривает наличие распоряжения администрации как предпосылку для взыскания оплаты сверхурочной работы. Поэтому сверхурочной в настоящее время следует считать работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, независимо от того, выполнялась ли она по распоряжению или с ведома администрации.

*Институт экономики
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию
13/III 1974

L. KÄIS

EINIGE THEORETISCHE PROBLEME, MIT DEM BEGRIFF UND MIT DER KLASSIFIKATION DER ARBEITSZEIT VERBUNDEN

Zusammenfassung

1. Die Arbeitsgesetzgebung gibt uns keine gesetzliche Bestimmung des Begriffs «Arbeitszeit». In der Fachliteratur aber findet dieser Begriff verschiedene Deutung. Er sollte jedoch Merkmale enthalten, welche das gesetzliche Wesen der Arbeitszeit aufschließen. Solche speziellen Merkmale der Arbeitszeit als Rechtskategorie sind, erstens, die in ihr ausgedrückte und gesetzmäßig festgelegte Dauer der Arbeit und, zweitens, der Umstand, daß diese Arbeit in der durchs innere Arbeitsreglement vorgesehene Zeit zu erfüllen ist.

Diesen beiden Kennzeichen entsprechend gibt die Literatur die folgende Definition: Arbeitszeit ist die gesetzlich festgelegte Zeit, in welcher der Arbeiter oder Angestellte dem inneren Arbeitsreglement gemäß die ihm auferlegten Verpflichtungen erfüllen muß.

2. Die Normungseinheit, mittels welcher das Gesetz die Dauer der Arbeitszeit festsetzt, ist die Arbeitsstunde. Die Kalenderperiode, in deren Grenzen die festgesetzte Zahl der Arbeitsstunden enthalten ist, heißt Rechnungseinheit. Gegenwärtig gelten sowohl der Arbeitsstag als auch die Arbeitswoche als Rechnungseinheit, doch ist es gerade die Arbeitswoche, die grundlegend ist und allgemein angenommen wird, da sie die Norm der Arbeitszeit sowohl bei der fünfägigen als auch bei der sechstägigen Arbeitswoche ausdrückt.

Die Norm der Arbeitszeit in einer die Woche übersteigenden Periode (Monat, Vierteljahr, Jahr) ist eine abgeleitete Größe und nicht als Rechnungseinheit, sondern als Zählperiode zu betrachten.

3. Die Fachliteratur unterscheidet die ordinäre und die extraordinäre Arbeitszeit. Die ordinäre Arbeitszeit ihrerseits zerfällt in die normale und die verkürzte Arbeitszeit, die extraordinäre hingegen — in die Überstundenarbeit und die dem Schichtenwechsel geschuldete Zusatzarbeit.

Die Überstundenarbeit ist die am häufigsten vorkommende Form der extraordinären Arbeitszeit. Der Begriff der Überstundenarbeit in der Fassung, wie sie vor der Promulgation der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung definiert wurde, ist heutzutage ungenau. Laut den Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung und dem Arbeitsgesetzbuch der Estnischen SSR wird der Begriff der Überstundenarbeit nicht von entsprechenden Anweisungen der Administration abhängig gemacht. Auch die Verordnung des Plenums des

Obersten Gerichtes der UdSSR vom 19. Oktober 1971 betrachtet die Erlangung des Überstundenlohns als nicht von Anweisungen der Administration abhängig. Infolgedessen wird man gegenwärtig als Überstundenarbeit diejenige Arbeit betrachten müssen, die länger als die festgesetzte Arbeitszeit dauert, — unabhängig davon, ob sie mit Wissen oder auf Anweisung der Administration erfüllt wurde.

Institut für Ökonomie
der Akademie der Wissenschaften
der Estnischen SSR

Eingegangen
am 13. März 1974