



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ARVAMUS nr 44

Tallinn

18. jaanuar 2016

Töövõimetuslehtede andmise korra kohta töövõimetuspenzioni saavatele isikutele.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes võrdse kohtlemise seadusest ja teistest õigusaktidest, leian, et kehtiv haiguslehtede andmise kord on puudega inimeste suhtes diskrimineeriv.

Volinik rõhutab, et olukord muutub alates 01.07.2016.a. Sotsiaalministeerium on ette valmistanud töövõimetoetuse seaduse eelnõu ja selles sisalduvate seadusemuudatustega tunnistatakse kehtetuks käesoleva arvamuse aluseks olev diskrimineeriv säte, s.o ravikindlustuse seaduse § 57 lg 6. Töövõimetoetuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus 84 SE võeti Riigikogus vastu 25.11.2015.

Käesoleva arvamuse eesmärgiks on juhtida tähelepanu erivajadustega inimeste haiguslehetedega seonduvale, et suurendada teadlikkust korra muutumisest ja kutsuda üles Sotsiaalministeeriumi teavitama muudatustest õigeaegselt. Senise praktika kohaselt oli informatsiooni kättesaamine muutuvast korrast ebamõistlikult keeruline.

ASJAOLUD

1. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (edaspidi volinik) poole pöördus kodanik (edaspidi avaldaja), kelle kahtluse kohaselt kehtivast haiguslehtede andmise korrast tuleneb puudega inimeste halvem kohtlemine tööturul.

Avaldaja arvates seisneb diskrimineerimine selles, et inimestel, kes saavad töövõimetuspenzioni, on haiguse puhul töökoht kaitstud lühema aja jooksul kui teistel inimestel, kes ei saa töövõimetuspenzioni. Põhjuseks on kord, mille kohaselt töövõimetuspenzioni saavatel inimestel on haiguslehel olemise võimalus piiratud lühema ajaga kui inimestel, kes ei saa töövõimetuspenzioni.

2. Avaldaja ei saanud ajutiselt tööle minna vähiravi tõttu. Haigekassast sai ta haiguslehe 60 kalendripäeva kohta, edaspidise vähiravi aja kohta talle haiguslehte ei antud. Ta puudus töölt ka pärast 60 päeva möödumist, kuid 60 päeva ületava aja kohta ei olnud tal tööandjale

haiguslehte esitada. Tööandja lõpetas temaga töölepingu seetõttu, et avaldaja puudus töölt ilma töökohustuste täitmisest vabastamist tõendava dokumendi esitamiseta. Avaldaja peab halvemaks kohtlemiseks seda, et üle 60 päeva kestva ravi korral ei ole vähihaigel võimalik töökohta säilitada.

3. Avaldajat on teavitatud, et hetkel kehtiva korra kohaselt ei käitunud tööandja diskrimineerivalt, kuna järgis kehtivat seadusruumi. Küll aga viis volinik läbi analüüsi kehtiva seaduse osas.

ÕIGUSLIK TAUST JA JÄRELDUSED

4. Haigushüvitise maksmise ajavahemikku reguleerib ravikindlustusseaduse (RaKS) § 57.

RaKS § 57 lg 1: haiguse või vigastuse korral on kindlustatud isikul õigus saada haigushüvitist kuni haiguslehel märgitud töövõime taastumise päevani või püsiva töövõimetuse kindlakstegemise päevani, kuid mitte rohkem kui 240 järjestikust kalendripäeva tuberkuloosi või 182 järjestikust kalendripäeva mõne muu haiguse korral. (s.o 6 kuud).

RaKS § 57 lg 2: pikaajalise ajutise töövõimetuse korral saadab kindlustatud isikut raviv arst ekspertiisiks vajalikud dokumendid hiljemalt 121. päevaks ja tuberkuloosi haigestumise korral hiljemalt 178. päevaks, alates töövõimetuslehel märgitud töö- või teenistuskohustuste täitmisest vabastuse päevast, Sotsiaalkindlustusametile, kelle otsuse alusel pikendatud haigusleht on haigushüvitise maksmise jätkamise aluseks pärast käesolevas lõikes sätestatud tähtaja saabumist.

RaKS § 57 lg 5: kindlustatud isikul on õigus saada haigushüvitist kokku mitte rohkem kui 250 kalendripäeva kalendriaastas.

RaKS § 57 lg 6: riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel töövõimetuspensioni saaval kindlustatud isikul on haiguse või vigastuse korral õigus saada haigushüvitist ühe haiguse korral kuni 60 järjestikust kalendripäeva ja kokku mitte rohkem kui 90 kalendripäeva kalendriaastas.

RaKS § 57 lg 7: kui riiklikku töövõimetuspensioni saava kindlustatud isiku ajutise töövõimetuse põhjuseks on haigus või vigastus, mis ei ole talle töövõimetuspensioni määramise põhjuseks, ei kohaldata talle haigushüvitise määramisel käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 6 sätestatud.

5. Töölepingu seaduse (TLS) § 19 p 2 alusel on töötajal õigus keelduda töö tegemisest, kui ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses.

6. RaKS § 52 lg 1 alusel töövõimetusleht on kindlustatud isiku ajutist töövõimetust ja töö- või teenistuskohustuste täitmisest vabastatust tõendav dokument, mille kirjutab kindlustatud isikule välja teda raviv arst või hambaarst või teenust osutav ämmaemand elektroonilisel kujul ja mis edastatakse töövõimetuslehe lõpetamisel viivitamata X-tee liidese kaudu ravikindlustuse andmekogusse.

7. TLS § 92 lg 1 p 3: Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu.

8. Käesolev arvamus käsitleb küsimust, kas ravikindlustuse seaduses sätestatud haiguslehtede andmise kord seonduvalt töökoha säilimise kaitsega on diskrimineeriv puudega inimeste suhtes.

9. Võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) tähenduses mõistetakse puuet sotsiaalsest aspektist lähtuvalt (mitte meditsiiniliselt). Puude mõiste kohaselt on tegemist inimese struktuuri või funktsiooni kaotusega või kõrvalekaldega, millel on ebasoodne mõju igapäevatoimingute sooritamisele.

Võrdse kohtlemise seaduse mõttes on vähihaiged, kes vajavad pikaajalist ravi, puudega inimesed.

Töövõimetuspensioni saavaid isikuid tuleb vaadelda juhtumipõhiselt. Töövõimetuspensioni makstakse juhul, kui inimesele on määratud tervisehäirest põhjustatud püsiv osaline töövõimetus. Sama tervisehäire põhjustab tavaliselt ebasoodsa mõju ka igapäevaelu tegevustele. Seetõttu on ka töövõimetuspensioni saavad isikud üldjuhul puudega inimesed.

10. Diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui sarnases olukorras olevaid isikuid või isikute gruppe koheldakse ebavõrdselt.

Käesolevas töövõimetuslehtede andmise korra analüüsis on vaadeldavaks sarnaseks olukorraks inimeste ravikindlustusega hõlmatus. Võrreldavateks erinevateks gruppideks on töövõimetuspensioni saavad ja töövõimetuspensioni mittesaavad isikud.

11. Tööandjale esitamiseks vajalike haiguslehtede kestus on praktikas seotud haigushüvitise maksmise perioodi pikkusega, mida reguleerib ravikindlustuse seaduse (RaKS) § 57.

Üldnormiks on RaKS § 57 lõige 5, mille kohaselt kindlustatud isikul on õigus saada haigushüvitist kokku mitte rohkem kui 250 kalendripäeva aastas.

RaKS § 57 lg 6 on erinorm juhtumi kohta, kui ajutise töövõimetus põhjuseks on sama haigus või vigastus, millest tingituna on samale isikule määratud töövõimetuspension. Sel juhul makstakse töövõimetuspensioni saavatele kindlustatud isikutele haigushüvitist maksimaalselt 60 päeva järjest või 90 päeva aastas (mitte kuni 250 päeva aastas nagu üldnormi puhul).

12. Töövõimetusleht on lisaks haigushüvitise maksmise alusdokumendiks olemisele ka töökohustuste täitmisest vabastamist tõendav dokument (TLS § 19 p 2 ja RaKS § 52 lg 1 alusel).

13. Voliniku arvates on töövõimetuslehe esitamine eelduseks, millest tuleneb nii töötaja ajutise töövõimetus tõttu töölt puudumise õigus (TLS § 19 p 2) kui ka tööandjale kehtestatud keeld, et ta ei või töölepingut üles öelda töötaja ajutise töövõimetus tõttu (TLS § 92 lg 1 p 3).

Töötaja töötegemisest keeldumise õigus on TLS § 19 punktis 2 seotud otseselt ajutise töövõimetuslega ravikindlustusseaduse tähenduses.

RaKS § 52 lg 1 kohaselt kindlustatud isiku ajutist töövõimetus ja töö- või teenistuskohustuste täitmisest vabastatust tõendav dokument on töövõimetusleht.

Tööandja poolt töölepingu ülesütlemise keelu osas nõustub volinik sotsiaalministeeriumi poolt välja antud TLS käsiraamatus § 92 kommentaaris 1 esitatud seisukohaga, mille kohaselt ajutise töövõimetusena tulevad kõne alla eelkõige puudumised haiguslehe alusel.

14. Ravikindlustuse seadus ei ole praegu kehtival kujul üheselt mõistetav selles osas, kas töövõimetuspensioni saaval isikul on õigus nõuda töövõimetuslehte haiguse tõttu töölt puudumise tõendamiseks aja eest, mis on pikem kui haigushüvitise maksmise periood. Selge õigusliku aluse puudumise tõttu on puudega inimeste töökoha säilitamise kaitse piiratud

samuti kuni kaks kuud järjest ühe haiguse korral või aastas kokku kuni 90 kalendripäeva (RaKS § 57 lõikest 6 tulenevalt). Samal ajal on puudeta inimestel õigus saada töövõimetuslehte kuni 250 kalendripäeva aastas (RaKS § 57 lõike 5 alusel).

15. Käesolevas arvamuses on käsitletud puudega inimeste ebavõrdset kohtlemist tööturul osalemise piiramise aspektist lähtuvalt.

Avaldajale ei antud töövõimetuslehte 60 päeva ületava perioodi eest. Seetõttu puudus tal dokument oma ajutise töövõimetuslehte ja tööülesannete täitmisest vabastatuse tõendamiseks. Tööandja ütles töölepingu üles ja avaldaja ei saanud töölepingu lõppemist takistada. Töökoha kaotuse põhjuseks on kehtiv töövõimetuslehtede andmise kord. Avaldaja kaotas töökoha enda tahtest sõltumata. Avaldaja soovib tööturul osaleda, aga ta ei saa.

Töövõimetuslehtede andmise korrast tuleneb tagajärg, et töövõimetusloami saavatele inimestele haigushüvitise maksmise perioodist pikema haiguse korral töövõimetuslehte ei anta. Sellest omakorda tuleneb tagajärg, et haigushüvitise saamise perioodist pikema haiguse korral kaotavad nad töökoha.

16. Töövõimetusloami saamise tunnuse tõttu inimeste eristamise ja haiguse korral töökoha kaitsmise lühema tähtaja kehtestamise näol on tegemist võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega.

Rikkumise tagajärjeks on töövõimetusloami saavate inimeste kindla sissetuleku ja majandusliku heaolu, sotsiaalse kaasatuse ja eneseteostuse võimaluste vähendamine.

17. Eespool toodud analüüsile tuginedes volinik leiab, et praegu kehtiv töövõimetuslehtede andmise kord on puudega inimeste suhtes diskrimineeriv.

18. Töövõimetusloami seaduse (TvTS) eelnõu § 54 punkti 10 kohaselt tunnistatakse kehtetuks RaKSi § 57 lõiked 2, 6 ja 7. Lõige 2 sätestab pikaajalise ajutise töövõimetusloami korral (pärast 178 päeva tuberkuloosi haigestumisel või pärast 121 päeva muul põhjusel haigestumisel) haiguslehte pikendamise sotsiaalkindlustusametis tehtava ekspertiisi alusel. Lõige 6 sätestab töövõimetusloami saava kindlustatud isiku haigushüvitise saamise aja ning lõige 7 sätestab, millal lõigetes 2 ja 6 erisusi töövõimetusloami puhul ei rakendata.

Sätte kehtetuks tunnistamise põhjenduse kohaselt ei ole need sätted pärast TvTSi jõustumist enam asjakohased.

Töövõimetusloami seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 84 SE kohaselt jõustub töövõimetusloami seadus 2016. aasta 1. juulil.

19. Töövõimetusloami seaduse eelnõu § 54 punktiga 9 muudetakse RaKSi § 57 lõiget 1, millest jäetakse välja sõnad „püsiva töövõimetusloami kindlakstegemise päevani“. Mõiste „püsiva töövõimetusloami kindlakstegemise päevani“ on seotud püsiva töövõimetusloami tuvastamisega riikliku pensionikindlustuse seaduse (RPKS) alusel, mistõttu ei ole see tekstiosa enam TvTSi jõustumisel asjakohane. TvTSi jõustumisel püsivat töövõimetusloami enam ei tuvastata. Muudatuse kohaselt on kindlustatud isikul haiguse või vigastuse korral õigus saada haigushüvitist kuni haiguslehel märgitud töövõime taastumise päevani, kuid mitte rohkem kui 240 järjestikust kalendripäeva tuberkuloosi või 182 järjestikust kalendripäeva mõne muu haiguse korral.

20. Ehkki kehtiv haiguslehtede andmise kord on diskrimineeriv, tunnustab volinik sotsiaalministeeriumi tegevust ravikindlustusseaduse muutmisel, millega lõpetatakse puudega inimeste diskrimineeriv haiguslehtede andmise kord. Ravikindlustuse seaduse muudatused jõustuvad töövõimetoetuse seaduse jõustumisel 01.07.2016.a.

21. Ühtlasi juhib volinik sotsiaalministeeriumi tähelepanu sellele, et haiguslehtede andmise korras on vajalik luua suurem õigusselgus ja sellest tuleb teavitada kogu ühiskonda. Selgitamist vajab, missugune on haiguslehtede andmise kord enne ja pärast töövõimetoetuse jõustumist.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Liisa-Ly Pakosta

soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik