

SELETUSKIRI

Vabariigi Valitsuse määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” muutmise määruse eelnõu juurde

I Sissejuhatus

Eelnõuga muudetakse Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrust nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord”.

Määruse eelnõu ja selle juurde kuuluva seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna peaspetsialist Maria Pihl (maria.pihl@sm.ee; 626 9199), sama osakonna töösuhete poliitika juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee; 626 9191) ja tööala asekanstler Egle Käärats (egle.kaarats@sm.ee; 626 9178).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi tegi Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Rene Lauk (rene.lauk@sm.ee; 626 9329) ja keelelise ekspertiisi on teinud infojuhtimise osakonna keeleteoimetaja Virge Tammaru (virge.tammaru@sm.ee; 6269 320).

II Määruse eesmärk

Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” (edaspidi määrus) muutmise on tingitud asjaolust, et praktikas on tekitanud probleeme määruse ühetaoline tõlgendamine. Eelnõu eesmärk on määruse teksti täpsustamine ja täiendamine. Eelnõus esitatud muudatused on seetõttu eelkõige tehnilised ja täpsustavad, kuid on ka tööandja halduskoormust vähendavaid muudatusi.

Seoses määruse õigusselgusega on Sotsiaalministeeriumi poole pöördunud õiguskantsler. Õiguskantsleri hinnangul vajab täpsustamist töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) alusel tööandja makstava haigushüvitise suuruse kindlaksmääramine. Sotsiaalministeerium nõustus õiguskantsleri järeldusega, et määrust saab ühetaolise rakendamise huvides täpsustada ja selgitada tööandja makstava haigushüvitise arvutamise põhimõtteid, st kas haigushüvitist arvutatakse tööpäeva- või kalendripäevapõhiselt.

Sotsiaalministeerium on kaasanud määruse muutmise vajalikkuse väljaselgitamiseks ja analüüsimiseks Rahandusministeeriumi vastava ala spetsialistid ning mitmed oma valdkonna spetsialistid (raamatupidajad, personalitöötajad).

III Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 29 lõike 8 kohaselt kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra.

Keskmist töötasu on vaja arvutada ja maksta TLS-s ja muudes seadustes sätestatud juhtudel. TLS kohaselt on keskmist töötasu vajalik arvutada ja maksta näiteks koolituse ajal (§ 28 lõige 2 punkt 5); olukorras, kus tööandjal ei ole töötajale tööd anda (§ 35); olukorras, kus töötaja ei saa teha tööd oma isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel (§ 38); puudega lapse lapsepuhkuse ajal (§ 63 lõige 2 – tasu maksmist reguleerib Vabariigi Valitsuse määrus „Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord”); puhkuse ajal (§ 70 lõige 1); töötaja tööle asumisest keeldumisel või omavoliliselt töölt lahkumisel (§ 74 lõige 3);

koondamishüvitise maksmisel (§ 100 lõige 1); tööandjapoolse olulise lepingurikkumise korral (§ 100 lõige 4) või töösuhte õigusvastasel ülesütlemisel (§ 109 lõiked 1 ja 2).

Eelnõu ei määratle keskmise töötasu maksmist üksnes TLS tähenduses. Keskmise töötasu maksmise kohustus võib tulla ka teistest õigusaktidest. Näiteks TTOS § 12² lõike 1 järgi maksab tööandja töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest 70% töötaja keskmisest töötasust. Samuti on täiskasvanute koolituse seaduse § 8 lõikes 3 sätestatud tööandja kohustus maksta õppepuhkuse aja eest töötajale ja avalikule teenistujale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest.

Eelnõu § 1 punktis 1 toodud muudatus tuleneb õigustloovate aktide eelnõude normitehnika eeskirja § 4 lõikest 2, mille kohaselt tuleb volitusnormis esitada volituse sisu ja ulatus. Tegemist on tehnilise muudatusega, millega viiakse määrus kooskõlla normitehnika eeskirjaga.

Eelnõu § 1 punkt 2 reguleerib määruse kohaldamisala. Määrust on vaja keskmise töötasu arvutamiseks ning maksmiseks seaduses ettenähtud juhtudel. Eelnõuga muudetakse määruse sõnastust selliselt, et jääks välja lause viimane osa „sealhulgas puhkusetasu arvutamisele“. Kuna keskmist töötasu arvutatakse mitmetel erinevatel juhtudel, näiteks tööandja makstav haigushüvitis, töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaegade mittejärgimine, puhkusetasu maksmine jne, puudub vajadus eraldi viidata just puhkusetasu arvutamisele. Määruse §-s 1 toodud regulatsioon kehtib kõikide keskmiste töötasude arvutamise juhtudele. Tegemist on tehnilise muudatusega.

Eelnõu § 1 punkt 3 lisab määrusesse kokkulepitud töötasu maksmise võimaluse keskmise töötasu maksmise asemel. 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. Nimetatud põhimõtet kohaldatakse ka avalikus teenistuses juhul, kui teenistujal on kuue kalendrikuu jooksul olnud muutumatu suurusega töötasu.

Muutumatu suurusega töötasu maksmise jätkamine on eelnõu kohaselt ette nähtud ainult puhkuste korral. Seega ei tule tööandjal arvestada töötajale keskmist päevatasu, kui töötasu on olnud eelneva kuue kalendrikuu jooksul muutumatu suurusega. Eelnõuga lihtsustatakse kehtivat korda puhkuse kasutamisel, kus töötaja töötasu on eelnenud kuue kalendrikuu jooksul olnud muutumatu suurusega. Tööandja saab maksta kokkulepitud töötasu töötajale, kellele maksti viimasel kuuel kuul töötatud aja eest ainult töölepingus kokku lepitud kuutöötasu. Kui töötaja töötasu on viimase kuue kuu jooksul olnud eri suurusega, tuleb arvestada keskmist töötasu. Keskmist töötasu ei arvutata ka näiteks juhul, kui igakuisele töötasule lisandub püsivalt ühe suurusega lisatasu, nt lisatasu teenistusaastate eest avalikus teenistuses. Viimati nimetatud juhul jätkab tööandja töötasuna mõistagi ka lisatasu maksmist.

Näiteks, kui töötajale maksti viimasel kuuel kuul töötatud aja eest ainult töölepingus kokku lepitud kuutöötasu ja töötaja kasutab puhkust 10.10.-16.10., siis maksab tööandja töötajale seitsme kalendripäeva eest muutumatu suurusega töötasu. Eelnõu järgi tööandja enam keskmist töötasu arvutama ei pea, st tööandja jätkab töötasu maksmist nagu töötaja oleks sel perioodil töötanud. Oktoobrikuu seitsme puhkusepäeva eest kohustub tööandja vastavalt TLS § 70 lõikele 2 välja maksuma puhkusetasu hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Ülejäänud oktoobrikuu päevade eest kohustub tööandja maksuma töötajale töötasu vastavalt pooltevahelisele töötasu maksmise kokkuleppele.

Lisaks eeltoodule ei pea tööandja keskmist töötasu arvutama juhul, kui töötaja on arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul olnud puhkusel (või tema töösuhe on peatunud muudel TLS § 19 toodud alustel) ning talle on sellel perioodil makstud ainult muutumatu suurusega töötasu. TLS §-s 19 on loetletud alused, millal on töötajal õigus keelduda töö

tegemisest. Selleks on nt puhkusel või haigusel viibimine. Tasu, mida tööandja maksab töötajale haiguslehel või puhkusel viibimise ajal (puhkusetasu ja haigushüvitis), ei ole töö tegemise eest saadav tasu. Seetõttu ei pea tööandja keskmist töötasu arvutama juhul, kui töötaja on saanud muutumatu suurusega töötasu ja näiteks puhkusetasu.

Eelnõus esitatud muudatuse eesmärk on lihtsustada kehtivat regulatsiooni. Puudub mõistlik põhjendus keskmise töötasu arvestamiseks, kui töötaja töötasu kuue kuu jooksul muutunud ei ole. Keskmise töötasu arvutamise vajadus tekib siis, kui töötasu periooditi kõigub.

Eelnõu § 1 punkt 4 reguleerib keskmise töötasu arvutamise aluseid. Määruse § 2 lõiget 1 on täiendatud lausega, mis sätestab, et 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. 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.

Kuigi eelnõu sätestab, et kui arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuuel kuul töötasuna teenitud summa makstakse töötajale välja hiljem, siis keskmist töötasu ümber arvutada ei tule, võivad pooled töölepingus või kollektiivlepingus siiski kokku leppida, et teatud juhtudel tuleb keskmine töötasu ümber arvutada ning teha vajadusel juurdemakse. Viidatud kokkulepe on lubatud üksnes töötajale soodsama olukorra kehtestamiseks, st kokkuleppel toimuv ümberarvestamine ei saa tuua kaasa varem makstud keskmise töötasu vähendamist.

Kehtiv määrus kohustab tööandjaid tegema keskmise töötasu ümberarvestusi. Tegemist on tööandjale ebamõistliku halduskoormusega, mis võib kaasa tuua ka juba väljamakstud keskmise töötasu vähendamise.

Eelnõu § 1 punktiga 5 muudetakse määruse § 2 lõikeid 2 ja 3, millest esimese muudatuse järgi arvutatakse keskmine töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust, mis on töötajale sissenõutavaks muutunud.

Keskmise töötasu arvutamiseks tuleb arvestuse aluseks võtta töötasu, mis on töötajale muutunud sissenõutavaks. Sissenõutavaks muutub töötasu palgapäeval. Palgapäev peab olema töötaja töölepingus kirjas. Palgapäeval peab töötasu olema kantud töötaja pangakontole.

Muudatuse eesmärk on lihtsustada keskmise töötasu arvutamist. Eelnõu kohaselt lähtub raamatupidaja keskmise töötasu arvutamisel töötasudest, mis tal peavad olema palgapäevaks välja arvatud. Kui töötaja palgapäeva saabunud ei ole, siis tuleb arvestuse aluseks võtta eelnenud kuud, kus palgapäev on saabunud ning tasu välja arvatud.

Määrus lahendab ära kehtiva õiguse alusel olemasoleva probleemi, kus keskmise töötasu arvutamisel pidi teatud juhtudel arvutamise aluseks võtma töötasusummasid, mis ei olnud veel välja arvatud ning ei pidanudki seaduse alusel veel sissenõutavad olema (palgapäev ei olnud veel saabunud). Kehtiva määruse alusel tekitas probleeme näiteks olukord, kus keskmist töötasu pidi arvutama kuu alguses (nt 03.02.), kuid palgapäev oli hiljem (nt 09.02.).

Ülaltoodu selgitamiseks toome alljärgnevalt näite. Selleks, et arvutada keskmist töötasu, tuleb arvutamise vajaduse tekitanud sündmuse algusest lugeda tagasi kuus kuud, mille eest peab olema töötasu välja arvatud. Tööandjal peab töötasu olema arvestuslikult olemas hiljemalt palgapäevaks. Näiteks tekib keskmise töötasu arvutamise vajadus 02.08.2012. Juulikuul töötasu makstakse töötajatele välja palgapäeval, milleks on 09.08.2012, mis tähendab, et raamatupidajal ei ole veel arvutamise vajaduse tekke momendil juulikuul töötasu välja arvatud. Arvutamise aluseks võetakse sellisel juhul arvestuslikult olemasolevad 6 kuud ehk jaanuar, veebruar, märts,

aprill, mai ja juuni kui viimane kuu, mille töötasu on välja arvatud. Seega ei teki olukorda, kus on kohustus arvutada keskmist töötasu, kuid kõigi arvestuse aluseks olevate kuude töötasu ei ole veel välja arvatud.

Eelnõu defineerib esmakordselt mõiste „arutamise vajaduse tekke kuu“. Arutamise vajaduse tekke kuuks loetakse eelnõu alusel kuud, millal algas arutamise vajaduse tekitanud sündmus.

Ettepaneku kohaselt on arutamise vajadust tekitavaks sündmuseks näiteks haiguse alguse kuupäev, koondamisel ning hüvitise maksmisel töösuhte lõpetamisel vähem etteteatamata päevade eest makstava tasu arutamisel töösuhte viimane päev.

Arutamise vajaduse tekke kuu puhul on eelnõu teinud erisuse puhkusetasu arutamisel. Puhkusetasu arutamisel on arutamise vajaduse tekke kuuks see kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust. Nimetatud erisus on seotud TLS § 70 lõikega 2, mille kohaselt makstakse puhkusetasu hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti.

Arutamise vajaduse tekke kuu mõiste täpsustamise eesmärk on ühtse tõlgendamispraktika kujundamine ning määruse õigusselguse tagamine. Enne 01.07.2009 kehtinud määruuses ning olemasoleva määruse alusel pidasid raamatupidajad vastavalt soovile arutamise vajaduse tekke kuuks kas kuud, mil keskmine töötasu tuli välja maksta, või kuud, mil algas arutamise vajaduse tekitanud sündmus.

Näiteks saab tööandja makstava haigushüvitise puhul olla kehtiva määruse kohaselt arutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb palgapäev, juhul kui tööandja maksab haigushüvitise välja palgapäeval. Kui tööandja maksab haigushüvitise välja 30 kalendripäeva jooksul pärast haiguslehe esitamist, on arutamise vajaduse tekke kuu see kuu, mil tööandja peab haigushüvitise hiljemalt välja maksuma. Kuna kehtiva määruse järgi on töötajal õigus esitada haiguslehte väga pika perioodi jooksul, võib arutamise vajaduse tekke kuu varieeruda. Määruse eelnõu kohaselt on arutamise vajaduse tekke kuuks haiguse alguse kuupäev. Niisamuti saab puhkuse puhul kehtiva regulatsiooni kohaselt arutamise vajaduse tekke kuuks olla kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkust, samas ka kuu, mil tööandja peab poolte kokkuleppe kohaselt puhkusetasu välja maksuma. Eelnõus esitatu järgi on selgelt välja toodud, et puhkusetasu arutamisel on arutamise vajaduse tekke kuuks kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust.

Eelnõu lihtsustab tasu arutamist juhul, kui töötaja on tööandja juures töötanud vähe aega ning palgapäeva saabunud ei ole. Kui tööandjal ei ole veel tekkinud töötaja tööle asumisest arvates töötasu väljamaksmise kohustust (st palgapäeva ei ole saabunud), siis keskmist töötasu arvutada ei tule ja tööandja maksab töötajale kokkulepitud töötasu. Näiteks, kui töötaja on töötanud tööandja juures kuu aega ja palgapäev ei ole veel saabunud (st tööandjal puudub kohustus töötasu välja arvutada) ning töötaja läheb järgmise kuu alguses viieks kalendripäevaks õppepuhkusele, maksab tööandja töötajale õppepuhkusel viibitud päevade eest kokkulepitud töötasu, st jätkab õppepuhkusel viibimise aja eest töölepingus kokkulepitud töötasu maksmist. Juhul, kui töötaja on töötanud tööandja juures näiteks neli kuud ja ta läheb viienda kuu keskel viieks kalendripäevaks õppepuhkusele, siis tuleb keskmist töötasu arvutada ning arvestuse aluseks võetakse kalendrikuud, mille eest on töötajale töötasu sissenõutavaks muutunud (st töötasu eelneva nelja kalendrikuu eest).

Eelnõu § 1 punkti 6 muudatus tagab parema õigusselguse, kuna tegemist on sõnastuse täpsustamisega.

Eelnõu § 1 punkti 7 muudatus täidab õigusselguse eesmärki. Ettepanek sätestab, et hüvitise maksmiseks majanduslikul põhjusel töölepingu ülesütlemisel või sellest vähem etteteatamisel

vähendatakse keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade arvu ja töötasu tööpäevade ja töötasu võrra „Töölepingu seaduse“ § 37 alusel.

Eelnõu ei muuda sätte sisu, vaid teeb selle selgemaks. Määrus peab sõnaselgelt välja tooma põhimõtte, et TLS § 37 alusel vähendatud töötasu peab määruuses viidatud juhul keskmise töötasu arvestusest välja jääma.

Eelnõu § 1 punkt 8 reguleerib keskmise töötasu arvutamist kalendripäevatasu maksmisel. Kehtiv määrus näeb ette keskmise töötasu arvutamise tööpäevatasu ja puhkusetasu maksmisel. Praktikas on tekkinud küsimusi, millal kasutada tööpäevapõhist ja millal kalendripäevapõhist arvutamist. Eelnõus esitatud muudatusega määratakse sõnaselgelt kaks keskmise töötasu arvutamise viisi – tööpäevapõhine ja kalendripäevapõhine. Kokkuvõtvalt tuleb kalendripäevapõhist arvutamist kasutada reeglina juhul, kui sündmus toimub kalendripäevades, näiteks ajutine töövõimetus, õppepuhkus või põhipuhkus; tööpäevapõhist arvutamist aga siis, kui sündmus on tööpäevapõhine, näiteks puudega lapse kasvatamise eest saadav igakuine lisapuhkepäev.

Määruse § 4 lõike 1 sõnastuse kohaselt arvutatakse ja makstakse keskmist kalendripäevatasu eelkõige tööandja makstava haigushüvitise ja põhipuhkuse tasu korral. Kuna haige ollakse ja põhipuhkusel viibitakse olenemata sellest, kas on tegemist tööpäevaga või mitte, siis arvutatakse nendel juhtudel keskmist töötasu kalendripäevatasu järgi (st puhkusetasu, tööandja makstavat haigushüvitist makstakse kalendripäevades).

Sarnaselt seni kehtinud korrale ei arvata määruse § 4 lõike 2 kohaselt keskmise töötasu arvutamisel põhipuhkusetasu maksmiseks kalendripäevade hulka rahvuspüha ega riigipühi.

Eelnõuga täpsustatakse avaliku teenistuse lisapuhkuse puhkusetasu arvutamist. Muudatuse järgi ei arvata määruse jõustumisel keskmise töötasu arvutamisel ka avaliku teenistuse lisapuhkuse puhul kalendripäevade hulka rahvuspüha ega riigipühi.

Määruse § 4 lõigete 3–5 sõnastusmuudatused ei ole sisulised, vaid tagavad parema õigusselguse. Kehtiv määrus näeb ette üksnes puhkusetasu arvutamise põhimõtted, jättes sätestamata, kuidas toimub keskmise töötasu arvestamine juhtudel, kui on vaja arvutada keskmist kalendripäevatasu (näiteks tööandja makstav haigushüvitis, õppepuhkus). Muudatusettepanekud seonduvad eelnõu § 4 lõike 1 muutmise ja reguleerivad kalendripäevapõhist keskmise töötasu arvestust. Kuna sama regulatsioon on olemas ka kehtivas määruuses, siis muudatusettepanekud täpsustavad määrust.

Kehtiva määruse § 4 lõige 5 sätestab kasutamata põhipuhkuse kindlakstegemise arvestuse. Kuna välja töötatud kasutamata põhipuhkuse kindlakstegemiseks ei ole määruuses vaja sätestada eriregulatsiooni, on vastavast regulatsioonist ka loobutud. Arvutamise erisus põhjustab ebavajalikku halduskoormust ning ei taga töötajale täiendavat kaitset. Kasutamata puhkus tuleb tööandjal nii või teisiti päeva täpsusega igal kalendriaastal välja arvutada, et töötajatele puhkust anda. Kuna puhkust arvestatakse päeva täpsusega, puudub mõistlik põhjendus kehtiva määruse regulatsiooni säilitamiseks.

Kehtiva määruse § 4 lõige 6 reguleerib kasutamata põhipuhkuse rahalist hüvitamist. Töölepingu ülesõtmisel arvutatakse hüvitatav kasutamata põhipuhkus keskmise kalendripäevatasu alusel nii nagu põhipuhkuse tasu, tööandja makstav haigushüvitis jms. Seetõttu on eelnõus loobutud sättest kasutamata põhipuhkuse rahalise hüvitamise kohta, kuna vajalik regulatsioon on eelnevates sätetes olemas ja nimetatud sättel ei ole iseseisvat regulatiivset mõju.

Eelõu § 2 alusel jõustuvad muudatused 01.01.2012.

IV Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõul puudub otsene puutumus Euroopa Liidu õigusega.

V Määruse mõjud

Eelnõus esitatud määruse muudatusettepanekute puhul on tegemist selgitavate ja täpsustavate muudatustega ning tööandja halduskoormust vähendavate muudatustega.

Muudatusettepanekute positiivne mõju on seotud eelkõige tööandja halduskoormuse vähenemisega, kuna tööandjal on võimalik saavutada seaduse ja määruse eesmärk lihtsamalt, sest määruse regulatsioon on selgem ja üheselt mõistetav. Samuti väheneb tööandja ebamõistlik halduskoormus nt seoses sellega, et teatud juhtudel on sõnaselgelt antud võimalus keskmist töötasu mitte arvutada ning jätkata varem kokkulepitud töötasu maksmist või kui arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuuel kuul töötasuna teenitud summa makstakse töötajale välja hiljem, siis töötajale varem makstud keskmist töötasu ümber arvutada ei tule.

VI Määruse rakendamiseks vajalikud kulutused ja määruse rakendamise eeldatavad tulud

Eelnõu rakendamine ei too kaasa täiendavaid kulutusi, kuna eelnõus esitatud muudatused on peamiselt täpsustavad ja selgitavad. Määruse eelnõu ei muuda keskmise töötasu arvutamise põhimõtteid ning selle arvutamine ja maksmine toimub kehtiva õigusega sarnaste reeglite alusel. Seega on eelnõu muudatuste rakendamise tulud peamiselt seotud ebamõistliku halduskoormuse vähenemisega. Määruse rakendamisega seotud vajalikud kulutused on minimaalsed ning need on seotud infotehnoloogiliste tarkvaralahenduste muudatustega, mida tööandjad peavad tegema enne muudatusettepanekute jõustumist. Kuigi teatud juhtudel, näiteks keskmise töötasu arvutamise asemel kokkulepitud töötasu maksmise jätkamisel, võivad tööandja kulud suurenedada ja töötaja tulud suurenedada, on tööandjate ja raamatupidajate esindajate hinnangul määruse muutmisest tulenevad tulud suuremad, sest praktikas kasutatakse kokkulepitud töötasu maksmise jätkamist juba praegu.

VII Määruse jõustumine

Määruse jõustumine 01.01.2012 on vastava ala spetsialistide hinnangul piisav aeg, mil tööandjad saavad end määruse muudatustega kurssi viia ning teha muudatused raamatupidamislikes tarkvaralahendustes.

VIII Eelnõu kooskõlastamine

Eelnõu ettevalmistamisel on konsulteeritud sotsiaalpartnerite ja erialaasjatundjatega. Määruse muudatusettepanekute aruteludel kohtuti Rahandusministeeriumi, Eesti Tööandjate Keskkliidu, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu PARE, Eesti Maksumaksjate Liidu, Eesti Raamatupidajate Koja, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO, Eesti Ametiühingute Keskkliidu, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ning Tööinspektsiooni esindajatega. Enne sotsiaalpartneritega konsulteerimist koguti kokku kõikide partnerite arvamused ja ettepanekud määruse muutmiseks. Põhjalik arutelu eelnõu üle toimus 21.10.2010. Samuti toimus 14.06.2011 eespool nimetatud isikutega arutelu, kus tutvustati määruse eelnõu.

Eelnõu esitati arvamuse avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingule PARE, Eesti Maksumaksjate Liidule, Eesti Raamatupidajate Kojale, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale ning Tööinspeksioonile.