**Koroonaviiruse ja selle põhjustatud COVID-19 haiguse tagajärjel tekkinud kriis - ERIOLUKORD TÖÖSUHETES**

Kui mul ei ole töötajatele enam senises mahus tööd anda, siis mida ma ettevõtjana (tööandjana) teha saan?

**Kõige olulisem on tegutseda seaduse alusel ja piires sest vastasel korral võib kahju olla veelgi suurem.**

TÖÖSUHTE MUUTMISE/LÕPETAMISE VÕIMALUSED

1. **AINULT POOLTE KOKKULEPPEL**
2. Palgata puhkus kokkulepitud ajaks poolte kokkuleppel;
3. Töökoormuse vähendamine (osalise tööaja kehtestamine) poolte kokkuleppel;
4. Kinnitatud 2020.aasta puhkuseajakava muutmine poolte kokkuleppel ja töötajatele iga-aastase korralise puhkuse andmine;
5. Töötasu vähendamine kokkulepitud summani (arvestada tuleb, et kui kokkuleppel vähendatakse töötasu alla kehtestatud miinimumpalga, siis tuleb proportsionaalselt vähendada ka töötamise aega kuna ka kokkuleppel ei saa töötasu täistööaja eest olla väiksem kui miinimumpalk *(2020.a. miinimumkuutasu on 584.- ja tunnitasu 3,48 eur/h).*
6. **TÖÖANDJA ÜHEPOOLSE OTSUSEGA**
7. **Puhkuse ajakava kiire kinnitamine ja puhkuste andmine.** Kui puhkuste ajakava ei ole veel kinnitatud *(TLS § 69 lg 2 kohaselt tehakse töötajatele teatavaks märtsi lõpuks),* siis kinnitage puhkuste ajakava nii, et saadate töötajad praegu korralisele puhkusele. NB! TLS §69 lg 7 töötajad võivad keelduda kuid peavad siiski töösuhtes käituma heas usus ja mõistlikult ning kui nad keelduvad, siis peaks see olema põhjendatud.
8. **Töötaja töötasu vähendamine** töö mitteandmise korral *(alus TLS §37)* – kuni 3 kuuks saab töötaja töötasu vähendada miinimumpalgani (alla selle ei ole tööandja hepoolse  
   otsusega lubatud lubatud). NB! Konsulteerimise kohustus ja *etteteatamisaeg (14 kalendripäeva)*. Töötaja õigus keelduda ja leping üles öelda *(sel juhul peab tööandja amaksma hüvitisena 1 kuu palga)*;
9. **Koondamine** – kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise tõttu *(kriisi tõttu on kliendid broneeringud / tellimused üles öelnud vms ja turu taastumise aega pole võimalik prognoosida või see ei ole üldse tõenäoline)*, tuleb järgida staažist sõltuvat etteteatamise tähtaega *(või hüvitada see rahas)* ning maksta koondamishüvitist 1 kuu palga ulatuses. NB! kollektiivse  
   koondamise korral (vaadake täpsed vahemikud TLS § 90) – konsulteerimiskohustus, Töötukassa teavitamine.

Kõige olulisem on töötajate ja tööandja koostöö ning keeruliste olukordade lahendamine läbirääkimiste teel.

NB! Dokumentide korrektseks vormistamiseks leiad abi [www.tondihobu.ee](http://www.tondihobu.ee) toodud kontaktidel.