

Kuhu on seadusest kadunud 3- või 6-tööpäevane lapsepuhkust?

Otsides lapsepuhkuse regulatsiooni töölepingu seaduse puhkusi käsitlevast 4.jaost, võib tõesti ehmuda, sest olenevalt sellest, millist seaduse väljatrükki vaadatakse, nähtub, et TLS § 63 - Lapsepuhkus - lõige 1 jõustub 3 alates 1.01.2013.a.

Kuid seadust edasi lehitsedes leidub rakendussätetes § 135 - Lapsepuhkus – mille kohaselt emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 66 krooni päevas:

1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;
2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.

Seega on lapsepuhkuse päevade osas jäänud kõik endiseks. Segadus tekkis sellest, et seadus võeti vastu 2008.aastal ning sätestas üldnimetatud lapsepuhkuse päevade eest tasu maksmise alampalgast lähtuvalt, kuid hilisema muudatuse alusel otsustati riigieelarve rahanappuse tõttu esialgu veel jätkata nende puhkusepäevade tasustamist 66 krooniga.

Seadus täpsustab ka, et lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise aasta lõppedes, sest eesmärgiks on ju motiveerida vanemaid võtma lapsepuhkust välja igal aastal täiendavalt lapsega tegelemiseks, võttes vabaks näiteks lapse esimest koolipäeva või lubada perele mõned pikemad vabad nädalalõpud.

Kas lisaks haiguslehele annab ka hooldusleht võimaluse puhkuse katkestamiseks?

Töölepingu seaduse § 69 kohaselt on töötajal õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu.

Tegemist on lahtise loeteluga, kindlasti on neid isikust tulenevaid põhjusi rohkemgi, näiteks õppesessiooni langemine puhkuseajale.

Töötaja peab puhkuse kasutamist takistavast asjaolust tööandjale teatama esimesel võimalusel. Töökorralduse reeglites saab tööandja kehtestada, kuidas ja kellele teatada. Ebamõistlik on nõuda, et töötaja peab puhkuse ajal haigestumise päeval tööle tulema ja puhkuse katkestamiseks või edasilükkamiseks kirjaliku avalduse esitama.

Ravikindlustuse seaduse kohaselt on töövõimetuslehe liikideks nii haigusleht kui hooldusleht, mõlema eest makstakse hüvitist, seega annavad mõlemad võimaluse puhkuse katkestamiseks.

Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Kui töötaja oma puhkuse katkestamisest teada annab, olekski hea märkida avaldusse ka aeg, millal töötaja tahab kasutamata jäänud puhkusepäevad välja võtta.

Kui töötaja haigestub juba enne puhkuse algust ja on sellest teavitanud tööandjat, ei ole viimasel kohustust puhkusetasu üle kanda.

Töötaja ei saa olla nii puhkusel kui sama aja eest töövõimetuslehe alusel hüvitist saada. Haiguslehel olemise neljandast kaheksanda päevani maksab ajutise töövõimetuse hüvitist tööandja, pikema töövõimetuse korral edasi Haigekassa, mistõttu tulebki puhkus katkestada.

Kui töötaja ei ole õigeaegselt haigestumisest ja puhkuse katkestamisest tööandjale teatanud ja tööle tulles esitab tagantjärei haiguslehe, ei pea tööandja aktsepteerima puhkuse edasilükkamist ja haigushüvitist ei maksta. Sama ajavahemiku eest kahte raha ei saa.

Neenu Pavel
17.02.2010.