

Puudega või töövõimekaotusega inimese töösuhe

14.08.2008

Helve Toomla, ametiühingute jurist

Töölepingu seadus (TLS) ei sätesta puudega inimesele töölepingu sõlmimisel erisusi, kuid tööandja peaks huvi tundma, milliseid soovitusi on töötajale töötingimuste osas andnud arst, kas ja millises ulatuses on inimesele määratud puue või töövõimekaotus.

Nende asjaolude teadmine võimaldab planeerida töötajale sobivaimat töökoormust ning võtta mõlemapoolselt arvesse kõiki õigusaktidest tulenevaid õigusi ja kohustusi, nt pikendatud põhipuhkus, täienduskoolitustoetus ja mitmed maksusoodustused olenevalt sellest, kas töötajal on töövõimetuspension ja/või puue. Samas on tegemist delikaatsete isikuandmetega ja töötaja võib usaldusliku suhte olemasolul tööandjale seda infot avaldada, kuid kohustust tal selleks ei ole.

[Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest](#) (§10) lähtuvalt peab tööandja looma puudega töötajale sobivad töö- ja olmetingimused, töö, töövahendid ja -koht tuleb kohandada kehalistele ja vaimsetele võimetele – ehitis, töökoht või -vahend peab olema ligipääsetav ja kasutatav. Tööruumide ja -vahendite kohandamisel on tööandjal võimalik taotleda Tööturuametilt hüvitust Euroopa Sotsiaalfondist rahastatava programmi "Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007–2009" alusel (vt artiklit "[Tööturuteenused seaduse ja programmi alusel](#)" lk 14).

Nii nagu kõigile teistele töötajatele, tuleb ka puudega töötajatele põhjalikult tutvustada tööohutuse ja -tervishoiu nõudeid.

Puhkuse kestus

Puhkuseseaduse § 9 lg2 p2 kohaselt antakse **35-kalendripäevast** pikendatud põhipuhkust isikule, kellele on töövõimetuse alusel määratud **töövõimetuspension või rahvapension**, olenemata sellest, kas inimesele on määratud puue või mitte. Oluline on silmas pidada, et pikendatud puhkust ei anta mitte lihtsalt puude korral, vaid ainult juhul, kui on tuvastatud töövõimekaotus üle 40% (***kehtib nii töövõimetuspensionile kui rahvapensionile puhul***).

Vahel arvatakse, et tegemist on 7-päevase lisapuhkusega.

See ei ole nii – kõik need 35 kalendripäeva kuuluvad põhipuhkuse hulka. Kui firmas on ette nähtud lisapuhkus (nt *pideva tööstaaži eest*), siis see liidetakse 35-le. Kui aga kõigile töötajatele antaksegi 35 kalendripäeva põhipuhkust, siis töövõimekaotusega inimesele midagi ei lisandu, tema puhkus jääb ka sel juhul 35-päevaseks.

Kogu puhkusetasu maksab töövõimekaotusega inimesele tööandja, kuid pensioniamet maksab 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa (7 *päeva*) tasu tagasi pärast vastava andmiku esitamist (*Vabariigi Valitsuse 28. augusti 2001. a määrus nr 287 "[Puhkusetasu ja hüvitise suurus ning maksmise kord riigieelarve vahenditest](#)"*). Taotlusvorm (andmik) on avaldatud Sotsiaalkindlustusameti koduleheküljel www.ensib.ee.

Kuna puhkuse kestus on üks töölepingu kohustuslikest tingimustest, tuleb ka pikendatud põhipuhkuse kestus märkida töölepingusse ning lisada, mis ajani töötajal on õigus seda saada. Tähtaeg on kirjas arstliku ekspertiisi otsuses, see langeb kokku ajaga, milleni on töövõime kaotuse protsent määratud.

Tööga seotud tervisekahjustusest tulenev töövõimetus

Puhkuste andmisel peab tööandja veel meeles pidama, et tööga seotud tervisekahjustuse järel töövõime osaliselt kaotanud töötajal (*Puhkuseseaduse § 13 lg2 p4*) on juba esimesel tööaastal, sõltumata töötatud ajast, õigus saada puhkust täies ulatuses ning sama töötaja tuleb lubada puhkusele temale sobival ajal (*Puhkuseseaduse § 16 p6*).

Tööandjal tuleb puhkuste ajakava koostamisel iga aasta jaanuaris küsida kutsehaigetelt ja tööõnnetuse tagajärjel töövõime osaliselt kaotanud töötajatelt, millal nad puhkust soovivad, ning soovitud aeg ajakavas näidata. Siinjuures ei ole oluline, kas tööõnnetus toimus või kutsehaigus tekkis sama või mõne teise tööandja juures – puhkuseaja valiku õigus on sellisel töötajal igal juhul.

Tööaja kestus

Lühendatud tööaega või osalist tööaega puude või töövõimekaotuse tõttu seadus ette ei näe. Kui arst soovitab ja töölepingu pooled selles kokku lepivad, võib see inimene töötada osalise tööajaga (*Töö- ja puhkeaja seaduse § 6*). Lepe peab kajastuma töölepingus, seal oleks mõistlik näidata ka töötamise kellaajad.

Osalise tööajaga töötamise korral puhkuse kestus ei vähene, kuid palka makstakse võrdeliselt töötatud ajaga.

Kui töötatakse näiteks poole kohaga ehk 4 tundi päevas või 20 tundi nädalas, võib ka palgamäär poole väiksem olla, kuid mitte alla 2175 kr kuus 2008. a, mil kehtiv alampalk on 4350 kr.

Töölepingu lõpetamine

Kui puudega töötaja tervis muutub kehvemaks ja see takistab töö jätkamist, on tal õigus tööleping omal soovil lõpetada, teatades sellest tööandjale kirjalikult vähemalt viis kalendripäeva ette (*TLS § 79 lg2*), lisades arsti tõendi või arstliku ekspertiisi otsuse.

Tööandjal on õigus puudega inimese tööleping lõpetada töölepinguseaduse [§-s 86](#) loetletud põhjustel, sh töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle (*TLS § 86 p4*), kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega.

Üksnes puude või töövõimekaotuse tõttu töölepingut lõpetada ei või – tervise halvenemine võib olla lepingu lõpetamise põhjus, kui see on püsiva iseloomuga ja, mis eriti oluline, takistab või välistab senise töö jätkamise (*TLS § 101*). Tervise vastavuse tööle määrab arst.

Koolitus

(vt ka artiklit ["Puudega inimese töölevõtmise"](#))

Puudega töötaja koolitus toimub täiskasvanute koolituse seadusega ([TKS](#)) kehtestatud korras kõigi teiste töötajatega võrdsetel alustel. Selle seaduse järgi on tööandja kohustatud andma tööalases koolituses osalemiseks õppepuhkust vähemalt 14 kalendripäevaks aastas, säilitades selleks ajaks keskmise palga.

Koolituse maksumust tööandja selle seaduse alusel hüvitama ei pea, kuid nagu kogu koolituse korralduses ja tasustamises, on ka siin võimalik sõlmida vastavad kokkulepped kas töölepingus või eraldi koolituslepingus.

TKS-i alusel toetavad kohalikud omavalitsusorganid puudega isikute koolitust ([TKS](#) § 7 p2).

Seda, kas ja kuidas toetamine toimub, tuleks uurida valla- või linnavalitsusest. Tööandjad võiksid aeg-ajalt vaadata ka Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Sotsiaalministeeriumi kodulehekülgi, kus puuetega töötajatele pakutakse tasuta koolitusvõimalusi jm abi nii töötajatele kui tööandjatele.

Näiteks pakutakse 2007/08. a Euroopa Liidu Sotsiaalfondi ja Eesti riigi toel tasuta kursusi töötavatele täiskasvanutele (vt www.hm.ee).

Artikkel ilmus ajakirjas "[Erivajadustega inimene - hinnatud töötaja](#)"