

## **Mida tähele panna puhkuste kalendriaastapõhisele arvestusele ülemineku aastal?**

Uues töölepingu seaduses (TLS) on ühtlustamise ja lihtsustamise eesmärgil loobutud puhkuseõigust andva aja individuaalse tööaasta põhisest arvestusest ja kehtestatud puhkuse arvestamise perioodiks kalendriaasta. Töötajal on õigus iga töötatud kalendriaasta eest saada põhipuhkust täies ulatuses ja eelduslikult on selle pikkuseks 28 kalendripäeva. Pikendatud põhipuhkus on alaealistel, töövõimetuspensionäridel ja haridus-teadustöötajatel vastavalt ametikohtade loetelule.

2010.aasta on erandlik ühelt arvestusviisilt teisele ülemineku aasta ja peaks ideaalis lõppema sellega, et 31.12.2010 seisuga ei ole töötajal puhkust järgmise kalendriaasta arvelt ette kasutatud ega alles ja kasutamata ka välja teenitud, kuid kasutamata jäänud puhkusepäevi. Tegelikkus on harilikult teistsugune. On töötajaid, kes alles tulid tööle ning pole veel esimest 14 puhkusepäevagi välja teeninud. On lapsehoolduspuhkusele jäänuid, kellel osa puhkust kasutamata ja sellega seoses puhkusenõude aegumine peatunud.

Põhipuhkus kalendriaasta eest tuleb ära kasutada kalendriaasta jooksul ja töötaja peab saama selle välja võtta täies ulatuses. Puhkust on võimalik järgmisesse aastasse üle viia juhul, kui tegemist on kasutamata jäänud puhkuseosaga, mille väljavõtmist on takistanud kas töötaja isikust tulenev oluline põhjus või ettevõtte hädavajadusest tingitud puhkuse ajakava muutmine.

TLS ei sätesta, millises järjekorras ja millise perioodi eest puhkusi antakse, st kas esmalt jooksva aasta puhkus ja alles seejärel varasem kasutamata jäänud puhkus või vastupidi. Sõnastusest „puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus“ võib küll jääda mulje, et kõigepealt antakse 28 päeva jooksva kalendriaasta eest ja siis, kui võimalik, ka midagi vanast võlast, kuid mõistlik on puhkuste kasutamise eelisjärjekorra määramine jätta poolte kokkuleppe küsimuseks. Loomulikult peab kokkuleppe olema selline, et töötaja saab oma väljatöötatud puhkuseosa ära kasutada enne puhkusenõude aegumist. On ka võimalik, et tööandja teavitab töötajaid ettevõttes kehtivatest puhkuse kasutamise põhimõtetest töökorralduse reeglites.

Põhipuhkust antakse töötatud aja eest. Kuid lühenenud on loetelu muust ajast, mis annab õigust puhkusepäevi arvestada. Puhkuse aluseks oleva aja hulka arvatakse ajutise töövõimetuse aeg (sealhulgas ka rasedus-sünnituspuhkusel viibimise aeg), puhkuse aeg ning aeg, kui töötaja keeldus töö tegemisest, kuna esindas seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid. Lapsehoolduspuhkuse aeg ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg ei anna põhipuhkuse õigust. Kokkuleppevabadusest lähtuvalt võivad pooled alati kokku leppida, et ka mõni muu mitte-töötamise aeg arvatakse puhkuseõigust andva aja hulka. Näiteks praegusel majanduslikult raskel ajal on nii mõneski eelarvelises asutuses töötajad soostunud iga kuu olema 3 – 4 päeva tasustamata puhkusel ja kokku on lepitud selles, et nende päevade võrra, mida aastaga korjub kuni 1,5 kuud, ei vähene puhkuseõigust andev aeg.

## **Kuidas on rasedal õigus oma põhipuhkust kasutada?**

Rasedale naistöötajale laieneb puhkuse osas samuti üldsäte, mille kohaselt tal on iga töötatud kalendriaasta eest õigus saada põhipuhkust täies ulatuses.

Üldjuhul lähtub tööandja puhkuste ajakava koostamisel eelkõige ettevõtluse vajadustest ja arvestab töötajate soovidega niivõrd, kui need on mõistlikult ühitatavad ettevõtte huvidega. Näiteks võib tööandja jätta rahuldumata töötaja soovi jääda puhkama hooajatööde tipp-perioodil.

Kuid TLS § 69 loetleb isikud, kellel on õigus nõuda puhkust neile sobival ajal ja teatud olukordades ning nendega peab tööandja arvestama.

Raseda jaoks kehtib soodustav tingimus valida puhkust talle sobival ajal vahetult enne ja pärast rasedus-sünnituspuhkust. Kuna puhkuste ajakava koostatakse I kvartalis, on oma tervises seisundist teadlikul rasedal võimalik tööandjale aegsasti vastav avaldus esitada. Tööandjates tekitab aga teatavat häiritust, kui rase soovib juba kalendriaasta esimeses pooles kasutada enne sünnituspuhkusele jäämist ära kogu 28-päevase puhkuse. Nii saab töötaja ette kätte ka need puhkusepäevad, mida ta tegelikult jooksva aastal enam välja ei tööta. Küsitakse, kas võib anda puhkus ainult selles ulatuses, mis on juba väljatöötatud. Tööandja kardab, et kui töötaja seejärel lapsehoolduspuhkusel viibides soovib tööle naasmata lahkuda, ei ole talle maksta lõpparvet, millest väljatöötamata, kuid ärakasutatud puhkuse tasu kinni pidada.

Puhkust saab anda osadena ainult poolte kokkuleppel, ühepoolset töötaja seda korraldada ei saa, kuigi võib töötajale selleks ettepaneku teha. Kui töötaja lahkumisel peaks väljatöötamata puhkuse tasu sissenõue üles jääma, tuleb tööandjal pöörduda töövaidlusi lahendava organi poole.

Neenu Pavel  
16.06.2010