

# IGANÄDALASTEL PUHKEPÄEVADEL JA RIIKLIKEL PÜHADEL TÖÖTAMISE ÕIGUSLIKUST REGULEERIMISEST

H. Siigur

Rahanduse ja krediidid kateeder

## 1. Tööliste ja teenistujate töölerakendamine iganädalasel puhkepäeval

NSV Liidu Konstitutsiooni § 119 kohaselt on nõukogude kodanike üheks põhiõiguseks õigus puhkusele. Õigus puhkusele realiseeritakse töötajatele iga-aastase, iganädalase ja igapäevase puhkuse kindlustamise teel. Iganädalane puhkus kindlustatakse töötajale iganädalase puhkepäeva ja sinna juurde kuuluvate igapäevaste puhkeaegade andmisega ning selle minimaalkestus on seadusandluses kindlaks määratud.

Kehtiva seadusandluse kohaselt on tööliste ja teenistujate iganädalaseks puhkepäevaks üldiselt pühapäev.<sup>1</sup> Nendes ettevõtetes ja asutustes, mis teenindavad elanikkonna suuri hulki või kus tootmisprotsess on katkestamatu iseloomuga, määratakse töötajatele iganädalaseks puhkepäevaks mõni teine nädalapäev või antakse neile puhkepäev vastava graafiku kohaselt.<sup>2</sup>

Tööliste ja teenistujate töölerakendamine neile kindlaksmääratud iganädalastel puhkepäevadel on keelatud ja võib toimuda ainult seaduses ette nähtud erandjuhtudel.

Vene NFSV Töö RK 1. augusti 1930. a. määruse kohaselt võib töölisi ja teenistujaid rakendada nende iganädalasel puhkepäeval erandjuhul vaid selliste tööde tegemiseks, mida varem ei saanud ette näha, nagu tähtjalise remondi, avarii-iseloomuga tööde ja lõpetamata tähtjaliste ülesannete täitmiseks.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ст. 2 указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I, Москва 1949, lk. 434.

<sup>2</sup> Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 110.

<sup>3</sup> Ст. 2 постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157.

Meie arvates on nimetatud määruises loetletud vaid mõned erandjuhud, mil töötajate tööerakendamine igapäevael on lubatud. Et nende erandjuhtude loetelu on näitliku iseloomuga, siis tuleb arvata, et administratsioonil on õigus rakendada töötajat tööle igapäevael puhkepäeval samadel juhtudel mis ületunnitöölegi.<sup>4</sup>

Et seadus räägib töötajate tööerakendamisest igapäevael puhkepäeval, siis tuleb järelikult ka töötamisena igapäevael puhkepäeval vaadelda vaid seda tööd, mis töötaja teeb väljaspool oma graafikus ettenähtud tööaega. Tööd, mis tehakse küll igapäevael puhkeajal, kuid enne või pärast igapäevael puhkepäeva algust või lõppu, ei saa vaadelda töötamisena igapäevael puhkepäeval. Samuti ei saa vaadelda töötamisena igapäevael puhkepäeval seda, kui osa graafikus olevast tööajast langeb igapäevael puhkepäevale.

On avaldatud arvamust, et tööna igapäevael puhkepäeval tuleb vaadelda tööd igapäevael puhkeajal.<sup>5</sup> Sellise seisukohaga on raske nõustuda. Kui asuda sellele seisukohale, siis ei saaks esineda ületunnitööd igapäevael puhkeaja hulka kuuluvat igapäevael puhkepäeval. Ometi rakendatakse töötajaid ületunnitööle igapäevael puhkepäeva eelsel päeval pärast ja puhkepäevale järgneval päeval enne tööpäeva algust ning seadus ei näe siin ette mingisuguseid erireegleid. Vaadeldes tööd igapäevael puhkeaja hulka kuuluvat igapäevael puhkepäeval tööna igapäevael puhkepäeval, ahendaksime põhjendamatult ületunnitöö mõistet ning lubaksime ületunnitöö kompenseerimist vaba aja andmisega.

Ka vaba aeg, mida töötaja saab seoses riikliku pühaga, koosneb igapäevael puhkepäevadest ja riiklikust pühast endast, kuid töötamiseks riiklikul pühal loetakse ikkagi ainult töötamist ajavahemikul riikliku püha kella 0.00-st kuni kella 24.00-ni. Järelikult pole alust teistsugusele seisukohale asumiseks ka töö puhul igapäevael puhkepäeval.<sup>6</sup>

Selleks et tagada töötajate tööerakendamine nende igapäevael puhkepäevadel ainult äärmise vajaduse korral, nõuab kehtiv seadusandlus puhkepäeval tööleilmumise korralduse andmist kirjalikult. Normeeritud tööajaga töötajate suhtes peab kor-

<sup>4</sup> Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 104.

<sup>5</sup> Eesti NSV Ülemkohtu Tsiiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus 23. oktoobrist 1956. a. kod. Sõramjatnikovi hagiastjas. Tsiiviilasi  $\frac{3004/II}{1}$ .

<sup>6</sup> Erinevus töötamise vahel riiklikul pühal ja igapäevael puhkepäeval seisneb selles, et tööks riiklikul pühal loetakse kogu töö, toimugu see graafikukohaselt või graafikuväliselt. Tööks igapäevael puhkepäeval aga loetakse ainult see, mis toimub graafikuväliselt või üle tööpäeva normaalkestuse.

raldus olema kooskõlastatud ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.<sup>7</sup>

Tuleks arvata, et töölerakendamise korralduse kooskõlastamine tähendab ametiühingu käitis- või kohalikult komiteelt loa taotlemist töötajate töölerakendamiseks igapäevasel puhkepäeval. Järelikult otsustab ametiühingu käitis- või kohalik komitee, kas esineb olukord, mil seaduse järgi võiks toimuda töötajate töölerakendamine igapäevasel puhkepäeval või mitte ja kui esineb, kas antud konkreetset juhul töötajate töölerakendamine on vajalik või mitte.

Kui ametiühingu käitis- või kohalik komitee ei anna nõusolekut töötajate töölerakendamiseks igapäevasel puhkepäeval, siis administratsioon neid ka tööle rakendada ei tohi. Teistsuguse seisukohale asumine teeks mõttetuks seaduse nõude töölerakendamise korralduse kooskõlastamisest ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Kuigi töötajate töölerakendamine igapäevasel puhkepäeval võib seaduse kohaselt toimuda ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelneval loal, võib esineda praktikas olukordi, kus vajadus puhkepäeval töölerakendamiseks tekib niivõrd hilja, et ametiühingu käitis- või kohalikult komiteelt kui kollektiivselt organilt eelneva loa saamine osutub võimatuks. Praktikas rakendab administratsioon sellistel juhtudel töötajad tööle ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelneva loata, informeerides töölerakendamise ametiühingukomitee esimeest või tema asetäitjat.

Sellist praktikat tuleb pidada õigeks.

Väärarusaamiste vältimiseks oleks vajalik seaduses otseselt öelda, et tööliste ja teenistujate töölerakendamine igapäevasel puhkepäeval võib toimuda ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelneval loal, erandjuhtudel, kui osutub võimatuks ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelneva nõusoleku taotlemine, ka ilma selleta, kuid teatades viivitamatult igast sellisest töölerakendamise juhust ametiühingu käitis- või kohaliku komiteele.

Selleks et administratsioon meelega ei viivitaks ametiühingukomiteelt loa taotlemisega töötajate töölerakendamiseks igapäevasel puhkepäeval ning ei rakendaks töötajaid tööle kergekäeliselt, on vaja, et ametiühingukomitee kontrolliks tagantjärele iga sellist töölerakendamise juhtu ja annaks sellele oma hinnangu. Kui ametiühingukomitee leiab, et töötajate töölerakendamine toimus põhjendamatult, siis peab ta administratsiooni suhtes kõrgemal seisvate organite ees tõstma küsimuse süüdiolivate ametiisikute distsiplinaarvastutusele võtmise kohta.

Normeerimata tööajaga töötajate töölerakendamiseks igapäevasel puhkepäeval ei nõua kehtiv seadusandlus töölerakendamise

<sup>7</sup> Ст. 3 постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157 jj.

korralduse kooskõlastamist ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega. Kuid ka neid töötajaid võib administratsioon rakendada tööle iganädalasel puhkepäeval vaid seaduses ettenähtud juhtudel, sest Vene NFSV Töö RK 1. augusti 1930. a. määruse § 2 ei sisalda ühtki viidet sellele, et see kehtiks ainult normeeritud tööajaga töötajate suhtes.<sup>8</sup>

Samuti peab ametiühingu käitis- või kohalik komitee kontrollima normeerimata tööajaga töötajate iganädalasel puhkepäeval töölerakendamise õigsust. Kontrolli tulemuste alusel peab ametiühingukomitee nõudma administratsioonilt nende asjaolude kõrvaldamist, mis võivad esile kutsuda normeerimata tööajaga töötajate iganädalasel puhkepäeval töölerakendamise vajaduse. Samuti peab ametiühingukomitee taotlema nende ametiisikute vastutuselevõtmist, kes on süüdi töötajate seadusevastases töölerakendamises iganädalasel puhkepäeval.

Töötajate töölerakendamine iganädalasel puhkepäeval võib toimuda ainult ettevõtte või asutuse juhataja, tema asetäitja või ettevõtte või asutuse põhiliste osade (tsehhide, jaoskondade jne.) juhatajate kirjalikul korraldusel.<sup>9</sup> Administratsiooni suulisel korraldusel ei ole töötaja kohustatud iganädalasel puhkepäeval tööle ilmuma. Kui ta aga siiski tööle ilmub, siis on tal samasugused õigused nagu tööleilmumisel administratsiooni kirjaliku korralduse alusel.

Et töötamise eest iganädalasel puhkepäeval antakse töötajale teine vaba päev (asenduspuhkepäev), siis nõuab seadusandlus, et juba puhkepäeval tööleilmumise korralduses peab olema kindlaks määratud päev, mis antakse asenduspuhkepäevana. Selle päeva mittekindlaksmääramine ei võta aga töötajalt õigust asenduspuhkepäeva saamiseks ja töötaja on ikkagi kohustatud puhkepäeval tööle ilmuma.

Iganädalase puhkepäeva kergekäeline ülekandmine häirib töötajate puhkeaja režiimi järgimist, samuti rütmilise töö organiseerimist ettevõttes. Sellepärast peavad ametiühingukomiteed resoluutselt keelduma loa andmisest töötajate töölerakendamiseks iganädalasel puhkepäeval neil juhtudel, mil see pole ettevõtte ja rahvamajanduse seisukohalt hädavajalik. Samuti tuleb vältida neid juhte, mil administratsioon püüab töötajate töölerakendamisel iganädalasel puhkepäeval mööda minna ametiühingu käitis- või kohalikust komiteest. Järelikult peavad ametiühingu käitis- ja kohalikud komiteed eelkõige püüdma luua ettevõtetes ja asutustes olukorra, kus töötajate põhjendamatu ja ebaõige töölerakendamine iganädalasel puhkepäeval osutuks praktiliselt võimatuks.

<sup>8</sup> Ст. 2 постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157.

<sup>9</sup> Ст. 3 постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157 jj.

## 2. Iganädalasel puhkepäeval töötamise kompenseerimine

NSV Liidu RKN-i 24. septembri 1929. a. määruse<sup>10</sup> ja Vene NFSV Töö RK 1. augusti 1930. a. määruse<sup>11</sup> kohaselt kompenseeritakse iganädalasel puhkepäeval töötamine teise vaba päeva andmise teel lähema kahe nädala jooksul. Seega töötajate tööle-rakendamine iganädalasel puhkepäeval tähendab eelkõige töötaja iganädalase puhkepäeva ülekandmist mõnele teisele nädalapäevale.

Vene NFSV Töö RK 1. augusti 1930. a. määrus keelab üldse iganädalasel puhkepäeval töötamise eest rahalise kompensatsiooni maksmise, samuti selle eest vaba aja andmise kõrgendatud määral (kahekordselt) või töötaja puhkuse pikendamise.<sup>12</sup>

Kuid Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks kui kõrgemat juriidilist jõudu omav akt näeb ette iganädalasel puhkepäeval töötamise eest rahalise kompensatsiooni maksmise võimaluse.<sup>13</sup>

Vene NFSV Töö RK 1. augusti 1930. a. määruses sisalduvat eeskirja iganädalasel puhkepäeval töötamise eest rahalise kompensatsiooni maksmise keelamisest ei ole kunagi rakendatud sõnasõnaliselt, vaid sellest on võetud ainult põhimõte, et töötamise eest iganädalasel puhkepäeval tuleb töötajale anda teine vaba päev (asenduspuhkepäev). Erandina võib aga iganädalasel puhkepäeval töötamist kompenseerida rahaga.

Sellepärast ka NSV Liidu Ülemkohtu Plenumi 13. septembri 1957. a. määruse p. 15 esialgses redaktsioonis öeldi, et kohtud võivad rahuldada töötaja nõudmise ka rahalise tasu väljamõistmise teel, kui osutub võimatuks teise puhkepäeva andmine seoses töötaja vallandamisega antud ettevõttest, asutusest või organisatsioonist.<sup>14</sup>

Seejuures pidas NSV Liidu Ülemkohtu plenum silmas, et rahalist kompensatsiooni töö eest iganädalasel puhkepäeval tuleb maksta juhtudel, kui asenduspuhkepäeva andmine on võimatu, märkides ära vaid ühe juhu.<sup>15</sup>

Et NSV Liidu Ülemkohtu plenumi määruse p. 15 lg. 2 redakt-

<sup>10</sup> Ст. 5 постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О порядке компенсации за работу в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1956, lk. 206.

<sup>11</sup> Ст. 2 постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157.

<sup>12</sup> Sealsamas, § 5.

<sup>13</sup> Eesti NSV territooriumil kehtiv tööseaduste koodeks, § 60.

<sup>14</sup> П. 15 постановления № 13 Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 года «О судебной практике по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1957, 5, lk. 21.

<sup>15</sup> В. Панюгин, Некоторые вопросы применения трудового законодательства в судебной практике. «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1958, 3, lk. 13.

sioon kutsus esile väärarusaamisi,<sup>16</sup> siis muutis NSV Liidu Ülemkohtu pleenum hiljem oma määruse p. 15 lg. 2 redaktsiooni, öeldes, et rahalise kompensatsiooni väljamõistmine töö eest iganädalasel puhkepäeval võib toimuda erandkorras, kui töötajale teise puhkepäeva andmine on võimatu, näiteks seoses töötaja vallandamisega.<sup>17</sup>

Seega nii kehtiv seadusandlus kui ka kohtupraktika lubavad erandjuhtudel iganädalasel puhkepäeval töötamise rahalist kompenseerimist.

Iganädalasel puhkepäeval töötamise kompenseerimine asenduspuhkepäeva andmisega seaduses ettenähtud tähtaja jooksul on õige. Sellega kindlustatakse töötajale iganädalase puhkepäeva reaalne kättesaamine (kuigi mõninga hilinemisega) ning välditakse võimalused, et administratsioon saaks lasta töötajatel töötada üle üldise tööajafondi piiride. Seega aitab asenduspuhkepäeva andmise nõue teatud määral kaasa ka ettevõtte töö rütmilise tagamisele.

Praktikas esineb aga juhte, kus administratsioon ei anna töötajale asenduspuhkepäeva seaduses ette nähtud kahepäevase tähtaja jooksul. On avaldatud arvamust, et kahepäevase tähtaja möödumisel arvates puhkepäeval töötamisest, tekib töötajal õigus nõuda puhkepäeval töötamise kompenseerimist, kas asenduspuhkepäevaga või rahaliselt.<sup>18</sup> Meie arvates võib nimetatud seisukohaga ühineda. Sellega kindlustatakse töötajale ühelt poolt puhkepäeva reaalse kättesaamise võimalus ka pärast kahepäevase perioodi möödumist. Teiselt poolt sunnib rahalise kompensatsiooni väljamõistmise võimalus administratsiooni tegema kõik temast sõltuva, et töötaja saaks asenduspuhkepäeva kätte seaduses ettenähtud aja jooksul. Järelikult just selline lahendus loob tingimused töötajatele iganädalase puhkepäeva reaalseks saamiseks seaduses ettenähtud tähtaja jooksul.

Vastavalt Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 60-le tuleb töötajatele puhkepäeval töötamise rahalisel kompenseerimisel maksta tehtud töö eest kahekordselt. Kuid nimetatud paragrahvi redaktsioon ei ole päris täpne. Praktikas on kindlaks kujunenud seisukoht, et töö eest iganädalasel puhkepäeval tasutakse kahekordselt ainult ajatöölisele. Tükitöölisele

<sup>16</sup> А. Элштейн, Постановление Пленума Верховного Суда СССР по гражданским трудовым делам нуждается в уточнении. «Социалистическая законность» 1958, 2, lk. 18.

<sup>17</sup> П. 2 постановления № 2 Пленума Верховного Суда СССР от 24 июня 1958 г. «О внесении изменений в пункты 5 и 15 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. № 13 «О судебной практике по гражданским трудовым делам»». «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1958, 5, lk. 7.

<sup>18</sup> Ю. Орловский, С. Голошапов, О работе в дни еженедельного отдыха, в праздничные дни и о дежурствах на предприятиях и в учреждениях. Консультация. «Социалистический труд» 1959, 9, lk. 132.

makstakse aga iga tööl oldud tunni eest juurde vastava kategooriaga ajatöölise tariifne tunnipalgamäär. Seega toimub rahalise kompensatsiooni maksmine töö eest iganädalasel puhkepäeval samadel alustel nagu ületunnitöö puhulgi, kuid selle erinevusega, et tunnipalgamäära 100% ulatuses makstakse juurde juba alates esimesest tunnist.

Meie arvates on seni kehtiv rahalise kompensatsiooni maksmise kord töötamise eest iganädalasel puhkepäeval end põhiliselt õigustanud. Tööseadusandluse kodifitseerimise käigus tuleks muuta kompensatsiooni määra ainult tükitöölise osas ja maksta neile rahalist kompensatsiooni mitte sama kategooriaga ajatöölise tariifist tunnipalgamäärast, vaid tükitöölise enda tariifsest tunnipalgamäärast lähtudes.

Analüüsidest töötajate töölerakendamist iganädalasel puhkepäeval ning selle kompenseerimist reguleerivaid eeskirju, tuleme järeldusele, et seadus peab silmas eelkõige töötaja töölerakendamist iganädalasel puhkepäeval täistööpäeva ulatuses, s. o. selle muutmist töötaja suhtes tavaliseks tööpäevaks, kandes puhkepäeva edasi mõnele tööpäevale.

Kuid sõltuvalt mitmesugustest põhjustest esineb praktikas juhte, et üksikuid töötajaid rakendatakse iganädalasel puhkepäeval tööle lühemaks või pikemaks ajaks kui täistööpäeva kestus. Samuti esineb juhte, kus töötaja iganädalasel puhkeajal rakendatakse tööle selliselt, et osa tööajast langeb iganädalasele puhkepäevale, osa aga sellele eelnevale või järgnevale päevale.

Kui töötaja töötab iganädalasel puhkepäeval üle tööpäeva normaalkestuse, siis teeb ta sisuliselt ületunnitööd.<sup>19</sup>

Et iganädalane puhkepäev antud töötaja suhtes on muudetud tavaliseks tööpäevaks, siis töö eest tööpäeva normaalkestuse ulatuses tuleb talle anda asenduspuhkepäev, ülejäänud tundide eest maksta aga rahalist kompensatsiooni nagu ületunnitöö eest. Kui aga töö eest iganädalasel puhkepäeval makstakse rahalist kompensatsiooni, siis tuleb kõigi tundide, sealhulgas ka kõigi ületundide eest tasuda töötajale n.-õ kahekordselt.

Vaba aja andmist kõigi tööl oldud tundide eest ei saa pidada lubatavaks, sest kehtiv seadusandlus nõuab puhkepäeval töötamise kompenseerimist teise puhkepäeva andmisega, mitte aga vaba aja andmisega vastavalt tööl oldud ajale.<sup>20</sup>

Probleem puhkepäeval töötamise kompenseerimisest tekib ka siis, kui töötaja töötas iganädalasel puhkepäeval vähem kui on

<sup>19</sup> Tuleks arvata, et sellisel juhul peab administratsioon taotlema loa ametiühingu käitis- ja kohalikult komiteelt mitte ainult töötaja töölerakendamiseks iganädalasel puhkepäeval, vaid ka ületunnitöö tegemiseks.

<sup>20</sup> Ст. 2 и ст. 5 постановления НКГ РСФСР от 1 августа 1930 г. «Об использовании дней еженедельного отдыха». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 157 jj.

tööpäeva normaalkestus.<sup>21</sup> Et seadus räägib teise puhkepäeva andmisest, keelates vaba aja andmise suuremas ulatuses, kui tegelikult töötati, siis asenduspuhkepäeva sellisel juhul anda ei saa. Järelikult tuleks arvesse ainult rahalise kompensatsiooni maksmine.

Praktikas lahendatakse küsimus puhkepäeval tööpäeva normaalkestusest vähem töötamise kompenseerimisest kokkuleppel töötajaga, makstes talle kas rahalist kompensatsiooni või andes vaba aega vastavalt tööle oldud ajale.

Meie arvates võib kujunenud praktikat pidada otstarbekaks, sest sellega kindlustatakse töötajale iganädalase puhkeaja reaalne kättesaamise võimalus. Nimetatud küsimus vajaks lahendamist ka seadusandlikus korras.

Kui töötaja on iganädalasel puhkeajal rakendatud tööle selliselt, et osa tööajast langeb iganädalasele puhkepäevale, osa aga puhkepäevaeelsele või -järgsele päevale, siis lähtudes kehtivast seadusandlusest tuleks töötamine puhkepäevaeelsel või puhkepäevajärgsel päeval kompenseerida nagu ületunnitöö, puhkepäevale langev osa tööajast aga nagu töötamist iganädalasel puhkepäeval. Et ületunnitöö kompenseerimine vaba aja andmisega on keelatud ja võib toimuda ainult rahas, puhkepäeval töötamine kompenseeritakse aga eeskätt asenduspuhkepäeva andmisega, siis kujuneks sellise töötamise kompenseerimine mõlemates osades täiesti erinevaks.

Praktikas kompenseeritakse selliselt töötamist kas rahalise kompensatsiooni maksmisega või vaba aja andmisega. Meie arvates võib sellist praktikat aktsepteerida, sest kui töötamine iganädalasel puhkeajal on toimunud tööpäeva normaalkestuse raames, siis vaevalt oleks otstarbekohane osa aja eest maksta rahalist kompensatsiooni, osa aja eest aga anda vaba aega. Kuigi sellise töötamise kompenseerimisel vaba aja andmisega toimub osaliselt ka ületunnitöö kompenseerimine vaba aja andmisega, tuleks seda niisugustel juhtudel pidada lubatavaks töötajale asenduspuhkepäeva kindlustamise huvides. Kui aga iganädalasel puhkeajal on töötatud rohkem tööpäeva normaalkestusest, siis üle tööpäeva normaalkestuse töötatud aja eest tuleks töötajale igal juhul maksta rahalist kompensatsiooni nagu ületunnitöö eest.

Ka normeerimata tööajaga töötajatele tuleb iganädalasel puhkepäeval töötamise eest anda asenduspuhkepäev lähema kahe

---

<sup>21</sup> Töötaja töölerakendamine iganädalasel puhkepäeval vähem kui tööpäeva normaalkestuse ulatuses esineb näiteks töötaja töölekuumisel puhkepäeval tekkinud väiksema avarii kõrvaldamisel ja mõningatel muudel juhtudel, ilma et administratsioonil oleks vajalik ja võimalik töötaja töölerakendamine tööpäeva normaalkestuse ulatuses. Sellistel juhtudel ei saa ka administratsioon taotleda ametiühingu käitis- või kohaliku komitee eelnevat luba töötaja töölerakendamiseks iganädalasel puhkepäeval.

nädala jooksul või, kui see osutub võimatuks, maksta rahalist kompensatsiooni.

Praktikas on asutud seisukohale, et töötamise eest iganädalasel puhkepäeval tuleb normeerimata tööajaga töötajale anda teine vaba päev või maksta rahalist kompensatsiooni kahekordse päevapalga ulatuses, sõltumata sellest, kui kaua see töötaja töötas iganädalasel puhkepäeval.

Praktikas kujunenud seisukoht on õige siis, kui normeerimata tööajaga töötaja töötab iganädalasel puhkepäeval vähemalt tööpäeva normaalkestuse ulatuses, sest administratsioonil on õigus nõuda normeerimata tööajaga töötajalt töötamist ka üle tööpäeva normaalkestuse ilma seda eraldi kompenseerimata.

Kui aga normeerimata tööajaga töötaja rakendatakse iganädalasel puhkepäeval tööle vähemaks kui tööpäeva normaalkestuseks, siis oleks meie arvates õigem anda ka normeerimata tööajaga töötajale vaba aega või maksta rahalist kompensatsiooni vastavalt tegelikult tööl oldud ajale.

Viibimisel teenistuslikus komanderingus on töötaja kohustatud kasutama iganädalasi puhkepäevi samadel alustel, nagu see toimub tema alatisel töökohal. Komandeerimiskohal iganädalaste puhkepäevade mittekasutamise kompenseerimine rahas või teiste puhkepäevade andmisega pärast komanderingust tagasipöördumist on keelatud.<sup>22</sup>

### 3. Töölise ja teenistujate töölerakendamine riiklikel pühadel ja riiklikel pühadel töötamise kompenseerimine

Riiklikeks pühadeks on NSV Liidus 1. jaanuar, 1. ja 2. mai, 7. ja 8. november ning 5. detsember. Nendel päevadel ettevõtetes ja asutustes ei töötata, välja arvatud katkestamatu tootmisprotsessiga ettevõtted ja ettevõtted ning asutused, mis teenindavad elanikkonna laiu hulki. Samuti on lubatud riiklikel pühadel teha tootmishädavajadusest tingitud edasilükkamatuid remonttöid ning raudtee- või veetranspordi tööga seotud laadimis- ja losimistöid.<sup>23</sup>

Kuni 1959. a. kinnitati kõigi ettevõtete ja tsehhide loetelu, kus töötamine riiklikel pühadel võis toimuda, NSV Liidu keskasutuste poolt kokkuleppel vastavate ametühingute keskkomiteedega.<sup>24</sup> NSV Liidu Ministrite Nõukogu 22. juuni 1959. a. määrusega anti liiduvabariikide ministrite nõukogudele õigus lubada kooskõlas-

<sup>22</sup> Разъяснение НКТ СССР 25 июня 1930 г. «О днях еженедельного отдыха при командировке». Сборник законодательных актов о труде. Москва 1960, lk. 346.

<sup>23</sup> Ст. 1 постановления СНК СССР от 31 октября 1939 г. «О работе предприятий в дни 1 и 2 мая, 7 и 8 ноября, 5 декабря и 22 января». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, lk. 156.

<sup>24</sup> Sealsamas, § 2.

tatult vastavate ametiühinguorganitega vabariikliku ja kohaliku alluvusega ettevõtetel erandjuhtudel töötamist riiklikel pühadel.<sup>25</sup>

Töötajate töölerakendamiseks riiklikul pühal ei ole nõutav, et tööleilmumise korraldus oleks antud kirjalikult, samuti ei nõuta selle korralduse kooskõlastamist ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Selline töötajate töölerakendamise kord on tingitud eelkõige sellest, et seadusega määratakse kindlaks need juhud, mil töötamine riiklikul pühal on vajalik kogu rahvamajanduse töö või elanikkonna laiade hulkade teenindamise seisukohalt. Järelikult ei oleks ka ametiühingu käitis- või kohalikul komiteel midagi otsustada.

Kuid riiklikel pühadel on lubatud teha ka tootmishädavajadusest tingitud edasilükkamatuid remonttöid. Nende tegemise vajadus tuleneb eelkõige ettevõtte enda sisemisest vajadusest ning selle vajaduse kindlaksmääramise osas esineb hinnanguline moment. Sellepärast oleks vajalik edaspidi kehtestada nõue, et juhtudel, kui riiklikul pühal töötajate töölerakendamine osutub vajalikuks ettevõtte enda vajadusteks (s. o. remonttööde tegemiseks), tuleb töölerakendamise küsimus eelnevalt kooskõlastada ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega nagu töötajate töölerakendamisel iganädalastel puhkepäevadel.

Töö eest riiklikel pühadel tasutakse töölistele ja teenistujatele kahekordselt, sõltumata sellest, kas riiklikul pühal töötamine toob kaasa töötaja kuu või aasta normaaltöötundide arvu ületamise või mitte.<sup>26</sup> Seega töötajad, kes töötavad ajavahemikul riikliku püha kella 0.00-st kuni 24.00-ni saavad kahekordset tasu sel päeval tehtud töö eest, toimugu see töötamine graafikukohase või graafikuvälise töötamisena, langegu kogu tööpäev riiklikule pühale või ainult osale sellest. Seega kahekordset tasu saavad isegi need töötajad, kellel töötamise tõttu riiklikul pühal üldine puhkeaeg selle tõttu ei vähene. Seejuures tasutakse kahekordselt ainult selle töö eest, mis langeb riiklikule pühale, mitte aga sellele eelnevale või järgnevale päevale langeva töö eest.

Riiklikul pühal tehtud töö eest kahekordselt tasumine tähendab, et ajapalka saavatele töötajatele makstakse töö eest kahe-

---

<sup>25</sup> Ст. 17 постановления Совета Министров СССР от 22 июня 1959 г. «О некоторых вопросах хозяйственного строительства, передаваемых дополнительно на решение советов министров союзных республик, «СП СССР», 1959, 13, 81.

<sup>26</sup> Ст. 7 постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О порядке компенсации за работу в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1956, lk. 206; ст. 1 постановления НКТ СССР от 9 февраля 1930 г. «О компенсации за работу в революционные дни в предприятиях и учреждениях, переведенных на непрерывную производственную неделю». Справочник по законодательству для судебных-прокурорских работников, т. I, Москва 1949, lk. 451.

kordse tariifipalgamäära ulatuses, lähtudes tegelikult tööolud ajast. Ajatöolistel, kelle tariifipalgamäär on kindlaks määratud päevapalgana, saame tariifse tunnipalgamäära päevapalgamäära jagamise teel tema päevase normaaltöötundide arvuga. Vastavalt NSV Liidu Töö RK 9. veebruari 1930. a. määrusele tuleb kuupalgalistele töötajatele maksta iga riiklikul pühäl tööolud päeva eest lisaks tavalisele kuupalgale veel  $\frac{2}{24}$  tariifsest kuupalgamäärast (ametikohajärgsest palgamäärast).<sup>27</sup> Seega peab nimetatud määrus silmas eelkõige neid juhte, kus kuupalgalise töötaja tööpäev langeb tervikuna riiklikule pühale. Kuid ka neil juhtudel ei rakendata praktikas nimetatud määruse sätet, vaid töötaja tariifne päevapalk leitakse tema tariifse (ametikohajärgse) kuupalgamäära jagamise teel 25,6-ga (s. o. keskmise tööpäevade arvuga kuus) ja selle alusel tasutakse riiklikul pühäl tööolud aja eest kahekordselt. Meie arvates väärneb praktika aktsepteerimist, sest ta viib päevapalga arvutamise kooskõlla keskmise tööpäevade arvuga kuus.

Kuid ka kuupalgaline töötaja võib riiklikul pühäl töötada vähem kui tööpäeva normaalkestuse ulatuses — näiteks juhul, kui ainult osa tema tööajast langeb riiklikule pühale. Sel juhul tuleb kindlaks määrata ka tema tariifne tunnipalgamäär. Praktikas tehakse see kindlaks tuletatud tariifse päevapalgamäära jagamise teel töötaja tööpäeva normaaltöötundide arvuga.

Teiseks võimaluseks kuupalgalise töötaja tariifse tunnipalgamäära kindlakstegemisel oleks tariifse (ametikohajärgse) kuupalgamäära jagamine antud kuu graafikujärgse normaaltöötundide arvuga. Kuid sel juhul sõltuks töötaja tariifne tunnipalgamäär antud kuu graafikujärgsest normaaltöötundide arvust ja oleks iga kuu erinev. Kasutades aga praktikas levinud moodust, saame püsiva tunnipalgamäära, mille suurus ei sõltu antud kuu normaaltöötundide arvust. Sellepärast oleks meie arvates õigem just kuupalgalise töötaja tariifse tunnipalgamäära kindlaksmääramine praktikas kujunenud viisil. Igal juhul on aga vajalik, et kuupalgalisele töötajale tariifse tunnipalgamäära kindlaksmääramine leiaks ühtse lahenduse seadusandlikus korras.

Tükitöolistele tasutakse töö eest riiklikel pühadel kahekordsete tükitööhinnete alusel. Kui ainult osa tükitöölise tööajast langeb riiklikule pühale, siis selle aja eest makstakse talle lisaks tükitöötasule antud tööpäeva keskmine tunnipalk iga riiklikule

---

<sup>27</sup> П. «В» ст. 2 постановления НКТ СССР от 9 февраля 1930 г. «О компенсации за работу в революционные дни в предприятиях и учреждениях, переведенных на непрерывную производственную неделю». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I. Москва 1949, lk. 451.

pühale langeva tunni eest.<sup>28</sup> sest riiklikul pühäl tehtud töö eraldamine talle eelneval või järgneval päeval tehtud tööst on praktiliselt võimatu. Järelikult ei saa sellepärast otseselt tasuda tehtud töö eest kahekordsete tükitööhinnete alusel.

Töötaja tööerakendamine riiklikul pühäl toimub üldreeglina normaaltööpäeva ulatuses, kuid võib esineda juhte, et töötaja töötab rohkem<sup>29</sup> või vähem tööpäeva normaalkestusest. Et seadusandlus näeb ette eelkõige riiklikul pühäl töötamise rahalist kompenseerimist ja ainult töötaja soovil talle vastavalt tööolud ajale vaba aja andmist, siis sellise töötamise kompenseerimisel harilikult raskusi ei esine, sest enamik töötajaid soovib rahalist kompensatsiooni ja kogu riiklikul pühäl tehtud töö eest tasutakse kahekordselt, sõltumata töötamise kestusest.

Neil juhtudel, kui töötaja soovib saada riiklikul pühäl töötamise aja eest vaba aega, tuleks talle seda võimaldada kuni tööpäeva normaalkestuse ulatuses. Seejuures töö eest riiklikul pühäl saab töötaja nõuda meie arvates vaba aega üksnes siis, kui selline töötamine tõi kaasa tööaja kau- või aastanormi ületamise. Üle tööpäeva normaalkestuse tehtud töö eest tuleks aga igal juhul maksta rahalist kompensatsiooni, sest sisuliselt on sel juhul tegemist ületunnitööga, mille eest tasutakse töötajale erinevalt, võrreldes ületunnitööga tavalisel tööpäeval.

Ka normeerimata tööajaga töötajate töötamine riiklikul pühäl kompenseeritakse kahekordse tasustamisega või nende soovil teise vaba päeva andmisega. Meie arvates tuleb maksta neile kahekordne päevapalk ainult siis, kui nad töötavad vähemalt tööpäeva normaalkestuse ulatuses. Kui nad aga töötavad vähem tööpäeva normaalkestusest, tuleks neile tasuda kahekordselt vastavalt tööolud ajale<sup>30</sup> samadel motiividel nagu igapäeval puhkepäeval tööerakendamise juhtudelgi.

Olgu märgitud, et juhtudel, kui administratsioon rakendab töötajaid riiklikul pühäl ettevõtte või asutuse valvesse, s. o. ülesannete täitmisele, mis ei tulene töötaja tööfunktsioonist, siis valvesoleku aja eest rahalise kompensatsiooni maksmine on

<sup>28</sup> П. «а» ст. 2 постановления НКТ СССР от 9 февраля 1930 г. «О компенсациях за работу в революционные дни в предприятиях и учреждениях, переведенных на непрерывную производственную неделю». Справочник по законодательству для судебно-прокурорских работников, т. I, Москва 1949, lk. 451.

<sup>29</sup> Sel juhul peab administratsioonil olema eraldi luba töötajate rakendamiseks ületunnitööle.

<sup>30</sup> Vt. ka Ю. Орловский, С. Голощапов, О работе в дни еженедельного отдыха, в праздничные дни и о дежурствах на предприятиях и в учреждениях. Консультация. «Социалистический труд», 1959, 9, lk. 133; L. Käis, Mida mõista normeerimata tööpäeva all? «Küsimused ja Vastused», ajakirja «Eesti Kommunist» väljaanne, 1959, nr. 8, lk. 38.

keelatud ja valvesoleku aja eest tuleb anda vaba aega lähema 10 päeva jooksul.<sup>31</sup>

Meie juriidiliste ajakirjade veergudel on F. Gluhh avaldanud arvamust, et juhtudel, kui osutub võimatuks igapäevase puhkepäeval tehtud töö kompenseerimine vaba aja andmisega, siis tuleks maksta töötajale rahalist kompensatsiooni ühtsetel alustel kompensatsiooni maksmisega töö eest riiklikel pühadel.<sup>32</sup>

Kahjuks ei määratle F. Gluhh lähemalt, mida ta mõtleb rahalise kompensatsiooni maksmise ühtlustamise all — kas igapäevase puhkepäeval tehtud töö kompenseerimise viimist samadele alustele, nagu toimub praegu kompensatsiooni maksmine töö eest riiklikul pühal või vastupidi.

Meie arvates ei ole kumbki variant vastuvõetav. Riiklikud pühad on nõukogude rahvale suurteks rõõmu- ja pidupäevadeks. Töötamine nendel päevadel ei vähenda ainult töötaja puhkeajaga, vaid takistab tal ka osa võtmast pidustustest. Viimast ei saa aga kompenseerida puhkeaja andmisega mõnel teisel päeval. Sellepärast näebki kehtiv seadusandlus ette riiklikul pühal töötamise eest rahalise kompensatsiooni maksmist ja ainult töötaja nõusolekul lubab töötamise kompenseerimist vaba aja andmisega. Kuigi ka rahalise kompensatsiooni maksmine ei saa kompenseerida mitteosavõtmist üldrahvalikest pidustustest, on ikkagi õigem rahalise kompensatsiooni maksmine töötamise eest riiklikul pühal suuremas ulatuses kui töö eest igapäevase puhkepäeval, kus töötaja ainult kaotab osa oma puhkeajast. Sellepärast on õige ka edaspidi erinevuste säilitamine rahalise kompensatsiooni maksmisel ühelt poolt töö eest igapäevase puhkepäeval ja teiselt poolt töö eest riiklikul pühal.

## О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОТЫ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Х. Сийгур

Резюме

Значительную часть времени отдыха рабочих и служащих составляет их отдых в еженедельные выходные дни и в праздничные дни. Поэтому советское трудовое законодательство разрешает привлечение рабочих и служащих к работе в эти дни

<sup>31</sup> Постановление Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов № 233 от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях». Сборник законодательных актов о труде, Москва 1960, кн. 155 ж.

<sup>32</sup> Ф. Глух, Предложения и замечания к проекту Основ законодательства о труде Союза СССР и союзных республик. «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1960, 1, кн. 33.

только в порядке исключения, определяя и порядок компенсации за работу в эти дни.

В первой части статьи рассматриваются вопросы привлечения рабочих и служащих к работе в выходной день. Автор выражает мнение, что администрация может привлекать работников к работе в выходной день только в тех же исключительных случаях, когда разрешается привлечение рабочих и служащих к сверхурочной работе. При этом, как правило, привлечение к работе в выходной день работников с нормированным рабочим днем может происходить с предварительного согласия ФЗМК. По мнению автора, только в исключительных случаях, когда по объективным обстоятельствам администрация не имеет возможности получить предварительного разрешения от ФЗМК, она может привлекать работников к работе и без предварительного разрешения ФЗМК, но должна немедленно сообщить об этом ФЗМК. В отношении работников с ненормированным рабочим днем законодательство не требует для привлечения к работе в выходной день предварительного согласия ФЗМК. Тем не менее, по мнению автора, ФЗМК должен проверять правильность их привлечения к работе в выходной день.

Во второй части статьи рассматривается компенсация за работу в выходной день. Так как привлечение рабочих и служащих к работе в выходной день означает прежде всего превращение этого дня в обыкновенный рабочий день, то компенсация за работу, как правило, путем предоставления другого выходного дня в течение ближайших двух недель является правильной. Анализируются и случаи предоставления рабочим и служащим денежной компенсации за работу в выходной день.

В результате анализа законодательства и практики автор приходит к выводу, что в случаях, когда работник в выходной день работал больше, чем продолжительность его нормального рабочего дня, то за работу в течение нормального рабочего дня ему надо предоставить другой выходной день, а за часы, превышающие продолжительность нормального рабочего дня, платить денежную компенсацию как за сверхурочную работу. Но если работник по каким-то обстоятельствам работал менее, чем продолжительность нормального рабочего дня, то ему предоставляется соответственно отгул или выплачивается денежная компенсация. В статье выражается мнение, что если работник с ненормированным рабочим днем работает в выходной день меньше, чем продолжительность нормального рабочего дня, то ему следует предоставлять отгул или платить денежную компенсацию соответственно проработанному времени.

В тех случаях, когда работник привлечен к работе во время еженедельного отдыха вне графика таким образом, что часть его рабочего времени попадает на выходной день, а часть на предшествующий или последующий день, то и такую работу в

течение нормального рабочего дня можно компенсировать предоставлением другого выходного дня.

В третьей части статьи анализируется привлечение рабочих и служащих к работе в праздничные дни и компенсирование такой работы. Выдвигается предложение, что в тех случаях, когда в праздничные дни работники привлекаются к работе для совершения неотложных ремонтных работ, надо в будущем иметь на то предварительное согласие ФЗМК, так как установление необходимости совершения этих работ в праздничные дни содержит в себе оценочный момент.

В статье анализируется вознаграждение рабочих и служащих за работу в праздничные дни. По мнению автора, компенсация за такую работу регулирована правильно, но в законодательном порядке надо уточнить порядок определения почасовой ставки работникам, размер оплаты труда которых определен месячным окладом.