

Rödl & Partner

UUDISKIRI

SETTING ACCENTS

Väljaanne:
12. märts 2020

COVID-19: tööandjale olulised küsimused

www.roedl.ee | www.roedl.de/estland



Käesoleva väljaande teemad:

→ Töösuhted ja COVID-19

- Kas töötajatel on õigus töötamisest keelduda, kui kolleegid on haiged või kokkupuude klientidega suurendab haigestumise riski ("Kas ma pean tööle minema")?
- Kas töötaja saab keelduda reisimast riskipiirkondadesse, kui tööandja reisimist nõuab?
- Kas töötajatel on õigus töötada kodukontoris või kas kodukontoreid võib korraldada?
- Kas töötajad peavad minema tööle, kui rong (kohalik transport) lakkab toimimast?
- Mis juhtub, kui töötajatel on lapsed, kelle järele on vaja vaadata, sest kool ja/või lasteaed on suletud?
- Kas tööandjal on kohustus tegutseda vastavalt praegusele nakkusohule? Kas töötajad peavad järgima ettenähtud kaitsemeetmeid?
- Millised võimalused on tööandjatel võimalike majanduslike tagajärgede vähendamiseks?
- Kas nakkusohu vähendamiseks ja tööandja majanduslike tagajärgede leevendamiseks võetavate meetmete rakendamisel tuleb arvesse võtta tööõukogu osalemisõigust?
- Kas töötajatel on õigus töötasu jätkumisele ajutise sulgemise korral?
- Mis juhtub, kui antakse ametlik korraldus kehtestada karantiin? Kas töötajad saavad jätkuvalt töötasu? Kes hüvitab asjaomased kulud tööandjale?

→ Töösuhted ja COVID-19

KAS TÖÖTAJATEL ON ÕIGUS TÖÖTAMISEST KEELDUDA, KUI KOLLEEGID ON HAIGED VÕI KOKKUPUUDE KLIENTIDEGA SUURENDAB HAIGESTUMISE RISKI ("KAS MA PEAN TÖÖLE MINEMA")?

Ei ole. Töötajad peavad tööle minema, kui nad on terved. Tööandjal ei ole kohustust lubada töötajatel mõjuva põhjusega töölt puududa.

Eesti terviseamet teatas, et inimesed, kes on hiljuti naasnud riskipiirkonnast või kokku puutunud kellegagi, kes võib olla nakatunud, peaksid jääma 14 päevaks koju.

Eesti terviseamet ajakohastab igapäevaselt teavet COVID-19 kohta ja selle leiab siit:

<https://www.terviseamet.ee/et/uuskoroonaviirus>

KAS TÖÖTAJA SAAB KEELDUDA REISIMAST RISKIPIIRKONDADESSE, KUI TÖÖANDJA REISIMIST NÕUAB?

Jah. Töölähetusest riskipiirkondadesse võib keelduda, ilma et see mõjutaks töötaja töösuhet.

KAS TÖÖTAJATEL ON ÕIGUS TÖÖTADA KODUKONTORIS VÕI KAS KODUKONTOREID VÕIB KORRALDADA?

Kodukontoris töötamine on võimalik tööandja ja töötaja vahelise kokkuleppe alusel. Töötaja ei tohi kodukontoris töötada ilma tööandja nõusolekuta. Tööandja peab tagama, et töötajal on kodust töötamiseks sobivad tingimused.

Kui arst pani töötaja karantiini või töötaja kuulub nende hulka, kes peaks kuni 14 päevaks koju jääma, käsitatakse seda Eesti tööõiguse tähenduses töötamise takistusena. Kui kodukontorit ei ole võimalik üles seada või teenust ei saa kodust osutada, on töötajal endiselt õigus töötasule.

KAS TÖÖTAJAD PEAVAD MINEMA TÖÖLE, KUI RONG (KOHALIK TRANSPORT) LAKKAB TOIMIMAST?

Jah. Töötaja kohustus on õigeks ajaks tööle ilmuda.

MIS JUHTUB, KUI TÖÖTAJATEL ON LAPSSED, KELLE JÄRELE ON VAJA VAADATA, SEST KOOL JA/VÕI LASTEAED ON SULETUD?

Koolide või lasteaedade sulgemine ei anna põhjust töölt puudumiseks. Töötaja kohustus on tagada, et laste eest on muul viisil hoolitsetud. Tööandjad ja töötajad võivad näiteks kokku leppida, et töötaja töötab kodukontoris, kasutab tehtud ületunde või võtab puhkuse.

KAS TÖÖANDJAL ON KOHUSTUSI TEGUTSEDA VASTAVALT PRAEGUSELE NAKKUSOHULE? KAS TÖÖTAJAD PEAVAD JÄRGIMA ETTENÄHTUD KAITSEMEETMEID?

Täpseid reegleid pole veel paika pandud. Üldreeglid näevad aga ette, et tööandja peab tagama ohutu töökeskkonna ja võtma tarvitusele vajalikud meetmed. Tööandja peab tagama, et töötajate nakatumise oht oleks minimaalne või piiratud.

Tööandjatel soovitatakse järgida terviseameti soovitusi karantiini ja muude ettevaatusabinõude osas.

MILLISED VÕIMALUSED ON TÖÖANDJATEL VÕIMALIKE MAJANDUSLIKE TAGAJÄRGEDE VÄHENDAMISEKS?

Tööandjad saavad luua parimad võimalikud tingimused, et töötaja saaks töötada kodus ja vähendada seeläbi kaotatud töö hulka – juhul kui see on sõltuvalt töö iseloomust võimalik.

Lisaks peaksid tööandjad üle vaatama tarnelepingud, et teha kindlaks, kas ja kuidas on reguleeritud tootmiskadu isiku süüst mitteoleneval põhjusel või vääraratu jõu juhtumitel.

KAS NAKKUSOHU VÄHENDAMISEKS JA TÖÖANDJA MAJANDUSLIKE TAGAJÄRGEDE LEEVENDAMISEKS VÕETAVATE MEETMETE RAKENDAMISEL TULEB ARVESSE VÕTTA TÖÖNÕUKOGU OSALEMISÕIGUST?

Ei. Meil ei ole Saksamaa tööõukoguga võrreldavat tööõukogu, millel oleks Eesti tööõiguses sama ulatuslikud teabe- ja mõjuõigused. Kui Eesti ettevõtet seob kollektiivleping, sõltub kaasamine ametiühinguga sõlmitud lepingust. Tööandja ja töötajad on kohustatud tegema koostööd ohutu töökeskkonna nimel. Selleks konsulteerib tööandja eelnevalt töötajate või töökeskkonnavoliniku ja mõne muu töötajate esindajaga kõigis küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise meetmete kavandamist, tervisekontrolli korraldamist, esmaabi andmise eest vastutavate töötajate määramist, päästeoperatsioonide läbiviimist ja

töötajate evakueerimist, töötervishoiu ja tööohutuse alase juhendamise ja koolituse kavandamist ja korraldamist ning uue tehnoloogia ja töövahendite valimist ja rakendamist. Tööandja võtab võimaluse korral esitatud ettepanekuid arvesse ja kaasab töötajad selliste plaanide elluviimisse.

KAS TÖÖTAJATEL ON ÕIGUS TÖÖTASU JÄTKUMISELE AJUTISE SULGEMISE KORRAL?

Jah. Reeglina peab tööandja maksma keskmist töötasu. Teatavatel tingimustel on võimalik töötasu töö mitteandmisel vähendada. Seaduse kohaselt, kui tööandja ei saa ettenägematustest, 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.

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega töötajate usaldusisiku seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas lõikes sätestatud tähtaegu. Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Usaldusisik või töötaja peab andma oma arvamuse seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest.

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega mõistliku aja eest, kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata tema isikust mittetuleneval põhjusel.

MIS JUHTUB, KUI ANTAKSE AMETLIK KORRALDUS KEHTESTADA KARANTIINI? KAS TÖÖTAJAD SAAVAD JÄTKUVALT TÖÖTASU? KES HÜVITAB ASJAOMASED KULUD TÖÖANDJALE?

Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse kohaselt võib karantiini kehtestada üksnes eriti ohtlike nakkushaiguste leviku ennetamiseks haiguskoldest väljapoole. Eriti ohtlikud nakkushaigused on katk, koolera, kollapalavik, viiruslikud hemorraagilised palavikud ja tuberkuloos. Koroonaviirust ei ole veel nende hulka arvatud.

Riik võib koroonaviiruse leviku vältimiseks kuulutada välja hädaolukorra.

Praegu ei ole Eesti riik koroonaviiruse leviku vältimiseks eriolukorda ega liikumisvabaduse piirangut kehtestanud.

Kuigi ravikindlustuse seadus reguleerib haigekassa poolt haigushüvitise maksmist karantiini korral, puudub ajutise töövõimetuse hüvitise eriregulatsioon hädaolukorra jaoks. See tähendab, et riik ei ole kohustatud maksma tööandjatele või töötajatele hüvitist neile põhjustatud kahju eest. Seega makstakse puhkusetasu ja ajutise töövõimetuse hüvitist tavapärasel viisil.

KONTAKT LISAINFORMATSIOONI SAAMISEKS



Alice Salumets
Vandeadvokaat
T +372 606 8650
alice.salumets@roedl.com

Imprint

Väljaandja:
Rödl & Partner Eesti
Tartu mnt 13
10145 Tallinn
T +372 680 5620
E tallinn@roedl.com

Sisu eest vastutab:
Alice Salumets
alice.salumets@roedl.com

Kujundus:
Triin Truumees
triin.truumees@roedl.com

This Newsletter offers non-binding information and is intended for general information purposes only. It is not intended as legal, tax or business administration advice and cannot be relied upon as individual advice. When compiling this Newsletter and the information included herein, Rödl & Partner used every endeavor to observe due diligence as best as possible; nevertheless Rödl & Partner cannot be held liable for the correctness, up-to-date content or completeness of the presented information. The information included herein does not relate to any specific case of an individual or a legal entity, therefore, it is advised that professional advice on individual cases is always sought. Rödl & Partner assumes no responsibility for decisions made by the reader based on this Newsletter. Should you have further questions please contact Rödl & Partner contact persons.

The entire content of the newsletter and the technical information on the Internet is the intellectual property of Rödl & Partner and is protected by copyright. Users may load, print or copy the contents of the Newsletter only for their own use. Any changes, duplication, distribution or public reproduction of the content or parts thereof, whether online or offline, require the prior written consent of Rödl & Partner.