

Probleemsed kohad keskmise töötasu määrase rakendamisel ja õppepuhkuse ajal makstavate tasude puhul

Tööinspektsiooni töösuhete osakond

Keskmise töötasu määrase rakendamine ja õppepuhkuse ajal makstavad tasud on mõlemad teemad, mis põhjustavad palju küsimusi. Allpool püüame vastata mõnele sagedamini esile kerkivale probleemile.

Töötaja ei ole töötanud üle poole aasta. Ta oli pool aastat haiguslehel, siis puhkusel ja siis uuesti haiguslehel. Tööandja tahab maksta teise haiguslehe eest töötajale haigushüvitist. Töötajaga on kokku lepitud tükitöötasu ehk siis tükihinne. Tema palk on alati sõltunud toodangu hulgast ja on erinev. See, et talle tuleb tagada töötasu alammäär, on selge, kuid töötaja on alati saanud palka tunduvalt rohkem. Kuid haigusraha arvestamisel tuleb määrase kohaselt aluseks võtta kehtiv töötasu. Mis on sellise töötaja puhul kehtiv töötasu? Kas siin on mõistlik lähtuda töötaja viimasest, enne haiguslehel jäämist makstud töötasust?

Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ eeldab, et töötaja töölepingus on töötasu kokku lepitud. Seepärast on ka määrase § 2 lg-s 4 sätestatud, et juhul, kui töötajale ei ole 6 kuu jooksul töötasu makstud, tuleb keskmise töötasu arvutamisel lähtuda töötaja kehtivast töötasust.

Kuna tükitöötaja töötasu moodustub töö mahust ehk tema valmistatud tooteühiku arvust ja tükitööhindest, peab ka tükitöötaja töölepingus olema töötasu kokkulepe ehk summa, millest vähem tööandja maksta ei tohi. Seejuures tuleb meeles pidada, et tükitööhinne ei ole töötasu ja selles kokku ei lepita. Kui tükitöötaja töölepingus töötasu ei ole märgitud, kuulub kohaldamisele töölepingu seaduse § 29 lg 2.

Antud juhul tuleks töötaja keskmise töötasu leidmisel aluseks võtta töötajale

enne haiguslehele/puhkusele jäämist makstud töötasu.

Kas töötajale tuleb õppepuhkuse ajal maksta tasu ka nende päevade eest, mis langevad tema tavapärasele puhkepäevadele või riigipühale?

Täiskasvanute koolituse seaduse (TÄKS) § 8 lõike 3 kohaselt peab töötaja saama õppepuhkuse kasutamisel 20 kalendripäeva eest keskmist töötasu. Kuna TÄKSi järgi peavad olema tasustatud kõik 20 õppepuhkuse päeva ning seadus ei sätesta, et õppepuhkust saab kasutada vaid tööpäevadel, peab õppepuhkuse iga päev olema tasuline. Näiteks juhul, kui töötaja töönalal kestab esmaspäevast reedeni ning ta soovib kasutada õppepuhkust reedest pühapäevani, tuleb töötajale tasu maksta kolme õppepuhkuse päeva eest.

Kas töötasu alammäär tuleb maksta iga täiendava õppepuhkuse päeva eest või ainult tööpäevade eest? Millist tasu maksmist mõjutab töötaja summeeritud arvestus?

TÄKSi § 8 lg 4 kohaselt antakse tasemekoolituse lõpetamiseks täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva, mille eest makstakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär.

Kehtiv töötasu alammäär on tunnis 1,80 eurot ja täistööajaga töötamise korral kuus 290 eurot. Õppepuhkust antakse kalendripäevades ja seega peab tööandja tasemekoolituse lõpetamiseks antava täiendava õppepuhkuse aja eest maksuma töötasu alammäärast arvutatud kalendripäeva keskmist.

Näiteks 2012. aasta veebruarikuu keskmine kalendripäeva tasu on $290 : 29 = 10$ eurot.

Töötamine töötaja summeeritud arvestuse alusel ei mõjuta antud juhul töötajale täiendava õppepuhkuse eest makstavat kalendripäeva tasu, sest õppepuhkust antakse kalendripäevades.