



Õiguskantsler

Egon Veermäe
peadirektor
Sotsiaalkindlustusamet
info@sotsiaalkindlustusamet.ee

Teie nr
Meie 08.05.2019 nr 7-4/190462/1902338

Osalise või puuduva töövõimega inimese puhkusetasu hüvitamine töölepingu lõppemisel

Lugupeetud Egon Veermäe

Eesti Maksumaksjate Liit (EML) palus õiguskantsleril hinnata, kas Sotsiaalkindlustusamet (SKA) tõlgendab õigesti töölepingu seaduse sätteid, mis puudutavad osalise või puuduva töövõimega inimese puhkusetasu hüvitamist, kui tema tööleping lõpetatakse.

SKA praktika järgi hüvitatakse töandjale küll puhkusetasu **töölepingu seaduse** (TLS) § 66 lg 1 alusel, ent töölepingu lõppemisel kasutamata puhkuse eest makstavat hüvitist (TLS § 71) SKA töandjale ei hüvita.

Leian, et SKA selline tõlgenduspraktika ei ole põhjendatud. Palun SKA-l edaspidi tõlgendada TLS nii, et töandjale kompenseeritakse ka osalise või puuduva töövõimega inimese töölepingu lõppemisel välja makstud hüvitis kasutamata põhipuhkuse eest.

Selgitan seda soovitusi lähemalt.

1. TLS § 54 lg 1 sätestab inimese õiguse puhkusele. Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja töandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti (TLS § 55). TLS § 70 lg 1 järgi on töötajal õigus saada TLS § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvatud puhkusetasu. Niisiis sisaldab puhkuse õigus nii õigust saada vaba aega kui ka õigust saada rahalist hüvitist (puhkusetasu). Puhkuse õigus (s.t nii aeg kui ka raha) teenitakse välja tööd tehes (TLS § 68 lg 1). Väljateenitud puhkusele (nii ajale kui rahale) on inimesel õigus, ent kui töösuhte lõppemise tõttu pole võimalik vaba aega enam kasutada, säilib endiselt õigus saada väljateenitud raha.

2. Osalise või puuduva töövõimega töötajal on õigus saada tavapärasest pikemat, 35-päevast põhipuhkust (TLS § 57). TLS § 66 lg 1 sätestab, et puhkusetasu osalise või puuduva töövõimega töötajale ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse kuni seitsme kalendripäeva ulatuses riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

3. Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks (TLS § 84 lg 1). Järelikult peab töandja töölepingu lõppemise päeval hüvitama töötajale väljateenitud, kuid veel maksmata puhkusetasu (**selgitused** TLS juurde, lk 141), sh hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas (TLS § 71).

Õiguskantsleri Kantselei

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

4. Võib öelda, et nii puhkusetasu puhkusele olemise aja eest kui ka hüvitis kasutamata puhkuse eest töölepingu lõppedes on sisult sama tasu. Puhkusetasu ja kasutamata põhipuhkuse hüvitis arvutatakse ühtmoodi. Erinev on vaid olukord, mille puhul raha välja makstakse (tööleping kestab või on see lõppenud). Samas, tööandja jaoks pole vahet, kumb olukord on, sest tasu (kasutamata) puhkusepäevade eest peab ta maksma nagunii. Nii ühel kui ka teisel juhul tuleb tal osalise või puuduva töövõimega töötaja puhkuse eest maksta rohkem kui täistöövõimega inimese puhkuse eest.

5. SKA põhjendas oma praktikat sellega, et TLS-s on sätestatud puhkusetasu hüvitamise alused (TLS § 66 lg 1), kuid kasutamata puhkuse hüvitise kohta selline alus puudub (TLS § 71).

6. Tõsi, TLS § 66 on pealkirjastatud kui „Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest“. Ei selles sättes ega ka TLS §-s 71 pole sõnaselgelt öeldud, et ka töölepingu lõppemisel välja makstav hüvitis kasutamata puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest.

7. Sellest ei saa aga järeldada, et Riigikogu soovis välistada töölepingu lõppedes makstava hüvitise riigieelarvest hüvitamise. Nagu öeldud, on tegu sisult sama tasuga. Seega on arusaadav, et eraldi alust hüvitamiseks ei ole ette nähtud, see polegi vajalik.

8. TLS § 66 ja TLS § 71 ei reguleeri suhteid samade isikute vahel. TLS § 66 reguleerib tööandja ja riigi suhet pärast seda, kui tööandja on juba puhkusetasu välja maksnud ning riik lubab selle riigieelarvest hüvitada. TLS § 71 on aga üldsäte kõigi töölepingu lõppemise juhtudeks ning reguleerib töötaja ja tööandja suhet: töötajal on õigus nõuda tööandjalt rahalist hüvitist. Sellest ei saa järeldada, et riik ei pea tööandjale väljamakstud puhkuse hüvitist riigieelarvest hüvitama. Ka puhkusetasu puhkuse kasutamise korral maksab esmalt välja tööandja (TLS § 70 lg 1) ja alles seejärel hüvitatakse see riigieelarvest.

9. Soodsam puhkuse korraldus osalise või puuduva töövõimega inimestele (varem töövõimetuspensionari saajatele) sätestati selleks, et arvestada nende võimalike erivajadustega (TLS eelnõu algataja [seletuskiri](#), lk 47). Ehkki lisapuhkuse kui osalise või puuduva töövõimega inimese töötamist soodustava abinõu vajalikkuses pole põhjust kahelda, võib selle soodustuse tööandja kanda jätmise riivata tööandja omandipõhiõigust ja ettevõtlusvabadust. Seega, kui Riigikogu oleks jätnud lisapuhkuse eest hüvitise maksmise töölepingu lõpetamise korral tööandja kanda, oleks tulnud seda põhjendada. TLS eelnõu seletuskirjas ei ole öeldud, et osalise või puuduva töövõimega inimestele tagatud pikem põhipuhkus toob tööandjale rohkem kulusid kui täistöövõimega töötajate põhipuhkus. Samuti pole selgitatud, kuidas see kohustus mõjutab tööandja õigusi.

10. Osalise või puuduva töövõimega inimeste kasutamata põhipuhkuse hüvitamise jätmise töölepingu lõpetamise korral tööandja kanda on ka vastuolus põhjendusega, miks Riigikogu otsustas tööandjatele hüvitada neile tagatud pikendatud põhipuhkuse riigieelarvest. Nimelt on eelnõu seletuskirjas (lk 47) märgitud, et tööandja kohustused, mis töövõimetuspensionari saaja töölevõtmisega kaasnevad, võivad vähendada tööandjate valmisolekut töövõimetuspensionäre tööle võtta.

11. Kuna töölepingu võib seaduses toodud tingimustel alati lõpetada, võib tööandja vältida osalise või puuduva töövõimega inimese tööle võtmist, et välistada puhkuse hüvitamise kohustust. Osalise või puuduva töövõimega inimeste tööturul osalemise suurendamine on riigi selge poliitiline eesmärk ning rahvusvahelisest õigusest tulenev kohustus (vt puuetega inimeste õiguste konventsiooni art 27 p 1e). Seda arvestades on keeruline mõista, kuidas aitab selle eesmärgi

saavutamisele kaasa asjaolu, et sisuliselt sama tasu ühel juhul hüvitatakse tööandjale, kuid teisel juhul mitte. Ka töölepingu lõpetamine on osa töösuhetest, kuid praegu võib jääda mulje, et tööandjat justkui karistatakse osalise või puuduva töövõimega inimesega töölepingu lõpetamise eest.

12. Pole välistatud, et hüvitise maksmisest hoidumiseks survestatakse inimest lõpetama töölepingut nii, et lõpetamise kuupäevana lepitakse kokku aeg pärast puhkusel viibimist. Seega, kui Riigikogu olekski soovinud jätta töölepingu lõppedes puhkuse hüvitamise tööandja kanda, on seda kohustust kerge vältida. Samas ei peaks puhkusehüvitise saamine sõltuma sellest, kas ja kuidas tööandja töölepingu lõpetamist vormistada oskab.

13. Kokkuvõttes saab öelda, et ehkki põhimõtteliselt võib Riigikogu jätta osalise või puuduva töövõimega inimestele tagatud pikema põhipuhkuse eest töölepingu lõpetamisel makstava hüvitise tööandja kanda, puuduvad viited ja loogilised põhjendused, et see on tõesti olnud Riigikogu tahe. Seda arvestades ning osalise või puuduva töövõimega inimeste tööhõive soodustamiseks tuleks tõlgendada TLS sätteid nii, et riigieelarvest hüvitatakse tööandjale nii puhkusetasu puhkuse kasutamisel kui ka pärast töölepingu lõppemist kasutamata puhkuse eest makstav hüvitis.

Palun Teilt tagasisidet soovitusel 28. juuniks 2019.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise

Koopia: Sotsiaalministeerium