

Tagasi: Avaleht

Puhkus: kestus, liigid, puhkuse andmise kohustus, kompenseerimise võimalikkus

Puhkuse liigid on:

põhipuhkus,

rasedus- ja sünnituspuhkus,

isapuhkus,

lapsehoolduspuhkus,

lapsepuhkus,

tasustamata lapsepuhkus,

õppepuhkus.

Põhipuhkus on vähemalt 28 päeva pikk. Alaealistele ja osalise või puuduva töövõimega töötajatele on seadusega ette nähtud 35 kalendripäeva pikkune puhkus, millest seitse kalendripäeva hüvitab tööandjale Sotsiaalkindlustusamet. Pikendatud, kuni 56-päevane puhkus on haridus- ja teadustöötajatel (puhkuse kestuse nende ametikohtade kaupa määrab Vabariigi Valitsus).

Rasedus- ja sünnituspuhkus

Naisel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 päeva.

Isapuhkus

Isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Isapuhkuse eest tasutakse tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta.

Lapsehoolduspuhkus

Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korruga kasutada vaid ühel isikul. Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal. Töölepingu seadus näeb ette lapsehoolduspuhkusele jäämisest või tööle naasmisest etteteatamise kohustuse, milleks on 14 kalendripäeva, kuid töötaja ja tööandja võivad kokku leppida ka sellest erinevas etteteatamisajas.



Lapsepuhkus

Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel:

- 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 kolmeaastane laps;

Puudega lapse isal või emal on õigus saada täiendavat lapsepuhkust 1 tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel.

Lapse 3-aastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Vanem võib seega otsustada, kas ta soovib puhkust kasutada enne või pärast lapse sünnipäeva.

Tasustamata lapsepuhkus

Kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last kasvataval emal või isal on õigus saada igal aastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.

Õppepuhkus

antakse täiskasvanute koolituse seaduses ette nähtud tingimustel ja korras.

Põhipuhkus

antakse töötatud aja eest ning tööandja koostatud puhkuste ajakava alusel. Puhkuste ajakava tehakse töötajale teatavaks aasta esimese kvartali jooksul, seega hiljemalt 31. märtsiks, ja sellesse võib kanda peale põhipuhkuse ka muud seaduses ettenähtud puhkused. Kui töötaja tahab kasutada puhkust, mis pole märgitud puhkuste ajakavasse, peab ta sellest tööandjale 14 päeva ette teatama.

Põhipuhkuse aja määrab tavaliselt tööandja, arvestades seejuures ettevõtte huvidega mõistlikult ühitatavaid töötaja soove. Kalendriaastas väljateenitud puhkus tuleb kasutada ära selle kalendriaasta jooksul või hiljemalt järgmise kalendriaasta lõpuks. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Puhkuse aegumise tõttu ei saa õigel ajal kasutamata jäänud põhipuhkust hiljem välja nõuda. Aegumine peatub aga ajaks, mil töötaja ei saanud põhipuhkust kasutada rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse või aja- või asendusteenistuse tõttu.

Töötajal on õigus puhkus katkestada eelkõige ajutise töövõimetuse tõttu. Tegemist on näiteks olukordadega, kus töötaja jääb puhkuse ajal või enne puhkusele minekut haigeks, läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele või on haige lapsega kodus. Puhkuse katkestamist võivad õigustada ka muud töötaja isikuga seotud põhjused, mis ei võimalda tal põhipuhkust eesmärgipäraselt kasutada, näiteks kaitsevæeteenistuse kohustuse täitmine või streigis osalemine. Töötaja peab tööandjat teavitama



puhkuse kasutamist takistavatest asjaoludest esimesel võimalusel, et tööandja saaks töötaja puhkuse pikenedisega arvestada. Näiteks peab töötaja teavitama tööandjat haiguslehele jäämisest esimesel võimalusel ning avaldama soovi puhkus katkestada.

Juhul kui ajakava on olemas, kuid kõiki puhkusi ei ole kantud ajakavasse, siis on töötajal õigus jääda ajakavasse märkimata puhkusele, teatades sellest 14 kalendripäeva ette.

Põhipuhkust võib poolte kokkuleppel kasutada osade kaupa, järjest peab puhkama siiski vähemalt 14 päeva. Tööle asumise kalendriaastal võib töötaja nõuda puhkust pärast 6 kuud tööd. Töötamise ajal ei tohi puhkust rahas hüvitada, kasutamata jäänud aegumata põhipuhkus hüvitatakse rahas üksnes töölepingu lõppemisel.

Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:

- 1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- 4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- 5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

Töötajal on õigus saada puhkusetasu. Puhkusetasu arvutatakse töötaja keskmisest töötasust. Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra kohaselt. Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks rahas või muudes hüvedes töölepingu kestuse ajal ei ole lubatud.

Kas saite abi? Jah, sain
Ei saanud
Kommentaar

[Tagasi: Avaleht](#) [1]

Allikas URL:

<https://v1.juristaitab.ee/et/toosuhetest/puhkus-kestus-liigid-puhkuse-andmise-kohustus-kompenseerimise-voimalikkus>

Lingid:

[1] <https://v1.juristaitab.ee/et/printpdf/28152>