



Õiguskantsler

Riina Sikkut  
Sotsiaalministeerium  
info@sm.ee

Teie 22.05.2023 nr SOM/23-0609/-1K; 1.2-  
2/58-1

Meie 19.06.2023 nr 18-2/230932/2303324

### **Arvamus ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu § 3 kohta**

Lugupeetud Riina Sikkut

Palusite arvamust ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta. Tänan Teid.

Eelnõus pakutakse muu hulgas välja lahendus, mis võimaldab tööandjal maksta rasedale töötajale vabatahtlikku haigushüvitist samadel tingimustel nagu teistele töötajatele. Selle küsimuse olen palunud [Riigikogul lahendada](#).

Probleemi lahendamiseks näeb eelnõu § 3 ette [sotsiaalmaksuseaduse](#) (SMS) muutmise. Eelnõu seletuskirjas on öeldud, et tööandjale antakse õigus maksta töötajale haiguse ajal sotsiaalmaksuvabalt hüvitist kuni 30% töötaja keskmisest töötasust ja hoolduslehe ajal kuni 20% töötaja keskmisest töötasust. Eelnõu järgi saavad tööandja ja Tervisekassa maksta töötajale hüvitist ühel ja samal ajal.

Eelnõus välja pakutud SMS § 3 punkti 3 uus sõnastus ei lähe paraku kokku seletuskirjas esitatud selgitustega ning on põhjust kahelda, kas sellisel kujul oleks säte praktikas rakendatav. Sättest võib aru saada nii, et töötaja keskmise töötasu ja [ravikindlustuse seaduse](#) (RaKS) §-s 54 sätestatud hüvitiste vahe on maksuvaba. Seletuskirjas on aga öeldud, et tööandjal ei ole võimalik selle vahe suurust välja selgitada, sest tal pole andmeid, kui suur oli töötaja sotsiaalmaksuga maksustatud tulu eelmisel kalendriaastal (nt kui inimesel on mitu tööandjat või kui palgatöötaja saab tasu artikli avaldamise või loengu pidamise eest).

Tuleks mõelda ka sellele, kuidas on rakendatav keeld maksta sotsiaalmaksuvabalt hüvitist RaKS §-s 60 sätestatud juhul. Peaks selgitama, kuidas tööandja saab teada, et Tervisekassa on RaKS § 60 alusel keeldunud töötajale hüvitist maksmast näiteks selle tõttu, et töötaja põhjustas tahtlikult enda haigestumise või jättis mõjuva põhjuseta arsti juurde minemata, mistõttu ta ei saanud täiesti terveks. Pole arusaadav, mis kaasneb sel juhul, kui §-s 60 nimetatud asjaolu selgub pärast seda, kui tööandja on töötajale hüvitise välja maksnud. Kas tööandjal tuleb sel juhul tasuda maksuvabalt makstud hüvitiselt sotsiaalmaksu või on sellel mõni muu tagajärg?

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. [info@oiguskantsler.ee](mailto:info@oiguskantsler.ee) [www.oiguskantsler.ee](http://www.oiguskantsler.ee)

Ekslikult on tekstiosa „§ 13 lõikest 1“ ette jäänud lisamata viide tervishoiu ja tööohutuse seadusele. Samuti ei võimalda sätte sõnastus üheselt aru saada, millega ühildub lauseosa „ega § 13 lõikest 1 tulenevaid tööandja kulutusi töötaja tervishoiu ja tööohutuse tagamiseks“.

Regulatsiooni selguse ja tööandja vabatahtliku hüvitise maksmise võimalustest parema ülevaate saamise huvides võiks kaaluda tööandja vabatahtliku haigus- ja hooldushüvitise maksmise sätestamist [töertervishoiu ja tööohutuse seaduses](#) (TTOS), sest olemuslikult on tegemist töötaja tervishoiu parandamiseks mõeldud meetmega. Tööandja vabatahtlik haigushüvitis kehtestati selleks, et hoida ära töötajate haigena tööl käimist ja anda neile võimalus kiiremini taastuda (vt seaduse [seletuskiri](#), lk 3).

TTOS 3. peatükis on sätestatud tööandja ja töötaja õigused ja kohustused. Sellesse peatükki sobiks ka tööandja vabatahtliku hüvitise maksmise võimalus. See muudaks hüvitise maksmise võimaluse arusaadavamaks nii tööandjatele kui ka töötajatele. Sellisel juhul poleks vaja SMS-is selgitada sisuliselt tervishoiu korraldust. Sotsiaalmaksuseaduses saaks piirduda viitega põhiregulatsioonile.

Lugupidamisega

*/allkirjastatud digitaalselt/*

Ülle Madise