

## **Uus töölepinguseadus – pooltevahelised suhted peavad lähtuma mõistlikusest ja hea usu põhimõtetest.**

Kauaoodatud uue töölepinguseadusega on teoks saanud töösuhete eraõiguse süsteemi sulandamine ja tagatakse paindlik kaitstus töölepingu pooltele.

Seadusega nähakse ette miinimumnormid ainult seal, kus see on hädavajalik ning lepingupooled on oluliselt vabamad omavaheliste kokkulepetega töösuhete sisu kujundama, sest kõik, mis ei ole keelatud, on lubatud.

Töölepingule kohaldatakse eelkõige VÕS-i käsunduslepingu kohta käivat regulatsiooni töösuhete iseloomulike erisustega. Kuid suures lepinguvabaduse tuhinas ei tohi jätta tähelepanuta ka võlaõiguse ja tsiviilseadustiku üldosa sätteid.

## **Kui töösuhe tööandja juures on kestnud üle 5 aasta, kas siis koondamise korral tööandjalt saadavale hüvitisele maksab Töötukassa ka midagi juurde?**

Sõltumata pidevast tööstaazist antud töökohas maksab tööandja töötajale koondamise korral hüvitiseks ühe kuu keskmise töötasu. Lisa tuleb töötuskindlustuse seaduses ettenähtud korras:

- kellel 5 – 10 aastat kestnud töösuhe – ühe kuu keskmine töötasu
- üle 10 aasta kestnud töösuhe – kahe kuu keskmine töötasu
- ja üleminekusättena: kelle töösuhe oli aga 01.07.2009.a. seisuga vähemalt 20 aastat kestnud – kolme kuu keskmine tasu (kuni 2015.aastani).

Kuid automaatselt töötaja mingit raha ei saa – täiendava kindlustushüvitise taotlemiseks esitab tööandja Töötukassale vormikohase avalduse (saadav kodulehel [www.tootukassa.ee](http://www.tootukassa.ee)) viie kalendripäeva jooksul töösuhete lõppemisest arvates.

Töötukassa teeb otsuse kindlustushüvitise määramiseks koondamise korral 14 kalendripäeva jooksul avalduse vastuvõtmise päevast arvates ja teatab sellest nii töötajale kui tööandjale. Hüvitis kantakse töötaja pangakontole viie päeva jooksul.

## **Millal peab lõpparve välja maksma ja kas viivist ka nõuda saab?**

Eelmine töölepinguseadus kohustas tööandjat maksma lõpparve täies ulatuses välja või kandma töötaja arvele üle viimasel tööloleku päeval ning viivituse korral võis töötaja nõuda hüvitiseks kuni ühe kuu keskmist palka.

Kehtiva TLS kohaselt muutuvad töölepingu lõppemisega kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks – see on vana kohustus uues sõnastuses. Eelkõige on töötaja poolt nõueteks töötasu ja kasutamata puhkuse hüvitise maksmine ning tööandja nõuab töövahendite tagastamist.

Kui lõpparve ettenähtud päeval arvele ei laeku, soovitan töötajal esmalt ikka tööandjalt pärida, millest hilinemine tingitud. Kui aga heaga ei õnnestu oma raha kätte saada, tuleks pöörduda töövaidlusi lahendava organi poole.

Et töösuhe on samuti üks võlaõiguslikest suhetest, ei saa viivituse hüvitamine olla alusetu rikastumise allikaks, seega kohalduvad nüüd viivitus-intressi arvutamisel VÕS § 113, kus arvutamine toimub läbi aasta intressimäära ja Euribori. Kui näiteks tööandja on viivitanud 10000-kroonise lõpparve väljamaksmisega ühe kuu, saab nõuda viivitusintressi umbes 66 krooni.

## **Millal aeguvad puhkused, mis on jäänud kasutamata enne uue töölepinguseaduse jõustumist?**

Uus töölepinguseadus viib senise puhkuste kasutamise korra, kus puhkust arvestati töötaja individuaalse tööaasta järgi, uuele alusele - puhkust antakse nüüd töötatud

kalendriaasta kohta. Seetõttu peavad tööandjad sel aastal kaks korda läbi viima puhkuste inventuuri - seisuga 30.06.2009 ja 31.12.2009.

01.juuliks tuli iga töötaja kohta välja selgitada, palju tal on kasutamata puhkust, mis selleks ajahetkeks oli muutunud sissenõutavaks st puhkuseõigust andev tööaasta on täitunud. Nendele puhkustele kohaldub sellest kuupäevast kulgema hakkav 4-aastane aegumistähtaeg.

2010. aastal tuleb üle minna puhkuse arvestamisele kalendriaasta eest. Aastalõpu „inventuuriga“ selgubki, kui mitu päeva töötajal 2009. aasta eest on jäänud kasutamata või on ette kasutatud 2010. aasta arvelt oma jooksvast tööaastast lähtudes.

Koostades järgmisel aastal puhkuste ajakava (mis tuleb töötajatele teatavaks teha I kvartali jooksul), arvestatakse töötaja 2010.aasta põhipuhkusele kas juurde need 2009. aasta eest saadavad kasutamata puhkusepäevad või maha need päevad, mis olid 2010.aasta eest ette ära kasutatud.

Seega järgmisel aastal puhkab mõni töötaja rohkem, teine vähem kui 28 päeva ja 31.12.2010 seisuga peaks kõigil töötajatel 2009. ja 2010.aasta põhipuhkus käes olema.

Mis aga puutub enne seaduse jõustumist väljateenitud kasutamata puhkusesse, siis järgneva nelja aasta jooksul peaks tööandja need töötaja avalduse alusel täiendavalt puhkuste ajakavasse panema või siis hüvitama töölepingu lõppemisel rahaliselt.

### **Tööde mahu olulise vähenemise tõttu olid ettevõtte töötajad I kvartalis üle viidud osalisele tööajale. Kevadel tellimused taastusid, kuid praegu hakkab taas tööd nappima. Kas tööandja võib sel aastal veelkord töötajate töömahtu vähendada?**

Uues töölepinguseaduses on sõnastused muutunud, kuid analoogiast saab kõnelda küll. Nimelt, kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tingitult anda töötajale töölepingus kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötaja töötasu vähendada (kuni 3 kuuks 12 kuu jooksul) mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla kehtestatud palga alammäära, kui kokkulepitud tasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

Seega tehakse vahet, kas tööandja tahab kokkulepitud palgast nõ õhku välja lasta – tööde maht ei olegi oluliselt vähenenud, kuid tööandja soovib, et töö tehakse ära väiksema tasu eest ja tahab teha tähtajatu palgatingimuste kokkuleppe muudatuse või tööde maht ongi tunduvalt kahanenud, töö tegemiseks valmisolevaid töötajaid lihtsalt ei suudeta ajutiselt tööga kindlustada ja nn tööseisakute aja eest kokkulepitud tasu maksta. Esimesel juhul saab muudatuse teha ainult poolte kokkuleppel, teisel juhul otsustab tööandja töötasu ajutise vähendamise ühepoolset.

Enne töötasu vähendamist tuleb töötajale võimalusel pakkuda teist tööd, kuid arvata võib, et ka seda teist tööd ei ole.

Seadus sätestab, et töötajal on õigus keelduda tööst võrdeliselt töötasu vähendamisega. Kui näiteks töötasu alandatakse 20% võrra, võib töötaja 5 päeva asemel käia tööl 4 päeva. Kuidas see õigus tegelikkuses realiseerub – kas lisandubki üks puhkepäev nädalas või lühendatakse kõiki tööpäevi võrdselt – määrab tööandja vastavalt tootmise vajadustele.

Tööandja peab töötasu vähendamisest töötajatele ette teatama vähemalt 14 kalendripäeva ning järgima konsulteerimise võimalust.

Vastukaaluks tööandja ühepoolsele otsusele töötasu ajutiselt vähendada on töötajal sel põhjusel tööleping üles öelda 5-tööpäevase etteteatamisega ja saada töölepingu ülesütlemise hüvitist võrdselt olukorraga, kui tööandja ütleb töölepingu majanduslikel põhjustel üles (nn koondamishüvitis).

Et varem kehtestati osaline tööaeg või saadeti töötajad osatasustatavale puhkusele TLS § 68 alusel, kuid 01.07.2009 jõustus uus seadus, siis võib tööpoolest juhtuda, et tööandja kasutab sel aastal veelkord võimalust töötajate palka ajutiselt vähendada.

Neenu Pavel  
Lõuna inspeksiooni jurist  
28.09.2009