



Õiguskantsler

Teie 09.02.2017 nr

Meie 10.05.2017 nr 7-6/170211/1702000

Lapsehoolduspuhkust kasutanud töötaja kindlustushüvitise suurus koondamise korral

Lugupeetud avaldaja

Pöördusite õiguskantsleri poole küsimusega, kas töötuskindlustuse seaduse sätted, mis reguleerivad koondamise korral makstavat kindlustushüvitist, kohtlevad lapsehoolduspuhkust kasutanud töötajaid põhjendamatult erinevalt.

Ehkki koondamise korral makstava kindlustushüvitise arvutamise valem võib mõnel juhul kaasa tuua lapsehoolduspuhkust kasutanud töötajate jaoks ebasoodsa tulemuse, ei saa seda siiski pidada põhiseadusvastaseks.

[Töötuskindlustuse seaduse](#) (TKindlS) §-d 14¹–14⁴ reguleerivad kindlustushüvitise maksmist koondamise korral (lühidalt *koondamishüvitis*) juhul, kui töösuhe ühe tööandjaga on kestnud vähemalt viis aastat. Seda maksab Eesti Töötukassa tööandjate töötuskindlustusmaksetest kogunenud rahast (TKindlS § 38).

Rahvusvahelistest lepingutest ja Eesti Vabariigi põhiseadusest tuleneb riigile kohustus pakkuda abi töötuse puhuks, kuid kohustust pikkade töösuhete lõpetamisel (moraalset) kompensatsiooni pakkuda ei ole. Sellest võib järeldada, et koondamishüvitise maksmise tingimuste kehtestamisel on riigil avar otsustusõigus. Selle õiguse kasutamisel ei või aga riik rikkuda teisi põhiõigusi ja vabadusi, sh õigust võrdsele kohtlemisele.

TKindlS § 14² lõige 2 annab koondamishüvitise suuruse arvutamiseks valemi, millega selgitatakse välja töötaja ühe kalendripäeva keskmine töötasu. See valem võtab keskmise töötasu arvutamisel aluseks viimased 12 kuud, mil tööandja maksis koondatule töötasu. Sellest perioodist jäetakse välja koondamisele vahetult eelnevad kolm kuud, st arvesse lähevad üheksa töötamise kuud. Nendel kuudel saadud töötasud liidetakse ja jagatakse üheksa kuu kalendripäevade ligikaudse arvuga ehk 270-ga.

Sisuliselt seob kõnealune valem süsteemi tehtud panuse (töötasult makstud tööandja töötuskindlustusmaksed) vastu saadud hüvega (koondamishüvitis). Seega lähtub koondamishüvitise arvutamise aluseks olev valem kõigi koondatute puhul ühtmoodi viimati töötatud perioodil makstud töötasudest ega võta arvesse põhjust, miks inimene koondamisele eelnevatel kuudel tavapärasest vähem teenib.

Kas ja kuidas mõjutavad lapsehoolduspuhkus või järjestikused lapsehoolduspuhkused koondatud töötaja hüvitise suurust, sõltub suuresti inimese valikutest ja elukorraldusest. Kui näiteks

Õiguskantsleri Kantselei

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

koondatakse lapsehoolduspuhkuselt tööle naasnud töötaja, kes on katkematult kasutanud oma õigust lapsehoolduspuhkusele, jäävad tema viimased töötamise kuud nii lapsehoolduspuhkuse eelsesse kui ka järgsesse aega (välja arvatud, kui töötaja koondati kolme kuu jooksul pärast tööle naasmist). Sellisel juhul on koondamishüvitis arvatatud enne ja pärast lapsehoolduspuhkust teenitu alusel ja peegeldab eeldatavasti koondatud töötaja keskmist töötasu.

Kohustus hoolitseda väikelapse eest võib raskendada täistööajaga töötamist, mistõttu ei pruugi töötaja sel perioodil välja teenida oma tavalist töötasu. See võib omakorda mõjutada negatiivselt koondamishüvitise suurust. Väikelapse eest hoolitsemise kohustus ei ole ainus, mis sellise tulemuseni võib viia. Põhjuseks võivad olla ka näiteks terviseprobleemid. Samamoodi võib töötaja olla sunnitud (ajutiselt) väiksema koormusega töötama abivajava täisealise pereliikme eest hoolitsemise tõttu. [Statistikaameti andmetel](#) on osajaga töötamise peamiseks põhjusteks õpingud, terviseprobleemid ja vajadus hoolitseda alaealiste laste või eakate pereliikmete eest.

Koondamishüvitise arvutamise valem ei hinda võimalike põhjuste õigustatust, vaid lähtub kõigi koondatute puhul ühtmoodi viimati töötatud perioodil makstud töötasudest. Näiteks kui töötaja on lapsehoolduspuhkuse katkestanud ja osajaga tööle naasnud või on töötanud üksteisele järgnevate lapsehoolduspuhkuste vahel, kuid mitte tervet kalendrikuud, arvutatakse koondamishüvitis töötatud kuude põhjal, st olenemata töötasu suurusest lähevad arvesse kõik 12 viimast töötamise kuud (välja arvatud koondamisele vahetult eelnevad kolm töötamise kuud).

Objektiivsetest põhjustest on raske eristada subjektiivseid põhjuseid, miks üks või teine inimene ühel eluperioodil teenib oma tavapärase sissetulekuga võrreldes vähem. Seepärast ei saa nõuda, et koondamishüvitise arvutamise valem tagaks lapsevanemaks saanud töötajatele soodsamad tingimused. Samuti ei saa ette heita, et regulatsioon ei soosi kiiret tööle naasmist või lapse kasvatamise kõrvalt väikeses mahus töötamist. Ühelt poolt on Riigikogul perepoliitika kujundamisel avar mänguruum. Teiselt poolt, isegi kui riigil sellised eesmärgid oleksid, ei pruugi koondamishüvitise suuruse arvutamise valem olla see vahend, millega saaks efektiivselt mõjutada inimeste töö- ja pereelu puudutavaid otsuseid.

Neil põhjustel ei saa öelda, et koondamishüvitise valem tooks lapsehoolduspuhkust kasutanud töötajate jaoks kaasa põhiseadusvastase erineva kohtlemise.

Aitäh veel kord olulise küsimuse tõstatamise eest. Loodetavasti oli selgitustest Teile abi. Kirjale on lisatud ka Eesti Töötukassa arvutused selle kohta, kuidas arvutati Teie koondamishüvitise suuruse aluseks olnud ühe kalendripäeva keskmine töötasu.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise

Lisa: Eesti Töötukassa arvutused koondamishüvitise suuruse kohta

Angelika Sarapuu 693 8427
Angelika.Sarapuu@oiguskantsler.ee