

HARIDUS- JA TEADUSMINISTEERIUMI NING RAHANDUSMINISTEERIUMI JUHENDMATERJAL HARIDUSASUTUSTE TÖÖ- JA PALGAKORRALDUSEST ERIOLUKORRAS

Eriolukorra tingimustes on mitmed kohalikud omavalitsused kaalumas muudatusi eelkõige haridusasutuste töö- ja palgakorralduses. Materjali koostamisel on Haridus-ja Teadusministeerium ja Rahandusministeerium lähtunud kohalike omavalitsuste ja kodanike pöördumistest.

Rahandusministeeriumi soovitus on **mitte asuda etteruttavalt töötajate palku ja selleks aastaks kavandatud investeeringuid kärpima.**

Vabariigi Valitsus kiitis 19. märtsi ja 1. aprilli kabinetinõupidamistel heaks koroonaviiruse levikuga seotud majanduslikud meetmed eesmärgiga leevendada kahjusid, stimuleerida majandust ning kiirendada kriisist välja tulemist. Meetmete paketi kogumõju on vähemalt 2 miljardit eurot ja ette on nähtud ka mitu uut meetet kohalike omavalitsuste toetamiseks.

Kohalikele omavalitsustele on ette nähtud tulubaasi stabiliseerimise toetus, mille eesmärk on leevendada kohaliku omavalitsuse üksuste tulumaksu laekumise vähenemist sarnaselt 2009. ja 2010. aastal kehtinud samanimelisele meetmele ning kompenseerida kriisi mõjul tekkinud kohalike omavalitsuste mittemaksuliste tulude vähenemisi (nt lasteaia kohatasud, muuseumide piletitulu jms) ja kulude suurenemise (nt avalikud desinfitseerimise vahendid, suurenenud sotsiaalkulud).

Kohalike omavalitsuste tugeva finantsbaasi ja riigi lisameetmete koosmõjul on omavalitsustel võimekus säilitada oma töötajate palk käesoleval aastal.

Kohalikul omavalitsusel on kõigepealt otstarbekas üle vaadata muud võimalused tegevuskulude kokkuhoiuks, sh muude tööjõu- ja majandamiskulude arvelt. Investeeringute vähendamist Rahandusministeerium ei soovita.

Soovitav on teha suuremaid muudatusi eelarves pigem aasta II pooles, kui on selgemad võimalikud majanduslanguse ja riigi kavandatavate toetusmeetmete mõjud. Liigse kärpimisega süvendavad kohalikud omavalitsused asjatult majanduslangust ja sellest taastumise pikkust. Eelmise majanduskriisi kogemus viitab, et kohalikke omavalitsusi hakkab majanduslangus mõjutama olulise viitajaga.

ÕPETAJATE TÖÖTASU ERIOLUKORRAS

Üldhariduskooli õpetaja töötasu vähendamine ei ole lubatud. Koolipidaja peab tagama õpetajatele töölepingus sätestatud töötasu, mis peab olema täistööajaga töötamise korral Vabariigi Valitsuse määruse <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019004> kohaselt vähemalt 1315 eurot ühes kalendrikuus.

Riik on andnud kõigile kohalikele omavalitsustele **koolieelsete lasteasutuste õpetajate** tööjõukulude toetust lasteaiaõpetaja töötasude suurendamisega kaasnevate lisakulude osaliseks katmiseks. Kõik omavalitsused on 2020. a jaanuaris kinnitanud, et nad tagavad toetuse saamise aastal lasteaiaõpetajate töötasuks vähemalt 90% üldhariduskooli õpetaja töötasu alammäärast ning magistrikraadiga või sellega võrdsustatud tasemega lasteaiaõpetajal vähemalt 100% üldhariduskooli õpetaja töötasu alammäärast.

Vabariigi Valitsuse määrus <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122019013> on kohalikele omavalitsustele täitmiseks ja seda ei ole kavas praegu muuta.

TUGISPETSIALISTIDE TÖÖTASU ERIOLUKORRAS

Eriolukord ei ole tühistanud kooli ja selle pidaja kohustust vajalike teenuste tagamisel (vt soovitusi HEV õpilaste õppe korraldamiseks). Tugispetsialistide töötasu vähendamine ei ole põhikooli-ja gümnaasiumiseaduse kohaselt lubatav. Seadus sätestab, et riigieelarvest antakse tegevuskulutoetust tõhustatud toe või eritoe rakendamiseks ning tugispetsialistide tööjõukulude katmiseks juhul, kui tugispetsialistidele tagatakse õpetajatele kehtestatud töötasu alammääraga samaväärne töötasu <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019120>.

TÖÖTASU MAKSMISEST LOOBUMINE

Töö tegemiseks valmis olevale töötajale tuleb maksta keskmist töötasu.

Töölepingu seaduse § 35 näeb ette, et tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü. Hoolimata sellest, et antud juhul põhjus, miks tööandja töötajale tööd ei anna, ei ole mitte niivõrd tööandja initsiatiiv, vaid riigis kehtestatud eriolukorra tulemus, rakendub siinkohal siiski käesolev paragrahv.

Tööinspeksioon on ka enda KKK-s rõhutanud, et kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei anna töötajale tööd, peab tööandja TLS § 35 alusel maksuma keskmist töötasu <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Bioloogilised-ohutegurid/COVID-19>.

TÖÖTASU AJUTINE ALANDAMINE

Töölepingu seaduse § 37 lõige 1 punkt 1 näeb ette, et kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12 kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

Juhime tähelepanu, et nimetatud töötasu vähendamise paragrahvi on võimalik kasutada üksnes juhul, kui töötajad siiski teatud mahus töötavad.

Kui töötajale üldse tööd anda ei ole, siis rakendub eelmises punktis kirjeldatud TLS § 35 ning tööandjal tuleb töötajale maksta keskmist töötasu. Kui aga töötaja käib tööl ning talle pole teatud kokkulepitud mahus tööd anda, võib TLS § 37 sätestatud alustel tema töötasu vähendada.

Lisainfo **Tööinspeksioonilt**: https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uudised_2020/COVID-19/infolehed/ET/tasu_v%C3%A4hendamine_EST.pdf

Nimetatud töötasu alandamise õiguse tekkimiseks peavad olema täidetud kõik TLS § 37 toodud nõuded:

1. Tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd – siinkohal on eriolukord käsitletav kirjeldatud ettenägematu ja tööandjast mitteoleneva asjaoluna.
2. Kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav. Tööinspeksioon on selgelt välja öelnud järgmise seisukoha: „Töötasu ei saa vähendada juhul, kui tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses töö andmine võimalik, kuid samas omab ta piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks.“

Kokkulepitud töötasu mittemaksmine ei ole õigustatud, kui eelarvelised vahendid töötajatele töötasu maksmiseks on olemas ning neid pole riigi või KOV poolt vähendatud.

Üleskutse on töötajate töötasu TLS § 37 alusel mitte alandada. Soovitame omavalitsuste töötajaid rakendada teistes omavalitsuste valdkondades, kus eriolukorras inimesi napib (nt sotsiaalhoolekanne, eakate nõustamine jne)

LISATASUDE MAKSMINE ERIOLUKORRA AJAL

Omavalitsusel on õigus vähendada volikogu otsusega koolide rahastamist teatud tegevuste osas, kuid valla/linna valitsus ei saa oma korraldusega kehtetuks tunnistada tema hallatava asutuse juhi käskkirju. Kool saab rahastuse vähenemisest tulenevalt tunnistada lisatasu maksmise käskkirjad kehtetuks või kui lisatöö on määratud töölepingu lisaga, sõlmida uued kokkulepped. Samas on töötajatel õigus seda käskkirja vaidlustada ning tugineda ka olemasolevatele kohtuotsustele¹, kus on öeldud, et pikaajaliselt määratud lisatasu muutub töötasu osaks ning ühepoolset pole õigust seda vähendada. Kui lisatasu ning lisatöö on sätestatud töölepingus või selle lisas, saab seesuguseid muudatusi teha üksnes poolte kokkuleppel.

Haridus- ja Teadusministeerium on 2014. aastal koostatud juhendmaterjalis rõhutanud, et õpetaja töölepingus tuleb kirja panna kõik õpetaja ülesanded ja sätestada need ametijuhendis, et õpetaja põhipalgas kajastuks kogu tema töö eest makstav tasu.²

TÖÖTAJATE PUHKUSELE SAATMINE ERIOLUKORRA AJAL

Puhkusele saab tööandja töötaja saata poolte kokkuleppel.

Soovitame lähtuda praegust olukorda arvestavast Tööinspeksiooni soovituselt <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Bioloogilised-ohutegurid/COVID-19>).

Töölepingu seaduse (TLS) § 69 lg 4 kohaselt võib puhkuste ajakava muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.

¹ <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?id=173141516>

<https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?id=120426005>

² https://www.hm.ee/sites/default/files/opetaja_tooaja_infomaterjal_trukiks_2014.pdf

https://www.hm.ee/sites/default/files/juhendmaterjal_-_tooleping_vs_volaoiguslik_leping.pdf

Kui tööandja soovib töötajate puhkusi nihutada varasemaks, et töötajad kasutaks praegu näiteks põhipuhkust, on selleks vaja ka töötaja nõusolekut, st et töötajal on õigus keelduda. Arvestades hetkeolukorda oleks mõistlik tööandjal ja töötajal läbi arutada kõik võimalused töösuhte korraldamiseks ning leida mõlemale poolele võimalikult hea lahendus.

Puhkusetasu maksmisele ei saa tööandja kehtestada erireegleid, vaid peab lähtuma TLS §-st 70. Puhkusetasu arvestatakse töötaja keskmise töötasu põhjal ehk arvestuse aluseks võetakse töötaja viimasel kuuel kuul teenitud töötasud. Kui tööandja arvestab töötajale puhkusetasu vähem kui seadus ette näeb, on töötajal tööandja vastu saamata jäänud puhkusetasu nõue, millega on võimalik pöörduda ka töövaidlusorganisse (s.o kohus või töövaidluskomisjon). Tähtaeg puhkusetasu nõudmiseks on neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest (TLS § 3¹).

Soovitus lähtudes eriolukorrast:

Puhkuste osas tuleb jätkuvalt järgida TLS-is sätestatud. Tööandja ühepoolselt töötajat nõ sundpuhkusele saata ei saa. Seega kui soovitakse korraldada näiteks haridusasutuse töö selliselt, et töötajad oleksid lähinädalatel puhkusel ning tavapärasel suvisel puhkuseajal tööl, tuleks see töötajaga läbi rääkida ning kokku leppida. Võimalik on ka lahendus, kus töötaja on tööl nii praegu, kui suvel. Puhkus aga võimaldatakse teisel poolaastal või äärmisel juhul kandub see teatud osas üle järgmisesse aastasse. Viimasel juhul tuleks siiski jälgida, et töötajatele oleks aasta jooksul piisavalt puhkuseaega tagatud.