**JUHEND**

**Töösuhte jätkamine või lõpetamine koroonakriisi olukorras.**

**ETTEVALMISTUSED**

1. Hinda realistlikult oma ettevõtte majandusseisu ning tee selge plaan – kas ja kui, siis millises mahus on ettevõtte tegevuse jätkamine pärast piirangute lõppemist võimalik ja mõistlik.
2. Koosta kehtivate töösuhete nimekiri järgmiste andmetega:

TÖÖTAJA NIMI

TÖÖSUHTE ALGUSKUUPÄEV (tööstaaž)

ETTEVÕTTE KOHUSTUSED TÖÖTAJA EES (kasutamata puhkuse jääk jms)

1. MEENUTA, VAJADUSEL KONTROLLI RAAMATUPIDAMISEST, KAS KASUTASID KEVADISE ERIOLUKORRA AJAL SEADUSES SÄTESTATUD TÖÖTASU VÄHENDMISE VÕIMALUST. *(TLS § 37 (1) 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.)*
2. VAATA ÜLE ETTEVÕTTE PUHKUSTE AJAKAVA ning selgita välja, kas, keda ja kui pikaks ajaks saaksid töötajatest korralisele puhkusele saata.

**PRAKTILISED SAMMUD**

1. Kui oled eelneva info põhjal välja selgitanud, kellega töösuhe peaks kindlasti jätkuma ja kelleag lõppema, siis on Sul võimalik valida järgmiste sammude vahel:

**TÖÖTAJA JÄÄB TÖÖLE**

* 1. Paku töötajale võimalust minna tasulisele puhkusele *(NB! Lisaks kasutamata 2020. Aastas puhkusele saaksid kokkuleppel pakkuda töötajale ka võimalust osa 2021. Aasta puhkust ette kasutada. Arvesta, et töötaja võib väljateenimata puhkuse ettevõtmisest keelduda kuna töösuhte lõpetamise korral peaks ta selle puhkuse eest raha tööandjale tagasi maksma).*
  2. Poolte kokkuleppel on võimalik ka palgata puhkus *(NB! Palgata puhkuse aja eest ei pea tööandja töötajale maksma tasu kuid selle aja eest tuleb maksta sots. maksu.)* Tööandja ei saa töötaja nõusolekuta teda palgata puhkusele saata.
  3. Kui Sa ei kasutanud kevadel eriolukorra ajal ära kogu TLS §37 lubatud 3-kuulist perioodi töötasu vähendamiseks, siis saad 14-kalendripäevase etteteatamisega vähendada töötaja töötasu. *NB! Pead arvestama, et see § lubab töötasu vähendada mitte alla miinimumpalga! Kui töötaja töötasu ongi miinimumpalga lähedane number, siis töötasu vähendamiseks alla miinimumpalga TULEB SÕLMIDA KOKKULEPE TÖÖTAJAGA ja selline kokkulepe peab kindlasti sisaldama ka tööaja vähendamise klauslit, vastasel juhul ei ole kokkulepe seaduslik.*

**TÖÖSUHE LÕPETATAKSE**

* 1. **KOONDAMINE**
     1. Anna töötajale üle koondamisteade. Koondamisteates näita, millisel kuupäeval leping lõpeb ning märgi, et leping lõpetab koondamise tõttu.
     2. NB! Kui soovid töölepingu lõpetada teate andmise päevale järgnevast päevast, siis pead vastavalt töötaja tööstaažile maksma hüvitist etteteatamisajast puudujääva aja eest.

*TLS § 97*

*1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;*

*2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;*

*3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;*

*4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.)*

* + 1. Kui otsustad siiski lepingu lõpetamisest ette teatada ning leping lõpeb vastavalt staažile nõutava etteteatamistähtaja lõpus, pead maksma töötajale selle aja eest palka isegi kui talle tööd anda ei ole, või saatma ta selleks ajaks puhkusele!
    2. Töösuhte viimasel päeval pead töötajale maksma lõpparve mis peab sisaldama:

1) väljateenitud töötasu;

2) kasutamata kuid väljateenitud puhkuse hüvitist;

3)ühe kuupalga suurust koondamishüvitist TLS §100 lg 1 alusel (sõltumata staažist!).

* 1. **KOLLEKTIIVNE KOONDAMINE**
     1. Kui Sul on vaja koondada korraga kõik või suur suur hulk töötajaid, siis pead arvestama, et seadus loeb kollektiivseks koondamiseks *(SELLELE KEHTIVAD ERIREEGLID JA NENDE REEGLITE EIRAMINE MUUDAB KOONDAMISE ÕIGUSTÜHISEKS!)* järgmist olukorda:

TLS *§ 90*

*(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:**1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;**2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;**3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;**4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.*

* + 1. Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta konsulteerima usaldusisikuga või kui usaldusisikut ei ole, siis töötajatega (*eesmärk* *jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises)*. Kuigi koroonakriisi tõttu ei saa neid eesmärke täita, peab tööandja ikkagi tõendama, et on konsulteerinud!
    2. Tööandja peab konsulteerimise käigus esitama töötajatele (*ja saatma sellest koopia Töötukassale)* kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;

2) töötajate arv teate andmise hetkel ja ametinimetused tööandja juures;

3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;

4)ajavahemik või konkreetne kuupäev, millal plaanitakse töölepingud üles öelda;

5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis juhul, kui tööandja kavatseb maksta midagi lisaks seaduses nõutule.

* + 1. Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassale eelnevas punktis kirjeldatud teatise saatmist *(NB! Teatise saatmine on ülioluline – kui saadad, siis jäta see e-kiri alles!):*

1. Lepingud lõpevad kollektiivse koondamise korral ülesütlemisavalduses märgitud kuupäevast (NB! Ära unusta TLS §97 märgitud etteteatamistähtaegu) kuid mitte enne kui 30 päeva pärast Töötukassale teate saatmist.
2. Kui tahad kõik või suure hulga töötajaid koondada varem kui see 30-päevane tähtaeg (ja plaanid TLS §97 märgitud etteteatamistähtaja täielikult või osaliselt hüvitada rahas), siis taotle Töötukassalt selle 30 päevase aja lühendamist. Esita see taotlus selgelt ja põhjendatult selles samas e-kirjas, millega teavitad Töötukassat kollektiivsest koondamisest.
3. Arvesta, et Töötukassa võib tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütlemisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.
   1. **LEPINGU LÕPETAMINE POOLTE KOKKULEPPEL**

Alati jääb võimalus lõpetada töölepingud päevapealt poolte kokkuleppel. Sel juhul sõlmi töötajaga irjalik kokkulepe kus märgitud täpselt lepingu lõpetamise tingimused (kas tööandja maksab töötajale mingit hüvitist) ja sõnaselgelt panna kirja, et leping lõpetatakse poolte kokkuleppel.

Kuna poolte kokkuleppel lepingu lõpetamine jätab töötaja ilma töötuskindlustushüvitisest, siis ei ole selle variandi kasutamine väga inimlik.

**Küsimus:** mida teha siis, kui tööandjale ei ole vahendeid lõpparve või koondamishüvitiste maksmiseks ja ei ole ette näha, et olukord paraneb – juriidiliselt on siis tegelikult pankrotiolukord ja juhatus peaks esitama kohtule võlgniku pankrotiavalduse.

Koostas: Ille Nakurt-Murumaa