

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Marie-Annette Maksimova

**KESKMISE TÖÖTASU ARVUTAMISE VAJADUS
PALGAARVESTUSES LÄHTUDES ERINEVATEST
OLUKORDADEST**

Lõputöö

Õppekava MAJANDUSARVESTUS JA ETTEVÕTLUSE JUHTIMINE, peeriala
majandusarvestus

Juhendaja: Pille Kaarlõp, MA

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 9 000 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Marie-Annette Maksimova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 165996BDMR

Üliõpilase e-posti aadress: marieannettem@gmail.com

Juhendaja: Pille Kaarlõp, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
SISSEJUHATUS	4
1. KESKMISE TÖÖTASU ARVUTAMISE ÜLDPÕHIMÕTTED	6
2. KESKMISE TÖÖTASU ARVESTUSSE MINEVAD TÖÖTASU KOMPONENDID	13
3. KESKMISE TÖÖTASU ARVUTAMISE VAJADUS EBASTANDARDSETES OLUKORDADES	19
3.1. Põhipuhkus.....	20
3.2. Tasude periodiseerimine.....	25
3.3. Ümberarvestamine	27
3.4. Indekseerimine.....	29
3.5. Töösuhe on kestnud vähem, kui arutamiseks vajalik.....	31
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	37
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	39
LISAD	42
Lisa 1. Lihtlitsents.....	42

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö on koostatud kasutamiseks juhendina tööandjatele, autori kolleegidele ja teistele huvilistele. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada olukorrad (sh erandolukorrad), millal peab või võib keskmist töötasu kasutada palgaarvestuses ning tuua välja probleemset kitsaskohad.

Lõputöö on koostatud kvalitatiivsel meetodil arendusuurimusena lähtudes metodoloogiast tuues paralleelselt sisse rakendusliku aspekti kasutades juhtumipõhist uuringut. Lõputöö tulemusena saab lugeja detailse ülevaate seadustes sätestatust ning selle praktikas kasutamisest, tõlgendades õigusakte üheselt. Autor kasutab lõputöös asjassepuutuvaid õigusakte ja nende seletuskirju, kohtulahendeid, näiteid raamatutest ning teaduslikest ajakirjadest, mis koosmõjul annavad lugejale ülevaate kitsaskohtadest, tekkida võivatest probleemidest ning korrektsetest lahenduskäigust.

Lõputöö uurimisprobleemi sõnastas autor tuginedes oma töökogemusele järgmiselt: tööandjad arvutavad töötajate keskmist töötasu tihti valesti võttes arvutuse aluseks valed tegurid või käsitledes erinevaid olukordi sarnaselt. Seega praktikas arvutatakse tihti erinevate situatsioonide puhul keskmist töötasu ühtemoodi teadmatusel, et arvutamisel peab kasutama või võib kasutada teisi põhimõtteid.

Asjaolusid, mida tööandja keskmise töötasu arvutamisel peab silmas pidama on palju. Tööandjale on jäetud töötajate palgaarvestamisel teatav otsustamis- ja tõlgendamisvabadus, mis võib kaasa tuua ebakorrekse palgaarvestamise ja selle tagajärjel tekivad töösuhte osapoolte vahel vaidlused. Keskmise töötasu arvestamisel on oluline jälgida töötasu komponente ja arvestusperioodi, mis on kaasatud keskmise arvutusse. Töötasuks kvalifitseerimisel tuleks lähtuda kokkuleppel, mis on sõlmitud töösuhtes. Erandolukorras, kus töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui keskmise töötasu arvutamiseks vajalik ehk vähem kui kuus kalendrikuud, üldreegleid rakendada ei saa ning keskmise töötasu arvutamisel võetakse aluseks need kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud.

Võtmesõnad: palgaarvestus, keskmise töötasu arvutamine, töötasud

SISSEJUHATUS

Keskmise töötasu arutamise vajadus palgaarvestuses võib esineda kõigil tööandjatel seadusest tulenevalt vähemalt üks kord aastas. Vaatamata sellele võib see tekitada probleeme nii tööandjate kui ka töötajate seas. Lähtudes erinevatest olukordadest, tuleb ja vahel ka võib kasutada keskmise töötasu arvestamise põhimõtet erinevalt. Probleeme tekitavad keskmise tasu arvutuse sisse arvatavad töötasud ning ebastandardised olukorrad, kus tööandjad käituvad arvutamisel ühtemoodi. Sellest tuleneb lõputöö uurimisprobleem – tööandjad arvutavad töötajate keskmist töötasu tihti valesti võttes arvutuse aluseks valed tegurid või käsitledes erinevaid olukordi sarnaselt. Seega erinevate situatsioonide korral arvutatakse keskmist töötasu ühtemoodi teadmatusel, et arvutamisel peab kasutama või võib kasutada teisi põhimõtteid. Autor toob oma töös välja erinevate olukordade erisused ning korrektsed arvutamispõhimõtted, millest saavad tööandjad oma töötajate palgaarvestuses lähtuda.

Isiklikus plaanis puutub autor keskmise töötasu arvutamisel seoses oma klientide palgaarvestusega igapäevaselt kokku. Ettevõtte, kus autor töötab pakub raamatupidamise teenust ligi sajale kliendile, kellest töötasu arvestatakse umbes pooltele. Klientide töötajate arv varieerub kahekümnest kuni kolmesajani, millest tulenevalt esineb tihti ebastandardseid olukordi. Lisaks isiklikule huvile ja murelikele tööandjatele on lõputöö teema aktuaalne autori kolleegide seas, kellele oleks antud lõputöö juhendiks klientide palgaarvestusel. Kolleegide kaudu on esindatud ka organisatsiooni huvi.

Töö eesmärgiks on välja selgitada olukorrad (sh erandolukorrad), millal palgaarvestuses keskmist töötasu peab kasutama või võib kasutada ning tuua välja probleemseid kitsaskohad.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks analüüsib autor keskmise töötasu arvestamise vajadust, arvestusse minevaid töötasusid ning võrdles neid praktikas kasutatavate arvestamise põhimõtetega, et mõista võimalikke vigade tegemise kohti. Selleks kasutab autor isiklikku kogemust oma klientide töötajate palgaarvestamisel ning uuris kolleegidelt neil ettetulnud probleemseid situatsioone. Autor lähtub oma töös Riigi Teatajas avaldatud kohtulahenditest, et pakkuda keskmise töötasu

arvutamisel lahendusi, mis vastaks kohtuotsustes toodud seiskohtadele. Autor võtab arvesse ka Töövaidluskomisjonilt saadud informatsiooni konkreetse olukorra võimaliku lahendusega. Kogutud informatsiooni põhjal on lahendused koostatud olukorrapõhiselt, et huvilistel oleks lihtne otsida vastavalt konkreetsele olukorrale õige lahendus või selle võimalik alternatiiv. Lõputöös keskendub autor põhiliselt viiele situatsioonile, mis on autoril endal klientide palgaarvestamisel esinenud: põhipuhkus, tasude periodiseerimine, ümberarvestamine, indekseerimine ja arvutuspõhimõtted, kui töösuhe on kestnud vähem, kui arvutamiseks vajalik. Autor käsitleb oma töös enamlevinud probleeme keskmise tasu arvutamisel, mitte kõiki võimalikke olukordi.

Lõputöö on koostatud kvalitatiivsel meetodil arendusuurimusena, mille käigus on lähtutud metodoloogiast ning kasutades juhtumipõhist uuringut on paralleelselt toodud rakenduslik aspekt. Selle tulemusena saab lugeja detailse ülevaate seaduses sätestatud ning oskuse selle kõrvutada praktikas kasutatavaga. Samuti saab lugeja lähtuvalt konkreetsest olukorrast ning informatsioonist tõsta oma teadlikkust palgaarvestamises. Selleks on töös kasutatud õigusakte ja nende seletuskirju, kohtulahendeid, näiteid raamatutest ning teaduslikest ajakirjadest, mis koosmõjul annavad lugejale ülevaate võimalikest kitsaskohtadest, tekkida võivatest probleemidest ning korrektsetest lahendustest.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist ja viiest alapeatükist ning joonisest ja tabelitest, mis toetavad töös välja toodud situatsioonide näiteid. Esimeses peatükis käsitleb autor keskmise töötasu arvutamise vajaduse üldpõhimõtteid ning ajalugu, võrdleb keskmise arvutamise põhimõtteid minevikus ja tänapäeval läbi sama olukorra ning toob välja erinevused. Lisaks on selgitatud kalendripäeva- ja tööpäevapõhise arvestusmeetodi valiku erisusi ja kasutuse vajadusi juhtumipõhiselt. Teises peatükis kirjeldab autor keskmise töötasu arvestusse minevaid töötasusid ning piiritleb need vastavalt kehtivale seadusandlusele. Arvesse on võetud Tööinspektsiooni ja palgaarvestuse spetsialistide seisukohad kõrvutades need praktikas kasutatavaga. Lisaks juhib autor tähelepanu töötasu komponentidele, mille suhtes pole veel kindlat seisukohta võetud, kuhu neid korrektselt liigitada. Viimases peatükis keskendub autor töö uurimisprobleemile ning kirjeldab pikemalt läbi näidete ebastandardsete olukordade korrektseid lahenduskäike. Igas alapeatükis käsitleb autor ühte ebaharilikku situatsiooni, tuues välja seaduses sätestatu ning praktikas rakendatava tava erisused. Näidete abil toob autor lugejani võimalikud olukorrad ettevõtete palgaarvestuses seoses keskmise töötasu arvutamise, erinevate osapoolte seisukohad ja annab oma soovitusel mõlemale lepingukohustusi täitvatele osapooltele.

1. KESKMISE TÖÖTASU ARVUTAMISE ÜLDPÕHIMÕTTED

Keskmise töötasu arvutamise vajadus ja kord on sätestatud Eesti Vabariigi seadusandluses. Põhilised õigusaktid, millele arvutamisel saab tugineda on töölepingu seadus ja Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 “Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” (edaspidi: keskmise töötasu arvestamise määrus).

Nimetatud määrust muudeti mitmeid kordi. Enne Eesti taasiseseisvumist võeti puhkusetasu arvutamise aluseks eelnenud kaheteistkümne kuu töötasud ja keskmise töötasu arvutamise aluseks kahe kuu töötasud. Sellist arvestusmeetodit rakendati veel iseseisvumisperioodi algusaastatel, kui uued määrused polnud jõustunud. (Käis 2002) Alles 1992. aastal Vabariigi Valitsuse 21.12.1992 määruse nr 350 “Puhkusetasu arvutamise korra kinnitamise kohta” paragrahv 2 lõikega 2 hakati mõlemal juhul võtma arvutamise aluseks eelnenud kahe kuu jooksul teenitud töötasu. 1998. aasta valitsuse 15.12.1998 määruse nr 278 “Keskmise palga ja puhkusetasu arvutamise korra kinnitamine” paragrahvide 11 ja 4 alusel kehtestati hetkel tuntud arvutamise põhimõtted - endise kahe kuu asemel kehtestati arvutamisel aluseks võetavaks perioodiks kuus kuud, kuid erinevalt hetke puhkusetasu arvutamise reeglitest võeti arvutamise aluseks ühe tööpäeva keskmine tunnitasu.

Kui tuua 1998. aasta määruse arvestusmeetod 2019. aastasse, võttes töötaja brutotöötasuks 1 000 eurot ning puhkuseperioodiks 11.-17.11.2019 eeldades, et töötaja töötab esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas, siis tabelist 1.2. selgub, et keskmise kalendripäevatasu meetod on töötajale soodsam variant. Seda põhjusel, et puhkusetasu arvestatakse seitsme kalendripäeva eest (vt. tabel 1.1.).

Tabel 1.1. Puhkusetasu arvestus ühe tööpäeva keskmise tunnitasu meetodil

	Mai 2019	Juuni 2019	Juuli 2019	August 2019	September 2019	Oktoober 2019	Kokku 6 kuud
Töötasu	1 000	1 000	1 200	1 000	1 000	1 000	6 200
Tööpäevad, v.a riigipühad	22	19	23	21	21	23	129
Ühe tööpäeva keskmine tunnitasu							6,01
Keskmine ühe tööpäeva tasu							48,06
Puhkusetasu 5 tööpäeva eest							240,31

Allikas: autori arvutused

Tabel 1.2. Puhkusetasu arvestus keskmise ühe kalendripäeva meetodil

	Mai 2019	Juuni 2019	Juuli 2019	August 2019	September 2019	Oktoober 2019	Kokku 6 kuud
Töötasu	1 000	1 000	1 200	1 000	1 000	1 000	6 200
Kalendripäevad, v.a riigipühad	30	27	31	30	30	31	179
Keskmine ühe kalendripäeva tasu							34,64
Puhkusetasu 7 kalendripäeva eest							242,46

Allikas: autori arvutused

Autor leiab, et ühe tööpäeva keskmise tunnitasu leidmine oli puhkusetasu puhul väär ning ebastabiilne töötaja suhtes. Sellise meetodi kasutamisel sõltus töötaja puhkusetasu aluskuude tööpäevadest, mis omakorda sõltub riigipühadest. Enamus riigipühasid on Eestis liikumatud, st need on kindlatel kuupäevadel olenemata sellest, kas on tööpäev või nädalavahetus. Kui tööpäevad on kalendrikuul rohkem, siis on tööpäevatasu ja sellest tulenevalt puhkusetasu väiksem. Teiselt poolt on ühe päeva tasu töötajale kõrgem, mis annab töötajale võimaluse puhkusel kasutada nädalavahetuse võrra vähem puhkusepäevi, saades antud juhul enam-vähem samaväärse puhkusetasu. Kalendripäevade arv kuus on aastast aastasse sama, v.a liigaasta puhul, mis tagab töötajale puhkusetasu arvutamisel teatava stabiilsuse. Ühe tööpäeva keskmise tunnitasu põhine lähenemine muudeti juba 2000. aastal sarnaseks keskmise kalendripäevatasu arvutamisele (Käis 2002). Hetkel kehtiva määruse alusel arvutatakse keskmist töötasu kalendripäeva- või tööpäevapõhiselt olenevalt keskmise töötasu arvutamise vajadusest (Tööelu 2019). Töölepingu seaduses on sätestatud keskmise töötasu arvutamise kord, kuid seal pole mainitud, kas tegemist on tööpäeva- või kalendripäevapõhise arvestusmeetodiga. Selle tagajärjel on tööandjatel tihti palju segadust ning eksimusi arvestusmeetodi valikul.

Vastavalt keskmise töötasu arvestamise määrusele leitakse keskmine tööpäevatasu liites arvestuse ajavahemiku töötasud jagades sama ajavahemiku kalendaarse tööpäevade arvuga, millest on maha arvatud riigipühad (Keskmise töötasu maksmise tingimuste ja kord § 3 lg 1). Arvutusse minevate tööpäevade arvu vähendatakse nende tööpäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu vastavalt töölepingu seaduse alusel tööst keeldumise korral (TLS§ 19). Sellisteks puudumisteks on töötaja puhkusel, haiguslehel, ajateenistuses, asendusteenistuses või õppekogunemistel viibimine, streigil osalemine, töötajate esindamine seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel või on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud mõjuv põhjus (TLS § 19; Labour Department 2019).

Keskmist tööpäeva tasu makstakse (TLS § 28, § 35, § 38, § 63, § 100):

1. koolituse ajal;
2. töö mitteandmisel;
3. töötamise takistuse korral;
4. puudega lapse lapsepuhkuse ajal;
5. tööandjapoolse olulise lepingurikkumise korral.

Töölepingu seadus sätestab, et töötaja on kohustatud osalema teadmiste ja oskuste arendamiseks tööalastel koolitustel ja tööandja kohustatud maksma koolituse ajal keskmist töötasu (TLS § 15 lg 2; § 28 lg 2 p 5). Tööalased koolitused toimuvad enamasti töö ajast ehk tööpäeviti ning keskmine tasu selle aja eest arvutatakse tööpäevapõhiselt. Muutumatu suurusega töötasu maksmise jätkamine on ette nähtud seaduse järgi ainult puhkuste korral. Seega koolitusel viibitud aja eest ei ole lepingulise töötasu säilitamine õige lähenemine. Töötajad vajavad pidevalt koolitusi ning osad neist on seadusega nõutavad (näiteks vastavalt tuleohutuse seadusele on enne töötaja tööle asumist on vaja tal läbida tuleohutuskoolitus) ja tööandjad ei pööra suurt tähelepanu selle eest makstavale töötasule (TuOS § 3 lg 2 p 1). Erinevalt autori töökohast, ei ole töötajad enamasti kohustatud minutite täpsusega kirja panema oma tööülesannete täitmisi, millest tulenevalt saab autor oma ja kolleegide kogemuste põhjal väita, et praktikas tihti tööandjad töötaja koolitusel oldud aega tavalisest tööajast ei erista. Tuginedes töölepingu seadusele on tööandjate kohustus igas nimetatud seadusest tulenevast olukorras arvutama välja keskmise töötasu, kui töötaja on saanud viimasel ajal töö efektiivse tegemise eest lisatasusid või preemiaid, mille tõttu võib olla ta keskmine töötasu suurem, kui säilitades muutumatu suurusega töötasu. Sellisel juhul on töötajal õigus seda nõuda. Kahjuks pole töötajad ega tööandjad sellega kursis ning korrektne töötasu jääb mõlema osapoole teadmatuse tõttu arvestamata.

Tööandja võib alati rakendada töötajale keskmise töötasu arvutamisel soodsamat varianti, tingimusel, et see on keskmise töötasu arvestamise määrusega kooskõlas. Soodsam variant saab olla üks kahest, kas keskmise töötasu arvutuse teel saadud töötasu või muutumatu suurusega töötasu maksmise jätkamine. Seda ainult juhul, kui tööandja rakendab võrdse kohtlemise põhimõtet ja võimaldab soodsama variandiga keskmise töötasu arvutamist kõikidele töötajatele. Keskmise töötasu arvutamise põhimõtted, sh soodsama variandi võimaldamine, töötasumäär, erinevad töötasud, lisatasud ning nende arvestamise ja maksmise kord peavad olema kokku lepitud töölepingus või kollektiivlepingus. Juhul, kui ettevõttel on eelmainitud põhimõtted või muud palgaarvestusest käsitlevad olulised osad kirjas mõnes ettevõtte sisedokumentis või eeskirjades, peab tööleping või kollektiivleping sellele viitama. (PWC 2018)

Näide 1.1. Töötaja viibis täiendkoolitusel novembrikuus kokku kuus tööpäeva. Tema lepinguline bruto kuupalk on 1 000 eurot ja ta töötas esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas. Novembrikuus on kalendaarseid tööpäevi 21. Tabelist 1.3. on näha, et keskmise tööpäevatasu arvestusmeetodit kasutades koolitusel viibitud päevade eest oleks töötaja saanud 2,65 eurot suurema kuutöötasu võrreldes olukorraga, kui tööandja oleks säilitanud ja maksnud tema lepingulise kuupalga.

Tabel 1.3. Novembrikuu töötasu arvutus

	November 2019
Tööpäevad kokku	21
Tööpäevad, millest on maha arvatud koolitusel viibitud päevad	15
Koolitusel viibitud tööpäevad	6
Töötasu, mis töötaja teenis koolitusel mitte viibitud aja eest	714,29
Koolitusel viibitud tööpäevade eest teenitud keskmine tööpäevatasu	288,36
Novembrikuu töötasu	1 002,65

Allikas: autori arvutused

Tabelis 1.3. toodud arvutuskäik on järgmine:

Töötaja tegi tööd 21-st kalendaarsest tööpäevast 15 ning ülejäänud kuuel tööpäeval viibis koolitusel. Lepinguline kuupalk on seatud töötajatele kuu normtundide eest, antud juhul 21 tööpäeva eest. 15 tööpäeva eest on autor leidnud töötasu proportsionaalselt lepingulise kuupalgaga jagades 1 000 eurot 21 tööpäevaga ja korrutades töötatud 15 päevaga, tulemuseks on 714,29 eurot.

Ülejäänud kuue päeva eest leidis autor keskmise tööpäevatasu liites kokku töötaja eelmise kuue kuu töötasud ning jagades sama perioodi tööpäevadega. Viimase kuue kuu töötasudeks võttis autor tabelis 1.1. näidatud tasud. Keskmiseks ühe tööpäevatasu jagatiseks on 48,06 eurot, mis on vaja korrutada kuue koolituse päevaga. Tulemuseks on 288,36 eurot. Liites kokku koolitusel viibitud aja eest teenitud keskmise tasu ja 15 päeva lepingulise tasu on töötaja novembrikuu töötasuks 1 002,65 eurot.

Tulemusena on töötajal õigus nõuda tööandjalt 2,65 euro võrra suuremat töötasu, kuna see oli töötaja palgapäevaks sissenõutavaks muutunud. Lisaks saab töötaja küsida viivist vastavalt võlaõigusseaduses sätestatule 2,65 euro pealt, mille maksmisega tööandja viivitas (VÕS § 94, § 113).

Mõlema meetodi läbi arvutamine kõikide töötajate puhul nõuab tööandjalt lisaressurssi, millest tulenevalt on autori soovitus tööandjale vastavalt töölepingu seaduse paragrahv 28 alati maksta keskmist tööpäevatasu. Kui tööandjal on võimalik kulutada sellele finants-, aja- ja tööjõuresurssi, siis töötaja huvides võiks töötasu arvutada soodsamat varianti kasutades säilitades lepingulise töötasu või maksta keskmist töötasu, kuid see jääb juba tööandja otsustusõiguseks.

Kalendripäevapõhise keskmise töötasu arvutamine vastavalt keskmise töötasu arvestamise määrusele sarnaneb tööpäevatasu leidmisele. Keskmise kalendripäevatasu leidmiseks liidetakse vastava ajavahemiku töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga. Kalendripäevade arvu vähendatakse samadel alustel nagu tööpäevatasu leidmise korral nende kalendripäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral. (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 4 lg 1, lg 3)

Kalendripäevapõhist keskmise töötasu arvestusmeetodit kasutatakse juhul, kui sündmus, mille eest keskmist töötasu makstakse, toimub kalendripäevades - näiteks tööandja poolt makstav haigushüvitis ja kalendripäevapõhiste puhkusetasude maksmine (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 4 lg 1; Tööelu 2019; TTOS § 122).

Keskmise töötasu arvutamisel on esmalt vajalik sarnaselt keskmise tööpäevatasu arvutamisega määrata arvutamise vajaduse tekke kuu. Arvutamise vajaduse tekke kuuks loetakse kuud, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 2). Näiteks, kui töötaja jäi haigeks 4.11, siis töötasu arvutamise vajaduse kuuks on november.

Erandiks on puhkusetasu arvutamine. Puhkusetasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks see kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust (Tööelu 2019). Kui töötaja jäi puhkusele 4.11, siis eelviimane tööpäev selleks on 31.10, mis teeb arvutamise vajaduse tekke kuuks oktoobrikuu.

Keskmine töötasu leitakse töötasudest, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud võttes aluseks vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötasuna teenitud summad (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 1). Töötasu muutub sissenõutavaks palgapäeval, millal tuleb töötasu kanda töötaja pangakontole. Palgapäevaks on töötaja töölepingus kokkulepitud kuupäev (Tööelu 2019).

Tuginedes Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 28.06.2019 otsusele nr 2-17-458 selgub, et sissenõutavuse hetke kontrollimine on määrava tähtsusega. Hageja esitas kaebuse 10.01.2017 töötasu saamiseks perioodi 1.12.2013 kuni 14.12.2014. Esialgse info kohaselt oleks selline kaebus aegunud, kuid kuna töötasu maksmise kuupäevaks on iga 10. kuupäev, siis detsembri 2013 töötasu muutub sissenõutavaks alles 10.01.2014, mistõttu on antud kohtulahendi aegumine asjakohatu. (RKTK 2-17-458) Aegumistähtaeg aktiveerub nõude sissenõutavaks muutumisega vastavalt tsiviilseadustiku üldosa seadusele (TsÜS § 147 lg 1).

Keskmise töötasu arvestamise määrus kasutab kahte mõistet: „kalendrikuu“ ja „kalendaarsed tööpäevad“. „Kalendrikuu“ tähendab kõiki vastava kuu kalendaarseid päevi esimesest viimase kuupäevani. „Kalendaarne tööpäev“ tähendab vastava kuu kõiki tööpäevi, mis jäävad üldiselt esmaspäevast reedeni vahemikku, välja arvatud riigi- ja rahvuspühad.

Näide 1.2. Töötajatega on töölepingus kokku lepitud, et töötasu/tööaja arvestusperiood on alati 28 kalendripäeva (neli nädalat), mitte kalendrikuu (esimesest kuupäevast kuni 31-ni). Töötaja soovib minna puhkusele, kuid puhkusetasu arvutamine sellises olukorras tekitab probleeme, kui seaduses on sätestatud arvutamise aluseks kalendrikuu, kuid töötaja ei tööta terve kalendrikuu, vaid keskmiselt kaks päeva vähem. Tööinspeksiooni arvamus sellisele olukorrale oli kindel – kuna seadus ei sätesta erandeid, siis peaks rakendama seadusest tulenevat keskmise kalendripäeva arvestusmeetodit ehk tasu arvestama kalendrikuu baasil. Kui tööandja viib sisse teistsuguse arvestuse ja tulem on suurem kui määrusega kehtestatud arvutuskäigu tulem, siis võib sellist lähenemist kasutada ja võtta keskmise tasu arvestusse viimase kuue kuu 28 kalendripäeva.

Näide 1.3. Töötaja alustas tööd juulis 2019 ning soovib minna tööandjaga kokkuleppel septembrikuus puhkusele. Ta töötab summeeritud tööajaga vastavalt joonisele 1.1. ümberjoonitud tööpäevadel kaheksa tundi päevas. Töötajal on osaline töökoormus (50%) ning lepinguline töötasu selle eest on 540 eurot kuus.

Juuli							August								
27	1	2	3	4	5	6	7	31		1	2	3	4		
28	8	9	10	11	12	13	14	32	5	6	7	8	9	10	11
29	15	16	17	18	19	20	21	33	12	13	14	15	16	17	18
30	22	23	24	25	26	27	28	34	19	20	21	22	23	24	25
31	29	30	31					35	26	27	28	29	30	31	

Joonis 1.1. Töötaja 2019. aasta juuli- ja augustikuu summeeritud tööaja kalender
Allikas: autori koostatud

Keskmise tööpäevatasu arvestamisel on vajalik tulenevalt määruse sõnastusest lähtuda „kalendaarsetest tööpäevadest”, mitte konkreetse töötaja töötatud tööpäevadest, mis on ümberjoonitud joonisel 1.1. Keskmise arvestamisel ei mängi rolli, kas töötaja on osalise koormusega või täiskoormusega. Mõlemal juhul võetakse arvutamisel aluseks kalendaarsed tööpäevad. Antud juhul võetakse keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks juuli 23 kalendaarset tööpäeva ja augusti 21 kalendaarset tööpäeva. Keskmiseks tööpäevatasuks teeks see töötajal 24,55 eurot.

2. KESKMISE TÖÖTASU ARVESTUSSE MINEVAD TÖÖTASU KOMPONENDID

Töötaja töötasu võib koosneda mitmetest erinevatest töötasuliikidest, aga kõik ei kuulu seadusest tulenevalt keskmise töötasu arvestusse. Töötasu on töötaja igakuise teenitava tasu ja keskmise töötasu mõistes erinevad – ühte kuuluvad tasud ei pruugi minna teise arvestuse aluseks (Kann, Siigur 2011). Töötasu palga mõistes hõlmab kõiki tasusid, mis on otse töötajale makstud tehtud töö eest ehk töötasu on rahasumma, mida tööandja maksab lepingulise kokkuleppe järgi töötajale töö tegemise eest ning lisaks sisaldab kõiki lisatasusid olenemata väljamakse regulaarsusest (Kann, Kuusik, Raidve 2010; Van Gyes, Schulten 2015).

Töösuhtes eksisteerivad pooled saavad otsustada, kas töötasu arvutatakse tööajapõhiselt (ajatöö), soorituste järgi (tükitöö), mõlema põhjal või hoopis mingil muul viisil, mis on selgesõnaliselt täpsustatud töölepingus (Kann, Kuusik, Raidve 2010). Töötasuks on ka täiendav tasu töötamise eest, näiteks ületunnitöö, riigipühäl töötamise või öisel ajal töötamise eest arvatud tasu, puhkepäevatöö, rasketes töötingimustes töötamise eest makstud tasu, majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu ning muud lisatasud ja preemiad töötatud aja eest. (Aedna 1996; TLS § 5; Lambert 2005) Lisatasu ja preemia mõisted on erinevad ning seetõttu on oluline vahet teha, kas neid on makstud töö (töötulemuste) eest või on tegemist erieesmärgiliste (sihtotstarbeliste) summadega. Viimaseid keskmise töötasu mõistes arvesse ei võeta. Ettevõtete praktikas esineb, et ei tehta vahet sõnade "preemia" ja "lisatasu" erinevusest. Neid kasutatakse vahel töö tulemuste eest makstava tasuna, teine kord jällegi sihtotstarbelise summana. (Käis 2002) Töötulemuste pealt teenitavate lisatasude puhul on oluline kokku leppida (Vahtra, Raidve 2007):

- lisatasude saamise õiguslik alus, st teatud müügitahu ületamine, tundide ületamine, ridade täitmine jne.
- lisatasu suurus, kas see on protsent müügitahu pealt, summa täidetud rea pealt jne.
- lisatasu maksmise kord – kas seda makstakse ja arvestatakse üks kord kuus, nädalas, kvartalis, aastas vms.
- lisatasu maksmise kehtivus – kas seatakse kindel periood, mille jooksul on võimalik teenida lisatasu või on see tähtajatu.

- muud tegurid, mis mõjutavad lisatasu suurust või maksmist – sellisteks võib olla distsiplinaarkaristuse tekkimisel lisatasu saamise õiguse tühistumine vms.

Tuginedes Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 30.11.2010 otsusele nr 3-2-1-118-10 on tulemustasu lisatasu, mille maksmine ei ole tööandja kohustus, vaid õigus, kui see pole saanud üheks põhipalgaga töölepingust tulenevalt ja selle maksmine ei ole nõutud palgakorralduse juhendi järgi. Antud kohtulahendi osapooled vaidlesid väljamaksmata jäänud tulemustasu üle, kus lisatasu maksmine on muutunud töötaja töötasu osaks ning töötaja on täitnud kehtestatud tingimused lisatasu saamiseks. Tulemustasu koosnes kahest osast, mille teise maksmata jäänud osa vaidlustas tööandja, kuna töötaja pole esitanud kokkuvõtet garantiitöödest (mis oli üheks tingimuseks tulemustasu väljamaksmisel), mille tulemusel hinnata tulemustasu suurust. Kuna esinenud polnud ühtegi garantiitööd ning juhendis polnud määratud ülevaatus tegijat leidis Ringkonnakohus, et haigetav tulemustasu on tööandja poolt väljamaksmata jäänud töötasu. Seda põhjusel, et tulemustasu juhend on kehtiva palgakorralduse osa, mis kehtestab tulemustasu eesmärgi, üldpõhimõtted, saamise ja väljamaksmise tingimused ning muud alused. (RKTK 3-2-1-118-10) Olenemata sellest, et lisatasu maksmine on tööandja ühepoolne otsus ja õigus on ülimalt oluline määratleda töölepingus, juhendis, sisekorra eeskirjades vms sarnastes õiguslikes alustes lisatasude ja preemiate maksmise alused, tingimused, perioodid jms, et vältida hilisemaid kohtuvaidlusi.

Ajalooliselt, lähtudes nüüdseks kehtetust palgaseadusest on lisatasu tasu, mida tööandja maksab lisaks töötaja põhitöötasule talle täiendavate tööülesannete täitmise eest, paremate töötulemuste puhul või muudel alustel, mis on nende kollektiiv- või töölepingus, palgaarvestus juhendis või lisatasude maksmise korras ettenähtud (PaIS § 2 lg 4). Preemiat on käsitletud kui ühepoolset otsust tööandja poolt maksta täiendavat tasu töötajale, mille kohustust pole ettenähtud eelpool mainitud lepingutes (Käis 2002). Autori soovitus on selguse huvides kasutada preemia ja lisatasu mõiste erinevust tööalaselt edasi, kuigi seaduses enam sellist korda sätestatud pole.

Keskmise töötasu arvutuse aluseks ei võeta tööandja poolt töötajale hüvitatavaid kulusid, mis pole tööga otseselt seotud. Selliseid kulusid nimetatakse enamasti kompensatsiooniks, mis hõlmab endas väljamakseid alates isikliku sõiduauto sõidukompensatsioonist kuni välislahetuse päevarahadeni. Samuti ei peeta töötasuks keskmise töötasu mõistes puhkusetasu, sealhulgas õppepuhkuse tasu, valveaja tasu, toetusi, tööandja või haigekassa makstavat ravikindlustushüvitist, teise tööandja poolt makstud töötasu, hüvitis, mida tööandja on kohustatud maksuma töölepingu erakorralisel lõpetamisel seaduses ettenähtud juhtudel (koondamishüvitis) ja töölepingu

erakorralisel lõpetamisel töötaja poolt seoses töölepingu tööandjapoolse olulise rikkumisega makstavat tasu ei loeta töötasuks. (Käis 2002; Aedna 1996)

Riigikohtu 28.06.2019 lahendist nr 2-17-458 selgus, et töötaja nõutud töötasu väljamaksmist tööandjalt, kus esimene töötas Rootsis, vähendati vastavalt valitsuse 25.06.2009 määruse nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“ sätestatud päevaraha alammäära 22,37 euro võrra nõutavat töötasu. Seda põhjusel, et töötaja viibis välislähetusel Rootsis. Kohtuotsuses käsitletud väljamakset tööandja erakontolt töötaja kontole selgitusega “trumm mater” ei loetud samuti töötasuks, mille võrra vähendati veelgi nõuet. (RKTk 2-17-458; Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord § 3) Siinkohal ei loe fakt, et ülekanne on võimalik töötasu väljamakse, sest sisu sellele ei viidanud. Igapäevases olukorras oleks antud juhul töötajal võimalik nõuda töö eest teenitud töötasu väljamakset, kuna ülekannet sisuga näiteks “detsembrikuu töötasu” ei ole töötaja kontole laekunud. Seega on oluline jälgida makstava töötasu sisu ja ülekannete selgitusi. Võimalike vaidluste tekkimisel töösuhte osapoolte vahel lähtutakse töötaja palgalehest ja pangaülekannete selgitustest, mille tulemusena on oluline säilitada formaalsus töötasu maksmisel.

Probleeme tekitab siiani valveaja tasu määramine töötasuks või mitte. Valveaeg on kokkulepe töötaja ja tööandja vahel, kus töötaja on tööandjale tööülesannete täitmiseks kättesaadav väljaspool oma tööaega (TLS § 48). See on rakendatav ainult poolte kokkuleppel. Valveaeg on aeg, mis ei kvalifitseeru puhke- ega tööajaks. Valveajal ei täida töötaja tööülesandeid, vaid tal on valmisolek vajadusel neid täita, mis tõttu võib töötaja tegeleda valveajal oma eraeluliste asjadega, kuid ei saa täielikult lõõgastuda ja puhkamisele keskenduda. Valveaja eest saadav tasu on vähemalt 1/10 kokkulepitud töötasust. (Miidla-Vanatalu 2014; TLS § 48)

Töötasu mõistes on valveaja eest saadav tasu kui töö eest teenitud töötasu, kuid Töövaidluskomisjoni arvamuse kohaselt see keskmise töötasu arvutusse ei võeta. Seda põhjusel, et töötasuna tuleb käsitleda ainult neid summasid, mida töötaja reaalse töötamisega on teeninud. Sellest lähtudes ei ole valveaja töötasu keskmise töötasu alustesse kuuluvaks tasuks. (Kann, Kuusik, Raidve 2010) Teiselt poolt leiab autor, et kui töötaja peab olema selleks öösel ärkvel ja reageerima vajadusel koheselt, näiteks nagu kiirabi brigaad või hooldaja, siis võib lugeda sellist aega töötamisena. Vastasel juhul töötaja ei oleks ärkvel ega pidevalt kättesaadav. Näiteks saab tuua mõne laoruumi turvamehe ameti. Kui viimase tööülesanneteks on jälgida videokaameraid, siis

läheb see kirja tema tööaja arvestusse ja seega teenitud töötasuna keskmise tööpäeva või kalendripäeva arvutusse, kuid sarnase töösisu järgi teise ametitöötaja puhul ei saa arvestada selliste ülesannete täitmise eest saadavat tasu kui töötasu. Autori pilgu läbi peaks lähtuma sellise situatsiooni puhul töö sisust ja ametijuhendist. Kui ametijuhendi järgi töötaja on kohustatud olema töövälisel ajal valves ning valmis kiirreageerima, siis võiks arvestada seda kui ametijuhendist tulenevat tööülesannet ja võtta see töötasu arvesse keskmise töötasu arvestamisel. Lõppkokkuvõttes suurendab selline põhimõte töötaja keskmist teenitud tasu.

Sarnaselt valveajatasule ei lähe Tööinspektsiooni vaatenurgast saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu eest makstav tasu, varalise vastutuse kokkuleppe eest makstav tasu, viivis jmt töötasu sisse, kuna tegu on hüvitistega, mis ei peaks minema keskmise töötasu maksmise aluseks. Autori soovitus vaidluste vältimiseks/vähendamiseks on määratleda töölepingus ära, mis liiki tasud on keskmise töötasu arvutamise aluseks. Sellise olukorra tekkimisel võib liigitamine aidata eristada, kas tegu on töötasuga ja keskmise töötasu alusega või mitte.

Tabel 2.1. Töötasu liigitamine keskmise töötasu aluseks vastavalt seadusele

Seadusest tulenevalt läheb keskmise töötasu arvutamisse	Seadusest tulenevalt ei lähe keskmise töötasu arvutamisse
Kuupalk/tunnitasu	Sõidukompensatsioon
Ületunnitöö tasu	Spordikompensatsioon
Õötöö tasu	Päevarahad
Töötades väljateenitud ühekordsed ja igakuised lisatasud	Puhkusetasud (põhipuhkus, õppepuhkus, isapuhkus, lapsepuhkus jne)
Aastapreemiad	Toetused
	Tööd mittepuudutavad lisatasud (jõulupreemiad, juubeli, tähtpäevade eest makstav lisatasu)
	Valveajatasu
	Ravikindlustushüvitis
	Koondamishüvitis
	Kuluaruannete hüvitamised
	Teiste tööandjate töötasud
	Viivised

Allikas: Käis (2002); autori koostatud

Paljud ettevõtted kasutavad palgaarvestusprogramme ning tööandjad kipuvad usaldama neid kontrollimata keskmise töötasu arvutamiskäiku. Käsitsi arvutamise ja palgaarvestusprogrammi

kasutamise vahe mitmete lisatasude ja hüvitiste korral on märkimisväärne ning tihti on tulemus ebasoodsam just tööandja jaoks. Täpselt seadistamata programm võtab tihti sisse kõikvõimalikud lisatasud ja hüved (alates toidlustushüvitisest kuni jõulupreemiani), mis töötajale on arvestatud või vastupidiselt, jäetud arvestamata. Siinkohal on oluline välja tuua, et palju oleneb palgalehel väljatoodust. Kui palgateatisele on kõik tasud toodud ühe reana, siis enamasti lähevad ka kõik need tasud keskmise arvestusse, mis omakorda ei anna tööandjale võimalust kulusid optimeerida.

Vastavalt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.04.2009 otsuses nr 3-2-1-17-09 kirjeldatud olukorrale, kus töölepingus oli kokkulepitud kindel kuupalk, kuid tööandja maksis töötajale tunnitasu alusel töötasu vastavalt tööpanusele ja kvaliteedile. Töötaja palgalehtedel kajastub igakuiselt erinev tunnitasmäär, mille tõttu kohus aktsepteeris palgalehtedel toodud tunnitasmäära. Riigikohtu 19.03.2008 otsuse nr 3-2-1-6-08 kohaselt töölepingu koostamise vorminõude eesmärgist ei tulene, et töölepingu muutmise kokkulepped oleksid kirjaliku vormi järgimata jätmise tõttu kehtetud, seega aktsepteeriti töötaja palgateatistel eksisteerinud tunnitasu, olenemata, mis lepingus tegelikult oli kokku lepitud. Kuna mitu kuud oli töötaja saanud tasu tunnitasu alusel, siis kohtuotsuses lähtuti, et see oli kooskõlas tema tahtega. Siinkohal avaldubki asjaolu, kus töötaja ei olnud teadlik korrektsest käitumisest. Tunnitasmäär peab olema töötajale tagatud ja makstud iga töötunni eest, millal töötaja töötas, kuid antud lahendis maksis tööandja töötajale tunnitasu kaootiliselt – tulemusena polnud töötajal ükski kuu kindel kuupalk. Isegi, kui töötaja ei olnud nõus sellise tööandja ühepoolse tasu vähendamise või muutmisega, siis töötaja ei reageerinud sellele, kas teadmatusel või oskamatusel. Samuti ei pöördunud töötaja tööandja poole lepingu lõpetamisel rikkumisega töötaja poolt, mistõttu tekitas see küsimusi kohtus ning selle tulemusena töötaja jäi kohtus kaotajaks. (RKTK 3-2-1-17-09; RKTK 3-2-1-6-08)

Tasude väljatoomine eraldi ridadena aitab paremini hallata töötajate tasusid kui ka suurendada tasu arvestuse läbipaistvust nii töötaja kui tööandja jaoks. Praktikas tekib vaidlusi ka pangatulekannete osas. Kui tööandja on töötajale kandnud tasu selgitusega „jaanuari töötasu“, siis saab sellest välja lugeda, et laekunud tasu on täielikult töö eest välja teenitud ning on kohaldatav keskmise töötasu arvutuses. Seda isegi juhul, kui tasu sisaldab päevarahasid, toiduhüvitisit, auto kompensatsiooni või muud sarnast tasu, mis seadusest tulenevalt keskmise töötasu arvutusse ei kvalifitseeru. Autor soovib vähemalt välislähetuse päevarahad ja auto kompensatsiooni maksta eraldi ülekandena või tuua selgituses välja vastavate tasude suurused.

Töötasuks kvalifitseerimise puhul tuleks lähtuda kokkuleppest, mis on sõlmitud töösuhtes. Kui töötajaga on sõlmitud kokkulepe, et kasutatakse alati soodsamat varianti, siis võib keskmise töötasu sisse arvestada kõiki neid preemiaid ja hüvitisi, mida seadusest tulenevalt ei loeta töötasu hulka (vt. tabel 2.1.). Sellisel juhul puudub ka võrdlemisvajadus muutumatu suurusega töötasuga. Siinkohal peab tööandja tegema valiku, kas hoida kokku aja- ja tööjõuressurssi arvates keskmise töötasu arvestusse kõiki töötajale väljamakstavaid tasusid või kasutada võrdlemismeetodit, mille tulemusel on võimalik vähendada palgakulu makstes töötajale palga arvestamisel ebasoodsamat varianti kasutades ja olla seadusega kooskõlas.

3. KESKMISE TÖÖTASU ARVUTAMISE VAJADUS EBASTANDARDSETES OLUKORDADES

Vajadus arvutada keskmist töötasu tuleneb seadusest. Pidev määruste ja seaduste muutmine on praktikas palju negatiivset mõju avaldanud. Paljud tööandjad kasutavad siiani vanu arvestusmeetodeid, millest tulenevalt on liiga optimistlik arvata, et kõikide tööandjate arvestusmeetodid on keskmise töötasu arvutamisel õiged. Määrused on mitmetimõistetavad ning ühtse riikliku regulatsiooni ja täpsema seletuskirja asemel jätavad tööandjatele palju tõlgendamisruumi. (Käis 2002) Selline otsustamis- ja tõlgendamisvabadus on niivõrd delikaatse teema puhul probleemne nii tänapäeval kui ka tulevikus. Probleemseks muudab olukorra nii tööandjate kui ka töötajate teadmatuse, kus viimased ei oska korrektselt palgaarvestusele tähelepanu juhtida ning teisel osapoolel puudub ressurss arvestuse kontrollimiseks.

Keskmise töötasu arvutamise vajadus ilmneb eelkõige olukorras, kui töötaja ei pea tööl olema ega tööülesandeid täitma, kuid seadusega on ette nähtud talle selleks perioodiks keskmine töötasu. Arvutamise vajadus tekib enamasti selles kuus, milles on päev või päevad, mille eest säilitatakse või tagatakse keskmine tasu. (Käis 2002) Erandiks on puhkusetasu arvutamine, kus arvutamise vajaduse tekke hetkeks on eelviimane tööpäev.

Tööandja võib keskmise töötasu arvestamise määruse reegleid ja põhimõtteid poolte kokkuleppel muuta, kuid ainult töötajale soodsamas suunas. Selliseks kokkuleppeks võib olla näiteks aluskuude arvu muutmine kuult kuult kaheteistkümnele kuule. (*Ibid.*)

Töötajale on selline põhimõtte muutus kasulik, kui ta on saanud viimastel kuudel näiteks eelmise aasta eest preemia väljamakse. Sellisel juhul läheb suur osa preemiast arvestuse sisse ja suurendab kokkuvõttes keskmist töötasu. Kui tööandja otsustab rakendada sellist meetodit, siis peab ta võimaldama sellist lähenemist töötasu arvutamisel kõikidele töötajatele, v.a juhul, kui seadusejärgne meetod on töötajale kasulik, siis peab lähtuma arvestamisel seadusest (*Ibid.*)

3.1. Põhipuhkus

Põhipuhkuse saamise õigus sätestati esimest korda rahvusvaheliselt juba 1936. aastal Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) algatusel ning on nüüdseks lisatud kõigisse peamistesse rahvusvahelistesse inimõigusi käsitlevatesse dokumentidesse ja Euroopa Liidu liikmesriikide õigusaktidesse (Ćatipović et al. 2014). Tuginedes töölepingu seadusele antakse põhipuhkust töötajale töötatud aja eest (TLS § 68). Töötaja iga-aastane põhipuhkus on seadusest tulenevalt minimaalselt 28 kalendripäeva ehk neli nädalat (v.a haridustöötajad, alaealised ja osalise või puuduva töövõimega töötajad), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti (TLS § 55). Kohustuslik on töötajal vähemalt üks kord aastas puhata 14 järjestikust kalendripäeva. Iga-aastane põhipuhkus tulenevalt seadusest on 35 kalendripäeva alaealisel ja osalise või puuduva töövõimega töötaja puhul ning 56 kalendripäeva haridustöötajatel (TLS § 56, § 58, Haridustöötajate ametikohtade loetelu... § 2).

Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse (TLS § 68). See ei tähenda, et tööandja ei või poolte kokkuleppel töötajale võimaldada aeguvaid puhkuseid puhkuse eesmärgil kasutada järgnevatel aastatel. Oluline on jälgida, et töötaja eesmärgiks ei oleks puhkuse rahaline välja võtmine, vaid füüsiliselt puhkamine. Õigus põhipuhkusele, kui töö tegemisest keeldumisele, peab olema kõigil töötajatel. Põhipuhkus on mõeldud töötajate tervise ja heaolu suurendamiseks, mis aitavad neil tööle naastes olla produktiivsemad (Ćatipović et al. 2014).

Puhkusetasu arvutamisel lähtutakse kahest arvutamise variandist: keskmise töötasu arvutamine vastavalt kalendripäevade arvutamismeetodile ja muutumatu suurusega töötasu säilitamine ehk puhkusetasu arvutamisel tagatakse igakuine lepinguline kuupalk põhipuhkusel viibitud aja eest (Käis 2002). Töötajale muutumatu suurusega töötasu maksmine eeldab, et töötajale pole makstud arvutamise tekke vajaduse eelneval kuuel kuul ebaregulaarseid lisatasusid või pole muudetud lepingulist töötasu. Põhjused, et töötaja puhkusel oldud aja eest ei saaks väiksemat tasu, kui täites samal ajavahemikul tööülesandeid. Kui sellised sündmused on toimunud, siis on töötaja keskmine töötasu kõrgem, kui muutumatu suurusega töötasu ning töötajal on õigus puuduvat osa tööandjalt sisse nõuda. (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 4 lg 6)

Tööandjad hakkasid eelnevat mainitud laiendama kõikide puhkusetasude arvutamisel (õppepuhkus, isapuhkus jne), kuid selline valikuvabadus on kohandatav ainult põhipuhkuse arvutamisele, olenemata, et keskmise töötasu arvestamise määrus kasutab üldmõistet „puhkusetasu“.

Näide 3.1. Viimase kuue kuu sees maksti töötajale töötasusid vastavalt tabelile 3.1. Töötaja lepinguline bruto kuupalk on 1 000 eurot eeldades, et ta töötab esmaspäevast reedeni täiskoormusel. 5.-11.03.2019 (seitse kalendripäeva) oli töötaja haiguslehel. Ta kavatseb minna põhipuhkusele 13.-26.07.2019.

Tabel 3.1. Kuupalgaga töötaja kuue kuu töötasud

	Kuupalk, EUR
Jaanuar 2019	1 000
Veebruar 2019	1 000
Märts 2019	820
Aprill 2019	1 000
Mai 2019	1 000
Juuni 2019	1 000

Allikas: autori koostatud

Vastavalt andmetele tabelis 3.1. arvestatakse puhkusetasu nn “töötasu säilitamisega” ehk muutumatu suurusega töötasuna. Seda põhjusel, et töötaja kokkuleppeline kuupalk lepingus ei muutunud ning märtsis esinenud haigusleht ei tekita veel vajadust puhkusetasu arvutamisel arvutada keskmist kalendripäevatasu. Autor näeb oma klientide pealt, et eelnev tekitab probleeme tööandjate seas (eriti nende seas, kes arvutavad puhkusetasusid käsitsi), kuna tabelile peale vaadates tekib ekslik vaade, nagu töötasu oleks perioodi jooksul muutunud.

Näide 3.2. Kui lähtuda samadest tingimustest nagu eelmisel näite puhul, ainsa erinevusega, et töölepingus on kokkulepitud brutotunnitasuks kuus eurot ja märtsis viibis töötaja puhkusel, siis puhkusetasu arvutust samamoodi teostada ei saa.

Tabel 3.2. Tunnitasuga töötaja kuue kuu töötasud

	Teenitud kuutasu, EUR
Jaanuar 2019 (176 h)	$6 \times 176 = 1\ 056$
Veebruar 2019 (160 h)	$6 \times 160 = 960$
Märts 2019 (168 h)	$6 \times 128 = 768$, puhkusetasu 239
Aprill 2019 (168 h)	$6 \times 168 = 1\ 008$
Mai 2019 (176 h)	$6 \times 176 = 1\ 056$
Juuni 2019 (152 h)	$6 \times 152 = 912$

Allikas: autori arvutused

Erinevalt eelmisest näitest, ei saa vastavalt tabelile 3.2. kasutada töötasu säilitamise arvestusmeetodit isegi kui lepinguline tunnitasu töötajal ei muutunud. Antud juhul maksti küll kokkulepitud tunnitasu, kuid erinevate kuude normtundidest tulenevalt on töötaja igakuine kuutasu erinev, seega tuleb puhkusetasu arvestada keskmise kalendripäevatasu alusel. Paljud tööandjad võivad siinkohal teha arvutusvea. On levinud arusaam, et kui töötaja brutotunnitasu on kuus eurot ning ta ei ole saanud täiendavaid lisatasusid, siis saab säilitada tema tunnitasu, milleks on kuus eurot tunnis, ning korrutada selle puhkusel viibitud töötundidega (päeva normtundidega). Autor leiab, et selline lähenemine ei ole puhkusetasu arvutamisel õige, kui tunnitasu on arvestatud töötunni eest, kui töötaja teeb tööd. Kui näites on mainitud, et töötaja töötab esmaspäevast reedeni, töötasu on arvatud normtundides ja ta puhkab seitse kalendripäeva, siis ei saa kasutada sama kordajat nädalavahetuse kalendripäeva eest. Ainuõige lahendus on arvutada siin keskmine kalendripäeva töötasu vastavalt teenitud kuutasule.

Tööandjad enamasti eksivad puhkusetasu arvutamisel, kui tasu arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust või ei ole eelneva kuu töötasu veel üle kantud (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 2). Tuleb tähele panna, et eelviimane tööpäev ei pruugi olla graafikujärgsel töötajal kalendaarne tööpäev. Tuleb lähtuda graafikust ning võtta arvestuse aluseks eelviimane tööpäev, millal töötaja töötas. Kui selleks kujuneb eelnev või veel varasem kuu, siis tuleb arvutamise vajaduse kuuks lugeda seda kuud.

Näide 3.3. Puhkusetasu perioodi 08.05-12.05.2019 eest makstakse ette 07.05.2019. Arvestamise vajaduse tekke hetk on 07.05 ja arvutamise vajaduse tekke kuuks mai. Kui lähtuda, et sama perioodi eest makstakse puhkusetasu välja järgmisel palgapäeval, 07.06.2019, siis arvutamise vajaduse tekke hetkeks on vastavalt eelmainitud määrusele endiselt eelviimane tööpäev enne

puhkuse algust ehk 07.05 ja arvutamise vajaduse tekke kuuks on ikka mai. Kui muuta puhkuse perioodiks 03.06-09.06.2019, siis eelviimane tööpäev enne puhkuse algust on seega 31.05, sest 1.06 ja 2.06 on nädalavahetuse päevad. Arvutamise vajaduse tekke kuu on kuu varasem.

Keskmine töötasu arvutatakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud (Keskmise töötasu arvutamise tingimused ja kord § 2 lg 2). Siinkohal leiab autor, et määruses ei ole täpselt sätestatud, mis hetke seisuga tuleb sissenõutavust kontrollida. Tööinspeksioon kinnitab, et puhkuste puhul tuleb sissenõutavust kontrollida üle-eelneva tööpäeva seisuga enne puhkuse algust ehk arvutamise vajaduse hetke seisuga (Kaljula, Koha 2018). Selline seaduse sõnastus võib tekitada tööandjates kahest lähenemist, mistõttu on autori soovitus lähtuda mõttelisest määruse sõnastuse täpsustusest lause viimases pooles "..., mis on töötajale arvutamise vajaduse tekke seisuga sissenõutavaks muutunud".

Näide 3.4. Puhkuse perioodiks on 10.06-16.06.2019 (esmaspäev-pühapäev). Keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke hetk on 07.06, seega on arvutamise vajaduse tekke kuuks juuni. Sellise informatsiooni põhjal oleks aluskuud detsember 2018 - mai 2019. Kui lisada juurde fakt, et maikuu töötasu maksti välja palgapäeval, milleks on 07.06.2019, siis arvutamise vajaduse tekke hetkeks, 7.06, ei ole maikuu töötasu töötajale veel sissenõutavaks muutunud ning tulemusena ei saa maikuu võtta keskmise töötasu arvutamise sisse. Aluskuudeks jääks sellisel juhul november 2018 - aprill 2019.

Tööandjal ei ole keelatud teha väljaarvutus nii keskmise kalendripäevatasu kui töötasu säilitamise meetodil ning maksta töötajale alati soodsamal alusel. See tagab tööandjale teatava kindluse vältimaks hilisemaid vaidlusi töövaidluskomisjonis.

Olukorras, kus eelmise kuu palgapäev kattub päevaga, millal on vaja arvutada keskmist töötasu, muutub keskmine töötasu koos töö eest teenitud töötasuga sissenõutavaks alles peale palgapäeva.

Näide 3.5. Veebruari töötasu makstakse töötajale välja 11.03.2019 (esmaspäev). Töötaja läheb 13.03 (kolmapäev) põhipuhkusele ja soovib tasu saada ette. Tööandja peab põhipuhkuse tasu välja maksuma üle-eelneval tööpäeval enne puhkuse algust, milleks kujuneb samuti 11.03. Aluskuudeks sellisel juhul ei saa võtta perioodi september 2018 - veebruar 2019, kuna veebruari tasu ei ole 11.03 veel sissenõutavaks muutunud. Sisse saab nõuda seda alles südaööl, 13.03, kui veebruarikuu

palgapäev on möödunud. Sellises olukorras ei loe fakt, et veebruarikuu tasu on tegelikkuses juba teada ja välja arvatud ning võimalik, et pangaülekanne pankka lisatud. Oluline on tasu laekumine töötaja pangakontole palgapäeval.

Kui töötaja pole töötanud tervet aastat, siis arvutatakse põhipuhkust kalendriaastast lühema aja eest võrdeliselt töötatud ajaga. Seaduse järgi võib töötaja nõuda puhkust alles siis, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud. (TLS § 68) Praktikast usaldavad tööandjad oma töötajaid ja võimaldavad neil kasutada puhkust varem, mis otseselt ei ole seadusega keelatud, kuid töötajal pole õigus seda tööandjalt nõuda.

Näide 3.6. Töötaja on võtnud välja rohkem põhipuhkuse päevi, kui ta oli lõpparvepäeva seisuga välja teeninud. Töötajal on väljateenimata puhkusepäevade jääk lõpparvepäeva seisuga nelja päevaga miinuses ehk tööandja peab tegema töötaja lõpparvest kinnipidamise nelja kalendripäevatasu võrra. Autori praktikast lähtuvalt jagunevad siinkohal tööandjate arvamused kaheks. Ühed asuvad arvutama lõpparve arvutamise hetke eelneva kuue kuu keskmist kalendripäevatasu ja teised väidavad, et töötaja peaks tagasi maksma selle konkreetse põhipuhkusetasu, mille ta kunagi ette sai ja mida ta töölepingu lõppemise päevaks ei olnud tasa teeninud. Vastasel juhul, kui töötaja on saanud vahepeal lisatasusid või on lepinguline kuupalk selleks hetkeks tõusnud, peab tööandja töötajalt rohkem tasu kinni, kui maksis töötajale välja kunagi puhkuse andmisel. Tööinspektsiooni juhised sellises olukorras käitumiseks on lähtuda viimase kuue kuu töötasust, sest lõpparve arvutamise hetk ei saa olla sellisel juhul minevikus (Eisenschmidt, Raidve 2011). Seadus seda ei kohusta ning tööandjal on õigus lähtuda lõpparve arvutamisel töötajale soodsamast meetodist.

Autori soovitus on toimida järgmiste sammude kohaselt, kui on vajadus arvutada põhipuhkusetasu:

1. väljavõtte töötaja töötasuandmetest - eristada, mis läheb arvutuse sisse, mis mitte;
2. leida arvutamise vajaduse tekke kuu;
3. leida tekke kuu aluseks olevad eelnevad kuus kuud;
4. vaadata, kas kõikide eelnevate kuude kuude palgapäevad on möödunud;
5. võrde ja analüüsi tulemusi;
6. soovitatavalt maksa töötajale soodsamat varianti.

3.2. Tasude periodiseerimine

Keskmise töötasu arvutamisel peab lähtuma tekkepõhisest meetodist. See eeldab, et arvutamisel võetakse aluseks vastavalt määrusele töötaja teenitud töötasud nende õigetes perioodides (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 1, lg 2). See tähendab, et ei ole oluline tasude väljamakse kuu, vaid periood, mille eest see tasu oli välja teenitud. Sellisele lähenemisele tuleb eelkõige tähelepanu juhtida lisatasude maksmise korral. (Töötasu maksmine 2019; Mustkivi 2015) Valitsuse 15.08.2001 määruse nr 275 “Keskmise palga arvutamise kord”, mis kehtis kuni 30.06.2009, oli sõnastatud keskmise töötasu arvutamise korras tasude periodiseerimise põhimõtte järgnevalt: “Keskmise palga arvutamisel võetakse lisatasu arvesse ajavahemiku eest, mil see teeniti, mitte väljamaksmise aja järgi. Lisatasud, mida makstakse keskmise palga arvutamisel aluseks võetavast ajavahemikust pikema aja eest, võetakse arvesse võrdeliselt selle osaga, mis langeb keskmise palga arvutamisel aluseks võetavasse ajavahemikku.” (Keskmise palga arvutamise kord § 2 lõige 4)

Kehtivas keskmise töötasu arvestamise määruuses on väljendatud sama põhimõtte, kuid palju lühemas sõnastuses, mis ei viita lisatasu perioodile ega väljamaksmisele kuidagi. Selle tulemusel alustavad tööandjad, kes ei ole tutvunud varasemate määrustega, ei pruugi sellisest tasude periodiseerimisest teadlikudki olla, mille tulemusel on tööandjate kulud suuremad.

Näide 3.7. Töötajatele on ette nähtud aastane preemia (1 200 eurot), mille väljamaksmine terves ulatuses toimub järgmise aasta veebruaris-märtsis, aga välja on töötaja need teeninud eelmise kalendriaasta eest. Antud preemia on teenitud terve aasta eest, siis tuleb see jagada kõigi 12 kuu peale. Seega igasse kuusse langeb 1/12 (100 eurot) aastapreemia summast. Kui on olukord, kus töötaja läheb puhkusele aprillis 2019, siis tema puhkusetasu arvestamise aluseks olevad kuud on oktoober 2018 - märts 2019 ehk selles sisalduvad eelmise aasta kuud. Sellisel juhul jagatakse vastavalt tabelile 3.3. märtsis välja makstud aastapreemia eelmise aasta 12 kuu peale ning terve aasta preemiast läheb (oktoober kuni detsember) arvutusse kokku ainult 3/12 (300 eurot) aastapreemiast.

Tabel 3.3. Töötaja kuue kuu töötasud, kui aastapreemia periodiseeritakse

	Kalendripäevad, v.a riigipühad	Kuupalk, EUR	Aastapreemia, EUR	Kokku töötasu, EUR
Oktoober 2018	31	1 000	100	1 100
November 2018	30	1 000	100	1 100
Detsember 2018	28	1 000	100	1 100
Jaanuar 2019	30	1 000	0	1 000
Veebruar 2019	27	1 000	0	1 000
Märts 2019	31	1 000	0	1 000
Keskmine ühe kalendripäevatasu				35,59

Allikas: autori arvutused

Kui tööandja soovib töötasu arvutamisel kasutada töötajale soodsamat varianti, siis arvates aastapreemia terves ulatuses märtsi väljamakse järgi vastava kuu töötasu sisse on töötajale kasulikum. Viimaseks arvutamise vajaduse tekke kuuks on mai 2019, kus aastapreemia periodiseerimisel läheks 1/12 aastapreemiast puhkusetasu arvutusse. See eeldab, et töötaja puhkuseperiood on juunis. Puhkustel alates juulist enam töötaja keskmise töötasu arvutusse aastapreemia ei lähe, olenemata sellest, et maksmine toimus kolm kuud tagasi. Praktikas puhkavad töötajad enamasti juulis ning sellest tulenevalt on töötajale kasulikum, et tööandja lähtub keskmise töötasu arvutamisel väljamaksepõhisest meetodist, maksab aastapreemia välja hilisemas perioodis või jagab makse mitmeks osaks. Selle tulemusel on töötaja keskmine ühe kalendripäevatasu suurem (vt. tabelit 3.4.) ning töötaja keskmise arvutamise aluseks kauem. Tööandja ei ole kohustatud maksma töötajale soodsamat varianti, kui see ei tulene seadusest. Sellisel juhul on mõistlikum töötajal puhata juunikuus, et vähemalt osa aastapreemiast läheks keskmise aluseks, seda juhul, kui väljamakse toimus märtsikuus. Vastasel juhul kuu või kuud, mille eest on lisatasu või preemia määratud, ei mahu arvesse võetavasse ajavahemikku ning lisatasu või preemia jääb tervikuna arvestusest välja (Käis 2002).

Tabel 3.4. Töötaja kuue kuu töötasud, kui aastapreemia väljamakse on ühes kuus

	Kalendripäevad, v.a riigipühad	Kuupalk, EUR	Aastapreemia, EUR	Kokku töötasu, EUR
Oktoober 2018	31	1 000	0	1 000
November 2018	30	1 000	0	1 000
Detsember 2018	28	1 000	0	1 000
Jaanuar 2019	30	1 000	0	1 000
Veebruar 2019	27	1 000	0	1 000
Märts 2019	31	1 000	1 200	2 200
Keskmine ühe kalendripäevatasu				40,68

Allikas: autori arvutused

Tasude periodiseerimise põhimõtte kehtib sarnaselt ka kvartali, semestri ja poolaasta preemiate või majandustulemuste alusel tehtavatel preemiate väljamaksetel. Sellisel juhul muutub jagatav vastavalt teenitud perioodi kuudele.

3.3. Ümberarvestamine

Järgmine probleemne koht palgaarvestuses on töötasu ümberarvestamine. Ümberarvestamisega on tegemist, kui esialgne väljamakse töötajale oli ebakorrektnene ning vajab uuesti arvutamist ja vahejuurde maksmist/kinnipidamist. Keskmise töötasu ümberarvestamise kohustust tööandjal ei teki olukorras, kui töötajale on keskmine töötasu või muutumatu suurusega töötasu juba varasemalt esialgsete andmetega välja makstud, kuid hiljem lisanduvad täiendavad tasud sama perioodi arvutamise vajaduse tekke kuude eest. Seda põhjusel, et hiljem arvestatud tasud muutuvad sissenõutavaks alles pärast esialgse väljamakse tegemist (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 1; Tööelu 2019).

Selline olukord ilmneb, kui aastapremia väljamakse on toimunud märtsis, aga töötaja on puhanud varasemalt näiteks veebruaris ja saanud selle eest puhkusetasu väljamakse. Kui ettevõtte põhimõtetes ja töösuhte lepingutes on välja toodud, et aastapremia muutub sissenõutavaks alles käskkirja vormistamise kuupäevaga, siis veebruari väljamakset enam ümber arvutama ei pea, sest aastapremiate väljamakse toimus ja muutus sissenõutavaks hiljem, kui esialgse puhkusetasu arvutamise vajaduse hetk. Tavapärast muutub selline preemia sissenõutavaks alles peale preemia määramist järgmisest palgapäevast, kui ei toimu vahelajamakseid töötajale.

Tööandjal on võimalus määrata see sissenõutavaks minevikus, kuid selline muutus võib tööandjale tuua kaasa viivise maksmise kohustuse töötaja nõudmisel. Kui ettevõttesiseselt on määratletud, et aastapremia muutub juba sissenõutavaks aasta lõpust, siis peab uue aasta kõik puhkused, töövõimetushüvitised ja kõik muud keskmise töötasu alusel makstavad sündmused ümber arvutama, seal hulgas maksmata töötaja nõudmisel viivist. Kuigi viivitamist esineb praktikas tihti erinevatel põhjustel, siis töötajad oma õigusi kasutavad väga harva (Käis 2002).

Ümberarvestamise kohustus tekib tööandjal alles siis, kui on töötajale tehtud ekslik töötasu väljamakse (näide 3.8.) või on tagantjärele muudetud töötaja lepingulist kuupalka (näide 3.9.). Ekslikuks väljamakseks võivad olla nii maksmata jäänud üle-, öö- või riigipüha tunnid, mis on

keskmise arvestusest välja jäetud kui ka valesti arvestatud töötunnid. Sellisel juhul peavad tööandjad ümber arvestama keskmise töötasu maksmise aluseks olnud sündmused, kui maksmata jäänud lisatasud on muutunud tegelikult sissenõutavaks enne sündmuse algust, kuid tööandja süül jäänud välja maksmata.

Näide 3.8. Raamatupidaja arvestas töötajale mitmel kuul kogemata vähem töötasu. Vähemakstud töötasu on automaatselt töötajale sissenõutavaks muutunud mineviku palgapäevade seisuga, kui ta sai oma pangakontole väiksema töötasu. Puuduolev töötasu tuleks mineviku all täiendavalt kajastada. Töötajale on vahepeal vale töötasu alusel arvatud võimalikud keskmised töötasud (näiteks haigused või puhkused) ning kuna ekslik töötasu makse on muutunud sissenõutavaks minevikus, on kohustus nüüd ümber arvutada valesti makstud keskmine töötasu ümber arvutada ning kanda tagantjärele töötaja arvelduskontole.

Näide 3.9. Tööandja on töötajaid teavitanud, et ettevõttes määratakse igal aastal 01.03 seisuga töötajatele palgatõus tagasiulatuvalt alates 01.01. Seejuures on kokku lepitud kord, et möödunud kahe kuu (jaanuari ja veebruari) suurenenud töötasu osa nõue muutub töötajale sissenõutavaks siiski mitte alates 01.01, vaid alates 01.03. Tööandja maksis töötajale veebruaris õppepuhkuse tasu, keskmisesse võetavad aluskuud olid august 2018 - jaanuar 2019. Kuigi 01.03 tööandja teatab, et jaanuari töötasu tagantjärele suurenes, ei pea tööandja õppepuhkuse tasu ümber arvutama, kuna tööandja on töötajatega kokku leppinud, et jaanuarikuu palgatõus muutub sissenõutavaks alles 01.03 ning mitte tagasiulatuvalt 01.01. Kui sellist kokkulepet ei oleks, on ümberarvutuse kohustus alates 01.01.

Näide 3.10. Vastupidiselt näitele 3.8. arvestas raamatupidaja töötajale mitmel kuul kogemata rohkem töötasu. Töötajale arvutati ja maksti välja liiga kõrge töötasu järgi keskmise kalendripäevade alusel põhipuhkuse tasu. Tööandja avastab vea ning arvutab ümber valedele alustel arvutatud põhipuhkuse tasu, mille tulemusel tekib töötajal kinnipidamine. Tööandjal on õigus kinnipidamine tasaarvestada töötaja tulevasesse töötasust vaid juhul, kui töötaja on selleks andnud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku. Olenemata, et töötajale õiguslikult ei kuulu enamakstud töötasud, sest ta ei ole tegelikult neid välja teeninud, ei tohi tööandja antud juhul iseseisvalt neid kinni pidada. Kui töötajalt nõusolekut tasaarvestuseks ei saada, on tööandjal võimalik pöörduda nõudega töövaidlusorganisse ja selle kaudu nõuda enamakstud töötasu välja.

3.4. Indekseerimine

Indekseerimist on vaja keskmise töötasu arvutamisel, kui töötajale ei ole vähemalt 12 kuud töötasu makstud ning nüüd oleks vaja teha väljamakse, mis oleks vastavuses nii inflatsiooni kui ka Eesti keskmise brutotasu ning hetke tööturuga (Tööelu 2019; Picard 1993). Töötasude indekseerimine kaitseb töötajaid nende ostujõu vähenemise eest kohandades töötasu vahepealsete hinnamuutustega (Suzuki 1980). Kui töötajale ei ole rohkem kui 12 kuu jooksul töötasu makstud, näiteks töötaja on olnud lapsehoolduspuhkusel, tuleb töötaja töötasu korrigeerida indeksiga. Indeks on väärtus, mis võrdub keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtiva kuu töötasu alammäär ja töö tegemisest keeldumise kuul kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtinud töötasu alammäär suhtena (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 5; Tööelu 2019). Indekseerimisvajadus tuleneb töötaja kaitseks inflatsiooni vastu, kui lepinguline töötasu on väiksem kui Statistikaameti poolt viimase avaldatud kvartali Eesti keskmine bruto kuupalk (Tööelu 2019; Picard 1993).

$$\text{Indeks}^1 = \frac{\text{Keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu töötasu alammäär}}{\text{Töö tegemisest keeldumise kuul kehtestatud töötasu alammäär}} \quad (1)$$

Näide 3.11. Töötajale, kes jäi rasedus- ja sünnituspuhkusele 2014. aastal, saades vahe peal veel ühe lapse, on vaja arvutada 2019. aastal, kui töötaja naases peale lapsehoolduspuhkust, keskmine töötasu. 2014. aastal oli töötaja lepinguline bruto kuupalk 1 000 eurot. Antud juhul on töötaja olnud töölt eemal viis aastat, millest tulenevalt on töötasu alammäär suurenenud viie aasta jooksul 185 eurot. Jagades 2019. aasta töötasu alamäär 2014. aasta omaga saab autor töötaja indeksiks 1,52.

$$\text{Indeks } 1,52 = \frac{\text{2019. aasta töötasu alammäär } 540 \text{ eurot}}{\text{2014. aasta töötasu alammäär } 355 \text{ eurot}}$$

Töötaja töölepinguline töötasu korrutatakse indeksiga ja tulemuseks on indekseeritud töötasu, mille alusel arvutatakse keskmine töötasu (Tööelu 2019). Antud juhul on töötaja keskmiseks

¹ Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 5

töötasu aluseks võetakv lepinguline töötasu 2019. aastal 1 520 eurot. Seega ei võeta keskmise töötasu arvutamiseks eelnevat kuute kuud, vaid võetakse ühe kuu indekseeritud töötasu.

Indekseeritud töötasude kasutamine on piiratud. Seda ei tehta, kui töötaja naasmisel tööle on juba tema esimene palgapäev möödunud (Käis 2002). Samuti keskmise arvutamise määruse lõiget 5 ei kohaldata, kui keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul (Keskmise töötasu maksamise tingimused ja kord § 2 lg 6):

1. on töötaja töötasu kollektiivlepingus kokku lepitud. Sellisel juhul kasutatakse kollektiivlepingus kokkulepitud töötasu ja ei olene, kui pika perioodi jooksul töötaja tööle naaseb. Erandina ei saa kollektiivlepingust lähtuda, kui töölepingus kokkulepitud töötasu on keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul suurem, kui kollektiivlepingus kokkulepitud töötasu. Sellisel juhul ei ole vajadust indekseerimise järgi ning lähtutakse töötaja tavalisest indekseerimata lepingulisest töötasust;
2. kehtiv töötasu on suurem kui Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmine bruto kuupalk. Sellisel juhul kasutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul töötaja kehtivat lepingulist töötasu.

Vastavalt Tööinspektsiooni selgitusele tuleb tööandjal lepingulist töötasu ja indekseeritud keskmist töötasu võrrelda. Tööandja kulude optimeerimiseks võetakse arvutamise aluseks töötaja lepinguline töötasu, kui indekseeritud töötasu osutub Statistikaameti poolt avaldatud viimase kvartali riigi keskmisest bruto kuupalgast suuremaks, mitte indekseeritud töötasu. (Käis 2002)

Näide 3.12. Töötaja jäi rasedus- ja sünnituslehele 26.09.2017, oli seejärel lapsehoolduspuhkusel ja vormistati uuesti tööle 23.03.2019. Ta soovib realiseerida oma töölepingu seadusest tulenevat õigust kasutada põhipuhkust vahetult pärast lapsehoolduspuhkust (Lauri 2014). Põhipuhkuse vormistab ta endal perioodiks 23.03-29.03.2019. Põhipuhkusetasu arvutamise vajaduse tekke kuu on märts.

Näite 3.12. variant 1. Leplingus on töötaja brutotöötasu 1 500 eurot. See on suurem, kui on Statistikaameti poolt arvutamise hetkel avaldatud viimase kvartali Eesti keskmine bruto kuupalk, milleks oli 2018. aasta neljandas kvartalis 1 384 eurot (Eesti Statistikaamet, tabel Keskmine bruto...). Seega pole indekseerimist vaja teha ja tasu arvestamisel lähtutakse töötaja brutotöötasust 1 500 eurot.

Näite 3.12. variant 2. Lepingus on töötaja brutotöötasu 900 eurot. See on väiksem kui Statistikaameti poolt viimase avaldatud kvartali Eesti keskmine bruto kuupalk, sellepärast on antud olukorras vaja töötasu indekseerida.

Indeksi väärtus arvutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul (antud näites märts 2019) ja töö tegemisest keeldumise kuul (sh on töötajal õigus tööst tegemisest keelduda juba rasedus- ja sünnituslehe ajal) (antud näites september 2017) kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärade suhtena:

$$1,15 = \frac{540}{470}$$

$$1\ 035 = 900 \times 1,15$$

Indeksiga korrigeeritud töötaja töötasu on 1 035 eurot. Keskmise tasu arvestamisel aluseks võetav töötasu on sama, kuna ta pole saanud veel oma esimest töötasu.

Positiivne tulemus on esindatud töötasu indekseerimisel olukorras, kus töötasu suuruse määramine toimub ainult poolte kokkuleppel. Need on tööandjad, kus kollektiivlepingut ei ole töötaja ja tööandja vahel sõlmitud või selles puudub töötasumäära suuruse suhtes kokkulepe. Kui ametikoha praegune töötasumäär on olemas, pole töötasu indekseerimiseks vajadust. Vastupidistel juhtudel kasutatakse maksmise ajal kehtivat töötasumäära olenemata, kas vahepealsel perioodil on töötaja töölepingusse vastav muudatus vormistatud või mitte. (Käis 2002)

3.5. Töösuhe on kestnud vähem, kui arvutamiseks vajalik

Keskmise töötasu arvutamiseks on vaja töötaja viimase kuue kuu töötasu andmeid. Kui on erandolukord, kus töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui arvutamiseks vajalik ehk rohkem kui üks kuu ja vähem kui kuus kalendrikuud, siis üldreegleid antud juhul rakendada ei saa ning võetakse keskmise töötasu arvutamisel aluseks võetakse need kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 3; Tööelu 2019; Käis 2002).

Näide 3.13. Töötaja alustas tööd 01.12.2018 ning soovib minna 13.02-26.02.2019 põhipuhkusele. Töötaja palgapäev on iga kuu viies kuupäev. Jaanuari 2019 palgapäev oli 05.02.2019, seega oli töötaja töötasu sissenõutavaks muutunud enne puhkusele minemist. Töötaja ei ole töötanud tööandja juures vähemalt kuus kuud, millest tulenevalt läheb keskmise arutamisel arvesse kahe kuu, detsember 2018 kuni jaanuar 2019, kalendripäevad ja töötasu, mis on töötaja puhkuse alguseks välja teeninud ja talle välja makstud.

Olukorras, kui töötaja on sõlminud töölepingu, kuid töö tegemisest keeldumise tõttu ei ole ta viimased kuus kuud töötasu saanud või on tööandja juures töötanud lühikest aega ja esimest palgapäeva saabunud ei ole, kuid on vaja arvutada keskmist töötasu, siis lähtutakse tema töösuhte lepingus kehtivast kokkulepitud töötasust (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 3, lg 4; Tööelu 2019). Selline situatsioon tekib, kui töötaja on pikalt olnud puhkusel, haiguslehel või viibinud ajateenistuses (Tööelu 2019).

Näide 3.14. Töötaja on töötanud tööandja juures kuu aega, kuid esimest palgapäeva ei ole veel saabunud, seega pole tööandjal kohustust töötasu välja arvutada olnud. Töötaja läheb järgmise kuu alguses viieks kalendripäevaks õppepuhkusele (Tööelu 2019). Vastavalt keskmise töötasu arvestamise määrusele on tööandja kohustatud töötajale maksuma õppepuhkusel viibitud päevade eest kokkulepitud lepingulist töötasu, kui töötajal ei ole esimest palgapäeva olnud (Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2 lg 3).

Üldiselt mõistetakse kokkulepitud töötasu maksmise all lepingulise töötasu säilitamist, kuid tegelikult on viimane kokkulepitud tööpäevade eest. Käesoleval juhul on tasu arvestamine kalendripäevades ning lepinguline töötasu tuleks ümber arvestada kalendripäevadesse. Tööandjad lepivad töötajaga lepingus kokku tavapäraselt kuutasus või tunnitassus, millest vastavalt vajadusel tuleks teisendada see tööpäevatasu, kalendripäevatasu, tunnitassuks.

Näide 3.15. Uus töötaja asub tööle 01.02.2019 graafikuga esmaspäevast reedeni. Tööandja võimaldab tal kokkuleppe koheselt vormistada põhipuhkuse päevad nädalavahetuse päevadele: 09.02-10.02.2019 (laupäev-pühapäev). Töötaja bruto kuupalk on 1 000 eurot ja see on töötajale arvestatud kalendaarsete tööpäevade eest (töötades esmaspäevast reedeni). Vastavalt tabelile 3.5. on tema kahe kalendripäeva puhkusetasu 74,07 eurot.

Tabel 3.5. Puhkusetasu arvutus kalendripäevapõhiselt

Lepinguline kuupalk	1 000
Veebruar 2019 kalendripäevad, millest on maha arvatud riigipüha	27
Ühe kalendripäevatasu	37,04
Puhkusetasu	74,07

Allikas: autori arvutused

Tööandjate töötasu säilitamise meetodil arvestades töötaja kahe puhkusepäevatasu tööpäevade meetodil on see neljandiku võrra kõrgem (vt. Tabel 3.6.). Tööandjal on alati võimalus maksta soodsamat varianti, kuid seadusest tulenevalt on tal õigus maksta puhkusetasu kokkuleppelise kalendripäeva töötasu järgi.

Tabel 3.6. Puhkusetasu arvutus tööpäevapõhiselt

Lepinguline kuupalk	1 000
Veebruar 2019 tööpäevad, millest on maha arvatud riigipüha	20
Ühe kalendripäevatasu	50,00
Puhkusetasu	100,00

Allikas: autori arvutused

Erandjuhul, kui tööleping on puudulikult vormistatud ja seal pole kajastatud töötasumäära, siis arvutatakse töötajale tema keskmine kuupalk selle perioodi eest, millal ta oli kindlustatud tööga. Selline lähenemine on kasutusel eelkõige töötajate puhul, kellel on lepinguline tükitöötasu. Keskmine töötasu leitakse sellisel juhul tehtud tükitöötasu ja perioodi (tööpäevade, ridade, tundide) suhtest, mis töötaja teatud perioodi jooksul tegi ja teenis. Selline arvestusmeetod on keskmise töötasu ja puhkusetasu arvutamise korra ainuke erandjuht, millal arvutamise aluseks vajalike andmete saamiseks minnakse veel varasemasse perioodi ning tuginetakse keskmisele, mis töötaja tavapäraselt teenis. (Käis 2002)

KOKKUVÕTE

Lõputöö on koostatud juhendina tööandjatele, töötajatele, autori kolleegidele ja teistele huvilistele. Töö eesmärgiks oli välja selgitada olukorrad (sh erandolukorrad), millal palgaarvestuses keskmist töötasu peab kasutama või võib kasutada ning tuua välja probleemsed kitsaskohad. Võrdles neid praktikas kasutatavate arvestamise põhimõtetega, et mõista võimalikke vigade tegemise kohti. Lõputöös keskendus autor põhiliselt viiele ebastandardsele situatsioonile, mis on autoril enda klientide palgaarvestamisel esinenud.

Tööandjale on jäetud teatav otsustamis- ja tõlgendamisvabadus töötajate palgaarvestamisel, mis võib niivõrd delikaatsel teemal tekitada probleeme käesoleval ajal ja ka tulevikus. Probleemseks muudab olukorra nii tööandjate kui ka töötajate teadmatus, kus viimased ei oska korrektselt palgaarvestusele tähelepanu juhtida ning teisel osapoolel võib puududa ressursid veatuks palgaarvestuseks. Ebakorrektselt võib muutuda töötasu enamasti siis, kui on vaja arvestada keskmist töötasu.

Keskmise töötasu arvestamisel on oluline jälgida töötasu komponente ja arvutamise vajaduse perioodi, mis on kaasatud keskmise arvutusse. Töötasuks kvalifitseerimise puhul tuleks lähtuda kokkulepest, mis on sõlmitud töösuhtes. Tööandjal on õigus rakendada ja maksta poolte kokkuleppel töötajale soodsamat varianti keskmise arvutamisel, kui see on määrusega kooskõlas. Seda aga ainult juhul, kui tööandja rakendab võrdse kohtlemise põhimõtet ja võimaldab soodsama variandiga keskmise töötasu arvutamist kõigile töötajatele.

Kui töötajaga on sõlmitud kokkulepe, et kasutatakse alati soodsamat varianti, siis võib keskmise töötasu sisse arvestada ka kõiki neid preemiaid, lisatasusid ja hüvitisi, mida seadusest tulenevalt ei loeta töötasu hulka. Autori soovitus vaidluste vältimiseks/vähendamiseks on määratleda töölepingus ära, mis liiki tasud lähevad keskmise töötasu arvestamisel arvesse. Sellise olukorra tekkimisel võib selline piiritlemine aidata eristada, kas tegu on töötasuga ja keskmise töötasu alusega või mitte.

Oluline on tähelepanu juhtida palgalehel väljatoodule ja pangaülekande selgitustele. Kui palgateatisel on kõik tasud toodud ühe reana, siis enamasti lähevad need kõik tasud keskmise arvestusse, mis omakorda ei anna tööandjale võimalust kulusid optimeerida. Laekumisest töötaja pangakontole selgitusega „jaanuari töötasu“ saab välja lugeda, et laekunud tasu on täielikult töö eest välja teenitud ning on kohaldatav keskmise arvestusse. Seda isegi juhul, kui laekumine sisaldab töötasusid, mis seadusest tulenevalt keskmise töötasu arvestusse ei kvalifitseeru. Vastupidises olukorras, kui töötaja pangakontole laekub tasu selgitusega, mis ei viita töötasule, ei saa seda käsitleda, kui töö eest teenitud tasu ning töötajal on õigus seda nõuda.

Lisatasu ja preemia mõisted on erinevad ning seetõttu on vaja teha vahet, kas neid on makstud töötulemuste eest või on tegemist erieesmärgiliste summadega. Viimaseid keskmise töötasu mõistes arvesse ei võeta. Autori soovitus on nii tööandjate kui töötajate selguse huvides kasutada töötasuna preemia ja lisatasu mõistet erinevalt lähtudes tasu eesmärgist. Tähelepanelikult peab lisatasude maksmisel jälgima lisatasu väljateenimise tegelikku perioodi, mitte väljamaksmise kuupäeva. Tasude periodiseerimise põhimõtte kehtib sarnaselt nii aasta, kvartali, semestri kui ka poolaasta preemiate või majandustulemuste alusel tehtavate preemiate väljamaksmisel.

Lepingulise tunnitasega töötaja puhul ei ole võimalik säilitada töötasu puhkusetasu arvutamisel, isegi kui lepinguline tunnitase pole muutunud ega ebaregulaarseid lisatasusid makstud. Tööpäeva tunnitase ei saa kasutada puhkusetasu leidmisel, kui viimast arvutatakse kalendripäevades. Ainuõige lahendus on arvutada tunnitase puhul keskmine kalendripäeva töötasu vastavalt teenitud kuutasule.

Keskmise töötasu arvutamiseks on vaja töötaja viimase kuue kuu töötasu andmeid. Kui on erandolukord, kus töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui arvutamiseks vajalik ehk vähem kui kuus kalendrikuud, siis üldreegleid antud juhul rakendada ei saa ning võetakse keskmise töötasu arvutamisel aluseks need kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud. Selline olukord tekib, kui töötaja on pikalt olnud puhkusel, haiguslehel või viibinud ajateenistuses. Tasude puudumisel lähtutakse lepingulisest töötasust.

Erandjuhul, kui tööleping on puudulikult vormistatud ja seal pole kajastatud töötasumäära, siis arvutatakse töötajale tema keskmine kuupalk selle perioodi eest, millal ta oli kindlustatud tööga. Selline lähenemine on kasutusel eelkõige töötajate puhul, kes saavad tükitöötasu. Keskmine töötasu leitakse sellisel juhul tehtud tükitöö tasu ja perioodi (tööpäevade, ridade, tundide) suhtest,

mis töötaja teatud perioodi jooksul tegi ja teenis. Selline arvestusmeetod on keskmise töötasu ja puhkusetasu arvutamise korra ainuke erandjuht, millal arvutamise aluseks vajalike andmete saamiseks minnakse veel varasemasse perioodi ning tuginetakse keskmisele, mis töötaja tavapäraselt teenis.

Autor soovib keskmise töötasu arvutamisel olla paindlik ning lähtuda käesolevast situatsioonist, sätestada võimalikult palju töötasudega seonduvat töölepingus või palgaarvestusjuhendites ja tutvustada sealset informatsiooni koheselt ka töötajale. Lisaks soovib autor tugineda töösuhte kokkulepetele, seadustele, kohtulahenditele ning kui on kahtlusi korrekse lahenduskäigu kasutamise osas, konsulteerida Töövaidluskomisjoniga.

SUMMARY

PAYROLL AVERAGE REMUNERATION CALCULATION REQUIREMENTS IN DIFFERENT SITUATIONS

Marie-Annette Maksimova

All employers may be required by law to calculate average remuneration at least once a year. Depending on different situations, the principle of calculating average remuneration should or could be used differently. Problems arise when the average calculation includes different remunerations and in non-standard situations, but employers use the same method of calculation. This also results in a thesis research problem - employers often miscalculate the average remuneration or do not treat each situation individually. The average remuneration is often calculated in the same way for all situations regardless of whether other accounting methods should or could be used. The author points out in her work the differences between different situations and the correct calculation principles that employers can use in their payroll calculations.

The purpose of the thesis is to identify situations (including exceptional situations) when average remuneration must or may be used to calculate remuneration and to identify probable bottlenecks. In order to achieve the aim of the thesis, the author gives an overview of the necessity for calculating average remuneration and the components of remuneration to be taken into account when calculating average remuneration. The author's graduation thesis is based on personal experience in calculating the remunerations of her clients' employees and the applicable legislation and court decisions.

In addition, the author takes into account the views of the Labour Dispute Committee and payroll specialists, comparing them with those used in practice. Based on the information gathered, solutions are designed on a case-by-case basis to make it easy for those interested to search for the right solution or possible alternative according to the specific situation. In the thesis, the author focuses mainly on the five situations that the author herself has encountered in her clients' payroll

calculation: annual leave, pay periodization, recalculation, indexation and calculation principles, where the employment relationship has been less than necessary for the calculation. The author deals with the most common problems in calculating average remuneration, and does not cover all possible situations.

The thesis is a research based on methodology and introduces practical aspects in parallel. As a result, the reader will understand in detail, what is required by law and will be able to compare it with what is used in practice. The thesis uses legislation and its explanatory memoranda, court decisions, examples of books and scientific journals, which together give the reader a good overview of possible bottlenecks, emerging problems and correct solutions.

There are many points to consider when calculating the average remuneration. The employer is left with a certain degree of discretion and interpretation in the calculation of employees' payroll, which may indicate incorrect payroll calculation and, as a result, lead to disputes between the parties of an employment contract. When calculating the average remuneration, it is important to observe the components of the remuneration and the period needed to calculate the average. Qualification of the components of remuneration as remuneration should be based on an employment contract. In the case of an hourly employee, it is not possible to maintain fixed-size remuneration for the purposes of calculating vacation, even if the hourly salary has not changed and irregular bonuses have not been paid.

In exceptional circumstances, where the employee has been employed by the employer for less than six calendar months, general rules cannot be applied and the average monthly remuneration is calculated on the basis of the calendar months for which the remuneration has already become collectible.

As a result, there must be flexibility for every situation, and it is recommended to set as much as possible in your employment contract or payroll calculation guidelines and introduce them to the employees.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Õigusaktid

Palgaseadus. RT I 1994, 11, 154, 31.12.2008.

Tsiviilseadustiku üldosa seadus. RT I, 06.12.2018, 3.

Tuleohutuse seadus. RT I, 12.12.2018, 71.

Töölepingu seadus. RT I, 19.03.2019, 94.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 13.03.2019, 177.

Vabariigi Valitsuse 21.12.1992 määrus nr 350 “Puhkusetasu arvutamise korra kinnitamise kohta”. RT 1992, 55, 684.

Vabariigi Valitsuse 15.12.1998 määrus nr 278 “Keskmise palga ja puhkusetasu arvutamise korra kinnitamine”. RT I 1998, 111, 1836.

Vabariigi Valitsuse 15.08.2001 määrus nr 275 “Keskmise palga arvutamise kord”. RT I 2001, 71, 430.

Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 “Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord”. RT I, 18.07.2015, 4.

Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrus nr 112 “Haridustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa”. RT I, 31.07.2019, 9.

Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrus nr 110 “Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord”. RT I 2009, 36, 245.

Võlaõigusseadus. RT I, 04.12.2019, 16.

Kohtulahendid

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19.03.2008 otsus nr 3-2-1-6-08.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 7.04.2009 otsus nr 3-2-1-17-09.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 30.11.2010 otsus nr 3-2-1-118-10.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 28.06.2019 otsus nr 2-17-458.

Raamatud

Aedna, E. (1996). Palgad ja palgapoliitika Eestis. Tallinn: Akadeemia Trükk.

Van Gyes, G., Schulten, T. (2015). Wage bargaining under the new European economic governance: alternative strategies for inclusive growth. Brussels : European Trade Union Institute ETUI.

Kaljula, P, Koha. A. (2018). Tööinspeksioon. Töötamise ABC töötajale. Tallinn: Agentuur La Ecuador OÜ.

Käis, L. (2002). Kuidas arvutada puhkusetasu ja keskmist palka. Tallinn: Raamatupidaja.ee.

Labour Department. (2019). A Concise Guide to the Employment Ordinance.

Lambert, V. M. (2005). Payroll: A guide to running an efficient department. Hoboken, N.J.:Wiley

Miidla-Vanatalu, M. (2014). Tööinspeksioon. Töö- ja puhkeaeg. Tallinn: Puffet Invest OÜ.

Picard, P. (1993). Wages and Unemployment. A study in non-Walrasian macroeconomics. Cambridge: Cambridge university Press.

Vahtra, K., Raidve, H. (2007). Palgakäsiraamat 2007. Arvestus, tingimused, maksmine. Tallinn: Pandekt OÜ.

Ajakirjad, artiklid ja teised allikad

Ćatipović, I., Grgić, A., Potočnjak, Ž. (2014). The right to paid annual leave: The implications of accession. *Cyelp*, 10, 159-187.

Eesti Statistikaamet. (2019). Keskmise brutokuupalk, I kvartal 2007 – II kvartal 2019. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-keskmise-brutokuupalk> 30.10.2019.

Eisenschmidt, A.-M., Raidve H. (2011). Lõpparve koosseis ja maksmine. 30.11.2019.

Kann, L., Kuusik, K., Raidve, H. (2010). Töötasu mitu palet. Kättesaadav: <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2010/10/25/tootasu-mitu-palet> 21.10.2019.

Lauri, U. (2014). Tööinspeksioon: kuidas arvestada lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale puhkustasu. Kättesaadav: <https://online.le.ee/2014/11/17/tooinspeksioon-kuidas-arvestada-lapsehoolduspuhkuselt-naasnud-tootajale-puhkusetasu/>, 14. November 2019 26.10.2019.

Mustkivi, Ü. (2015). Tööõigus. Kättesaadav: <http://www.vastused.ee/loe/oigus/tooigus/13722/kas-puhkusetasu-arvestamisel-oleks.html> 14.11.2019.

- PWC. (2018). Doing business and investing in Estonia 2018. Tallinn: AS PricewaterhouseCoopers.
- Suzuki, H. (1980). Wage indexation in industrialised market economies. *International Labour Review*, 4, 455-466.
- Tööelu. (2019). Keskmise töötasu arvutamine ja maksmine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tootasu/tootasu-maksmine/keskmise-tootasu-arvutamine-ja-maksmine> 21.10.2019.
- Töötasu maksmine. (2019). Kättesaadav: https://www.rmp.ee/toooigus/tls/tootasu-maksmine-2018-08-07?fbclid=IwAR346U-8_q0ofWZYcynvYyYofmdDEDtqzw0SIUJ3yP-dXaNFDvM9EhKof0E 31.10.2019.
- Kann, L., Siigur, H. (2011). Töötasu: õiguslik mõiste. Kättesaadav: <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/05/30/tootasu-oiguslik-moiste> 21.10.2019.

LISAD

Lisa 1. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Marie-Annette Maksimova (sünnikuupäev: 27.12.1996)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Keskmise töötasu arvutamise vajadus palgaarvestuses lähtudes erinevatest olukordadest”, mille juhendaja on Pille Kaarlõp,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.