



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

**RAHVUSVAHELISTE PRAKTIKATE ANALÜÜS
TÖÖANDJA TEGEVUSTE KOHTA
TERVISESEISUNDIST TINGITUD PIIRATUD TÖÖVÕIMEGA TÖÖTAJATE
TÖÖL HOIDMISEKS JA NENDE TÖÖKOHA SÄILITAMISEKS**

Merle Muda

Tartu Ülikooli õigusteaduskonna tööõiguse professor

TARTU
2013

Sisukord

Kasutatud lühendid.....	4
Sissejuhatus.....	5
I. Tööandja kohustused ja tegevused seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamise ja tema töölohistamisega.....	7
1.1. Üldised tähelepanekud.....	7
1.2. Kohustus võtta tööle puudega inimesi.....	8
1.2.1. Saksamaa.....	8
1.2.2. Itaalia.....	9
1.2.3. Prantsusmaa.....	10
1.3. Kohustus luua puudega töötajatele sobivad töötamistingimused.....	12
1.3.1. Saksamaa.....	12
1.3.2. Itaalia.....	13
1.3.3. Soome.....	14
1.3.4. Ühendkuningriik.....	14
1.4. Kohustus rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks.....	17
1.4.1. Holland.....	17
1.4.2. Prantsusmaa.....	19
1.4.3. Taani.....	20
1.4.4. Rootsi.....	22
1.4.5. Ühendkuningriik.....	24
1.5. Kohustus maksta töötajale haiguse ajal töötasu.....	24
1.5.1. Saksamaa.....	24
1.5.2. Holland.....	25
1.5.3. Itaalia.....	27
1.5.4. Soome.....	27
1.5.5. Taani.....	27
1.5.6. Rootsi.....	29
1.5.7. Ühendkuningriik.....	29
1.6. Piirangud töölepingu ülesütlemlisel.....	30
1.6.1. Saksamaa.....	30
1.6.2. Holland.....	32

1.6.3. Itaalia	33
1.6.4. Prantsusmaa	34
1.6.5. Soome	34
1.6.6. Taani	35
1.6.7. Rootsi.....	36
1.6.8. Ühendkuningriik	36
II. Tööandjat soodustavad meetmed piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks.....	38
2.1. Üldised tähelepanekud.....	38
2.2. Toetus töökoha ümberkujundamiseks	40
2.2.1. Saksamaa	40
2.2.2. Holland	40
2.2.3. Itaalia	40
2.2.4. Prantsusmaa	41
2.2.5. Soome	41
2.2.6. Taani	42
2.2.7. Rootsi.....	43
2.2.8. Ühendkuningriik	43
2.3. Toetus töötasu maksmiseks.....	44
2.3.1. Saksamaa	44
2.3.2. Prantsusmaa	44
2.3.3. Soome	44
2.3.4. Taani	46
2.3.5. Rootsi.....	49
III. Järeldused ja ettepanekud Eesti õiguse kontekstis	50
3.1. Järeldused muudes riikides kasutatavate meetmete kohta	50
3.1.1. Meetmed piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja töö hoidmiseks ...	50
3.1.2. Meetmed tööandja toetamiseks piiratud töövõimega töötajate töölerakendamisel..	51
3.2. Õiguslik regulatsioon Eestis.....	52
3.3. Ettepanekud Eesti õiguse muutmiseks.....	54
Kasutatud kirjanduse loetelu.....	57
Kasutatud õigusaktide loetelu	62

Kasutatud lühendid

EL – Euroopa Liit

SGB IX – Saksamaa sotsiaalkindlustuskoodeksi IX raamat

TLS – töölepingu seadus

TTOS – tőotervishoiu ja tőoohutuse seadus

TTTS – tőoturuteenuste ja -toetuste seadus

Sissejuhatus

Käesoleva uurimuse eesmärk on analüüsida rahvusvahelisi praktikaid (st mõnede Euroopa Liidu (EL) liikmeriikide õigust) tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks Eesti õiguse kontekstis.

Analüüsi raames uuritakse kahte peamist teemat:

- 1) millised on tööandja kohustused piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja tegevused, mida tööandja rakendab seoses piiratud töövõimega töötaja tööl hoidmisega;
- 2) millised meetmed soodustavad tööandjal rakendada tegevusi piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks.

Uurimuse raames analüüsitakse, milline on eelnimetatud valdkondades teiste EL liikmesriikide õigus (st regulatsioonid ja praktika), ning kas ja millistel tingimustel saaks muudes riikides kasutatavaid põhimõtteid rakendada Eestis.

Analüüsi läbiviimisel kasutatakse võrdlevat meetodit. Töö põhiosas kaardistatakse Ühendkuningriigi, Taani, Soome, Saksamaa, Prantsusmaa, Hollandi, Itaalia ja Rootsi õiguslik regulatsioon ja praktika eelnimetatud valdkondades ning nende kohaldamisega seonduvad võimalikud positiivsed ja negatiivsed kogemused. Uurimus keskendub peamiselt vanade EL liikmesriikide regulatsioonide ja praktika analüüsimisele, kuivõrd nendes riikides on viimastel aastatel/aastakümnetel piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmisele ja nende töökoha säilitamisele suuremat tähelepanu pööratud. Erinevate riikide käsitlemise põhjalikkus – nii ülevaade kehtivast õigusest kui hinnang selle mõjude kohta – sõltub uurimuse koostamiseks aluseks olnud materjalide kättesaadavusest.¹

Töös ei ole läbivalt võrreldud Eesti õigust teiste riikide reeglitega, sest Eesti õiguses puudub märkimisväärne regulatsioon tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks. Seega on Eesti kontekstis oluline uurida seda, kas ja mida on otstarbekas teiste riikide regulatsioonist ja praktikast Eesti õigusesse üle võtta.

¹ Uurimuse koostamisel on kasutatud inglise, prantsuse ja soome keelseid materjale.

Uurimus koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis, mis on töö mahukaim osa, on vaatluse alla võetud tööandja kohustused ja tegevused seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamise ja tema töөлhoidmisega. Täpsemalt uuritakse tööandja kohustusi võtta tööle puudega inimesi, luua puudega/piiratud töövõimega töötajatele sobivad töötamistingimused, rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks, maksta töötajale haiguse ajal töötasu; samuti tööandja suhtes kehtestatud piiranguid vähenenud töövõimega töötajate töölepingute ülesütlemlisel.

Töö teises peatükis käsitletakse tööandjat soodustavaid meetmeid piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks. Lähema vaatluse alla on võetud rahalised toetused, mida makstakse tööandjatele vähenenud töövõimega töötajatele sobiva töökeskkonna loomiseks, ning hüvitised, mida makstakse puudega töötajate töötasu kompenseerimiseks.

Uurimuse viimane, kokkuvõttev peatükk sisaldab eelnevalt toodud analüüsi kontekstis järeldusi ning ettepanekud Eesti õiguse kohta. Selles alajaotuses kirjeldatakse Eestis kehtivat regulatsiooni tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks. Samuti tehakse ettepanekuid, mida võiks teiste riikide õigusest Eesti õiguskorda üle võtta. Uurimus ei sisalda siiski põhjalikku analüüsi selle kohta, kuidas üht või teist muudes riikides kasutusel olevat meetet Eesti õiguses rakendada, sest täpsete ettepanekute tegemine eeldab uuritavate teemade kompleksset käsitlemist nii tööõiguslikust, sotsiaalkindlustusalasest kui maksualasest aspektist.

Analüüsi koostamisel on peamisteks materjalideks olnud OECD teostatud uuringud *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries* (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands* (2008) jt. Samuti on olulisteks allikateks kirjastuse Kluwer Law Internationali poolt väljaantav sari *Labour Law in ... (... Germany; The Netherlands; Denmark; Sweden; jne)*; samuti mitmed muud teemakohased monograafiad. Uurimuse koostamisel on kasutatud ka (peamiselt) Soome ja Prantsusmaa õigusakte. Analüüsi tegemisel on olnud olulisteks allikateks samuti mitmesugused internetist kättesaavad materjalid (ajakirjaartiklid, statistika, kommentaarid, käsiraamatud, aruanded, juhised jms).

I. Tööandja kohustused ja tegevused seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamise ja tema töölohistamisega

1.1. Üldised tähelepanekud

Riigiti on väga erinev see, mil määral on tööandja kaasatud töötaja haigus- ja paranemisfaasis, millised on tööandjate kohustused töötajate suhtes, ja mil määral nad töötajaid toetama peavad. Enamikes riikides on tööandjatel kohustus töökoha töö ümber kujundada mõistlike ja proportsionaalsete kulutuste piires. Samas selle nõude sisu erineb üsna suurel määral. Enamikes OECD riikides on tööandjal kohustus seadusest, kollektiiv- või individuaalpepingutest tulenevalt katta teatud perioodi jooksul töötaja haigushüvitise kulud; riigiti on perioodi kestus ja makstava palgaosa suurus väga erinevad. Üksikutes riikides on tööandjatel veel mõni spetsiaalne kohustus haige töötaja taastumisega seoses, kuigi selline kohustus võib olla ulatuslik. Samuti on riigiti väga erinev vallandamise regulatsioon, mis on haigete töötajate suhtes oluliselt piiravam (muutes haige töötaja vallandamise väga keeruliseks), kuid mitte alati samaväärselt range, kuigi mõnikord nõutakse pädeva asutuse nõusolekut (mis sõnaselgelt lubab haiguse tõttu vallandamist).²

Töoga seoses kasutusele võetavad meetmed aitavad säilitada töökoha ja vältida töövõimetustoetusele üleminekut, sõltumata sellest, kas töölkäiv terviseprobleemidega töötaja on haiguspuhkusel või mitte. Eriti tööandjatel, kellel on töötajate esindajate toetus, on head võimalused ennetada haigusi, mis võivad viia tervise halvenemise ja töövõime vähenemiseni ning viimaks ka tööturult eemalejäämiseni, sest töötajate esindajad on esimeste hulgas, kes näevad varaseid märke ning, teades töötaja võimeid ja tugevusi, on võimelised vastavalt reageerima.³

Suuremate tööandja kohustustega⁴ peab kaasnema ka suurem tugi kohustuste täitmisel. See tähendab tööandjate teadlikkuse tõstmist sellest, mil määral nende tegevuspraktika mõjutab töötajate tervist ja võimet jääda tööturule haigusest hoolimata. Teadlikkuse tõstmine on

² Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries. OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 126-127.

³ *Ibid.*, lk 126.

⁴ Ja samuti seoses tööandjatele antava rahalise toetusega.

oluline ka seetõttu, et töökoha kohandamise kulude kohta on valearusaam: on tõestatud, et kohandamiskulud on kolmandikul juhtudest nullilähedased ja nende suurus on märkimisväärne vaid üksikutel juhtudel. Tööandjate teadlikkus ja kogemused haigete töötajate toimetulekuga on erinevad ja on ebamõistlik eeldada, et nad suudavad oma kohustusi hästi täita ilma vastava toeta. Paremat tuge peavad pakkuma eelkõige avalik-õiguslikud organid. Tööandjaid hirmutab sageli ka bürokraatia.⁵

1.2. Kohustus võtta tööle puudega inimesi

1.2.1. Saksamaa

Vastavalt Saksamaa sotsiaalkindlustuskoodeksi IX raamatu (*Sozialgesetzbuch – SGB IX*)⁶ §-le 71 on nii era- kui avalik-õiguslikud tööandjad, kes annavad aastas keskmiselt tööd vähemalt 20 inimesele kuus, kohustatud vähemalt 5% nendest töökohtadest täitma raske puudega⁷ töötajatega.⁸ Tööandjad ei ole siiski kohustatud looma raske puudega töötajate jaoks täiendavaid töökohti ega neid tööle võtma mitte raske puudega töötajate asemele.⁹

Lähtuvalt eelnevalt toodud üldpõhimõttest peavad tööandjad, kellel on vähem kui 40 töökohta, tööle võtma ühe puudega töötaja; tööandjatel, kellel on vähem kui 60 töökohta, peavad tööle võtma kaks puudega töötajat.¹⁰ Kui tööandja seda kohustust ei täida, peab ta

⁵ *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries.* OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 134.

⁶ Sotsiaalkindlustuskoodeksi IX raamat reguleerib Saksamaal puudega inimeste õiguslikku seisundit alates 2001. aastast. Vastava regulatsiooni peamised eesmärgid on puudega inimeste integreerimine töösuhetesse, nende abistamine töösuhete jooksul ning kaitsmine vallandamise eest. Kuid need reeglid kehtivad üksnes isikute suhtes, keda peetakse seaduse mõttes puudega inimesteks pärast formaalse protseduur läbimist pädevas ametiasutuses (*Hauptfürsorgestelle*). M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany.* Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73.

⁷ SGB IX § 2 lg 2 järgi on raske puudega tegemist juhul, kui puude aste (töövõimetuse määr) on vähemalt 50%. Isikutel, kellel on puude aste 30-50%, võivad nõuda enda kohtlemist nagu raske puudega isikut, kui nende puue ei võimalda neil saada või teha sobivat tööd (SGB IX § 2 lg 3). Järgnevalt kasutatakse uuringus nende mõlema grupi tähistamiseks väljendit „puudega töötaja“.

⁸ M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany.* Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73.

⁹ M. Kock. *Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access.* *German Law Journal*, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1379.

¹⁰ M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany.* Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73.

maksma pädevale ametiasutusele (*Hauptfürsorgestelle*) 115-290¹¹ eurot aastas¹² sõltuvalt oma iga-aastase (puudega inimeste) tööhõive kvoodi suurusest.¹³

Selline mehhanism on viinud olukorrani, et paljud tööandjad eelistavad maksta võrdlemisi väikese rahasumma, selle asemel, et täita kohustust palgata puudega inimesi.¹⁴ Saksamaal on puudega inimeste töötuse määr keskmisest märkimisväärselt kõrgem.¹⁵

1.2.2. Itaalia

Itaalias on puudega inimeste töölevõtmine reguleeritud seadusega 68/1999. Vastavalt sellele seadusele on nii era- kui avalik-õiguslikel tööandjatel kohustus võtta tööle 7% puudega inimesi oma töötajate üldarvust (tööandja, kelle juures töötab üle 50 töötaja, peab tööle võtma 7% puudega inimesi; tööandja, kelle juures töötab 36-50 töötajat, peab tööle võtma 2 puudega inimest; tööandja, kelle juures töötab 15-35 töötajat, peab tööle võtma 1 puudega inimese; tööandja, kelle juures töötab alla 15 töötaja, ei ole kohustatud puudega inimesi tööle võtma).¹⁶ Kompenseerimaks mõnesse käitisesse puudega inimeste nõutavast väiksemal arvul töölevõtmist, võib eratööandja palgata neid teistesse käitistesse rohkem kui ette nähtud.¹⁷

¹¹ Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Réadaptation et participation des personnes handicapées. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn, 2012. – Arvutivõrgus: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-englisch.pdf?__blob=publicationFile (04.02.2013), lk 109.

¹² Seda raha kasutatakse üksnes puudega inimeste toetamiseks.

¹³ Kui tööandja võtab aastas keskmiselt tööle 3-5% puudega töötajaid, peab ta maksma 115 eurot; kui vastav protsent on 2-3, siis peab ta tasuma 200 eurot; ning kui vastav protsent on alla kahe, siis on kohustus maksta 290 eurot. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Réadaptation et participation des personnes handicapées. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn, 2012. – Arvutivõrgus: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-englisch.pdf?__blob=publicationFile (04.02.2013), lk 109.

¹⁴ Tööandjad maksavad kompensatsioonina kokku ligikaudu pool miljardit eurot aastas. *Ibid.*, lk 111.

¹⁵ Aastal 2006 ei töötanud 169 448 raske puudega inimest. Oktoobris 2002 töötas erasektoris ainult 3,4% raske puudega inimest, avalikus sektoris oli see protsent mõnevõrra suurem. M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73.

¹⁶ Kvoodi täitmisel ei võeta arvesse puudega töötajaid, kes on tööle võetud ajutiselt kuni 9 kuuks. Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA. Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf (04.02.2013), lk 105.

¹⁷ T. Treu. Labour Law in Italy. Third revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011, lk 64; Good Practices in Rehabilitation of People with Disabilities. Italy – Poland – Greece. Edited by D. Apostolos, K. Czerwińska, J. Kuczyńska-Kwapisz. Academy of Special Education Press, 2007. – Arvutivõrgus: http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Per_Linguas/APS/APS_Good.pdf (04.02.2013), lk 25-26.

Üle 15 töötajaga tööandjad on kohustatud andma igal aastal infot oma tööhõive olukorra kohta. Info andmisega viivitamisel on kohustus maksta trahvi 516 eurot, mis suureneb 26 euro võrra iga järgneva viivituses oldud päeva eest.¹⁸

Kui tööandja ei ole 60 päeva jooksul täinud oma kohustust võtta tööle nõutud arv puudega töötajaid, peab ta iga palkamata töötaja eest maksma 52 eurot päevas kuni töötaja töölevõtmiseni.¹⁹

Süsteemi jäikuse vähendamiseks võivad tööandjad sõlmida tööhõive keskustega (*Centre for Employment*) erikokkuleppeid, mille kaudu nad saavad kindlaks määrata parimad meetodid, edendamaks puudega inimeste tööhõivet: asjastus; väljaõppe vajadused ja võimalused, töölevõetava isiku valik. Määruse 276/2003 art 14 järgi võivad tööandjad oma kohustuse palgata raske puudega inimesi täita osaliselt sel viisil, et nad annavad alltöövõtu korras selle vajalikus ulatuses üle nn ühiskondlikele kooperatiividele (*social cooperatives*), mis võtavad tööandja eest puudega inimesi tööle.²⁰

1.2.3. Prantsusmaa

Piiratud töövõimega inimeste palkamist puudutavat õiguslikku regulatsiooni muudeti oluliselt 2005. aastal vastu võetud seadusega, millega kehtestati puudega isikute palkamise kvoot.²¹

Tööandjatel (eraõiguslikud isikud), kelle juures töötab vähemalt 20 täis- või osajaga töötajat on kohustus tööle võtta ja tööl hoida puudega inimesi vähemalt 6% ulatuses kõikidest töötajatest.²² Juhul, kui tööandja palkab oma asutamisel 20 töötajat või suureneb tema töötajaskond 20 töötajani, on tal õigus täita puudega töötajate töölevõtmise kohustus kõige

¹⁸ Good Practices in Rehabilitation of People with Disabilities. Italy – Poland – Greece. Edited by D. Apostolos, K. Czerwińska, J. Kuczyńska-Kwapisz. Academy of Special Education Press, 2007. – Arvutivõrgus: http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Per_Linguas/APS/APS_Good.pdf (04.02.2013), lk 30.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ T. Treu. Labour Law in Italy. Third revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011, lk 64.

²¹ N. Amrous, M. Barhoumi. Emploi et chômage des personnes handicapées - Synthèses Stat' n° 1, Novembre 2012. – Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TH-Stat_6-11-2012.pdf (13.01.2013), lk 27.

²² Code du travail. – Arvutivõrgus: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112 (12.01.2013), art L5212-2.

enam kolme aasta jooksul.²³ Tööandjal on õigus täita puudega isikute palkamise kohustust osaliselt, kui ettevõtte osutab projektipõhiselt või allhanke korras teenuseid puudega isikutele tööd pakkuvatele ettevõtetele – puudega isikute palkamise protsendi suurus väheneb proportsionaalselt teenuste osutamisega ülaltoodud ettevõtetele.²⁴ Lisaks on tööandjal õigus piirduda kõige vähem 2% puudega isikute palkamisega, kui ta samaaegselt pakub väljaõpet puudega praktikandile.²⁵ Puudega isikute palkamise kohustus loetakse ka täidetuks, kui ettevõtte rakendab majandusharu, ettevõtete grupi vms lõikes aasta või mitme aasta jooksul puudega inimeste tööleasumist soodustavat programmi.²⁶

Tööandja võib loobuda puudega isikute palkamisest, kui ta maksab iga palkamata isiku eest puudega isikute tööalase integratsiooni fondi iga-aastaselt makse summas, mis määratakse kindlaks, arvestades ettevõtte töötajate arvu, erioskuste vajalikkust, tööandja jõupingutusi palgata või tööl hoida puudega isikuid.²⁷ Aastane makse ühe töötaja kohta ei tohi ületada rohkem kui 600 korda aasta keskmist tunnitasu, makset võib suurendada kuni 1500-kordseks aasta keskmiseks tunnitasuks, kui tööandja ei ole kolme aasta jooksul palganud ühtegi puudega isikut või teinud sellega samaväärset toimingut (allhange puudega isikuid palkavale ettevõttele; koostöö teiste ettevõtetega puudega inimeste tööle suundumise soodustamiseks).²⁸ Tööandja on kohustatud igal aastal esitama deklaratsiooni puudega isikute töölevõtmise/töötamise kohta.²⁹

Avalik-õiguslikest isikutest tööandjatel (haldusorganid, kohalikud omavalitsused ja nende allasutused, riiklikud meditsiiniuasutused) on samuti kohustus palgata vähemalt 6% puudega isikuid, kui nende töötajaskond kokku on vähemalt 20 inimest. Tingimused ja kohustuse täitmata jätmise tagajärjed sarnanevad eraõiguslike isikute omadele.³⁰

Aastal 2010 oli Prantsusmaa 97 200 eraõigusliku tööandja juures palgatud 336 900 puudega isikut, mis moodustab 2,8% kõikidest nende tööandjate juures palgatud töötajatest. 69% tööandjatest, kellel on puudega isikute palkamise kohustus, on palganud vähemalt ühe

²³ *Ibid.*, art L5212-4.

²⁴ *Ibid.*, art L5212-6.

²⁵ *Ibid.*, art L5212-7.

²⁶ *Ibid.*, art L5121-8.

²⁷ *Ibid.*, art L5212-9.

²⁸ *Ibid.*, art L5212-10.

²⁹ *Ibid.*, art L5212-5.

³⁰ N. Amrous, M. Barhoumi. *Emploi et chômage des personnes handicapées*. - Syntheses Stat' N° 1, Novembre 2012. – Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TH-Stat_6-11-2012.pdf (13.01.2013), lk 38-39.

puudega isiku (aastal 2006 oli see osa vastavalt 56%).³¹ Kvoodi raames palgatud puudega isikutest 64% on mehed (tavatöötajatest on mehed 59%), 77% on üle 40-aastased (tavatöötajatest 53% on üle 40 aasta vanad) ning võrreldes tavatöötajatega on tegemist eelkõige vähemkvalifitseeritud töötajatega (53% moodustavad lihttöö tegijad – tavatöötajatest 30% on lihttöö tegijad; 5% moodustavad juhid ja kõrgemad spetsialistid – tavatöötajatest vastavalt 21%). Tavatöötajatest enam töötavad kvoodi raames palgatud isikud osalise tööajaga (tavatöötajatest vastavalt 13% ja puudega isikutest 24%).³²

Vaatamata suurele protsendile Prantsusmaa tööandjatele, kes on kvoodi täitnud, ei ole puudega isikud tööturul ilmingimata rohkem esindatud, võrreldes riikidega, kus kvoodisüsteem puudub. Kvoodid hõlmavad üksnes määratletud osa isikuid, kes on loetud ametlikult puudega isikuteks, kvoodid ei mõjuta näiteks isikuid, kellel on kergemad kroonilised terviseprobleemid; st et isikud, kellel on küll tervisehäired, kuid ei mahu seadusega ettenähtud kriteeriumide alla, ei pääse kvootide kaudu eelisseisundis tööturule.³³

1.3. Kohustus luua puudega töötajatele sobivad töötamistingimused

1.3.1. Saksamaa

Tulenevalt SGB IX §-st 81 peab tööandja vabade ametikohtade täitmisel kontrollima, kas tal on võimalik tööle võtta puudega inimesi.³⁴ Tööandjal on siiski vaba valik palgata oma äranägemise järgi sobiv töötaja, kuid ta ei tohi töölesoovijaid puude tõttu diskrimineerida.³⁵

³¹ L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé: bilan de l'année 2010. – Dares Analyses N° 079, Novembre 2012. – Arvutivõrgus: <http://www.emploi.gouv.fr/files/files/emploi-travailleurs-handicapes-2012-079.pdf> (13.01.2013), lk 1 ja 3. 2006. aasta andmed iseloomustavad olukorda pärast regulatsiooni muutmist aastal 2005.

³² *Ibid.*, lk 4.

³³ *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 143 (märkus 3).

³⁴ M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany*. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73-74.

³⁵ M. Kock. *Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access*. *German Law Journal*, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1380.

SGB IX § 81 annab puudega töötajatele õiguse kohandada tööga nii, et nad on võimelised kasutama ja arendama oma teadmisi ja oskusi efektiivsemal viisil.³⁶ Seega on tööandja kohustatud tagama, et tehtav töö ei osutuks töötaja jaoks liiga suureks või väikeseks väljakutseks. Puudega töötaja ei saa siiski nõuda, et teda rakendatakse ettevõttes teatud töökohal või ainult tema soovide kohaselt.³⁷

Puudega töötajatel on eelistatud seisund ettevõttesisesel tööalase koolituse saamisel, edendamaks nende erialast edasiliikumist, samuti soodustatakse nende osalemist ettevõttevälistel koolitustel. Puudega inimeste töökohad tuleb varustada vajaliku tehnilise sisseseadega.³⁸ Kui puudega inimese töövõime väheneb, peab tööandja võimalusel muutma tema töötingimusi vastavalt vajadustele.³⁹ Puudega töötajatel on õigus saada tööalast abi ning töötada osalise tööajaga.⁴⁰ Puudega töötaja saab nõuda osalist tööaega, kui tööaja lühendamine on vajalik tulenevalt tema puude liigist või raskusest. Kui osalise tööaja rakendamine pole võimalik ning puudega töötaja ei saa töötamist jätkata, on tal õigus saada tavapärasest tasu, mida tööandja töötajatele haiguse ajal maksab.⁴¹

1.3.2. Itaalia

Tööandja ei või nõuda, et puudega inimene teeks tööd, mida ta ei ole võimeline oma puude tõttu tegema. Puudega töötaja tervise halvenemise või töökorralduse olulise muutmise korral võib töötaja taotleda, et kontrollitaks, kas tema tööülesanded on vastavuses tema tervisliku

³⁶ M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73-74.

³⁷ M. Kock. Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access. German Law Journal, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1381.

³⁸ M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 73-74.

³⁹ M. Kock. Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access. German Law Journal, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1381.

⁴⁰ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 127 ja 128.

⁴¹ M. Kock. Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access. German Law Journal, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1381-1382. Vt ka alapunkti 1.5.1.

seisundiga. Samas olukorras võib tööandja nõuda puudega töötaja tervise kontrollimist, tegemaks kindlaks, kas puudega töötaja saab, hoolimata oma puudest, töötamist jätkata.⁴²

Puudega töötaja töösuhe peatub ajaks, mil ta ei ole tervise halvenemise või töökorralduse olulise muutmise tõttu suuteline tööd tegema; selle aja eest talle tasu ei maksta. Töösuhete peatumise ajal võib töötaja osaleda koolitusel.⁴³

1.3.3. Soome

Töökeskkonna kujundamisel on tööandja kohustatud muuhulgas arvestama puudega inimestega, kelle poolt töö tegemine ning kelle tervise ja turvalisuse kindlustamine töö ajal eeldab eriliste abinõude kasutusele võttu.⁴⁴

Enamus piiratud töövõimega isikutest, kes töötavad, töötavad osalise tööajaga.⁴⁵

1.3.4. Ühendkuningriik

Kui töötaja jääb töövõimetuks (*disabled*), on tööandjal kohustus teha töökohas mõistlikke ümberkorraldusi, et töötaja saaks töötamist jätkata. Mõistlike ümberkorralduste tegemise kohustust reguleerib 2010. a võrdõiguslikkuse seadus (*Equality Act*)⁴⁶, mille § 6 lg 1 kohaselt on isik töövõimetu, kui tal on füüsiline või vaimne kahjustus, mis mõjutab oluliselt ja pikaajaliselt ebasoodsalt isiku võimet tegeleda igapäevaste tegevustega.⁴⁷

⁴² Good Practices in Rehabilitation of People with Disabilities. Italy – Poland – Greece. Edited by D. Apostolos, K. Czerwińska, J. Kuczyńska-Kwapisz. Academy of Special Education Press, 2007. – Arvutivõrgus: http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Per_Linguas/APS/APS_Good.pdf (04.02.2013), lk 28-29.

⁴³ *Ibid.*, lk 29.

⁴⁴ Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. – Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (10.01.2013), 2. ptk, § 12.

⁴⁵ Põhjuseks on Soome töövõimetushüvitiste süsteem, mis näeb ette, et täiskohaga töötamisel kaotavad piiratud töövõimega inimesed õiguse töövõimetushüvitisele. A. Teittinen. Report on the employment of disabled people in European countries. Finland. Academic Network of European Disability experts (ANED). Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FI%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (27.01.2013), lk 6-8.

⁴⁶ Equality Act 2010. – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15> (25.01.2013).

⁴⁷ Võrdõiguslikkuse seaduse selgitustes tuuakse kaks näidet, millal võib olla tegemist töövõimetu isikuga seaduse mõistes. Esimese näite kohaselt võib töövõimetusega olla tegemist juhul, kui igapäevaselt raskusi tõstval laotöölisel kujuneb välja pikaajaline südamehaigus ning ta ei või enam tõsta ega liigutada suuri raskuseid. Kuigi selliste raskuste tõstmine ja liigutamine ei ole tavapärane igapäevane tegevus, ei luba isiku seisund tal tõsta,

Kohustus hõlmab kolme nõuet:

- 1) kui tööandja juures kehtiv tingimus, kriteerium või tegevuspraktika paneb puudega isiku oluliselt halvemasse olukorda, võrreldes isikutega, kellel ei ole puuet, tuleb võtta kasutusele mõistlikud meetmed selle vältimiseks;
- 2) kui mõni füüsiline tingimus (hoone planeering või konstruktsioon, hoonele juurde- või väljapääs, mööbel, materjalid, seadmed vms) paneb puudega isiku oluliselt halvemasse olukorda, võrreldes isikutega, kellel ei ole puuet, tuleb võtta kasutusele mõistlikud meetmed selle vältimiseks;
- 3) kui puudega isik oleks ilma kõrvalise abita oluliselt halvemas olukorras, võrreldes isikutega, kellel ei ole puuet, tuleb võtta kasutusele mõistlikud meetmed kõrvalise abi pakkumiseks.

Kui esimese ja kolmanda nõude täitmine on seotud informatsiooni andmisega, tuleb info anda arusaadaval kujul (suuremas tekstis vms).⁴⁸

Tööandja on kohustatud kandma mõistlike ümberkorralduste tegemise kulud.⁴⁹

Mõistlike ümberkorralduste kavandamisel tuleb arvestada järgmist:

- kui tõhus oleks ümberkorraldus;
- kui praktiline oleks ümberkorraldus;
- millised oleksid tööandja kulutused ja mil määral häiritakse tavapärast töökorraldust;
- millised on tööandja rahalised ja muud võimalused;
- millised on võimalused ümberkorralduse tegemisel kasutada rahalist ja/või muud abi;
- milline on tööandja tegevusvaldkond ja ettevõtte suurus.

Kohustus teha mõistlikke ümberkorraldusi on jätkuv. Kui tehtud ümberkorraldus osutub ebapiisavaks, tuleb otsida järgmisi lahendusi, sest kohustus ei ole sellega täidetud.⁵⁰

kanda ega liigutada ka väiksemaid raskusi nagu töö juures või kodus olev tool. Seega mõjutab isiku seisund tavapärasest igapäevast tegevust. Teiseks võib töövõimetusega olla tegemist näiteks juhul, kui põletikulist soolehaigust koliiti põdeval isikul on haiguse ägenemine, millega kaasnevad tugevad kõhuvalud ja kõhulahtisus, mis muudavad töölkäimise väga keeruliseks. Tegemist on ebasoodsa olulise mõjuga igapäevastele tegevustele. Vt Equality Act 2010, Explanatory Notes. Commentary on Sections Part 2 Chapter 1 Section 6 Examples. – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/1/3/3> (14.04.2013).

⁴⁸ Equality Act 2010. – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15> (25.01.2013), § 39 lg 5, § 20.

⁴⁹ *Ibid.*

2004. aasta kaasuses *Archibald vs Fife Council* hinnati tööandja kohustuse ulatust ja leiti, et tööandjal on kohustus teha olulisi ümberkorraldusi sõltuvalt sellest, mil määral on töötaja olukord teistega võrreldes halvem. Tööandjal on üksnes võimalus tõendada, et ümberkorralduste tegemine ei ole “kõiki asjaolusid arvesse võttes mõistlik”.⁵¹

Kui tööriistade kohandamise ja muude füüsiliste muudatuste tegemise vajadust oskavad tööandjad hästi märgata, siis probleemsem on administratiivsete ja protseduuriliste tegevuspraktikate kohandamise vajaduse märkamine. Selline ümberkorraldus oleks näiteks paindliku töötaja kasutamise reeglite ülevaatamine, et võimaldada liigelda väljaspool tippundi või töötulemuste ja täpsuse nõuete vähendamise. Üldjuhul eeldatakse suurematelt tööandjatelt suuremat paindlikkust.

Ümberkorralduseks võib olla näiteks:

- tööruumide ümberkujundamine;
- töötaja osade tööülesannete andmine teisele töötajale;
- töötaja üleviimine muule vabale töökohale;
- töötaja töötaja või väljaõppe läbiviimise aja muutmine;
- töötaja suunamine teise kohta tööle või väljaõppele;
- töötajale loa andmine töö või väljaõppe toimumise ajal puudumiseks, et käia taastusravis, tervisekontrollis või ravil;
- töötajale väljaõppe või juhendamise pakkumine või selle korraldamine;
- tööriistade soetamine või ümberkohandamine;
- tööjuhendite muutmine;
- testimise või hindamise protseduuride muutmine;
- ettelugeja või tõlgi võimaldamine;
- juhendamise või muu toe pakkumine.⁵²

Veel mõned näited ümberkorraldustest on sellised:

⁵⁰ Understanding reasonable adjustments. Public and Commercial Services Union. – Arvutivõrgus: http://www.pcs.org.uk/en/equality/guidance-and-resources/disability_equality_toolkit/understanding_reasonable_adjustments.cfm (25.01.2013).

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

- töö ümberkorraldamine – näiteks sotsiaalse ärevuse häirega isikul on oma töölaud, mida teised ei kasuta;
- ümberehituste tegemine – liikumispuudega töötajale paigaldatakse ratastooli jaoks kaldtee või kurdi töötaja jaoks nähtav tuletõrjealarm;
- töökoha ümberpaigutamine – näiteks ratastooliga töötaja töökoht paigutatakse esimesele korrusele;
- töövahendite ümberkohandamine – artriidihäigele töötajale soetatakse spetsiaalne arvutiklaviatuur;
- töövõimetus muutunud töötajal lubatakse tööle tagasi pöörduda etapiviisiliselt, näiteks kasutades paindlikku tööaega või osaajaga töötamist.⁵³

Töötajal ei ole kohustust ümberkorralduste kohta ettepanekuid teha, ümberkorralduste tegemine on tööandja kohustus. Kaasuses *Ridout vs TC Group* (1999 IRLR 628 EAT) leiti, et mõistlike ümberkorralduste üle otsustamine on tööandja pädevuses. Tööandja ei saa eeldada, et ta on kohustusest vabastatud, kui puudega töötaja ja tema nõustajad ei oska sobivaid ümberkorraldusi soovitada. Võimaluse korral on alati soovitatav teha ettepanekuid ümberkorralduste kohta, kuna nii on tööandjal keerulisem väita, et tõhusaid ümberkorraldusi ei ole võimalik teha.⁵⁴

1.4. Kohustus rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks

1.4.1. Holland

Alates 2002. aastast kehtib Hollandis regulatsioon, mille kohaselt peab tööandja andma osaliselt töövõimetusle (*partially ill*) töötajale sobivat tööd ning koostama tema jaoks rehabilitatsiooniprogrammi⁵⁵ (tsiviilkoodeksi art 7:658a),⁵⁶ mille täitmist ta ka finantseerib.⁵⁷

⁵³ Reasonable adjustments for disabled workers. GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/reasonable-adjustments-for-disabled-workers> (25.01.2013).

⁵⁴ Understanding reasonable adjustments. Public and Commercial Services Union. – Arvutivõrgus: <http://www.pcs.org.uk/en/equality/guidance-and-resources/disability-equality-toolkit/understanding-reasonable-adjustments.cfm> (25.01.2013).

⁵⁵ Erinevates allikates on seda nimetatud ka integratsiooniplaaniks.

⁵⁶ Antoine T.J.M. Jacobs. *Labour Law in The Netherlands*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 86.

Tööandja peab informeerima ettevõtte arsti⁵⁸ töötaja puudumisest esimese eemaloleku nädala jooksul. Kui on ette näha, et töötaja on pikaajaliselt haige, koostab arst kuuendal haigestumise nädalal pärast töötajaga konsulteerimist töötaja tervisliku seisundi kohta analüüsi, mis sisaldab nõuannet võimaliku tööle naasmise kohta, esitades viimase nii töötajale kui tööandjale. Pärast arsti arvamuse (nõuande) saamist peab tööandja alustama integratsiooniplaani kokkupanemist.⁵⁹ Hiljemalt haigestumise kaheksandal nädalal peavad töötaja ja tööandja koostama integratsiooniplaani, kus on näidatud konkreetsed tegevused, mida rakendatakse töötaja tööle naasmiseks, ning meetmed plaani täitmise hindamiseks.⁶⁰ Töötaja integreerimine hõlmab tema uuesti tööle asumist kas samale töökohale või teisele töökohale sama tööandja juures või teise tööandja juurde.⁶¹

Vastavad tegevused vaadatakse üle ning neile antakse hinnang iga kuuenädalase perioodi järel. Haigestumise esimese aasta lõppedes koostatakse aruanne, mis sisaldab kokkuvõtet aasta jooksul tehtud jõupingutustest ja näeb ette tegevused, mida rakendatakse järgmisel aastal. Viimane reintegratsiooniraport koostatakse haigestumise 87.-91. nädala jooksul; seejärel on võimalik esitada nõue puudehüvitise saamiseks.⁶²

⁵⁷ Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013), lk 140.

⁵⁸ Tegal äriühingul, kus töötab vähemalt 10 töötajat, peab olema arst (kes ei pea olema äriühingu töötaja), kes aitab tööandjal täita seadusest tulenevaid kohustusi. Van Kranenburg-Hanspians, K. Dealing with sick employees, 30.06.2010. Employment & Labour – Netherlands. International Law Office. – Arvutivõrgus: <http://www.cms-dsb.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/d546128b-fd07-4d51-813d-3c76e746ed87/Presentation/PublicationAttachment/8fa82e21-cf6c-44eb-838c-43863f01e1b2/Dealing%20with%20sick%20employees.pdf> (14.04.2013). Ettevõtte arstil on töötaja reintegreerimisel samuti väga oluline roll. Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013), lk 143.

⁵⁹ Sickness and Disability Schemes in the Netherlands. Country memo as a background paper for the OECD Disability Review. November 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/social/socialpoliciesanddata/41429917.pdf> (02.02.2013), lk 49.

⁶⁰ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 131-132.

⁶¹ Sickness and Disability Schemes in the Netherlands. Country memo as a background paper for the OECD Disability Review. November 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/social/socialpoliciesanddata/41429917.pdf> (02.02.2013), lk 21.

⁶² Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 131-132. Tööandja kohustusi nädalate lõikes vt ka Sickness and Disability Schemes in the Netherlands. Country memo as a background paper for the OECD Disability Review. November 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/social/socialpoliciesanddata/41429917.pdf> (02.02.2013), lk 49.

Kui tööandja neid kohustusi ei täida, võib sotsiaalkindlustusamet tööandjat karistada, kohustades tööandjat töötajale töötasu maksma ka haiguse kolmanda aasta jooksul. Sellist sanktsiooni on rakendatud 13% Hollandi tööandjate suhtes.⁶³

(Osaliselt) töövõimetu töötaja on kohustatud tegema rehabilitatsiooniprogrammi raames koostööd ning täitma muid sobivad tööülesandeid. Vastasel juhul kaotab ta õiguse saada tööandjalt haiguse ajal töötasu ja vallandamiskaitse.⁶⁴

1.4.2. Prantsusmaa

Juhul, kui töötaja haigusleht on kestnud kauem kui 21 päeva, on ta kohustatud ilmuma töötervishoiuarsti juurde kontrollile.⁶⁵ Kui töötaja ei suuda töötervishoiuarsti kinnitusel teha oma endist tööd, on tööandja kohustatud pakkuma talle tema võimete kohast tööd. Töö pakkumisel on tööandja kohustatud arvesse võtma töötervishoiuarsti arvamust töötaja võime kohta uut tööd teha. Pakutav töö peab olema võimalikult sarnane eelneva tööga eelkõige töö tegemise koha ning tööaja korralduse osas.⁶⁶ Kui tööandja kuulub ettevõtete gruppi, on ta kohustatud pakkuma tööd kogu kontserni raames. Töötajal on kohustus pakutav töö vastu võtta.⁶⁷ Töölepingut on võimalik ka peatada, et võimaldada töötajal läbida praktika uue töö õppimiseks.⁶⁸

Kui tööandjal puudub võimalus suunata töötaja tegema teist tööd, on tal õigus tööleping lõpetada koondamise tingimustel.⁶⁹ Töölepingu lõpetamisel ei rakendata etteteatamistähtaega,

⁶³ Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, p 86; *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 132.

⁶⁴ Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 86.

⁶⁵ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011, lk 136.

⁶⁶ Code du travail. – Arvutivõrgus: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112> (12.01.2013), art L1226-2.

⁶⁷ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011, lk 136.

⁶⁸ Code du travail. – Arvutivõrgus: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112> (12.01.2013), art L1226-3.

⁶⁹ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011, lk 136.

vaid tööleping lõppeb samal päeval, kui lõpetamisest teatatakse. Kuigi töötajal on sellisel juhul õigus tavapärasele koondamishüvitisele, ei saa ta nõuda hüvitist töölepingu lõpetamisest seadusega ette nähtust vähem etteteatamise eest. Kui üks kuu pärast töötervishoiuarsti tõendi saamist töötaja võimetuse kohta teha oma endist tööd ei ole tööandja töötajat uuele tööle suunanud ega töölepingut lõpetanud, on ta edaspidi kohustatud maksma töötajale töötasu, mida töötaja sai enne haigust.⁷⁰

1.4.3. Taani

Septembris 2008 sõlmis Taani valitsus Ametiühingute Keskliidu ja Tööandjate Keskliiduga kolmepoolse kokkuleppe haiguse tõttu töölt puudumiste vähendamise kohta. Kokkuleppe eesmärk oli tuua tööle tagasi 4000 isikut ning vähendada survet tööturule. Kui algatusega seotud kuludeks kavandati ligi 23 miljonit eurot, siis aastas kulub töövõimetushüvitiste maksmiseks kuni 5 miljardit eurot.⁷¹

Juunis 2009 võeti kokkuleppes lähtudes vastu haigushüvitise seaduse (*Lov om sygedagpenge*) muudatused, millega kehtestati mitmeid tööandja kohustusi⁷² haiguspuhkusel olevate töötajate suhtes. Esiteks on tööandjal haigusintervjuude läbiviimise kohustus. Tööandja peab haiguspuhkusel oleva töötajaga intervjuu läbi viima mitte hiljem kui nelja nädala jooksul haiguspuhkuse algusest. Intervjuu eesmärk on dialoogi põhimõttel teha kindlaks, millal on töötaja võimeline tööle tagasi tulema ning kuidas saab tööandja teda seejuures toetada, korraldades töö töötaja jaoks parimal viisil.⁷³

Haiguspuhkusel olev töötaja tuleb intervjuule kutsuda mõistliku etteteatamisajaga ning intervjuu peaks toimuma näost näkku. Kui isiklik kokkusaamine töötaja haiguse tõttu võimalik ei ole, tuleks intervjuu teha võimaluse korral telefoni teel. Töötaja võib intervjuust

⁷⁰ Code du travail. – Arvutivõrgus: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112> (12.01.2013), art L1226-4.

⁷¹ Tripartite agreement on reducing sickness absence. EIRO online, info seisuga 29.03.2009. – Arvutivõrgus: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/dk0810021i.htm> (23.01.2013).

⁷² Kohustus kehtib töötajate suhtes, kes jäid haiguspuhkusele alates 4. jaanuarist 2010 või pärast seda. Denmark: Amendments to the Danish Sickness Benefits Act. Employment and HR, info seisuga 23. juuni 2010. – Arvutivõrgus:

<http://www.mondaq.com/x/103280/Employee+Benefits+Compensation/Amendments+to+the+Danish+Sickness+Benefits+Act> (23.01.2013).

⁷³ *Ibid.*

keelduda, ilma et see mõjutaks tema õigust saada haiguspuhkest ning see ei mõjuta ka ühtki tööandja õigust.⁷⁴

Teiseks on tööandjal kohustus koostada haiguspuhkest viibiva töötaja nõudel töökoha säilitamise kava. Töötajal, kes on haiguspuhkest ja kelle puhul ei ole ette näha, et ta kaheksa nädala jooksul tööle tagasi tuleks, on õigus nõuda tööandjalt tema töökoha säilitamise kava. Kava tuleb koostada kirjalikus vormis töötaja ja tööandja koostöös, ning selles tuleb kirjeldada, millal ja kuidas saaks töötaja esimesel võimalusel tööle asuda. Kui tööandja ei pea kava koostamist vajalikuks, võib ta selle koostamisest keelduda, kuid see võib mõjutada tööandja õigust hiljem töötaja töösuhet lõpetada.⁷⁵

Haiguspuhkesti seaduse kolmanda muudatusega asendati töövõimetuse kohta väljaantav tõend sobiva töö sertifikaadiga.⁷⁶ Uue sertifikaadi eesmärk on hinnata töötaja võimalusi töötamist jätkata ning parandada töötaja võimalusi uuesti tööle minna kas täis- või osaaajaga. Sertifikaat koostatakse osalt tööandja ja töötaja dialoogi tulemusena ning osalt töötaja ja tema arsti dialoogi tulemusena. Sertifikaadi esimese osa täidavad tööandja ja töötaja ühiselt, kirjeldades haiguse mõju töötamisele, sh seda, kas töötajal on funktsioonihäireid, kas haigus mõjutab mõne tööfunktsiooni täitmist ning kas tööülesandeid on kergendatud.⁷⁷ Seejärel annab tööandja töötajale tähtaja arsti poole pöördumiseks.

Sertifikaadi teise osa täidab arst, kes hindab esimese osa põhjal töötaja võimet tööd teha, ning lähtudes vestlusest töötajaga. Arst peaks arvesse võtma töötaja ettepanekuid töö kergendamiseks, tegema oma ettepanekud tööülesannete kergendamiseks ning andma hinnangu, milliseks perioodiks tuleks töö ümber korraldada või kas tuleks kasutada täis- või osaaajaga haiguspuhkest.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Tööandja kohustus kasutada sobiva töö sertifikaate jõustus 5. oktoobril 2009.

⁷⁷ Denmark: Amendments to the Danish Sickness Benefits Act. Employment and HR, info seisuga 23. juuni 2010. Arvutivõrgus:

<http://www.mondaq.com/x/103280/Employee+Benefits+Compensation/Amendments+to+the+Danish+Sickness+Benefits+Act> (23.01.2013).

Seega osalevad sertifikaadi koostamisel nii tööandja kui töötaja, kuid töötaja olukorrale annab lõpliku hinnangu ehk sertifikaadi väljastab arst. Sertifikaadi väljastamise eest maksab tööandja.⁷⁸

Seejärel peab tööandja kutsuma töötaja piisava etteteatamisajaga intervjuule ning intervjuu peaks toimuma näost näkku. Kui isiklik kokkusaamine töötaja haiguse tõttu võimalik ei ole, tuleks intervjuu teha võimaluse korral telefoni teel. Töötaja on kohustatud intervjuul osalema ning kui ta seda ei tee, võib tööandja talle haigushüvitist mitte maksta.

Tööandja võib arsti väljastatud sertifikaadi esitamist nõuda⁷⁹ igal ajal töötaja haiguse kestel, sõltumata sellest, kas tegemist on lühiajalise, korduva või pikaajalise haiguspuhkusega. Töötajale tuleb anda mõistlik aeg sertifikaadi esitamiseks ning seaduse seletuskirja järgi on mõistlik aeg umbes 14 päeva.⁸⁰

1.4.4. Rootsi

Oktoobris 2008 jõustus haigushüvitiste seaduse muudatus, mille eesmärgiks on pikaajalisel haiguslehel olevate inimeste tööle naasmise hõlbustamine. Seadus võimaldab töötajal võtta haiguslehel olles enda töökohast vaba aega (*time-off*), et katsetada uut tööd. Selline õigus on üksnes töötajal, kes on haiguse tõttu töölt eemal viibinud vähemalt 90 päeva. Maksimaalselt on võimalik põhitöökohalt eemal viibida 12 kuud. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama eeltoodud vaba aja võtmisest vähemalt kaks nädalat ette, samuti on ta kohustatud konsulteerima tööandjaga eelnevalt nimetatud küsimuses. Kui pooled ei jõua vaba aja võtmises kokkuleppele, on töötajal õigus otsustada vaba aja võtmine ühepoolselt. Esimesele töökohale naasmisest on töötaja kohustatud teatama tööandjale vähemalt üks kuu ette.⁸¹

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Tööandjal on ka tööõigusaktidest tulenevalt õigus nõuda töötajalt arstitõendit töölt puudumise kohta. See ei ole sama mis sobiva töö sertifikaat.

⁸⁰ Denmark: Amendments to the Danish Sickness Benefits Act. Employment and HR, info seisuga 23. juuni 2010. – Arvutivõrgus: <http://www.mondaq.com/x/103280/Employee+Benefits+Compensation/Amendments+to+the+Danish+Sickness+Benefits+Act> (23.01.2013).

⁸¹ Employees on sick leave entitled to look for new job. EIRO online. – Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/se0805049i.htm> (19.01.2013).

Rootsi töökeskkonna seadus näeb ette tööandja kohustuse luua töötaja rehabiliteerimise ja töökoha kohandamise süsteem. Tööandja vastutab töötervishoiuteenuste olemasolu eest, kui töötingimused seda nõuavad. Eelkõige on töötervishoiuteenuste tagamine vajalik juhul, kui tööandjal puudub endal vastav kompetents või kui töökeskkond või tööülesanded on seotud oluliste riskidega töötajate tervisele. Töötervishoiuteenuste kindlustamine tähendab iseseisva eksperdi (ekspertide) olemasolu, kelle ülesandeks on hoolitseda töökeskkonna nõuetele vastavuse ja töötajate töökeskkonda rehabiliteerimise eest.⁸²

Tööandjal on kohustus aidata töötajal, kelle töövõime on haiguse tõttu vähenenud, naasta tööle endisele või mõnele teisele töökohale sama tööandja juures või aidata eelnimetatud töötajal leida töökoht mõne teise tööandja juures.⁸³ Sotsiaalkindlustusamet võib paluda töötajal tuua tööandjalt tõend, millest nähtuvad töökoha kohandamise võimalused vastavalt töötaja tervislikule seisundile.⁸⁴ Tööandjapoolse rehabiliteerimiskohustuse täitmata jätmise eest on ette nähtud sanktsioonina kuni 32 kuu suurune piiratud töövõimega isiku töötasu.⁸⁵

2008. aasta haigushüvitiste reformi eesmärgiks oli vähendada haiguspuhkusele minevate isikute arvu ja vähendada haiguspuhkuste kestust. Reformi eesmärk on saavutatud, oluliselt on vähenenud haiguspuhkusele suunduvate isikute arv, samas ei ole selle võrra kasvanud töötute arv.⁸⁶

Tööandjapoolse rehabiliteerimiskohustuse täitmisel võib probleemiks osutuda asjaolu, et puuduvad ühtsed kriteeriumid, mille alusel hinnata, kas tööandja on teinud vajalikud ümberkorraldused töökeskkonnas selleks, et võimaldada piiratud töövõimega isikul oma tööülesandeid täita, ja kas ta on töötajale pakkunud teist tööd, nii nagu seadus ette näeb.

⁸² The Swedish Work Environment Act with commentary. 01.08.2011. – Arvutivõrgus: <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/> (04.04.2013), 3. ptk. art 2a ja art 2c ning vastavad kommentaarid.

⁸³ Tööandja rehabiliteerimiskohustus tuleneb Rootsi töökeskkonna seadusest, mis ei täpsusta, millistes tegevustes tööandjapoolne aitamine seisneb.

⁸⁴ *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers.* Sweden: Will the Recent Reforms Make it? OECD, 2009. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/42265699.pdf>, lk 25.

⁸⁵ *Ibid.*, lk 37.

⁸⁶ M. Kautto, J. Bach-Othman. *Disability and employment - lessons from reforms.* – Arvutivõrgus: http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fsozialstaat.ids-web.at%2Fget_file.php%3Fid%3D1056&ei=jmvxUJ_8KlvmTQaBz4HICA&usq=AFOjCNE77U2KX41IS1mYGFf5cjSIM9WIJg&bvm=bv.1357700187.d.Yms, lk 70-71.

Nimetatud põhjusel on raske rakendada ka sanktsioone tööandjate suhtes, kes rehabiliteerimiskohustust ei täida.⁸⁷

1.4.5. Ühendkuningriik

Kui töötaja on haiguse või vigastuse tõttu töölt eemal kauem kui seitse päeva, tuleb tööandjale esitada arstitõend (*fit note*). Tõendil näidatakse, kas töötaja on “võimeline töötama” (*may be fit for work*) või “ei ole võimeline töötama” (*not fit for work*). Kui töötaja on võimeline töötama, peab tööandja kaaluma kõiki võimalusi, et töötaja saaks töötamist jätkata (näiteks muutma tööaja alguse ja lõpu aega või tööülesandeid). Kui muudatustes kokku ei lepita, tähendab see automaatselt, et töötaja ei ole võimeline töötama.⁸⁸ Viimasel juhul on töötajal õigus haigustasule.⁸⁹

1.5. Kohustus maksta töötajale haiguse ajal töötasu

1.5.1. Saksamaa

Alates 1994. aastast reguleerib tööandja kohustust maksta töötajale töötasu haiguse ajal puhkuste ja haiguse korral töötasu jätkuva maksmise seadus (*Entgeltfortzahlungsgesetz*). Selle seaduse § 3 kohaselt jätkab tööandja töötajale haiguse ajal kokkulepitud töötasu maksmist 6 nädala jooksul, kui töötaja on tööandja juures töötanud vähemalt 4 nädalat.⁹⁰ Kui töötaja haigestub edaspidi mõnda teise haigusse, siis saab ta uuesti 6-nädalase perioodi eest tasu.⁹¹

⁸⁷ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. Sweden: Will the Recent Reforms Make it? OECD, 2009. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/42265699.pdf>, lk 37.

⁸⁸ Fit notes and proof of sickness. Taking sick leave. GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/taking-sick-leave> (14.04.2013).

⁸⁹ Vt alapunkti 1.5.7.

⁹⁰ Aastatel 1996-1998 kehtinud piirangute järgi maksti tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral töötajale tasu 100% ulatuses kokkulepitud töötasust, muudel juhtudel maksti 80% töötasust. Vaid juhul, kui töötaja oli nõus loobuma ühest iga-aastase tasulise puhkuse päevast viie haiguspäeva nimel, maksti talle nende viie haiguspäeva eest tasu täies ulatuses (100%). Maksimaalselt oli võimalik loobuda seaduses sätestatud minimaalsest iga-aastasest puhkusest (24 tööpäeva). Käesoleval ajal selline eriregulatsioon enam ei kehti. M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 114.

⁹¹ S. Lingemann, A. Mengel, R. von Steinau-Steinrück. Employment & Labor Law in Germany. 2nd edition. Verlag C.H. Beck, München, Athens, 2008, lk. 26.

Kui töötaja muutub sama haiguse tõttu taas töövõimeks, on tal õigus saada veelkord 6 nädala eest kokkulepitud tasu ainult juhul, kui ta on käinud tööl vähemalt 6 kuud enne uuesti haigestumist või kui on möödunud 12 kuud ajast, mil töötaja jäi sama haiguse tõttu töövõimeks.⁹²

Ühelgi juhul, kui töötaja nõuab haiguse ajal tasu maksmist, ei tohi haigus olla tingitud töötaja süüst. Kohtupraktika järgi tähendab töötaja süü antud juhul seda, et töötaja käitub viisil, mis on tugevas vastuolus sellega, kuidas mõistlik inimene enda huvides käituks. Kuna niisugune tõlgendus on umbmäärane, on selles küsimuses väga palju kohtuvaidlusi.⁹³

Selleks, et vähendada puudumisi haiguse tõttu, rakendavad tööandjad küllaltki tihti töötajate premeerimise süsteemi. Preemiat makstakse täies ulatuses juhul, kui töötaja ei ole vastaval perioodil (kuu või aasta) kordagi puudunud. Iga puudutud päeva eest võetakse preemiast teatud rahasumma maha, olenemata puudumise põhjusest. 1980. aastatel luges Föderaalne Töökohus sellised preemiad ebaseaduslikeks, kuid 1990. aastatel võeti selline premeerimise süsteem taas kasutusse ning seda peetakse (vähemalt teatud tingimustel) seaduslikuks.⁹⁴

Kui töötaja haigus kestab kauem kui 6 nädalat, makstakse talle järgnevalt kuni 78 nädala eest haigushüvitist riiklikust tervisekindlustuse süteemist.⁹⁵

1.5.2. Holland

Hollandi tsiviilkoodeksi artikli 7:629 järgi peab tööandja jätkama töövõime tule töötajale tasu maksmist kahe aasta jooksul⁹⁶ (vähemalt 70% tasust ja kuni 35 000 eurot aastas, kuid mitte

⁹² M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 115.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ S. Lingemann, A. Mengel, R. von Steinau-Steinrück. Employment & Labor Law in Germany. 2nd edition. Verlag C.H. Beck, München, Athens, 2008, lk 26.

⁹⁶ Tööandja kohustusi on selles valdkonnas järk-järgult suurendatud: 1980. aastate keskpaigani maksis töötajatele haigushüvitist täies ulatuses riik, seejärel maksis tööandja töötajale haiguse ajal töötasu mõnede nädalate eest, siis aasta eest ja nüüd juba kahe aasta eest. *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 133.

vähem kui on riiklik miinimumtasu). Peamiselt tulenevalt kollektiivlepingutest maksavad enamik Hollandi tööandjatest töötajale haiguse ajal tasu 100% ulatuses.⁹⁷ Levinud on praktika, mille kohaselt makstakse esimesel haigestumisel aastal tasu 100% ning teisel aastal 70% ulatuses kokkulepitust.⁹⁸ Tööandjal on õigus tasu maksmine peatada ajal, mil töötaja ei täida kohustust anda infot oma tervisliku seisundi kohta. Lähtuvalt seadusest peab töövõimetu töötaja tegema sobivat tööd, st igasugust tööd, mis vastab töötaja jõule ja võimetele, välja arvatud juhul, kui sellise töö tegemist ei saa töötajalt nõuda füüsilistel, psühholoogilistel või sotsiaalsetel põhjustel (tsiviilkoodeksi art7:658a(3)).⁹⁹

Kui töötaja ei järgi mõistlikke kontrollialaseid ettekirjutusi või kui ta ei tee reintegratsiooniprogrammi raames koostööd või kui ta keeldub tegemast sobivat tööd, lõpetab tööandja tasu maksmise (tsiviilkoodeksi art 7:629(3)). Kui tööandja ei toeta igakülselt töötaja tervenemist, võib sotsiaalkindlustusamet tööandjat karistada, pikendades töötajale tasu maksmise kohustust maksimaalselt 12 kuuks.¹⁰⁰

Tööandja kohustus maksta töötajale haiguse ajal töötasu on kaasa toonud selle, et töötajad puuduvad töölt vähem. Eelkõige kauakestvaid puudumisi vähendas see, kui tööandja töötasu maksmise kohustust pikendati kahele aastale.¹⁰¹

Hollandi tööandjad kindlustavad ennast tavaliselt eeltoodud riski eest erakindlustusfirmades.¹⁰² Seda on teinud enamus väikeettevõtetest, kuid vaid mõned suureettevõtted.¹⁰³

⁹⁷ Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 68.

⁹⁸ Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013), lk 140.

⁹⁹ Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 68.

¹⁰⁰ *Ibid.*, lk 68-69.

¹⁰¹ Sellist tendentsi võib täheldada ka muudes riikides, kus tööandjad peavad haiguse tõttu töölt puuduvale töötajale suhteliselt pika aja eest töötasu maksuma. Kuna haigustasu maksmine on tööandja jaoks kulukas, rakendab ta pigem meetmeid töötaja tööle naasmiseks (nt töötajate kontrollimine ja reintegreerimine). Vt Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 133.

¹⁰² Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 69.

¹⁰³ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 133.

1.5.3. Itaalia

Itaalias on tööandjal kohustus maksta töötajale töötasu ajal, mil viimase töölepingu ülesütlemine on haiguse tõttu keelatud.¹⁰⁴

1.5.4. Soome

Soomes puudub tööandjal haige töötaja rehabiliteerimise kohustus töökeskkonda.¹⁰⁵ Peamised riskid Soome tööandja jaoks piiratud töövõimega isikute palkamisel seonduvad haigushüvitise maksmisega. Seaduse kohaselt on tööandja kohustatud maksma haigushüvitisena keskmist palka esimese kümne haiguspäeva eest. Lisaks on tulenevalt kollektiivlepingust üldjuhul kohustus maksta haigushüvitist veel 4-10 nädala eest pärast esimese kümne haiguspäeva lõppemist, osaliselt on see kompenseeritud haigekassa poolt.¹⁰⁶

1.5.5. Taani

Töötaja õigus saada haiguse ajal töötasu võib tuleneda pooltevahelisest kokkuleppest või praktikast, aga ka õigusaktidest ja kollektiivlepingust. Haigushüvitise seaduse (*Lov om sygedagpenge*) kohaselt on haiguse või tööõnnetuse tõttu töövõimetul töötajal õigus saada töölt puudumise ajal igapäevast hüvitist.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Vt täpsemalt alapunkti 1.6.3.

¹⁰⁵ Spetsiaalsete rehabiliteerimismeetmete puudumine ning töövõimetushüvitiste süsteem on tekitanud olukorra, kus töövõimetuspensionile saavad inimesed reeglina ei tööta, vaatamata ka nende enda valmisolekule tööd teha. Töövõimetuspensionile jäämine tähendab üldjuhul pikaajalist tööturult kõrvale jäämist. Hetkel tegeletakse Soomes lahenduste leidmisega, mis võimaldaksid lükata edasi piiratud töövõimega inimeste tööturult kõrvale jäämist. Piiratud töövõimega inimeste pensionile suunamise asemel püütakse leida lahendusi nende tööelu jätkamiseks. M. Kautto, J. Bach-Othman. Disability and employment - lessons from reforms. – Arvutivõrgus: http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fsozialstaat.ids-web.at%2Fget_file.php%3Fid%3D1056&ei=jmvxUJ_8KlVmtQaBz4HICA&usq=AFOjCNE77U2KX41IS1mYGFf5cjSIM9WJg&bvm=bv.1357700187.d.Yms (29.01.2013), lk 80.

¹⁰⁶ H. Hytti. Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries- Social Security and Health Research: Working Papers 62/2008. – Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf) (13.01.2013), lk 9.

¹⁰⁷ O. Hasselbalch. Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 142.

Tööandjal on kohustus maksta töötajale haigushüvitist alates esimesest haiguspäevast, kui töösuhe on enne haiguse tõttu töölt puudumist kestnud kaheksa nädalat ja töötaja on tööandja juures selle aja jooksul töötanud vähemalt 74 tundi. Tööandja maksab haigushüvitist haiguse esimese 30 päeva¹⁰⁸ jooksul. Kui töövõimetus kestab kauem kui 30 päeva või kui töötajal ei ole õigust tööandjalt hüvitist saada, on töötajal õigus haigushüvitise maksmist taotleda kohalikult omavalitsuselt, kui töötaja oli enne töövõimetus algust tööturul vähemalt 26 nädalat ning ta töötas selle perioodi jooksul vähemalt 240 tundi.¹⁰⁹

Hüvitis arvutatakse lähtudes tunnitast, mida töötaja oleks saanud, kui ta poleks haigeks jäänud. Hüvitise suurus on maksimaalselt 3940 Taani krooni (530 eurot) nädalas.¹¹⁰ Hüvitist makstakse iganädalaselt. Kui töötaja on osaliselt töövõimetu, võib hüvitise suurst vähendada, makstes hüvitist nädalas nende tundide eest, mil töötaja ei saa haiguse tõttu töötada.¹¹¹

Hüvitise saamiseks peab töötaja tööandjale haigestumisest teatama esimesel võimalusel kahe tunni jooksul tööaja algusest, kui tööandja ei ole kehtestanud teistsugust ajapiirangut. Kui töötaja hilineb teatamisega, lükkub õigus hüvitist saada edasi kuni ajani, kui töötaja tööandjat teavitab. Tööandja võib nõuda, et töötaja esitaks mõistliku aja jooksul kirjaliku tõendi haigestumise kohta. Kui tööandja seda vajalikuks peab, võib ta nõuda ka arstitõendit.¹¹² Kui töötaja soovitud tõendit ei esita, ei ole tal õigust hüvitisele.¹¹³

¹⁰⁸ Kuni 02.01.2012 oli tööandja kohustatud maksuma hüvitist 21 päeva jooksul.

¹⁰⁹ Kohalik omavalitsus maksab haiguse ajal hüvitist kuni 52 nädalat 18 kuu jooksul, sellest ei lähe arvesse esimesed 30 päeva, mille võrra periood pikeneb. Kohalikul omavalitsusel on kohustus haiguspuhkusel olevaid töötajaid jälgida, et nad ei jääks tööturult kõrvale. Kohustus on iga konkreetset juhtu uurida kaheksa nädala jooksul töövõimetus algusest. Järgmine kontroll tehakse kolme kuu möödudes haiguse algusest. Kui töötaja ei saa kolme kuu jooksul terveks, kuid suudab osalise ajaga töötada, toimub kontroll iga kolme kuu tagant. Your social security rights in Demark. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_en.pdf (15.04.2013), lk 9-10.

¹¹⁰ Maksimaalse hüvitatava tunnitasu suuruse leidmiseks tuleb see summa jagada nädala töötundide arvuga, mis kollektiivlepingu järgi on 37 tundi, seega on maksimaalne hüvitatav tunnitasu 106,49 Taani krooni (14 eurot).

¹¹¹ Your social security rights in Demark. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_en.pdf (15.04.2013), lk 10.

¹¹² Kirjalikuks tõendiks võib olla töötaja enda kiri, kus ta teatab haigestumisest. Kui tööandja nõuab arstitõendit, tuleb tal kanda selle saamisega seotud kulud. Vt Hasselbalch, O. Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 143.

¹¹³ Your social security rights in Demark. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_en.pdf (15.04.2013), lk 10.

Kui mõne teise, teatud töötajate kategooria suhtes kehtiva õigusakti või kollektiivlepingu või töölepingu järgi on tööandjal kohustus haiguse tõttu puudevale töötajale maksta tavapärasest tasu, tuleb lähtuda viimasest. Kui aga sellisel juhul maksab tööandja hüvitist haigushüvitise seadusega võrreldes kas kauem või tingimustel, mil haigushüvitise seaduse järgi ta ei peaks hüvitist maksma, on tal õigus kohalikult omavalitsuselt tagasi saada see hüvitise osa, mille töötaja oleks saanud vastavalt haigushüvitise seadusele.¹¹⁴

1.5.6. Rootsi

Vaatamata asjaolule, et Rootsis vastutavad haige töötaja rehabiliteerimise eest töökeskkonda eelkõige tööandjad ning samuti on nad vastutavad turvalise ja tervisliku töökeskkonna eest, on nende rahaline panus piiratud töövõimega inimeste tööl hoidmiseks väike. Tööandja vastutab haigushüvitise maksmise eest üksnes haiguse 14 esimese päeva eest (v.a. haiguse 1. päev)¹¹⁵. Oktoobris 2008 jõustunud seadusemuudatusega tühistati tööandja kohustus maksta haigushüvitist ülejäänud haiguse aja eest 15% ulatuses kogu haigushüvitise summast.¹¹⁶

1.5.7. Ühendkuningriik

Töölt haiguse või vigastuse tõttu puudevale töötajale säilitatakse sissetulek kas töölepingust tulenevat, seadusjärgse haigustasuna (*statutory sick pay*), sotsiaalkindlustushüvitisena (*social security benefit*); või kahjuhüvitisena (*lump-sum damages*), kui töötaja haiguse või vigastuse tekkimise eest vastutab tööandja ning kohus hüvitise töötajale välja mõistab.¹¹⁷

Kollektiivlepingu või tööandja ühepoolse otsusega ette nähtud haigustasu maksmise skeemid on laialdaselt kasutusele võetud viimase 40 aasta jooksul. Suurem osa organisatsioone

¹¹⁴ O. Hasselbalch. Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 143.

¹¹⁵ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013), lk 129.

¹¹⁶ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. Sweden: Will the Recent Reforms Make it? OECD, 2009. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/42265699.pdf>, lk 25 ja 37.

¹¹⁷ S. Hardy. Labour Law in Great Britain. Fourth revised edition. Wolters Kluwer: Law & Business. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011, lk 145.

maksavad haiguse ajal töötasu, kusjuures tasu maksmise kestus ja tasu suurus on erinevate tööandjate juures väga erinev. Enamasti sõltuvad haigustasu maksmise tingimused tööstaažist. Kui haigustasu maksmise skeeme ei kasutata, sõltub tasu maksmine väljakujunenud praktikast. Kohtupraktikas hinnatakse poolte käitumist ning kui töötajale pole kunagi haigustasu makstud, võib eeldada, et kohtu arvates ei ole töötajal tasule õigust.¹¹⁸

Seadusjärgne haigustasu on haiguse või vigastuse tõttu töölt eemal viibiva töötaja peamine sissetulekuallikas alates aprillist 1983. Haigustasu maksmise kohustus on tööandjal ning alates 6. aprillist 1986 on hüvitise maksmise kestus 28 nädalat. Sel perioodil ei ole töötajal õigus saada riiklikku töövõimetushüvitist. Tööandja võib valida, kas maksta lepingujärgset või seadusjärgset haigustasu.¹¹⁹

Haigushüvitise maksmise kohustuse panemist tööandjatele põhjendati sooviga vähendada administratiivkulusid, kuigi algselt jäi lõplikult rahaliselt vastutavaks siiski riik. Nimelt oli tööandjal õigus makstud haigustasu maha arvata riiklikest kindlustusmaksetest. Aastal 1991 vähendati mahaarvatavat osa 80 protsendini ning alates 1994. aastast on mahaarvamisele õigus ainult väikeetevõtetel.¹²⁰

Seadusjärgset haigustasu ei maksta kolmel esimesel haiguspäeval, kuid selle saamiseks on töötaja õigustatud alates tööleasumisest. Seadusjärgse haigushüvitise miinimumsuurus on 86,70 Inglise naela (73,90 eurot) nädalas. Lepingujärgne haigustasu võib olla ka suurem.¹²¹

1.6. Piirangud töölepingu ülesütle misel

1.6.1. Saksamaa

Saksamaal saab tööandja töötaja vallandada töötaja isikust tulenevatel põhjustel, st et töötaja on töökoha nõuetele mittevastav. Üheks peamiseks töötaja vallandamise põhjuseks on tema

¹¹⁸ *Ibid.*, lk 145-146.

¹¹⁹ *Ibid.*, lk 147-148.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Overview. Statutory Sick Pay (SSP). GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay> (14.04.2013).

haigestumine. Enne töölepingu ülesütlemist tuleb siiski hoolikalt kaaluda töölepingu poolte huve – hinnata tuleb töötaja puudumise majanduslikku mõju; mõju organisatsioonile ja töökorraldusele ning teistele töötajatele; võimalusi töötaja üleviimiseks teisele tööle; töötamise kestust jne. Üks määravaid asjaolusid, mida võetakse arvesse, on ettevõtte suurus – arvatakse, et võrreldes väikeettevõtetega saavad suured ettevõtted paremini hakkama probleemidega, mis tekivad seoses haigete ja seetõttu ajutiselt puuduvate töötajatega. Kokkuvõtvalt, haige töötaja töölepingu ülesütlemist loetakse seaduslikuks ainult juhul, kui pärast olukorra hindamist leitakse, et muud võimalust ei ole.¹²²

Kroonilise või kauakestva haiguse korral töökohtud vallandamist reeglina seaduslikuks ei pea, seda eriti suurettevõtete puhul. Kõige tõsisem probleem seoses töölepingu ülesütlemisega tekib juhul, kui töötaja on sageli lühikeste perioodide kaupa haige. Sellistel puhkudel on kohtud enam valmis aktsepteerima tööandja majandusliku huvi domineerimist. Kuna vallandamiseks ei ole piisav, et ülesütleamise põhjus oli olemas minevikus, sõltub kõik sellest, kas haigus edaspidi kordub. Kuna seda on tavaliselt raske ennustada, tekib küsimus, kellel on tõendamise kohustus. Föderaalne Töökohus on leidnud, et kuna töötaja teab oma tervislikku seisundit kõige paremini, peab tema tõendama, et ta tulevikus ei haigestu. Selline reegel on viinud olukorraneni, et töötajat, kes on olnud sageli lühikeste perioodide kaupa haige, on küllaltki lihtne vallandada.¹²³

Vastavalt SGB IX §-le 85 saab tööandja raske puudega¹²⁴ töötaja vallandada üksnes pädeva ametiasutuse (*Integrationsamt*) nõusolekul.¹²⁵ See kehtib nii korralise kui erakorralise ülesütleamise suhtes.¹²⁶ Töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel on töötaja kaitstud siiski vaid juhul, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt 6 kuud (SGB IX § 90(1)(1)).¹²⁷

¹²² M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany*. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 127.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ See reegel kehtib ka töötajate suhtes, kellel on puude aste (töövõimetuse määr) 30-40% ning keda loetakse ametlikult võrdseks raske puudega töötajatega. *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Edited by J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010, lk 150.

¹²⁵ Nagu kõikide teiste töötajate puhul peab tööandja ka enne puudega töötaja vallandamist pakkuma talle teist tööd. M. Kock. *Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access*. *German Law Journal*, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1382.

¹²⁶ M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law and International Relations in Germany*. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 134.

¹²⁷ S. Lingemann, A. Mengel, R. von Steinau-Steinrück. *Employment & Labor Law in Germany*. 2nd edition. Verlag C.H. Beck, München, Athens, 2008, lk 43.

Pädevalt ametiasutuselt nõusoleku küsimise eesmärk on eelkõige teha kindlaks kõik töösuhte jätkamise võimalused ning kaaluda poolte huve. Kui on näha, et puudega töötaja töösuhte jätkumine ei ole lähtuvalt asjaoludest mõistlik, nõustub pädev ametiasutus töölepingu lõpetamisega.¹²⁸

Pädeval ametiasutusel on sellistes küsimustes täielik diskreditsiooniõigus. Üldjuhul saab tööandja töölepingu lõpetamiseks loa, kui vallandamine ei ole seotud puudega, nt kui tööleping lõpetatakse majanduslikel põhjustel või kuriteo tõttu.¹²⁹

Praktikas on tavaline see, et pädev ametiasutus nõustub töölepingu lõpetamisega. Seega erinevalt tööandjate arvamusest ei ole vallandamiskaitse takistuseks puudega töötajate töölevõtmisel.¹³⁰

1.6.2. Holland

Tulenevalt tsiviilkoodeksi artiklis 7:670 sätestatud piirangust ei tohi tööandja töötajat vallandada esimese kahe aasta jooksul, mil töötaja on haiguse tõttu töövõimetu. See reegel ei kehti juhul, kui:

- töötaja haigestus pärast seda, kui tööandja oli pöördunud pädeva ametiasutuse (*Centre for Work and Income*) poole vallandamisloa saamiseks (tsiviilkoodeksi art 7:670(1)(b));
- töötaja keeldub mõjuva põhjuseta rehabilitatsioonialasest koostööst või ei ole valmistunud muu sobiva töö tegemiseks (tsiviilkoodeksi art 7:670b(3)).¹³¹

Tööandja võib taotleda töötaja vallandamist ka juhul, kui viimane on regulaarselt haige ning seetõttu kannatab kogu tootmine. Praktikas on niisugune vallandamine siiski pikk ja keeruline

¹²⁸ Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Réadaptation et participation des personnes handicapées. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn, 2012. – Arvutivõrgus: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-englisch.pdf?__blob=publicationFile (04.02.2013), lk 115.

¹²⁹ Key Aspects of German Employment and Labour Law. Edited by J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010, lk 150.

¹³⁰ Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Réadaptation et participation des personnes handicapées. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn, 2012. – Arvutivõrgus: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-englisch.pdf?__blob=publicationFile (04.02.2013), lk 115.

¹³¹ Antoine T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, lk 106-108.

protsess, eriti kui on kaasatud eelnimetatud pädev ametiasutus. Hollandis on töölepingu ülesütlemise protseduur antud situatsioonis üks jäigemaid – vallandamiseks on vajalik kas pädeva ametiasutuse või kohtu nõusolek, töölepingu ülesütlemisest tuleb suure tööstaaži puhul pikalt (neli kuud) ette teatada ning töölepingu lõpetamisel masktakse suuri hüvitisi.¹³²

1.6.3. Itaalia

Tsiviilkoodeksi artiklite 2110 ja 2111 kohaselt ei tohi töötajat mh haiguse ega tööõnnetuse tõttu vallandada perioodi jooksul, mis on sätestatud seaduses või kollektiivlepingutes või mis tuleneb tavast või õigluse põhimõttest. Vastava töölt puudumise aja kindlaksmääramisel lähtutakse töötaja tööstaažist. Artikkel 2111 näeb samuti ette, et mh haiguse ja tööõnnetuse korral peab tööandja maksma töötajatele, kellel ei ole sotsiaalkindlust, töötasu või osa sellest ulatuses ja perioodil, mis on sätestatud seaduses või kollektiivlepingutes või mis tuleneb tavast või õigluse põhimõttest.¹³³

Töötaja haigestumise korral on vallandamiskaitse perioodi pikkus tavaliselt ettenähtud kollektiivlepingutes. Näiteks 1987. aasta metallitöötajate kollektiivlepingu kohaselt on kaitseperioodi pikkuseks kuus kuud, juhul kui töötaja on tööandja juures töötanud vähemalt 6 aastat. Neid perioode pikendatakse 9, 13, 15 või 18 kuuni, kui töötaja haigestub (samasse haigusse) uuesti maksimaalset kahekuulise perioodi jooksul.¹³⁴

Lisaks eelnimetatud perioodidele on töötajatel tavaliselt kollektiivlepingute alusel õigus järgnevalt puududa haiguse tõttu töölt ilma tasu saamata (nt metallitöötajate kollektiivlepingu järgi võib puududa neli kuud). Sel ajal võib tema töölepingu üles öelda üksnes erakorraliselt mõjuva põhjuse olemasolul. Tasustamata puudumise perioodi lõppedes võib tööandja töötaja töölepingu üles öelda tööandjast tuleneval mõjuval põhjusel või kui töötaja ei suuda lepingut täita.¹³⁵

¹³² Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013), lk 141.

¹³³ T. Treu. Labour Law and Industrial Relations in Italy. Second revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007, lk 93.

¹³⁴ *Ibid.*, lk 94.

¹³⁵ *Ibid.*

1.6.4. Prantsusmaa

Tööandjal on keelatud tööleping üles öelda töötaja tervisliku seisundi või puude tõttu (diskrimineerimiskeeld). Tööandjal on õigus pikaajaliselt haige töötaja tööleping lõpetada juhul, kui ta tõendab, et puuduv töötaja vajab pidevat asendamist. Kui töötaja haigus on põhjustatud töövigastusest või on tegemist kutsehaigusega, ei oma tähtsust asjaolu, kui kaua töötaja haiguse tõttu eemal viibib ning kas ta asendamist vajab. Sellisel juhul on võimalik töölepingut lõpetada üksnes töötajapoolse töölepingu raske rikkumise tõttu või juhul, kui töölepingut ei ole võimalik säilitada haigusest või puudest mitteolenevate põhjuste tõttu.¹³⁶

Töölepingu lõpetamise õigus – järgides koondamise reegleid – on tööandjal ka juhul, kui töötajat ei ole võimalik töökeskkonda reintegreerida.¹³⁷

Puudega töötajate töölepingu tööandjapoolsel ülesütlemisel (see hõlmab ülesütlemist töötaja isikust tulenevatel, majanduslikel ning ettevõtte likvideerimisest tulenevatel põhjustel) rakendatakse tavalisest kaks korda pikemaid ülesütlemisest etteteatamise tähtaegsid. Maksimaalselt võib töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg olla tavapärasest 3 kuud pikem. Seaduse nõue ei ole rakendatav, kui kollektiivleping või kutsealal järgitav praktika või kava näeb ette vähemalt kolmekuulise etteteatamise tähtaja.¹³⁸

1.6.5. Soome

Tööandja poolt määramata ajaks sõlmitud töölepingu ülesütlemisel töötaja isikust tulenevatel põhjustel ei loeta asjakohaseks ja piisavaks põhjuseks töötaja haigust, vigastust või puuet, kui tema töövõime ei ole selle tõttu nii oluliselt ja pikaajaliselt vähenenud, et tööandjalt oleks ebamõistlik eeldada töölepingu jätkamist.¹³⁹ Tööandjal on kohustus enne töölepingu

¹³⁶ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011, lk 135.

¹³⁷ Vt alapunkti 1.4.2.

¹³⁸ Code du travail. – Arvutivõrgus: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112> (12.01.2013), art L5213-9.

¹³⁹ Työsopimuslaki 26.1.2001/55. – Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (10.01.2013), 7. ptk, § 2 p 1.

ülesütlemist eeltoodud põhjusel kindlaks teha, kas töölepingu ülesütlemine oleks välditav töötaja suunamisega teisele tööle.¹⁴⁰

Soome kohtupraktika loeb oluliseks ja pikaajaliseks töövõime vähenemiseks vähemalt ühe aasta pikkust töövõime vähenemist. Enne töölepingu ülesütlemist on tööandja kohustatud välja selgitama, kas töötaja töökorraldust või töökeskkonda on võimalik ümber korraldada selliselt, et töötaja saaks ka vähenenud töövõimega tööülesandeid täita.¹⁴¹

1.6.6. Taani

Tööandjal on lubatud lõpetada töötajaga töösuhe põhjusel, et töötaja puudub haiguse tõttu töölt. Sellest tuleb üldises korras ette teatada ning lõpetamine ei pruugi olla ebaseaduslik.¹⁴² Seega ei ole Taanis töövõimetutel töötajatel erilist vallandmiskaitset.

Keelatud on küll puudega isikute diskrimineerimine, kuid tööandjale ei ole nähtud ette eraldi kohustusi puudega töötajate suhtes. Lisaks on tööandjal õigus lõpetada töösuhe töötajaga, kes on viimase 12 kuu jooksul olnud töövõimetu 120 päeva.¹⁴³

¹⁴⁰ *Ibid.*, 7. ptk, § 2.

¹⁴¹ J. Kumpuvuori, M. Högbacka. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2003. – Arvutivõrgus: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1082996> (27.01.2013), lk 104.

¹⁴² O. Hasselbalch. Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 145. Taani tööõiguse põhineb reeglil, et tööandjal on õigus otsustada töösuhte lõpetamise üle. See reegel tuleneb põhimõttest, et tööandjal on õigus korraldada ja juhtida oma ettevõtte tööd. Viimastel aastakümnetel on siiski nii õigusaktide kui kollektiivlepingute tasandil kehtestatud vallandamise õiglase põhjuse nõue. Vallandamine on ebaseaduslik teatud konkreetsetel juhtudel, sh kui see on diskrimineeriv. Vt ka lk 163, 166-167.

¹⁴³ Ühes hiljuti kaitstud doktoritöös on jõutud järeldusele, et Taani turvalise paindlikkuse mudel, mis annab tööandjatele paindlikud võimalused töötajatega töösuhte lõpetamiseks, mõjub negatiivselt puudega isikutele, kes tõrjutakse sellisel tööturul eemale. Doktoritöös võrreldi puudega töötajate olukorda Taanis ja Rootsis ning jõuti järeldusele, et Taanis on vaid veerandil puudega töötajatest töökoht, samas kui Rootsis on see näitaja kaks korda kõrgem. See erinevus tuleb autori hinnangul asjaolust, et Taani tööturul on väga vähe nõudeid puudega töötajate töөлhoimiseks. Rootsis on tööandjal keelatud töötaja töölepingut lõpetada seoses vähenenud töövõime, sh puudega. Tööandjal on kohustus pakkuda puudega töötajale tööd, et isikul oleks võimalik jätkata tööandja juures töötamist. Vt K. Sjøgren. Flexicurity disfavors disabled people. ScienceNordic. January 5, 2012. – Arvutivõrgus: <http://sciencenordic.com/flexicurity-disfavors-disabled-people> (23.01.2013).

1.6.7. Rootsi

Töölepingu tööandjapoolsel ülesütlemlisel töötaja isikust tulenevatel põhjustel on tööandjal õigus tööleping üles öelda töötaja piiratud töövõime tõttu üksnes seadusest tulenevate eeltingimuste täitmisel. Enne töölepingu ülesütlemist on tööandjal kohustus rakendada meetmeid töötaja rehabiliteerimiseks. Rehabiliteerimiskohustuse täitmiseks ei piisa üksnes rehabiliteerimisvõimaluste kaalumisele olemasoleva töökoha piires, vaid vajalik on ka kindlaks teha, kas töötajat ei ole võimalik suunata teise töö tegemisele. Kui tööandja on kaalunud kõiki rehabiliteerimise võimalusi, kuid ei saa töötajat töö tegemiseks siiski kasutada, on tal õigus tööleping üles öelda.¹⁴⁴

1.6.8. Ühendkuningriik

Piirangud töövõimetute isikute töölepingu ülesütlemisele seab 2010. a võrdõiguslikkuse seadus (*Equality Act*)¹⁴⁵, mis keelab diskrimineerimise töövõimetuse tõttu. Tööandjal on lubatud püsiva või pikaajalise haiguse¹⁴⁶ tõttu töötajaga töösuhe lõpetada, kui haigus muudab töötamise võimatuks. Enne lepingu lõpetamist on tööandjal kohustus otsida võimalusi töötamise jätkamiseks, näiteks hinnates seda, kas haigus võib olla tingitud tööst ning töötingimusi tuleb muuta, ja anda töötajale mõistlik aeg haigusest taastumiseks. Kui töötajal on puue (mis võib hõlmata pikaajalist haigust), on tööandjal kohustus võtta kasutusele puudega töötajat toetavad meetmed töökohal.¹⁴⁷ Tööandja on kohustatud tegema mõistlikke ümberkorraldusi, et puudega töötaja ei oleks teiste töötajatega võrreldes halvemas olukorras.¹⁴⁸

Kui töötaja puue on selline, et ta ei saaks töötada ka mõistlike ümberkorralduste tegemisel, on tema töösuhte lõpetamine lubatud.¹⁴⁹ Ainuüksi puude tõttu vallandamine võib olla

¹⁴⁴ A. Adlercreutz, B. Nyström. Labour law in Sweden. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 121.

¹⁴⁵ Equality Act 2010. – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15> (25.01.2013).

¹⁴⁶ Pikaajalise haigusega on tegemist siis, kui töötaja haigus kestab kauem kui neli nädalat.

¹⁴⁷ Illness. Dismissal: your rights. GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (14.04.2013).

¹⁴⁸ Vt alapunkti 1.3.4.

¹⁴⁹ What to do if you become disabled. Dismissals and redundancy. GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/if-you-become-disabled/if-youre-in-employment-and-become-disabled> (14.04.2013).

diskrimineerimine.¹⁵⁰ Samuti ei ole lubatud töötajat koondada tema puude tõttu – koondatu valik peab olema kõigi töötajate suhtes õiglane ja tasakaalustatud. Tööandjal ei ole õigust nõuda puudega töötajalt töölt eemale jäämist puude tõttu.¹⁵¹

¹⁵⁰ Illness. Dismissal: your rights. GOV.UK.– Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (14.04.2013).

¹⁵¹ Redundancy and retirement. Disability rights. GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/rights-disabled-person/employment> (14.04.2013).

II. Tööandjat soodustavad meetmed piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks

2.1. Üldised tähelepanekud

Tööandja kohustusega võtta tööle ja hoida tööl vähenenud töövõimega töötajaid peavad kaasnema rahalised soodustused, kuna tööandjad on tööjõukulutuste suhtes tundlikud. Sageli leitakse, et tööandja jaoks on parem, kui haige töötaja töölt lahkub ja hakkab saama riigipoolset hüvitist ning tema asemele võetakse uus, parema tervisega töötaja. Paljude tööandjate jaoks on uue töötaja palkamise ja väljaõpetamise kulud madalamad kui kulud, mis tuleks teha terviseprobleemidega töötaja töölejätmiseks, töökoha ümberkujundamiseks ja kohandamiseks.¹⁵²

OECD riikides on tööandjate rahaline toetamine kõige levinum meetod töövõimetute isikute töövõimaluste edendamiseks. Tavaliselt makstakse töökoha ümberkujundamise toetuseid ja palgatoetust, millega toetatakse tööandjat kroonilise terviseprobleemiga või puudega töötaja palkamisel. Esimest kasutatakse sageli töötajate töölejätmiseks ja teist uute töötajate palkamise soodustamiseks. Teatud määral need toetused kattuvad ning skeem, mis pakub heldet ja alalist palgatoetust – nagu Taani paindlike töökohtade süsteem¹⁵³ – võib kergelt viia selleni, et täisajaga töö muudetakse toetatud osaajaga tööks.¹⁵⁴

Töökoha ümberkujundamise toetuste tähtsus on suurenenud seoses diskrimineerimisvastase regulatsiooni laialdasema rakendamisega OECD riikides. Hiljutisest EL-is tehtud uuringust¹⁵⁵ selgus, et töökoha ümberkujundamine kipub olema liiga piiratud fookusega – see tähendab, et liialt keskendunud otseste kulude tagasimaksmisele – ja et tõhus töökoha ümberkujundamine peaks hõlmama konkreetse terviseprobleemiga seoses tehnilisi lahendusi koos

¹⁵² Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 126.

¹⁵³ Vt alapunkti 2.3.4.

¹⁵⁴ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 135.

¹⁵⁵ Kasutatud allikas viidatakse järgmisele uuringule: Heckl, E. Providing Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities in the EU - Best Practices and Financial Schemes. Report of the Austrian Institute for SME Research on behalf of the European Commission, 2009.

väljaõppemeetoditega (enne ja pärast värbamist), juhendamist töökohal ning juhtide ja kaastöötajate teadlikkust tõstvaid meetodeid.

Palgatoetuse puhul on kõige tõhusamad süsteemid, mis on suunatud tööandjate ja töötajate vajadustele, ajas muutuvad ja seotud konkreetse isiku töövõimega (mis võib ajas muutuda), et võimaldada tööandjal töötajat testida ning lõpetada toetamine kohe, kui töötaja töövõime on suurenenud.

Palgatoetuste skeemide juures on üheks põhiküsimuseks, kuidas vältida nende liialt koormavaks muutumist. Kui tööandjal on väga lihtne sellist toetust saada, on ülekoormuse tekkimine tõenäoline. Selle vältimiseks on näiteks Soome süsteem väga rangete tingimustega, kus tööandjal ei ole õigust toetusele juhul, kui töökoht on täidetav ka ilma toetuseta.¹⁵⁶ Kinnitust on leidnud see, et Soome süsteem on aidanud toetatud ettevõtetes kaasa töösuhete arendamisele ilma toetamata ettevõtetest tööjõudu välja tõmbamata. Väga helde Taani paindlike töökohtade süsteemi palgatoetusega¹⁵⁷ on aga kaasnud vaid väga tagasihoidlik mõju.

Vaatamata toetussüsteemi koormavaks muutumise võimalusele on palgatoetuse tõhususe võtmeküsimuseks selle kasutuse suurendamine. Selliseid programme kasutatakse tavaliselt vähe ning selle põhjuseks võib olla võrdlemisi lühike makseperiood ja/või madal ja jäik toetuse suurus, või liiga kitsas sihtrühm ja/või nõuetele vastavuse tõestamise keeruline protseduur või need mõlemad.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Vt alapunkti 2.3.3.

¹⁵⁷ Vt alapunkti 2.3.4.

¹⁵⁸ *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk136.

2.2. Toetus töökoha ümberkujundamiseks

2.2.1. Saksamaa

Kui tööandja ei ole rahalistel põhjustel suuteline täitma kohustust varustada töökoht puudega töötaja jaoks vajaliku mööbli ja seadmetega, siis vastavad kulutused võib täielikult või osaliselt katta puudega töötajate nõutud ulatus mittepalkamise korral makstava kompensatsiooni arvelt.¹⁵⁹

2.2.2. Holland

Stimuleerimaks tööandjad palkama ja hoidma tööl vähenenud tövõimega inimesi, toetab töötaja kindlustusasutus (*Employee Insurance Authority*) rahaliselt puudega inimeste tööga kohandamist. Toetused on suunatud peamiselt nägemis-, kuulmis- või liikumispuudega inimeste töökoha kohandamiseks. Toetusi makstakse suuremas ulatuses siis, kui töötaja teenib rohkem kui 50% miinimumpalgast, samuti soodustamaks olemasoleva töötaja töөлhoidmist. Lisaks töökoha kohandamisele finantseerib kindlustusasutus ka abiliste palkamist.¹⁶⁰

2.2.3. Itaalia

Selleks, et tööandjad oleksid huvitatud puudega inimeste töölevõtmisest ja nende tööl hoidmisest, hüvitatakse töökoha kohandamisega seotud kulud, samuti võimaldatakse tööd paindlikult korraldada.¹⁶¹

¹⁵⁹ M. Kock. Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access. German Law Journal, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013), lk 1381. Nimetatud kompensatsiooni kohta on täpsem info toodud alapunktis 1.2.1.

¹⁶⁰ Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013), lk 152.

¹⁶¹ Itaalias tehakse tööandjatele ka maksusoodustusi. Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA. Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – Arvutivõrgus:

2.2.4. Prantsusmaa

Riigil on õigus pakkuda rahalist abi (puudega isikute tööalase integratsiooni fondi kaudu) tööandjatele, kes on kohustatud palkama puudega isikuid, et soodustada nende isikute töökeskkonda sulandumist või kompenseerida puudega isikute palkamisest tekkivaid täiendavaid kulusid.¹⁶²

Riigil on õigus rahaliselt toetada ettevõtteid, kes palkavad puudega isikuid, masinate ja seadmete ümberehitamisest tulenevate kulude katmisel, kui need kulud on tehtud selleks, et puudega isikud saaksid ettevõttes töötada. Maksimaalselt kaetakse 80% tehtud kulutustest. Kaetakse ka täiendava personali palkamisest tulenevad kulutused (50% ulatuses) aja eest, millal puudega isiku tööle sisseelamine nõuab täiendavat personali toetust.¹⁶³

2.2.5. Soome

Kui puudega isiku (*vajaakuntoinen*)¹⁶⁴ töö säilitamine eeldab tema puudest tulenevalt masinate, töövahendite, töökorralduse või töökohaväliste asjaolude muutmist või ümberkorraldamist, kompenseeritakse tööandjale tema taotluse alusel sellisest ümberkorraldusest tekkivad kulud töökeskkonna ümberkorraldamistoetusena. Kui muudatuste tegemine osutub kallimaks kui uue masina hankimine, siis kompenseeritakse tööandjale uue masina hankimise kulud. Lisaks kompenseeritakse teise töötaja poolt osutatud abi, mis võimaldab piiratud töövõimega isikul tööga paremini toime tulla.¹⁶⁵

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf (04.02.2013), lk 104.

¹⁶² Code du travail. – Arvutivõrgus: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112 (12.01.2013), art L5213-10. Vt ka alapunkti 2.3.2.

¹⁶³ Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. 24. Juuli 2012. Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-travail-en-milieu-ordinaire-et,12750.html#sommaire_2 (28.01.2013).

¹⁶⁴ Toetust makstakse üksnes puudega isikute rakendamise puhul.

¹⁶⁵ Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 30.12.2002 1346/2002. – Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021346#e-28> (11.01.2013), 7. pkt, § 23.

Töökeskkonna ümberkorraldamistoetuse maksmise eeldused on alljärgnevad:

- 1) enne toetuse maksmist töötervishoiu või töökeskkonna asjatundja arvamuse ärakuulamine;
- 2) arsti arvamuse olemasolu piiratud töövõimega isiku töövõime piiratuse kohta;
- 3) töötervishoiu või töökeskkonna ametniku hinnangu olemasolu planeeritavate muudatuste vajalikkuse kohta;
- 4) tööandja antud nõusolek maksta piiratud töövõimega isikule kollektiivlepingust tulenevat või tavapäraselt ja kohast töötasu vastava töö tegemise eest.¹⁶⁶

Töökeskkonna ümberkorraldamistoetuse maksimaalne määr töökeskkonna muutmiseks või uue masina hankimiseks on 2500 eurot. Teise töötaja abi toetus on maksimaalselt 250 eurot kuus kõige enam ühe aasta jooksul. Raske puudega isiku puhul on maksimaalmäärad vastavalt 3500 ja 350 eurot ning teise töötaja abi kestus kõige enam kaks aastat.¹⁶⁷

Tööandjal on õigus töötervishoiuga seotud kulutuste kompenseerimiseks ravikindlustuse seaduse alusel, sõltumata sellest, kas kulud on seotud piiratud töövõimega isikutega.¹⁶⁸

2.2.6. Taani

Tööandjal on võimalik taotleda kohalikul omavalitsuselt puudega töötaja töökoha mõistliku ümberkujundamise kulutuste hüvitamist. Ümberkujundamine võib puudutada nii tööriistu kui ka töökohta. Kuna meetme eesmärk on võimaldada töövõimetusel isikul täita oma ülesandeid samadel alustel teiste töötajatega, peab ümberkujundamine olema vajalik töö tegemiseks. Tööandjale makstakse hüvitist juhul, kui tema kulutused ületavad kulutusi, mida tööandja peaks mõistlikult kandma ning kui tegemist on töövahendiga, mida tavaliselt töökohas ei kasutata. Toetatakse näiteks töövahendi väiksemaks kohandamist, spetsiifiliste töötoolide ja

¹⁶⁶ *Ibid.*, 7. ptk, § 24.

¹⁶⁷ *Ibid.*, 7. ptk, § 25.

¹⁶⁸ Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. – Arvutivõrgus: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki) (13.01.2013), 2. ptk, § 9; Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224. – Arvutivõrgus: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search\[type\]=pika&search\[pika\]=sairausvakuutuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search[type]=pika&search[pika]=sairausvakuutuslaki) (13.01.2013), 13. ptk.

käetugede soetamist, põrandate madalamaks ehitamist, uste laiendamist, ratastooli liikumisteede ja lifti ehitamist jms.¹⁶⁹

2.2.7. Rootsi

Tööandjatel on õigus riigi töötervishoiutoetusele töötaja esimese 180 haiguspäeva jooksul. Toetuse eesmärgiks on aidata tööandjatel kindlaks teha haiguslehel olevaid isikuid, kes vajavad tööle naasmiseks ümberkorraldusi töökohal ning aidata neid investeeringuid koordineerida.¹⁷⁰

2.2.8. Ühendkuningriik

Töötaja töövõimetuse tõttu töökohal tehtavate mõistlike ümberkorralduste kulud kannab tööandja.¹⁷¹ Samas on algatatud riiklik programm „Juurdepääs tööle“, mille raames nõustatakse ja toetatakse isikuid, kelle tervis või puue mõjutab nende töötamist. Programmist on töötajal võimalik taotleda ümberkorralduste tegemiseks selliste kulude katmist, mis tööandja või tulevase tööandja jaoks ületavad mõistliku määra. Tegemist on programmiga, millest toetatakse töötajaid, kuid kaudselt ka tööandjaid.¹⁷²

¹⁶⁹ Denmark F3. Workplace adaptations. ANED andmebaas, info seisuga 28.03.2012. – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/denmark-f3-workplace-adaptations> (19.01.2013).

¹⁷⁰ M. Kautto, J. Bach-Othman. Disability and employment - lessons from reforms. – Arvutivõrgus: http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fsozialstaat.ids-web.at%2Fget_file.php%3Fid%3D1056&ei=jmvxUJ_8KIvmtQaBz4HICA&usq=AFOjCNE77U2KX41IS1mYGFf5cjSIM9WIJg&bvm=bv.1357700187.d.Yms (19.01.2013), lk 70.

¹⁷¹ Vt alapunkti 1.3.4.

¹⁷² Who pays for reasonable adjustments? EHRC (Equality and Human Rights Commission) juhendmaterjal. – Arvutivõrgus: <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/the-duty-to-make-reasonable-adjustments-for-disabled-people/who-pays-for-reasonable-adjustments/> (14.04.2013).

2.3. Toetus töötasu maksmiseks

2.3.1. Saksamaa

Vastavalt tööandjate kulude hüvitamise seaduse (*Aufwendungsausgleichsgesetz*) § 1 lg-le 1 kompenseerib tervisekindlustusasutus tööandjale, kes annab tavaliselt tööd kuni 30 töötajale, 80% kuludest, mis tekivad seoses töötajale haiguse ajal töötasu maksmisega.¹⁷³

2.3.2. Prantsusmaa

Tööandjal on õigus esitada taotlus töötaja puudest tingitud kulude kompenseerimiseks. See toetus määratakse kolmeks aastaks. Taotluses peab tööandja muuhulgas ära tooma tabeli töökeskkonna või piiratud töövõimega isiku tööülesannete kohandamise kohta ning hinnangu täiendavate kulutuste kohta seoses puudega pärast töökeskkonna ja tööülesannete kohandamist. Kompensatsiooni suurus on võrdne 450-kordse miinimumtunnitasuga aasta kohta. Sellele lisandub 21,5% töötasumaksude maksmiseks.¹⁷⁴

2.3.3. Soome

Tööandjal on õigus saada palgatoetust töötöe tööleasumise toetamiseks, kui töötöe tootlikkus on vähenenud tema piiratud töövõime tõttu.¹⁷⁵ Palgatoetust ei anta järgmistel juhtudel:

- 1) tööandja on 12 kuu jooksul enne palgatoetuse taotluse esitamist üles öelnud töölepingu majanduslikel põhjustel sama või sarnast tööd tegevate töötajatega või lühendanud nende tööaega;

¹⁷³ M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 115.

¹⁷⁴ Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. 24. Juuli 2012. Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/travailleurs-handicapes.1976/le-travail-en-milieu-ordinaire-et.12750.html#sommaire_2 (28.01.2013).

¹⁷⁵ Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. – Arvutivõrgus: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6llisyyslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6llisyyslaki) (28.01.2013), 7. ptk, § 1.

- 2) toetust saava isiku töölevõtmine põhjustaks teiste sama tööandja juures töötavate isikute koondamise või puhkusele saatmise või nende töötingimuste või soodustuste halvenemise;
- 3) töökohta, mille täitmiseks toetust taotletakse, oleks võimalik täita ka ilma palgatoetuseta;
- 4) tööandja saab sama perioodi eest muud riigi toetust;
- 5) töösuhe on alanud enne, kui toetuse andmise kohta on tehtud vastav otsus¹⁷⁶

Palgatoetust saanud tööandja kohustub:

- 1) maksuma toetuse abil tööle võetud isikule kollektiivlepingus ette nähtud või selle puudumisel tavapärasest ja kohast töötasu. Piiratud töövõimega isiku töölevõtmisel peab tööandja maksuma vähemalt palga põhitoetuse suurusel töötasu perioodi eest, millal see isik ei saa haiguspäevaraha;
- 2) sõlmima määratud ajaks töölepingu.¹⁷⁷

Palgatoetuse suurus on kuni 75% tööandja kuludest, mis on seotud piiratud töövõimega isiku tööle võtmise ja tööl hoidmisega. Palgatoetust makstakse kuni 24 kuu jooksul.¹⁷⁸

Palgatoetuste skeemide juures on üheks põhiküsimuseks, kuidas vältida tööturu nõudluse ja pakkumise vahekorra moondumist selliselt, et tööandja ei pea enam majanduslikult ratsionaalseks tööle võtta või tööl hoida piiratud töövõimega isikut ilma riigipoolse palgatoetuseta. Kui tööandjal on väga lihtne toetust saada, on sellise olukorra tekkimine tõenäoline. Lisaks võib tekkida nn asendusefekt, kus ilma toetuseta töötaja asendatakse töötajaga, kelle tööle võtmise korral on võimalik saada palgatoetust. Tänu Soomes kehtestatud väga rangetele palgatoetuste taotlemise tingimustele on toetus praktikas aidanud kaasa toetatud isikute tööhõive suurenemisele palgatoetust saavates ettevõtetes ilma, et tööturu konkurentsi oleks kahjustatud või et toetust saavad ettevõtted oleksid parema töötasu pakkumise kaudu n.ö välja tõmmanud tööjõudu toetamata firmadest.¹⁷⁹ Samas on väga piiritletud tingimused Soome palgatoetuste saamiseks tekitanud olukorra, kus toetused on aidanud kaasa vaid väga väheste piiratud töövõimega inimeste tööturule kaasamisele.

¹⁷⁶ *Ibid.*, 7. ptk, §-d 2 ja 3.

¹⁷⁷ *Ibid.*, 7. ptk, § 3.

¹⁷⁸ *Ibid.*, 7. ptk, §-d 9 ja 11.

¹⁷⁹ *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 136.

Optimaalse tasakaalu saavutamiseks tuleks leida kesktee laiemale hulgale ettevõtetele pakutavate palgatoetuste ja täpselt piiritletud palgatoetuste vahel.¹⁸⁰

2.3.4. Taani

Tööandjatel ei ole kohustust võtta tööle teatud arvul puudega töötajaid. Sellised töötajad paigutatakse ettevõttesse tööle vabatahtliku kokkuleppe alusel, mille sõlmib tööhõivekeskus (*Employment Service*), tööandja ja töötaja ametiühing.¹⁸¹ Tegemist on paindlike töökohtade¹⁸² süsteemiga, mis loodi aastal 1998 eesmärgiga pidurdada töövõimetuspensioni saajate hulga kasvu.

Paindlikud töökohad on mõeldud isikutele, kelle töövõime on püsivalt vähenenud, et pakkuda alternatiivi töövõimetuspensioni saamisele. Selliseid töökohti võib luua nii era- kui ka avalik sektor ning tööandjaid doteeritakse püsiva palgatoetusega, mis katab kas 50% või 65% töötasust, sõltuvalt töötaja töövõime vähenemise suurusjärgust.¹⁸³ Tööandjale makstava toetuse suurus vaadatakse üle ja seda võib suurendada, vähendada või maksimisest loobuda, kui isiku töövõime muutub.¹⁸⁴

Õigus paindliku töökohta saamiseks on kuni 65-aastaselt isikul, kelle töövõime on püsivalt vähenenud (vähemalt 50%¹⁸⁵) ja kes on kasutanud kõiki võimalusi uuesti tööle asuda ja

¹⁸⁰ *Ibid.*, lk 160.

¹⁸¹ Hasselbalch, O. Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, lk 181.

¹⁸² Paindlikke töökohti võib pidada ka toetatud või kaitstud töökohtadeks (*supported, sheltered work*). Vt Bengtsson, S. Report on the employment of disabled people in European countries. Denmark. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005. – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (23.01.2013), lk 8. Samuti on kaitstud töökohad liigitatud ebatüüpilise töö alla. Vt T. Bredgaard, F. Larsen, P. K. Madsen, S. Rasmussen. Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper 2009:01. – Arvutivõrgus: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf (23.01.2013), lk 16.

¹⁸³ T. Bredgaard, F. Larsen, P. K. Madsen, S. Rasmussen. Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper 2009:01. – Arvutivõrgus: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf (23.01.2013), lk 16.

¹⁸⁴ Denmark F4. Financial incentives. ANED andmebaas, info seisuga 11.11.2012. Info aluseks aktiivse tööhõive saavutamise seadus (*Law on Active Employment Effort - Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*). – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/denmark-f4-financial-incentives> (19.01.2013).

¹⁸⁵ H. Hytti. Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries – Social Security and Health Research: Working Papers 62/2008. Helsingi 2008. – Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf) (19.01.2013), lk 3.

ümber õppida. Omavalitsus hindab isiku töövõimet ja kui see on piisavalt vähenenud, on isikul õigus saada paindliku töö sertifikaat. Sertifikaati kasutades on vastavaid töid lihtsam leida, kuna tööandjale on sertifikaadi põhjal selge, et isikule on soovitatud paindlikku töökohta ning sertifikaadis on näidatud konkreetse isiku erivajadused. Sertifikaadis on ka üldine info paindlike töökohtade süsteemi kohta. Tööhõivekeskus annab sertifikaadi vastava nõude esitamisel. Töö planeeritakse sõltuvalt erivajadustest, töötempot kohandatakse ja isik saab talle vajalikud pausid. Võimalik on kokku leppida ka päevase tööaja vähendamises, jättes töötasu samaks. Töötingimused luuakse koostöös ametiühingutega. Paindlike tööde tasustamisel lähtutakse tööturukokkulepetest. Omavalitsusel on kohustus pakkuda töötajale täisajaga paindlikku tööd, kuid pakkuda võib ka osaajaga tööd, kui töötaja seda soovib või kui töötaja viimane töökoht oli osaajaga ja eelnenud 12 kuul töötati osaajaga.¹⁸⁶

Paindliku töö määrab isikule omavalitsus, kus isik elab. Omavalitsus maksab tööandjale toetust ja saab riigilt osa (65%) kantud kuludest tagasi. Paindlike töökohtade töötajatel on töötuskindlustus, mis on sarnane, kuigi mitte identne tavalise töötuskindlustusega. Töötuks jäämise korral on isikul õigus töötutoetusele, mille suurus on kas 91% maksimaalsest töötutoetusest (2012. aastal – 481 eurot nädalas) või 82% maksimaalsest töötutoetusest (2012. aastal – 434 eurot nädalas).¹⁸⁷

Omavalitsused on majanduslikult huvitatud töövõimetuspensioni saajatele paindlike töökohtade leidmisest, kuna riik hüvitab paindlike töökohtade korral 50% kuludest, kuid töövõimetuspensioni korral ainult 35%.¹⁸⁸

Kui üldjuhul on tööandjal kohustus maksta töövõimetule töötajale haigusperioodi algusest mingi aja jooksul töövõimetushüvitist, siis paindlikke töökohti pakuvad tööandjad on sellest kohustusest vabastatud.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Denmark F4. Financial incentives. ANED andmebaas, info seisuga 11.11.2012. Info aluseks aktiivse tööhõive saavutamise seadus (*Law on Active Employment Effort - Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*). – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/denmark-f4-financial-incentives> (19.01.2013).

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ T. Bredgaard, F. Larsen, P. K. Madsen, S. Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper 2009:01. – Arvutivõrgus: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshøj_m-fl.pdf (23.01.2013), lk 16.

¹⁸⁹ H. Hytti. Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries – Social Security and Health Research: Working Papers 62/2008. Helsingi, 2008. – Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf) (19.01.2013), lk 9.

Alates paindlike töökohtade süsteemi loomisest 1998. aastal on paindlike töökohtade arv märkimisväärselt kasvanud ning hõlmas 2006. aastal 48 000 töötajat (rohkem kui 1,7% tööjõust ja 20% töövõimetuse taotlejatest). Skeem on muutunud nii populaarseks, et omavalitsustes, kelle ülesandeks on leida paindlike töökohtade loomisest huvitatud tööandjaid, on tekkinud soovijatest järjekorrad. Kasvav oli ka võimalike paindlikel töökohtadel tööd soovivate isikute arv, kes ooteajal said nn paindliku töökoha töötuhüvitist (2007. aastal – 11 000 isikut), mis oli 9-18 protsenti madalam kui tavaline töötuhüvitis. Skeemi loomise ajal ei pooldanud ametiühingud seda, et paindlike töökohtade täitjad saaksid juurdepääsu töötutele mõeldud hüvitistele, ning suutsid läbi suruda paralleelse, kuid väiksemat kindlustunnet pakkuva ja vähematraktiivse töötuks ja varem pensionile jäämisega kaasnevat hüvitiste süsteemi, mida haldab kohalik omavalitsus.¹⁹⁰

Üha rohkem on hakatud tähelepanu pöörama sellele, et paindlike töökohtade süsteem on muutunud rahaliselt tulutoovaks kõigile selle osapooltele. Seetõttu andis rahandusministeerium 2007. aastal teada kavatsusest kujundada skeem ümber nii, et see oleks konkreetsemalt suunatud neile, kes ei suuda teha tavapärase tööd ega kvalifitseeruks ka töövõimetuspensionile saajateks.¹⁹¹

Taani mudelit peetakse Põhjamaade töövõimetuspoliitika mudelitest kõige viimistletumaks selles osas, et töövõimetushüvitiste süsteem on kontrollitud, samal ajal kui osalise töövõimega isikutele on garanteeritud riigipoolse toetuse abil võimalus teha neile võimetekohast tööd. Samas kritiseeritakse seda, et tegelikult pole teada, kui hästi võtab paindlike töökohtade süsteem arvesse osalise töövõimega isikute huve. Näiteks võib küsida, kas selliseid töötajaid häbimärgistatakse tööl ja kas nende jaoks on tööleminek sunnitud valik, kuna osalise töövõime korral ei ole õigust töövõimetushüvitise saamiseks. Taani mudeli rakendamise eeltingimuseks võib pidada üsna kõrget tööhõivet. Kõigile osalise töövõimega isikutele töökohtade tagamine ei ole ilmselt võimalik kõrge struktuuraalse töötuse korral.¹⁹²

¹⁹⁰ T. Bredgaard, F. Larsen, P. K. Madsen, S. Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper 2009:01. – Arvutivõrgus: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf (23.01.2013), lk 16.

¹⁹¹ *Ibid.*

¹⁹² H. Hytti. Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries – Social Security and Health Research: Working Papers 62/2008. Helsingi, 2008. – Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf) (19.01.2013), lk 10.

Kritiseeritud on ka seda, et toetatud paindlike tööde arv on kasvanud väga kiiresti, kuid sellega ei ole kaasnenud samaväärset töövõimetushüvitise saajate arvu vähenemist. Lisaks on isikul, kes paindlikku töökohta soovib, kuid kellele ei ole seda pakkuda, õigus saada nn ootehüvitist, mida võib pidada sarnaseks töövõimetushüvitisega.¹⁹³

Süsteemi sobivuse üle on Taanis arutatud ja muuhulgas on väidetud, et toetusi on saanud ka paljud need, kes ilma selle süsteemita oleksid võinud töötada tavalisel töö. Siiski on ka ülevaateid, mis näitavad, et suurem osa paindlikel töökohtadel töötajatest poleks ilma selle süsteemita tööd saanud.¹⁹⁴

2.3.5. Rootsi

Rootsi tööagentuur toetab töandjaid töötasu toetusega. Töötasu toetus võib moodustada kuni 80% piiratud töövõimega isiku töötasust ning toetuse saamise aeg on maksimaalselt neli aastat. Töötasu toetuse suurus igal konkreetsel juhul sõltub isiku säilinud töövõimest (hindab tööagentuur) ning on kohandatav jooksvalt vastavalt muutustele isiku töövõime osas.¹⁹⁵

¹⁹³ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (19.01.2013), lk 111.

¹⁹⁴ S. Bengtsson. Report on the employment of disabled people in European countries. Denmark. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005. – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (23.01.2013), lk 4.

¹⁹⁵ Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (27.01.2013), lk 136.

III. Järeldused ja ettepanekud Eesti õiguse kontekstis

3.1. Järeldused muudes riikides kasutatavate meetmete kohta

3.1.1. Meetmed piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja töö hoidmiseks

Kuigi mitmetes riikides (nt Itaalias ja Saksamaal) reguleeriti puudega (vähenenud töövõimega) töötajate õiguslikku seisundit juba II maailmasõja järel, on nende töötajate tööhõive küsimustele hakatud suuremat tähelepanu pöörama alates eelmise sajandi lõpukümnenditest, suuremal määral aga käesoleval aastatuhandel.

Analüüsist selgub, et kuigi mitmed riigid on viimastel aastatel uuritavas valdkonnas oma regulatsioone uuendanud, ei saa välja tuua üldisi tendentse ehk üldlevinud meetmeid, mida piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja tema töö hoidmiseks rakendatakse. Kohaldatavad abinõud sõltuvad vastava riigi eripäradest: puudega inimeste seisundist ühiskonnas, regulatsiooni kujunemise ajaloolisest taustast, sotsiaalpartnerite rollist vähenenud töövõimega töötajate kaasamisel, sotsiaalkindlustussüsteemist, maksusüsteemist jms.

Nagu eeltoodud kaheksa riigi regulatsiooni ja praktika analüüsist nähtub, on tööandja kohustused ja tegevused seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamise ja tema töö hoidmisega erinevad.

Kõige levinum meede, mida riigid kasutavad, tagamaks vähenenud töövõimega töötaja töösuhte säilimise, on piirata sellise töötaja töölepingu tööandjapoolset ülesütlemist. Vastavad kitsendused võivad seisneda nii kohustuses pakkuda piiratud töövõimega töötajale enne töölepingu ülesütlemist sobivat tööd (Saksamaa, Prantsusmaa, Soome, Rootsi, Ühendkuningriik); kohustuses küsida puudega töötaja töölepingu lõpetamiseks pädeva ametiasutuse nõusolekut (Saksamaa); kohustuses teatada puudega töötajale töölepingu lõpetamisest, võrreldes teiste töötajatega, pikemalt ette (Prantsusmaa); kui ka teatud perioodi jooksul piiratud töövõimega töötaja töölepingu ülesütlemise keelus (Holland, Itaalia).

Analüüsitud riikide hulgas on üsna laialdast rakendamist leidnud tööandja kohustus maksta töötajale tema haiguse ajal töötasu. Vastav regulatsioon on küllaltki erinev – Soomes, Rootsis ja Taanis tuleb töötasu maksta vaid mõne päeva/nädala eest; Saksamaal, Itaalias ja Ühendkuningriigis mõne kuu eest. Tööandjale paneb kõige suuremad kohustused aga Hollandi õigus, mille järgi peab tööandja maksma töötajale tasu üldjuhul kuni kahe aasta eest.

Lisaks eeltoodule on paljudes riikides (Saksamaa, Itaalia, Soome) tööandjal kohustus luua puudega töötajale sobivad töötamistingimused, seda nii töökeskkonna mõttes kui ka töökorralduse osas. Eriti põhjalikult on tööandja vastavad kohustused välja arendatud Ühendkuningriigi õiguses, kus ümberkorralduste tegemisel ei peeta silmas ainult puudega töötajaid.

Uuritavatest riikidest kolmes on sätestatud puudega töötajate töölevõtmise kvoodid ehk piirmäärad, kui suures ulatuses töötajate üldarvust peab tööandja piiratud töövõimega töötajaid tööle võtma. Üldistavalt öeldes peab Saksamaal töötajate koguarvust olema puudega töötajaid 5%, Prantsusmaal – 6% ja Itaalias – 7%. Kui tööandjad seda kohustust ei täida, peavad nad maksma riigile rahalist hüvitist.

Viimase kümne aasta jooksul on Hollandi, Taani ja Rootsi õigust täiendatud tööandja kohustusega rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks. See tähendab, et tööandja peab oma töövõimetuks jäänud töötajaga pidevalt suhtlema, jälgima tema tervislikku seisundit ning rakendama meetmeid töötaja edaspidiseks tööga kindlustamiseks. Selle kohustuse täitmisega seotud tööandja ülesanded on aja- ja ressursimahukad ning nende rikkumise korral kohaldatakse Hollandis ja Rootsis tööandja suhtes rahalisi sanktsioone. Prantsusmaa ja Ühendkuningriikide õiguses on ette nähtud tööandja kohustus pakkuda teist tööd/kohandada töötingimusi vastavalt haigestunud töötaja vajadustele.

3.1.2. Meetmed tööandja toetamiseks piiratud töövõimega töötajate töölerakendamisel

Analüüsitud kaheksa riigi õiguse põhjal võib öelda, et tööandjate toetamiseks piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks maksab riik või kohalik omavalitus tööandjatele rahalisi toetusi. Nimetatud toetusi makstakse kahel juhul: esiteks

kaetakse vähenenud töövõimega töötaja töökoha ümberkujundamisega seotud kulud ning teiseks hüvitatakse tööandjatele osaliselt sellistele töötajatele töötasu maksmine.

Uurimusest tuleneb, et tööandjatele kompenseeritakse piiratud töövõimega (peamiselt puudega) töötaja töökoha ümberkujundamisega seotud kulud nii Saksamaal, Hollandis, Itaalias, Prantsusmaal, Taanis, Rootsis kui Ühendkuningriigis. Märkimisväärselt põhjalik on regulatsioon Soomes, kus nähakse ette täpsed eeldused, millal on tööandjal õigus vastavat toetust saada.

Eeltoodud analüüsist tuleneb, et ka tööandjatele makstav toetus piiratud töövõimega töötajatele töötasu (osaliseks) maksmiseks on küllaltki levinud meede, soodustamaks nende töötajate töö hoidmist ja töökoha säilitamist. Tööandjale makstakse sellist toetust Saksamaal, Prantsusmaal ja Rootsis. Põhjalik ja hästitoimiv toetuste maksmise kord on välja töötatud Soomes. Nimetatud riikidest märkimisväärselt erinevalt on toetuste maksmise korraldus välja arendatud Taanis, kus see on seotud nn paindlike töökohtade süsteemiga.

3.2. Õiguslik regulatsioon Eestis

Võrreldes uuringus analüüsitud riikide regulatsiooni ja praktikaga, on Eesti õigus, mis puudutab tööandja kohustusi ja tegevusi seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamisega ja töö hoidmisega, samuti vastavaid tööandjat soodustavaid meetmeid, üsna pealiskaudne.

Piiratud töövõimega töötajate osas reguleerib töölepingu seadus (TLS)¹⁹⁶ tööandja kohustusi täpsemalt vaid seoses töölepingu tööandjapoolse ülesütleamisega. Üksikud puudega töötaja töötamise korraldust puudutavad sätted on töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS)¹⁹⁷. Sama seadus näeb ette tööandja kohustuse maksta töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse korral. Puudega töötaja kasutuses olevate tööruumide ja -vahendite kohandamisega seotud tööandja kulude hüvitamist reguleerib tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTTS)¹⁹⁸.

¹⁹⁶ RT I 2009, 5; 22.12.2012, 15.

¹⁹⁷ RT I 1999, 60, 616; 10.07.2012, 2.

¹⁹⁸ RT I 2005, 54, 430; 22.12.2012, 15.

TLS sätestab haigestumise korral lühikest aega kestva töölt puudumise tõttu töölepingu ülesütlemise keelu – § 92 lg 1 p 3 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu.

Töötaja pikemaajalise haigestumise korral saab tööandja töötaja töölepingu siiski üles öelda. Vastavalt TLS § 88 lg 1 p-le 1 võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata. Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu¹⁹⁹ jooksul.

Nagu kõikide muude ülesütlumiste puhul peab tööandja ka töötaja töövõime vähenemise korral pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. TLS § 88 lg 2 järgi pakub tööandja töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Samuti on tööandjal enne töölepingu ülesütlumist üldine kohustus töötajat hoiatada. TLS § 88 lg 3 sätestab siiski, et eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlumise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Tulenevat TTOS § 10¹ lg-st 1 peab tööandja looma puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused. Puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad (TTOS § 10¹ lg 4).

¹⁹⁹ Seega võib lühiajaliseks töövõimetuseks lugeda üldjuhul seda, kui töötaja puudub töölt kuni neli kuud.

TTOS § 10¹ lg 3 järgi on tööandja kohustatud töö- ja teenistussuhteid reguleerivates seadustes sätestatud korras andma tema ettevõttes tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel töövõime osaliselt kaotanud töötajale võimaluse jätkata sobival tööl ettevõttes.²⁰⁰

Vastavalt TTOS §-le 12² maksab tööandja töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse 4.-8. kalendripäeva eest 70% töötaja keskmisest töötasust (lg 1). Tööandja maksab haigushüvitise välja palgapäeval (TTOS § 12² lg 5).²⁰¹

TTTS § 21 lg 1 järgi seisneb tööruumide või töövahendite kohandamine tööandja ehitise, ruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. Sama paragrahvi lõike 3 järgi hüvitab Eesti Töötukassa tööandjale pärast puudega isiku tööle asumist 50-100% töökoha ja -vahendi kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest.

Eelnevast tulenevalt ei pane Eesti õigus tööandjale seoses piiratud töövõimega töötajate palkamise ja töөлhoidmisega olulisi kohustusi. Täpsemad reeglid on kehtestatud vaid töövõime vähenemise tõttu töölepingu ülesütlemise puhuks, kuid suures osas on need samasugused nagu muude töölepingu ülesütlemise aluste puhul. Üldsõnalised on ka puudega töötaja töötamise korraldust reguleerivad sätted. Eestis on tööandjal kohustus maksta töötajale haigestumise korral hüvitist üsna lühikese aja – 5 päeva – eest. Lisaks on tööandjal õigus saada hüvitist puudega töötaja tööruumide ja -vahendite kohandamise korral.²⁰²

3.3. Ettepanekud Eesti õiguse muutmiseks

Nagu uurimuse esimesest ja teisest peatükist tuleneb, rakendatakse analüüsitud riikides läbi tööandja kohustuste mitmeid abinõusid piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja tööl hoidmiseks; samuti tööandja toetamiseks piiratud töövõimega töötajate tööerakendamisel.

²⁰⁰ Töösuhete kontekstis on silmas peetud ilmselt TLS § 88 lg 2 regulatsiooni.

²⁰¹ Kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul alates haiguslehe esitamisest tööandjale.

²⁰² Teatud juhtudel ka puudega töötajale tugiisikuga töötamise võimaldamise eest (TTTS § 23).

Mis puudutab tööandja kohustusi ja tegevusi seoses piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamise ja tema töөлhoidmisega, siis Eesti õiguse (ja praktika) kontekstis on paljud käsitletud meetmed küllaltki radikaalsed, tuues tööandjate jaoks kaasa märkimisväärse tööjõukulude kasvu ja/või vajaduse ennast tekkivate riskide vastu kindlustada. Ilmselt võib tööandjate jaoks olla üsna vastumeelne kohustus võtta tööle puudega inimesi (mida ei täideta ulatuslikult ka analüüsitud riikides – tööandjad maksavad pigem kompensatsiooni, mis on ette nähtud puudega inimeste palkamiskõnude eiramise puhuks); samuti kohustus maksta mõne aasta jooksul töötajale tema haiguse ajal töötasu (ehkki teiste riikide uuringud näitavad, et mida pikema perioodi eest peab tööandja töötajale haigustasu maksma, seda vähem töötajad haiguse tõttu töölt puuduvad²⁰³).

Nagu eelnevalt²⁰⁴ märgitud, sisaldab Eesti õigus mõningast regulatsiooni töövõime vähenemise tõttu tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise kohta ning puudega töötaja töökeskkonna kohandamise kohta. Uuringu autori arvates tuleb need küsimused põhjalikumalt reguleerida.

Töölepingu ülesütlemine töövõime vähenemise tõttu ei tohi olla sedavõrd lihtne, nagu seadus sätestab. Tööandja peab enne töölepingu ülesütlemist pikema aja jooksul, kui praegu TLS-is sätestatud neli kuud, veenduma selles, et töötaja ei saa edaspidi oma tööülesannete täitmisega hakkama. Saksamaa eeskujul võiks olla kohustuslik kaaluda enne vallandamist töölepingu mõlema poole huve. Samuti peab vähenenud töövõimega töötaja töölepingu ülesütlemise protseduur, eelkõige töötajale teise töö pakkumise kohustus olema põhjalikumalt reguleeritud, st tööandjal peab olema, võrreldes teiste töötajatega, piiratud töövõimega töötajate töölepingu ülesütlemise eel rohkem kohustusi, mille eesmärk on säilitada töötajale töökoht.

Kuigi TTOS sätestab, mida tähendab puudega töötaja töö, töövahendite ja töökoha kohandamine, peab ka see regulatsioon olema põhjalikum, loetledes teiste riikide eeskujul tööandja tegevused, mida on tööandjal võimalik töökeskkonna ja töötingimuste kohandamiseks teha.

Efektiivseks abinõuks, mille kaudu on võimalik tagada piiratud töövõimega töötajate suurem tööhõive, loetakse teistes riikides tööandja kohustust rakendada meetmeid haigestunud töötaja

²⁰³ Vt alapunkti 1.5.2.

²⁰⁴ Vt alapunkti 3.2.

tööle naasmiseks.²⁰⁵ Analoogilise süsteemi kasutuselevõtmist tuleb kaaluda ka Eestis. See tähendab õigusliku mehhanismi loomist, mis tagab, et tööandja suhtleb pidevalt oma töövõimetuks jäänud töötajaga, jälgib tema tervislikku seisundit, rakendab laialdasi meetmeid töötaja edaspidiseks tööga kindlustamiseks jms.

Mis puudutab tööandjat soodustavaid meetmeid piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks, siis nende kohaldamine sõltub sellest, millised on tööandja vastavad kohustused. Kaalumist väärib toetuste maksmine piiratud töövõimega töötaja töötasu (osaliseks) kompenseerimiseks. Eesti õigus näeb küll ette võimaluse toetada tööandjaid puudega töötaja töökeskkonna kohandamisel, kuid analüüsimist vajab, kui tõhusalt see meede praktikas rakendub ning kas seda võiks kohaldada ka muude töövõimetute isikute suhtes.

Antud analüüs valmis programmi „Töövõimetuskindlustuse skeemi ettevalmistamine“ raames Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest.

²⁰⁵ Selle meetme kohaldamise positiivseid tagajärgi on esile toodud eelkõige Hollandi näite puhul. Hollandis rakendatakse vastavat süsteemi aastast 2002, Taanis ja Rootsis – aastast 2008.

Kasutatud kirjanduse loetelu

1. **Adlercreutz, A., Nyström, B.** Labour law in Sweden. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010.
2. **Amrous, N., Barhoumi, M.** Emploi et chômage des personnes handicapées. - Synthèses Stat' n° 1, Novembre 2012. – Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TH-Stat_6-11-2012.pdf (13.01.2013).
3. **Bengtsson, S.** Report on the employment of disabled people in European countries. Denmark. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005. – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (23.01.2013).
4. **Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. K., Rasmussen, S.** Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper 2009:01. – Arvutivõrgus: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf (23.01.2013).
5. **Denmark F3. Workplace adaptations.** ANED andmebaas, info seisuga 28.03.2012. – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/denmark-f3-workplace-adaptations> (19.01.2013).
6. **Denmark F4. Financial incentives.** ANED andmebaas, info seisuga 11.11.2012. Info aluseks aktiivse tööhõive saavutamise seadus (Law on Active Employment Effort - Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats). – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/denmark-f4-financial-incentives> (19.01.2013).
7. **Denmark: Amendments to the Danish Sickness Benefits Act.** Employment and HR, info seisuga 23. juuni 2010. – Arvutivõrgus: <http://www.mondaq.com/x/103280/Employee+Benefits+Compensation/Amendments+to+the+Danish+Sickness+Benefits+Act> (23.01.2013).
8. **Despax, M., Rojot, J., Laborde, J-P.** Labour Law in France. Kluwer Law International, The Netherlands, 2011.
9. **Eligibility. Statutory Sick Pay (SSP).** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay/eligibility> (14.04.2013).
10. **Employees on sick leave entitled to look for new job.** EIRO online. – Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/se0805049i.htm> (19.01.2013).

11. **Equality Act 2010, Explanatory Notes.** Commentary on Sections Part 2 Chapter 1 Section 6 Examples. – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/1/3/3> (14.04.2013).
12. **Fit notes and proof of sickness. Taking sick leave.** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/taking-sick-leave> (14.04.2013).
13. **Good Practices in Rehabilitation of People with Disabilities. Italy – Poland – Greece.** Edited by D. Apostolos, K. Czerwińska, J. Kuczyńska-Kwapisz. Academy of Special Education Press, 2007. – Arvutivõrgus: http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Per_Linguas/APS/APS_Good.pdf (04.02.2013).
14. **Hardy, S.** Labour Law in Great Britain. Fourth revised edition. Wolters Kluwer: Law & Business. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011.
15. **Hasselbalch, O.** Labour Law in Denmark. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010.
16. **Hytti, H.** Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries – Social Security and Health Research: Working Papers 62/2008. Helsinki 2008. – Arvutivõrgus: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf) (19.01.2013).
17. **Illness. Dismissal: your rights.** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/dismissal/reasons-you-can-be-dismissed> (14.04.2013).
18. **Jacobs, Antoine T.J.M.** Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, The Netherlands, 2004.
19. **Kautto, M., Bach-Othman, J.** Disability and employment - lessons from reforms. – Arvutivõrgus: http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fsozialstaat.ids-web.at%2Fget_file.php%3Fid%3D1056&ei=jmvxUJ_8KIvmtQaBz4HICA&usg=AFQjCNE77U2KX41IS1mYGFf5cjSIM9WIJg&bvm=bv.1357700187,d.Yms (29.01.2013).
20. **Key Aspects of German Employment and Labour Law.** Edited by J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010.
21. **Kock, M.** Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access. German Law Journal, 2004. Vol. 5, No. 11. – Arvutivõrgus: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=515> (04.02.2013).

22. **Kumpuvuori, J., Högbacka, M.** Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2003. – Arvutivõrgus: http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_/julkaisu/1082996.27.01.2013 (29.01.2013).
23. **L’emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé :bilan de l’année 2010.** Dares Analyses N° 079, Novembre 2012. – Arvutivõrgus: <http://www.emploi.gouv.fr/files/files/emploi-travailleurs-handicapes-2012-079.pdf> (13.01.2013).
24. **Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs.** Ministère du Travail, de l’Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. 24. Juuli 2012. – Arvutivõrgus: http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-travail-en-milieu-ordinaire-et,12750.html#sommaire_2 (28.01.2013).
25. **Lingemann, S., Mengel, A., von Steinau-Steinrück, R.** Employment & Labor Law in Germany. 2nd edition. Verlag C.H. Beck, München, Athens, 2008.
26. **Overview. Statutory Sick Pay (SSP).** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay> (14.04.2013).
27. **Reasonable adjustments for disabled workers.** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/reasonable-adjustments-for-disabled-workers> (25.01.2013).
28. **Redundancy and retirement. Disability rights.** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/rights-disabled-person/employment> (14.04.2013).
29. **Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Réadaptation et participation des personnes handicapées.** Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn, 2012. – Arvutivõrgus: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-englisch.pdf?__blob=publicationFile (04.02.2013).
30. **Sickness and Disability Schemes in the Netherlands.** Country memo as a background paper for the OECD Disability Review. November 2007. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/social/socialpoliciesanddata/41429917.pdf> (02.02.2013).
31. **Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries,** OECD, 2010. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en (04.02.2013).

32. **Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. Sweden: Will the Recent Reforms Make it?** OECD, 2009. – Arvutivõrgus: <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/42265699.pdf> (29.01.2013).
33. **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands.** OECD, 2008. – Arvutivõrgus: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en (04.02.2013).
34. **Sjøgren, K.** Flexicurity disfavors disabled people. ScienceNordic. January 5, 2012. – Arvutivõrgus: <http://sciencenordic.com/flexicurity-disfavours-disabled-people> (23.01.2013).
35. **Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA. Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach.** European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf (04.02.2013).
36. **Teittinen, T.** Report on the employment of disabled people in European countries. Finland. Academic Network of European Disability experts (ANED). – Arvutivõrgus: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FI%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (27.01.2013).
37. **Treu, T.** Labour Law and Industrial Relations in Italy. Second revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007.
38. **Treu, T.** Labour Law in Italy. Third revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011.
39. **Tripartite agreement on reducing sickness absence.** EIRO online, info seisuga 29.03.2009. – Arvutivõrgus: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/dk0810021i.htm> (23.01.2013).
40. **Understanding reasonable adjustments.** Public and Commercial Services Union. – Arvutivõrgus: http://www.pcs.org.uk/en/equality/guidance-and-resources/disability_equality_toolkit/understanding_reasonable_adjustments.cfm (25.01.2013).
41. **Van Kranenburg-Hanspian, K.** Dealing with sick employees, 30.06.2010. Employment & Labour – Netherlands. International Law Office. – Arvutivõrgus: <http://www.cms-dsb.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/d546128b-fd07-4d51->

[813d-3c76e746ed87/Presentation/PublicationAttachment/8fa82e21-cf6c-44eb-838c-43863f01e1b2/Dealing%20with%20sick%20employees.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/274687/Presentation/PublicationAttachment/8fa82e21-cf6c-44eb-838c-43863f01e1b2/Dealing%20with%20sick%20employees.pdf) (14.04.2013).

42. **Weiss, M., Schmidt, M.** Labour Law and International Relations in Germany. Forth revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008.
43. **What to do if you become disabled.** GOV.UK. – Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/if-you-become-disabled/if-youre-in-employment-and-become-disabled> (14.04.2013).
44. **Who pays for reasonable adjustments?** EHRC (Equality and Human Rights Commission) juhendmaterjal. – Arvutivõrgus: <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/the-duty-to-make-reasonable-adjustments-for-disabled-people/who-pays-for-reasonable-adjustments/> (14.04.2013).
45. **Your social security rights in Demark.** Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. European Union, 2012. – Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_en.pdf (15.04.2013).

Kasutatud õigusaktide loetelu

46. **Code du travail.** – Arvutivõrgus:
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=0D4FF1C4F30B698A6A7F11CD4A3B29F2.tpdjo02v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130112
(12.01.2013).
47. **Equality Act 2010.** – Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>
(25.01.2013).
48. **Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.** – Arvutivõrgus:
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6llisyyslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6llisyyslaki) (28.01.2013).
49. **Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.** – Arvutivõrgus:
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search\[type\]=pika&search\[pika\]=sairausvakuutuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search[type]=pika&search[pika]=sairausvakuutuslaki) (13.01.2013).
50. **The Swedish Work Environment Act with commentary,** 01.08.2011. – Arvutivõrgus:
<http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/> (04.04.2013).
51. **Töölepingu seadus.** Vastu võetud 17. detsembril 2008 – RT I 2009, 5; 22.12.2012, 15.
52. **Töötervishoiu ja tööohutuse seadus.** Vastu võetud 16. juunil 1999 – RT I 1999, 60, 616; 10.07.2012, 2.
53. **Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.** Vastu võetud 28. septembril 2005 – RT I 2005, 54, 430; 22.12.2012, 15.
54. **Työsopimuslaki 26.1.2001/55.** – Arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (10.01.2013).
55. **Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.** – Arvutivõrgus:
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki) (13.01.2013).
56. **Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.** – Arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (13.01.2013).
57. **Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 30.12.2002 1346/2002.** – Arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021346#e-28> (11.01.2013).