

## Töötasu võidakse vähendada, kui ajutiselt napib tööd

*Neenu Pavel,  
tööinspektor-jurist*

### **Tööinspektsiooni poole pöörduakse sageli küsimusega, kas tööandja võib töölepingus kokkulepitud töötasu ühepoolset vähendada.**

Tavapärane vastus sellisele küsimusele on, et ei või, sest lepingusse kirja pandud tingimusi saab muuta üksnes poolte kokkuleppel.

Siiski näeb töölepingu seadus (edaspidi TLS) ette ühe erandi, millest on õige aeg rääkida just praegu, talve hakul, kui nii mõnigi ettevõtja seisab silmitsi tööde ja tellimuste ajutise vähenemisega ning peab aru, kuidas kevadeni ja tööde mahu taastumiseni vastu pidada.

---

TLS § 37 reguleerib just sellist olukorda. Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tingituna kindlustada töötajat ajutiselt tööga kokkulepitud mahus, võib töötasu vähendada mõistliku ulatuseni juhul, kui kokkulepitud tasu maksmine oleks tööandjale ülemäära koormav.

---

### **Töötasu õiguspäraseks vähendamiseks on vajalik mitme eelduse üheaegne esinemine**

Peab toimuma reaalne tööde/tellimuste ajutine vähenemine. Kui tööandja jõuab äratundmisele, et lähiajal on pankrot juba vältimatu, ei ole töötasu ajutine ühepoolne vähendamine enam põhjendatud, sest taastumist pole loota.

Täidetud peab olema teinegi eeldus – ettenägematu töö vähenemine, mida tööandja ei saanud töölepingu sõlmimise ajal ette näha.

TLS § 37 ei kuulu kohaldamisele töömahu tavapäraste hooajaliste muutuste korral. Kui tööde iseloomu tõttu ei ole perioodiliselt teatud aastaajal töötajatele tööd anda, on põhjendatud tähtajalise töölepingu sõlmimine.

Ettenägematuse eeldusega ei ole kooskõlas ka mõnes ettevõttes kavandatav tööaja vähendamine iga nädal ühe päeva võrra terve aasta jooksul, millega kaasneb kuutöötasu 20-protsendiline vähenemine. See annab tunnistust püsivast töömahu (ehk tegelikult palgafondi) vähenemisest, mida tööandja näeb juba ette ning peaks tekkinud olukorra lahendama teisiti. Näiteks on tööandjal võimalik muuta töökorraldust või vajadusel töötajaid koondada.

Ettevõtlusega kaasneb paratamatult teatav risk. Töömahu vähenemist ei tohi põhjustada tööandja poolt mõjutatavad majanduslikud asjaolud või tehtavad toimingud, nagu näiteks tarne- või hankelepingute sõlmimise edukus, tegevuslubade taotlemine, rendilepingute pikendamine jm.

TLS § 37 lg 1 kriipsutab töötasu vähendamise puhul alla ka eelduse, et kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav. Töötasu ei saa näiteks vähendada, kui kokkulepitud ulatuses töö andmine ei ole küll võimalik, kuid samas on tööandjal piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks.

### **Töötajal on õigus valida**

Töötasu vähendamine peab olema töötajale ette teada, et tal oleks võimalik kaaluda, kas nõustuda ajutiselt väiksema töötasuga või lõpetada töösuhe ülesõlmimisega. Kui on võimalik, peab tööandja enne töötasu kär-

pimist pakkuma töötajale mistahes teist tööd, millega töötaja eelduste kohaselt toime

**Töötasu ei saa vähendada alla töötasu alam-  
määra ega pikemaks perioodiks kui kolmeks  
kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul.**

tuleks. Töötaja ei ole kohustatud seda vastu võtma. Kui tööandja teeb ettepaneku vähendada töötasu ainult kolmeks kuuks, siis on töötajal õigus keelduda tööst võrdeliselt töötasu vähendamisega – ilma töötasuta ei ole kohustust tööd teha.

Näiteks, kui tööandja kavatseb vähendada töötasu 50% ulatuses, kuid tööaega ainult 20% võrra, on töötajal õigus keelduda tööst samuti poole tööaja ulatuses. Töötasu ei tohi siiski langeda alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud kuutöötasu alammäära.

### **Tööandjal on ühepoolne õigus objektiivsetel põhjustel (faktiline tööde vähenemine) töötaja töötasu ajutiselt vähendada.**

Esimese sammuna on tööandja kohustatud informeerima kujunenud olukorrast töötajate usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid endid ning arutama nendega töötasu vähendamise kavatsust. Töötajatega konsulteerimise ajal ei ole veel tegemist tööandja lõpliku ja töötaja suhtes pöördumatu otsusega, vaid võimaliku plaanitava muudatusega, mis riivab oluliselt töötajate huve.

Konsultatsioonideks tuleb varuda 14 kalendripäeva ning kõik töötajatepoolsed ettepanekud töötasu vähendamise vältimiseks on teretulnud. Soovitav on kogu vajalik teave kavandatava muudatuse kohta esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Usaldusisikul/töötajatel on õigus esitada oma arvamus töötasu vähendamise osas seitsme kalendripäeva jooksu arvates tööandja teate saamisest. Tööandjal ei ole kohustust arvamustega arvestada, kuid nende eiramist tuleb konsultatsioonide käigus põhjendada.

Võib isegi juhtuda, et arupidamiste tulemusena töötasu vähendamise kava muutub, näiteks tehakse seda algselt kavandatust lühemaks ajaks või erinevatel tingimustel. Kui konsultatsioonidele vaatamata on töötasu ajutine vähendamine siiski vältimatu, peab tööandja oma lõplikust, töötajate jaoks siduvast otsusest neid teavitama. Tuleb näidata, kellel nimeliselt, kui pikaks ajaks ja millises ulatuses töötasu

vähendatakse ning kuidas tööde mahu vähenemisega muutub tööajakorraldus.

Ei tohi unustada, et kokkulepitud tunnitase töötajatel või nendel, kelle töötasu arvutatakse tükitööhinnete alusel, ei vähendata mitte tunnitase või tükitööhindeid, vaid tegelik tööaja ajutine vähenemine toob neile automaatselt kaasa töötasu vähenemise.

### **Kui töötatakse lühemat aega, saadakse ka sellele vastavat tasu**

Vahel tuleb ette, et tööde maht väheneb ajutiselt nii ulatuslikult, et paaril päeval nädalas on ebamajanduslik ettevõtet käigus hoida. Sellisel juhul võib tööandja saata töötajaid kuni kolmeks kuuks nn sundpuhkusele, kuid ka sel juhul tuleb töötajatele maksta Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammääras vastavat tasu.

Kui töömaht taastub arvatust varem, lõpeb ka töötasu vähendamist tinginud eriolukord. Tööandja on kohustatud koheselt tagama töötajale töö lepingujärgses mahus ning taas maksma kokkulepitud tasu. Seadus ei reguleeri, kuidas peab tööandja teavitama töötajat töömahu enneaegsest taastumisest, seega on töötasu vähendamise otsuses või töökorralduse reeglites mõistlik kirjeldada, kuidas sellekohane info töötajani jõudma peaks.

Ajavahemikku TLS § 37 kohaldamiseks ehk 12-kuulist perioodi hakatakse arvestama töötasu vähendamise algusest. Kui kolme kuud korraga ära ei kasutatud ning tööandjal on mõne aja pärast vajadus uuesti töötaja töötasu TLS § 37 alusel vähendada, tuleb taas järgida kõiki eelpool kirjeldatud reegleid alates teise töö pakkumisest kuni pärast konsultatsioonide lõppu töötasu vähendamisest etteteatamiseni.

**Teistkordselt töötasu vähendades ei saa tugineda varasemale teatisele. Töötajale peab jääma võimalus kaaluda, kas ta ka seekord nõustub töötasu vähendamisega või mitte.**

### **Millised on töötaja õigused?**

Kui töötaja ei ole nõus tööde mahu ajutisest vähenemisest tingitud töötasu vähendamise otsusega, on tal TLS § 37 lg 5 kohaselt õigus tööleping viie tööpäevase etteteatamisega üles öelda. Selle viie päeva jooksul ei ole tööandjal õigust veel töötaja töötasu vähendada.

Töölepingu lõppemisel TLS § 37 lg 5 alusel makstakse töötajale samasuguseid hüvitisi nagu koondamise korralgi, st tööandja maksab hüvitiseks töötaja ühe kuu keskmise töötasu, millele lisandub töötukassa makstav kindlustushüvitis sõltuvalt töötaja töösuhte kestvusest.

Seega, kui tööandja hakkab töötajale rääkima töötasu vähendamise vajadusest, peab töötaja esmalt selgusele jõudma, kas tegemist on töötasu tähtajatu vähendamise ettepanekuga (tööd on samalpalju või rohkemgi, kuid töö tuleb ära teha väiksema tasu eest) või on ajutine tööde mahu vähenemine. Esimesel juhul saab töötasu kokkulepet muuta ainult uue kokkuleppega, teisel juhul tuleb tööandjal järgida mitmeid protseduurireegleid, kuid ajutine töötasu vähendamine on tööandja ühepoolne otsus.