

## **Arvamuse esitamine ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta**

Lugupeetud Riina Sikkut!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) pöördub Sotsiaalministeeriumi poole seoses ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõuga, mille kohaselt saab töötaja tööandjaga kokkuleppe sõlmimisel peale kahekuulist haiguslehel olemist töötada haiguslehe alusel tervises seisundile kohandatud töötingimustes. Oleme tutvunud eelnõuga ning järgnevalt esitame Kaubanduskoja kommentaarid ja ettepanekud.

Kaubanduskoda toetab eelnõu peamist muudatust, mille kohaselt on inimesel võimalus haiguslehe ajal töötada. Oleme seisukohal, et selline muudatus on vajalik, et tööandjate jaoks leevendada tööjõupuudust ning et töötajatel säiliks pikaajalise haigusega korral töötasu. Lisaks toetab Kaubanduskoda meie ettepanekul tehtud muudatust, mille kohaselt on edaspidi tööandjal võimalus maksta ka rasedatele töötajatele sotsiaalmaksuvabastusega hüvitist nendel juhtudel, kui töötajal tekib omavastutus.

### **1. Tööle lubamise aeg**

Eelnõu § 7 täiendab töötervisehoiu ja tööohutuse seaduse sätet § 12<sup>3</sup>, mille kohaselt on töötajal ja tööandjal õigus kokku leppida ajutiselt tervises seisundile vastava töö tegemises haiguslehe alusel, kui töötaja haiguslehele märgitud töökohustuste täitmisest vabastuse päevast on möödas rohkem kui 60 kalendripäeva. Seega tekib haiguslehe ajal töötamise võimalus pärast 60. haiguslehel viibitud päeva. Kaubanduskoda teeb ettepaneku, et töötajal võiks olla tööle asumise võimalus varem, näiteks alates pärast 30. haiguslehel viibitud päeva. Sellisel juhul on tagatud, et töötaja keskendub esimesed kuu aega tervise ja töövõime taastamisel ning peale 30. päeva möödumist saab töötaja asuda tööle haiguslehe alusel kohandatud tingimustes. Lisaks tagab selline lahendus, et tööandjate seas ei teki pikaajalist tööjõupuudust ning töötajatel on võimalus säilitada palk ja elukvaliteet pikaajalise haiguse ajal.

**Kaubanduskoda teeb ettepaneku muuta töötervisehoiu ja tööohutuse seaduse § 12<sup>3</sup> sõnastust selliselt, et töötajal tekib haiguslehe ajal töötamise võimalus pärast 30. haiguslehel viibitud päeva.**

## 2. Etteteatamise tähtajad

Eelnõu kohaselt muudetakse ka töölepingu seadust ning muudatuste kohaselt peab tööandja järgima töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaega, kui töösuhte ülesütlemise põhjuseks on töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu (eelnõu § 6 p 4). Kehtiva seaduse kohaselt võib töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Seega peab edaspidi tööandja, kes soovib töölepingu üles öelda TLS § 88 lõike 1 punkti 1 alusel, järgima TLS § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamise tähtaegu.

Kaubanduskoda ei toeta eelnõuga loodud muudatust, mille kohaselt peab tööandja järgima etteteatamise tähtaegu, kui töösuhte ülesütlemise põhjuseks on töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu. Kehtiva korra kohaselt tuleb oodata tööandjal 4 kuud enne kui on võimalik tööleping TLS § 88 lg 1 p 1 alusel lõpetada, kuid kui sellele perioodile lisandub ka etteteatamise tähtaeg, siis muutub periood oluliselt pikemaks ning see ei ole tööandja seisukohalt mõistlik. Reaalsuses võib töövõime vähenemine tekkida järsult ning seega ei ole realistlik, et töövõime vähenemise korral on alati tööandjal võimalus etteteatamise tähtaegu järgida. Lisaks, kui tööandja peab arvestama näiteks kõige pikema etteteatamise tähtajaga ehk 90 päevaga, siis võib tööandja seista probleemi ees, kes teeb tööd, mida peaks tegema töötaja, kes ei saa seda enam töövõime vähenemise tõttu teha. Seega ei toeta Kaubanduskoda ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade järgimist töösuhte lõpetamise korral, kui põhjuseks on töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu, kuna see ei pruugi olla alati tööandja jaoks võimalik ning võib panna tööandja olukorda, kus tööl on töötaja, kes reaalsuses ettenähtud tööd teha ei saa.

**Kaubanduskoda ei toeta muudatust, mille kohaselt peab tööandja järgima töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaega, kui töösuhte ülesütlemise põhjuseks on töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu. Teeme ettepaneku jätta eelnõust välja § 6 p 4.**

## 3. Töövõime vähenemine

Eelnõu § 18 punkti 3 kohaselt edaspidi võib tööandja TLS § 88 lõike 1 punkti 1 alusel töölepingu üles öelda, kui töötaja ei ole kuus kuud olnud tervise tõttu võimeline tööülesandeid täitma. Kehtiva seaduse kohaselt võib töölepingu üles öelda, kui terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul. Kaubanduskoda ei toeta eelnõus sätestatud muudatust, kuna kuus kuud on tööandja jaoks väga pikk periood ning see tähendab, et tööandja peab leppima pikema aja perioodi töötajaga, kes ei ole võimeline täitma enda tööülesandeid. See võib tekitada olukorra, kus tööandjal võib tekkida vajadus otsida lisatöötajad ning tööandja kannatab tegelikult tööjõupuuduse käes. Väiksem ajaperiood tagab, et tööandja saab endale kiiremini leida töötaja, kes suudab teha nõutud kvaliteedi ja võimekusega tööd.

Lisaks, kuna eelnõu kohaselt peab tööandja edaspidi järgima töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaega, kui töösuhte ülesütlemise põhjuseks on töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu, siis muudab see töölepingu lõpetamise aja veelgi pikemaks, mis ei ole tööandja seisukohalt mõistlik. Lõpuks võib see ajaperiood olla kokku lausa kuni 9 kuud, mis on ebarealistlikult pikk periood arvestades tööandja vajadusi oma tööd



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

korraldada. Samuti rõhutame, et nii etteteatamistähtaegade kasutuselevõtt kui ka kuue kuu nõude lisamine teenivad praktikas sama eesmärki ning nende koostoimel muutub töölepingu lõpetamine ebamõistlikult pikaks ajaperioodiks.

**Kaubanduskoda ei toeta eelnõu punkti, mille kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda, kui töötaja ei ole kuus kuud olnud tervise tõttu võimeline tööülesandeid täitma. Oleme seisukohal, et töölepingu ülesütlemise võimalus peaks säilima sellisel kujul nagu on kehtivas seaduses ehk kui töötaja ei ole neli kuud olnud tervise tõttu võimeline tööülesandeid täitma. Seega teeme ettepaneku jätta eelnõust välja § 18 p 3.**

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/  
Ene Rammo  
Finantsdirektor

Ireen Tarto [ireen.tarto@koda.ee](mailto:ireen.tarto@koda.ee)