

Mida on vaja teada haigushüvitise maksmisest?

Koos uue töölepingu seaduse jõustumisega rakendusid muudatused ka haigushüvitise maksmisel. Töövõimetuse korral haigestumise või olmevigastuse tõttu töötajale esimese kolme kalendripäeva eest enam hüvitist ei maksta, 4 - 8 kalendripäeva eest maksab haigushüvitist tööandja ja alates 9-ndast kalendripäevast maksab haigushüvitist haigekassa.

Tööandja poolt viie päeva eest makstava haigushüvitise suurus on 70% töötaja keskmisest töötasust, mille arvutamise aluseks on määrus nimetusega Keskmise töötasu maksamise tingimused ja kord.

Tööandja peab maksma haigushüvitise palgapäeval, kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul alates haiguslehe esitamisest tööandjale – seda näiteks juhul, kui vahetult enne palgapäeva saabunud haiguslehe hüvitise arvutusi ei jõuta silmapilkselt teha.

Keskmise töötasu arvutamise aluseks on arvutamise vajaduse tekke kuule eelneva kuue kuu töötasude kogusumma, samuti majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu ehk kõik see, mida makstakse töö eest. Arvesse ei võeta puhkusetasu, haigusrahasid, toetusi, lähetuse päevarahasid, autokompensatsiooni jm.

Töötasude summa jagatakse sama perioodi kalendripäevade arvuga, sest haigusleht väljastatakse töötajale kalendripäevade alusel ja haigushüvitist makstakse kalendripäevade eest. Erinevalt puhkusetasu arvutamisest ei jäeta haigushüvitise arvutamisel arvestusest välja riigipühi ega rahvuspüha, sest haiguseaeg nende võrra ei pikene.

Kui haigushüvitist maksab tööandja, saadab ta haigekassasse haiguslehe koopia. Kui haigushüvitist maksab haigekassa, saadetakse haigekassasse haiguslehe originaal ja tööandjale jääb koopia.

Tööandjal ei ole õigust uurida töötajalt või tema raviarstilt haigusega seotud asjaolusid, isegi sellele vaatamata, et ta 5 päeva eest haigushüvitist maksab. Küll aga on töötajal kohustus teatada (või lasta teatada) tööandjale oma töövõimetusest esimesel võimalusel ja võimalusel ka haigestumise eeldatavast kestusest.

Kui tööandjal on kahtlus töötaja ajutise töövõimetuse põhjendatuse osas, võib ta esitada haigekassa piirkondlikule osakonnale avalduse haiguslehe väljaandmisega seotud asjaolude kontrollimiseks.

Haigekassa arvutab haigushüvitise suuruse töötaja eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust, st maksuametist saadud andmete alusel liidetakse kõik maksustatud tasud ja jagatakse 365ga.

Kas töölepingu seadus reguleerib ka renditöösuhteid?

Ehkki tänavatel kõrguvaid lumehangi vaadates seda ei usugi, läheneb kevad ometi jõudsal sammul ja ajalehtedesse ilmub ühe rohkem ahvatlevaid kuulutusi tasuvast tööst välismaal. Harilikult on sel juhul kuulutajateks tööjõu vahendamise tegelevad Eesti ettevõtjad, kes töölepingu sõlmimisel on tööandja positsioonis.

Ekslik on arvamus, et renditööjõu vahendamise teenust võib osutada igaüks, kellel õnnestub välisriigis mõni äripartner leida. Tegelikult on tööturuteenuste ja -toetuste seadust täiendatud ja 01.juulist 2009 võib renditööjõudu vahendada eraõiguslik juriidiline isik, kes on registreeritud tööjõurendi vahendajana majandustegevuse registris.

Kuna Eesti ei ole ühinenud renditööd käsitleva ILO konventsiooniga C181, siis sealt tulenevad nõuded ei ole Eestile kohustuslikud ja pooltevahelistes suhetes tuleb juhinduda töölepingu seadusest.

Töölepingu seadus annab renditöö mõiste - selle kohaselt on renditööga tegemist juhul, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Töölepingus peab olema kirjas, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

Siit tuleneb ka rendisuhte eripära: töötajale, kes teeb tööd renditööna, annab lisaks tema tööandjale korraldusi ka kasutajaettevõtja, kes juhendab töötajat kohapeal tema otseste tööülesannete täitmisel, samuti tööohutuse küsimustes. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste ulatus sõltub töölepingus ja ametijuhendis kokkulepitust, kuid nendevahelise

käskluste jaotuse võib piiritleda ka mõnes muus töökorralduse dokumendis, mis töötajale teatavaks on tehtud.

Seadus määrab, et kui tööandja ja kasutajaettevõtja poolt antud korraldused lähevad omavahel vastuollu, peab töötaja täitma tööandja korraldusi. Töösuhtest tulenevalt tagab vajalikud sotsiaalsed garantiid ja vastutab töötaja eest tööandja, seega on korralduste andmisel-täitmisel määrav tema otsus.

Neenu Pavel
Tööinspektor-jurist
16.03.2010