

# TÖÖTASU VÄHENDAMINE TLS § 37 OLUKORRAS ON LUBATUD VAID TEATUD TINGIMUSTEL:

- Tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd.
- Kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav.

14 KALENDRIPÄEVA

1.

## TÖÖANDJA PLAANIB VÄHENDADA TÖÖTASU

2.

Teatise esitamine usaldusisikule/ töötajatele kavandatavast töötasu vähendamisest (kirjalik või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis)

### Teatis sisaldab järgmisi andmeid:

- töötaja nimi, kelle töötasu vähendatakse;
- vähendatud töötasu suurus (**mitte alla töötasu alammäära**);
- vähendatud töökoormus;
- kui pikaks ajaks töötasu vähendatakse (maksimum kolm kuud);
- millal vähenenud töötasu kehtima hakkab (töötasu vähendamisest peab ette teatama **14 kalendripäeva**).

Algab informeerimine ja konsulteerimine. Tööandja peab esitama piisavalt informatsiooni töötajatele ettepanekute tegemiseks.

Usaldusisik või töötajad esitavad oma arvamused **7 kalendripäeva** jooksul.

3.

Tööandja on kindel oma otsuses töötasu vähendada. Kui tööandja ei arvesta usaldusisiku või töötajate ettepanekutega, peab ta oma otsust põhjendama.

Kui töötaja ei nõustu vähendamisega, peab ta esitama tööandjale ülesütlemisavalduse, teatades lõppemisest ette **5 tööpäeva**. Ülesütlemisavaldus tuleb esitada hiljemalt viis tööpäeva enne vähendatud töötasu kehtima hakkamist.

4.

Vähendatud töötasu hakkab kehtima.

Hiljemalt päev enne vähendatud töötasu kehtima hakkamist peavad lõppema nende töölepingud, kes ei nõustunud töötasu vähendamisega. Tööandja maksab välja:

- Töötasu;
- Puhkusehüvitise;
- TLS § 100 lg 1 alusel ühe kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitise;
- vajadusel taotleb töötajale Töötukassast TLS 100 lg 2 alusel kindlustushüvitist.