

TÖÖJÕUKULUDE VÄHENDAMISEST

Raskustesse sattunud tööandjatel on täna võimalik eriolukorrast tingitud töötajate tööga kindlustamise ja tööjõukulude kokkuvõidu puudutavaid küsimusi lahendada järgnevatel viisidel:

- Poolte kahepoolsel kokkuleppel;
- Töötasu vähendamisega tööandjast mittetulenevate majanduslike asjaolude tõttu;
- Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja poolt majanduslikel põhjustel;
- Töötajate saatmisel korralisele või palgata puhkusele;
- Töövõimetuslehed, kui eeldused on täidetud;

>> Lisaks on raskustesse sattunud ettevõtetel võimalik taodelda Töötukassa poolset abi osaliseks töötasude hüvitamiseks.

NB: kõik kokkulepped, teatised ja suhtlus tuleks vormistada kirjalikult.

Töölepingu muutmine poolte kokkuleppel

Töölepingu seaduse (TLS) § 12 tulenevalt on töölepingu tingimusi võimalik muuta vaid poolte kokkuleppel. Tänapäevases olukorras võib olla otstarbekas rääkida töötajaga läbi töökoormuse suurus (näiteks muutmine täistööajalt osalisele tööajale), töötasu suurus, või ka muul viisil tööaja korralduse muutmine (vahetustega töö kehtestamine, summeeritud tööaja rakendamine vms).

Oluline on meeles pidada, et kui pooled jõuavad läbirääkimiste käigus kokkuleppele, peavad kokkulepped olema sõlmitud kirjalikus vormis töölepingu lisana. Kui kokkuleppeid ei ole võimalik omakäeliselt või digitaalselt allkirjastada tuleks need selgelt formuleerida ja kinnitada e-kirjade vahendusel vahetatavate omakäeliselt allkirjastatud dokumentide skaneeringutega.

Töötajate saatmine korralisele puhkusele või palgata puhkusele, töövõimetuslehed

Kui tööandjal on küll tööd anda, kuid töötajad peavad olema kodus seoses karantiiniga, vajadusega hoida lapsi jne, siis tasub teada, et:

1. Haigussümptomite ilmnemisel (mitte ainult koroonaga) on töötajal õigus vormistada endale haigusleht, vt www.digilugu.ee **OLULINE:** tasustatud haiguslehe peab kinnitama hiljem ka perearst!
2. Mistahes viirushaiguse sümptomiga või viirusekandjaga lähikontaktis olnud inimesel on õigus vormistada haigusleht ja seda isegi siis, kui töötaja pole veel nakatunud vt www.digilugu.ee.

Kui eriolukorra tõttu on keelatud tööandja majandustegevus, töötajad peavad olema karantiinis (näiteks seoses riiki saabumisega), siis on tööandjal võimalik saata töötajad korralisele puhkusele. Tööandjal on õigus koostada puhkuse ajakava hiljemalt 31.03. ja töötajad on kohustatud puhkama puhkuse ajakava alusel. Seega tuleks kiiremas korras koostada puhkuse ajakavad ja töötajad, kes ei saa tööd teha töötajast tuleneval põhjusel või seoses tööandja majandustegevuse peatumisega, saata puhkusele.

Samuti on võimalik kirjalikul kokkuleppel töötajatega võimaldada neile mingiks ajaks palgata puhkust.

Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral

TLS § 37 lõike 1 kohaselt, kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav. Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud eriolukord on kindlasti ettenägematu ja tööandjast sõltumatu asjaolu.

Töötasu vähendamisel tuleb järgida alljärgnevat protseduuri:

- 1) 14 kalendripäeva enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega tõusetunud olukorrast, järgides usaldusisiku seaduses sätestatud korda. Esitatava teatisega ei tohi olla tegemist lõpliku otsusega töötasu vähendamiseks vaid tegemist üksnes tööandja kavatsusega töötajate töötasusid vähendada. Teatis peab sisaldama teavet usaldusisikuga või selle puudumisel töötajaga alustatavatest läbirääkimistest ja konsultatsioonidest aga ka teavet teiste vabade töökohtade osas, sh ka sellistele, mis ei vasta töötaja kvalifikatsiooni tasemele, kuid millega töötaja saaks pakutaval ametikohal oma teadmiste ja oskustega hakkama. Usaldusisikule ja töötajate tuleb teatis esitada vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Suurema hulga töötajate teavitamisel on otstarbekas korraldada üldkoosolek ja see protokollida.
- 2) Usaldusisik või töötajad peavad andma oma arvamuse töötasude vähendamise aga ka võimalike rakendavate meetmete kohta seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest. Tööandjale ei ole töötajate arvamus siduv, kuid tööandja peab mitteamvestamist esimesel võimalusel kirjalikult põhjendama.
- 3) Kui usaldusisik või töötajad omapoolseid seisukohti ei avalda või selles osas on läbirääkimised toimunud ja tööandja otsustab siiski töötasu vähendada, siis ta peab otsuse teatavaks tegema konkreetselt töötajatele, keda töötasu vähendamine puudutab, sealhulgas märkides ka kuupäeva, mis ajast töötasu vähendatakse ja kui kauaks, mis ulatuses töötasu ja tööaeg vähenevad. Töötajatele edastatud otsuses tuleb ka töötajaid teavitada sellest, et kui eriolukord lõpeb varem, siis kuidas tööandja sellest töötajaid teavitab ja mis aja jooksul peale seda töötajad jätkavad tööd tavapärases töölepingus kokku lepitud korras.
- 4) Makstavaid töötasusid ei tohi vähendada alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära (2020 aasta töötasu alammäär 584 eurot ja miinimumtunnitasu 3,48 eurot). Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega, st kui tööandja vähendab töötajate töötasu 20%, siis on töötajal õigust keelduda ka töö tegemisest 20% ulatuses. Reeglina tööandja töötajate teavitamisel teatab ise nii töötasu kui ka töötaja vähenemise ulatuse. Näiteks tunnitasu



või tükitöö alusel töötavate töötajate töötasu vähendamisel ei vähendata mitte tunnitasu suurust või tükitöö hinda, vaid nimelt tööaega, mis iseenesest tingib töötasu vähenemise.

Töötajatele edastatud otsuses tuleb ka kindlasti informeerida töötajaid, et kui töötaja töötasu vähendamisega ei nõustu, on töötajal õigus tööleping üles öelda TLS 37 lg 5 alusel, teatades sellest viis tööpäeva ette. Töötajale makstakse tööandja poolt töölepingu ülesütlemisel hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Lisaks on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

Juhul, kui pooled saavutavad läbirääkimiste käigus kokkuleppe töötasude koheses vähendamises, siis on võimalik töötasu vähendamist rakendada ka koheselt. Sellisel juhul on see käsitlev töölepingu muutmisena TLS § 12 kohaselt ja tuleb kahepoolse kokkuleppena sõlmida kirjalikus vormis (vt käesoleva dokumendi variant 1).

Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul, sealhulgas juhul, kui eeltoodu on tingitud koroonaviirusest. Kui tööandja otsustab töölepingu erakorraliselt üles öelda koroonaviirusest tingitud majanduslikel põhjustel, siis kohaldatakse töölepingu seaduses sätestatud üldist koondamise regulatsiooni.

Koondamisel tuleb järgida kõiki seadusega ettenähtud nõudeid.

Kui tegemist ei ole töötaja koondamisega, kes ainukesena täidab antud ametikohta, siis tuleb töötajaid võrrelda ja eelisõigus tööle jääda on töötajate esindajal ja alla 3 aastase lapse vanemal. Rasedaid koondada ei saa, kui tegu ei ole ettevõtte likvideerimise või pankrotiga.

Töötajate esindaja koondamisel tuleb kindlasti küsida teda valinud töötajate seisukohta.

Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud kui tööandja lõpetab enda tegevuse pankroti väljakuulutamisel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

Kui tööandja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui seaduses on ette nähtud, on töötajal õigus saada vähem etteteatatud aja eest hüvitist. Lisaks on töötajal õigus töölepingu erakorralisel ülesütlemisel saada hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses ning kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

Kollektiivne ülesütlemine



Töölepingute erakorralise ülesütlemise korral seoses koondamisega on kollektiivsel ülesütlemisel erisused, mida peab järgima. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

- 1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
- 3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
- 4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

Kollektiivseks ülesütlemiseks loetakse olukorda, kus töölepingud lõpevad 30 kalendripäeva sees ülalnimetatud arvu töötajatega. Oluline ei ole ülesütlemisavalduse üleandmise vaid töölepingu lõppemise aeg.

Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises. Konsulteerimisel ettepanekute tegemiseks usaldusisiku või töötajate poolt, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta.

Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

- 1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

Eelviidatud teave tuleb esitada ka Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.

Usaldusisikul või töötajatel on aega konsulteerimiseks 15 kalendripäeva.

Pärast konsulteerimist on tööandja kohustatud esitama Eesti Töötukassale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nii eelnimetatud andmed, kui ka andmed konsulteerimise kohta.

Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teistkordset teavitamist. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütlemisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Eesti Töötukassa sai talle teistkordselt esitatavad andmed. Eesti Töötukassa otsib käesolevas paragrahvis nimetatud tähtaja jooksul lahendusi kollektiivse ülesütlemisega seonduvatele tööhõiveprobleemidele. Eesti Töötukassa võib käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütlemisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.

Lisaks eelviidatud konsulteerimise ja Töötukassa teavitamise nõuetele, tuleb tööandjal kollektiivse ülesütlemise korral sarnaselt tavalise koondamisega järgida ka töötaja tööstaažist tulenevaid töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegu või hüvitada vähem etteteatatud aeg rahaliselt.



Osaline töötasude hüvitamine Töötukassa poolt

Osalist töötasude hüvitamist Töötukassa poolt saab taodelda kui ettevõtja täidab vähemalt kaks tingimust:

- i) käive või tulu on langenud 30% võrreldes eelmise aasta sama kalendrikuuga, mille eest hüvitist taotletakse;
- ii) 30%-le töötajatest ei ole võimalik kokkulepitud ulatuses tööd anda ja tööandja kohaldab TLS § 35 või § 37;
- iii) vähemalt 30% töötajatest on vähendatud TLS § 37 alusel töötasu vähemalt 30% või kuni Vabariigi Valitsus kehtestatud töötasu alammääran.

Eeltoodust tulenevalt on seega oluline tähele panna, et töömahu ja töötasu vähendamine saab toimuda üksnes TLS § 35 ja § 37 alusel, st töötasu kokkuleppelisel vähendamisel töötasu hüvitamise eeldused ei ole täidetud.

Tingimuste täitmisel hüvitab Töötukassa 70% töötaja eelmise 12 kuu keskmisest brutopalgast, kuid mitte rohkem kui 1000 eurot kuus. Tööandja kohustub töötajale tasuma vähemalt 150 eurot.

Töötukassa poolt palkade osalist hüvitamist on tööandjal võimalik kasutada perioodil 1. märts kuni 31. mai kahel kuul. Tööjõumaksud jäävad nii Töötukassa kui tööandja kanda, vastavalt nende poolt tasutud summale.

Lisaks on oluline silmas pidada, et tööandjal on keelatud koondada töötajat, kellele on taotletud töötasu hüvitamist. Sellise töötaja koondamine on piiratud nii kalendrikuul, mille eest töötasu hüvitist taotletakse, ega ka sellele järgneval kalendrikuul. Juhul, kui tööandja koondab töötaja, kellele riik on maksnud töötasu hüvitist, on tööandja kohustatud sellise töötaja eest tasutud hüvitise riigile tagastama.

