MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM

Christian Veske
soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse
kohtlemise volinik
christian.veske@volinik.ee

Teie 25.11.2024 nr 1-4/53_2024

Meie 11.02.2025 nr 11-1/2993-2

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi vastus TLS § 57 ja § 68 lõike 2 muudatusettepanekutele

Austatud Christian Veske

Täname Teid pöördumise eest Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poole töölepingu seaduse (TLS) § 57 ja § 68 lõike 2 muudatusettepanekutega, mille eesmärk on tagada võrdne kohtlemine erinevate töötajate rühmade suhtes. Hindame Teie panust õigusloome arendamisse. Oleme analüüsinud esitatud TLS-i muudatusettepanekuid ja nende võimalikke mõjusid nii töötajatele kui ka tööandjatele. Samuti täname Teid kannatlikkuse eest – tulenevalt tehtud ettepanekute puutumusest erinevate valdkondade ja asutustega on vastuse koostamine võtnud oodatust kauem aega. Alljärgnevalt vastame ühiselt kahele Teie 25.11.2024 edastatud pöördumisele.

Esiteks tegite ettepaneku muuta TLS § 57 selliselt, et see oleks kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega. Teie ettepanek näeb ette, et kui enne vanaduspensioniiga antakse vähenenud või puuduva töövõimega töötajale pikendatud põhipuhkust, siis tuleb samade terviseseisundi näitajate ja töötamise takistuste korral pikendatud põhipuhkust anda ka vanaduspensioniealisele töötajale. Olete toonud esile, et TLS § 57 alusel kehtiv regulatsioon iga-aastase pikendatud põhipuhkuse kohta kohtleb vanaduspensioniealisi töötajaid ebavõrdselt võrreldes tööealiste vähenenud töövõimega töötajatega.

Esmalt selgitame, et Eesti õiguses kehtib põhimõte, mille kohaselt tööealise terviseprobleeme hinnatakse läbi töövõime hindamise ja puude tuvastamise menetluste ning vanaduspensioniealise terviseprobleemide hindamiseks ongi mõeldud ainult puude tuvastamise menetlus. Vanaduspensioniealistel on võimalus töötada ja saada samal ajal vanaduspensioni ilma piiranguteta. Osalise või puuduva töövõimega isikutel tuleb arvestada, et nende töö eest saadav tasu, sealhulgas puhkusetasu ja tööandja makstav haigushüvitis, vähendab töövõimetoetuse summat, kui see ületab kehtestatud piirmäära. Seevastu vanaduspensioniealiste töötajate puhul ei mõjuta töötasu suurus nende vanaduspensioni, st puudub kindlaksmääratud tulu ülempiir, millest alates vanaduspensioni suurus väheneks. Seega, kuigi vanaduspensioniealised töötajad ei saa TLS § 57 alusel pikendatud põhipuhkust, on neid soodustatud muude meetmetega. Sellest tulenevalt ei saa pidada automaatselt ebavõrdseks ega diskrimineerivaks asjaolu, et vanaduspensioniealistele

töötajatele ei kohaldu täpselt samasugused tööalased lisatagatised, sealhulgas pikendatud põhipuhkus, mis on loodud vähenenud ja puuduva töövõimega tööealiste isikute toetamiseks.

Samuti soovime juhtida tähelepanu asjaolule, et vanaduspensioniealised isikud töötavad sageli osaajaga, mis tähendab, et tööandjad tagavad juba praegu neile suurema paindlikkuse ning leiavad lahendusi töökorralduse ja asendamiste osas. Kui nüüd vanaduspensioniealistele luua täiendavaid erisusi, muuhulgas pikendatud iga-aastase põhipuhkuse näol, võib see hoopis kaasa tuua soovimatu kõrvalmõjuna tööandjate ettevaatlikkuse või vastumeelsuse vanaduspensioniealiste isikute töölevõtmise suhtes. Seega võib kõnealune muudatus, mis esmapilgul tundub soodustavat vanemaealiste tööhõivet, tegelikult vähendada nende töövõimalusi ja tööturul osalemist, mis oleks vastuolus riigi üldiste tööhõivepoliitika eesmärkidega.

Teiseks tegite ettepaneku muuta töölepingu seadust piirangu osas, mille kohaselt vanemapuhkusel oldud aega ei arvestata põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka. Olete seisukohal, et vanemapuhkuse kasutajaid koheldakse võrreldes teiste puhkuste kasutajatega ebasoodsamalt ning sellest lähtuvalt on tegemist vanemapuhkuse kasutajate diskrimineerimisega perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Lisaks tõite näite Tallinna Ringkonnakohtu hiljutisest otsusest pensioniõigusliku staaži arvestamise kohta vanemapuhkusel viibitud perioodi eest. Teie hinnangul saab õigusliku analoogia alusel järeldada, et vanemapuhkusel veedetud aja eest peaks arvestama ka põhipuhkust.

Oleme seisukohal, et TLS § 68 lg 2 ei ole diskrimineeriv, kuna vanemapuhkusel viibivad töötajad ei ole antud kontekstis võrreldavas olukorras teiste seadusejärgsete puhkuste kasutajatega. Lisaks leiame, et diskrimineerimist ei peaks hindama vaid läbi sätete samasuse, vaid ka läbi tegeliku mõju ja sisu. Kui vanemapuhkuse ajal koguneks põhipuhkuse päevi, siis suurendaks see lapsevanemate (sh eelkõige naiste, kelle puhul eeldatakse mingil hetkel vanemapuhkuse kasutamist) diskrimineerimise riski ja muudatusel oleks soovituga vastupidine mõju, mistõttu ei saa kehtivat korraldust pidada diskrimineerivaks.

Esiteks on oluline rõhutada, et vanemapuhkuse olemus ei ole võrreldav teiste puhkuse liikidega. Näiteks emapuhkus on ette nähtud sünnituseelseks ja -järgseks perioodiks, et toetada vanema ja lapse kohanemist esimestel elukuudel. Õppepuhkus võimaldab töötajal keskenduda hariduse omandamisele ja eksamite sooritamisele, samas kui puudega lapse vanema puhkus on vajalik puudega lapse hooldamiseks. Lapsepuhkus on mõeldud lapse kasvatamisega seotud olukordadeks, nagu näiteks lapse koolimineku toetamine. Eelnimetatud puhkused antakse konkreetsel praktilisel eesmärgil lühema aja jooksul, töötajale ei otsita asendajat ning töö saab töötaja naastes kohe jätkuda. Vanemapuhkus seevastu on oluliselt pikem periood, mille peamine eesmärk on lapse pikaajaline kasvatamine varajases arengujärgus. Töötajale otsitakse enamasti asendaja ning töötaja annab selleks perioodiks oma tööülesanded üle.

Vanemapuhkuse pikkus on kuni kolm aastat ning see erineb oma kestuselt seeläbi oluliselt teistest puhkustest – näiteks põhipuhkusest (üldjuhul 28 kalendripäeva), õppepuhkusest (30 kalendripäeva), lapsepuhkusest (10 tööpäeva) või ajutisest töövõimetusest, mis enamasti on lühiajaline. Ka emapuhkus on lühiajaline ja mõeldud kasutamiseks sünnituseelsel ja -järgsel perioodil. Kuna kolmeaastase vanemapuhkuse kestus ja eesmärk erinevad oluliselt näiteks kahenädalase töövõimetuse kestusest ja eesmärgist, ei ole õigustatud nende ühesugune käsitlemine põhipuhkuse arvestuse osas.

Teiseks – põhipuhkuse kogunemine vanemapuhkuse ajal tooks olemuslikult kaasa vanemapuhkuse perioodi pikendamise kolme kuu võrra tööandja kulul ja omaks laiemat negatiivset mõju iseäranis naistele. Tuleb arvestada, et kuigi isade vanemahüvitise kasutamine on kasvanud, siis vanemahüvitist kasutavatest isadest 70% jätkab töötamist täiskoormuse lähedase palgaga, seega

oleks vanemapuhkuse *de facto* pikendamine eelkõige naisi mõjutav meede. Näiteks ema, kes on kogunud 3-aastase vanemapuhkuse ajal 84 puhkusepäeva ning lisaks 100 päevase emapuhkuse ajal 7 puhkusepäeva, võib vanemapuhkuse lõpetades ja tööle naastes kogu puhkuse korraga välja võtta, pikendades seeläbi enda töölt eemaloleku aega ca 90 päeva ehk kolme kuu võrra. See ei ole küll proportsionaalselt juba töölt eemal viibitud ajaga pikk, kuid suurendab siiski emaduslõivu. Mitu last järjestikku saavatel vanematel on kogutav puhkusepäevade arv ja potentsiaalne töölt eemal viibitav aeg veelgi pikem. Seejuures tuleb arvestada, et mida pikem on töölt eemal viibitud aeg, seda keerulisem on tööle naasta. See omakorda võib vähendada nende võimalusi hoida sidet tööturuga ning süvendada soolist palgalõhet ja emaduslõivu ehk laste saamise mõju sissetulekutele ja karjäärivõimalustele.

Kui vanemapuhkuse ajal koguneksid põhipuhkuse päevad, suurendaks see märkimisväärselt ka tööandjate kulusid. Näiteks 3-aastase vanemapuhkuse korral tähendaks see töötajale ligikaudu 84 lisapuhkepäeva, mis Rahandusministeeriumi 2025. aasta prognoositud keskmise palga (2042 eurot) juures tooks tööandjale kaasa täiendava kulu umbes 7 650 euro ulatuses. Kui perre sünnib mitu last järjest ning vanem viibib vanemapuhkusel 6 aastat, suureneks tööandja kulu veelgi ning ulatuks ligikaudu 15 300 euroni. Ühtlasi mõjutaks see ettevõtete töökorraldust ja raskendaks töö- ja puhkeaja planeerimist, kuna vanemal on õigus vahetult pärast vanemapuhkust nõuda puhkust endale sobival ajal. Selline lisakoormus võib tekitada tööandjates vastumeelsust sünnituseas naiste palkamise suhtes, suurendades seeläbi soolist diskrimineerimist tööturul.

Kokkuvõttes leiame, et vanemapuhkuse ajal põhipuhkuse arvestamine võiks soolise diskrimineerimise osas viia äraspidise olukorrani. Samuti ei saa põhipuhkuse arvestamise küsimuses vanemapuhkusel viibivaid töötajaid pidada samas olukorras olevaks teiste puhkuseliikide kasutajatega, kelle puhul põhipuhkust arvestatakse. Vajab märkimist, et Eestis on kõige pikem kõrge hüvitise määraga vanemapuhkus EL-is. Veelgi pikem võimalus vanemapuhkust kasutanud lapsevanemal tööturult eemal viibida võib negatiivselt mõjutada nii lapsevanemaid kui tööandjaid. Jääme seetõttu seisukohale, et kehtivat regulatsiooni ei ole otstarbekas muuta.

Täname Teid veelkord võimalikele murekohtadele tähelepanu pööramast ja teemasid tõstatamast.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Ulla Saar
tööala asekantsler

Stella Vogt
stella.vogt@mkm.ee

Johann Vootele Mäevere
johannvootele.maevere@mkm.ee