

Raseda või väikelapse vanema töösuhte eripärad

Autor: Karin Madisson (advokaadibüroo Sorainen partner / vandeadvokaadi vanemabi) (29.02.2008)

Advokaadibüroo Sorainen partner Karin Madisson koos oma pooleteistaastase poja Andreas Rey'ga. Rasedaid naisi ja väikelaste vanemaid kaitseb seaduseandja võrreldes tavatöötajatega enam.

Eks ole see ka mõistetav, kuna väikesed lapsed mõjutavad olulisel määral vanemate elukorraldust ja töösuhteidki. Samuti ei ole rase naine sageli võimeline töötama sama koormusega ja samades tingimustes, kui ta seda eelnevalt on teinud.

Iga ettevõtja tegevuses võib ette tulla olukord, kui naistöötaja teatab oma rasedusest või tööle on võetud töötaja, kes kasvatab väikelast. Sellises olukorras saavad tööandja ja töötaja üheskoos tegutsedes luua töökeskkonna, kus oleksid tagatud nii tööandja kui ka töötaja huvid. Mõlema ühine eesmärk peaks olema see, et tagatud oleks uue elu heaolu ning samas ka, et töö saaks tehtud ning säiliks tööandja rahulolu, et töötajal oleks meeldiv töökoht, kuhu naasta. Mõlemale osapoolle sobivate tingimuste loomine ja nende täitmine vajab töötaja ja tööandja vahelisi kokkuleppeid ning teineteisemõistmist.

Käesolevas artiklis vaatleme, milliste seadusandja kehtestatud miinimumreeglitega peaksid nii tööandja kui ka töötaja arvestama, kui töötaja on rase või kasvatab väikelast.

Tööandja informeerimine

Et tööandja saaks arvestada raseda töötaja tervisliku seisundi eripäradega ning võimaldada õigusaktidega ettenähtud õiguste kasutamist, peaks töötaja informeerima tööandjat oma rasedusest võimalikult varakult. See hoiaks ära ka hilisemaid võimalikke vaidlusi. Töötaja peaks tööandja informeerimiseks esitama oma seisundi kohta arstitõendi. Nii on tööandjal piisavalt aega otsida asendustöötajat, teda välja koolitada, kergendada raseda töötaja töötingimusi, teha vajalikke ümberkorraldusi jne.

Kui tööandja ei ole teadlik töötaja rasedusest ja lõpetab töötajaga töölepingu, siis on see küll rasedusest mitte teadmisest sõltumata ebaseaduslik, kuid vaidluse korral võib kohus seda mitte arvestada ning nõutavat hüvitist vähendada või selle hoopiski väljanõudmata jätta. Seega on vaidluste ja kahju ärahoidmiseks mõistlik tööandjat võimalikult varakult oma rasedusest informeerida.

Kergema töö võimaldamine

Juhul, kui töö on füüsiliselt raske või muul põhjusel raseda töötaja tervist või tema raseduse kulgu ohustav, peab tööandja arstitõendi alusel kergendama raseda töötingimusi või viima ta üle kergemale tööle.

Kui arst on otsustanud vastava töövõimetuslehe väljastada, siis oleks mõistlik paluda, et ta selles kirjeldaks ka soovituslikke töötingimusi. Tööandja edastab töövõimetuslehe ja tööandja saatekirja haigekassale ning viimane hüvitab töötajale tekkinud palgavahe, juhul kui töötingimuste kergendamine või uus töökoht on vähem tasustatud kui endine (arvutatuna töötaja eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust).

Reeglina saab tööandja võimaldada töötajale kergemaid töötingimusi (nt osalise ajaga töötamist). Juhul, kui tööandjal ei ole võimalik seda teha või tal ei ole võimalik töötajat üle viia kergemale tööle, vabastatakse töötaja töövõimetuslehel näidatud ajaks tööst. Selleks peab olema ka tööinspektori eelnev kooskõlastus, mille hangib tööandja. Tööandjal tuleb töövõimetusleht, arsti tõend ja tööinspektori kooskõlastus esitada seitsme päeva jooksul haigekassale. Kui töötaja vabastatakse töölt, maksab haigekassa haigushüvitist 80% ulatuses töötaja eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust.

On selge, et töötingimuste kergendamine või üleviimine teisele tööle nõuab tööandjalt töö ümberkorraldamist, mida ta ei ole kindlasti võimeline tegema üleöö. Seega oleks rasedal enne arsti otsuse saamist mõistlik sellest tööandjaga eelnevalt rääkida. Nii on arsti otsuse esitamisel võimalik juba sujuvalt tööd jätkata.

Vaba aja võimaldamine

Tööandja on kohustatud rasedale andma vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks, säilitades selleks ajaks raseda keskmise palga. Selleks on tööandjal õigus igakordselt nõuda arsti otsuse eelnevat esitamist. Kuna üldjuhul käivad rasedad 1-2 korda kuu jooksul arsti ülevaatusel, siis ei ole tööandjal mõistlik iga kord arsti otsust nõuda. Kui ülevaatused on aga tihedamad, siis tasub tööandjal vastavalt arsti otsust nõuda. Ülevaatusetele minemise ajast tuleb tööandjat kindlasti eelnevalt informeerida. Tööandjatel tasub raseda töötaja tööajast arsti vastuvõtul käimisse suhtuda pooldavalt, kuna pidevalt haige ja enda tervise eest mitte hoolitsev rase on tööandjale kindlasti palju kulukam kui mõned ülevaatused kuus.

Isikul, kes kasvatab alla pooleteiseaastast last, on õigus saada iga 3 tunni järel 30 minutit lisavaheaega lapse toitmiseks (lisaks üldisele lõunaajale). Kui tegemist on 8tunnise tööpäevaga, siis tuleb võimaldada kaks pooletunnist lisavaheaega. Kui töötajal on kuni pooleteiseaastaseid lapsi rohkem kui üks, peab vaheaeg kestma vähemalt ühe tunni. Töötaja soovi korral tuleb need lisavaheajad liita lõunavaheajaga või lühendada tunni võrra tööaega. Vaheajad arvestatakse töötaja hulka ja tööandja maksab töötajale selle aja eest keskmist palka, kuid selle summa saab tööandja tagasi taotleda riigieelarve vahenditest asukoha järgsest pensioniametist. Selle õiguse kasutamiseks peaks töötaja esitama tööandjale kirjaliku avalduse, milles oleks otstarbekas ära näidata, kuidas töötaja soovib talle ette nähtud lisavaheaegu kasutada.

Lisaks eelnimetatud vaheajale on tööandja kohustatud rasedale tagama lamamisvõimalusega puhkeruumi kasutamise.

Töölähetusse saatmine

Töölähetuse all mõistetakse töötaja saatmist töötama väljapoole tema töölepingus toodud töökohta. Tööandja ei tohi saata alla kolme aastast last kasvavat vanemat saata ilma tema nõusolekuta töölähetusse. Raseda töölähetusse saatmine ei ole aga lubatud isegi tema nõusolekul.

Töö ööajal või puhkepäevadel ja ületunnitöö

Rasedat ei ole lubatud rakendada ületunnitööle ning tööle ööajal. Ööajaks loetakse töötamist alates kella 22 õhtul kuni kella 6ni hommikul. Samuti ei või rasedat sundida tööle puhkepäevadel.

Isikut, kes kasvatab alla 12aastast last, võib ületunni- ja öötööle ning puhkepäevadel tööle rakendada ainult töötaja nõusolekul (v.a vääramatul ja ottildeu korral).

Töölepingu lõpetamine

Reeglina ei ole lubatud tööandja algatusel lõpetada töölepingut rasedaga või alla 3aastast last kasvatava isikuga. Erandid sellest on juhtumid, kus tööandja pankrotistub või likvideeritakse või kui raseda tööleping lõpetatakse katseaja ebarahuldavate tulemuste, töökohustuste rikkumise, usalduse kaotamise, vääritud teo või põhikohaga töötaja töölevõtmise tõttu. Kõigiks eeltoodud juhtudeks (v.a põhikohaga töötaja töölevõtmisel) peab tööandja taotlema tööinspektori eelnevat nõusoleku, mis võtab aega tavaliselt 1-2 nädalat.

Tööinspektori nõusoleku saamiseks esitab tööandja tööinspektorile kirjaliku taotluse, kus näitab töölepingu lõpetamise põhjused ning aluse. Tööinspektor on kohustatud kontrollima taotluses näidatud asjaolusid. Juhul, kui tööinspektor annab oma nõusoleku, võib tööandja töölepingu lõpetada. Kui tööinspektor keeldub nõusoleku andmisest, siis on töölepingu lõpetamine eelnimetatud isikutega keelatud.

Raseda või alla 3aastast last kasvatava isiku töölepingu lõpetamine mingil muud põhjusel (koondamine, mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle, tööoskuse või tervise tõttu, pikaajalisel töövõimetusel või korruptiivse töö tõttu) on keelatud.

Erakorraline puhkus

Rasedale antakse sünnituslehe alusel rasedus- ja sünnituspuhkust kokku 140 kalendripäeva (mitmikute või tüsistustega sünni puhul 154 kalendripäeva), millest 70 kalendripäeva (s.o 30. rasedusnädalal) võib naine ära kasutada enne sünnitust. Selleks aga, et nimetatud päevade ulatuses kindlasti hüvitist saada, peab rase jääma töölt ära vähemalt 30 kalendripäeva (s.o 35. rasedusnädalast) enne arsti määratud eeldatava sünnituse kuupäeva. Juhul kui rase töötab kauem kui 30 kalendripäeva enne arsti määratud sünnituse kuupäeva, siis ei maksta sünnitushüvitist nende päevade eest, mille võrra jäi naine hiljem puhkusele.

Kui rasedale on arsti otsusel määratud kergendatud töö või ta on üle viidud teisele tööle, tuleb tal 140 päeva eest hüvitise saamiseks jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele vähemalt 70 päeva enne arsti määratud sünnitustähtaega.

Rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämiseks tööandjale avaldust esitama ei pea, kuna arst märgib haiguslehele kuupäeva, millest alates rasedus- ja sünnituspuhkus algab ning rase esitab selle tööandjale. Tööandja esitab sünnituslehe haigekassale, mille alusel tasub haigekassa töötajale sünnitushüvitist täies ulatuses töötaja keskmisest tulust (arvutatuna töötaja eelmise aasta sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust).

Rasedatele, kes on juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmed või saavad töö- või teenustasusid võlaõigusliku lepingu alusel või on füüsilisest isikud ettevõtjad, makstakse sünnitushüvitist ilma rasedus- ja sünnituspuhkuseta.

Rase, kes on alla 3aastase lapsega lapsehoolduspuhkusel, peab sünnituslehe alusel hüvitise saamiseks lapsehoolduspuhkuse katkestama ja vormistama ennast tööle ning seejärel kohe vormistama e nnast rasedus- ja sünnituspuhkusele. Üldjuhul arvestatakse sellisel juhul hüvitist miinimumpalgast lähtudes.

Isal on õigus saada ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi 10 tööpäeva isapuhkust, mille eest makstakse puhkusetasu tema keskmise palga alusel, kuid mitte

rohkem kui kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk puhkuse kasutamise kuu eelmisele kvartalile eelnenud kvartalis.

Emale või isale antakse tema soovil igal tööaastal täiendavat lapsehoolduspuhkust kolm tööpäeva, kui peres kasvab üks või kaks alla 14aastast last. Vanemal on õigus kuuetele tööpäevale lapsepuhkusele juhul, kui peres kasvab üks alla 3aastane või kolm ja enam alla 14aastast last. Need puhkusepäevad võimaldatakse vanemal soovi korral välja võtta koos põhi- ja lisapuhkusega.

Lapsevanemal, kes kasvatab kuni 14aastast last või kuni 18aastast puudega last, on õigus soovi korral saada tööaasta jooksul kuni 14 päeva palgata puhkust.

Korraline puhkus

Rasedal on õigus välja võtta oma kasutamata puhkus (sõltumata töötatud ajast) ning jooksva aasta kogu puhkus enne rasedus- ja sünnituspuhkust. Lisaks on mehel õigus kasutada oma iga-aastast puhkust naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal.

Rasedale arvestatakse puhkusepäevi ka rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest ning ka need on õigus rasedal ette välja võtta enne rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämist. Kokku koguneb antud aja eest 11 puhkusepäeva 28 kalendripäevase põhipuhkuse korral.

Rasedale tuleb võimaldada puhkust talle sobival ajal ja seda ka vahetult enne raseduspuhkusele jäämist. Tööandja ei saa keelduda rasedale sobival ajal puhkuse andmisest isegi siis, kui töökohas on eelnevalt koostatud puhkusegraafik. Puhkusegraafiku koostamisel on tööandja kohustatud arvestama alla 7aastast last kasvatava vanema õigusega saada puhkus talle sobival ajal. Vanemale, kes kasvatab 7–10aastast last, tuleb võimaldada puhkust lapse koolivaheajal.

Puhkus tuleb samadel alustel võimaldada nii määramata ajaks või täistööajaga töötajatele kui ka määratud ajaks ja osalise tööajaga töötajatele. Kui osa korralisest puhkusest jääb rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu kasutamata, saab seda kasutada pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu.

Selleks, et tööandja saaks teha vajalikud tööümbekorraldused, siis oleks mõistlik, et rase ja väikelapse ema teatab oma puhkusest tööandjale ette nii palju kui võimalik.

Lapsehoolduspuhkus ja tööle naasmine

Last kasvataval vanemal on õigus olla lapsega kodus kuni lapse kolme aastaseks saamiseni, millest haigekassa maksab rasedus- ja sünnitushüvitist ning vanemahüvitist kokku kuni 575 päeva eest. Tööandja peab säilitama töötajale töökoha lapsehoolduspuhkusel oleku ajaks. Pärast rasedus- ja sünnituspuhkust jääb vanem tavaliselt lapsehoolduspuhkusele, mille vormistamiseks tuleb tööandjale esitada kirjalik avaldus (rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpul). Lapsehoolduspuhkuse katkestamiseks tuleb samuti esitada tööandjale avaldus.

Lapsehoolduspuhkust võib kasutada peale ema ka isa või kui neist kumbki seda ei kasuta, siis ka lapse tegelik hooldaja, näiteks vanaema.

Kuna tööandja on olnud sunnitud eeldatavasti lapsega kodus oleva vanema asemel võtma asendaja, siis oleks igati soovitatav, et tööandja teatab oma planeeritava tööle naasmise aja tööandjale vähemalt kuu aega ette. Sellisel juhul on tööandjal võimalik teha vajalikud töö ümberkorraldused ja vajadusel lõpetada asendajaga tööleping.

Töö delegeerimine ja koostöö tööandjaga

Töötaja võiks teha omalt poolt kõik oleneva, et töö ümberkorraldamine või uue töötaja väljaõpe ja asjade delegeerimine oleks võimalikult sujuv. Samuti oleks mõistlik, et töötaja teeb tööandjaga koostööd ka pärast puhkusele jäämist ning vajadusel annaks infot, mis on vajalik töö ülevõtmiseks ja korraldamiseks. Tihti on tööandjad valmis sellel eesmärgil andma töötajale kasutada mobiiltelefoni ja kompenseerima sellega seotud kulud või Interneti-kulud.

Juhul kui tööandjaga on tekkinud arusaamatused, siis oleks igati mõistlik kõigepealt üritada lahendada erimeelsused läbirääkimiste teel ning kui miski muu ei aita, siis pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse, mis on reeglina üsna kulukas ja pingeid tekitav protsess.

Ülaltoodu oli lühiülevaade õigustest ja kohustustest, millised on töötajatel ja tööandjatel lastega seoses ette näinud seadusandja. Kuigi tagatised ja garantiid võivad tööandjale tunduda koormavad, tuleks seda vaadata seisukohast, et riik on väga mitmeid hüvitisi võtnud enda kanda, et tööandjate ning lapsevanemate olukorda lihtsustada. Vaatamata sellele annavad osad tööandjad sellistele töötajatele, keda nad väga väärtustavad isegi rohkem soodustusi kui seadus seda nõuab. Nii näiteks tehakse neile kingitusi või makstes preemiat lapse sünni korral, tehakse kingitusi lastele, antakse tasustatud lisapuhkust vms. Rõõm on tõdeda, et Eesti tööandjad hakkavad jõudma arusaamisele, et lapsed on meie väärtus ning töötaja, kellel on pere, võib olla tunduvalt tasakaalukam ja efektiivsem võrreldes teiste töötajatega ning sellega seoses on ka tööandjate suhtumine väikelaste vanematesse muutunud mõistlikumaks ja soosivamaks.