

Koroonaviirus ja töösuhted

Alternatiivid

1. Töö jätkub endiselt (k.a kodukontor)
2. Töövõimetusleht (digilugu.ee)
3. Korraline puhkus
4. Palgata puhkus (vaid poolte kokkuleppel)
5. Töölepingu muutmine (TLS § 12)
6. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral (TLS § 37)
7. Koondamine (TLS § 89 lg 1), sh kollektiivne koondamine



Töötasu vähendamine (TLS § 37)

Töötajate teavitamine ning konsultatsioonide alustamine

- Teavitada tuleb kavatsusest vähendada töötasu
- Konsultatsioonideks on ette nähtud 14 päeva
- Töötajatel on õigus esitada oma arvamus 7 kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest
- Tööandjal ei ole kohustust töötajate arvamust arvestada, kuid arvestamata jätmist tuleb konsultatsioonide käigus põhjendada

Otsus töötasu vähendamise kohta ja vastav teade töötajatele

- Alles konsulteerimise järel saab tööandja edastada töötajatele siduva otsuse töötasu vähendamise kohta
- Tuleb näidata, kellel nimeliselt, millisest kuupäevast ja kui pikaks ajaks ning millises ulatuses töötasu vähendatakse ning kuidas tööde mahu vähenemisega muutub tööajakorraldus
- Töötajatel peab olema võimalik 5 tööpäevast etteteatamistähtaega järgides tööleping enne töötasu vähendamise rakendamist üles öelda

Riskid töötasu vähendamisega seoses:

- Kui jätta konsulteerimiskohustuse täitmata, siis on trahv 3200 EUR
- Töötaja ütleb lepingu üles TLS § 37 lg 5 alusel (kui töötasu vähendamine on seaduslik) ja talle tuleb maksta 1 kuu keskmise palga suurune hüvitis
- Töötaja nõue vähem makstud töötasu väljamaksmiseks (kui töötasu vähendamine pole seaduslik). Palganõude aegumistähtaeg on 3 aastat
- Töötaja ütleb lepingu üles TLS § 91 alusel tööandjapoolse lepingurikkumise tõttu (kui töötasu vähendamise pole seaduslik) ja nõuab 3 kuu keskmise palga suurust hüvitist või ka suuremat (TLS § 100 lg 4)
- Võimalikud diskrimineerimise ja kahju hüvitamise nõuded, kui keegi töötajatest leiab, et teda on ebavõrdselt koheldud

Töötukassa makstav töötasu hüvitis

Hüvitist makstakse, kui tööandja on sattunud raskustesse ning täidetud on **vähemalt kaks tingimust kolmest**:

1. **tööandja käive või tulu on langenud 30%.** Võrdlusaluseks on käesoleva aasta ja eelmise aasta sama kuu. Tööandja esitab võrdluse näiteks e-Maksuameti maksukohustuslaste registri väljavõttena.
2. **tööandjal ei ole tööd kokkulepitud ulatuses anda vähemalt 30% töötajatest.** Töö kokkulepitud ulatuses mitteandmine võib toimuda nii TLS § 35 alusel keskmise töötasu säilitamisega kui ka TLS § 37 alusel.
3. **tööandja on majanduslikel põhjustel töö kokkulepitud ulatuses mitteandmise tõttu kasutanud TLS § 37 alust ja vähendanud töötasu vähemalt 30% ulatuses või töötasu alammäärani.** Tööandja esitab töötukassale töötajatele esitatud teate ning põhjenduse.

Hüvitis arvutatakse töötuskindlustuse seaduse koondamishüvitise põhimõtete järgi - keskmine ühe kalendripäeva töötasu või palk leitakse viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul makstud tasude summa jagamisel arvuga 270. Kui töötajale on makstud palka lühemal perioodil kui 12 kuud, võetakse aluseks tegelikult makstud tasud, mis jagatakse töötatud kuude arvu ja 30 korrutisega.

Töötaja saab sel juhul:

- 1) Töötukassa maksab keskmisest töötasust 70%, kuid mitte rohkem kui 1000 eurot kuus (bruto);
- 2) tööandja peab maksma vähemalt 150 eurot (bruto).

Kontaktid



Eesti

*Assotsieerunud partner,
vandeadvokaat*



Triin Kaurov

+372 5279 501
triin.kaurov@tgsbaltic.com
Ahtri 6a, 10151 Tallinn