



ÕIGUSKANTSLER

Hanno Pevkur
Minister
Sotsiaalministeerium
info@sm.ee

Teie
nr
Õiguskantsler 1.03.2011 nr 6-1/101296/1100571

Märgukiri vanemahüvitise seaduse § 3 lg 7 ja lg 7¹ kohta

Austatud härra minister

Minu poole pöördus Eesti Maksumaksjate Liit (edaspidi avaldaja), kes vaidlustas vanemahüvitise seaduse (edaspidi VHS) § 3 lg 7¹ põhiseaduspärasuse.

Olles tutvunud avalduse ja asjakohaste õigusaktidega leian, et vanemahüvitise seaduse § 3 lõige 7 ja sama paragrahvi lõige 7¹ p 3 on vastuolus põhiseaduse § 12 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttega osas, milles need kohtlevad ilma asjakohase põhjuseta erinevalt:

- 1) osa isikutest, keda koondatakse vanemahüvitise saamise perioodil seoses tööandja maksejõuetusega ja kellele hüvitab vanemahüvitise saamise perioodil töölepingu ülesütleamise hüvitise Töötukassa, ning**
- 2) isikuid, keda koondatakse vanemahüvitise saamise perioodil muul põhjusel kui tööandja maksejõuetus ja kellele maksab vanemahüvitise saamise perioodil töölepingu ülesütleamise hüvitise välja tööandja.**

Kuna olete oma varasemates vastustes minu küsimustele möönnud, et olete valmis kaaluma VHS § 3 lg 7¹ muutmist, siis otsustasin Teie poole pöörduda märgukirja vormis, tegemata ettepanekut õiguskantsleri seaduse § 17 tähenduses.

Järgnevalt esitan ülevaate menetluse käigust ja põhjendan oma seisukohta.

I. Asjaolud ja menetluse käik

1. Avaldaja põhjendab oma seisukohta sellega, et kui tööandja on maksejõuetu ja koondatud töötajale väljamaksmata jäänud hüvitise hüvitab töötuskindlustuse seaduse (edaspidi TKindIS) § 20 lg 1 p 3 alusel Töötukassa, siis vanemahüvitist ei vähendata, aga kui tööandja ei ole maksejõuetu ning käitub õiguskäitlikult, makstes koondamishüvitise välja õigel ajal, toob see kaasa töötajale määratud vanemahüvitise vähendamise.

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee

2. Avaldaja on 28.04.2010 pöördunud Sotsiaalministeeriumi poole selgitustaotlusega vaidlusaluse sätte kohta ning lisas Sotsiaalministeeriumi 26.05.2010 vastuse (kiri nr 1.2-3/1998) oma avaldusele.

Vastuses avaldaja selgitustaotlusele olete leidnud, et vanemahüvitist saavad isikud, keda koondatakse lapsehoolduspuhkuse ajal seoses lapsehoolduspuhkuse ajal tuvastatud tööandja maksejõuetusega ja kellele maksab koondamishüvitist Töötukassa töötuskindlustuse seaduse § 20 lg 1 p 3 alusel, ning vanemahüvitist saavad isikud, keda koondatakse lapsehoolduspuhkuse ajal muul põhjusel kui tööandja maksejõuetuse tõttu (näiteks tööandja likvideerimise tõttu) ja kellele maksab koondamishüvitise välja tööandja töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 100 alusel, ei kujuta endast võrreldavaid isikute gruppe ning seetõttu ei ole nende eristamises VHS § 3 lg 7¹ alusel võimalik tuvastada ebavõrdset kohtlemist.

Erinevustena, millest tulenevalt nimetatud isikute gruppe ei ole Teie arvates võimalik võrrelda, olete esile toonud, et tööandja maksejõuetuse puhul hüvitatakse töötaja töötasu, puhkusetasu ja hüvitise nõuded piiratud ulatuses ning alles peale pankroti väljakuulutamist, muudel koondamise juhtudel sellist piirangut aga ei ole ja tasu makstakse välja nõ õigeaegselt.

3. Avaldaja pöördumise alusel otsustasin alustada põhiseaduslikkuse järelevalve menetlust kontrollimaks, kas VHS § 3 lg 7¹ on kooskõlas põhiseadusega, ning pöördusin Teie poole täiendavate selgituste saamiseks.

Oma 13.10.2010 vastuses (kiri nr 1.2-3/4087) olete leidnud, et tööandja likvideerimisega lõpetatud töölepingu puhul ei ole töötajal rahalist kadu väiksema vanemahüvitise näol ning antud olukord on võrreldav juhtumiga, kus isikuga on sõlmitud töövõtuleping, mille lõppedes makstakse talle välja osa või kogu lepingu tasu. Tööandja maksejõuetuse puhul maksab aga Töötukassa koondamishüvitise välja hiljem ning seda tööandja kohustuste mitteõigeaegse täitmise tulemusena. Juhtisite tähelepanu asjaolule, et kohtuliku pankrotimenetluse algusele eelneb üldjuhul pikem periood, mil tööandja ei ole võimeline maksma töötajale palka ega muid sotsiaalmaksuga maksustatud tasusid, mida võetakse arvesse vanemahüvitise suuruse arvutamisel. Saamata jäänud tasud mõjutavad negatiivselt töötaja kõiki sissetulekul põhinevaid hüvitisi ning ka tema tulevast pensioni, mistõttu vanemahüvitise vähendamine antud olukorras oleks ebaõiglane. Lisaks tõite esile, et maksejõuetuse puhul hüvitab Töötukassa töötajale töötasu, puhkusetasu ja hüvitise nõuded piiratud ulatuses ning alles peale pankroti väljakuulutamist. Kokkuvõtvalt jäite seisukohale, et töötajad ei ole tööandja likvideerimise ja tema maksejõuetuse korral võrreldavas olukorras ning neid ei pea vanemahüvitise maksmisel võrdselt kohtlema.

II. Vaidlustatud õigusnormid

4. VHS § 3 lg 7 ja 7¹ p 3 sätestavad:

„§ 3. Hüvitise suuruse arvutamine

[...]

(7) Kui hüvitise saaja saab hüvitise maksmise kalendrikuul hüvitise määrast suuremat sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu (sealhulgas teisest Euroopa Majanduspiirkonna lepinguriigist või Šveitsi Konföderatsioonist), välja arvatud füüsilisest isikust ettevõtja ettevõtlustulu (edaspidi *tulu*), võrdub hüvitise suurus hüvitise ja hüvitise määra ületava tuluosa summa ning arvu 1,2

jagatisega, millest lahutatakse hüvitise määra ületav tuluosa. Hüvitist ei maksta, kui hüvitise maksmise kalendrikuul saadud tulu ületab viiekordset hüvitise määra. Kui hüvitise suurus jääb alla riiklike peretoetuste seaduse alusel makstava lapsehooldustasu suuruse, makstakse hüvitist riiklike peretoetuste seaduses sätestatud lapsehooldustasu suuruses, arvestades laste arvu, kellega seonduvalt hüvitist makstakse.

(7¹) Käesoleva paragrahvi lõikes 7 sätestatud hüvitise vähendamist ei rakendata järgmistel juhtudel:

[...]

3) töötuskindlustuse seaduse alusel tööandja maksejõuetuse korral makstava hüvitise osas, kui see makstakse välja vanemahüvitise maksmise kalendrikuul;

[...]“

III. Õiguskantsleri seisukoht

5. Järgnevalt kontrollin, kas VHS § 3 lg 7 ja lg 7¹ p 3, mille alusel eespool nimetatud isikute grupe erinevalt koheldakse, on kooskõlas põhiseaduse § 12 lg 1 esimeses lauses sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttega või mitte.

6. Põhiseaduse § 12 lg 1 esimene lause sätestab üldise võrdsuspõhiõiguse, mille kaitseala riivega on tegemist siis, kui leiab aset võrdses seisundis olevate isikute ebavõrdne kohtlemine. Riigikohus on öelnud, et võrdsuspõhiõiguse riive tuvastamiseks on kõigepealt vaja leida võrreldavate isikute lähim üldine soomõiste ning seejärel kirjeldada väidetavat ebavõrdset kohtlemist.¹ Riigikohtu arvates on põhiseaduse § 12 lg 1 esimeses lauses sätestatud ka õigusloome võrdsuse põhimõte, mis nõuab seda, et seadused kohtleks kõiki sarnases olukorras olevaid isikuid ühtemoodi.²

7. Samal ajal ei ole võrdsuspõhiõigus piiramatu ning põhiseaduse §-ga 12 on vastuolus vaid selline ebavõrdne kohtlemine, milleks puudub põhiseaduslik õigustus. Ka Riigikohus on nentinud, et võrdsuspõhimõtte piiramine ei ole iseenesest veel selle põhimõtte rikkumine. Seadusloome võrdsuse põhimõtet on rikutud üksnes siis, kui ebavõrdset kohtlemist ei ole võimalik põhiseaduslikult õigustada.³ Riigikohus leiab, et kuigi diskrimineerimiskeeld laieneb ka seadusandja tegevusele, lasub viimasel lai otsustusruum.⁴ Kui on olemas mõistlik ja asjakohane põhjus, on ebavõrdne kohtlemine seadusloomes Riigikohtu arvates põhjendatud.⁵ Võrdsuspõhiõiguse piiramise õigustusena saab arvestada muuhulgas teisi põhiõigusi ja põhiseaduslikke väärtusi.⁶

3.1. Isikute gruppide võrreldavus ja erinev kohtlemine

¹ RKPJK 16.09.2003 otsus asjas nr 3-4-1-6-03, p 25.

² Vt nt RKPJK 26.09.2007 otsust asjas nr 3-4-1-12-07, p 19.

³ RKPJK 2.05.2005 otsus asjas nr 3-4-1-3-05, p 20.

⁴ RKPJK 20.03.2006 otsus asjas nr 3-4-1-33-05, p 26.

⁵ RKPJK 26.09.2007 otsus asjas nr 3-4-1-12-07, p 19.

⁶ RKÜK 2.06.2008 otsus asjas nr 3-4-1-19-07, p 23.

8. Võttes arvesse Riigikohtu praktikat⁷, on võrreldavad omavahel isikute grupid, mis on konkreetse diferentseerimise seisukohast analoogilises olukorras. Võrreldavuse hindamiseks tuleb kõigepealt leida võrreldavate isikute lähim ühine soomõiste (*genus proximum*) ja seejärel kirjeldada väidetavat ebavõrdset kohtlemist (*differentia specifica*). Seejuures saab vähima ühise soomõiste leidmisel lähtuda asjaolust, et see erineb sõltuvalt sellest, kellega võrreldakse. See tähendab, et põhimõtteliselt on kõik kõigiga võrreldavad.⁸

Ka põhiseaduse kommenteeritud väljaandes on asutud seisukohale, et pole põhimõtteliselt võrreldamatuid asju ning küsimus võrreldamatusest taandub abstraktsete ja konkreetsete võrdluste eristamisele. Kuigi paljusid nähtusi pole võimalik üksteisega abstraktselt võrrelda, on konkreetne võrdlemine siiski võimalik, kui määratletud on võrdluse õige lähtekoht. „Kokkuvõttes tuleb eelistada Riigikohtu poolt teisel väljendatud võrreldavuse teooriat. Võrreldamatuid isikuid, isikute gruppe või faktilisi asjaolusid ei ole olemas“.⁹

Käesoleval juhul tuleb otsustada, kas omavahel on võrreldavad isikud, kes:

- 1) on vanemahüvitise saamise perioodil koondatud ja kellele maksab vanemahüvitise saamise perioodil tööandja maksejõuetuse tõttu tööandjalt saamata jäänud koondamishüvitise välja Töötukassa;
- 2) on vanemahüvitise saamise perioodil koondatud ja kellele maksab vanemahüvitise saamise perioodil koondamishüvitise välja tööandja.

Nagu nähtub, on nimetatud isikute gruppide lähimaks üldiseks soomõisteks isik, kellele makstakse koondamishüvitist välja vanemahüvitise saamise perioodil. Samuti võib mõlemat isikute gruppi ühendavaks asjaoluks lugeda seda, et hüvitist saaval isikul ei ole kummalgi juhul võimalik mõjutada või ette näha hüvitise väljamaksmise aega või muid hüvitise maksmisega seonduvaid asjaolusid, sest ei tööandja maksejõuetus ega isiku koondamise otsustamine ei sõltu mingil viisil töötaja tegevusest. Selles mõttes erinevad mõlemad eelkäsitletud juhtumid Teie poolt oma vastuses välja toodud juhust, mil töövõtjale makstakse vanemahüvitise saamise perioodil seoses töövõtulepingu lõppemisega välja lepingutasu, viimasel juhul on tegemist poolte kokkuleppel põhineva tegevusega, mille toimumine on töövõtja poolt ettenähtav ja tema poolt mõjutatav.

9. Kuigi mõõnan, et isikute gruppidel on ka eristavaid tunnuseid, ei saa ma eelnevat arvestades nõustuda Teie seisukohaga, et kaks eelnimetatud isikute gruppi pole üksteisega üldse võrreldavad. Leian, et isikute gruppe saab käesoleval juhul võrdluse lähtekohaks valitud küsimuses – isikute kohtlemine vanemahüvitise perioodil saadud koondamishüvitisega seoses – võrrelda. Seejuures on minu käsitlemise aluseks ka kaalutlus, et tulenevalt põhiõiguste kaitseala laiendava tõlgendamise põhimõttest¹⁰ tuleks kahtluse korral isikute gruppide võrreldavuses eelistada võrdsuspõhiõiguse kaitseala laiendavat tõlgendust, seega eeldada gruppide võrreldavust vastavast aspektist.

10. Asjaolusid, mis on Teie poolt välja toodud põhjendustena isikute gruppide võrreldamatuse kohta, on minu arvates võimalik käsitleda kui põhjendusi võrreldavate isikute gruppide erinevale kohtlemisele.

3.2. Erinev kohtlemine ja selle põhiseaduspärasus

⁷ RKPJK 30.09.2008 otsus asjas nr 3-4-1-8-08, p 24

⁸ samas, p 24.

⁹ M. Ernits. Kommentaarid põhiseaduse §-le 12. – Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2008, lk 137, komm 1.3.

¹⁰ Vt nt RKÜK 17.03.2003 otsust asjas nr 3-1-3-10-02, p 26; RKPJK 9.04.2008 otsust asjas nr 3-4-1-20-07, p 18.

11. Võrreldavatesse gruppidesse kuuluvate isikute erinev kohtlemine seisneb käesoleval juhul selles, et ühte gruppi kuuluvatele isikutele makstavat vanemahüvitist koondamishüvitise saamise korral vähendatakse, teise gruppi kuuluvate isikute hüvitist aga ei vähendata.

Nagu eespool ütlesin, peab võrdsuspõhiõiguse riive õigustamiseks olema mõistlik ja asjakohane põhjus. Järgnevalt pean vajalikuks analüüsida, kas Teie poolt vastuses minu teabe nõudmisele välja toodud seisukohad võimaldavad isikute erinevat kohtlemist antud juhul mõistlikult ja asjakohaselt põhjendada.

12. Esmalt olete oma vastuskirjas välja toodud asjaolu, et üldjuhul eelneb kohtuliku pankrotimenetluse algusele pikem periood, mil tööandja ei ole võimeline töötajale välja maksta palka ega muid sotsiaalmaksuga maksustatud tasusid, mida võetakse aluseks vanemahüvitise ja ka muude sotsiaalkindlustushüvitiste suuruse arvutamisel. Seetõttu võib töötaja vanemahüvitis (ja muud sotsiaalkindlustushüvitised) tööandja maksejõuetuse tõttu kujuneda väiksemaks kui see oleks olnud tööandja poolt oma kohustuste nõuetekohase ja tähtaegse täitmise korral, sest vanemahüvitise suurus arvestatakse kalendriaasta jooksul VHS § 3 lg 1 järgi tegelikult laekunud sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust lähtudes.

Isiku puhul, kes koondatakse vanemahüvitise saamise perioodil muul põhjusel (nt tööandja likvideerimise tõttu), ei saa aga eeldada, et vanemahüvitise saamise perioodile eelnenud perioodil oleks tema töötasu olnud temast endast sõltumatutel asjaoludel vähendatud, ning eespool kirjeldatud „moonutust“ vanemahüvitise suuruse määramisel ei esine. Seega puudub ka õigustus kalduda kõrvale vanemahüvitise saamise ajal lisatulu teenimisele VHS-is seatud üldisest põhimõttest ja jätta vanemahüvitis vähendamata.

Seega võib isikute erineva kohtlemise põhjusena näha seadusandja soovi kompenseerida ja vähendada esimese vanemahüvitise saajate grupi puhul nende tööandja maksejõuetusest tingitud moonutuste mõju vanemahüvitise (ja muude samal põhimõttel arvestatavate sotsiaalkindlustushüvitiste) suurusele. Ka Riigikohus on asunud seisukohale, et kui vanemahüvitise suurus on tööandja süül talle vanemahüvitise suuruse arvestamise aluseks oleval perioodil välja maksmata jäänud töötasu tõttu vähenenud, ei ole selle summa väljamaksmisel vanemahüvitise saamise perioodil õiglane isiku vanemahüvitist vähendada. Isikut, „[...] kellele tööandja süül maksti vanemahüvitise suuruse arvutamise aluseks oleval perioodil väljamaksmisele kuuluvat sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu ettenähtust hiljem ja seda võeti arvesse üksnes talle makstava vanemahüvitise vähendamisel, mitte aga vanemahüvitise määramisel, on koheldud ebavõrdselt võrreldes teiste lapsevanematega, kelle tööandjad maksid neile sotsiaalmaksuga maksustatava tulu välja õigeaegselt ehk siis ajal, mil see võeti vanemahüvitise määramisel arvesse.“¹¹ Riigikohus ei näinud sellisele ebavõrdsel kohtlemisele asjakohast ja mõistlikku põhjendust.¹² Kuna Töötukassa poolt TKindlS-i alusel välja makstav hüvitis kujutab endast tööandja poolt maksejõuetuse tõttu täitmata jäänud kohustuse täitmist riikliku sotsiaalkindlustuse vahendite abiga, siis leian, et sama põhimõte peab laienema ka sellistele hüvitisest summadele.

Seega on eelmises lõigus nimetatud eesmärk mõistlikuks ja asjakohaseks põhjuseks, mis õigustab vanemahüvitise saajate erinevat kohtlemist juhtudel, mil koondamishüvitise välja maksmata jäämisest tulenevalt oli töötaja vanemahüvitise suurus väiksem, kui oleks pidanud olema tööandja poolt oma kohustuste tähtaegse täitmise korral.

¹¹ RKPJK 20.03.2006 otsus asjas nr 3-4-1-33-05, p 28.

¹² Samas, p 32.

13. Samas leian, et kuigi praktikas võib nimetatud erineva kohtlemise õigustus hõlmata suurt osa tööandja maksejõuetuse korral toimuva koondamise juhtumitest, ei ole sellega võimalik siiski põhjendada kõiki võimalikke võrreldavate isikute gruppide erineva kohtlemise juhtumeid.

Vanemahüvitise saamise periood kestab VHS § 4 lg 4 kohaselt 435 kalendripäeva alates hüvitisele õiguse tekkimisest. Kui isikul ei olnud õigust sünitushüvitisele, siis kestab nimetatud periood lapse 18 kuu vanuseks saamiseni. Kuna vanemahüvitis arvestatakse hüvitise saamise aastale eelnenud kalendriaasta tulude järgi (VHS § 3 lg 2), siis võib vanemahüvitise saamise perioodile eelneeda pikem periood, mil tööandja maksejõuetusel ja töötasu ning hüvitiste maksimisega viivitamisel pole enam mingit mõju töötaja vanemahüvitise suurusele. TKindlS alusel tööandja maksejõuetuse korral makstava hüvitise saamise eelduseks on tööandja välja kuulutatud pankrot või pankrotimenetluse raugemine (TKindlS § 19). Pankrotiseaduse (PankrS) § 27 lg 1 kohaselt vaatab kohus võlgniku pankrotiavalduse reeglina läbi kuni 10 päeva, erandjuhtudel kuni 30 päeva jooksul ning sama seaduse § 27 lg 2 järgi vaatab kohus võlausaldaja pankrotiavalduse reeglina 30 päeva, erandjuhtudel kuni kahe kuu jooksul. PankrS § 27 lg 3 kohaselt ei või pankrotiavalduse menetlemist peatada. Vaadanud pankrotiavalduse läbi, kuulutab kohus välja pankroti, jätab avalduse rahuldamata või lõpetab menetluse raugemise tõttu PankrS §-s 29 nimetatud alusel

TKindlS § 22 lg-te 1 ja 2 kohaselt otsustab Töötukassa koondamishüvitise väljamaksmise reeglina 10 päeva, erandjuhtudel kuni 24 päeva jooksul vastava avalduse saamisest ning maksab hüvitise TKindlS § 22 lg 4 kohaselt välja viie päeva jooksul alates hüvitise määramisest.

Seega ei ole välistatud, et periood tööandja pankrotimenetluse algusest kuni hüvitise väljamaksmiseni mahub ajavahemikku, mil vanemahüvitise arvestamise aluseks olev kalendriaasta on juba lõppenud ning hüvitise hilisemal väljamaksmisel ei ole mingit mõju töötaja vanemahüvitise suurusele. Isegi kui nõustuda Teie väitega, et üldjuhul eelneb tööandja pankrotimenetluse algusele periood, mille vältel tööandja ei maksa töötajale töötasu ja muid saadaolevaid summasid õigeaegselt välja, ei ole siiski välistatud, et nii nimetatud maksejõuetuse periood, pankrotimenetlus ning Töötukassa poolt hüvitise väljamaksmiseks läbi viidud menetlus mahuvad ajavahemikku, mil töötaja vanemahüvitise suurus on juba kindlaks määratud. Sellises olukorras ei ole Teie poolt toodud põhjendus hüvitise suuruse vähendamata jätmiseks paikapidav.

Eelnevast tulenevalt olen seisukohal, et nimetatud erineva kohtlemise põhjendus katab vaid osa erineva kohtlemise juhtumitest. Põhjendusega katmata osas peab erineva kohtlemise õigustamiseks leiduma muu mõistlik ja asjakohane põhjus.

14. Teise erinevat kohtlemist õigustava asjaoluna olete avaldajale saadetud vastuses esile toonud, et Töötukassa poolt makstava hüvitise tööandja maksejõuetuse korral saab töötaja kätte hiljem ja väiksemas ulatuses kui maksejõulise tööandja poolt õigeaegselt välja makstud koondamishüvitise puhul.

Möönan, et ka eesmärk kompenseerida töötajale tööandja poolt makstava ning Töötukassa poolt makstava hüvitise vahest tingitud rahaline kaotus võib õigustada isikute gruppide erinevat kohtlemist.

Töölepingu seaduse § 100 lg 1 kohaselt maksab tööandja töötajale töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. TKindlS § 20 lg 5 kohaselt makstakse isikule hüvitist tööandja maksejõuetuse korral kuni töötaja kahe kuu brutokuupalga ulatuses, kuid mitte rohkem kui üks Eesti keskmine brutokuupalk tööandja maksejõuetuks tunnistamisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel. Seega on töötaja

puhul, kellele kuulub koondamishüvitisena väljamaksmisele ühe kuu palk, tööandja maksejõuetuse korral makstav hüvitis tööandja poolt makstava hüvitisega võrreldes vähendatud üksnes juhul, kui palk ületab Eesti keskmist brutopalka.

Järelikult ei saa ka see erineva kohtlemise õigustus olla paikapidav kõigi käesoleval juhul võrreldavatesse gruppidesse kuuluvate isikute erineva kohtlemise põhjendamiseks.

15. Mõõnan, et tööandja maksejõuetuse korral võib töölepingu lõpetamise ja töötajale koondamishüvitise väljamaksmise vahele jääda pikem ajavahemik kui muust põhjusest lähtuva koondamise ja tööandja poolse ülesütlemissüvitisise väljamaksmise vahele. Samas leian, et kui ei esine muid erinevat kohtlemist õigustavaid asjaolusid, siis ainuüksi see asjaolu ei ole piisavalt kaalukas, et õigustada isikute erinevat kohtlemist vanemahüvitise vähendamisel. Olukorras, kus koondamishüvitise väljamaksmine isikule viibib vanemahüvitise maksmise perioodil, on talle tagatud regulaarne sissetulek ning hüvitise väljamaksmise venimine ei saa eelduslikult tekitada tema jaoks tõsisemaid majanduslikke probleeme.

16. Järgnevalt analüüsin, kas lisaks eespool Teie poolt välja toodud põhjendustele võib leiduda ka muid asjaolusid, mis õigustaksid isikute gruppide erinevat kohtlemist nendel juhtudel, mida eespool välja toodud põhjendused ei kata.

Üheks selliseks põhjuseks võib olla olnud seadusandja soov saavutada vanemahüvitise (sh vanemahüvitise vähendamise) süsteemi lihtsus ja selgus ning selle kaudu ka parem administreeritavus. Kavatsus kujundada vanemahüvitise süsteem hüvitise maksja jaoks võimalikult lihtsalt administreeritavaks on olnud vanemahüvitise seaduse eelnõu menetlemisel Riigikogus väljendatud eesmärgiks.¹³ Tõenäoliselt on seadusandja laiendanud neist põhjendustest tulenevat kohtlemist kogu maksejõuetushüvitist saavate isikute grupile sellepärast, et ta on leidnud, et vanemahüvitise saamise ajal maksejõuetushüvitist saavate töötajate grupp kattub suures osas isikute grupiga, kelle puhul on täidetud eespool käsitletud vanemahüvitise vähendamata jätmise asjakohased ja mõistlikud põhjendused. Kitsama isikute grupi väljatoomine VHS § 3 lg 7¹ p-s 3 oleks nõudnud selle detailsemat kirjeldamist ja muutnud regulatsiooni keerukamaks.

Kuna Riigikohus on aga korduvalt (sh mitmel korral vanemahüvitise süsteemi puudutavalt) väljendanud seisukohta, et isikute erinevat kohtlemist ei saa õigustada pelgalt administratiivsete või tehnilist laadi põhjustega¹⁴, siis leian, et ka käesoleval juhul ei saa see asjaolu olla aktsepteeritav võrdsuspõhiõiguse piiramise põhjendus.

IV. Kokkuvõte

17. Kokkuvõtvalt leian, et eelkirjeldatud isikute gruppide erinev kohtlemine on osaliselt asjakohase ja mõistliku põhjusega põhjendamata ning seetõttu vastuolus PS § 12 lg 1 tuleneva üldise võrdsuspõhiõigusega.

18. Eeltoodust tulenevalt ning tuginedes õiguskantsleri seaduse §-le 28:

Palun Teil teatada, kas nõustute minu seisukohtadega vanemahüvitise vähendamise õiguslikku regulatsiooni puudutavates küsimustes. Nõustumise korral palun teavitada mind,

¹³ Riigikogu stenogramm vanemahüvitise seaduse eelnõu I lugemise arutelust, 8. oktoober 2003. Kättesaadav: <http://www.riigikogu.ee/?op=steno&stcommand=stenogramm&date=1065607200#pk2000010036>

¹⁴ RKPJK 20.03.2006 otsus asjas nr 3-4-1-33-05, p 30; RKPJK 21.01.2004 otsus asjas 3-4-1-7-03, p 39.

millisel viisil ja milliseks ajaks on Teil kavas astuda samme eelnimetatud probleemi lahendamiseks. Mittenõustumise korral palun teatada, millistel põhjustel Te minu seisukohaga ei nõustu. Palun Teie vastust hiljemalt 30 päeva jooksul käesoleva märgukirja kättesaamise päevast.

Austusega

/allkirjastatud digitaalselt/

Indrek Teder

Koopia: Eesti Maksumaksjate Liit

Vitali Šipilov 693 8405
E-post: vitali.sipilov@oiguskantsler.ee

Mait Laaring 6938418
E-post: mait.laaring@oiguskantsler.ee