

COVID-19: TÖÖTASUDE AJUTISE ALANDAMISE JA TÖÖTUKASSA HÜVITISE TAOTLEMISE MEELESPEA

Eeldused Töötukassalt töötasu hüvitise saamiseks

Täidetud peab samaaegselt olema vähemalt kaks järgnevast kolmest tingimusest:

- 1) tööandja käive või selle puudumisel tulu on kalendrikuul, mille eest hüvitist taotletakse, langenud vähemalt 30% võrreldes eelmise aasta sama kalendrikuu käibe või tuluga;
- 2) tööandjal ei ole tööd kokkulepitud ulatuses vähemalt 30%-le töötajatest anda ja tööandja kohaldab töölepingu seaduse § 35 või § 37;
- 3) töölepingu seaduse § 37 alusel on tööandja vähemalt 30%-l töötajatest vähendanud töötasu vähemalt 30% ulatuses või Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammääran.

Töötasude ajutise alandamise eeldused TLS § 37 alusel

Õiguslik alus: töölepingu seaduse § 37 lg 1: *Kui tööandja ei saa ettenägematust, 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.*

Seega, töötasude alandamise võimaluse tekkeks peavad olema täidetud kõik allolevad eeldused ja tingimused:

- 1) Esineb tööandjale ettenägematu, temast mitteolenev majanduslik asjaolu (*kommentaar: koroonaviiruse levik on selline asjaolu*);
- 2) Tööandja ei saa kindlustada töötajat tööga seni kokkulepitud mahus (*kommentaar: töötaja töömaht peab vähenema seoses ettenägematu asjaoluga. Peab toimuma reaalne tellimuste/tööde vähenemine*);
- 3) Töötasu alandamine on ajutine, maksimaalselt 3 kuud 12-kuulise perioodi vältel;
- 4) **Kokkulepitud töötasu maksmise jätkamine on tööandajale ebamõistlikult koormav** (*kommentaar: töötasu ei saa vähendada näiteks juhul, kui tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses töö andmine võimalik, kuid samas omab ta piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks; tööandja peab olema valmis tõendama, et töötasu maksmine on talle ebamõistlikult koormav*);
- 5) Töötasu tohib alandada kuni mõistliku ulatuseni, kuid maksimaalselt töötasu alammääran (*kommentaar: alammäär on 584 eurot kuus või 3,48 eurot tunnis*);
- 6) Töötajale ei ole pakkuda muud tööd.

Töötasude ajutise alandamise kord

Kui eelnevalt viidatud töötasu ajutise alandamise eeldused on täidetud, võib asuda töötasu alandamise protsessi läbi viima alljärgnevalt

- 1) Töötasu alandamise kavatsuse teatis. Tööandja informeerib kujunenud olukorrast ning kavatsusest alandada töötasu töötajate usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid (*kommentaar: töötajatega konsulteerimise ajal ei ole veel tegemist tööandja lõpliku ja töötaja suhtes pöördumatu otsusega, vaid võimaliku plaanitava muudatusega*).
- 2) 7 tööpäeva jooksul punktis 1) toodud teavituse esitamisest on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus teavitada tööandjat omapoolsetest ettepanekutest.
- 3) Pärast usaldusisikult või töötajatelt ettepanekute saamist annab tööandja teada oma **otsusest** alandada töötasusid eelnevalt teatises kirjeldatud kuupäeval. Juhul, kui tööandja ei nõustu usaldusisiku või töötajate ettepanekutega, tuleb seda kirjalikult põhjendada.
- 4) Töötasude alandamine jõustub 14 kalendripäeva möödudes töötasu alandamise kavatsuse (*punkt 1) teatis*) esitamisest.

Punktis 1) kirjeldatud **teatis** peab sisaldama järgmist infot:

- töötaja nimi, kelle töötasu plaanitakse vähendada;
- miks töötasu vähendamine aset leiab ehk näiteks kirjeldus, kuidas on COVID-19 viirus juba ettevõtte käivet, tellimusi, klientide arvu jmt. mõjutanud ning kuidas see on viinud selleni, et töötajate töökoormust ja töötasu tuleb vähendada?
- vähendatava töötasu suurus, mis peab olema proportsioonis töömahu vähendamisega (*kommentaar: kui tööandja vähendab töötasu kõigil võrdselt, näiteks 40% tööaega ja töömahtu, tuleks seegi välja tuua. Kui aga tööandja vähendab tööaega ja töömahtu iga töötaja tegelike panustamise võimalusi arvestades, siis tuleb saata individuaalsed teated igale töötajale, kus on kirjas, millises mahus just tema osas vähendamine toimub*).
- vähendatav töökoormus;
- kui pikaks ajaks töötasu plaanitakse vähendatakse (maksimum kolm kuud);
- millal vähenenud töötasu kehtima hakkab (kõige varem 14 kalendripäeva teatise edastamisest);
- selgitus, et töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega;
- üleskutse usaldusisikule või töötajale omapoolset seisukohta avaldama 7 kalendripäeva jooksul;
- selgitus, et juhul, kui töötaja ei ole töötasu vähendamisega nõus, siis on tal õigus tööleping üles öelda TLS § 37 lg 5 alusel.

Teatis peab olema kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kiri), v.a. kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud.

Näitlikustatud ajatelg nr 1:

30.03.2020 saadetakse töötasu alandamise kavatsuse teatis töötajatele/usaldusisikule (p 1) teatis);
 06.04.2020 tähtaeg usaldusisikul/töötajatel seisukohtade/ettepanekute tegemiseks (p 2));
 07.04.2020-13.04.2020 esitab tööandja otsuse töötasude alandamise kohta (p 3) otsus);
 14.04.2020 jõustub töötasude alandamine.

Näitlikustatud ajatelg nr 2:

16.04.2020 saadetakse töötasu alandamise kavatsuse teatis töötajatele/usaldusisikule (p 1) teatis);
 23.04.2020 tähtaeg usaldusisikul/töötajatel seisukohtade/ettepanekute tegemiseks (p 2));
 24.04.2020-30.04.2020 esitab tööandja otsuse töötasude alandamise kohta (p 3) otsus);
 01.05.2020 jõustub töötasude alandamine.

Seega töötasu alandamise protsessiga tuleb eelduste olemasolul alustada kohe, et mahtuda hüvitise maksmise ajavahemikku – märts kuni mai (2 kuud kolmest).

Tähelepanekud Töötukassa hüvitise osas

- selleks, et hüvitist saada, peavad töötajad olema tööl töölepinguga (hüvitis ei kohaldu käsunduslepingu vms puhul);
- selleks, et hüvitist saada, peab töötasu alandamine toimuma TLS § 37 alusel, mis on tööandja ühepoolne otsus, mitte pooltevaheline kokkulepe (st mingisuguseid töölepingu lisasid ega kokkuleppeid pole vaja sõlmida);
- töötasu vähendamist 30% võrra hinnatakse iga töötaja puhul eraldi, võrreldes vähendamist tema töölepingus kokkulepitud töötasuga;
- hüvitise suurus on 70% töötaja keskmisest kalendrikuu töötasust. Keskmise 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.
- hüvitise maksimumsuurus on 1000 eurot (bruto). Tööandja peab lisaks maksma töötajale töötasu vähemalt 150 eurot (bruto). Kui tööandja vähendab töötasu kõigil töötajatel nt 30%, siis töötajatel, kelle töötasu on nt 2000 eurot väheneb töötasu 1400 euroni, millest hüvitis katab 1000 eurot ja ülejäänud peab maksma tööandja ise, st et võib olla vajalik vähendada töötasu suurus töötajate lõikes erinevalt;
- hüvitis makstakse otse töötaja pangakontole. Töötajal on õigus hüvitist saada kuni kahe kuu eest kolmekuulise perioodi jooksul;
- Töötukassa tasub hüvitiselt ja tööandja tasub töötasult sotsiaalmaksu, töötuskindlustusmaksu ja kohustusliku kogumispensioni makse ning peab kinni tulumaksu;
- tööandja esitab töötukassale iga kalendrikuu kohta eraldi avalduse pärast seda, kui on töötasu töötajatele välja maksnud;
- kui tööandja lõpetab töösuhte töötajaga koondamise tõttu samal kalendrikuul, mille eest töötasu hüvitist taotletakse või sellele järgneval kuul, peab ta hüvitise töötukassale tagasi maksma;
- töötasu ja töömahte võib töötajate lõikes eri mahuks alandada, aga seda tuleks teha vastavalt põhjendatud vajadusele ja reaalsele olukorrale, et vältida diskrimineerimist (ei ole põhjendatud sama tööd tegevate töötajate töötasu vähendamine erinevas mahuks, kui töömaht väheneb samas mahuks);
- hüvitist makstakse maksimaalselt 2 kalendrikuu eest. Tööandjal on võimalik valida, milliste kuude eest vahemikus **märts kuni mai** hüvitist taotleda.

Sotsiaalministeeriumi näitlikustatud töötasude alandamised hüvitise kontekstis, kättesaadav https://www.valitsus.ee/sites/default/files/eriolukord/sel_thp_2017-2020_20.03.pdf:

Tabel 1. Näidisarvutused, kui töötasu vähendamise aluseks on TLS § 37

Töötaja eelnev brutotasu (eurot)	300	584	1428	1600	3000
Tööandja makstav osa (minimaalne kohustus 150 eurot)	150	150	150	150	150
tööandja maksud (sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks)	51	51	51	51	51
Töötukassa toetuse suurus	150	434	1000	1000	1000
toetuselt makstav sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks (tasub töötukassa)	51	147	338	338	338
Töötaja uus brutotasu (eurot)	300	584	1150	1150	1150
Töötaja saab osakaalu varasemast töötasust (%)	100%	100%	81%	72%	38%
Töötukassa kulu	201	581	1338	1338	1338
Tööandja kulu	201	201	201	201	201
Töötaja kulu	0	0	278	450	1850
Kulude jaotus (Töötaja eelnev brutotasu=100%):					
Töötukassa kulu (sh maksud)	50%	74%	74%	67%	39%
Tööandja kulu (sh maksud)	50%	26%	11%	10%	6%
Töötaja kulu	0%	0%	15%	23%	55%

Allikas: sotsiaalministeeriumi arvutused

Küsimuste tekkimisel võtke julgelt igal ajal ühendust!



Tauno Tark
Partner
tauno.tark@tark.legal
+372 510 4585



Marit Savi
Partner
marit.savi@tark.legal
+372 53 445 077