

Tuleva aasta puhkusi tuleb arvestada varasemast erinevalt

Niina Siitam
töösuhete osakonna juhataja

Üsna pea on käes aeg, kui tuleb hakata kavandama järgmise aasta puhkusi. Uus töölepingu seadus näeb puhkuste regulatsioonis ette mitmeid muudatusi.

Puhkuse arvestus kalendriaastas

Alates 2010. aastast hakatakse puhkust andma kalendriaasta eest. Seega ei pea puhkuse andmiseks enam pidama arvestust iga töötaja tööle asumise aja järgi. Kõikide töötajate jaoks on puhkuse arvestuseks üks ja sama ajavahemik - 1. jaanuarist 31. detsembrini. Selleks, et minna järgmisel aastal puhkuse arvestuses üle kalendriaastale, tehakse 2010. aastal väljatöötatud kasutamata või välja-töötamata kasutatud puhkuse tasaarvestus. Selleks on vaja välja selgitada, kas ja kui palju on töötajal 31.12.2009 seisuga väljatöötatud, kuid kasutamata või välja-töötamata, kuid kasutatud puhkuse päevi. Saadud päevad liidetakse 2010. aasta puhkusele või lahutatakse sellest.

Näiteks, kui töötaja kasutas suvel ära kogu puhkuse tööaasta eest, mis kulges juunist 2008 - juunini 2009, siis 31.12

seisuga on töötajal kasutamata puhkuse päevi 6 kuu eest, mis tasaarvestuse tulemusel annab töötajale 2010. aasta puhkuseks $28 + 14 = 42$ kalendripäeva. Kui aga töötaja kasutas käesoleva aasta juulikuus ära kogu puhkuse tööaasta eest, mis kulgeks juunist 2009 - juunini 2010, siis 31.12.09 seisuga on töötaja kasutanud rohkem puhkust 6 kuu eest. See tähendab, et tasaarvestuse tulemusel saab ta 2010. aastal puhkust $28 - 14 = 14$ kalendripäeva. Tasaarvestuse tulemus ümardatakse täisarvuks ülespoole.

Nii annab 28 kalendripäevane puhkus ühe kuu eest puhkuseks 2,3 päeva. Puhkuseks 6 kuu eest on sellisel juhul $2,3 \times 6 = 13,8 \sim 14$ kalendripäeva.

Puhkuse kavandamine I kvartalis

Töötajate puhkused kavandatakse endiselt puhkuste ajakavas. Töölepingu seadus annab võimaluse ajakava koostada ja töötajatele teatavaks teha hiljemalt märtsikuu lõpuks. Ajakava koostamisel on tööandjal võimalus arvestada töötajate soovidega, kui need on ühitatavad tööandja



Tööandja peab endiselt arvestama sellega, et kui ta jätab puhkuste ajakava koostamata, on töötajal õigus jääda puhkusele talle sobival ajal.

Foto: Linnea Larsson/ Bildhuset Scanpix

majandushuviudega. Endiselt on osadel töötajatel õigus valida puhkust neile sobival ajal:

- 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- kuni 10-aastast last, lapse koolivaheajal;
- koolikohustuslikul alaealisel koolivaheajal.

Puhkuste ajakavas on soovitav ära näidata:

- kalendriaasta, mille eest puhkust antakse;
- kasutamata puhkuse päevad, mille nõue tekkis enne 01.07.2009;
- puhkuse liik (põhipuhkus, lapsepuhkus);
- puhkuse alguse ja lõpu kuupäevad;
- puhkuse kestus kalendripäevades.

Kui tööandja kavandab osade töötajate puhkused aasta alguses enne ajakava koostamist, on võimalus nende töötajate jaoks koostada eraldi ajakava või koostada kõikide töötajate puhkuste ajakava arvestusega, et ka aasta alguses puhkusele minejate puhkused oleksid üldises ajakavas.

Tööandja peab endiselt arvestama sellega, et kui ta jätab ajakava koostamata või töötaja puhkuse ajakavasse märkimata,

on töötajal õigus jääda puhkusele talle sobival ajal, teatades sellest ette 14 kalendripäeva kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Puhkuste aegumine

Kasutamata puhkusepäevade aegumistähtaega arvutatakse puhkuse nõude tekkimise aja järgi. Sõltuvalt puhkuse nõude tekkimise ajast on töölepingu seaduse alusel kaks aegumistähtaega:

- 1) puhkuse nõue, mis tekkis enne 01.07.2009, aegub 4 aasta jooksul, arvates alates 01.07.2009. 4-aastast aegumistähtaega kohaldatakse nendele kasutamata põhi- ja lisapuhkusele, mille nõue tekkis enne kehtinud puhkuseseaduse jõustumist 01.01.2002, samuti puhkusele, mille nõue tekkis ajavahemikus 01.07.2005 kuni 30.06.2009. Kuna aegumistähtaega arvutatakse töölepingu seaduse jõustumisest, siis aeguvad kasutamata puhkused 01.07.2013.
- 2) põhipuhkuse nõue, mis tekkis pärast 01.07.2009, aegub 1 aasta jooksul pärast selle kalendriaasta lõppemist, mille eest puhkust arvestati. Kui töötaja ei ole näiteks 2010. aasta eest puhkust või osa sellest hiljemalt 31.12.2011 kasutanud, loetakse see 01.01.2012 aegunuks. Kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust, lapsehoolduspuhkust või on ajateenistuses või asendusteenistuses, peatub aegumine selleks ajaks.