

Töötasu maksmise kohustusest

*Meeli Miidla-Vanatalu
tööinspektor-jurist*

Töölepingu seaduse § 5 lg 1 p 5 seab tööandjale kohustuse teavitada töötajat töölepingu kirjalikus dokumendis töö eest makstavast tasust, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstavast tasust, töötasu arvutamise viisist, maksmise korrast ning sissenõutavaks muutumise ajast ehk palgapäevast.

Seadus eeldab töötasu osas pooltevahelist kokkulepet ehk pooled peavad eelnevalt töötasu maksmise tingimustes pidama läbirääkimisi ja jõudma kokkuleppele, alles seejärel saab tööandja nimetatud kokkulepped fikseerida töölepingu kirjalikus dokumendis.

TLS § 29 lg 2 täpsustab, et kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtu. Kui aga ettevõttes kollektiivlepingut ei ole, peab tööandja maksma töötajale sarnase töö eest sarnastel asjaoludel makstavat tasu.

Samas peab tööandja tagama töötajale Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud

kindlale ajaühikule vastava töötasu alam-määra, mis on 27 krooni tunnis või täistööajaga töötamise korral 4350 krooni kuus.

Kuna Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäärad on seotud ajaühikuga ja selle määra järgimine ning maksmine on tööandjale kohustuslik, siis ei saa tööandja töötajaga kokku leppida töötasu maksmises ainult tükihinnete alusel või protsendina majandustulemustelt või tehingutelt.

Eeltoodu tähendab, et töötaja töötasu peab töölepingu kirjalikus dokumendis olema väljendatud seoses ajaühikuga (tunni-, nädala- või kuupalk) ja seejuures peab töötajale olema tagatud palga alammäära maksmine. Kokkulepped

madalama töötasu maksmise osas on tühised.

Nii TLS § 5 lg 1 p-s 5 kui ka TLS § 29 lg-s 3 sätestatakse, et kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinni-peatavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. See tähendab, et töötasu peab olema väljendatud alati brutotasuna ja töötaja peab teadma, millised maksud ja maksed on tööandja töötasult kinni pidanud ja maksnud.

Töösuhte üldiseks põhimõtteks on, et ilma tööta ei ole kohustust tasu maksta ja ilma tasuta ei ole kohustust tööd teha, kuid TLS § 35 kohaselt peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu. Töötasu ei pea täies ulatuses maksma, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü, sest sel juhul on tööandjal võimalus rakendada töötasu alandamist TLS § 73 alusel või nõuda kahju hüvitamist TLS §-s 74 sätestatud erisustega.

Tulenevalt TLS §-st 36 tuleb töötasu maksta ka aja eest, kui töötaja täidab tööandja hädavajadusest tulenevat tööülesannet või esindab seaduses või

kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid (näiteks täidab töötajate usaldusisiku või töökeskkonnavoliniku ülesandeid).

Lisaks eeltoodule peab tööandja maksma töötajale TLS § 38 alusel keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tulenevast, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töötegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.

Nimetatud sätte kohaselt on tööandjal kohustus töötajast tuleneva töötamise takistuse korral töötasu maksta näiteks juhul, kui töötaja käib tööajast notariaalset tehingut sõlmimas, arsti vastuvõtul, lähedaste matusel, vere-loovutusel, Kaitseressursside Ameti arstlikus komisjonis vms juhul. Oluline on

siinjuures alati mõistlik aeg, mida hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Kui töö tegemine on takistatud töötaja poolt rohkem kui mõistliku aja võrra, siis on õigustatud ka töötasu mittemaksmine.

Näiteks kui töötaja peab pikema aja jooksul igapäevaselt tööajast ühe tunni täitma perekondlike kohustusi või käima meditsiinilistel protseduuridel, ei saa eeldada, et tööandjal on jätkuvalt töötasu maksmise kohustus. Sel juhul oleks mõistlikum poolte kokkuleppel tööaja või töökohustuste ja sellest tulenevalt töötasu muutmine.

Töötasu vähendamine

Üldreeglina on töötasu vähendamine võimalik vaid poolte kokkuleppel.

Ettenägematute, tööandjast mitteolenevate majanduslike asjaolude ilmnemisel on tööandjal võimalus rakendada ühepoolse otsusega TLS § 37 alusel töötasu vähendamise võimalust kuni 3 kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul. Töötasu ei saa vähendada alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära. Töötajale peab jääma vähemalt 27 krooni tunnis või 4350 krooni kuus, kuid silmas tuleb pidada ka mõistlikkuse põhimõtet.

TLS § 37 kohaldamine on erandlik meede, seda ei saa kohaldada näiteks töömahu hooajaliste muutuste korral või sõltuvalt tööandja poolt mõjutatavatest majanduslikest asjaoludest. Tööandjal ei ole õigust ettevõtlus- riski maandada töötajate töömahu meelevaldse muutmisega sõltuvalt näiteks tarne- või hanketingute sõlmimise edukusest.

Töötasu vähendamine TLS § 37 alusel peab kaasa tooma ka tööaja vähenemise. Kuivõrd töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega, tähendab see tunnipalgalistel tunnitasu samaks jäämist, kuid tööaja vähenemist. Seega alati ei vähenegi kõnealuse paragrahvi rakendamisel töötasu, vaid kärpida võib ka ainult tööaega.

TLS § 37 rakendamisel peab tööandja olema täitnud seadusest tulenevad eeltingimused:

- 1) enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd;

- 2) tööandja on kohustatud kaasama informeerimise ja konsulteerimise kaudu töötajate esindajad või töötajad eesmärgiga leida lahendusi, mis viiksid mõlema poole huve võimalikult suurel määral arvestava lahenduseni;

- 3) tööandjal on kohustus teatada töötajatele töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette, et tagada töötajatele võimalus otsida endale ajutiselt või alaliselt teine töö.

Töötajal on õigus töötasu vähendamise juhtudel tööleping üles öelda ja saada töölepingu ülesütlemise hüvitist võrdeliselt olukorraga, kus tööandja ütleb töölepingu majanduslikel põhjustel üles.

Töömahu vähenemine on fakt, millest tulenevalt vähendatakse töötasu. Kui tööandja on teatanud töötasu vähendamisest näiteks kolmeks kuuks, kuid kuu aja pärast selgub, et töömaht taastub enne kolme kuu möödumist, on tööandjal kohustus anda töötajale tööd koheselt pärast töötasu vähendamist tingivate asjaolude äralangemist töölepingus kokku lepitud mahus ning maksta selle eest vastavalt kokkuleppele tasu. Töötaja ei saa sel juhul keelduda töö tegemisest viidates tööandja esialgsele teatele.

Kui tööandja soovib uuesti töötaja töötasu TLS § 37 alusel vähendada, siis tuleb tal järgida ka kõiki nimetatud

Õiguse töötasu alandamiseks annab TLS § 73, kuid vaid juhtudel, kui töötaja on oma tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt.

paragrahvist tulenevaid kohustusi, sealhulgas teise töö pakkumine, tööaja vähenemine, usaldusisiku või töötajate informeerimine, töötasu vähendamisest etteteatamine.

Uuesti kuulub kohaldamisele ka 14-kalendripäevane etteteatamise tähtaeg. Eelnevast tulenevalt ei saa teistkordselt töötasu vähendada tuginedes varasemale teatisele.

Leidub tööandjaid, kes rakendavad TLS § 37 alusel töötasu vähendamist kolm kuud kahenädalaste intervallidega või nii, et töötajal oleks kogu aasta jooksul vaba näiteks reedene päev. Selline käitumine on seadusega vastuolus ja töötajal on õigus nõuda välja saamata jäänud töötasu.

Teatud juhtudel peab tööandja kohaldama töötasu alandamist. Õiguse töötasu alandamiseks annab TLS § 73, kuid vaid juhtudel, kui töötaja on oma tööülesandeid täitnud kokkulepitust

kehvemalt. Tegemist on erisättega võlaõigusseaduse §-s 112, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mis ei lähe vastuollu töölepingu seaduses sätestatuga.

Hinna alandamise protsessis töösuhetes vähendatakse tasumisele kuuluvat hinda võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmise väärtuse suhtele kohase täitmise väärtusesse. Sealjuures ei või hinda alandada ulatuses, milles töötaja on oma rikkumise heastanud. Tööandja peab töötasu alandamist kasutama viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist ning teavitama töötajat töötasu alandamisest ja selle põhjustest kirjalikult. Tööandjal on õigus vähendada töötaja töötasu järgmisel palgapäeval.

Töötasu alandamisel peab tööandja arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatuga. Hinna alandamisel puhul peab töötajale jääma vähemalt töötasu alammäär või selle ajaühikule vastav osa, kuid tööandjale jääb õigus realiseerida hinna alandamisest tulenevat nõuet ka järgnevate kuude töötasudest, kui sellest on töötajat eelnevalt teavitatud.

Tasaarvestamise erisus

TLS § 78 sätestab tasaarvestamise erisuse, täpsustades, et kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada vaid töötaja kirjalikul nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

Töötaja kaitse eesmärgil on tööandjal ilma töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada vaid tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel ning töötajale tehtud ettemakse, mille puhul on töötajal tagasimakse kohustus, näiteks kokkulepitud mobiililimiidi või auto kütuseliimiidi ületamisel.

Töötaja nõusolekuta on tööandjal lubatud töötasust kinnipidamisi teostada ka muudes seadustes ettenähtud juhtudel, näiteks kohtutäiturilt saadud arestimisakti alusel esitatud nõuded. Tööandjal on kohustus täita arestimisaktist tulenevat nõuet ja töötajal ei teki saamata jäänud töötasu nõuet tööandja vastu.