



Töölepingu täitmine, muutmine ja lõpetamine – põletavamad küsimused töösuhtes erakorralise olukorra tingimustes

Lektor: Thea Rohtla
Rohtla Law Office OÜ

Veebikoolitus 31.03.2020

Thea Rohtla, Rohtla Law Office OÜ

Thea Rohtla, Rohtla Law Office OÜ

Vabariigi Valitsuse korraldus 13.03.2020 nr. 76:

1. Vabariigi Valitsus:

1) kuulutab välja eriolukorra seoses COVID-19 haigust põhjustava koroonaviiruse pandeemilise levikuga maailmas, viiruse Eesti-sisese leviku tuvastamisega ja laienemise suure tõenäosusega ja sellest tingitud massilise nakatumise ohuga ning vajadusega rakendada hädaolukorra seaduse 4. peatüki 2. jaos sätestatud juhtimiskorraldust ning anda võimalus rakendada vajaduse korral samas peatükis sätestatud meetmeid. Viiruse levikust põhjustatud hädaolukorda ei ole võimalik lahendada ilma hädaolukorra seaduses sätestatud juhtimiskorraldust rakendamata;

4. Eriolukord kehtib kuni 01.05.2020, kui VV ei otsusta teisiti

- **29.03.2020** seisuga on välja antud 40 VV ja peaministri määrust ja korraldust, mitmed neist on muudetud sõnastusega
- Ühtegi seadust, sh töölepingu seadust muudetud ei ole
- sh. kehtib mõlemale töösuhte poolele kohustus täita töölepingust tulenevaid kohustusi
- Mida teha, kui tööd teha pole võimalik:
 - töötaja on välismaalt tulnud ja karantiinis
 - töötaja on enese määratud karantiinis
 - tööandja ei luba tööle viirusekandjaga kokkupuute tõttu
 - tööandjal ei ole tööd anda töömahu vähenemise tõttu
 - töötamise koht on VV/peaministri korralduse/määrusega suletud

Esmased soovitused tööandjale COVID-19 tingitud töökorralduse muudatustest:

- Anna töötajatele võimalikult palju infot: töömahu muudatused, töötajate kaitsmine, töötamine kodus/kontoris
- Informeeri ja konsulteedi: töölepingu tingimuste muutmine, töötasu vähendamine, puhkuste võimaldamine, koondamine, vajadusel ületunnitöö
- Kui töötajate arvu vähendamine on möödapääsmatu: küsi töötajatelt, mis oleks nende valik – TL tingimuste ajutine muutmine, töötasu vähendamine, puhkused, koondamine;
- Kollektiivne koondamine: ajamahukas, töötajate tasude võimalik viibimine

- **Töölepingu tingimuste muutmine** – TLS § 12, võimalik vaid poolte kokkuleppel
 - muudatused tähtajalistena
 - tööaeg (nii maht kui kellaajaline)
 - töötasu
 - töötamise koht
 - tööülesanded
 - vorminõudeid TLS ei kehtesta, kuid soovitatavalt kirjalikult



- **Puhkuste kasutamine:**

- korralise puhkuse aja muutmine : graafikut saab muuta vaid poolte kokkuleppel
- kui veel tegemata, siis 31.03 on viimane päev!
- tasustamata puhkuse pakkumine : kohustada ei saa
- alla 3a laste vanemad – lapsehoolduspuhkus?
- õppepuhkus õppijatele
- nn. sundpuhkust TLS ette ei näe
- võrdle puhkusetasu suurust!

- ***Force majeure (vääramatu jõud)?***

- Kas COVID-19 näol on tegemist vääramatu jõuga, mis lubaks kohaldada TLS § 44 lg.4 (tööandjal on õigus nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks); § 17 lg.4 (töötajatele võib anda korraldusi, mis ei ole seotud nende töökohustustega. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.
- Kas ka TLS § 69 lg.5 (puhkuste ajakava muutmine)?

- *Force majeure*

VÕS § 103 lõike 2 kohaselt on kohustuse rikkumine vabandatav, kui võlgnik rikkus kohustust väeramatu jõu tõttu.

Väeramatu jõu elemendid:

- takistava asjaolu esinemine
- ei tohi olla põhjustatud võlgniku enda tegevusest või tegevusetusest
- asjaolu ettenägematus
- asjaolu vältimatus ja ületamatus

Väeramatuks jõuks töötasu vähendamisel ei ole TVK otsuste põhjal sellised perioodid, mis pakutava teenuse iseloomust sõltuvalt on regulaarsed ja korduvad ning ette teadaolevad nn vaiksed perioodid.

- **Töötasu vähendamine TLS § 37 alusel**
- Lubatud vaid siis, kui on samaaegselt täidetud 2 tingimust:
 - Tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd (sia alla ei lähe töömahu hooajalised muutused).
 - Kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav.
- Tööandja ühepoolne otsus
- Ei eelda töölepingu tingimuste muutmist (lepingu lisa)

Protseduurireeglid töötaja(te) teavitamisel

1. Usaldusisiku või töötajate informeerimise kohustus (vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis):

- miks töötasu vähendamine aset leiab
- Mis ajavahemikus tööandja rakendab töötasu vähendamist
- Kui palju töömaht ja töötasu langeb, kas kõigil ühtemoodi või erinevalt
- teavitus töötajate kaasärääkimise võimalusest
- selge teavitus, et juhul, kui töötaja pole töötasu vähendamisega nõus, on õigus leping üles öelda, makstavad hüvitised

2. Lubatud töötasu vähendamise kestvus – 3 kuud 12-kuulises perioodis; etteteatamistähtaeg 14 kp.

- 3. Töötasu vähendamine on lubatud kuni VV kehtestatud töötasu alammäärani (584 €)
- 4. Töötajatel on aega oma arvamuse avaldamiseks 7 kp
- 5. Kui tööandja nendega ei arvesta, peab põhjendama
- 6. Kui töötaja ei ole töötasu vähendamisega nõus, on tal õigus tööleping TLS § 37 lg.5 alusel üles öelda
- 7. Töötaja peab sellest ette teatama vähemalt 5 tp enne oodatavat töötasu vähendamist
- 8. Töötajale makstakse hüvitis vastavalt TLS §-le 100 lg.1 ja 2

Ei saa tekkida olukorda, kus töötaja töötasu vähendamisega nõus ei ole, aga ülesütlemisavaldust ka ei esita. Sel juhul jõustub tööandja otsus.

- **Töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu,
TLS § 89 alusel**

1. Majanduslikud põhjused:

- Töömahu vähenemine
- töö ümberkorraldamine
- Muu töö lõppemise olukord, mis on tingitud majanduslikest asjaoludest ehk koondamissituatsioon

2. Ülesütlemisavaldus:

- vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
- põhjendused, mis tingisid töötaja(te) koondamisvajaduse
- etteteatamistähtajad, sõltuvad töötatud ajast, 15-90 p.

• Koondamise protseduur

- Arvesta võrdse kohtlemise põhimõtet
- Töötajate vahel valiku tegemine. Tööle jäämise eelisõigus (v.a TLS § 89 lg 2 juhul):
 - Töötajate esindajatel (nt töökeskkonnavolinik, usaldusisik)
 - Töötajal, kes kasvatab alla 3 aastast last (ei saa võrrelda teiste töötajatega)
- Teise töö pakkumise kohustus (NB! võimalusel).
- Täiendusõppe/töö tingimuste muutmise kohustus (vajadusel, kui muudatused ei põhjusta ebaproportsionaalselt suuri kulusid)
- Etteteatamistähtaegade mittejärgimisel tuleb maksta hüvitist.
- Töölepingu lõppemisel tuleb maksta hüvitis 1 keskmine kuutöötasu.

- **Kollektiivne koondamine**
- Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kp jooksul koondamise tõttu vähemalt:
 - 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
 - 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
 - 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
 - 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

- **Kollektiivse koondamise protseduurid:**
- A/Ü, usaldusisiku või töötajate teavitamine ja konsulteerimine kavandatavast töölepingute kollektiivsest ülesütlemisest ning andmete esitamine töötukassale, kirjalikult (olemas e-vorm):
 - kollektiivse ülesütlemise põhjused;
 - töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
 - nende töötajate arv ja ametinimetused, kellega tööleping kavandatakse üles öelda, ning valikukriteeriumid;
 - ajavahemik, mille jooksul on kavas töölepingud üles öelda;
 - töötajatele seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele lisaks makstava hüvitise arvutamise viis.

- 15 kp.jooksul pärast teabe kättesaamist on võimalik töötajatel/esindajatel anda oma seisukoht
- Pärast konsulteerimist ning ülesütlemisvajaduse ja –ulatuse ning võimalike tegevuste täpsustamist teistkordne töötukassa teavitamine
- 30 p. möödumisel töötukassa teistkordsest teavitamisest saab anda kätte töölepingu ülesütlemisavaldused
- Etteteatamistähtajad sõltuvad staažist, 15-90 kp. Tähtaegade mittejärgimisel tuleb maksta hüvitist
- Töölepingu lõppemisel maksab tööandja hüvitist TLS § 100 lg.1 järgi 1 keskmise kuutöötasu
- Kui töötajal on tööstaaži vähemalt 5 aastat, tuleb 5 kp jooksul töösuhte lõppemisest arvates töötukassale esitada avaldus koondamise korral makstava kindlustushüvitise taotlemiseks.

- **Riigi poolt tööandjatele suunatud abipakett**
- **Töötasu hüvitis**
- VV 17.11.2016 määruse nr.130 „Tööhõiveprogramm 2017-2020“ muutmine
- Makstakse töötajale, kelle tööandja tegevus on erakorralistest asjaoludest tulenevalt oluliselt häiritud
- Täidetud peavad olema 2 eeldust 3-st:
 - tööandja käibe või tulu on sellel kuul, mille eest hüvitist taotletakse, langenud vähemalt 30 protsenti võrreldes eelmise aasta sama kuu käibe või tuluga (tingimus 1);
 - tööandjal ei ole vähemalt 30 protsendile töötajatest kokkulepitud mahus tööd anda (tingimus 2);
 - tööandja on vähemalt 30 protsendil töötajatest vähendanud töötasu vähemalt 30 protsenti või alampalgani (tingimus 3).

- Makstakse töötajale, kellele tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses tööd anda ja kellele tööandja kohandab TLS § 35 või § 37
- Hüvitise suurus 70% töötaja keskmisest töötasust, kuid mitte rohkem kui 1000 € brutos kuus
- Kokku 2 kuu eest perioodi märts-mai kohta
- Hüvitist käsitletakse tööandja makstud töötasuna, mille maksab töötukassa töötajale tööandja nimel, töötukassa arvel
- Tööandjal kohustus maksta hüvitise saajale brutotasu vähemalt 150 €
- Tööandjal kohustus tagastada hüvitis, kui ta koondab töötaja samal kuul, mille eest hüvitist taotleb või järgmisel kuul

- **Tingimused tööandjale**
- Avaldus töötukassale iga kalendrikuu kohta eraldi, pärast töötajale töötasu väljamaksmist, reeglina 5 kp jooksul:
 - Tööandja ja töötaja andmed (nimi, IK, aadress või e-post, konto nr)
 - Põhjendused ja tõendid tulu, käibe muutuse, töö puudumise, töötasu vähendamise kohta
 - Kinnitus tööandja osaluse (150€) maksmise kohta
 - Hüvitise taotlemise tingimused (2 3-st) võivad olla kuude lõikes erinevad
 - Saavad nii era- kui avaliku sektori töötajad, sõltumata tegutsemisvormist (AS, OÜ, MTÜ, SA...)
 - Ettevõtte suurus pole oluline
 - Ka alla aasta tegutsenud ettevõtted (täidetud tingimused 2 ja 3)

- Tööandjaks on ka kontsern (üksused erinevad jur.isikud, aga sidusettevõtted, nt.tootmine ja müük)
- Ühte jur.isikut ei saa käsitleda mitme erineva tööandjana
- Kui täidetud on tingimus 3, on tegelikult täidetud ka tingimus 2
- Ei piisa töötasu vähendamisest teatamisest:
 - Tingimus 2 on täidetud, kui sel kuul, mille eest hüvitist taotletakse, pole 30%-le töötajatele tööd antud ning töötajad on kodus ja makstud § 35 alusel keskmist töötasu või töötasu oli vähendatud
 - Tingimus 3 on täidetud, kui tööandja on sel kuul, mille eest hüvitist taotletakse, vähemalt 30% töötajate töötasu vähendanud (§ 37)vähemalt 30% võrreldes TL-s kokkulepitud töötasuga
 - Töötasu ei pea olema vähendatud kogu kalendrikuu eest

• **Tingimused töötajale**

- Hüvitist makstakse ainult töölepingu alusel töötajatele, kellele tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses tööd anda ja kelle tööandja kohaldab TLS§ 35 või § 37, st.hüvitist ei saa juhatuse liikme lepinguga, muu VÕS-lepinguga isik
- Töötaja vanus pole oluline, st hüvitist saavad ka pensionärist töötajad
- Tööandjal on õigus oma töötajatele töötasu hüvitist taotleda ka juhul, kui töötajal on töölepinguline suhe ka teise tööandjaga
- Hüvitist makstakse kogu kalendrikuu eest isegi siis, kui töötaja koormust on vähendatud pooleks kuuks, ta on olnud pool kuud töövõimetuslehel või puhkusel. Oluline on, et töötasu on makstud vähemalt 150 €

- Puhkusetasu ei kompenseerita; hüvitist ei maksta ka kuu eest, mil töötaja on olnud tasustamata puhkusel
- Hüvitist saab töötaja, kui tal on kuu viimase kuupäeva seisuga kehtiv tööleping. Kuu kestel töölepingu lõpetanud hüvitist ei saa
- Hüvitis makstakse välja reeglina 5 tp jooksul avalduse esitamisest
- Hüvitise ülekandmise kulud välismaa pangakontole kannab hüvitise saaja
- Hüvitise maksmisel arvestab töötukassa maha kõik tööjõumaksud, maksuvaba miinimumi ei arvestata

• **Hüvitise suurus ja arvestamine**

- Tööandja makstav summa kuus on alati vähemalt 150 eurot, sõltumata töökoormusest, töötatud päevade arvust
- Hüvitise suurus arvutatakse MTA andmete põhjal, võttes arvesse tasud, millelt on kinni peetud töötuskindlustus - makse. Aluseks on viimase 12 kuu töötasu andmed. Keskmise töötasu leidmiseks võetakse arvesse viimasele 3 töötamise kuule eelnenud 9 kuu töötasud, mille summa jagatakse 270ga. See on ühe kp keskmine töötasu, mis korrutatakse 30ga - saadakse ühe kalendrikuu keskmine töötasu. Töötasu hüvitise suuruseks on sellest 70%.
- Kui töötaja pole 12 kuud töötanud, liidetakse perioodi töötasud, jagatakse töötatud kuude arvu ja 30 korrutisega. Tulemuseks on ühe kalendripäeva töötasu, mis korrutatakse omakorda 30ga, et leida ühe kalendrikuu keskmine töötasu. Hüvitise suuruseks on sellest 70%.
- Kui töötaja töötab alampalgaga, maksab tööandja 150 eurot ja töötukassa maksab hüvitist 70% eelnevast keskmisest töötasust, kuid nii, et koos tööandja makstud töötasuga tagab töötajale alampalga 584 eurot.

- Ole kursis muutuvate korralduste, juhiste ja selgitustega!
- <https://www.tootukassa.ee/content/tootasu-huvitis>
- <https://www.tooelu.ee/et>
- <https://www.riigiteataja.ee/akt/120032020003>
- https://www.valitsus.ee/sites/default/files/eriolukord/sel_thp_2017-2020_20.03.pdf

- Täna kuulamast ja kaasa mõtlemast!

Thea Rohtla