



PUHKUS

Lisainfo  
[www.sm.ee](http://www.sm.ee)

## PUHKUS

- Töötajal on õigus saada 28 kalendripäeva põhipuhkust kalendriaastas.
- Esimesel tööaastal tekib töötajal õigus saada puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud. Sel juhul antakse puhkust võrdeliselt töötatud ajaga.

## PUHKUSTE AJAKAVA

- Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta, arvestades töötajate mõistlike soovidega.
- Puhkuste ajakava tuleb töötajatele teatavaks teha kalendriaasta esimese kvartali jooksul.
- Puhkust neile sobival ajal on õigus nõuda alljärgnevatel isikutel:
  - naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
  - mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
  - vanemal, kes kasvatab kuni 7-aastast last;
  - vanemal, kes kasvatab 7-10-aastast last, – lapse koolivaheajal;
  - koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

- Puhkuste ajakavasse kirja pandud puhkusi saab muuta poolte kokkuleppel.
- Ajakavasse märkimata puhkust võib töötaja kasutada, kui ta teatab sellest tööandjale ette 14 kalendripäeva.

## PUHKUSE KATKESTAMINE

### TÖÖANDJA ÕIGUS KATKESTADA PUHKUS

- Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata üksnes töökorralduse ettenägematu ja olulise hädavajaduse tõttu. Puhkuse võib katkestada eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.
- Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud.
- Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse katkestamise või edasilükkamise põhjuse äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

### TÖÖTAJA ÕIGUS KATKESTADA PUHKUS

- Töötajal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata olulistel isiklikel põhjustel, eelkõige haiguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu.

- Töötaja peab teavitama tööandjat puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel. Näiteks puhkuse ajal haigestudes tuleb tööandjat sellest teavitada ning paluda puhkus katkestada.
- Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistanud asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

## PUHKUSETASU

- Töötajale tuleb maksta puhkusetasu täies ulatuses hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust.
- Pooled võivad kokku leppida teistsuguses puhkusetasu maksmise ajas, mis ei tohi olla hilisem kui esimene palgapäev pärast puhkust.

## KUIDAS PUHKUSETASU ARVUTATAKSE?

- Puhkusetasu arvutatakse keskmise kalendripäevatasu alusel.

- Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusega.
- Keskmise töötasu arvutamise aluseks võetakse enne keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud töötasu. Näiteks kui töötajale on vaja keskmist töötasu arvutada augustis, siis tuleb arvutamise aluseks võtta veebruaris, märtsis, aprillis, mais, juunis ja juulis teenitud töötasud.
- Keskmise kalendripäevatasu arvutamiseks liidetakse töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga.
- Kalendripäevade hulka ei arvata rahvuspüha ega riigipühi.
- Kalendripäevade arvu vähendatakse nende kalendripäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral (töötaja oli haiguslehel, puhkusel, ajateenistuses, osales streigis, esindas seaduse alusel teisi töötajaid jne).

## PUHKUSTE AEGUMINE

- Põhipuhkus aegub ühe aasta jooksul puhkuseaasta lõppemisest.
- Näiteks kui töötate 2010. aastal välja 28 kalendripäeva puhkust, saate seda kasutada nii 2010. aastal kui ka sellele järgneval, 2011. aastal.
- Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendus-teenistuses.

## ÕPPEPUHKUS

- Töötajal on koolitustel osalemiseks õigus saada õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul.
- Taseme- ja tööalase koolituse eest maksab tööandja töötajale keskmist kalendripäevatasu 20 kalendripäeva eest.
- Tasemekoolituse lõpetamiseks antakse töötajale täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Selle eest makstakse töötajale töötasu alammääras.
- Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.
- Tööandja võib töötaja õppepuhkusele minekut edasi lükata juhul, kui üle 10 protsendi töötajatest on õppepuhkusel samal ajal.

# PÕHIPUHKUSE ÜLEMINEKUREEGLID

Töölepingu seadus jõustus 01.07.2009.

Alljärgnevalt on selgitatud seni kehtinud õigusnormidelt ülemineku põhimõtteid.

## TASAARVESTAMINE

Kuidas minna tööaastapõhiselt puhkuse arvestuselt üle kalendriaastapõhisele puhkuse arvestusele?

- 01.07.2009 jõustunud töölepingu seaduse alusel tuleb tööaastapõhiselt puhkuse arvestuselt üle minna kalendriaastapõhisele puhkuse arvestusele.
- Selleks tuleb:
  - välja selgitada väljatöötatud kasutamata ja aegumata või kasutatud väljatöötamata puhkus seisuga 31.12.2009 (puhkusejääk);
  - tasaarvestamise käigus liita puhkusejääk 2010. kalendriaasta puhkusenõudele (28 kalendripäeva) või sellest lahutada;
  - tasaarvestus teha 2010. aasta jooksul.



Kuidas teha tasaarvestust juhul, kui töötajal on jäänud eelmistel aastatel osa puhkust välja võtmata?

Töötajal on seisuga 31.12.2009 välja võtmata 10 kalendripäeva väljatöötatud puhkust. Tema saadaolev puhkus liidetakse 2010. kalendriaasta puhkusele. Kui töötaja igaaastane puhkus on 28 kalendripäeva, on töötajal tasaarvestuse tulemusena õigus saada puhkust 38 (28+10) kalendripäeva.

Mida saadud tasaarvestuse tulemusega teha? Tööandja peab andma töötajale kalendriaastas 28 kalendripäeva põhipuhkust. Ülejäänud 10 kalendripäeva osas lepivad töötaja ja tööandja kokku, millal töötaja neid kasutama hakkab – kas puhkus kasutatakse ära 2010. aastal või hiljem.

Siinjuures tuleb arvestada, millal puhkused aeguvad. Seadus ei näe ette, millises järjekorras ja millise perioodi eest töötajale puhkusi antakse, s.t kas töötaja saab esmalt jooksva aasta puhkuse ja alles seejärel varasemalt kasutamata jäänud puhkuse või vastupidi. Puhkuste kasutamise eelisjärjekorra määramine jääb poolte kokkuleppe lahendada.

Kuidas teha tasaarvestust juhul, kui töötaja on eelnevatel aastatel puhkust ette saanud?

Töötajal on seisuga 31.12.2009 välja võetud 10 kalendripäeva väljatöötamata puhkust. Ette saadud puhkus lahutatakse 2010. kalendriaasta puhkusest. Kui töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva, on töötajal tasaarvestuse tulemusena õigus saada puhkust 18 (28-10) kalendripäeva.

Mida saadud tasaarvestuse tulemusega teha? Tööandja peab andma töötajale kalendriaastas 28 kalendripäeva põhipuhkust. Kuna töötajal on tasaarvestuse tulemusel õigus saada 18 kalendripäeva puhkust, peab tööandja 2010. aastal andma töötaja soovil talle täiendavalt 10 kalendripäeva puhkust.

## AEGUMINE

- Enne töölepingu seaduse jõustumist väljatöötatud põhi- ja lisapuhkused aeguvad nelja aasta jooksul. Enne 01.07.2009 väljatöötatud ja aegumata puhkused aeguvad 01.07.2013.
- Seaduse jõustumisest 01.07.2009 kuni 31.12.2009 väljatöötatud puhkus 14 kalendripäeva aegub 01.01.2011. Seega saab seda puhkust kasutada veel 2010. aasta jooksul.

- Kalendriaasta 01.01.2010 kuni 31.12.2010 eest antav 28 kalendripäeva pikkune puhkus aegub 01.01.2012. Seega saab seda puhkust kasutada 2010. ja 2011. aasta jooksul. Samast põhimõttest tuleb lähtuda puhkuse andmisel ka järgnevatel kalendriaastatel.

PUHKUSE KOHTA  
VAJALIKUD ÕIGUSAKTID  
[www.riigiteataja.ee](http://www.riigiteataja.ee):

- töölepingu seadus;
- Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord”.

Täiendav info:

**Sotsiaalministeerium**

Gonsiori 29, 15027 Tallinn

e-post: [info@sm.ee](mailto:info@sm.ee), tel: 626 9301

**[www.sm.ee](http://www.sm.ee)**

**Tööinspeksioon**

Gonsiori 29, 15027 Tallinn

e-post: [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee), tel: 626 9400

Juristi infotelefon 640 6000 E-R 10-15

**[www.ti.ee](http://www.ti.ee)**

