

Töötajad eriolukorras

Hädaolukorra seaduse alusel on 12.märstil 2020 Vabariigi Valitsus oma korraldusega nr 76 seoses COVID-19 viiruse levikuga välja kuulutanud Eestis eriolukorra. Eriolukord riigis võimaldab Vabariigi Valitsusel teha kiireid otsuseid viiruse leviku piiramiseks ja kõigil tuleb neist juhinduda. Korralduse alusel sätestatakse liikumisvabaduse piirangud ja eesmärk on vältida inimeste kogunemisi. Avalikud kogunemised on kõik kuni 01.05.2020 keelatud. Seega ei ole soovitatav ametiühingutel sellele ajale planeerida ka kollektiivseid survemeetmeid.

TLS ei reguleeri olukorda, kuidas peaksid töötaja ja tööandja eriolukorra kehtestamisel käituma. Eelkõige tuleks lähtuda sellest, et inimeste haigestumist vältida. Kuivõrd töötajad teevad väga erinevaid töid ja väga erinevates valdkondades, siis tuleb tööandjatel koos töötajatega väga kiiresti reageerida, et leida kõigile parim lahendus.

Kaugtöö

Kõik töötajad, kes saavad tööülesandeid täita kodus, võiksid tööandja korraldusel jätkama töötamist kodus. Kodus töötamise eest tuleb töötajale maksta töötasu.

Töövõimetusleht

Kui töötaja on töövõimetuslehel, siis tasub töövõimetusühendist neljandast kaheksanda päevani tööandja ja alates üheksandast päevast Haigekassa. Lisainfo: haigekassa.ee

Tööseisak

TLS § 35 järgi kui töötaja ei ole haige ja ta on valmis tööd tegema, kuid tööandja talle tööd anda ei saa, siis on TLS § 35 järgi tegemist n.ö. tööseisakuga ja tööandja peab tööseisaku aja eest maksma töötajale keskmist töötasu. Kindlasti peaks tööseisak olema fikseeritud töötajatele arusaadaval viisil (vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis) ja töötajad peaksid teadma mis kuupäevast, mis kuupäevani on tegemist tööseisakuga. TLS § 35 järgi tuleb tööseisaku aja eest tasuda töötajale keskmist töötasu.

Töötasu vähendamine mõistliku ulatuseni töö mitteandmisel

TLS § 37 järgi võib tööandja ühepoolselt töötaja töötasu vähendada kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul. Töötasu saab vähendada kuni töötasu alammäärani. Enne töötasu vähendamist tuleb töötajaid informeerida ja töötajatega/usaldusisikuga konsulteerida. Töötajad, kes ei nõustu töötasu vähendamisega, võivad töölt lahkuda § 37 alusel. Töölepingu lõppemine § 37 alusel annab õiguse saada Töötukassast töötuskindlustushüvitist. TLS § 37 korral on ametiühingu roll väga oluline.

Töötasu maksmine, kui töötaja ei saa enda isikust tuleneval põhjusel tööd teha

TLS § 38 kohaselt peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval põhjusel. Seda sätet on siiani tõlgendatud selliselt, et töötaja peab saama keskmist tasu, kui peab tööajast tegema mingeid vältimatuid toiminguid, näiteks olema arsti juures või matusel vms. TLS § 38 eeldab tööandja teavitamist ja tööandja luba. Seega tuleb tööandjaga kokku leppida § 38 rakendamises. Kokkulepe peaks olema vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Korraline puhkus

Kui puhkuste ajakava on juba koostatud ja tööandja poolt kinnitatud on töötajal õigus jääda puhkusele puhkuste ajakavas märgitud ajal. Puhkuste ajakavas määratud puhkuse kasutamise aja muutmiseks tuleb saavutada kokkulepe töötajaga. Tööandja ei saa sundida töötajaid võtma korralist puhkust ka siis kui puhkuste ajakava pole veel koostatud. Korralise puhkuse kasutamise aeg tuleb töötajaga kokku leppida ja puhkuse aja eest tuleb tasuda puhkusetasu.

Palgata puhkus

Tööandja ei saa ühepoolselt saata töötajaid tasustamata puhkusele. Töötaja tasustama puhkusele saatmine eeldab töötaja nõusolekut. Tasustamata puhkuse periood ja töötaja nõusolek tuleks vormistada vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Töölepingu muutmine

Töölepingu pooled võivad töölepingu punkte muuta. Töölepingu muutmine eeldab mõlema poole nõusolekut ja kindlasti peaks eriolukorrast tingitud muudatused olema ajutised. Töölepingu muudatus tuleks vormistada mõlema poole allkirjaga ja töötaja peaks kindlasti saama enda eksemplari muudatusest.

Koondamine

TLS § 89 alusel on tööandjal õigus tööleping üles öelda koondamise tõttu, kui tööandja hinnangul ei ole töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu enam võimalik. Koondamise korral peab tööandja koondamisest töötajale ette teatama olenevalt töösuhte kestusest 15-90 kalendripäeva (või etteteatamise aja hüvitama rahaliselt). Töölepingu lõppemisel tuleb maksta hüvitist ühe kuu keskmise kuupalga suuruses summas. Töötajad, kes on töötanud tööandja juures üle 5 aasta saavad lisahüvitist veel Töötukassast. Töötajad peavad kindlasti ka endale saama ühe eksemplari töölepingu ülesütlemise avaldusest. Pärast töölepingu lõppemist saavad töötuks jäänud töötajad töötuskindlustushüvitist Töötukassalt.

Kuivõrd töötajad teevad väga erinevaid töid ja väga erinevates valdkondades, siis tuleb tööandjatel koos töötajatega väga kiiresti reageerida, et leida kõigile parim lahendus. Töötajatel tuleb seejuures meeles pidada:

- 1. Ükski töötaja ei pea allkirjastama omal soovil lahkumise avaldust või lahkuma töölt poolte kokkuleppel, sest siis ei saa ta töötuskindlustushüvitist töötukassast.**
- 2. Enne kui anda allkiri tööandja poolt pakutud dokumendile, peab töötaja aru saama, millised on allkirjastamisest tulenevad tagajärjed.**
- 3. Töölepingu lõppemisel võiks töötaja kontrollida, kas tööandja poolt tehtud kanne töötamise registrisse on õige. Töötamise registri kandeid näeb sisenedes ID-kaardiga Tolli – ja maksuameti lehele. Töötamise registri kanded on olulised, sest neid kasutavad muuhulgas Töötukassa ja Haigekassa.**
- 4. Ametiühingusse kuuluv töötaja saab alati abi ja nõu enda ametiühingust.**