

Muutub haigus- ja hooldushüvitiste maksmise kord. Uus kord kehtib haigus- ja hoolduslehtedele, mille töövabastuse algus on 1. juuli 2009 või hiljem.

- haigushüvitist hakatakse kindlustatule maksma alates haigestumise 4. päevast (praegu makstakse alates 2. päevast);
- haigestumise 4. päevast kuni 8. päevani maksab haigushüvitist tööandja 70% töötaja viimase kuue kuu keskmisest töötasust;
- alates haigestumise 9. päevast maksab haigushüvitist haigekassa. Hüvitis on 70% töötaja eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust). (Kuni 1. juulini maksab hüvitist haigekassa alates teisest päevast. Hüvitise suurus ühe haiguspäeva eest on 80% eelmise aasta ühe kalendripäeva keskmisest sotsiaalmaksuga maksustatud tulust);
- raseduse ajal haigestumise või vigastumise puhul maksab haigushüvitist haigekassa alates 2. päevast; hüvitis on 70%;
- alla 12-aastase lapse põetamisel makstakse kindlustatule hooldushüvitist 80% eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust (senise 100% asemel). Hooldushüvitisi maksab jätkuvalt vaid haigekassa.

Tööandjate küsimused ja vastused, mis puudutavad uut TVH arvestamise korda alates 01.07.2009

Tööandja küsimus	Vastus
Kas tööandja arvutab haigusraha keskmise töötasu alusel (leides tööpäeva keskmise) või peab leidma 6 kuu kalendripäeva keskmise töötasu?	Tööandja arvutab keskmise töötasu kalendripäevatasu alusel vastavalt Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a. määruse nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” § 4 lõigetele 2 ja 3 puhkusetasu arvutamise ja maksmise reeglite kohaselt. Kuivõrd haiguslehe puhul makstakse hüvitist kalendripäevades ja ka tööandja maksab haigushüvitist kalendripäevades, tuleb töötajale arvestatud töötasu jagada kalendripäevadega. Erinevalt § 4 lõikest 1 lähevad haigushüvitise keskmise töötasu arvutamisel kalendripäevade hulka ka rahvuspüha ja riigipühad.
Uuel töövõimetuslehe vormil on väli „kalendrikuu kokkulepitud töötasu töövabastuse alguspäevale eelnenud päeval”. Praegu kehtivas seaduses on nõutud infot põhipalga kohta, mis on töölepingus kokkulepitud palk. Mida peetakse silmas töötasu all? Kas peame alates 1.juulist hakkama sinna lahtrisse märkima põhipalka koos lisatasudega?	Töövõimetuslehe vormi sõnastus on viidud kooskõlla 2009. aasta 1. juulil jõustuva töölepingu seaduse sõnastusega. Töölepingu seaduse § 5 lõike 1 punkti 5 alusel on töötasu töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud, sealhulgas majandustulemustelt makstav tasu ja tehingutelt makstav tasu. Töötasu hulka ei kuulu puhkusetasu, ravikindlustushüvitis, tööandja makstavad toetused, nt lapse sünni-, juubeli- või matusetootus, kuna nimetatud juhtudel ei ole tegemist tasuga, mida makstakse töötajale töö eest. Seega tuleb antud juhul märkida töötasu, milles on töö eest kokkulepitud.
Millistel juhtudel tuleb haigusleht esitada haigekassasse?	Haiguslehtede haigekassasse esitamist reguleerib sotsiaalministri 26.09.2002 määruse nr.114 § 10 lõiked 3 ja 4. Selle kohaselt on kõikide haiguslehtede (sh kuni 3 päevaste, mille eest hüvitist ei maksta ja kuni 8 päeva kestvate, mille alusel maksab

	<p>hüvitist tööandja) haigekassale esitamine kohustuslik, sest järglehtede maksmisel lähtub haigekassa esmaste lehtede kannetest.</p>
<p>Millal esitatakse haigekassale töövõimetuslehe koopia ja millal originaal?</p> <p>Millistel juhtudel peab tööandja tegema omapoolsed kanded töövõimetuslehe originaalile ja millistel juhtudel selle koopiale?</p>	<p>Haiguslehtede haigekassasse esitamist reguleerib sotsiaalministri 26.09.2002 määruse nr.114 § 10 lõige 4.</p> <p>Kui tööandja maksab Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 122 alusel töötajale haigushüvitist, teeb ta kindlustatud isikult saadud haiguslehest koopia, kannab sinna nõuetekohased kanded ning esitab koopia seejärel haigekassale. Originaalleht jääb tööandjale.</p> <p>Kui tööandja ei maksa haigushüvitist «Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse» § 122 alusel, esitab ta haigekassale haiguslehe originaali. Nõuetekohased kanded tehakse sellisel juhul töövõimetuslehe originaalile.</p> <p>Hoolduslehe, sünnituslehe ja lapsendamislehe korral esitab tööandja haigekassale originaali. Nõuetekohased kanded tehakse sellistel juhtudel töövõimetuslehe originaalile.</p>
<p>Millised andmed kantakse haiguslehele alates 01.07.09, kui rase keeldub töölepingu seaduse § 18 lõike 2 alusel ajutiselt tööülesannete täitmisest?</p> <p>Kui rase keeldub töölepingu seaduse § 18 lõike 2 alusel ajutiselt tööülesannete täitmisest ja võtab sellega seoses haiguslehe, millised dokumendid tuleb selle haigekassasse saatmisel saatekirjale lisada?</p> <p>Kas on vaja tööinspektori kooskõlastust, kui tööandjal ei ole rasedale anda tema terviseseisundile vastavat tööd?</p>	<p>Sotsiaalministri 26.09.2002.a määruse nr 114 "Töövõimetuslehe registreerimise ja väljaandmise tingimused ja kord ning töövõimetuslehe vormid" § 10 lõige 6 kohaselt kannab tööandja alates 01.07.2009 haiguslehele ka järgmised andmed:</p> <p>*Ajutiselt tööülesannete täitmisest keeldumine või teenistuskohustuste täitmisest vabastamine;</p> <p>*Kuupäev, millest alates töötaja keeldus «Töölepingu seaduse» § 18 lõike 2 alusel ajutiselt tööülesannete täitmisest või «Avaliku teenistuse seaduse» alusel vabastati teenistuja ajutiselt teenistuskohustuste täitmisest.</p> <p>Saatekirjale lisatakse ainult tööandja ja kindlustatud isiku poolt nõuetekohaselt vormistatud haigusleht.</p> <p>Kui tööandjal ei ole rasedale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, ei ole töölepingu seaduse § 18 lõike 2 kohaselt alates 01.07.2009 enam vaja tööinspektori kooskõlastust raseda ajutiselt tööst keeldumiseks.</p>
<p>Kuidas makstakse 01.07.09 kehtima hakkava korra järgi haiguslehed FIE-dele?</p>	<p>Ravikindlustuse seaduse § 56 lõike 1 kohaselt maksab haigekassa FIEdele haigushüvitist alates 9.töövabastuse päevast. Kaheksa esimese töövabastuse päeva eest FIE-dele haigushüvitist ei maksta.</p> <p>Ravikindlustuse seaduse § 56 lõike 12 kohaselt maksab haigekassa raseda (FIE) haiguse või vigastuse korral haigushüvitist töövabastuse teisest päevast alates.</p>
<p>Kui tööandjal tekivad kahtlused haigestunu haiguse tõsiduse ning režiimist kinnipidamise suhtes, kes ja kuidas teostab</p>	<p>Ravikindlustuse seaduse § 52 lõike 2 kohaselt vastutab ajutise töövõimetuslehe kindlustusjuhtumi õigesti määramise ja ajutise töövõimetuslehe põhjendatuse eest arst, kes töövõimetuslehe väljastab.</p> <p>Kahtluste korral on tööandjal alati õigus esitada haigekassa</p>

<p>selle üle järelevalvet?</p>	<p>piirkondlikule osakonnale avaldus haiguslehe väljaandmisega seotud asjaolude kontrollimiseks.</p> <p>Eesti Haigekassa seaduse § 4 lõike 1 alusel on töövõimetuslehtede õigsust ja põhjendatust õigus kontrollida haigekassa usaldusarstidel.</p>
<p>Mis juhtub, kui põhipuhkuse ajal kirjutab arst isikule haigus- või hoolduslehe?</p>	<p>1.juulil 2009 jõustuva uue töölepingu seaduse § 69 lõike 6 kohaselt on töötajal õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetus, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu.</p> <p>Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.</p> <p>Seega kui töötaja teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusest ja katkestab, lükkab edasi või lõpetab ennetähtaegselt puhkuse, siis sellisel juhul on tal õigus saada ajutise töövõimetus hüvitist. Kui töötaja seda ei tee, siis tööandja ei pea puhkust katkestama ja ravikindlustuse seaduse § 60 lõike 4 kohaselt ei ole kindlustatud isikul õigust saada ajutise töövõimetus hüvitist, sest isik on puhkusel. Sellisel juhul ravikindlustuse seaduse § 60 lõike 5 kohaselt tekib õigus saada hüvitist alates päevast, millal isik on kohustatud asuma töökohustusi täitma.</p>
<p>Millal haigekassa maksab haigushüvitist alates töövabastuse esimesest päevast? Millal haigekassa maksab haigushüvitist alates töövabastuse teisest päevast?</p>	<p>Erandid, mil haigekassa maksab haigushüvitist alates haiguslehele märgitud töövabastuses esimesest päevast on: kui haigushüvitise maksmise kohustuse aluseks on töötaja terviseseisundile vastava töö andmine töölepingu seaduse § 18 lõike 1 alusel või teenistuja ajutine üleviimine teisele ametikohale või teenistustingimuste kergendamine avaliku teenistuse seaduse § 51 alusel.</p> <p>Ravikindlustuse seaduse § 54 lõike 3 kohaselt, kui töötajale on võimaldatud terviseseisundile vastavat tööd töölepingu seaduse § 18 lõike 1 alusel või teenistuja on ajutiselt üle viidud teisele ametikohale või tema teenistustingimusi on ajutiselt kergendatud, maksab haigekassa kindlustatud isikule hüvitist niisuguses summas, et hüvitist koos selle ajavahemiku eest saadava töötasu või palgaga jagatuna selle ajavahemiku kalendripäevadega on võrdne kindlustatud isiku kalendripäeva keskmise tuluga.</p> <p>Erandid, mil haigekassa maksab haigushüvitist alates haiguslehele märgitud töövabastuses teisest päevast on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • raseda töötaja poolt ajutiselt tööülesannete täitmisest keeldumise korral TLS § 18 lõike 2 alusel või raseda teenistuskohustuste täitmisest ajutise vabastamise korral; • raseda haigestumise või vigastuse korral; • kutsehaiguse ja tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haiguse või vigastuse korral;

	<ul style="list-style-type: none"> • kuriteo tõkestamise või riiklike ja ühiskondlike huvide kaitsmise või inimelu päästmise korral.
<p>Mis juhtub kui töötaja võtab töövõimetuslehe tööst vabal vahetusel (näiteks summeeritud tööajaga töötaja, kellel on neli järjestikust puhkepäeva), kas sel juhul on tööandjal õigus töövõimetuslehe maksimisest keelduda?</p>	<p>Küsimuses esitatud juhul ei ole tööandjal õigust haigushüvitise maksimisest keelduda. Haigusleht väljastatakse töötajale haiguse või vigastuse korral kalendripäevade alusel ning hüvitise maksmist ei saa siduda töötaja tööajakavaga.</p>
<p>Alates 01.07.2009 jõustuvate muudatuste kohaselt töötaja haigestumisel tööandja maksab</p> <p>1) 4.-päevast kuni 8.päevani haigushüvitist 70% töötaja keskmisest töötasust</p> <p>2) hüvitisel peetakse kinni tulumaks</p> <p>Küsimus, olen ma õigesti aru saanud:</p> <p>1.Hüvitist ei maksustata isiku töötuskindlustusmaksuga?</p> <p>2.Hüvitist ei maksustata ettevõtte töötuskindlustusmaksuga?</p> <p>3.Hüvitist ei maksustata sotsiaalmaksuga?</p> <p>4.Hüvitist ei maksustata pensionikindlustusmaksuga (II sammas 2%-sellel aastal kindlasti mitte, kuid edaspidi)?</p> <p>5.Muutuvad siis ka TSD (tulu-ja sotsiaalmaksu ning kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustuse maksete deklaratsioon) vormid maksuametis?</p>	<p>Sotsiaalmaksuseaduse § 3 punkti 3 kohaselt «Töötervishoiu ja tööohutuse» seaduse § 12² alusel makstavat haigushüvitist, mis ei ületa töötaja keskmist töötasu ei maksustata. Summat, mis ületab keskmist töötasu, maksustatakse üldises korras palgalt makstavate maksudega. Kogumispensionide seaduse § 7 lõike 2 kohaselt ei tasuta makset sotsiaalmaksuseaduse §-s 3 nimetatud summadelt, sama sätestab ka töötuskindlustuse seaduse § 40 lõike 2 punkt 4. Seega hüvitist kogumispensioni- ja töötuskindlustuse maksega ei maksustata. TSD vormide osas palume pöörduda Maksu- ja Tolliameti poole.</p>
<p>Kui inimene töötab võlaõigusliku lepingu alusel, kuidas arvutab tööandja haigushüvitise? Kas samamoodi, nagu töölepingu</p>	<p>«Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse» § 12² tulenevalt on tööandja kohustatud maksma haigushüvitist töölepingu alusel töötamise korral. Muu võlaõigusliku lepingu alusel töötamise korral ei ole kohustust maksta haigushüvitist. Töötervishoiu ja tööohutuse</p>

<p>puhul, vastavalt kehtestatud keskmise töötasu maksmise korrale?</p>	<p>seadusest tulenev kohustus maksta haigushüvitist ei kohaldu võlaõigusliku lepingu alusel töötamise juhtudele, st nendele võlaõiguslikele lepingutele, mis ei ole töölepingud. Näiteks töötamisel töövõtu lepingu kohaselt ei ole tegemist töölepingulise suhtega. Töö tellija ei ole lepingu teisele poolele tööandjaks ning kohustust maksta haigushüvitist ei ole.</p>
<p>Kas tööandja on kohustatud maksta haigushüvitist 4.-8. päeva eest, kui töötaja võtab haiguslehe oma viimasel tööpäeval?</p>	<p>Tööandaja maksab haigushüvitist kuni töösuhte lõpuni, pärast töösuhte lõppu enam hüvitist maksta ei pea. Seega viimane tööpäev on töötajal haigushüvitise omaosaluse päev ning 4. haiguspäevaks on töösuhe juba lõppenud ja tööandja haigushüvitist maksta ei pea. Kui töösuhe lõpeb 4.-8. haiguspäeva perioodil, siis peab haigushüvitist maksta kuni töösuhte viimase päevani. Töötajal on pärast töösuhte lõppu veel kahekuuline kindlustuskaitse, seega alates 9. haiguspäevast hakkaks Haigekassa haigushüvitist maksta.</p>
<p>Uue töölepinguseaduse § 37 ütleb, et töötasu võib vähendada töö mitteandmise korral aastas kuni 3 kuud, kuid mitte alla töötasu alammäära. Kui töötajad on koju lubatud, kuid haigestuvad (pikemalt kui 9 päeva). Kuidas toimub haigushüvitise maksmine?</p>	<p>TLS § 37 lubab tööandjal töötaja töötasu objektiivsetel põhjustel vähendada, s.t töötaja saab vähem raha ja tal on õigus töö tegemisest tasu vähendamisega võrdses ulatuses keelduda (sisuliselt jääb töötaja tööle osalise tööajaga). Töösuhe töötasu vähendamisel ei peatu ja kestab edasi, s.t tööandjal on kõik seadusest tulenevad kohustused. Tegemist on tavalise haigestumisega töösuhte ajal.</p>
<p>Kas töötajale hüvitatakse saamata jäänud haigushüvitist tööandja maksejõuetuse korral? Kui jah, siis kes? Milline seadus seda reguleerib?</p>	<p>Tööandja maksejõuetuse korral hüvitab Töötukassa küll teatud ulatuses enne tööandja maksujõuetuks tunnistamist saamata jäänud töötasu ja puhkusetasu, samuti enne või pärast tööandja maksejõuetuks tunnistamist töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses. Täpsemalt vt töötuskindlustuse seadus § 20. Haigushüvitise maksmise kohustus on tööandjal ja pärast tööandja maksejõuetuks jäämist seda Töötukassa poolt ei hüvitata.</p>
<p>Kes hüvitab järgneva haiguslehe? Näiteks: esimene haigusleht oli perioodiga kuni 30.06.09, töötajale antakse järgnev leht 01.07.09–12.07.09.</p>	<p>Kui esmane haigusleht algas enne 01.07.2009, siis maksab haiguslehe ning ka järglehed sellele välja haigekassa.</p>
<p>Vastate oma kodulehel „erinevalt 4 lõikest 1 lähevad haigushüvitise keskmise töötasu arvutamisel kalendripäevade hulka ka rahvus- ja riigipühad”. Millises määruses, seaduses see täpselt välja on öeldud?</p>	<p>Haigushüvitist makstakse keskmise kalendripäevatasu alusel. Kalendripäevatasu arvutamist reguleerib Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. aasta määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” § 4 lõige 2. Määruse § 4 lõige 1 reguleerib puhkusetasu arvutamist ja sellest haigushüvitise arvutamisel lähtuma ei pea.</p>
<p>Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord § 2. Keskmise töötasu arvutamise alused (2) Keskmise töötasu arvutatakse <u>arvutamise vajaduse tekke kuule</u> eelnenud</p>	<p>Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. a määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord” § 2 lg 2 kohaselt võetakse arvutamise aluseks arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasu. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12” lg 5 kohaselt maksab tööandja haigushüvitise välja palgapäeval, kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul alates nõuetekohaselt vormistatud haiguslehe esitamisest tööandjale.</p>

<p>kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasust.</p> <p>Näide. Töötaja oli haige augustis. Töötaja 4.-8. haiguspäev on 24.-28. august. Töötaja esitab haiguslehe 3. septembril.</p> <p>Küsimus: millised on arvutamise vajadusele eelnevad 6 kuud, kas:</p> <p><u>a)tööandja poolt hüvitatavatele päevadele eelnevad 6 kuud</u>, s.o vebruar-juuli või</p> <p><u>b)haigusrahade arvutamisele eelnevad 6 kuud</u>, tingimusel, et tööandja järgib seaduses toodud nõuet maksta haigusraha töötajale 30 päeva jooksul haiguslehe esitamise hetkest arvates, seega märts-august?</p>	<p>Seega tekib vajadus haigushüvitise arvutamiseks palga päeval või 30. kalendripäeval, sõltuvalt sellele kumb saabub varem. Kui inimene on haige näiteks 25-30 juuli, esitab haiguslehe 5. august ja palgapäev on 10. august, siis arvutamise vajadus tekib 10. augustil ja arvutamise aluseks on periood veebruar-juuli.</p>
<p>Palun vastust, kuidas peab tööandja maksma haigushüvitist juhul, kui töötaja jääb haiguslehele puhkuse ajal. Situatsioon järgmine:</p> <p>Töötaja jääb puhkusele alates 17.08.09. Suure tõenäosusega on töötajal 24.08.09 operatsioon, millele järgneb ka haigusleht. Uue, kehtiva seaduse kohaselt peab töötaja tööandjat puhkuse katkestamisest teavitama. Tööandja maksab haiguslehte haiguslehe 4-8. päeva eest.</p> <p>Kui nüüd töötaja teavitab tööandjat, et peatab oma puhkuse alates 27.08.09, s.o haiguslehe 4. päevast alates, kuidas siis toimub haigusrahade arvestamine? Kas haiguslehe esimesed kolm päeva, mis on ju tegelikult tasuta, saab puhkuse ajal ära kasutada, katkestades puhkuse haiguslehe 4. päevast arvates, mil tekib ka õigus haigushüvitisele?</p>	<p>Küsimus seondub sellega, millal arst haiguslehe väljastas. Töötaja peab ise valima, kas ta katkestab puhkuse haiguse ajaks või mitte. Korraga ei saa olla haiguslehel ja puhkusel. Kui töötaja katkestab puhkuse haiguse ajaks, siis arsti poolt väljastatud haigusleht algab ikkagi 1.päevast arvates, mitte 4.päevast, isegi kui töötaja oli juba enne seda haige kolm päeva puhkuse ajast.</p> <p>TLS § 69 lg 6 mõte on puhkusepäevade säilitamise tagamine takistuse korral (käesoleval juhul haigestumine), mitte haiguslehe saamise reguleerimine. Kui inimene otsustab tööandjale üldse mitte teatada haigestumisest või teatab x päeva hiljem, siis puhkus lihtsalt jookseb sellel aja edasi.</p> <p>TTOS § 12" lg 1 kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest (sisuliselt haiguslehe 4-8 päeva eest).</p>