

09.04.2020

GoToWebinar veebikeskkond



# FONDIA

Koroonakriisi mõju lepingutele ja töösuhetele

Veebiseminar Saare Arenduskeskuse eestvedamisel koostöös  
maakondlike arenduskeskustega

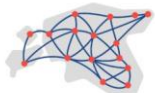


# FONDIA õigusosakonna teenus (LDAAS)



- 2004.a. Asutatud Soomes, suurimad esindused Helsingis, Stockholmis, Göteborgis, Tallinnas, Vilnuses
- 100+ juristi
- Noteeritud Helsingi börsil
- Financial Times '**Most Innovative Law Firm**' ja '**Game Changer**' tiitlid

# Koroonakriisi mõju lepingutele



MAAKONDLIKE  
ARENDUSKESKUSTE  
VÖRGUSTIK

Veebiseminar: Koroonakriisi mõju lepingutele ja töösuhetele 9 aprillil 2020

 FONDIA



# Tänaõsed teemad:

- Kas pandeemia on käsitletav vääramatu jõuna?
- Milline on vääramatu jõu mõju lepingulistele kohustustele?
- Kas vääramatu jõu tõttu saab nõuda lepingu muutmist või lõpetamist?
- Kas vääramatu jõud vabastab arvete tasumise kohustusest?





# Vääramatu jõud: määratlus ja tunnused

Üldpõhimõte: Lepingupool ei vastuta oma kohustuse rikkumise eest, kui rikkumine on vabandatav vääramatu jõu tõttu

Vääramatu jõud on asjaolu, mida lepingut rikkuv pool

- ei saanud mõjutada
- ei saanud lepingu sõlmimise ajal ette näha ega sellega arvestada
- ei saanud vältida ega ületada

**NB!** Rikkumine on vabandatav vaid nii kaua kuni vääramatu jõu asjaolu konkreetse kohustuse täitmist takistab





# Vääramatu jõud: asjaolu, mis takistab

Vääramatu jõud on asjaolu, mis otseselt takistab lepingulise kohustuse täitmist – pelgalt pandeemiale tuginemine ei pruugi olla korrektne

- Nt. Kaupa ei õnnestu tähtajaks piirikontrolli tõttu transportida
- Nt. Kontserti ei saa korraldada, sest avalikud üritused on eriolukorra tõttu keelatud
- Nt. Olete tellinud IT-arendajalt (FIE või OÜ-ga) uue veebilehe disain, kes haigestub koroonassa

Oluline on täpselt määratleda ja tugineda vääramatu jõu asjaolule, mis on takistuseks

Tõendamiskoormus rikkuval lepingu poolel





# Vääramatu jõud: tagajärjed

## Kohustuse rikkuja

- ei pea täitma kohustust kokkulepitud viisil (tähtajaks, mahus) vääramatu jõu ajal
- ei pea maksma kahjuhüvitist, leppetrahvi v.a. kui kokkulepitud teisiti
- Ei saa keelduda rahalise kohustuse täitmisest

## Vastaspool

- võib keelduda oma kohustuse täitmisest (nt. raha maksmine)
- võib lepingust taganeda või üles öelda
- võib alandada hinda
- Ei saa nõuda kahjuhüvitist, leppetrahvi v.a. kui kokkulepitud teisiti

NB! Lepingut rikkuv pool ei saa lepingust taganeda!





# Lepingust taganemine ja ülesütlemine

- Taganemine – toimub lepingu alusel saadu mõlemapoolne tagasitaitmine
- Ülesütlemine – kestvuslepingute korral, lõpetatakse tulevikuks
- Taganemiseks peal lepingu rikkumine olema oluline:
- Näited
  - kahjustatud lepingupool jääb olulisel määral ilma sellest, mida ta õigustatult lepingust lootis
  - rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu
  - Tahtlikkus ja raske hooletus
  - Eeldus, et rikub ka edaspidi
  - Ei täida täiendava tähtaja jooksul
- Kui täita tuleb ositi ja rikkumine toimub kohustust osa suhtes, võib taganeda vaid selle osas suhtest, v.a. Kui oli õigustatud eeldus, et leping tuleb täita tervikuna







# Vääramatu jõud: ei ole vabandata

- Vabandata ei ole sellise kohustuse rikkumine, mida lepingu pool rikkus juba enne vääramatu jõu asjaolu
- Vabandata ei ole ka kohustuse tahtlik rikkumine





# Vääramatu jõud: lepingupartneri teavitus

- Kohustus viivitamatult asjaolu tekkimisest teavitada lepingupartnerit
- Täpne teavituse viis ja vorm võib tulla lepingust
- Millest teavitada
  - Mis on konkreetne vääramatu jõu juhtum
  - millise kohustuse täitmist takistab
  - kui kaua takistab
  - tõendada, miks pole võimalik olnud ületada, millised meetmeid on võetud vastu vääramatu jõu ületamiseks (asendus töötajaid või asendus tarnija)
- Teavituskohustuse rikkumine iseseisev rikkumine ja ei pruugi olla vabandatava samadel vääramatu jõu asjaoludel





# Vääramatu jõud: kontrolli lepingut!

- Seadusest tulenev vääramatu jõu määratlus ja tagajärjed ei ole kohustuslikud
- Pooled võivad rangemalt kokku leppida ehk lepingu pool vastutab ka vääramatu jõu korral ja/või kehtestab rangemad õiguskaitsevahendid (mh kahjuhüvitis ja leppetrahv).
- Vääramatu jõu asjaolude loetelu, nagu näiteks loodusjõudu, sõda, streigid, tulekahju, veeuputus, riigipoolseid akte
- Kui lepingus sätestatud vääramatu jõu asjaolude loetelu on lahtine – võimalus tugineda seadusele
- Millise riigi õigus lepingule kohaldub





# Lepinguliste kohustuste vahekorra muutus: Eristamine vääramatust jõust

VÕS § 97 mõiste:

- Kui pärast lepingu sõlmimist muutuvad lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud ja sellega kaasneb lepingupoolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mistõttu ühe lepingupoolte kohustuste täitmise kulud suurenevad oluliselt või teiselt lepingupoolt lepinguga saadava väärtus väheneb oluliselt, võib kahjustatud lepingupool nõuda teiselt lepingupoolt lepingu muutmist poolte kohustuste esialgse vahekorra taastamiseks.

Olukord, mil ühe poole lepinguliste kohustuste täitmine ei ole muutunud mitte võimatuks, vaid oluliselt raskemaks ja kulukamaks ning lepingust saadav väärtus oluliselt madalamaks

Annab aluse lepingu muutmiseks vs vääramatu jõud vabastab vastutusest konkreetse kohustuse rikkumisel





# Lepinguliste kohustuste vahekorra muutus: tunnused

- ✓ Lepingu sõlmimise aluseks olevad asjaolud on muutunud
- ✓ Lepinguliste kohustuste vahekord muutub oluliselt ühe poole kahjuks
  - ✓ Täitmise kulude oluline suurenemine või
  - ✓ Väärtus oluliselt väheneb
- ✓ Kahjustatud pool ei saanud lepingu sõlmimisel asjaolude muutust mõistlikult arvata ja mõjutada
- ✓ **Kahjustatud pool ei kannaks asjaolu muutumise riisikot lepingu või seaduse alusel**
- ✓ Kahjustatud pool ei oleks asjaolusid teades lepingut sõlminud või oleks teinud seda oluliselt teistsugustel tingimustel
- ✓ **NB! Tunnused on kumulatiivsed ehk kõik peavad esinema samal ajal**





# Lepinguliste kohustuste vahekorra muutus: tagajärjed

Kahjustatud pool võib nõuda lepingu muutmist

Kui muutmise alused on olemas, kuid kui lepingu muutmine ei ole võimalik või ei oleks see teise lepingupoole suhtes mõistlik, võib kahjustatud lepingupool lepingust taganeda või lepingu üles öelda seaduses sätestatud korras

Üldjuhul ei vabasta lepingu muutmine ja ülesütlemine ei vabasta pooli juba tekkinud kohustustest, erandina võib nõuda muutmist ka tagasiulatuvalt, kui mitte varasemalt kui alates kohustuste vahekorra muutumisest

Teatud lepinguliikide puhul seadusest tulenevad erialused muutmiseks

- Nt. Üürilepingud





# Lepingu muutmise õigus: erinormid

## Üürileping (VÕS § 296)

- ei pea maksma üüri ega kõrvalkulusid ajal, mil üürnik ei saanud üüritud pinda sihtotstarbeliselt kasutada puuduse või takistuse tõttu, mis temast ei sõltu. Üüritud pind asub suletud kaubanduskeskustes
- Kui kasutamise võimalus on vaid vähenenud, võib üüri vaid alandada
- Ka äraoleku korral peab maksma üüri, kui võib vähendada üürileandjalt kokkuhoitu ja teistsugusest kasutamisest saadu võrra.

## Töövõtuleping (§ 639)

- Mittesiduva eelarve ületamine oli ootamata, kohustub tellija tasuma eelarvet oluliselt ületava osa
- Tingimus: ületamisest tuleb viivitamatult ette teatada





# Lepingu ülesütlemine mõjuval põhjusel

- Kestvuslepingu võib kumbki lepingupool mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda:
  - ✓ kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni (erakorraline ülesütlemine)
- Mõjuv põhjus ei pea alati tulenema teise poole lepingu rikkumisest
- Ülesütlemine on lubatud vaid mõistliku aja jooksul asjaoludest teada saamisel
- **NB! Lepingus sätestatud lõpetamise tingimused prevaleeruvad!**







# Erakorraline lõpetamine: erisätted

- Üürileping
  - Mõjuval põhjusel võib kumbki lepingupool nii tähtajatu kui tähtajalise üürilepingu üles öelda
  - Põhjus on mõjuv, kui selle esinemisel ei saa ülesütlemist soovivalt lepingupoolelt kõiki asjaolusid arvestades ja mõlemapoolseid huvisid kaaludes eeldada, et ta lepingu täitmist jätkab
  - Kui üüritud pinda ei saa üürileandjast tuleneva asjaolu tõttu kasutada
    - Nt. Olukord, kui äripindade kasutamine eriolukorras takistatud ja üürnik ei vastuta
- **NB! Lepingus sätestatud lõpetamise tingimused prevaleeruvad! Ei ole keelatud lõpetamise alustes ammendavalt kokku leppida**





# Erakorraline lõpetamine: erisätted

- Käsundileping
  - Kumbki lepingupool võib nii tähtjalise kui tähtajatu käsunduslepingu üles öelda, kui ilmneb et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks käsunduslepingu täitmist kuni ülesütlemistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni või käsundi täitmise





# Konkreetsed juhtumid

## Üürileping:

- Kui üüritud pinda ei saa kasutada eriolukorra piirangu tõttu või on üürileandja sulgenud juurdepääsu üüripinnale:
  - Üüri alandamine või üüri maksmisest keeldumine
  - Mõjuval põhjuse võib lepingu üles öelda
- Kui äritegevus on üüripinnal lõpetatud nõ. vabatahtlikult klientide vähesuse tõttu
  - Force majeure ei kehti üürimaksetele
  - Sõltuvalt asjaoludest võib tekkida õigus muuta üürilepingut või mõjuval põhjuse puhul leping lõpetada

## Tarneleping:

- Tarneviivitused piirikontrolli tõttu on force majeure





# Konkreetsed juhtumid

## Teenuse osutamise leping:

- Kui teenust ei saa osutada haigestumise tõttu võib olla force majeure
- Kui teenus on tellitud seoses teatud avalike piirangute tõttu ärajäänud ürituse tarvis
  - Tellijal võib olla õigus mõjuval põhjusel leping lõpetada

## Kaupade ostulepingud:

- Üldjuhul ei ole pärast kauba üleandmist võimalik force majeure või muu ootamatuse alusel taganeda ja keelduda tasumisest (erand 14-päevane tagastusaeg tarbijatele e-kaubanduses)
- Kui tellimus ei ole force majeure tõttu kohale jõudnud, võib hoiduda maksimisest või sõltuvalt rikkumise olulisest taganeda tellimusest ja nõuda ettemaksu tagastamist



# Aitäh kuulamast!

Katrin Peskov-Kähkönen  
senior legal counsel

52 63437

[katrin.peskov-kahkonen@fondia.com](mailto:katrin.peskov-kahkonen@fondia.com)



@FONDIA ♡

WE LAWYOUR

BUSINESS



MAAKONDLIKE  
ARENDUSKESKUSTE  
VÖRGUSTIK

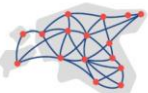


Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

# Koroonakriisi mõju töösuhetele



MAAKONDLIKE  
ARENDUSKESKUSTE  
VÖRGUSTIK

Veebiseminar: Koroonakriisi mõju lepingutele ja töösuhetele 9 aprillil 2020



# Üldised soovitused tööandjale

Kriisi ajal on nii ettevõtte, töötaja kui ühiskonna jaoks oluline töösuhte säilitamine. Töötaja seisukohalt on igakuise töötasu saamine hädavajalik eluline küsimus ja suure hulga inimeste sissetulekuta jäämine oleks katastroofiline kogu ühiskonna jaoks tervikuna. Samas ei saa seda tagada pankrottide hinnaga. Seega on vajadus vähene tulu jagada selliselt, et alles jääksid ettevõtted ja töökohad, inimestele oleks tagatud elementaarne hakkamasaamine, tööandjad väldiksid pankrotti ja oleks võimekus kriisi lõppedes taaskäivitada normaalne äri- ja tööelu.

Ümberkorraldused on aga paratamatud ja töömahtude vähenemisel tulevad selleks kõne alla järgmised võimalused: 1) töötaja siirdumine puhkusele, 2) keskmise palga säilitamine kodus olevale mittetöötavale töötajale töölepinguseaduse (edaspidi lühend TLS) § 35, 3) töötasu ühepoolne vähendamine kuni 3 kuuks TLS § 37, 4) kokkulepe töötajaga töötasu vähendamiseks ajutiselt või ilma tähtajata, 5) töötasu hüvitise taotlemine, 6) koondamine, 7) töötaja väljarentimine tööandjale, kes tegutseb valdkonnas, kus tööd on.

Ümberkorraldused peavad sobituma seaduse raamidesse ja õige ei ole mõtteviis, et kuna tööd anda ei ole, siis ka palka maksta ei pea. *Force majeure*, mis üldiselt vabastab lepingupoole kohustuste täitmisest, ei ole siin tööandjale kohalduv, sest tööandja põhiline kohustus on raha maksta ja töö vähenemise tagajärjed on seaduses reguleeritud

Õiged sammud õiges järjekorras: töötasu hüvitise taotlemine ei pruugi õnnestuda, kui tööjõukulude vähendamine on eelnevalt läbi viidud koondamise või töötasu vähendamisega kokkuleppel. Kuid kui on vaja, saab kokkuleppel koondamisavalduse tagasi võtta, samuti tühistada palga vähendamise.



# Üldised soovitused tööandjale: tähtajad

Kriis saabus kiirelt ja vajab ka kiireid otsuseid

Kõige kiiremad muudatused saab sisse viia kokkuleppega: muudatused võivad jõustuda **koheselt** või isegi **tagasiulatuvalt**

Töötasu ühepoolne vähendamine tööandja poolt TLS § 37 alusel: etteteatamine **14 kalendripäeva**

Koondamine: ette teatamine sõltuvalt staažist **14 kuni 90 kalendripäeva**, vähem etteteatatud aja eest tuleb maksta töötasu (TLS § 100 lg 5). NB! Kollektiivsel koondamisel ei saa koheselt töölepingut üles öelda vähem etteteatatud aega kinni makstes!

Töötasu hüvitise taotlemine: taodelda saab **5 päeva** jooksul pärast palgapäeva, kuid eeltingimuste täitmise jälgimisega tuleb tegeleda juba sel kuul, mille jaoks hüvitist küsitakse. See võib tähendada, et hiljemalt kuu keskel on vaja töötajatele esitada teade töötasu vähendamiseks (**14 kalendripäeva** ette!)

Töötajal, kel on töötasu TLS § 37 alusel vähendatud, on **5 päeva** aega teatada töölepingu lõpetamisest

**5 päeva** jooksul lubab Töötukassa välja maksta töötasu hüvitise

**30 päeva** ülesütlemitesate saamisest on töötajal õigus töölepingu ülesütlemine vaidlustada



# Üldised soovitused tööandjale: töötajate kaasamine



Töötajate teavitamine ja kaasamine. Ettevõttes, kus töötab vähemalt 30 töötajat, on kohustuslik töötajate informeerimine ja konsulteerimine. See tähendab, et töökorralduse, töösuhete lõppemise, tööandja struktuuri ja töötajate koosseisu muutustest tuleb töötajate usaldusisikule või töötajatele teavet anda, selgitada tööandja kavandatavat tegevust ja tagajärgi töötajatele, samuti võimaldada anda oma arvamusi ja ettepanekuid ning nendega arvestada või mitteamvestamist põhjendada.

Töötajate informeerimine, kaasamine, ärakuulamine ja arvamustega arvestamine on soovitatav igas ettevõttes, sõltumata selle suurusest



# Kodukontor

Kodukontoris töötamine saab toimuda vaid poolte kokkuleppel. Tööandja ei saa otsustada ühepoolset, et töö jätkub kodukontoris, kuna töösuhte puhul on töötamise koha ja tingimuste tagamine tööandja kohustuseks.

Oht, et töötaja töötab liiga vähe või vastupidi - liiga palju

Mõistlik oleks anda võimalikult selgeid ja mõõdetavaid tööülesandeid

Pooled peaksid kokku leppima suhtluskanalid, mille kaudu suheldakse ja kättesaadav ollakse.

Tööandja vastutab töökeskkonna sobivuse ja ohutuse eest. kui töötaja kasutab pikemat aega kodukontoris ergonoomiliselt sobimatut tooli ja lauda ning selle tagajärjel tekivad luu- ja lihaskonna ülekoormusest tingitud ajutised või pikemaajalised terviseprobleemid, siis on samuti tegemist tööandja vastutusega. Kui tööandja lubab kodus töötamist, siis sellega võtab ta ka vastutuse koduse keskkonna sobivuse osas

Kui kodukontoris töötamine toob kaasa täiendavad jooksvad kulud töötajale või ilmneb vajadus teha ühekordseid investeeringuid, peab tööandja need hüvitama

Kodukontoris tööajal töötades juhtunud õnnetus on tööõnnetus, kui see on seotud tööülesannete täitmisega

Kodukontoris arvutiga töötades tekib ka andmete konfidentsiaalsuse küsimus – kas turvameetmeid järgitakse ja kas need on piisavad. Vaja on konkreetseid juhiseid



# Haiguslehel töötaja

Koroonakriisi uute meetmetena maksab riik haiguspuhkusel viibijale hüvitist ka 1. kuni 3. päeva eest, samuti võimaldati töötajatel ise haiguslehte interneti vahendusel avada patsiendiportaalis digilugu.ee

Täiesti lubamatu on töötamine haigena. Ravikindlustuse seaduse § 61 keelab tööandjal lubada täita töökohustusi töötajal, kes on töövõimetuslehe alusel töökohustuste täitmisest vabastatud, ehk haiguslehel

Kui haiguslehel viibiv töötaja siiski täidab tööülesandeid, kaotab ta õiguse saada töövõimetuslehe hüvitist ja temalt võidakse väljamakstud hüvitis tagasi nõuda

Seega ei ole töövõimetuslehe hüvitis sobiv viis ühendada töö tegemine, töötajal sissetuleku saamine ja tööandjal palgakulu vähendamine. Seoses võimalusega ise avada haiguslehte, on juhtunud, et tööandja on töötajat survestanud seda tegema olukorras, kus töötaja ei ole haige. Seda teha ei tohi.

Koroonakriisi meetmena maksab riik haiguspuhkusel viibijale hüvitist ka 1. kuni 3. päeva eest.

# Töötaja saatmine puhkusele



Probleemi, et tööandjal ei ole lähiajaks tööd anda, ei saa ilma kokkuleppeta lahendada puhkusele saatmisega.

Töötajal on õigus puhata sel ajal, mis on kirjas aasta algul koostatud puhkusegraafikus

Kui graafikut kokku lepitud pole, võib töötaja minna puhkusele, teatades ette 14 päeva, kuid tööandjal puudub õigus ise otsustada, et nüüd saadab töötaja puhkusele

Kui töötaja nõustub minema puhkusele selle tõttu, et hetkel tööd ei ole, siis ta peab mõistma, et see on vastutulek tööandjale ja see toimub tema kasutamata puhkuse jäägi arvelt

Keelatud ei ole töötajatele ettepaneku tegemine puhkusele minna, kuid sundi ei tohi olla

Koroonakriis ei mõjuta teiste puhkuseliikide kasutamist: õppepuhkus, rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsehoolduspuhkus, jne

# Töötasu vähendamine kokkuleppel



Töötasu vähendamine poolte kokkuleppel eeldab, et töötaja on veendunud, et 1) vähendamine on vajalik, et ära hoida veelgi kahjulikumaid tagajärgi, 2) vähendamine aitab üle elada rasked ajad selliselt, et tööandja ei pea majandustegevust lõpetama, 3) määratlemata tulevikus saadavad võimalikud hüvitised, mis sõltuvad keskmisest töötasust, ei jää liiga väikeseks

Töötasu vähendamine võib poolte vahel olla kokku lepitud tähtajaliselt, nt 2-3 kuuks

Kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult, sisaldama ajahetke, millest alates madalam töötasu rakendub ja madalama töötasu suurust

NB! Kokkulepe ei tohiKS olla tingimuslik, nt töötasu alaneb, kui ilmnevad teatud negatiivsed tööandja finantsnäitajad. Kokkulepe, et varasem töötasu suureneb automaatselt teatud positiivsete tingimuste täitumisel, ei ole problemaatiline, kui need tõesti täituvad ja tööandja töötasu uuesti suuremaks tõstab. Problemaatiline on aga olukord, kus pooltel on tingimuse täitumisest erinev arusaam

Lubatav on kokkulepe, et teatud tingimuste saabumisel arutatakse töötasu muutmist

# Töötasu maksmine töö mitteandmisel TLS § 35

## **TLS § 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel**

Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü

Tegemist on olukorraga, kus töötaja on valmis tööd tegema, tööandjal pole tööd anda, ta saadab töötaja koju, töö tegemist ei toimu ka kodust, aga töötajale peab maksma keskmist töötasu

Selline olukord **tuleb fikseerida tööandja poolt kirjalikult ja teha teatavaks töötajatele**, keda see puudutab. Fikseerimine on oluline muuhulgas töötasu hüvitise saamisel, kui toetutakse eeltingimusele nr 2

§ 35 kasutamine on möödapääsmatu, kui töötajate palku ei kärbita § 37 alusel, kuid töötasu toetust saada soovitakse, kuna siis on §35 rakendamine lisaks käibe või tulu vähenemisele ainus võimalus



# Töötasu ühepoolne vähendamine TLS § 37

Eeldused: tööandja ei saa **ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest** asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale **ebamõistlikult koormav**

Vähendatud töötasu ei tohi:

Olla kehtestatud kauemaks kui kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul

Olla vähendatud ebamõistlikult suures ulatuses, arvestades tööandja võimalusi mitte mingil juhul olla alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära – 584 € kuus

Ette teatamine 14 päeva

Võimalusel vaja pakkuda teist tööd

Võib vähendada töötasu alammäärani ka töötajal, kellel kollektiivlepinguga ette nähtud kõrgem töötasu

**NB! Töötasu vähendamist TLS § 37 alusel ei ole õige vormistada kokkuleppena, sest see on tööandja ühepoolne vähendamine!**

**\* Kui vähenemine on kõigil töötajatel sama palju (nt 30%), siis võib teha ühise teate, vastasel juhul vaja eraldi.**



# Töötasu ühepoolne vähendamine TLS § 37

Töötaja õigused seoses töötasu vähendamisega

Töötajal on õigus töötada proportsionaalselt sama palju vähem kui oli töötasu vähendamine. Nt kui töötajal, kelle töötasu on kahekordne valitsuse kehtestatud töötasu alammäär, alandatakse TLS § 37 alusel töötasu alammääran, siis võib ta senise 8 tunnise tööpäeva asemel töötada 4 tundi päevas või vähendada oma tööpäevade arvu kahekordselt. Konkreetne valik tuleks poolte vahel kokku leppida, kuid pigem on siin sõnaõigus rohkem tööandjal, kellele tööõigus ka üldiselt annab õiguse töö ajalist korraldust määrata.

Töötaja võib soovi ja võimaluse korral minna tööle teise tööandja juurde ajal, mis vabanes töötasu ühepoolse vähendamise tulemusel

Töötajal, kelle töötasu tööandja ühepoolset vähendas, on õigus tööleping ühepoolset üles öelda, teatades sellest tööandjale 5 tööpäeva ette. Mõnede asjatundjate hinnangul saab töötaja seda teha üksnes sellise aja jooksul, mis tagab töölepingu lõppemise enne, kui alandatud palk kehtima hakkab.

Ülesütlemise tagajärg on töötajale makstavate hüvitiste mõistes samasugune, nagu koondamisel: 1) tööandja peab maksma lõpparve ja lisaks ühe kuu töötasu suuruse hüvitise, 2) töötukassa maksab töötajale, kelle staaž ületab 5 aastat, samuti ühe kuu töötasu suuruse hüvitise ja töötajale, kelle staaž ületab 10 aastat, 2 kuu töötasu suuruse hüvitise, 3) töötuna arvele võtmise korral saab töötaja töötuskindlustushüvitist esimesel sajal hüvitise saamise päeval 50% ühe kalendripäeva keskmisest töötasust ja seejärel 40%.





# Töötasu hüvitis

Taotluse eelduseks peab tööandja vastama vähemalt kahele järgmisest 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 alammääranani.

**Esimene tingimus** ei saa tulla kõne alla, kui tööandja ei olnud eelmise aasta samal kuul veel asutatud. Samuti juhul, kui languse mõju ei ole veel avaldunud. Majanduse tõusu tingimustes olid paljude ettevõtete tulemused tõusuteel. **Teine tingimus** tähendab sisuliselt, et töötaja on töö puudumise tõttu saadetud koju, kus ta tööd ei tee, aga TLS §35 alusel saab keskmist töötasu.

**Kolmanda tingimuse** täitmisel on automaatselt täidetud ka tingimus nr 2 ja selle esinemisel on tööandja hüvitisekõlbulik

NB! Ei ole oluline, mitmel päeval oli töötajal töötasu vähendatud või ta keskmise palgaga koju saadetud. Kui töötasu vähendamine jõustus ka nt alles 28. aprillil, ka siis on tal õigus saada täies ulatuses hüvitist aprilli eest.



# Töötasu hüvitis

Töötasu hüvitist makstakse töötajale, kelle tööandja tegevus on erakorralistest asjaoludest tulenevalt märkimisväärselt häiritud ja kellele tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses tööd anda ja kelle tööandja kohaldab TLS§ 35 või § 37.

Hüvitis makstakse **tööandja** taotlusel **töötaja** pangakontole

Hüvitise suuruseks on 70% töötaja keskmisest töötasust, kuid brutosummana mitte rohkem kui 1000 eurot ühe kalendrikuu kohta. Taodelda saab kuni kahe kuu eest järgmise kolme hulgast: märts, aprill, mai

Hüvitist ei vähenda 2020 kevadel toimunud muudatused töötasus, sest arvesse võetakse **viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksa kuu töötasud**, mille summa jagatakse 270ga. Nii leitakse ühe kalendripäeva keskmine töötasu, mis korrutatakse 30ga - saadakse ühe kalendrikuu keskmine töötasu. Töötasu hüvitise suuruseks on sellest 70%

Tööandja peab ise tasuma töötasust vähemalt 150 eurot brutosummas, ülejäänud osa töötasu maksmise kohustusest täidab tööandja eest riik.

Näide: Töötaja töötasu on olnud 12 kuud 1000 eurot kuus (bruto). Tööandja vähendab seda TLS §37 alusel 40% ja uueks töötasuks on 600 eurot. Tööandja taotleb sellele töötajale hüvitist, milleks on endisest töötasust (1000 eurot) 70%, milleks on 700 eurot. Uuest töötasust (600 eurot) võib tööandja maksta töötajale vaid 150 eurot, ülejäänud 450 eurot töötasust maksab hüvitise osana riik, täites sellega ühtlasi tööandja kohustuse maksta välja kogu uus palk 600 eurot. Lisaks maksab riik veel 250 eurot, sest hüvitis kokku oli 700 eurot. Töötaja saab kokku 850 eurot. Tööandja võib maksta ka rohkem kui 150 eurot, selle võrra saab töötaja rohkem raha.



# Töötasu hüvitis

Hüvitist saab tööandja taotleda 5 päeva jooksul pärast seda, kui ta on enda osa töötasust töötajale välja maksnud

Taotlemine toimub e-töötukassa süsteemis (<https://www.tootukassa.ee/tkauth/login>) tööandja juhatuse liikme või volitatud esindaja ([https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/volituse\\_andmine\\_e-tks.pdf](https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/volituse_andmine_e-tks.pdf)) poolt

Näiteks, kui aprillikuu palk kuulub väljamaksmisele 5. mail, siis tööandja maksab töötajale välja aprilli palgast enda osa, milleks on vähemalt 150 eurot. Seejärel sisestab tööandja e-töötukassas nende töötajate nimed, isikukoodid, aadressi, või e-posti aadressi ja pangakonto andmed, kellele ta hüvitist taotleb. Taotlusele tuleb lisada dokumendid, mis tõendavad, et tööandja vastab hüvitise saamise eeltingimustele ja anda kinnitus enda osa väljamaksmise kohta

Töötukassa maksab toetuse töötaja kontole 5 tööpäeva jooksul ja vajadusel nõuab enne lisadokumente

**NB!** Hoolimata kokkulepitud palgapäevast võib tööandja töötasu enda osa välja maksta ja hüvitist taotleda ka varem, kuid mitte enne vastava kuu lõppu (s.t. aprillikuu töötasu võib maksta ja taotluse teha juba 1. mail ka siis, kui palgapäev on kokku lepitud 5. maiks)

Tööandja poolt tasutav vähemalt 150 eurot on bruttosumma. Sellelt tasub tööandja lisaks sotsiaalmaksu ja töötuskindlustuse makse. Töötaja aga saab sellest kätte selle osa, mis jääb pärast töötajale kehtivate maksude mahaarvamist. Samuti on brutosumma riigi poolt tasutav hüvitis, riik tasub sellelt maksud ja töötaja saab kätte netosumma.



# Töötasu hüvitis

Kui tööandja juhatusel on ainult ilma Eesti isikukoodi või e-residentsuseta isik, siis peab ta hüvitise taotlemiseks tegema volituse kellelegi, kellel on võimalik e-töötukassasse sisse logida ID kaardi või mobiil ID-ga, volitus laetakse siis samuti süsteemi üles

Tööandja ei pea olema Eesti ettevõtte ja töötaja ei pea olema Eesti kodanik. Oluline on, et töötaja on registreeritud Eesti töötajate registris ja on Eesti maksuresident

Pidades silmas ettevõtteid, kus on palju töötajaid, kelle andmete ükshaaval süsteemi sisestamine oleks ebamõistlikult aeganõudev, luuakse 9. aprilliks võimalus töötajate andmed edastada korraka tabeli kujul

Töötasu hüvitise saamiseks on õigustatud ka töötavad pensionärid, tähtajalise lepinguga töötajad, osaliselt puhkusel ja haiguslehel viibijad. Oluline on kehtiv töösuhe ja töötasu maksmise kohustus.

Hüvitist saavad **tööandjana** taotleda ka FIEd, avalik-õiguslikud juriidilised isikud, mittetulundusühingud, sihtasutused, tööandjad, kes on töötaja andnud rendile

Hüvitist ei saa **töötajana** isikud, kes töötavad käsunduslepingu või muu võlaõigusliku lepingu alusel, riigi- ja KOV ametnikud ja töötajad, FIEd enda tulu hüvitiseks, kogu kuu (palgata) puhkusel või haiguslehel viibijad

Kui töötatakse mitme tööandja juures, siis saavad hüvitist taotleda kõik tööandjad

NB! Kui töötaja, kellele on makstud hüvitist, koondatakse kas selles kuus, mille eest hüvitist taodeldakse või järgmises kuus, siis peab tööandja töötajale tasunud töötasu hüvitise tagasi maksma. Kui hüvitist saadakse aprill ja mai, siis hüvitist saanud töötajat enne juulit koondada ei saa, kui on soov hüvitise tagastamist vältida



# Koondamine

TLS § 89 lg 1: Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Koroonaviirusest tingitud langus ettevõtte tegevuses oleks koondamise alusena sobiv, kui ei ole näha majandustegevuse taastumist lähitulevikus. Kas uus töötasu hüvitise taotlemise võimalus muudab koondamise ebaseaduslikuks, kui tööandja täidab taotlemise eeltingimusi? Sellise järelduse kasuks on tugevad argumendid. Kui tööandjal oli võimalus väga väikeste kuludega säilitada töökoht, kuid ta seda ei teinud, siis on raske põhjendada, et töösuhte jätkamine muutus tõepoolest võimatuks.

Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, v.a. kui tegevus lõpetatakse. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet, s.t. Kui koondatavate valik viitab võimalusele, et koondati töötaja teatud gruppi kuulumise tõttu, peab tööandja suutma põhjendada, et valik langes teiste kriteeriumide alusel. Positiivne kohustuslik diskrimineerimine, mida ei tohi unustada: tööle jäämise eelisõigus on töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Lisaks lõpparvele maksab tööandja ühe kuu töötasu suuruse hüvitise ja hüvitise võimaliku vähem etteteatatud aja eest. Töötukassa maksab lisaks 1 kuu töötasu, kui töösuhe oli kestnud üle 5 aasta ja 2 kuu töötasu, kui töösuhe ületab 10 aastat. NB! Töötaja eest peavad olema 12 kuud viimase 36 kuu jooksul tasutud töötuskindlustusmaksed

Ülesütlemisavaldus peab alati olema vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, ei tohi olla tingimuslik, peab sisaldama põhjendust



# Kollektiivne koondamine

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.

Kollektiivsel koondamisel tuleb tähele panna, et lisandub mitu aspekti, mida tööandja peab lisaks arvestama

Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlumiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlumiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

Usaldusisikule või töötajatele ja **Töötukassale** teatatakse:

- 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.



# Kollektiivne koondamine

Tööandja võib töölepingud üles öelda alles pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist

NB! Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütlemisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Töötukassa sai andmed ülesütlemise tingimuste ja konsulteerimise kohta. See 30-päevane tähtaeg on Töötukassale, et otsida lahendusi koondamisega tekkivatele tööhõiveprobleemidele.

Töötukassa võib tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleeme on võimalik lahendada lühema aja jooksul. Aga võib ka pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kiiremini tööhõiveprobleeme lahendada.



# Kokkuvõte

Võimalusel kasutage kodukontorit, vajadusel investeerige sellesse. Nõudlus kodukontori kasutamise järel säilib ilmselt kõrge ka pärast viiruse taandumist

Kui vähegi saad, hoidu töölepingute ülesütlemisest

Kasuta selleks sobivusel valitsuse poolt pakutud töötasu hüvitise taotlemise võimalust. Tee läbi arvutused, arutage töötajatega. Keelatud pole enda sobitamine meetme tingimustega. Nt kui plaan oli palku vähendada 25%, kaalu võimalust vähendada 30%, et hüvitist saada

Kuigi kiire muutus ühiskonnas vajab edukalt juhilt kiireid otsuseid ja muutusi ettevõtte tegutsemises, püüa vältida tormamist töösuhete ümberkujundamises

Täida korrektselt seaduses ettenähtud kriteeriume, nt etteteatamise tähtajad ja vormista dokumendid korrektselt, et vältida oma sammude hilisemat kehtetuks osutumist





# Laekunud küsimus

## **Kas sotsiaalmaksu tasumine ja deklareerimine jätkub endisel kujul?**

Eriolukorrast tingitult **vabastatakse tööandja** kohustusest tasuda sotsiaalmaksu vähemalt kuumääralt, sh palgata puhkuse ajal ja osakoormusega töötamisel.

Vabastus kehtestatakse tähtajaliselt ning minimaalset sotsiaalmaksukohustust ei tule täita **2020. a märtsis, aprillis ja mais** makstud töötasudelt ehk nende kuude eest esitatud TSD-l.

Lisaks tööandjale **vabastatakse** kuumääralt sotsiaalmaksu tasumise kohustusest ka **FIE oma ettevõtte tegevuses osaleva abikaasa eest**. Seega tuleb abikaasa ESD-l deklareerida ja sotsiaalmaks tasuda järgmine kord käesoleva aasta 10. juulil.

Märtsi, aprilli ja mai TSD-l kehtib seega kohustus deklareerida ja tasuda sotsiaalmaksu töötajale **tegelikult väljamakstud tasult**.

Sotsiaalmaksu kuumääralt tasumise kohustus säilib sotsiaalmaksuseaduse §-s 6 sätestatud erijuhtudel riigil, avalik-õiguslikul juriidilisel isikul ja kohalikul omavalitsusel.

Eriolukorrast tuleneva sotsiaalmaksu miinimumkohustuse mittetäitmise tõttu inimeste ravikindlustus ei katke.

Allikas: <https://www.emta.ee/et/eriolukord#sotsiaalmaks>

We law your business. ♥

Andres Kees  
Senior Legal Counsel

+372 5141461  
andres.kees@fondia.ee



Täna tähelepanu eest! Soovin Teile vastupidavust ja parimaid probleemide lahendusi keerulisel ajal.

