



TÖÖINSPEKTSIOON

Selgitused Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusele nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“

**Koostajad:
Anni Koha
Heli Ojavee**

Määrus kehtestatakse töölepingu seaduse § 29 lõike 8 alusel.

Viimati muudetud 31.12.2024

Sisukord

§ 1. Kohaldamisala	3
§ 2. Keskmise töötasu arvutamise alused	9
§ 3. Keskmise töötasu arvutamine tööpäevatasu maksmisel	15
§ 4. Keskmise töötasu arvutamine kalendripäevatasu maksmisel	19
§ 5. Määruse jõustumine.....	22

Ennetuse ja teabe osakond
Tööinspeksioon 2024
Mäealuse 2/3, 12618, Tallinn
e-post: ti@ti.ee
tel: 640 6000

§ 1. Kohaldamisala

(1) Määrust kohaldatakse töötaja keskmise töötasu arvutamisele ning maksmisele seaduses ettenähtud juhtudel.

(1¹) Kui töötajale maksti keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu eest ainult muutumatu suurusega töötasu, siis puhkusetasu maksmiseks keskmist töötasu ei arvutata ja töötajale makstakse muutumatu suurusega töötasu. Kui muutumatu suurusega töötasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, võib töötajale puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu.

(2) Määruse tähenduses loetakse töötasuks avalikus teenistuses palk avaliku teenistuse seaduse ja avaliku teenistuse eriseaduse tähenduses.

(3) Paragrahvi 2 lõigete 4 ja 5 ning lõike 6 punkti 2 tähenduses loetakse kehtivaks töötasuks avalikus teenistuses põhipalk avaliku teenistuse seaduse tähenduses või ametipalk avaliku teenistuse eriseaduse tähenduses.

(4) Paragrahvi 2 lõigete 4 ja 5, § 3 lõike 1 ja § 4 lõike 3 tähenduses loetakse töö tegemisest keeldumine avalikus teenistuses avaliku võimu teostamise õiguse peatumiseks avaliku teenistuse seaduse 10. peatüki tähenduses.

1. Paragrahv 1 lg 1 sätestab määruse kohaldamisala. Määrust kohaldatakse töötaja keskmise töötasu ja ametniku keskmise palga arvutamisele ning maksmisele seaduses ettenähtud juhtudel (töötasu ja palk edaspidi koondnimega töötasu; töötaja ja ametnik edaspidi koondnimega töötaja, v.a erisuste puhul).

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) kohaselt on keskmist töötasu vajalik arvutada ja maksta näiteks:

- koolituse ajal (TLS § 28 lõige 2 punkt 5);
- olukorras, kus tööandjal ei ole töötajale tööd anda (TLS § 35);
- olukorras, kus töötaja ei saa teha tööd oma isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel (TLS § 38);
- põhipuhkuse ajal (TLS § 70 lõige 1);
- töötaja tööle asumisest keeldumisel või omavoliliselt töölt lahkumisel (TLS § 74 lõige 3);
- koondamishüvitise maksmisel (TLS § 100 lõige 1 ja 3);
- vähem etteteatatud aja eest ettenähtud hüvitise maksmisel (TLS § 100 lg 5);
- tööandjapoolse olulise lepingurikkumise korral (TLS § 100 lõige 4) või
- töösuhte õigusvastasel ülesütlemisel (TLS § 109 lõiked 1 ja 2).

Avaliku teenistuse seaduse (edaspidi ATS) kohaselt on keskmist töötasu vajalik arvutada ja maksta näiteks:

- ametniku hukkamise, surma või töövõime vähenemise hüvitamiseks (ATS § 49);
- teenistusest kõrvaldamise ajal distsiplinaarmenetluse läbiviimisel (ATS § 78 lg 3);
- koondamishüvitise maksmisel (ATS § 102 lg 1);
- õigusvastase teenistusest vabastamise korral (ATS § 105 lg 1 ja 2);
- ametikoha töökohaks muutumisel töökohast keeldumisel (ATS § 109).

Keskmise töötasu maksmise kohustus ei tulene üksnes töölepingu seadusest või avaliku teenistuse seadusest ja võib tulla ka teistest õigusaktidest. Näiteks [töötervishoiu ja tööohutuse seaduse \(edaspidi TTOS\) § 12² lõike 1](#) järgi maksab tööandja töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest ning seda 70% töötaja ja teenistuja keskmisest töötasust. [TTOS § 10 lg 6](#) järgi makstakse keskmist töötasu ka lapse rinnaga toitmise vaheaegade eest. Samuti on sätestatud täiskasvanute koolituse seaduse (edaspidi TäKS) § 13 lg 3 kohaselt tööandjale kohustus maksta õppepuhkuse aja eest töötajale ja avalikule teenistujale keskmist töötasu.

2. Määruse põhimõtete paremaks mõistmiseks peab tundma määruses läbivalt kasutatavaid mõisteid.

Kalendaarne tööpäev – TLS § 52 lg 3 kohaselt eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval. Pühade ja tähtpäevade seaduse § 1 ja 2 kohaselt on riigipühad ja rahvuspüha puhkepäevad. See tähendab, et kalendaarseteks tööpäevadeks on kõik päevad esmaspäevast reedeni, välja arvatud riigipühad/rahvuspüha. Töötaja, kes töötab tööajakava alusel, võib töötada kõikidel nädalapäevadel. See tähendab, et laupäevane tööpäev võib tema jaoks olla tavapärase tööpäev, kuid tegemist ei ole kalendaarse tööpäevaga töötaja arvestuse ja käesoleva määruse mõttes.

Sissenõutavaks muutumine – sissenõutavaks muutumine tähistab päeva, millal töötaja või tööandja peab teise poole ees rahalisi kohustusi täitma. Näiteks muutub töötasu sissenõutavaks palgapäeval või töölepingu lõppemise päeval.

Arvutamise vajaduse tekke kuu - Arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millal tekib keskmise töötasu arvutamise vajadus. Näiteks põhipuhkuse- ja õppepuhkuse tasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb eelviimane kalendaarne tööpäev enne puhkuse algust (määruse § 2 lg 2; TLS § 70 lg 2). Seda olenemata sellest, kas puhkusetasu makstakse välja enne puhkust või puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

Haigushüvitise arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb esimene töövõimetuslehe päev. Kõikidel muudel juhtudel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb palgapäev või töölepingu lõppemise aeg.

Alljärgnevas tabelis on välja toodud, millistel juhtudel tuleb keskmist töötasu arvutada, viide vastava määruse paragrahvile, arvutamise vajaduse tekke kuu ja tasu sissenõutavaks muutumise aeg.

	arvutatakse	arvutamise vajaduse tekke kuu*	muutub sissenõutavaks*
Tasu koolitusel osalemise eest (TLS § 28 lg 2 p 5)	keskmise tunni- või tööpäevatasu (määruse § 3)	kuu, millele langeb koolitusele järgnev palgapäev	palgapäeval
Töötasu aja eest, kui tööandjal pole tööd anda (TLS § 35)	keskmise tunni- või tööpäevatasu (määruse § 3)	kuu, millele langeb TLS § 35 olukorrale järgnev palgapäev	palgapäeval
Tasu aja eest, kui töötaja ei saa teha tööd oma isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel (TLS § 38);	keskmise tunni- või tööpäevatasu (määruse § 3)	kuu, millele langeb TLS § 38 olukorrale järgnev palgapäev	palgapäeval
Põhipuhkuse tasu (TLS § 70 lg 2; ATS § 43 lg 1)	keskmise kalendripäevatasu (määruse § 4)	kuu, millele langeb eelviimane kalendaarne tööpäev enne puhkusele jäämist (TLS § 70 lg 2)	eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkusele jäämist või palgapäeval (TLS § 70 lg 2)
Õppepuhkuse tasu (TäKS § 13 lg 3; ATS § 43 lg 1)	keskmise kalendripäevatasu (määruse § 4)	kuu, millele langeb eelviimane kalendaarne tööpäev enne puhkusele jäämist (TLS § 70 lg 2)	eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkusele jäämist või palgapäeval (TLS § 70 lg 2)

Tasu töötaja tööle asumisest keeldumisel või omavoliliselt töölt lahkumisel (TLS § 74 lg 3)	keskmine tööpäevatasu (määruse § 3)	töölepingu lõppemise kuul	töölepingu lõppemisel
Koondamishüvitis (TLS § 100 lg-d 1 ja 3; ATS § 102 lg 1)	keskmine kuutasu (määruse § 3)	kuu, mil tuleb välja maksta lõpparve ¹ .	töölepingu lõppemisel
Hüvitis kasutamata puhkuse eest (TLS § 71)	keskmine kalendripäevatasu (määruse § 4)	kuu, mil tuleb välja maksta lõpparve.	töölepingu lõppemisel
Hüvitis vähem etteteatatud aja eest (TLS § 100 lg 5)	keskmine kalendaarne tööpäevatasu (määruse § 4)	kuu, mil tuleb välja maksta lõpparve.	töölepingu lõppemisel
Hüvitis töödandjapoolse olulise lepingurikkumise eest (TLS § 100 lg 4)	keskmine tööpäevatasu (määruse § 3)	kuu, mil tuleb välja maksta lõpparve.	töölepingu lõppemisel
Hüvitis õigusvastase ülesütleamise eest (TLS § 109 lg-d 1 ja 2)	keskmine tööpäevatasu (määruse § 3)	kuu, mil tuleb välja maksta lõpparve.	töölepingu lõppemisel ²
Haigushüvitis (TTOS § 12 ² lg 1)	keskmine kalendripäevatasu (määruse § 4)	kuu, millele langeb haigestumise esimene päev	palgapäeval või 30 kalendripäeva jooksul alates töötajalt elektroonilise haiguslehe lõpetamisest teadasaamisest
Rinnaga toitmise vaheaeg (TTOS § § 10 lg 6)	keskmine tunnitasu (määruse § 3)	kuu, millele langeb palgapäev	palgapäeval
Hüvitis ametniku hukkamise, surma või töövõime vähenemise (ATS § 49)	keskmine aastatasu (määruse § 3)		
Tasu teenistusest kõrvaldamise ajal distsiplinaarmenetluse läbiviimiseks (ATS § 78 lg 3)	keskmine tööpäevatasu	Kuu, millele langeb palgapäev	palgapäeval
Hüvitis ametikoha töökohaks muutmisel töökohast keeldumisel (ATS § 109)	keskmine kuutasu (määruse § 3)	kuu, mil teenistussuhe lõppeb	teenistussuhte lõppemisel

* NB! Siinkohal on oluline silmas pidada, et kui palgapäev satub riigipühale/rahvuspühale või nädalavahetusele, loetakse palgapäev saabunuks sellele eelneval kalendaarsel tööpäeval (TLS § 33 lg 2). Juhul, kui töösuhte lõpp langeb nädalavahetusele või riigipühale/rahvuspühale, siis muutuvad kõik

¹ Elkõige koosneb lõpparve töötaja väljateenitud töötasust ning aegumata ja kasutamata jäänud põhipuhkusehüvitisest.

² Riigikohtu 10.10.2012 otsus nr 3-2-1-82-12 p 18: TLS § 84 lg 1 kohaselt muutuvad kõik töölepingust tulenevad nõuded sissenõutavaks töölepingu lõppemisest. TLS § 109 lg 1 ei sätesta, millal muutub sissenõutavaks töödandja kohustus maksta töötajale hüvitist, kui töölepingu lõpetab kohus. Sellest tulenevalt leiab kolleegium, et TLS § 84 lg 1 alusel muutub töölepingu lõppemise ajast sissenõutavaks ka töölepingu lõpetamise korral makstava hüvitise nõue. Seega muutub TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõue sissenõutavaks ajast, kui kohus lõpetab TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu, s.o ajast, mil leping oleks lõppenud ülesütleamise kehtivuse korral.

töötaja nõuded (nt töötasu, puhkusehüvitis, koondamishüvitis vm) sissenõutavaks sellele järgneval esimesel kalendaarsel tööpäeval (tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 136 lg 8).

3. Määruse § 1 lg 1¹ sätestab erisuse, millal keskmist töötasu arvutada ei tule. Kui töötajale maksti eelneval kuuel kalendrikuul muutumatu suurusega töötasu, siis põhipuhkusetasu maksmiseks keskmist töötasu ei arvutata ja makstakse muutumatu suurusega töötasu alusel arvestatud tasu (määruse § 1 lg 1¹) ehk töötasu n-ö säilitatakse. See tähendab, et tööandja maksab puhkusetasu, mille suurus võrdub töötaja töötasu suurusega.

NÄIDE 1: Töötaja töötasu on olnud kahel viimasel aastal 1700 eurot kuus (talle ei ole makstud nt ületunnitasu, öötöötasu, lisatasu vms). Töötaja kasutab põhipuhkust 5.-18. märtsini. Tööandjal tuleb maksta kahe märtsikuu nädala puhkuse kasutamise eest töötajale puhkusetasu, mille suurus võrdub töötaja kahe nädala töötasu suurusega. Töötaja kasutab küll märtsis puhkust, kuid tema märtsikuu tasu vastab kokkulepitud kuutöötasu suurusele, ehk töötaja peab saama märtsikuus töötasu ja puhkusetasu kokku 1700 eurot.

NÄIDE 2: Töötaja töötasu on 1000 eurot kuus. Töötajale on viimased üheksa kuud makstud teise töötaja asendamise eest 100 eurot lisaks. Kuivõrd töötasu kokku on eelneva poole aasta jooksul olnud igakuiselt sama (1100 eurot kuus), siis keskmist arvutada ei tule ning tuleb kohaldada töötasu säilitamist.

TLS § 56 ja 57 kohaselt on alaealiste ning osalise või puuduva töövõimega töötajate põhipuhkuse pikkus 35 kalendripäeva. Kõnealuste isikute 28 kalendripäeva ületavad seitse kalendripäeva hüvitab tööandjale Sotsiaalkindlustusamet (TLS § 66). Riigieelarvest puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamist reguleerib tervise- ja tööministri 28.11.2016 määrus nr 62 „Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu ja keskmise töötasu maksmise kord ja hüvitamise taotluse andmete loetelu“ (edaspidi riigieelarvest hüvitamise määrus). Osalise või puuduva töövõimega töötaja ja alaealise töötaja põhipuhkusetasu arvestamisel ei tule tööandjal, olukorras, kus töötajal on muutumatu suurusega töötasu, seitsme lisapäeva puhul keskmist töötasu arvutada (riigieelarvest hüvitamise määrus § 2 lg 1). Riigieelarvest hüvitamise määruse alusel kujuneb riigi poolt tööandjale hüvitatav summa (seitsme kalendripäeva eest). Seejuures tööandja vastutab andmete esitamise õigsuse eest ja esitab määruse nr 62 § 4 lõike 1 kohased andmed Sotsiaalkindlustusametile.

4. Praktikas esineb küsimusi, kas töö- või teenistussuhte pooled võivad kokku leppida, et töötajale keskmist töötasu ei arvestata ning lähtutakse alati palga säilitamisest. Määrus näeb ette, et töötasu säilitatakse üksnes põhipuhkusetasu puhul. Muudel juhtudel (nt õppepuhkus, puhkusehüvitis) määruse § 1 lg 1¹ ei kohaldu. Kuna TäKS järgi antakse õppepuhkust kalendripäevades, peab tasustatud õppepuhkuse iga päev olema tasustatud. Näiteks juhul, kui töötaja tööpäeval kestab esmaspäevast reedeni ning ta soovib kasutada õppepuhkust reedest pühapäevani, tuleb töötajale tasu maksta kolme õppepuhkuse päeva eest, kuid töötasu säilitamisel oleks tasustatud üksnes reedene päev (kalendaarne tööpäev).

Kui aga pooled soovivad rakendada töötasu säilitamist ka muudel juhtudel, tuleb lähtuda põhimõttest, et töötajale võib puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu juhul, kui puhkuse eest keskmise töötasu alusel arvatud puhkusetasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites (määruse § 4 lg 6). See tähendab, et tööandjal on võimalik maksta kokkulepitud töötasu ka siis, kui keskmine töötasu oleks mingil põhjusel väiksem kokkulepitud töötasust. Muudel juhtudel saab töötasu säilitamises kokku leppida siis, kui see on töötaja jaoks soodsam (ehk kokkulepitud töötasu on suurem, kui oleks keskmine töötasu).

Töötasu on muutumatu ka olukorras, kus töötaja töötasu on olnud muutumatu, aga ta on viibinud puhkusel või töövõimetuslehel. Puhkusel või töövõimetuslehel olemine ei muuda fakti, et töötaja saab ühesuurust töötasu (sissetulekut võib nt töövõimetusleht vähendada küll, aga mitte töötasu suurust).

Seega puudub mõistlik põhjendus keskmise töötasu arvestamiseks oludes, kus töötaja töötasu ei ole kuue kuu jooksul muutunud. Keskmise töötasu arvutamise vajadus tekib olukordades, kus töötasu periooditi kõigub.

NÄIDE 3: Töötaja on saanud muutumatu suurusega töötasu ja olnud viimase kuue kuu jooksul viis kuud töövõimetuslehel. Antud juhul ei ole töötajale makstud ebaregulaarseid lisatasusid ega muudetud lepingulist töötasu. Kuivõrd töötaja on viimase poole aasta jooksul ühel kuul töötasu saanud, on olenemata töövõimetuslehel viibimisest õigustatud muutumatu suurusega tasu maksmine.

5. Puhkusetasu arvutamisel tuleb lähtuda määruse kohaselt töötaja puhkusele eelnevatest töötasudest. Mis tähendab seda, et kui töötaja töötasu muutub (töötasu tõus, lisatasu maksmine) näiteks puhkuse kasutamise kuul, siis seda puhkusetasu arvutamisel arvesse ei võeta.

Kui muutumatu suurusega töötasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, võib töötajale puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu. Seletuskirja kohaselt loob see tööandjatele võimaluse soovi korral maksta puhkusetasuna isikule töötasuga võrdset tasu ka siis, kui isiku töötasu muutub puhkusele mineku kuul ja talle on varasemalt makstud muutumatu suurusega töötasu. Puhkusetasuna töötasuga võrdse tasu maksmine on määruse § 1 lõike 1¹ teise lause kohaselt tööandja võimalus, mitte kohustus.

NÄIDE 4: Töötaja töötasu on olnud tööle asumisest alates 1500 eurot kuus ning pooled lepivad kokku töötasu tõstmises alates 1. märtsist 1800 eurole. Töötaja kasutab põhipuhkust 1.-14. märtsini. Arvutamise vajaduse tekke kuu on eelviimane tööpäev enne puhkuse algust, mis langeb veebruarisse ning seega lähevad keskmise arvestusse töötaja eelneva aasta augusti kuni selle aasta jaanuari välja teenitud ja sissenõutavaks muutunud töötasud. Kuna töötasu on olnud sel perioodil (august-jaanuar) muutumatu suurusega, saab tööandja jätkata töötajale varem kokku lepitud töötasu maksmist. Ehk puhkuse aja eest maksab tööandja töötajale puhkusetasu eelneva töötasu alusel (1500 eurot) ning märtsikuu tööpäevade eest töötasu vastavalt uuele kokkuleppele (1800 eurot kuus). Määruse § 1 lg 1¹ teine lause annab tööandjale võimaluse kohaldada töötajale soodsamat varianti ning arvestada puhkusetasu äsja tõusnud töötasu järgi.

6. Kui töötaja, kellele on makstud kuuel eelneval kuul muutumatu suurusega töötasu ja tema puhkus langeb kahele kuule, tuleb teha kaks arvutust, kuna kuudes on erinev tööpäevade arv.

NÄIDE 5: Töötaja töötasu suurus on 1000 eurot. Töötaja kasutab 25.09 - 08.10.2023 põhipuhkust. Kuivõrd töötajale makstakse muutumatu suurusega töötasu, siis arvestatakse töötasu kalendaarsete tööpäevade (mitte kalendripäevade) järgi. Vaatamata asjaolule, et töötaja saab mõlemal kuul palgapäeval 1000 eurot, on mõlema kuu puhkusetasu suurus erinev. Septembris on 21 kalendaarset tööpäeva ning oktoobris 22 kalendaarset tööpäeva. Septembri kalendaarne tööpäevatasu on 47,62 eurot ($1000 \div 21$). See tähendab, et töötaja saab 01.09 - 24.09.2023 perioodi eest töötasu ($16 \times 47,62$) 761,92 eurot ning puhkusetasu 25.09 - 30.09 eest ($5 \times 47,62$) 238,10 eurot ehk kokku 1000 eurot. Kuigi töötaja oktoobrikuisel puhkuse perioodil on sarnaselt septembriga 5 tööpäeva, on oktoobrikuu kalendaarne tööpäevatasu 45,45 ($1000 \div 22$). Seega saab töötaja 01.10 - 08.10.2023 perioodi eest puhkusetasu vähem, kui septembris - ($5 \times 45,45$) 227,25 eurot ning töötasu 09.10 - 31.10.2023 eest rohkem, kui septembris - ($17 \times 45,45$) 772,65, kuid kokku saab töötaja siiski 1000 eurot.

7. Määruse § 1 lg-d 2 ja 4 sätestavad, et määruse mõistes loetakse töötasuks ka ametnikule makstavat palka. Olukorras, kus määruse kohaselt tuleb töölt eemalviibimise erijuhtudel lähtuda kehtivast töötasust, loetakse ametnike puhul kehtivaks töötasuks avalikus teenistuses saadavat põhi- või ametipalka (määruse § 2 lg 4, 5 ja lg 6 p 2). Sama paragrahvi lõike 4 kohaselt loetakse ametnike

puhul tööst keeldumiseks avaliku võimu teostamise peatumist ATS 10. ptk tähenduses, milleks on näiteks ametniku puhkusel või töövõimetuslehel viibimine.

§ 2. Keskmise töötasu arvutamise alused

- (1) Keskmise töötasu arvutamisel võetakse arvesse töötasuna teenitud summad. Kui arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuuel kuul töötasuna teenitud summa muutub töötajale sissenõutavaks pärast keskmise töötasu või muutumatu suurusega töötasu alusel arvestatud tasu maksmise kuupäeva, siis varem makstud keskmist töötasu ümber arvutada ei tule.
- (2) Keskmise töötasu arvutatakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud. Arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus. Puhkusetasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust.
- (3) Kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui kuus kalendrikuud, võetakse keskmise töötasu arvutamise aluseks kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud. Kui keskmise töötasu arvutamise vajadus tekib enne esimest palgapäeva, siis keskmist töötasu ei arvutata ja töötajale makstakse kokkulepitud töötasu.
- (4) Kui töö tegemisest keeldumise tõttu ei ole töötajale kuue kuu jooksul töötasu makstud, arvutatakse keskmine töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtivast töötasust.
- (5) Kui töö tegemisest keeldumise tõttu ei ole töötajale rohkem kui kaheteistkümne kuu jooksul töötasu makstud, korrigeeritakse töötaja töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtiva töötasu indeksiga. Indeksi väärtus arvutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul ja töö tegemisest keeldumise kuul kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärade suhtena.
- (6) Lõiget 5 ei kohaldata, kui keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul:
- 1) on töötasu kollektiivlepingus kokku lepitud. Sellisel juhul kasutatakse kollektiivlepingus kokkulepitud töötasu, välja arvatud, kui töölepingus kokkulepitud töötasu on keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul suurem kollektiivlepingus kokkulepitud töötasust;
 - 2) kehtiv töötasu on suurem kui Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmine brutokuupalk. Sellisel juhul kasutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtivat töötasu.
- (7) Paragrahvides 3 ja 4 sätestatud korras keskmise töötasu arvutamisel vähendatakse keskmise töötasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade või kalendripäevade arvu ja töötasu nende tööpäevade või kalendripäevade võrra, millal töötaja töötas haiguslehe alusel töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-de 12⁴ ja 12⁵ kohaselt.

1. Määruse § 2 selgitab keskmise töötasu arvestamise põhimõisteid ja tingimusi. Määruse § 2 lg 1 esimese lause kohaselt võetakse keskmise töötasu arvutamisel arvesse töötasuna teenitud summad. Töötasuks on igasugune tasu, mida makstakse töötamise eest (näiteks ületunnitasu, öötöötasu, lisatasu, tulemustasu). Puhkusetasu ja hüvitisi (välislahetuse päevaraha, valveaja tasu, töövõimetushüvitis, varalise vastutuse kokkuleppe eest makstav hüvitis, preemia nt kooli lõpetamise puhul, lapse sünni puhul jne) keskmise töötasu hulka ei arvestata.

2. Määruse § 2 lg 1 teine lause sätestab, et kui arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuuel kuul töötasuna teenitud summa muutub töötajale sissenõutavaks (tähtpäev kui tasu makstakse välja) pärast keskmise töötasu või muutumatu suurusega töötasu alusel arvestatud tasu maksmise kuupäeva, siis varem makstud keskmist töötasu ümber arvutada ei tule. See tähendab, et juhul kui töötaja on näiteks teeninud töötasu esimese poolaasta eest, mis makstakse välja teise poolaasta lõpus ning töötaja on esimesel poolaastal viibinud puhkusel, ei tule töötajale puhkuse eest makstud keskmine töötasu hiljem ümber arvutada.

NÄIDE 6: Töötaja puhkas detsembris ning jaanuaris makstakse välja lisatasu eelmise kvartali töötulemuste eest, mis tähendab, et töötajale varasemalt makstud puhkusetasu ei pea ümber arvutama.

Ümberarvestused tuleb teha olukorras, kui tööandja on töötasu valesti arvestanud, näiteks eksimuse tõttu.

NÄIDE 7: Töötajale on eelneva kuue kuu töötasu alusel arvestatud puhkusetasu ning selgub, et tema töötasu arvestamisel oli viga. Näiteks muutus põhipalk ja seda ei kajastatud õigel ajal palgaarvestuses. Nüüd tehakse palgaarvestuses parandus ja töötaja saab tagant järgi tekkinud vea tõttu vähem saadud töötasu kätte. Sel juhul peab tegema ka arvutatud puhkusetasu ümberarvutuse ning tegema töötajale juurdemakse vähem saadud puhkusetasu ulatuses, sest kui töötajale oleks töötasu korrektselt välja makstud, arvestades töötasu tõusu, oleks töötaja puhkusetasu olnud kõrgem.

NÄIDE 8: Aprillis tegi tööandja käskkirja, millega kehtestas kõikidele töötajatele (eelneval kokkuleppel) töötasu tõusu ning seda tagasiulatuvalt jaanuarist. Käskkirja kohaselt makstakse tagasiulatuvalt lisanduv töötasu välja maikuu palgapäeval koos aprillikuus teenitud töötasuga. Töötaja viibis märtsis õppepuhkusel ning õppepuhkusetasu muutus sissenõutavaks märtsikuu eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne õppepuhkuse algust. Vaatamata sellele, et õppepuhkusetasu arvestamise aluseks olnud kuude hulka jäävad ka kuud, mil töötasu tagantjärgi tõusis, ei pea tööandja töötaja õppepuhkusetasu ümber arvestama. Seda põhjusel, et töötasuna teenitud summa (töötasule lisanduv palgatõus) muutub sissenõutavaks (maikuu palgapäeval) pärast keskmise töötasu alusel arvestatud tasu maksmise kuupäeva (mis oli märtsikuus).

3. Keskmine töötasu arvutatakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu teenitud töötasust, mis on sissenõutavaks muutunud (määruse § 2 lg 2).

Arvutamise vajaduse tekke kuuks on keskmise töötasu arvutamisel kuu, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus. Näiteks põhipuhkuse- ja õppepuhkuse tasu arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb eelviimane kalendaarne tööpäev enne puhkuse algust (määruse § 2 lg 2; TLS § 70 lg 2). Seda olenemata sellest, kas puhkusetasu makstakse välja enne puhkust või puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

Haigushüvitise arvutamisel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb esimene haiguslehe päev. Kõikidel muudel juhtudel on arvutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb palgapäev või töölepingu lõppemise (juhul, kui töösuhte lõpp langeb nädalavahetusele, siis lõpparve väljamaksmise) aeg.

NB! Keskmise töötasu arvestamisel tuleb sissenõutavaks muutunud töötasu arvesse võtta ka siis, kui tööandja ei ole oma töölepingust tulenevat kohustust täitnud ning töötasu osaliselt või täielikult maksnud. See tähendab, et tööandja poolt maksmata jäänud töötasu keskmise töötasu arvestamist töötajat negatiivselt mõjutada ei tohi ning keskmise arvutamiseks võetakse arvesse teenitud töötasud, mis on sissenõutavaks muutunud, kuid mis ei ole tööandja poolt ühel või teisel põhjusel õigeaegselt välja makstud.

NÄIDE 9: Töötaja kasutab puhkust mitmes osas (puhkab, siis naaseb tööle ja jääb mõne aja möödudes uuesti puhkusele). Antud juhul tuleb arvestada, et kuna tegemist on erinevate puhkustega, tuleb tööandjal töötaja puhkusetasu mitu korda välja maksta. Seetõttu tuleb mõlema puhkuse puhul eraldi vaadelda hetke, mil tekkis arvutamise vajadus, st kuud, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust.

NÄIDE 10: Töötaja kasutab õppepuhkust mitmes osas, 1.-2. märtsil ja 12.-14. märtsil ning palgapäev on 5. märtsil. Tasu kummagi puhkuse eest tuleb tööandjal välja maksta erinevates kalendrikuudes, mistõttu on arvutamise vajaduse tekke kuud mõlema puhkuse puhul erinevad. Esimesel juhul on arvutamise vajaduse tekke kuuks veebruar ning teisel juhul märts. Kuna

arvutamise vajaduse tekke kuud on erinevad, on ühe kalendripäeva tasu erinev hoolimata sellest, et töötaja kasutab puhkust ühes kalendrikuus. Kui töötaja kasutab puhkust ühe kalendrikuu jooksul osade kaupa ning arvutamise aluseks olevad kalendrikuud jäävad samaks, on ka tasu kõikide kalendripäevade eest ühe suurusega.

Töötasu maksmine töö mitteandmisel TLS § 35 alusel: iga kuu kohta tuleb eraldi hinnata, kas tööandja on andnud töötajale tööd ning kas töö andmata jätmine on toimunud tööandja süül. Igal kuul tekib tööandjal kohustus anda töötajale tööd ning töötajal õigus nõuda selle eest töötasu. Seega tuleb TLS § 35 alusel töötasu maksmiseks keskmine töötasu igal kuul ümber arvutada.³

NÄIDE 11: Tööandjal ei olnud töötajale märtsikuus kokkulepitud ulatuses tööd anda ehk töötajale tuleb maksta nende päevade eest keskmist töötasu TLS § 35 alusel. Töötaja tööaega ei summeerita ning tema palgapäev on aprillis. Kuivõrd tegemist on töötaja töötasuga, muutub TLS § 35 tasu sissenõutavaks palgapäeval. Arvutamise vajaduse tekke kuuks loetakse kuud, millal algas arvutamise vajaduse tekitanud sündmus, mis antud hetkel on palgapäev. Kui keskmise töötasu arvutamise vajadus tekib aprillis, et arvutada märtsi töötasu, siis selle hetke seisuga on töötajal olemas viimane välja arvutatud töötasu, milleks on veebruari töötasu. Arvutamise aluseks võetakse sellisel juhul arvestuslikult olemasolevad kuus kuud ehk veebruar, jaanuar, detsember, november, oktoober ja september.

4. Töötasu muutub sissenõutavaks palgapäeval või töölepingu lõppemisel. Kui palgapäev ja eelviimane tööpäev enne puhkusele jäämist langevad samale päevale, on konkreetse kuu töötasu tänu palgapäevale sissenõutavaks muutunud ning läheb keskmise arvestamisel arvesse.

NÄIDE 12: Töötaja kasutab põhipuhkust 11.-24. märtsil 2024 ning palgapäev on 7. märtsil (neljapäev). Antud juhul langevad palgapäev ja eelviimane tööpäev enne puhkusele jäämist samale päevale. 7. märtsil muutub sissenõutavaks veebruaris teenitud töötasu. Keskmist töötasu arvutatakse seega septembri-veebruari teenitud töötasude alusel.

5. Keskmise töötasu arvestamisel võetakse arvesse teenitud ja sissenõutavaks muutunud töötasud. Seega lisatasu keskmise töötasu hulka arvestamisel võetakse arvesse nii aeg, mille eest lisatasu on teenitud kui ka aeg, millal on kohustus välja maksta.

NÄIDE 13: Töötajale makstakse aasta töötulemuste eest lisatasu detsembrikuu lõpus. Aasta töötulemuste lisatasu on välja teenitud jaanuari kuni detsembri eest. Töötaja läheb puhkusele jaanuari keskel, detsembrikuu töötasu on välja makstud, st palgapäev on olnud. Seega arvutamise vajaduse kuu on jaanuar ning arvutamise vajaduse hetkeks on sissenõutavaks muutunud juuli kuni detsembrikuu töötasud. Samuti on sissenõutavaks muutunud aasta töötulemuste eest lisatasu. Kuna lisatasu on välja teenitud terve aasta, st jaanuari kuni detsembrikuu eest, siis ei võeta arvesse mitte kogu lisatasu, vaid lisatasu proportsionaalne osa arvestuse aluseks olevate kuude eest ehk lisatasu jagatakse 12-ga ning arvesse võetakse 1/12 iga arvestuse aluseks oleva kuu eest. Ehk keskmise töötasu arvestamisel on iga kuu väärtus 1/12 aastapremiast, kuid see preemia peab olema keskmise töötasu arvestamise hetkeks ka välja makstud (st muutunud sissenõutavaks).

NÄIDE 14: Töötaja saab terve aasta eest detsembris lisatasu, olenemata töökoormusest või tööst keeldumisest. Detsembris on vaja keskmist töötasu arvutada, aga töötaja on kaks viimast kuud olnud puhkusel ja töövõimetuslehel ning raamatupidajal tekib keskmist töötasu arvestades küsimus, kas kahe viimase kuu tööst keeldumised tuleb arvestusse jätta või mitte.

³ Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium, 17.01.2023. a otsus nr 2-21-11336/39

Kuigi ravikindlustuse seaduse § 60 kohaselt ei või töövõimetuslehel viibides saada tulu, välja arvatud haiguslehe alusel töötamisel, võib paratamatult juhtuda, et tööandja preemia või lisatasu maksmise kord ei välista lisatasu/preemia saamist olukordades, kus töötaja viibib töövõimetuslehel või puhkusel. Ennekõike tulenevad lisatasu maksmise tingimused tööandja palgakorraldusest. Kui tööandja ei välista lisatasu väljamaksmist/sissenõutavaks muutumist perioodil, mil töötaja viibib töövõimetuslehel või puhkusel, siis on teoreetiline võimalus, et keskmise töötasu arvestamiseks arvesse võetav periood läheb töö- ja lisatasudega täies ulatuses arvesse, kuigi sama ajavahemiku kalendripäevi tuleb töölt keeldumise võrra vähendada. Kuivõrd tegemist on alati töötaja jaoks soodsama olukorraga (keskmine töö- või kalendripäevatasu on suurem), siis ei saa öelda, et tegemist on keelatud, töötaja jaoks kahjulikuma kokkuleppega.

6. Määruse § 2 lg 3 sätestab, kuidas arvestada keskmist töötasu, kui töötaja on töötanud vähem kui kuus kuud. Kui üldjuhul arvestatakse keskmist töötasu kuue kuu tasude põhjal, siis olukorras, kus töötaja on töötanud rohkem kui ühe kuu, aga vähem kui kuus kuud, võetakse arvesse kuud, mis on sissenõutavaks muutunud (määruse § 2 lõige 3). Seega arvutamise vajaduse tekke kuul on vaja vaadata, kas ja milliste kuude eest teenitud töötasu on sellele eelnenud kuudel sissenõutavaks muutunud.

NÄIDE 15: 01.06 - 28.08 kestva töösuhte puhul on arvestamise vajaduse tekke kuuks august ning arvesse lähevad augustile eelnenud kuude töötasud, mis on sissenõutavaks muutunud (antud juhul juuni- ja juulikuu töötasud).

7. Kui töötaja on tööandja juures töötanud lühikest aega ning esimest palgapäeva saanud ei ole, siis keskmist töötasu ei arvutata ning töötajale makstakse kokkulepitud töötasu (määruse § 2 lõige 3 teine lause). Näiteks, kui töötaja on tööandja juures töötanud mõned nädalad ja esimest palgapäeva ei ole veel saanud (st tööandjal puudub kohustus töötasu välja arvutada) ja töötaja jääb sama kuu lõpus töövõimetuslehele, siis arvutatakse haigushüvitist töölepingus kokkulepitud töötasu järgi.

NÄIDE 16: Töötaja asus tööle 8. novembril 2023 täistööajaga esmaspäevast reedeni, töötasuga 6 eurot tunnis. Töötaja oli töövõimetuslehel 17.- 28. november. Arvutamise vajaduse tekke kuuks on november, novembrikuu töötasu on 176 tundi × 6 eurot = 1056 eurot. Kalendripäevatasu on 1056 eurot ÷ 30 kalendripäeva = 35,20 eurot, tööandja poolt makstav haigushüvitis 4.- 8. päeva eest 5 päeva × 35,20 eurot × 70% = 123,20 eurot. Töötaja töötas 8.11 - 16.11 (7 tööpäeva) ja 29.11 - 30.11 (2 tööpäeva) ehk kokku 9 tööpäeva ja tema töötasuks oli 6 eurot × 9 päeva × 8 tundi = 432 eurot.

NÄIDE 17: Töötaja asus tööle 4. märtsil 2024 täistööajaga esmaspäevast reedeni, töötasuga 10 eurot tunnis. Töötaja kasutas tööandjaga kokkuleppel põhipuhkust 18.- 24. märts. Arvutamise vajaduse tekke kuuks on märts, märtsikuu töötasu on 160 tundi × 10 eurot = 1600 eurot. Kalendripäevatasu on 1600 eurot ÷ 29 kalendripäeva (29. ja 31. märts on riigipühad) = 55,17 eurot, puhkusetasu 7 kalendripäeva eest on 55,17 × 7 = 386,19 eurot. Töötaja töötas 14 tööpäeva ja tema töötasuks oli 10 eurot × 14 päeva × 8 tundi = 1120 eurot.

NÄIDE 18: Töötaja asus tööle 21. oktoober 2024 täistööajaga esmaspäevast reedeni, töötasuga 1200 eurot kuus ning palgapäev on järgneva kuu 5. kuupäeval. Tööandja ja töötaja leidsid, et koostöö siiski ei suju ning lõpetasid töölepingu poolte kokkuleppel 4. novembril 2024. Tööandjal on tarvis maksta töötajale teenitud töötasu ja puhkusehüvitist.

Oktoobrikuu töötasu: 1200 töötasu ÷ 23 kalendaarsed tööpäevad selles kuus × 9 ehk päevad, mil töötaja töötas = 469,57 eurot.

Novembrikuu töötasu: $1200 \text{ töötasu} \div 21 \text{ kalendaarsed tööpäevad selles kuus} \times 2 \text{ ehk päevad, mil töötaja töötas} = 114,29 \text{ eurot.}$

Puhkusehüvitise vajaduse tekke kuuks on kuu, millele langeb töölepingu lõppemise aeg. Antud juhul vajaduse tekke kuuks on novembrikuu ja sellele eelneb oktoobrikuu, mille töötasu muutus aga olenemata eelolevast palgapäevast siiski sissenõutavaks töölepingu lõppemisega. Seega puhkusehüvitise arvestamise aluseks on 21. - 31. oktoobril teenitud töötasu ehk $469,57 \div 11 \text{ ehk sama ajavahemiku kalendripäevadega} = 42,69 \text{ eurot on keskmine kalendripäevatasu.}$

Väljateenitud põhipuhkuse päevade arv on 1,15 ($15 \text{ kalendripäeva töösuhte algusest lõpuni} \div 366 \text{ kalendripäevade arv aastas} \times 28 \text{ põhipuhkuse päevade arv aastas}$).

Puhkusehüvitise suurus on seega $42,69 \times 1,15 = 49,09 \text{ eurot. Kokku töötaja peab tööandjalt saama } 632,95 \text{ eurot (} 469,57 \text{ oktoobrikuu töötasu} + 114,29 \text{ novembrikuu töötasu} + 49,09 \text{ puhkusehüvitis).}$

8. Kui töötajale ei ole kuue kuni kahesteist kuu jooksul töötasu makstud (näiteks töötaja on olnud pikalt töövõimetuslehel või vanemapuhkusel), arvutatakse keskmine töötasu arvutamise vajaduse kuul kehtivast töölepingus kokkulepitud töötasust (määruse § 2 lõige 4).

NÄIDE 19: Töötaja on töövõimetuslehel viibinud kaheksa kuud. Töötaja naaseb tööle ja soovib kohe peale haiguslehe lõppu kasutada põhipuhkust. Kuna põhipuhkusele jäämisele eelnenud kuuel kuul töötaja töötasu teeninud pole, võetakse aluseks lepingujärgne tasu.

9. Kui töötaja pole üle 12 kuu töötanud, siis arvutatakse määruse § 2 lõike 5 kohaselt keskmine töötasu töölepingus kehtiva töötasu järgi, mis on indekseeritud. Kehtivaks loetakse töötasu, mis oli kehtiv ajal, kui töötaja tööst keeldus (ema- või vanemapuhkus). Kui vahepeal on töötaja töötasu tõusnud, kuid töötaja ei ole tööle naasnud, siis indekseeritakse töötaja tööst keeldumise hetkel kehtivat töötasu.

NÄIDE 20: Töötaja sai viimati töötasu 2021. detsembri eest, tunnitasuks oli 5 eurot. Töölepingus oli lepitud kokku, et alates 01.01.2022 on tunnitasuks 6 eurot, kuid seda tunnitasu makstud pole, sest töötaja viibis vanemapuhkusel. Töötaja katkestas vanemapuhkuse ning soovib kasutada põhipuhkust. Antud näite korral võetakse aluseks 5 eurot. Seejärel tuleb teisendada tunnitasu kuutasuks ($\text{tunnitasu} \times \text{vastava kuu normtunnid}$), et võrrelda seda Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmise brutokuupalgaga, et välja selgitada, kas on indekseerimise vajadus.

Kui töölepingus on numbriliseks töötasuks nt töötasu alamäär, aga tegelikkuses koosnes töötaja töötasu osadest, siis võetakse aluseks ikkagi numbriliselt väljendatud töötasu ehk alammäär.

INDEKS = keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu töötasu alammäär tuleb jagada töölt keeldumise kuu töötasu alammääraga. Siinkohal on mõeldud üleriigilist töötasu alammäära (mitte nt haridustöötajate töötasu alammäära).

10. Määruse § 2 lg 6 kohaselt indekseerimist ei kohaldata, kui keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul:

- on töötasu kollektiivlepingus kokku lepitud. Sellisel juhul kasutatakse kollektiivlepingus kokkulepitud töötasu, välja arvatud, kui töölepingus kokkulepitud töötasu on keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul suurem kollektiivlepingus kokkulepitud töötasust;

- kehtiv töötasu (olenemata koormusest) on suurem kui Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmine brutokuupalk. Sellisel juhul kasutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtivat töötasu.

NÄIDE 21: Töötaja jäi 2020. aastal emapuhkusele ja seejärel vanemapuhkusele ning soovib vanemapuhkuse 1. juulist 2023 katkestada, et kasutada ära oma 20-päevane kasutamata jäänud põhipuhkus. Emapuhkusele jäädes oli töötaja töötasuks 1250 eurot.

Arvutamise vajaduse tekke kuu on juuni (eelviimane tööpäev enne puhkusele jäämist). Kuna juunis töötaja töötasu ei saanud ning ei saanud töötasu ka eelneva 12 kuu jooksul, tuleb puhkusetasu arvutamiseks võtta aluseks kehtiv töötasu, mis vajadusel indekseeritakse. 1250 eurot ei ole suurem Statistikaameti poolt avaldatud viimase kvartali riigi keskmisest brutokuupalgast, samuti ei reguleeri töötaja töösuhet kollektiivleping.

Indeks: 2023. a alammäär 725 eurot ÷ 2020. a alammäär 584 eurot = 1,24.

Indkseeritud töötasu on 1250 eurot (lepingujärgne töötasu) × 1,24 (indeks) = 1550 eurot.

Keskmine kalendripäevatasu (määruse § 4 lg 4) on 1550 eurot ÷ 28 (juunikuu kalendripäevad, millest on välja jäetud riigipühad) = 55,36 eurot. Põhipuhkusetasu on 20 päeva × 55,36 eurot = 1107,20 eurot.

NÄIDE 22: Töötaja jäi 2019. aastal vanemapuhkusele ja soovib 2023. a augustis kasutada põhipuhkust. Tema töötasu on töölepingus 500 eurot + lisatasu. Viimane töötasu enne tööst keeldumist oli 1072 eurot. Vahepeal on ettevõttes töötasu tõusnud ning tema asendaja saab 700 eurot + lisatasu. Töötajaga aga seda muudatust veel töölepingus kokku lepitud pole. Kuivõrd kehtivaks töötasuks loetakse lepingus kokku lepitud töötasu, mis on numbriliselt väljendatud, arvestatakse töötasuna lepingus kokku lepitud 500 eurot. Kuna 500 euro indekseerimine oleks väiksem kui töötasu alammäär ($725 \div 540$ (indeks) × 500 = 670) ja Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta, siis võetakse puhkusetasu arvutamise aluseks 2023. aasta alammäär 725 eurot (TLS § 29 lg 6).

NÄIDE 23: Töötajale on vaja arvutada keskmine töötasu. Töötaja jäi emapuhkusele 2020. aastal, saades vahepeal veel ühe lapse. Keskmise töötasu arvutamise vajadus tekib 2024. aastal, kui töötaja naaseb tööle. 2020. aastal oli töötaja lepinguline brutotöötasu 1000 eurot. Indeks saadakse jagades 2024. aasta töötasu alamäär (820 eurot) 2020. aasta omaga (584 eurot), mis annab tulemuseks 1,4. Töötaja töölepinguline töötasu korrutatakse indeksiga, st $1,4 \times 1000$ eurot ($1,4 \times 1000$ eurot = 1400 eurot).

11. Määruse § 2 lg 7 kohaselt vähendatakse keskmise töötasu arvutamisel keskmise töötasu arvutamise aluseks olevate tööpäevade või kalendripäevade arvu ja töötasu nende tööpäevade või kalendripäevade võrra, millal töötaja töötas haiguslehe alusel (TTOS § 12⁴ ja 12⁵).

NÄIDE 24: Töötaja oli eelneva kuue kuu jooksul neli kuud haiguslehel. Viimased kaks kuud tegi töötaja haiguslehe alusel terviseseisundile vastavat tööd. Sellisel juhul tuleb keskmise töötasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade või kalendripäevade arvu vähendada kogu haiguslehel viibimise päevade võrra, vaatamata asjaolule, et töötaja tegi haiguslehe ajal terviseseisundile vastavat tööd. Samuti ei arvata töötasude hulka terviseseisundile vastava töö tegemisel saadud töötasu.

§ 3. Keskmise töötasu arvutamine tööpäevatasu maksmisel

(1) Keskmise tööpäevatasu arvutamiseks liidetakse § 2 lõikes 2 või 3 nimetatud ajavahemiku töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendaarse tööpäevade arvuga. Keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade arvu vähendatakse tööpäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel.

(2) Hüvitise maksmiseks majanduslikul põhjusel töölepingu ülesütlemisel või sellest vähem etteteatamisel vähendatakse keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade arvu ja töötasu nende tööpäevade ja töötasu võrra, millal töötaja töötasu vähendati TLS § 37 alusel.

(3) Keskmise tööpäevatasu arvutamiseks § 2 lõikes 4, 5 või 6 nimetatud juhtudel jagatakse töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu kalendaarse tööpäevade arvuga.

(4) Keskmise tunnitasu arvutamiseks jagatakse keskmine tööpäevatasu kokkulepitud tööaja kohase töötundide arvuga päevas.

(5) Keskmise nädalatasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu kalendaarse tööpäevade arvuga nädalas.

(6) Keskmise kuutasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu selle arvutamise aluseks olnud ajavahemiku ühe kuu keskmise kalendaarse tööpäevade arvuga.

1. Keskmist tööpäevatasu arvutatakse ja makstakse TLS-is ettenähtud juhtudel:

- koolituse ajal (TLS § 28 lg 2 p 5);
- töö mitteandmisel (TLS § 35);
- töötamise takistuse korral (TLS § 38);
- koondamishüvitise maksmisel (TLS § 100 lg 1 ja 3);
- töödandjapoolse olulise lepingurikkumise korral (TLS § 100 lg 4);
- ülesütlemisest vähem etteteatamisel (TLS § 100 lg 5);
- töösuhte õigusvastasel ülesütlemisel (TLS § 109 lg 1 ja 2).

Lisaks arvestatakse keskmist tasu ametnikele:

- ametniku hukkimise, surma või töövõime vähenemise hüvitamine (ATS § 49);
- teenistusest kõrvaldamise ajal distsiplinaarmenetluse läbiviimisel (ATS § 78 lg 3);
- koondamine (ATS § 102 lg 1);
- õigusvastase teenistusest vabastamise korral (ATS § 105 lg 1 ja 2);
- ametikoha töökohaks muutumisel töökohast keeldumisel (ATS § 109).

2. Määruse § 3 lg 1 kohaselt liidetakse keskmise tööpäevatasu arvutamiseks kuue (või vähema, kui on vähem töötanud, kuid esimene palgapäev on ära olnud) kuu ajavahemiku töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendaarsete tööpäevade (E-R, v.a nädalavahetused ja riigipühad/rahvuspüha) arvuga. Perioodi tööpäevade arvu vähendatakse kalendaarsete tööpäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel (põhipuhkus, töövõimetus jne) ning haiguslehe alusel töötamise korral (määruse § 2 lg 7). Tööst keeldumise alla ei loeta osalise koormusega töötamist, ehk kui töötaja töötab nt esmaspäeviti ja teisipäeviti, siis keskmise arvutamisel lähevad arvesse ikka kõik kalendaarsed tööpäevad (s.o E-R). Seega keskmise töötasu arvutamisel ei ole erisust, kas töötaja töötab osalise tööajaga või täistööajaga, mõlemal juhul võetakse arvutamisel aluseks kõik kalendaarsed tööpäevad.

KESKMINE KALENDARNE TÖÖPÄEVATASU = 6 kuu töötasud, mis on sissenõutavaks muutunud ÷ 6 kuu kalendaarsed tööpäevad - TLS § 19 alusel töölt eemal viibitud kalendaarsed tööpäevad (põhipuhkus, töövõimetus jne) ja haiguslehe alusel töötatud tööpäevad.

NÄIDE 25: Tööandja annab töötajale kirjaliku ülesütlemisavalduse 15. juunil ning avaldusele on märgitud töösuhte viimaseks päevaks samuti 15. juuni. Seega on arvutamise vajaduse kuuks juuni. Arvutamisel võetakse arvesse juunikuule eelnevad kuus kuud ehk detsembri kuni maikuu töötasud (välja makstud jaanuar kuni juuni). Detsembri- kuni maikuu töötasud

liidetakse. Tasude hulka ei arvestada haigushüvitist, puhkusetasu või töötasu haiguslehe alusel töötamise eest.

Saadud vastus jagatakse detsembri kuni maikuu kalendaarsete tööpäevadega ehk E-R, v.a riigipühad/rahvuspüha. 2023.a detsembri algusest kuni 2024.a maikuu lõpuni on 126 kalendaarset tööpäeva. Kui töötaja viibis 1. mai - 14. mai põhipuhkusel, siis võetakse arvesse 126 - 9 (tööpäevade arv 1. maist 14. maini) = 117 kalendaarset tööpäeva. Seega detsembri kuni maikuu töötasu ning kalendaarsete tööpäevade jagatise tulemuseks on ühe kalendaarse tööpäeva keskmine tasu.

3. Määruse § 3 lg 2 reguleerib hüvitiste arvestamist olukorras, kui töösuhe öeldakse üles koondamisega ning sellele on eelnenud töötasu vähendamine TLS § 37 alusel. Koondamishüvitise (TLS § 100 lg 1) või vähem etteteatatud aja eest makstava hüvitise (TLS § 100 lg 5) maksmisel jäävad TLS § 37 alusel töötasu vähendamise tööpäevade arv ja vähendatud töötasu arvestusest välja. TLS § 100 lg 4 alusel hüvitise ning töösuhete õigusvastane ülesütlemisel TLS § 109 lg 1 ja 2 eest makstava hüvitise puhul keskmise kuutasu arvutamisel jäävad TLS § 37 alusel töötasu vähendamise tööpäevad ja vähendatud töötasu arvestusse sisse.

NÄIDE 26: Osauhing likvideeritakse ning koondada tuleb ka rase töötaja, kes teeb TTOS § 12⁵ alusel terviseseisundile vastavat tööd, kusjuures Tervisekassa maksab töötajale 40% töötasust. Viimase poolaasta jooksul, vahetult enne terviseseisundile vastava töö tegemise alustamist, vähendati kõikidel töötajatel töötasu TLS § 37 alusel. Lisaks kasutas töötaja kõnealusel perioodil põhipuhkust. Antud juhul tuleb koondamishüvitise arvutamise aluseks olevast perioodist maha arvestada nii TLS § 19 (põhipuhkus), TLS § 37 (vähendatud töötasuga töötamine), kui ka terviseseisundile vastava töö tegemise periood ning ka vastavatel perioodidel makstud puhkusetasu ja vähendatud töötasu (sh töövõimetuslehe ajal töötamise ajal saadud väiksem töötasu).

4. Määruse § 3 lg 3 sätestab, kuidas arvestada keskmist tööpäevatasu olukorras, kus töötaja ei ole üle kuue kuu tööl käinud. Kui töötaja pole kuus või enam kuud tööl käinud, jagatakse töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu kalendaarse tööpäevade arvuga (vt ka määruse § 2 lg-d 4, 5 ja 6).

NÄIDE 27: Töötaja töötasu on 1000 eurot kuus, ta oli alates juuni 2023 kuni 31. jaanuar 2024 (8 kuud) töövõimetuslehel. Töötajale anti ülesütlemisavaldus 1. veebruaril ning tööleping lõppes samal päeval koondamise tõttu. Tööstaaži tööandja juures oli alla ühe aasta, st ette tuli teatada 15 kalendripäeva (TLS § 97 lg 2 p 1), sel juhul oleks töösuhe pidanud lõppema 16. veebruaril. Kuna töösuhe lõppes 1. veebruar, teatas tööandja töötajale ette 15 kalendripäeva (02. - 16.02 on 11 kalendaarset tööpäeva). Töötajale tuleb maksta koondamishüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses ning lisaks hüvitist vähem etteteatatud aja eest.

$$\text{TLS § 100 lg 5 vähem etteteatatud aja eest hüvitis} = 1000 \text{ (kehtiv töötasu)} \div 21 \text{ (veebruari kalendaarsete tööpäevade arv)} \times 11 \text{ (vähem etteteatatud kalendaarsed tööpäevad)} = 523,81 \text{ eurot.}$$

TLS § 100 lg 1 hüvitiseks (koondamishüvitis) on kehtiv töötasu ühe kuu ulatuses. Olukorras, kui keskmine töötasu leitakse ühe kuu põhjal, pole kohaldatav ka määruse § 3 lg 6. Kuna töötasu jagamine kalendaarsete tööpäevade arvuga ja seejärel korrutamiseega kaotab mõtte.

5. Määruse § 3 lg 4 reguleerib keskmise tunnitasu arvutamist. Näiteks võib keskmise tunnitasu arvutamine olla vajalik koolitusel oldud aja eest (TLS § 28 lg 2 p 5), töö mitte andmisel (TLS § 35) või mittetöötamise takistuse korral (TLS § 38). Keskmise tunnitasu leidmiseks jagatakse keskmine tööpäevatasu kokkulepitud töötaja kohase töötundide arvuga päevas.

- **KESKMINE TUNNITASU** = keskmine kalendaarne tööpäevatasu ÷ kokkulepitud tööaja arvestuslik töötundide arv päevas (täistööaja puhul 8).
- **TASU KOOLITUSEL OLDUD AJA EEST (TLS § 28 lg 2 p 5)** = keskmine kalendaarne tööpäevatasu või keskmine tunnitasu × koolitusel oldud päevade või tundide arv.
- **TASU TÖÖ MITTEANDMISEL (TLS § 35)** = keskmine kalendaarne tööpäevatasu või keskmine tunnitasu × töölt eemal viibitud päevade või tundide arv.
- **TASU MITTETÖÖTAMISEL TAKISTUSE KORRAL (TLS § 38)** = keskmine kalendaarne tööpäevatasu või keskmine tunnitasu × töölt eemal viibitud päevade või tundide arv.

NÄIDE 28: Töötaja oli 15. detsembril 2023 neli tundi tööandja poolt korraldatud koolitusel. Selle nelja tunni eest peab tööandja maksma keskmist tunnitasu. Töötaja töötas täistööajaga, töötasu suurus 1000 eurot kuus ning palgapäev on järgneva kuu 10. kuupäeval.

Esmalt tuleb leida keskmine tööpäevatasu. Arvutamise vajaduse tekke kuu on kuu, millele langeb koolituse (esimene) päev. 15. detsembriks on novembrikuu töötasu sissenõutavaks muutunud ehk palgapäev on ära olnud. Keskmise tööpäevatasu arvutamisel võetakse arvesse juuni-november 2023 teenitud töötasud (määruse § 2 lg 2). Keskmine tööpäevatasu on 6 kuud × 1000 eurot = 6000 eurot; 6000 eurot ÷ 130 tööpäeva (juuni-november kalendaarsed tööpäevad) = 46,15 eurot (määruse § 3 lg 1). Keskmise tunnitasu leidmiseks tuleb eelnevalt leitud keskmine tööpäevatasu jagada kokkulepitud töökoormusega ehk 46,15 ÷ 8 = 5,77 eurot (kui töötaja töötaks sama töötasuga, aga nt poole koormusega ehk arvestuslikult 4 tundi päevas, siis tuleb tunnitasu leidmiseks 46,15 ÷ 4 = 11,54 eurot). Seega saab töötaja nelja koolitusel oldud tunni eest töötasu 4 tundi × 5,77 eurot = 23,08 eurot.

6. Määruse § 3 lg 5 sätestab keskmise nädalatasu arvutamise reeglid, mida praktikas kasutatakse vähe. Keskmise nädalatasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu kalendaarse tööpäevade arvuga nädalas.

- **KESKMINE NÄDALATASU** = keskmine tööpäevatasu × 5 (kalendaarsed tööpäevad nädalas)

7. Keskmise kuutasu arvestamine on ennekõike vajalik erinevate töösuhte lõppemisega seotud hüvitiste arvutamiseks (määruse § 3 lõige 6). Keskmise kuutasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu selle arvutamise aluseks olnud ajavahemiku ühe kuu keskmise kalendaarse tööpäevade arvuga.

- **KESKMINE KUUTASU** = (6 kuu kalendaarsed tööpäevad ÷ 6) × keskmine kalendaarne tööpäevatasu.

NÄIDE 29: Töötaja töösuhe lõppeb 31. detsembril 2023 koondamise tõttu. Töötaja töötasu suurus on 1000 eurot kuus. Töötaja viimasel kuuel kuul tööst ei keeldunud.

Keskmise arvutamisel võetakse arvesse juuni-november 2023 teenitud töötasud (määruse § 2 lg 2). Keskmine tööpäevatasu on 6 kuud × 1000 eurot ÷ 130 tööpäeva (juuni-november kalendaarsed tööpäevad) = 46,15 eurot (määruse § 3 lg 1).

TLS § 100 lg 1 (koondamishüvitis) on 130 (juuni-november kalendaarsed tööpäevad) ÷ 6 × 46,15 (keskmine tööpäevatasu) eurot = 999,92 eurot (määruse § 3 lg 1 ja 6).

NÄIDE 30: Tööandja andis 15. novembril 2023 töötajale ülesütlemissavalduse koondamiseks. Töötajal oli tööstaaži 11 aastat. Töötaja töösuhe lõppeb 31. detsembril. Töötaja palgapäev on 5. kuupäeval ja töötasu suurus 900 eurot kuus. Töötaja töötasu vähendati TLS § 37 alusel 1. oktoober kuni 30 november.

Tööandja oleks pidanud töötajale ette teatama 90 kalendripäeva (TLS § 97 lg 2 p 4) ja sel juhul oleks töösuhe pidanud lõppema 13. veebruaril 2024. Kuna töösuhe lõppes 31. detsembril, teatas tööandja töötajale (01.01 - 13.02) 44 kalendripäeva (31 kalendaarset tööpäeva) vähem ette. Keskmise arvutamisel võetakse arvesse juuni-november 2023 teenitud töötasud (määruse § 2 lg 2). Ajavahemik, mil töötasu vähendati TLS § 37 alusel, arvesse ei võeta.

Keskmine tööpäevatasu on 4 kuud \times 900 eurot = 3600 eurot; 3600 eurot \div 86 tööpäeva (juuni-september kalendaarsed tööpäevad) = 41,86 eurot (määruse § 3 lg 1 ja 2). TLS § 100 lg 5 hüvitis (vähem etteteatatud aja eest) on 31 kalendaarset tööpäeva (01.01 - 13.02) \times 41,86 eurot = 1297,66 eurot (määruse § 3 lg 1 ja 2).

Koondamishüvitis TLS § 100 lg 1 alusel on 86 tööpäeva (juuni-september kalendaarsed tööpäevad) \div 4 kuud = 21,5 päeva; 21,5 päeva \times 41,86 eurot = 899,99 eurot (määruse § 3 lg 1, 2 ja 6).

§ 4. Keskmise töötasu arvutamine kalendripäevatasu maksmisel

(1) Keskmist kalendripäevatasu arvutatakse eelkõige tööandja makstava haigus hüvitise ja kalendripäevapõhiste puhkusetasude maksmisel.

(2) Keskmise töötasu arvutamisel põhipuhkusetasu maksmiseks ja avalikus teenistuses ette nähtud lisapuhkuse tasu maksmiseks ei arvestata kalendripäevade hulka rahvuspuha ega riigipühi.

(3) Keskmise kalendripäevatasu arvutamiseks liidetakse § 2 lõikes 2 või 3 nimetatud ajavahemiku töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga. Arvutamise aluseks olevat kalendripäevade arvu vähendatakse nende kalendripäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel.

(4) Keskmise kalendripäevatasu arvutamiseks § 2 lõikes 4, 5 või 6 nimetatud juhtudel jagatakse töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu kalendripäevade arvuga.

(5) Keskmise kalendripäevatasu alusel makstava tasu arvutamisel korrutatakse keskmine kalendripäevatasu hüvitamisele kuuluvate kalendripäevade arvuga.

(6) Kui puhkuse eest keskmise töötasu alusel arvutatud puhkusetasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, võib töötajale puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu.

1. Keskmist kalendripäevatasu arvutatakse ja makstakse töötajatele määruse § 4 lg-s 1 ettenähtud juhtudel:

- põhipuhkuse eest (TLS § 70 lg 1);
- õppepuhkuse eest (TäKS § 13 lg 3, TLS § 70 lg 1);
- puhkuse hüvitise eest (TLS § 71);
- haigus hüvitis töövõimetuslehe 4. - 8. päeva eest (TTOS § 12² lg 1).

2. Üldine reegel on, et keskmise kalendripäevatasu arvutamiseks võetakse kuue (või vähema, kui on vähem töötanud) kuu tasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga. Arvutamise aluseks olevat kalendripäevade arvu vähendatakse kalendripäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel (puhkused, töövõimetus jne) ning haiguslehe alusel töötamise korral (määruse § 4 lg-d 2 ja 3 ning § 2 lg 7). Põhipuhkusetasu, puhkuse hüvitise ja ATS alusel lisapuhkuse tasu maksmisel ei arvestata kalendripäevade hulka rahvus- ega riigipühi (määruse § 4 lg 2).

- **KESKMINE KALENDRIPÄEVATASU** = 6 kuu töötasud, mis on sissenõutavaks muutunud ÷ (6 kuu kalendripäevad - TLS § 19 alusel töölt eemal viibitud kalendripäevad - haiguslehe alusel töötamise perioodi jäävad kalendripäevad - riigipühad/rahvuspuha, aga ainult põhipuhkuse korral).
- **PÕHIPUHKUSE TASU ja HÜVITIS** = keskmine kalendripäevatasu × põhipuhkusel viibimise päevade arv või väljateenitud põhipuhkuse päevade arv (määruse § 4 lg 5)

NÄIDE 31: Osalise töövõimega töötaja töösuhe kestis 01.08 – 25.12.2023. Raamatupidajal on vaja välja arvutada töötaja puhkuse hüvitis. Antud juhul on arvutamise vajaduse tekke kuuks detsember ja hetkeks 27.12 (töösuhete lõpp 25.12, mis langeb riigipühale, seega lõpparve tuleb tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 136 lg 8 kohaselt välja maksta 27.12). Seega puhkuse hüvitise arvutamise aluseks võetakse augusti kuni novembrikuu töötasud.

Töötaja töötasu oli augustis 1100 eurot, septembris 550 eurot, oktoobris 850 eurot, novembris 700 eurot. Töötajal oli tasustamata puhkus 03. - 09.09, hooldusleht 10. - 16.09, hooldusleht 22. - 28.10, lapsepuhkus 30.10 - 01.11, tasustamata lapsepuhkus 5 - 7.11.

Alustuseks tuleb leida mitme kalendripäeva eest töötaja põhipuhkust teenis: 01.08 - 25.12.2023 on 147 kalendripäeva – tasustamata puhkus 7 kalendripäeva = 140 kalendripäeva. Seejärel leiame, mitu kalendripäeva põhipuhkust on töötaja teeninud: $140 \div 365 \times 35 = 13,42$ kalendripäeva.

Keskmise kalendripäevatasu arvutamiseks leiame alustuseks kalendripäevade arvu, mis põhipuhkusehüvitise arvutamisel arvesse võetakse: 01.08 - 30.11.2023 on 122 kalendripäeva, TLS § 19 alusel töölt eemal 27 kalendripäeva, riigipühi 1 ehk $122 - 27 - 1 = 94$. Töötaja ei töötanud sel perioodil haiguslehe alusel (määruse § 2 lg 7). Seejärel liidame kokku töötasud augusti- kuni novembrikuu eest = 3200 eurot ning jagame selle eelnevalt leitud kalendripäevadega (94). Tulemuseks on keskmine kalendripäevatasu 34,04 eurot ($3200 \text{ eurot} \div 93$). Töötaja puhkusehüvitise leidmiseks korrutame keskmise kalendripäevatasu töötaja väljateenitud puhkusepäevadega ($34,04 \text{ eurot} \times 13,42$). Töötajale makstakse 27.12.2023 lõpparvega välja puhkusehüvitis suuruses 456,82 eurot.

3. Õppepuhkuse ja haigus hüvitise arvestamisel jäävad aga rahvuspüha ja riigipühad sisse (määruse § 4 lg 2). See on ka üks põhjus, miks õppepuhkuse puhul töötasu säilitamist (määruse § 1 lg 1¹) ei kohaldata.

- **ÕPPEPUHKUSETASU** = keskmine kalendripäevatasu × õppepuhkusel viibimise päevade arv.
- **HAIGUSHÜVITIS** = keskmine kalendripäevatasu × tööandja poolt hüvitatavad töövõimetuslehel viibimise päevade arv × 0,7.

Praktikas on tekkinud küsimus, kuidas arvestada haigus hüvitist või õppepuhkusetasu olukorras, kus töötaja on viimase kuue kuu jooksul viibinud mitmel korral põhipuhkusel, mille sisse on jäänud ka rahvus- ja riigipühad. Pühade ja tähtpäevade seaduse järgi on riigipühad 1. jaanuar (uusaasta), suur reede, ülestõusmispühade 1. püha, 1. mai (kevadpüha), nelipühade 1. püha, 23. juuni (võidupüha), 24. juuni (jaanipäev), 20. august (taasiseseisvumispäev), 24. detsember (jõululaupäev), 25. detsember (esimene jõulupüha), 26. detsember (teine jõulupüha). Rahvuspüha on 24. veebruar (iseseisvuspäev, Eesti Vabariigi aastapäev).

Määruse § 2 lg 3 põhimõtte kohaselt tuleb puhkus arvestuse aluseks olevast perioodist välja jätta, kuid samas kõnealuseid rahvus- ja riigipühi välja ei jäeta (määruse § 2 lg 2). Kuivõrd TLS § 54 lg 3 kohaselt põhipuhkuse hulka rahvus- ja riigipühi ei arvestata, siis ei ole põhipuhkuse perioodi jäävad rahvus- ja riigipühad puhkuseks TLS § 19 mõttes. Kui töötaja puhkab näiteks 01.08 - 31.08, siis kalendripäevatasu arvestamisel loetakse TLS § 19 perioodiks 01.08 - 19.08 ning 21.08 - 31.08, sest taasiseseisvumispäev on riigipüha.

NÄIDE 32. Töötaja kasutab õppepuhkust 5.- 6. märtsil, palgapäev on kuu viimasel päeval. Kuna veebruari töötasu on puhkusetasu arvestamise päevaks (eelviimane tööpäev enne puhkusele jäämist) sissenõutavaks muutunud, võetakse keskmise arvestamisel arvesse kuud septembrist veebruarini. Keskmise töötasu arvutamisel tuleb tööandjal arvestada kalendripäevade hulka ka detsembri, jaanuari ja veebruari riigipühad.

NÄIDE 33: Töötaja kasutab põhipuhkust 22. - 28. aprill 2024 (E-P, 7 kalendripäeva) ning talle on vaja arvutada puhkusetasu. Palgapäev on 10. kuupäev. Töötaja kokkulepitud töötasu on igakuiselt põhitasu 1000 eurot ja lisatasu 1000 eurot kuus. Töötaja viibis haiguslehel 01.10 - 30.11.2023. Tööandjaga oli neil kokkulepe, et töötajal on õigus lisatasule ka puhkusel ja haiguslehel oleku ajal. Sellisel juhul on võimalus, et keskmise töötasu arvutamisel võetakse arvesse ka haiguslehe ajal makstud lisatasud, kuid sama perioodi kalendripäevi tuleb vähendada.

Antud näites on puhkusetasu arvutamise vajaduse hetk (eelviimane kalendaarne tööpäev enne puhkuse algust, antud juhul neljapäev) 18. aprill ning arvutamise aluseks olevad kuud on oktoober 2023 kuni märts 2024. Põhipuhkusetasu arvutamiseks leiame kalendripäevade arvu, mis põhipuhkusetasu arvutamisel arvesse võetakse: 01.10.2023 - 31.03.2024 on 183 kalendripäeva, TLS § 19 alusel töölt eemal 61 kalendripäeva, 7 riigipüha päeva, ehk $183 - 61 - 7 = 115$. Seejärel tuleb kokku liita töötasud 01.10.2023 - 31.12.2024, mis on 10 000 eurot ($1000 + 1000 + 2000 + 2000 + 2000 + 2000$) ning jagada see eelnevalt leitud kalendripäevadega (115). Tulemuseks on keskmine kalendripäevatasu 86,96 eurot ($10\ 000 \text{ eurot} \div 115$). Töötaja puhkusetasu leidmiseks korrutame keskmise kalendripäevatasu töötaja puhkusepäevadega ($86,96 \text{ eurot} \times 7$). Töötajale makstakse puhkusetasu 608,72 eurot.

4. Kui töötaja pole kuus või enam kuud tööl käinud, jagatakse töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu kalendripäevade arvuga (määruse § 4 lg 4).

NÄIDE 34: Töötaja on töövõimetuslehel viibinud üle kuue kuu. Töötaja naaseb tööle ja soovib kohe peale haiguslehe lõppu kasutada põhipuhkust alates 1. detsembrist 31. detsembrini. Töölepingus on töötasu kokkulepe 1000 eurot. Kuivõrd puhkusetasu arvestatakse eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne põhipuhkusele jäämist, on arvutamise vajaduse tekke kuu november. Kuna novembrile eelneval kuul töötasu makstud pole, võetakse aluseks lepingujärgne tasu ning arvutatakse välja keskmine kalendripäevatasu. Kalendripäevatasu on $1000 \text{ eurot} \div 30 \text{ kalendripäeva (november)} = 33,33 \text{ eurot}$. Puhkusetasu on $33,33 \text{ eurot} \times 28 \text{ kalendripäeva (detsembrikuu kalendripäevad, millest on välja jäetud riigipühad)} = 933,24 \text{ eurot}$.

5. Määruse § 4 lg 6 kohaselt kui keskmise töötasu alusel arvutatud puhkusetasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, võib töötajale puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu.

Määruse § 4 lg 6 kehtib ainult puhkusetasu (põhipuhkuse tasu, õppepuhkuse tasu, puhkusehüvitis) arvestamisel. Muudel juhtudel on töötasu säilitamine võimalik ainult kooskõlas TLS § 2 põhimõttega, mille kohaselt töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine. See tähendab, et muudel juhtudel saab töötasu säilitada ainult olukorras, kus keskmine töötasu oleks väiksem kui kokkulepitud töötasu – siis võib tööandja jätta keskmise arvutamata ning kasutada töötaja jaoks soodsamat varianti – töötasu säilitamist. See on aga tööandja otsus - töötaja seda nõuda ei saa.

§ 5. Määruse jõustumine

(1) Määrus jõustub 1. juulil 2009. a.

(2) 2024. aasta mais vastu võetud § 1 lõike 1¹ täiendust ja § 2 lõiget 7 kohaldatakse tagasiulatuvalt alates 15. maist 2024. a.