

Töösuhted pärast eriolukorda

Eriolukord on tänaseks küll lõppenud, kuid COVID-19 viirus endiselt levikul ning mitmed tööandjad on endiselt sunnitud oma tööd ümber korraldama. Jätkuvalt tuleb tööandjatel rakendada meetmeid, mis aitavad viiruse levikut vähendada ja tegeleda tagajärgedega, mis eriolukord on põhjustanud; teisest küljest aga ka valmistuda uueks viiruselaineiks. Kui märtsis tegime ülevaate [korduma kippuvatest küsimustest eriolukorras](#), siis nüüd oleme kokku koondanud küsimused, mis tööandjatel on praeguse olukorraga seoses tekkinud.

Kuidas korraldada tööle naasmine? Kas töötajal on õigus kodukontoris edasi töötada ja keelduda tööle tulemast, kui eriolukord läbi on?

Ohutu töökeskkonna tagamiseks peab tööandja hindama riske, võtma kasutusele meetmed, mida on soovitanud Terviseamet, tegema vajadusel muutused töös või töökorralduses ning töötajaid muudatustest teavitama. Riskide vähendamiseks on soovitatav korraldada töötajate järk-järguline tööruumisesse naasmine. Esmalt võiks tööruumidesse naasta töötajad, kelle kohaolek on kriitiline ning kellel ei ole võimalik tööd kodust teha. Võimalusel võiksid tööruumidesse hiljem naasta töötajad, kes kasutavad tööle tulemiseks ühistransporti.

Töötaja saab ühepoolselt keelduda tööle tulemast vaid juhul, kui tööandja ei rakenda õigusaktidega ette nähtud abinõusid ning töökeskkond kujutab endast seetõttu ohtu töötaja tervisele. Teisest küljest tuleb aga arvestada, et töölepingu seadusest tulenevalt on töösuhete pooltel kohustus käituda üksteise suhtes heas usus ning teineteise huve silmas pidades – seega kui töötaja kuulub näiteks riskirühma ning saab tööd sama edukalt teha ka kodukontoris, võiks tööandja seda hea usu põhimõttest lähtuvalt võimaldada ning kodukontoris töötamiseks nõusoleku anda.

Puhkusetasu arvestamisel tuleb sel suvel arvesse võtta rohkem nüansse kui tavaliselt.

Kuidas arvestada töötajate puhkusetasu, kui:

a) töötajad on olnud tasustamata puhkusel?

Keskmise töötasu arvutamise aluseks võetakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kuu jooksul teenitud töötasud, mis on töötajale sissenõu-



tavaks muutunud ning keskmise kalendripäeva tasu arvutamisel jäetakse arvestusest välja päevad, mil töötajal on olnud õigus töö tegemisest keelduda (s.h tasustamata puhkus). Seega kui töötajale on näiteks muidu makstud muutmata suurusega töötasu ja ta on vahepeal olnud tasustamata puhkusel, ei mõjuta see puhkusetasu tema jaoks negatiivselt.

b) töötjad on saanud Töötukassa toetust?

Töötasu hüvitist käsitletakse tööandja makstud töötasuna, mille Töötukassa maksab töötajale tööandja nimel ja Töötukassa arvel. Seega puhkusetasu arvestamisel võetakse töötasuna arvesse ka Töötukassa poolt väljamakstud summamid.

c) töötajate tasu on vähendatud TLS § 37 alusel?

Keskmise töötasu arvutamise aluseks võetakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kuu jooksul teenitud töötasud, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud. Kui puhkusetasu arvestamise perioodi sisse jääb ka periood, mil töötaja töötasu vähendati, siis on proportsionaalselt väiksem ka väljamakstav puhkusetasu.

Töötajate töötasu on juba vähendatud, Töötukassalt hüvitist taotletud, puhkused kasutatud, kuid töötajatele ei ole endiselt kokkulepitud mahus tööd pakkuda.

Mis on tööandja võimalused selles olukorras?

Kui töötajate töötasu on esialgu vähendatud vähem kui kolmeks kuuks, siis on TLS § 37 nimetatud eelduste täitmise korral võimalus töötasu ka teist korda vähendada ning seda kuni kokku kolme kuu täitumiseni 12 kuu jooksul.

Kui töötasu ei ole võimalik enam vähendada ning töötajale ei ole endiselt võimalik kokkulepitud mahus tööd anda ning muud abinõud ei aita, siis võib kõne alla tulla koondamine. Enne koondamist oleks töötajal ja töö-

andjal mõistlik läbi arutada erinevad võimalused töösuhte jätkamiseks ning üritada jõuda lahenduseni, mis sobib mõlemale poolele – näiteks teine töökoht, uued tööülesanded või muude töölepingu tingimuste ajutine muutmine poolte kokkuleppel (näiteks ajutine väiksem töökoormus).

Taotlesime Töötukassalt töötasu hüvitist aprilli ja mai eest. Kas meil on veel võimalus mingeid toetusi saada?

Töötasu hüvitise maksmise aega on pikendatud ka juunisse (s.t. taotluse saab esitada juulis juunikuu eest) ning taotluse hüvitise maksmiseks saavad esitada ka need tööandjad, kes kahe kuu vältel juba toetust saanud on. Kriteeriumid, millele tööandja vastama peab, on seekord rangemad ja nendeks on:

- käibe vähenemine vähemalt 50% võrreldes juuniga 2019;
- vähemalt 50% töötajatest ei ole kokkulepitud mahus tööd anda ning töötajate tööaega on terve juunikuu vältel vähendatud vähemalt 30% võrra;
- vähemalt 50% töötajatest on vähendatud töötasu terve juunikuu vältel vähemalt 30% võrra või alampalgani.

Tööandja saab hüvitist taotleda töölepinguga töötajatele, kelle töösuhte algas hiljemalt 1. märtsil 2020. Hüvitise suurus on 50% töötaja keskmisest kalendrikuu töötasust, kuid mitte rohkem kui 800 eurot. Tööandja kohustusliku osa suurus on endiselt 150 eurot (bruto).

Väidetavalt tuleb viiruse teine laine. Mida saan tööandjana teha, et selleks valmis olla?

Kui ettevõttes on võimalik töötamine distantsilt, siis on soovitatav välja töötada kaugtöö tegemise juhend, mis sisaldaks tingimusi tervishoiu ja ohutuse kohta (vältimaks olukorda, kus tööandja hiljem kutsehaiguse eest vastutab); tööprotsesside kirjeldusi (nt raporteerimine, koosolekute korraldamise jms), IT-turvalisust puudutavaid juhiseid ning muid asjakohaseid tingimusi. Lisaks on oluline üle vaadata IT-lahendused ning võimalikud turvaagud.

Kui distantsilt töötamine võimalik ei ole, siis tasub aegsasti mõelda töö ümberkorraldamisele – näiteks alternatiivsetele ülesannetele olukorras, kus töötajatele kokkulepitud tööd anda ei saa – need alternatiivid ja lahendused töötajatega võimalikult vara läbi arutada ning vajadusel töötajaid koolitada.

Hakkame kodukontori võimalusi püsivalt kasutama. Mida arvestada kodukontori sisse seadmisel?

Esiteks on kodukontoris töötamiseks vajalik tööandja ning töötaja kokkulepe, mis on kõige õigem vormistada töölepingu lisana. Läbi tuleks rääkida praktilised töökorraldust puudutavad reeglid (näiteks millal on vajalik kontoris viibimine, kas ja kuidas toimub raporteerimine). Tööandja peaks video vahendusel kodukontori

tingimustega tutvuma ning läbi viima töötaja juhendamise töökeskkonna suhtes. Kodukontoriks vajalike vahendite soetamise kulud või kodukontori pidamisega seotud kulud võib kanda tööandja ning kui tegu on ainult tööks vajalike vahenditega, saab neid käsitada ettevõtlusega seotud kuludena. Kui vahendid on vajalikud ka töötaja kodus (näiteks mööbel, internetiühendus jms), tuleb hinnata töö/kodu proportsioone ning tööandja saab kulud hüvitada kas tööks vajalikus proportsioonis või täies ulatuses. Viimasel juhul on tegu erisoodustusega.

Millised võiks olla osalised alternatiivid töötasule või mida on asjakohane praeguses olukorras töötajate motiveerimiseks kasutada?

Kindlasti võib praeguses olukorras kõne alla tulla mitterahaliste motiveerimismeetmete rakendamine. Näiteks motiveerimine optioonide kaudu, et tagada võtmetöötajate lojaalsus.

Motivatsioonipaketi osana on praeguses olukorras kindlasti kasutusel ka paindliku töötaja ning -koha võimaluste pakkumine. Samuti on paljud tööandjad praeguses ebakindlas olukorras võtnud eesmärgiks lisada motivatsioonipaketti töötajatele psühholoogilise nõustamise võimalusi, et tagada töötajate parem toimetulek stressiga, mida ebakindlad olud põhjustavad.

Kuigi enamik tööandjaid jätavad sel suvel ära suuremad suvepäevad, oleks asjakohane töötajate omavahelise suhtlemise soodustamiseks korraldada väiksemaid ühisüritusi.

Millised piirangud kehtivad töölepingute lõpetamisele, kui Töötukassa on maksnud töötasu hüvitist?

Tööandja peab vältima töötasu hüvitist saanud töötaja koondamist hüvitise taotlemise või selle taotlemisele järgneval kuul, sest sellisel juhul peab tööandja Töötukassale konkreetse töötaja eest saadud hüvitise tagastama. Teiste töötajate suhtes piirang ei kehti, s.t. kui koondatakse töötaja, kes hüvitist saanud ei ole, siis see teiste töötajate suhtes hüvitise tagasimaksmise kohustust kaasa ei too. Muude töölepingu lõpetamise viiside korral piiranguid ei ole ning töölepingu lõppemine mis tahes muul alusel hüvitise tagastamise kohustust kaasa ei too.

Külasta ka meie [COVID-19 erilehte](#), kus jagame nõuandeid äritegevuse korraldamisega seotud ning juriidilistes küsimustes. Näiteks oleme kirjutanud [saneerimisest](#), erinevatest [abipakettidest](#) või [küberturvalisuse tagamisest](#).



Kaia Kuusler
Vandeadvokaat
Tel: +372 5345 0999
kaia.kuusler@kpmglaw.ee