

Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määruse nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ ja Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määruse nr 95 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“ muutmise eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga muudetakse Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrust nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ (edaspidi *keskmise töötasu määrus*) ja Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrust nr 95 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“ (edaspidi *rasedate määrus*). Määruste muudatused tulenevad ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõust (töövõimetuse ennetamine) 377 SE¹ (edaspidi *eelnõu 377 SE*), kuna eelnõu vastuvõtmisel on vajalikud rakendusaktide muudatused.

Eelnõuga 377 SE nähakse ette võimalus töötajal ja tööandjal kirjalikus vormis kokku leppida ajutiselt terviseseisundile vastava töö tegemises töövõimetuslehe alusel. See tähendab, et töötaja saab jätkata tööd ka töövõimetuslehe ajal. Kuivõrd töövõimetuslehe ajal töötamisega võib töötaja töötasu muutuda, siis mõjutab see ka töötaja keskmist töötasu (sellest sõltub nt puhkusetasu ja haigushüvitis). Kuna keskmise töötasu arvutamise aluseks võetakse arvesse töötasuna teenitud summad ja töötatud päevad, siis on vaja keskmise töötasu määrmises viia sisse vastavad muudatused, millega jäetakse keskmise töötasu arvutamise aluseks olevast perioodist välja see aeg, mil töötaja töötas töövõimetuslehe ajal. Lisaks muudetakse keskmise töötasu määrmise § 1 lõiget 1¹, et võimaldada töötajale või ametnikule kokkulepitud töötasu maksmist puhkusetasuna olukorras, kus tema eelneva kuue kuu muutumatu suurusega töötasu on väiksem, kui puhkuse kasutamise ajal kehtiv töötasu.

Rasedate määrmises tehakse tehniline parandus. Seni rakendusiid määrmisest tulenevad nõuded, kui rase või rinnaga toitev töötaja (edaspidi *naistöötaja*) oli teavitanud tööandjat oma seisundist (rasedusest või rinnaga toitmisest), esitades oma seisundit tõendava arstitõendi või ämmaemanda tõendi. Edaspidi ei ole vaja naistöötajal tööandjale tõendit esitada. Tööandja saab teada naistöötaja soovist asuda kergemale tööle ja töötamise piirangutest, kui arst või ämmaemand väljastab töötajale töövõimetuslehe kergemale tööle üleviimiseks, mille tööandja saab kätte digitaalselt riigiportaali eesti.ee kaudu.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonna nõunikud Dana Kadanik (5912 6091, dana.kadanik@mkm.ee), sama osakonna töökeskkonna juht Eva Põldis (5913 6476, eva.poldis@mkm.ee) ning töösuhete poliitika juht Liis Tõnismaa (5914 4161, liis.tonismaa@mkm.ee).

¹ <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/31b73d45-20c3-4b6a-80c3-0d581a6d49c7/ravikindlustuse-seaduse-muutmise-ja-sellega-seonduvalt-teiste-seaduste-muutmise-seadus-toovoiimetuse-ennetamine>

Eelnõu mõjusid on hinnanud strateegiaosakonna analüütik Marian Juurik (5916 2966, marian.juurik@mkm.ee). Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud õigusosakonna õigusnõunik Ragnar Kass (ragnar.kass@mkm.ee).

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse järgmiseid määruseid:

- 1) Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrust nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ (RT I, 18.07.2015, 4);
- 2) Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrust nr 95 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“ (RT I, 26.03.2015, 18).

Eelnõu on seotud eelnõuga 377 SE.

Eelnõu ei ole seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses.

2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kolmest paragrahvist – esimene sätestab keskmise töötasu määruse muudatused, teine rasedate määruse muudatused ning kolmandas paragrahvis antakse määruse jõustumine, mis tuleneb eelnõust 377 SE.

Eelnõu §-ga 1 täiendatakse keskmise töötasu määrust.

Punktiga 1 täiendatakse määruse § 1 lõiget 1¹ teise lausega. Määruse muutmisevajaduse on tinginud juhul, kus töötaja töötasu tõstetakse vahetult enne puhkust või puhkuse ajal. Määruse täiendamine loob tööandjatele võimaluse soovi korral maksta puhkusetasuna isikule töötasuga võrdset tasu ka siis, kui isiku töötasu muutub puhkusele mineku kuul ja talle on varasemalt makstud muutmata suurusega töötasu. Puhkusetasuna töötasuga võrdse tasu maksmine määruse § 1 lõike 1¹ teise lause kohaselt on tööandja võimalus, mitte kohustus. Seega on tööandjal õigus otsustada, kuidas sätet rakendada. Samas tuleb organisatsioonisiselt töötajaid ja teenistujaid kohelda võrdselt, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivne põhjus.

Põhimõtteliselt näeb kehtiv määrus ette kaks võimalust puhkusetasu arvutamiseks. Ühel juhul tuleb puhkusetasu maksmiseks välja arvutada töötaja keskmine töötasu ja sellest lähtuvalt maksta puhkusetasu. Määruse kohaselt tekib keskmise töötasu arvutamise vajadus siis, kui töötajale maksti keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu eest erineva suurusega töötasu.

Teisel juhul, kui töötajale on makstud eelneva kuue kuu jooksul ainult muutmata suurusega töötasu, keskmist töötasu ei arvutata ja töötajale makstakse puhkusetasuna muutmata suurusega töötasu.

Kui puhkusetasu maksmiseks arvutatakse välja keskmine töötasu, aga see on väiksem kokkulepitud töötasust, siis määruse § 4 lõikega 6 kohaselt võib töötajale puhkusetasuna maksta kokkulepitud töötasu. Kui aga töötajale määruse § 1 lõike 1¹ kohaselt puhkusetasu maksmiseks keskmist töötasu arvutada ei tulnud, makstakse töötajale sellist muutmata suurusega töötasu, mida tal oli õigus saada sellel kuul, mis eelnes kuule, kuhu langes eelviimane tööpäev enne puhkuse algust. Määruse § 1 lõike 1¹ kohase lihtsustatud puhkusetasu arvestamise korral ei

kohaldada määruse § 4 lõikes 6 sätestatud võimalust maksta puhkusetasuna tasu, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites.

Praktikas on ilmnenu, et juhul kui puhkusetasu maksmiseks ei ole vaja keskmist töötasu arvutada, võib töötaja saada väiksema puhkusetasu võrreldes sellega, mis ta oleks saanud siis, kui ta samal ajavahemikul töötanud oleks. Samuti võib töötaja, kellele puhkusetasu maksmiseks ei tulnud keskmist töötasu arvutada, saada vähem puhkusetasu, kui see töötaja, kelle puhul puhkusetasu maksmiseks tuli välja arvutada keskmine töötasu. See võib juhtuda olukorras, kui töötaja ja tööandja vahel kokkulepitud uus kõrgem töötasu määr hakkab kehtima sama kuu algusest, mille jooksul töötaja puhkab ja töötaja on eelneva kuue kuu jooksul saanud ainult muutumatu suurusega töötasu. Sellisel juhul makstakse puhkuse eest töötajale sellist töötasu, mida töötaja sai enne, kui lepidi kokku uues töötasus. Kui aga töötaja ja tööandja lepivad uues töötasus kokku ja see hakkab kehtima samal kuul kui töötaja puhkab, siis juhul kui töötajale tuleb puhkusetasu maksmiseks arvutada keskmine töötasu, võib määruse kohaselt töötajale puhkusetasuna maksta viimati kokkulepitud kõrgemat töötasu. See tähendab, et kui töötaja töötasu suurenes vahetult enne puhkuse kasutamist, võib saada töötaja, kellele keskmist töötasu ei arvestata, puhkuse eest väiksemat töötasu võrreldes sellega, mida ta sama aja eest töötades saaks.

Näiteks juhul kui töötajale on viimase kuue kuu jooksul makstud muutumatu suurusega töötasu, kuid töötasu tõusis 1. augustist ja töötaja puhkab augustikuus, siis määruse § 1 lõike 1¹ kohaldamisel makstakse puhkuse eest töötajale sellist töötasu, mida töötaja sai enne töötasu tõusmist ehk talle juulikuus seisuga makstud töötasu. Kui aga samas situatsioonis on töötajale eelneva kuue kuu jooksul makstud erineva suurusega töötasu, on tööandjal õigus määruse § 4 lõike 6 kohaselt maksta töötajale puhkuse eest puhkusetasu suurus, mida töötaja oleks saanud samal ajavahemikul tööülesandeid täites ehk töötaja saab puhkuse eest tasu, mis vastab tõusnud töötasule.

Töötasu muutuseid võib põhjustada näiteks asendustasu või tulemustasu maksmine. Enamasti ei saa töötaja mõjutada seda, kas puhkusetasu maksmisel tekib vajadus keskmise töötasu arvutamiseks ja seega ei saa töötaja ka mõjutada, kas puhkusetasu maksmisel säilitatakse talle sama töötasu, mida ta oleks saanud siis, kui ta oleks puhkuse ajal töötanud. Eelnevast tulenevalt võib töötajate puhkusetasu suurus erineda töötaja kahjuks ilma mõistliku põhjenduseta. Selline regulatsioon paneb töötajad ebavõrdsesse olukorda, sest töötajast suhteliselt sõltumatutel asjaoludel võib tema puhkusetasu muutuda ja teatud juhtudel olla väiksem kui tema töötasu.

Euroopa Liidu Kohus on järjepidevalt sedastanud, et iga töötaja õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele on ELi sotsiaalõiguse eriti oluline põhimõte. Ka on Euroopa Kohus oma 13. detsembri 2018. aasta otsuses nr C-385/17 leidnud järgmist: *Siinjuures olgu meenutatud, et tasustatud põhipuhkuse ajal tavapärase töötasu saamise eesmärk on anda töötajale võimalus tegelikult kasutada puhkusepäevi, millele tal on õigus (vt selle kohta 16. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 49, ning 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 20). Kui aga tasu, mida makstakse direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud õiguse tasustatud põhipuhkusele alusel, on – nagu põhikohtuasjas – väiksem kui tavapärase töötasu, mida makstakse ajal, mil ta tegelikult töötab, võib see töötajat vähemalt sellistel perioodidel ajendada tasustatud põhipuhkust mitte kasutama, kuna selle tulemusena saaks ta asjaomastel perioodidel väiksemat tasu.*

Töölepingu seaduse § 2 lubab tööandjal ja töötajal kokku leppida töötajale soodsamas arvutuskäigus, st et poolte kokkuleppel võib töötajale eelnevalt kirjeldatud olukorras maksta uut kokkulepitud töötasu. Samas ei ole sellised kokkulepped võimalikud ametnike puhul. Avaliku teenistuse seaduse kohaselt ei ole lubatud ametnikule sellise lisatasu või toetuse maksmine, mille maksmine ei tulene seadusest. Seega vajab määrus täiendamist eelkõige selleks, et tagada võrdne kohtlemine töötajate ja ametnike vahel.

Eelnevast tulenevalt täiendatakse määrust selliselt, et kui töötajale makstakse puhkusetasu määruse § 1 lõike 1¹ kohaselt, tekib tööandjale võimalus maksta puhkusetasuna kas muutmatu suurusega töötasu või sellist tasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada, kui ta samal ajal töötaks.

Punktiga 2 täiendatakse määruse § 2 lõikega 7. Muudatuse kohaselt ei võeta keskmise töötasu arvutamisel arvesse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 12⁴ ja 12⁵ alusel haiguslehe ajal töötamise perioode.

TTOS § 12⁴ näeb ette võimaluse haiguslehe alusel töötamiseks ning § 12⁵ reguleerib raseda ja emapuhkuse õigusega töötaja haiguslehe ajal töötamist. TTOS § 12⁴ alusel on võimalik töötajal naasta tööle haiguslehe ajal. Sellisel juhul võib, olenevalt töötaja töövõimest ning töötaja ja tööandja vahelisest kokkuleppest, väheneda töötaja töökoormus ja seega ka töötasu. Samuti on raseda ja emapuhkuse õigusega töötajal õigus nõuda ajutiselt oma tervise seisundile vastavat tööd. Sellises olukorras võib samuti väheneda töötaja töökoormus ja töötasu. Eelnevalt kirjeldatud olukordades hakkab Tervisekassa töötajale maksuma töötasu vähenemist kompenseerivat hüvitist.

Keskmise töötasu määruse § 2 lõike 1 alusel võetakse keskmise töötasu arvutamisel arvesse töötasuna teenitud summad. Töötasuna teenitud summa alla ei kuulu Tervisekassa maksatav hüvitis. Seega kui vähenenud töötasuga perioodi võtta arvesse keskmise töötasu arvutamisel, võib töötaja keskmine töötasu märgatavalt väheneda, kuivõrd selle perioodi eest võetakse arvesse ainult vähendatud töötasu summad. Näiteks töötaja töötab haiguslehe alusel jaanuaris ja veebruaris, tema tavapärase töötasu 1200 eurot on vähendatud 600 euroni ning ta saab Tervisekassalt hüvitist 600 eurot. Kui töötaja sooviks puhkust kasutada mai alguses, siis võetakse arvesse november–aprill töötasud. Jaanuari ja veebruari eest läheks arvesse 2x600 eurot. Samas kui töötaja oleks nendel kuudel tavapäraselt töötanud, läheks arvesse 2x1200 eurot.

Seega tähendaks keskmise töötasu arvutamisel haiguslehe alusel töötamise perioodi arvesse võtmine töötajale näiteks väiksemat puhkusetasu või haigushüvitist. Töötaja võib puhkust kasutades oluliselt oma sissetulekus kaotada võrreldes sellega, kui ta samal perioodil töötaks. Selline tagajärg võib viia selleni, et töötajatel ei ole motivatsiooni haiguslehe ajal tööle naasta. Samuti on ebaõiglane, et rase või emapuhkuse õigusega töötaja, kes on raseduse ajal kergemat tööd teinud ning saanud väiksemat töötasu, saab näiteks enne emapuhkusele minekut puhkust kasutades oluliselt väiksemat puhkusetasu. Seega on oluline, et määruse §-de 3 ja 4 alusel keskmise töötasu arvutamisel ei võetaks arvesse TTOS §-de 12⁴ ja 12⁵ alusel haiguslehe alusel töötamise perioodi ja tasu selle aja eest.

Eelnõu §-ga 2 tunnistatakse kehtetuks rasedate määruse §-i 1 lõike 2 teine lause.

Kehtiva rasedate määruse kohaselt, kui naistöötaja soovis, et temale kohalduksid rasedate määrusest tulenevad nõuded, pidi naistöötaja esitama tööandjale arsti või ämmaemanda tõendi.

Rasedate määruse §-1 lõige 2 tunnistatakse kehtetuks, kuivõrd paberil tõendi esitamine tööandjale ei ole vajalik. Eestis on kasutusel elektrooniline töövõimetusleht (E-TVL), mille teenus asub riigiportaalis eesti.ee. Seega saab tööandja sama teabe kätte digitaalselt töövõimetuslehtelt.

Kui naistöötaja soovib asuda kergemale tööle või soovib, et talle kohalduksid rasedate määrusest tulenevad eritingimused, nt ei tohi naistöötaja (rase või rinnaga toitev naine) töötada teatud kemikaalidega, kui töökeskkonnas esinevad rasedate määruuses nimetatud bioloogilised ohutegurid või muud määruuses toodud ohud, siis saab naistöötaja seda öelda oma arstile või ämmaemandale. Töövõimetuslehe avamise üks erijuhte on raseduse tõttu terviseseisundile vastava töö andmine, teenistuja ajutiselt teisele ametikohale viimine või teenistustingimuste ajutine kergendamine.² Kui naistöötaja on oma vajadustest andnud teada arstile või ämmaemandale, väljastatakse töövõimetusleht kergemale tööle üleviimiseks, millel täpsustatakse töötamise jätkamiseks vajalikud kohandused ja töötamise piirangud (nt keelatud töötada kemikaalidega, tõsta raskuseid vms). Arst või ämmaemand arvestab töövõimetuslehele kohanduste info märkimisel patsiendi terviseseisundit ja tema antud hinnangut oma töökeskkonnale. Eeltoodust tulenevalt jäetakse määrusest välja tööandjale tõendi esitamise nõue, kuivõrd töötajale avatud töövõimetusleht eelkirjeldatud andmetega väljastatakse elektrooniliselt ja on tööandjale kättesaadav digitaalselt riigiportaali eesti.ee kaudu.

Kui naistöötaja ei vaja kergemat tööd või kohandatud töötingimusi, ei pea naistöötaja oma seisundist (rasedus, rinnaga toitmine) tööandjat teavitama ja saab jätkata tööd tavapärastel tingimustel.

3. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Määruse eelnõu ei ole seotud Euroopa Liidu õigusaktidega.

4. Määruse mõjud

Muudatus 1: töötajate puhkusetasude maksmise tingimuste võrdsustamine

Muudatusega täiendatakse keskmise töötasu määrust, luues tööandjatele võimaluse soovi korral maksta puhkusetasuna töötajale või ametnikule töötasuga võrdset tasu ka siis, kui isiku töötasu tõuseb puhkusele mineku kuul ja talle on varasemalt makstud muutumatu suurusega töötasu. Lisaks muudetakse keskmise töötasu arvutamise aluseid, jättes arvutamise aluseks olevast perioodist välja see aeg, mil töötaja töötas töövõimetuslehe ajal.

Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõjutatud sihtrühm: töötajad, sh. ametnikud

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatus võib mõjutada kõiki töötajaid ja ametnikke, kes on saanud puhkusele minekule eelnenud kuue kuu jooksul muutumatu suurusega töötasu, kuid nende töötasu tõuseb vahetult enne puhkust. Lisaks ka töötajaid, kes on puhkusele eelnenud kuue kuu jooksul teinud tööd töövõimetuslehe ajal või teinud raseduse ajal kergemat tööd. Seega saab muudatuse sihtrühma pidada suureks.

² Tervise- ja tööministri 22. juuli 2022.a määrus „Töövõimetuslehe vormistamine ja edastamine Tervisekassale“ § 7 lõige 1.

Muudatus toob sihtrühmale kaasa positiivse mõju, kuna sellega luuakse võrdsemad alused puhkusetasu maksmiseks. Muudatuse kohaselt tekib võimalus maksta töötasuga võrdses suuruses puhkusetasu nii töötajale, kellele oli eelnevalt makstud muutumatu suurusega töötasu, kui ka töötajale, kellele oli eelnevalt makstud muutuva suurusega töötasu. Lisaks ei arvestata keskmise töötasu arvutamisel töövõimetuslehe ajal töötamise perioodi. Kuna keskmise töötasu arvutamisel ei võeta arvesse Tervisekassa poolt hüvitatud palgavahet, oleks vastasel juhul puhkusetasu väiksem kui inimese tegelik töötasu samal ajal töötades. Seeläbi aitab muudatus kaasa töötajate võrdsele kohtlemisele, kasvatab organisatsiooni sees sisemist õiglust ja mõjub positiivselt ka sihtrühma majanduslikule toimetulekule.

Igal töölepingu või teenistussuhte alusel tööd tegeval isikul on õigus iga-aastasele puhkusele. Puhkuse eesmärk on anda töötajale töövaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks. Muudatus aitab aasta vältel puhkusi ühtlasemalt ja vajaduspõhiselt jaotada, vältida seda, et töötajad ei soovi teatud perioodidel puhata, kuna see võib tuua kaasa väiksema puhkusetasu.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang

Muudatus mõjutab sihtrühma positiivselt, kuna selle peamine eesmärk on edendada töötajate võrdset kohtlemist. Muudatusest mõjutatud sihtrühma suurus on suur, kuid mõju ulatust võib pidada väikeseks, kuna muudatus mõjutab vaid neid puhkusetasusid, millele eelnenud kuue kuu jooksul on töötaja töötasu muutunud või ta on töötanud töövõimetuslehe ajal. Mõju sagedus on sihtrühma jaoks samuti väike, kuna puhkusepäevad moodustavad tervest aastast alla 10%.

Mõju majandusele

Mõjutatud sihtrühm: tööandjad

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatus võib mõjutada kõiki tööandjaid, kelle töötajad on saanud puhkusele minekule eelnenud kuue kuu jooksul muutumatu suurusega töötasu, kuid nende töötasu tõuseb vahetult enne puhkust. Lisaks ka neid tööandjaid, kelle töötajad on puhkusele eelnenud kuue kuu jooksul teinud tööd töövõimetuslehe ajal või teinud raseduse ajal kergemat tööd. Seega saab muudatuse sihtrühma pidada suureks.

Muudatus toob sihtrühmale kaasa peamiselt positiivse mõju, kuna sellega luuakse võrdsemad alused töötajatele puhkusetasu maksmiseks. Muudatuse kohaselt tekib tööandjal võimalus maksta töötasuga võrdses suuruses puhkusetasu nii töötajale, kellele oli eelnevalt makstud muutumatu suurusega töötasu, kui ka töötajale, kellele oli eelnevalt makstud muutuva suurusega töötasu. Tegemist ei ole tööandjale lisanduva kohustusega, vaid võimalusega.

Samas soovitakse muuta ka keskmise töötasu arvutamise aluseid, mille kohaselt ei võetaks edaspidi arvesse töövõimetuslehe ajal töötamise perioodi. Kuna aga puhkusetasu maksab töövõimetuslehe ajal töötavale töötajale vaid tööandja ja sellele ei rakendu palgavahe hüvitamist Tervisekassa poolt, on tööandja kulutused sellisel juhul suuremad.

Kuigi muudatus toob teatud juhtudel tööandjatele juurde lisakulutusi, on muudatusest saadav kasu ehk töötajate võrdne kohtlemine ja organisatsioonisisene stabiilsus tööandja vaates väga oluline. Samuti aitab see kaasa töötajate puhkuste ühtlasele jaotumisele, kuna töötajad ei väldi puhkuse võtmiseks teatud perioode, kui nende sissetulek väheneks. See omakorda toetab töötajate motivatsiooni püsimist ning hoiab ära olukordi, kus ühele perioodile langeb mitmeid puhkuseid ja asendajate leidmine on tööandja jaoks keeruline.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang

Muudatus mõjutab sihtrühma positiivselt, kuna selle peamine eesmärk on edendada töötajate võrdset kohtlemist ja tõstab seega tööandja väärtust. Muudatusest mõjutatud sihtrühma suurus on suur, kuid mõju ulatust võib pidada väikeseks, kuna muudatus mõjutab vaid neid puhkusetasusid, millele eelnenud kuue kuu jooksul on töötaja töötasu muutunud või ta on töötanud töövõimetuslehe ajal. Mõju sagedus on sihtrühma jaoks samuti väike, kuna puhkusepäevad moodustavad tervest aastast alla 10%.

Muudatus 2: rase või rinnaga toitev töötaja ei pea tööandjale oma seisundit tõendavat arstitõendit kirjalikult esitama

Muudatusega tehakse rasedate määruses tehniline parandus, mille tulemusena saab tööandja töötaja seisundist (rasedusest või rinnaga toitmisest) teada digitaalselt riigiportaali eesti.ee kaudu.

Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõjutatud sihtrühm: rasedad ja rinnaga toitvad naistöötajad

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatus võib mõjutada kõiki rasedaid ja rinnaga toitvaid naistöötajaid, kes soovivad asuda kergemale tööle või soovivad, et neile kohalduksid rasedate määrusest tulenevad eritingimused. Tervisekassa andmetel väljastatakse aastas ligikaudu 10 000 sünnituslehte. Seega saab muudatusest mõjutatud sihtrühma pidada keskmiseks.

Muudatus toob sihtrühmale kaasa positiivse mõju, kuna kaob nõue, et naistöötaja peab esitama tööandjale paber kandjal tõendi, kui ta soovib, et temale kohalduksid rasedate määrusest kohalduvad nõuded. Eestis on kasutusel elektrooniline töövõimetusleht (E-TVL), mille teenus asub riigiportaalis eesti.ee. Seega saab muudatuse jõustudes tööandja sama teabe kätte digitaalselt töövõimetuslehel.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang

Muudatus mõjutab sihtrühma positiivselt, kuna kaob kohustus esitada kirjalik tõend ja tööandja saab vajaliku teabe kätte digitaalselt töövõimetuslehel. Muudatusest mõjutatud sihtrühma suurus on keskmine. Mõju ulatust ja sagedus on väikesed.

5. Määruse rakendamisega seotud tegevused, vajalikud kulud ja määruse rakendamise eeldatavad tulud

Eelnõu rakendamisega ei kaasne riigile lisakulusid.

6. Määruse jõustumine

Määrus jõustub 15. mail 2024. aastal, mil jõustub eelnõu 377 SE.

7. Eelnõu koostöölastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu koostöölastamiseks ministeeriumitele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Riigi Tugiteenuste Keskusele, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Tööinspektsioonile, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsile, MTÜ-le Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, Eesti Ämmaemandate Ühingule, MTÜ-le Eesti Perearstide Selts, Eesti Naistearstide Seltsile, Eesti Haiglate Liidule ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidule.