



Praktilised näited ja nõuanded puhkuste ajakava koostajale

Meeli Miidla-Vanatalu,
töösuhete osakonna juhataja

Kaia Taal,
Põhja inspektsiooni tööinspektor-jurist

Puhkuse andmise ja puhkuste ajakava koostamise reeglid on reguleeritud töölepingu seaduse (edaspidi TLS) neljandas jaos, paragrahvides 54–71.

Vastavalt seadusele on tööandjal kohustus koostada iga kalendriaasta kohta puhkuste ajakava ja teha see töötajatele teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul ehk hiljemalt 31. märtsiks.

Ajakava koostamine võimaldab tööandjal tööd paremini kavandada, selgitada välja asendamise vajadus ning vältida olukorda, kus kõik töötajad näiteks juulikuus üheaegselt puhkusele jäävad.

Mis saab, kui ajakava ei koostata?

Kui tööandja jätab puhkuste ajakava koostamata või mõne puhkuseosa ajakavas märkimata, võib töötaja puhkust kasutada, teatades sellest tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

See tähendab, et töötajal on võimalus teatada tööandjale kaks nädalat enne puhkusele jäämist e-kirjaga oma soovist ning tähtaja saabumisel puhkusele jääda. Tööandja ei saa sel juhul töötajale takistusi teha. Töötaja selline käitumine ei saa olla aluseks ka töölepingu erakorralisele ülesütlemisele, isegi kui töötaja jääb puhkusele tööandjale kõige kiiremal ja majanduslikult kasutoovamal ajal.

Kui tahetakse jääda puhkusele enne ajakava kinnitamist

Enne puhkuste ajakava koostamist on töötajal võimalik esimese kvartali jooksul puhkusele jääda vaid poolte kokkuleppel. Töötaja ei saa väita, et puhkuse ajakava on koostamata enne esimese kvartali möödumist ehk enne 1. aprilli.



Igal töötajal on õigus põhipuhkusele.
Foto: SXC /Caetano Lacerda

Seega ei ole varem võimalik ka nõuda puhkust 14-kalendripäevase etteteatamistähtajaga. See on lubatud vaid nendele isikutele, kellel on seadusest tulenev õigus nõuda puhkust neile sobival ajal.

Näide.

Tööandja polnud kunagi puhkuste ajakava koostanud ja igal aastal olid töötajad puhanud siis, kui nende soov sobis tööandja töökorraldusega. See tähendab, et puhkusele lubati tööandja loal ja kindlasti mitte kauemaks kui kaks nädalat järjest.

Selline tööandja käitumine polnud seaduslik, kuid töötajad leppisid tekkinud „traditsiooniga“.

Ühel töötajal tekkis aga vajadus kasutada puhkust täies ulatuses, s.o 28 kalendripäeva järjest, ning ta esitas tööandjale puhkuseavalduse juba varakult. Kuna tööandja polnud kasutanud oma õigust puhkusi planeerida aasta alguses, polnud tal õigus ka keelata töötajat puhkama asust.

Kuigi tööandja rikkus veel kord seadust ja ei maksnud puhkusetasu välja kaks tööpäeva enne puhkuse algust, jäi töötaja siiski puhkusele. Puhkuse ajal sai töötaja tööandjalt töölt puudumise põhjendusega

töölepingu ülesütleamise avalduse. Töötaja vaidlustas selle töövaidlusorganist, taotles töövaidlusorganilt töölepingu lõppenuks lugemist ning nõudis sisse lisaks kolmekuulise keskmise töötasu suurusele rahalisele hüvitisele ka saamata puhkusetasu proportsionaalselt väljatöötatud ajale.

Mida puhkuste ajakavasse märkida?

Seadus eeldab, et puhkuste ajakavasse märgitakse töötajale jooksva kalendriaasta eest ettenähtud põhipuhkus ja eelnevate aastate eest kasutamata jäänud põhipuhkuse päevad. Samas ei ole keelatud lisada puhkuste ajakavasse ka muude, juba aasta algul planeeritavate puhkuste kasutamise ajad. Puhkuste ajakavasse võib märkida näiteks õppepuhkuste kasutamise aja või lapsepuhkuse päevade kasutamise.

Kui puhkuse ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale. Kinnitatud ja töötajatele teatavaks tehtud ajakava saab muuta ainult poolte kokkuleppel, erandid kehtivad vaid TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isikutele.

Kellel on õigus nõuda põhipuhkust endale sobival ajal?

TLS § 69 lg 7 kohaselt on õigus nõuda põhipuhkust endale sobival ajal:

- naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- lapsevanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last ja koolivaheajal sellel vanemal, kes kasvatab 7–10aastast last;
- alaealisel töötajal, kes võib puhkust nõuda koolivaheajal.

Töötajale laienevate soodustustega on võimalik arvestada puhkusekava koostamisel, kui tööandja küsib töötajate puhkusesoove.

Samas ei sätesta seadus vastava õiguse realiseerimise tingimusi, mis tähendab, et siin saab rakendada üldpõhimõtteid nagu hea usu ja mõistlikkuse printsiip ning lojaalsus üksteise suhtes. Seega säilib töötajal õigus kasutada puhkust talle sobival ajal ka pärast ajakava teatavaks tegemist ning soodustatu võib nõuda hiljem ajakava muutmist.

Puhkust peab välja teenima?

Tööinspeksioonilt küsitakse sageli, kas tööandja peab puhkust võimaldama ka selle aja eest, mida töötaja ei ole veel välja teeninud ehk kas töötajal on õigus näiteks selle aasta aprillikuus saada kogu 2014 kalendriaasta eest põhipuhkust.

Vastus on jah, sest vaatamata sellele, et TLS § 68 lg 1 üldpõhimõttena ütleb, et puhkust antakse töötatud aja eest, sätestab TLS § 68 lg 5, mida saab vaadelda erinormina, et põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul.

Millal saavad uued töötajad puhata?

Sageli on probleemiks ka puhkuse vormistamine töötaja esimesel tööaastal. Kas täiendada puhkuste ajakava iga töötaja tööle asumisel? Kuidas lahendada olukord, kui töötaja ei soovi puhkust kasutada?

Töötaja tööle asumise kalendriaastal antakse töötajale puhkust tema nõudmisel. Seega võiks puhkuse andmise aluseks olla töötaja avaldus. Kindlasti peab avaldus olema antud mõistliku aja jooksul enne puhkuse soovitatavat algust ehk vähemalt 2 nädalat varem. Kui töötaja ei soovi esimesel tööaastal puhkust, kandub puhkus järgmisesse kalendriaastasse. Siis on tööandjal juba puhkuste ajakava koostamisel võimalus määrata töötaja puhkuse kasutamise aega.

Näide.

Töötaja ei kasutanud esimesel tööaastal puhkust, kuid tööandja jättis järgneval kalendriaastal need puhkusepäevad puhkuste ajakavasse lisamata. Lisaks sisal-

das ajakava vaid pool puhkusest — tööandja ei olnud nõus pikema kui 14-kalendripäeva pikkuse juulis kasutatava puhkusega. Selgituseks tõi tööandja selle, et pool aastat on veel ees.

Pooled ei jõudnudki kokkuleppele nende päevade kasutamises ning töötaja esitas selle kohta tööandjale ühepoolse avalduse. Töötajal on õigus puhata lisaks jooksva kalendriaasta puhkusele ka teisi kasutamata põhipuhkuse päevi vahetult pärast planeeritud puhkust, kui ei jõuta kokkuleppele puhkuse osadeks jagamises.

Kas töötaja saab loobuda puhkuse kasutamisest või nõuda selle hüvitamist rahas?

Seaduse eesmärgi kohaselt peab töötaja igal aastal talle ettenähtud põhipuhkust kasutama, et säiliks tema tervis ja töövõime. Seepärast ei ole töösuhte kestel kasutamata põhipuhkuse hüvitamine rahas lubatud. Rahas hüvitamine on võimalik vaid töölepingu lõppemisel.

Silmas tuleb pidada, et ka põhipuhkuse edasi lükkamine järgnevasse kalendriaastasse on võimalik ainult töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel. TLS § 69 lg 6 kohaselt eelkõige ajutise töövõimetus, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu.

Kas tööandja saab ühepoolse otsusega saata töötajad kollektiivpuhkusele või tuleb selleks sõlmida kollektiivleping?

Kui varasematel aastatel ei ole kollektiivpuhkust rakendatud ja selline võimalus ei tulene ka töötajate suhtes kohaldatavast kollektiivlepingust, siis peab tööandja arvestama, et tegemist on töötajate jaoks olulise muudatusega. Töölepingu seaduse läbiva põhimõtte kohaselt peavad pooled oluliste tingimuste muutmiseks pidama läbirääkimisi ja sõlmima vastavasisulise kokkuleppe.

Kui tööandja alluvuses töötab vähemalt 30 töötajat, on ta kohustatud vastavalt usaldusisiku seadusele informeerima töötajaid puhkuse andmise reeglite muutmise soovist ja konsulteerima reeglite sisu osas enne nende kehtestamist.

Kollektiivlepingu sõlmimine on vajalik ja mõistlik, kui selle eesmärk ei ole ainult puhkuste kasutamise korra reguleerimine, vaid ka muud teemad.

Meeles tuleb pidada, et kollektiivpuhkuse rakendamine ei vabasta tööandjat TLS § 69 lg 7 järgimisest.

Näide.

Töötaja asus tööle märtsis. Ettevõttes kehtis kollektiivlepinguga sätestatud kollektiivpuhkuse kord ja puhkuste ajakava oli just koostamisel. Töötaja soovis puhata esimesel tööaastal proportsionaalselt töötavale ajale, s.o 23 kalendripäeva. Kuigi uuel töötajal polnud õigust enne poole aasta möödumist töösuhte algusest puhkust nõuda, kavandati talle puhkus juba augustisse, kollektiivpuhkuse ajale. Kuna kollektiivpuhkuse pikkus oli 28 kalendripäeva, tuli tagada ülejäänud viieks päevaks töötajale töö või hüvitada see aeg talle kooskõlas TLS §-ga 35 tema keskmise töötasu ulatuses.

Juunis teatas töötaja enda rasedusest ja soovist kasutada põhipuhkust hoopis vahetult enne rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämist novembris. Tööandjal polnud alust keelduda. Töötajale tuli tagada kollektiivpuhkuse ajal augustis töö või maksta talle sel ajal vähemalt keskmist töötasu.

Kuidas peaks toimuma puhkuste ajakava koostamine?

Seaduse eesmärgi kohaselt peab puhkuste ajakava koostamine toimuma järgmiselt:

1. tööandja palub töötajatelt informatsiooni, millal nad soovivad 2014. aastal põhipuhkust kasutada, selgitades, et juhul, kui töötajad soovivad puhkust jaotada osadeks, siis peab olema vähemalt ühe osa kestus 14 kalendripäeva. Ülejäänud osade kasutamist võib tööandja piirata 7 kalendripäevaga vastavalt TLS § 68 lg-le 5;
2. tööandja on kohustatud ajakava koostamisel arvestama kindlasti TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isikute

- soovidega. Neile tuleb tagada puhkuse kasutamine neile sobival ajal;
3. tööandja koostab puhkuste ajakava arvestades töötaja soove ja ettevõtte vajadusi;
 4. kui tööandja, pärast soodustatud isikute õiguste realiseerimist, ei saa kõigi töötajate soovidega arvestada, siis ta:
 - a) määrab ise puhkuse aja, võimaldades töötajal põhipuhkuse kasutamise täies ulatuses tööandjale sobival ajal;
 - b) asub töötajatega läbirääkimistesse ja sõlmib kokkuleppe puhkuse osadeks jaotamise kohta ning kasutamises pooltele sobival ajal;
 5. Kinnitab puhkuse ajakava ja teeb selle hiljemalt 31. märtsil töötajatele teatavaks. Tööandjale on soovitatav hilisemate vaidluste vältimiseks saada töötajalt kinnitus ajakavaga tutvumise kohta.