

## Uus TLS vajab endiselt selgitamist

*Annely Lind*

*töösuhete osakonna peajurist*

**Kuigi uue töölepingu seaduse (TLS) rakendumisest on möödas pea kaks kuud, jätkub seaduses selgitamist vajavaid punkte endiselt rohkelt. Allpool vastused mõnede küsimustele, mida on sagedamini Tööinspektsioonile esitatud.**

**Kas uus TLS näeb ette tööaja hulka arvatavaid tööpäevasiseseid vaheaegu?**

Uus TLS ei näe ette tööaja hulka arvatavaid tööpäevasiseseid vaheaegu. Küll aga peab arvestama tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9 lõikega 3<sup>1</sup>, mis näeb ette tööandja kohustuse võimaldada töötajale suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul tööpäeva või töövahetuse jooksul tööaja hulka arvatavad vaheajad. Tööandja võib töökorralduse eeskirjades ette näha muid tööaja hulka arvatavaid vaheaegu.

**Kuidas toimub ülesütlemis-hüvitise maksmine, kui etteteatamistähtaega ei ole järgitud (§ 100 lg 5)?**

Kui töötajale maksti eelneval kuuel kuul kindlat töötasu, siis makstakse etteteatamata aja eest hüvitist ulatuses, mida töötajale oleks makstud töö käies. Kui aga töötaja töötasu suurus sõltus tehtud töö hulgast ja oli kuudes erinev, lähtutakse keskmise päevatasu arvutamise korrast (VVM nr. 91, 11.06.09) Kui TLS1992 järgi loeti vähem etteteatatud tööpäevad n-ö tagasiulatuvalt töölepingu lõppemise päevast, siis uue TLS järgi loetakse vähem etteteatatud tööpäevad

edasiulatuvalt töölepingu lõppemise päevast. Kuna TLS § 100 lõike 5 eesmärk on maksta hüvitist ulatuses, mida töötajal oleks olnud etteteatamistähtaaja järgimisel ehk edasi töötades õigus saada, korrutatakse arvutatud keskmine päevatasu vähem etteteatatud tööpäevade arvuga.

**Kas tööandja võib TLS § 37 alusel töötasu ühepoolset vähendada või on vajalik töötaja nõusolek? Kas 2009. a kohaldatud TLS1992 § 68 mõjutab § 37 kohaldamist?**

TLS § 37 alusel on tööandjal õigus ettenägematutest majanduslikest asjaoludest tulenevalt töötaja töötasu ühepoolset vähendada. Töölepingu seaduse järgi võib töötasu vähendada kuni 3 kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul. 12-kuulist perioodi arvestatakse TLS § 37 kohaldamisest ning see ei ole seotud kalendriaastaga. Asjaolu, et 2009. a on TLS1992 § 68 rakendatud, ei mõjuta kehtiva seaduse § 37 rakendamist, kuna tegemist on erineva regulatsiooniga. Seega saab töötasu vähendada kuni 3 kuuks ka juhul, kui töötaja suhtes on 2009. a juba osalist tööaega TLS1992 alusel rakendatud.

Kui töötaja ei nõustu töötasu vähendamisega, on tal õigus tööleping üles öelda TLS § 37 lõikes 5 ettenähtud tingimustel. Tööandja maksab töötajale hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses (§ 100 lg 1) ja Töötukassa hüvitist sõltuvalt töötaja töötamise ajast antud tööandja juures. (§ 100 lg 2).