

Töötasu maksmine

05.04.2020

Tööandja kohustub maksta töötajale töötasu vähemalt kord kuus kokkulepitud tähtpäeval. Pooled võivad kokku leppida ka töötasu maksmisses lühema ajavahemiku järel, näiteks iganädalaselt. Palgapäev peab olema töötajale kirjalikult teatavaks tehtud ja sisalduma töölepingus.

Töötasu tuleb välja maksta **rahas** ja **netosummana**. Kokkulepitud töötasust arvestab tööandja maha maksud ja maksed. Viidatud maksud on eelkõige tulumaks ja sotsiaalmaks ning makseteks töötuskindlustusmaks ja kohustuslik kogumispensioni makse. Seadus eeldab, et töötasu makstakse töötaja määratud pangakontole, kuid pooled võivad kokku leppida ka töötasu sularahas maksmisses. Juhul kui töötaja soovib saada töötasu sularahas, on soovitatav määrata ka koht, kus ta saab sularaha kätte.

Töötaja nõudmisel peab tööandja esitama teatise, mis sisaldab andmeid töötajale arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, tuleb töötasu maksta sellele päevale eelneval tööpäeval. Näiteks kui palgapäev satub pühapäevale, tuleb töötasu välja maksta reedel.

Keskmise töötasu arvutamine ja maksmine

Keskmist töötasu arvutatakse tööpäeva- või kalendripäevapõhiselt. "**Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord**"

Arvutamise aluseks olevad kuud

Keskmise töötasu arvutamise aluseks võetakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud 6 kuu jooksul teenitud töötasud, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud. Sissenõutavaks muutub töötasu palgapäeval, mil töötasu tuleb kanda töötaja pangakontole. Palgapäev peab olema töötaja töölepingus kirjas.

Arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus, näiteks haiguse alguse kuupäev. Puhkusetasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks see kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust.

Kui töötajale on vaja keskmist töötasu arvutada augustis ja juulikuul eest on töötasu sissenõutavaks muutunud, võetakse arvutamise aluseks veebruaris, märtsis, aprillis, mais, juunis ja juulis teenitud töötasud. Juhul kui juulikuul töötasu ei ole sissenõutavaks muutunud, võetakse arvutamise aluseks jaanuaris, veebruaris, märtsis, aprillis, mais ja juunis teenitud töötasud.

Arvutamise aluseks olevad tasud

Keskmise töötasu arvutamisel lähtutakse tekkepõhisest meetodist, st arvutamisel võetakse aluseks töötaja teenitud töötasud. Näiteks lisatasu maksmise korral võetakse arvesse aeg, mille eest lisatasu on teenitud, mitte välja makstud.

Keskmise töötasu ümberarvestamise kohustuse puudumine

Olukorras, kus töötajale on keskmine töötasu välja makstud, kuid ta on keskmise töötasu arvutamisel aluseks olnud kuude jooksul teenitud tasu, mille tööandja kohustub välja maksta pärast keskmise või muutumatu suurusega töötasu maksmist, ei tule tööandjal varem makstud keskmist töötasu ümber arvutada.

Kui töötaja on teeninud tulemustasu esimese poolaasta eest, mis makstakse välja teise poolaasta lõpus ning töötaja on esimesel poolaastal viibinud puhkusel, ei pea töötajale makstud puhkusetasu ümber arvutama.

Keskmise töötasu arvutamine, kui töötaja on töötanud tööandja juures lühikest aega

Kui töötaja on tööandja juures töötanud lühikest aega ning esimest palgapäeva saabunud ei ole, siis keskmist töötasu ei arvutata ning töötajale makstakse kokkulepitud töötasu. Näiteks on töötaja töötanud tööandja juures kuu aega ja esimest palgapäeva ei ole veel saabunud (st tööandjal puudub kohustus töötasu välja arvutada). Töötaja läheb järgmise kuu alguses õppepuhkusele ja talle makstakse õppepuhkusel viibitud päevade eest töölepingus kokkulepitud töötasu. Olukorras, kus töötaja on tööandja juures töötanud rohkem kui 1, kuid vähem kui 6 kalendrikuud, võetakse keskmise töötasu arvutamise aluseks kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud.

Keskmise töötasu arvutamine, kui töötajale ei ole pikka aega töötasu makstud

Kui töötajale ei ole 6 kuu jooksul töötasu makstud (näiteks töötaja on olnud pikalt puhkusel, haiguslehel), tuleb keskmise töötasuna maksta välja keskmise töötasu arvutamise vajaduse kuule eelnenud kuul töölepingus kokkulepitud töötasu.



Kui töotajale ei ole rohkem kui 12 kuu jooksul töötasu makstud (näiteks töötaja on olnud lapsehoolduspuhkusel), tuleb töötaja töötasu korrigeerida indeksiga. Indeks = keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtiva kuu töötasu alammäär ja töö tegemisest keeldumise kuul kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtinud töötasu alammäär suhe.

Töötajale, kes jäi rasedus- ja sünnituspuhkusele 2016. a ja kellele on vaja arvutada 2020. a keskmist töötasu, arvutatakse indeks järgmiselt: 2020. a töötasu alammäär 584 eurot/2016. a töötasu alammääraga 430 = 1,36. Töötaja töölepinguline töötasu korrutatakse indeksiga ja tulemuseks on indekseeritud töötasu, mille alusel arvutatakse keskmine töötasu.

Kokkulepitud töötasu maksmine keskmise töötasu asemel

Puhkusetasu arvutamisel on võimalik ka olukord, kus keskmist töötasu arvutama ei pea. Kui töötajale on arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud 6 kuu jooksul makstud ainult muutumatu suurusega töötasu, siis puhkusetasu maksmiseks keskmist töötasu ei arvutata ja töötajale makstakse muutumatu suurusega töötasu. Keskmist töötasu ei arvutata ka juhul, kui igakuisele töötasule lisandub püsivalt ühe suurusega lisatasu, näiteks lisatasu teenistusaastate eest avalikus teenistuses. Samuti ei pea tööandja keskmist töötasu arvutama juhul, kui töötaja on arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul olnud puhkusel või tema töösuhe on peatunud muudel töölepingu seaduse toodud alustel (näiteks puhkusel või haigusel viibimine) ning talle on sellel perioodil makstud ainult muutumatu suurusega töötasu.

Keskmise töötasu maksmine tööpäevapõhiselt

Tööpäevapõhist keskmist töötasu arvutatakse näiteks juhul kui sündmus, mille eest keskmist tasu makstakse, toimub tööpäevades, näiteks puudega lapse kasvatamise eest saadav igakuine lisapuhkepäev.

Keskmise tööpäevatasu arvutamiseks liidetakse kuue kuu töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendaarsete tööpäevade arvuga. Tööpäevade arvu vähendatakse nende tööpäevade võrra, millal töötajale ei makstud töötasu tööst keeldumise korral (töötaja oli haiguslehel, puhkusel, ajateenistuses, osales streigis, esindas seaduse alusel teisi töötajaid jne).

Keskmise tunnitasu arvutamiseks jagatakse keskmine tööpäevatasu kokkulepitud tööaja töötundide arvuga päevas, milleks täistööajaga töötamisel on 8 tundi.

Keskmise nädalatasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu kalendaarse tööpäevade arvuga nädalas ehk 5-ga.

Keskmise kuutasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu 1 kuu keskmise kalendaarse tööpäevade arvuga.

Keskmise töötasu maksmine kalendripäevapõhiselt

Kalendripäevapõhist keskmist töötasu arvutatakse juhul kui sündmus, mille eest keskmist töötasu makstakse, toimub kalendripäevas, näiteks (õppe)puhkus, tööandja makstav haigushüvitis jne.

Keskmise kalendripäeva tasu arvutamiseks liidetakse kuue kuu töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga. Põhipuhkusetasu ja avalikus teenistuses ette nähtud lisapuhkuse tasu maksmiseks ei arvata kalendripäevade hulka rahvuspüha ega riigipühi.

Kalendripäevade arvu vähendatakse nende kalendripäevade võrra, millal töötajale ei makstud töötasu tööst keeldumise korral (töötaja oli haiguslehel, puhkusel, ajateenistuses, osales streigis, esindas seaduse alusel teisi töötajaid jne).

Töötasu maksmise erijuhud (ületunnitöö, öötöö ja riigipühadel töötamine)

Töötasu maksmise erijuhud on töötasu maksmine ületunnitöö tegemise eest, öötöö ja riigipühadel töötamise eest.

Töötasu maksmine ületunnitöö tegemise eest

Töölepingu seaduse järgi on ületunnitööd võimalik hüvitada kahel viisil:

- vaba ajaga või
- rahaga.

Seadus eeldab, et ületunnitöö hüvitatakse vaba ajaga. Põhjus, miks ületunnitöö hüvitamise esimene eeldus on vaba aeg, seisneb töötaja tervise ja ohutuse kaitses. Kuna piisav puhkeaeg on vajalik tööväime säilitamiseks ja tööjõu taastootmiseks, näebki töölepingu seadus ette eelduse ületunnitöö hüvitamiseks vaba ajaga. Seetõttu tuleb vaba aega anda ka võimalikult ruttu peale perioodi lõppu, millal ületunnid tekkisid. Summeeritud tööaja arvestuse korral selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpul ning neid on võimalik vaba ajaga hüvitada järgmise perioodi jooksul.

Ületunnitöö erakorralisest iseloomust lähtudes peab ületunnitöö tegemine töötajale kaasa tooma täiendava hüvitise tavapärasest erineva tööajaga töötamise eest. Ületunnitöö tegemisele peab seega järgnema piisav hüvitis, mis on suurem kokkulepitud tööaja piires tehtava töö eest saadavast tasust, st ületunnitöö ei saa olla sama "kallis" kui

tavaline töötund. Seetõttu ei saa ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga nimetatud vaba aeg langeda töötaja tavapärasele puhkeajale. Ületunnitöö hüvitamiseks mõeldud vaba aeg antakse kokkulepitud tööajast ning tasustatakse seetõttu nagu tavaline tööaeg. Vastav regulatsioon tagab töötajale ületunnitöö tegemise eest piisava kompensatsiooni ning kaitseb töötajat võimaliku töötasu languse eest.

Kui tööandja soovib ületunnitöö hüvitada rahas, tuleb tal see töötajaga kokku leppida. **Ületunnitöö hüvitamisel rahas tuleb tööandjal maksta töötajale 1,5-kordset töötasu.** Kui töötaja teeb ületunnitööd ööajal või riigipühapäeval, siis tuleb töötajale tasuda nii ületunnitöö, öötöö kui ka riigipühapäeval tehtud töö eest, kuid töölepingus kokkulepitud baastasus topelt arvestama ei pea. Lisatasu arvestades ei tohi tekkida olukord, kus lisaks lisatasule öötöö ja riigipühapäeval tehtava töö eest, saab töötaja topelt ka töölepingus kokkulepitud baastasus.

Kui töötaja teeb riigipühapäeval ületunnitööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu 2ga ja seejärel 0,5ga (ületunnitöö lisatasust on maha arvatud baastasus komponent).

Töötasu maksmine öötöö ja riigipühapäeval töötamise eest

Kui ületunnitöö hüvitamisel on seaduses eeldus, et tehtud töö hüvitatakse vaba aja andmisega, siis **öötöö ja riigipühapäeval tehtav töö toimub eelduslikult täiendava lisatasu eest.** Öötöö ja riigipühapäeval tehtava töö võib kokkuleppel töötajaga hüvitada vabas ajas. Öösel (22.00 kuni 6.00) töötamise eest peab tööandja maksma töötajale 1,25-kordset töötasu. Täiendava tasu maksmine ei ole vajalik, kui pooled on kokku leppinud, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

Olukorras, kus töötaja saab töötasu alammääras, ei sisalda töötasu täiendavat tasu ööajal töötamise eest. Viidatud juhul saab töötaja kätte üksnes seaduses toodud miinimumi, mis ei sisalda lisatasu komponenti. Tööandja peab seega öötöö hüvitamiseks maksma vähemalt 1,25-kordset töötasu.

Kui töötaja tööaeg langeb riigipühapäevale, peab tööandja maksma töö eest 2-kordset töötasu. Kahekordselt tuleb hüvitada need töötunnid, mis langevad rahvuspühapäevale või riigipühapäevale.

Olukorras, kus töötaja vahetus algab tavalisel tööpäeval ja lõpeb riigipühapäeval, tuleb täiendavalt hüvitada riigipühapäeval tehtavad tunnid, ülejäänud töötunnid tasustatakse tavalises korras. Kui töötaja teeb riigipühapäeval ületunnitööd, tuleb lisaks kahekordsele töötasule hüvitada töötajale ka tehtud ületunnid.

Töötajale tuleb arvestada ühtede ja samade töötundide eest töötasu nii ületundide kui ka riigipühapäeval töötatud tundide eest. Siinkohal tuleb aga silmas pidada, et kui riigipühapäeval töötamise eest tuleb maksta kahekordset töötasu ja ületundide eest 1,5-kordselt, siis riigipühapäeval ületunnitööd ei tasustata kokku 3,5-kordselt vaid jämedalt öeldes 2,5-kordselt. Ehk kehtib põhimõte, mille kohaselt niiõelda baastasus topelt arvestama ei pea. Baastasus arvestatakse üks kord läbi vastavate koefitsientidega ja liidetakse.

Töötasu maksmisega viivitamine

Töötasu maksmisega viivitamine on olukord, kui tööandja ei ole palgapäevaks töötajale tasu välja maksnud. Kuna töölepingu seadus ei näe ette reeglit töötasu maksmisega viivitamisel, võetakse viivise maksmisel aluseks **võlaõigusseaduses (VÕS)** viivise kohta sätestatu.

Töötajal on õigus nõuda töötasu maksmisega viivitamise eest viivitusintressi ülekandmisele kuuluvalt summalt vastavalt võlaõigusseaduses **§ 94** ja **§ 113** sätestatule.

Viivise määraks on Euroopa Keskpannga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär (Euribor), millele lisandub 8% aastas. Alates 1. jaanuarist 2017 on kehtiv **viivise määr** 8% (s.o 0,022% päevas).

Pooled võivad kokku leppida ka suuremas viivises, kuid seda vaid juhul, kui tööandja viivitab rahalise kohustuse täitmisega.

Allikas **Tööelu**

keskmise töötasu öötöö ületunnitöö
riigipühapäeval tehtava töö hüvitamine

