

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
15027 Tallinn

Teie 07.07.2017 nr 1.2-2/79-1

Meie 24.07.2017 nr 4/187

Arvamuse esitamine perehüvitiste seaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Kaia Iva ja Jevgeni Ossinovski!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust perehüvitiste seaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta. Kaubanduskoda üldiselt toetab eelnõuga kavandatavaid muudatusi, millega tehakse vanemahüvitise kasutamine paindlikumaks ning antakse isadele rohkem võimalusi hoolitseda väikelapse eest. Järgnevalt esitame detailsemad seisukohad vanemahüvitiste skeemi muudatuste kohta ning teeme täiendavalt ettepaneku muuta töölepingu seaduses sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise regulatsiooni.

I Vanemahüvitisega seonduvad muudatused

1. Toetame muudatust, mis annab vanemale võimaluse peatada ja jätkata vanemahüvitise kasutamist kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Loodame, et see muudatus võimaldab senisest paremini ühitada töö- ja pereelu ning aitab seeläbi parandada emade positsiooni tööturul.

2. Kaubanduskoda peab jätkuvalt väga oluliseks, et vanemahüvitise ja puhkuste regulatsiooni ülevaatamise käigus pikendatakse ka puhkusele minemise ja naasmise etteteatamise tähtaegasid. Täna tuleb töötajal lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatada tööandjale vaid 14 kalendripäeva ette. Meie hinnangul on see ebamõistlikult lühike tähtaeg, mille jooksul on tööandjal keeruline asendajat leida. Samuti on tänane süsteem ebaõiglane nende suhtes, kes asendavad lapsehoolduspuhkusel viibivaid töötajaid. Kaubanduskoja hinnangul võiks puhkuse etteteatamise tähtaeg sõltuda puhkuse kestusest. Maksimaalne etteteatamise tähtaeg võiks olla näiteks 2-3 kuud. Tööandjate jaoks on väga oluline ka see, et töötaja annaks juba puhkusele minnes teada, kui pikaks kujuneb tema lapsehoolduspuhkus. Nii on tööandjal lihtsam oma tööprotsesse ümber korraldada.

3. Kaubanduskoda peab positiivseks muudatust, millega ei vähendata vanemahüvitist, kui vanem teenib samal ajal sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu, mis on väiksem kui 1,5-kordne keskmine palk. Samas teeme ettepaneku muuta regulatsiooni veelgi paindlikumaks ning kaotada põhimõtte, et teatud piirmäärast suurema tulu korral



vähendatakse vanemahüvitist. See võimaldab suurendada perede sissetulekut ja riigi maksutuluseid ning vähendada hüvitise saaja ja riigi halduskoormust. Muudatusega ei kaasneks riigile täiendavaid kulusid.

4. Toetame eelnõuga kavandatavat muudatust, millega antakse isale õigus jääda isapuhkusele senise 10 tööpäeva asemel 30 päevaks. Peame mõistlikuks ka põhimõtet, et isapuhkust on lubatud kasutada 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnikuupäeva kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Lisaks toetame muudatust, millega isapuhkuse perioodi hüvitatakse isale seni kehtiva isapuhkuse tasu asemel isa täiendava vanemahüvitisega. Kaubanduskoja hinnangul on mõistlik, et teatud osa vanemahüvitisest on mõeldud vaid isadele. Loodame, et need muudatused aitavad suurendada isade osalemist laste kasvatamisel.

5. Kaubanduskoda avaldab toetust ka muudatusele, mille alusel on kõikidel isadel õigus täiendavale vanemahüvitisele 30 päeva ulatuses, sõltumata sellest, kas ja mis lepingu alusel ta tööd teeb.

6. Toetame lapsehooldustasu maksmise lõpetamist ning selle raha suunamist vanemahüvitise süsteemi.

II Osalise või puuduva töövõimega töötaja puhkusetasu riigieelarvest hüvitamine

7. Töölepingu seaduse (TLS) § 57 alusel eeldatakse, et töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti. TLS § 66 lõike 1 alusel hüvitatakse põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu. Puhkusetasu hüvitamiseks riigieelarvest esitab tööandja taotluse Sotsiaalkindlustusametile sotsiaalkaitse infosüsteemi kaudu (TLS § 66 lg 4). TLS § 66 lõike 5 alusel tuleb taotlus esitada ühe isiku kohta hiljemalt kolme kuu jooksul arvates isiku puhkuse kasutamise kuust.

Kui tööleping lõpeb, siis on tööandja kohustatud TLS § 71 alusel hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas. Seega peab tööandja hüvitama töölepingu lõppemisel osalise või puuduva töövõimega töötajale ka TLS §-s 57 sätestatud 28 kalendripäeva ületava kasutamata põhipuhkuse rahas. Samas TLS § 66 lõike 5 alusel ei saa tööandja nõuda selle raha hüvitamist riigieelarvest, sest töötaja pole seda puhkust kasutanud.

Kaubanduskojale jääb arusaamatuks, miks ei ole pärast töölepingu lõppemist tööandjal õigus nõuda eelnevalt nimetatud tasu hüvitamist riigieelarvest. Kui riik on otsustanud riigieelarvest hüvitada tööandjale osalise või puuduva töövõimega töötajale makstavat tasu põhipuhkuse seitsme kalendripäeva eest, siis peaks riik selle tasu tööandjale hüvitama ka juhul, kui tööleping lõpeb ning töötajal on see puhkus kasutamata.

Kaubanduskoja ettepanek suurendaks tööandjate motivatsiooni võtta tööle osalise töövõimega töötajaid, sest töölepingu lõppemisega ei kaasneks tööandjale suuremaid



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

kulusid kui teiste töötajate puhul. Tuleb arvestada, et osalise töövõimega töötaja tööle võtmine on tööandja jaoks reeglina niigi keerulisem.

Eelnevast tulenevalt teeb Kaubanduskoda ettepaneku muuta TLS § 66 või § 71 sõnastust selliselt, et tööandjale makstakse riigieelarvest hüvitist 28 kalendripäeva ületava osa eest ka juhul, kui osalise või puuduva töövõimega töötaja tööleping lõpeb ning töötajal on kasutamata põhipuhkust 28 päeva ületava osa eest. Sellisel juhul võiks tööandja esitada Sotsiaalkindlustusametile taotluse tasu hüvitamiseks hiljemalt kolme kuu jooksul arvates töölepingu lõppemisest.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja seisukohti arvesse võtta. Vajaduse korral oleme valmis kohtuma ning oma kommentaare ja ettepanekuid lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070