

PUHKUSTE AJAKAVA KOOSTAMISE PÕHITÕED JA ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE

www.roedl.com/estonia



Hea lugeja

Iga uus kalendriaasta toob tööandjale kaasa vajaduse koostada puhkuste ajakava. Puhkuste ajakava tuleb koostada kalendriaasta esimese kvartali jooksul ja teha töötajatele teatavaks hiljemalt 31. märtsiks. 2022.aasta toob endaga kaasa ka muudatusi puhkuseregulatsioonis ning need muudatused jõustuvad esimesest aprillist.

Peamised põhimõtted puhkuste ajakava koostamisel

Puhkuste ajakavasse märgitakse töötaja põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Samas ei välista seadus võimalust puhkuste ajakavas ette näha muid seadusega ette nähtud puhkuseid, näiteks lisapuhkust sügava puudega isiku töötavale lähedasele või määratud hooldajale. Sellisel juhul antakse muud puhkuste ajakavas ettenähtud puhkused vastavalt kinnitatud ajakavale. Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.

Töötaja põhipuhkus

Põhipuhkust antakse töötajale töötatud aja eest. Töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva, kui töölepingus ei ole kokku lepitud pikemas põhipuhkuses. Kui töötaja on asunud tööle aasta pealt, on tal õigus saada põhipuhkust proportsionaalselt töötatud ajaga.

Alates 01.04.2022 arvestatakse põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg (välja arvatud vanemapuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg), samuti aeg, kui töötajal on seaduse alusel õigus tööst keelduda töölepingu seaduses § 19 punktis 3 nimetatud juhul (st aeg, mil töötaja esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud. Arvestada tuleb ka seadusest tulenevate erisustega põhipuhkuse kestuses, näiteks alaealiste, osalise töövõimega inimese ja haridustöötaja korral.

Osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane põhipuhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole kokku leppinud pikemas põhipuhkuses.

Alaealise töötaja iga-aastane põhipuhkus on samuti 35 kalendripäeva.

Haridustöötaja (Vabariigi Valitsuse kehtestatud haridustöötajate ametikohtade loetelu järgi) põhipuhkus on kuni 56 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole kokku leppinud pikemas põhipuhkuses.

Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Vähemalt ühe puhkuse osa kestus peab olema vähemalt 14 kalendripäeva.

Oluline on silmas pidada seda, et põhipuhkuse aja arvestusse lähevad ka laupäevad ja pühapäevad, ent mitte riiklikud pühad.

Enamasti on töökollektiivis töötajaid, kellel on õigus saada põhipuhkust nendele sobival ajal. Selline õigus on:

- naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust ning vahetult pärast lapsehoolduspuhkust (Alates 01.04.2022 jõustuva regulatsiooni kohaselt naisel vahetult enne ja pärast emapuhkust või vahetult pärast vanemapuhkust);
- mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last (Alates 01.04.2022 jõustuva redaktsiooni kohaselt mehel vahetult pärast vanemapuhkust või naise emapuhkuse ajal);
- vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul.

Eripuhkused

Seadus näeb ette töötaja isikust ja tema perekondlikest seostest tulenevaid puhkusi ehk eripuhkusi.

Eripuhkuste põhjused võib liigitada peamiselt kolmeks:

- lapse sünd või lapsendamine;
- lapse kasvatamine;
- õppimine.

Alates 01.04.2022 jõustuvad muudatused seoses eripuhkustega

Tähelepanu tuleks pöörata sellele, et alates 01.04.2022 jõustuvad mitmed muudatused, mis puudutavad just eripuhkuseid ja kasutusele tulevad ka uued mõisted:

Emapuhkus

Naisel on õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva, kui tema kohta on väljastatud sünnitusleht perehüvitiste seaduse alusel ning emapuhkus muutub sissenõutavaks 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva. Kui laps sünnib rohkem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva, on naisel õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva alates lapse sünnist.

Kui naine hakkab kasutama emapuhkust vähem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva, lüheneb emapuhkus vastava ajavahemiku võrra. Emapuhkusele jäämisest tuleb teavitada tööandjat vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui töölepingu pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Isapuhkus

Isal on õigus saada isapuhkust 30 kalendripäeva ulatuses ühes osas või osade kaupa ajavahemikul 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Tööandjal on õigus keelduda isapuhkuse andmisest lühema kui seitsme kalendripäeva pikkuse osana.

Kui lapse isa on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate isa vanemahüvitisest loobumise kohta, on isapuhkuse saamise õigus ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel.

Sarnaselt emapuhkuse regulatsioonile, peab töötaja teavitama tööandjat isapuhkusele jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Lapsendajapuhkus

Lapsendajapuhkuse regulatsioon kehtib nii lapsendajale kui ka hoolduspere vanemale.

Lapsendajal on õigus saada lapsendajapuhkust kokku kuni 70 kalendripäeva ühes osas või osade kaupa kuue kuu jooksul lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Kusjuures lapsendajapuhkust on õigus saada samal ajal mõlemal lapsendajal kuni 35 kalendripäeva. Kui lapsendajapuhkust kasutavad samal ajal mõlemad lapsendajad, väheneb lapsendajapuhkuse periood vastavalt samal ajal kasutatud kalendripäevade arvule.

Kui lapsendajal on õigus saada perehüvitiste seaduse alusel hüvitatavat vanemapuhkust rohkem kui 70 kalendripäeva, ei ole tal õigust lapsendajapuhkusele.

Teavituskohustuse osas kehtib sarnane 30 kalendripäeva reegel - töötajal tuleb teavitada oma tööandjat lapsendajapuhkusele jäämisest või lapsendajapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Vanemapuhkus

Õigus vanemapuhkusele on Eestis last kasvataval vanemal ning vanemapuhkust on reeglina õigus korraga kasutada ühel isikul. Õigust vanemapuhkusele ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda. Õigus vanemapuhkusele on ka eestkostjal ja hoolduspere vanemal.

Kui laps sünnib surnult või sureb 30 kalendripäeva jooksul pärast sündi, tekib emal ja isal lapse surmale järgnevalt päevast alates õigus kuni 30 kalendripäeva pikkusele vanemapuhkusele. Õigus emapuhkusele ja isapuhkusele lõpeb lapse surmakuupäeval.

Vanemapuhkust on õigus kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

Lapsepuhkus

Lapsepuhkusele on õigus mõlemal vanemal kümme tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni, kuid mitme lapse kohta kokku kõige rohkem 30 kalendripäeva ühes kalendriaastas. Õiguse lapsepuhkusele on ka eestkostjal ja hoolduspere vanemal.

Kui lapse üks vanematest on surnud või rahvastikuregistris puudub kanne lapse isa kohta, on vanemal õigus lapsepuhkusele kuni 20 tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni, kuid mitme lapse kohta kokku kõige rohkem 30 kalendripäeva ühes kalendriaastas. Lapse 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast lapsepuhkust.

Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.

Kui töötaja soovib kasutada puhkuse ajakavasse märkimata lapsepuhkust järjestikku rohkem kui 15 kalendripäeva, teatab töötaja tööandjale sellest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Puudega lapse vanema lapsepuhkus

Puudega lapse emal või isal on õigus saada puudega lapse vanema lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni. Õigus puudega lapse vanema puhkusele on ka eestkostjal ja hoolduspere vanemal. Kusjuures puudega lapse 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puudega lapse vanema lapsepuhkust.

Puudega lapse vanema lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.

Puudega lapse vanema lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

Eripuhkuse saamise eeldus – andmete olemasolu

Selleks, et töötaja saaks eripuhkusele minna, peavad tööandjal olema vajalikud andmed puhkuse saamist õigustava asjaolu kohta. Eripuhkuse saamise õigus on töötajal ja selleks, et ta võiks eripuhkust kasutada, peab töötaja tööandjat informeerima oma õigusest saada eripuhkust. Teisisõnu: eripuhkuse õiguse väljaselgitamine ei ole tööandja kohustus.

Probleeme võib põhjustada just see, et töötaja ei teavita tööandjat puhkuse ajakava koostamisel asjaoludest, mis annavad töötajale õiguse nõuda eripuhkust. Tööandja poolt on lahenduseks oma töötajate eripuhkustest informeerimine ja palve töötajatele anda võimaluse korral oma eripuhkuste soovist teada puhkusegraafiku koostamise ajal. Tööandja ei tohi kohustada töötajat andma teada oma õigusest saada ja soovist võtta eripuhkust.

Lisapuhkus sügava puudega isiku töötavale lähedasele või määratud hooldajale

Lisapuhkuse õigus on isikul, kes on täisealise sügava puudega isiku

- otsejoones üleneja või alaneja sugulane;
- vend, õde, poolvend või poolõde;
- abikaasa või registreeritud elukaaslane;
- eestkostja;
- kohaliku omavalitsuse määratud ametlik hooldaja.

Igal kalendriaastal on võimalik saada kuni 5 tööpäeva lisapuhkust, mida on võimalik võtta kalendriaasta jooksul ja tööpäevadel. Kasutamata lisapuhkus ei kandu üle järgmisesse kalendriaastasse, lisapuhkuse nõue aegub konkreetse kalendriaasta lõppedes.

Isikuandmete töötlemine puhkuste ajakava koostamisel

Puhkuste ajakava koostamisel toimub paratamatult ka töötaja isikuandmete töötlemine. Isikuandmete töötlemise aluseks on Isikuandmete kaitse üldmäärus, mille artikli 6 lõige 1 toob ära alused isikuandmete töötlemiseks, sealhulgas vajaduse töödelda isikuandmeid lepingu täitmiseks või selle sõlmimise ettevalmistamiseks.

Osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus ning isapuhkus ja lapsepuhkus hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu. Selleks peab tööandja kindlasti küsima töötajalt dokumendi, mis tõendab, et töötajal on õigus nimetatud puhkusele.

Tööandjal on õigus nõuda töötajalt kirjalikku avaldust, milles töötaja märgib, et tema ega lapse teine vanem ei kasuta lapsepuhkust või puudega lapse lapsepuhkust teise tööandja juures. Tööandjal on õigus vajalikud dokumentide ära kirjad hoiustada, et vajaduse korral oleks võimalik neid Sotsiaalkindlustusametile kontrolliks esitada. Tegemist ei ole absoluutse kohustusega, tööandja võib ka dokumendid läbi vaadata ja töötajale tagastada, teatades, et vajaduse korral peab töötaja tööandjale nimetatud dokumendid esitama.

Eripuhkuse õiguse saamiseks peab töötaja avaldama oma tööandjale kas enda või oma lähedase isikuandmeid. Tegemist on töötaja poolt vabatahtliku isikuandmete avaldamisega ja tööandjal ei ole õigus nõuda selliste andmete avaldamist töötajalt, kes ei soovi eripuhkust. See puudutab ka näiteks vähenenud töövõimega töötajat, kes sellest mingil põhjusel oma tööandjat informeerida ei soovi. Kui eripuhkused märgitakse puhkuste ajakavasse, tuleb tähele panna seda, et puhkuste ajakavast ei tohi olla näha põhjus, miks eripuhkust või lisapuhkust antakse. Samuti ei tohi puhkuste ajakavas olla viidet põhjusele, miks teatud töötajatel on õigus saada puhkust isiku poolt soovitud ajal. Seda põhjusel, et puhkuse ajakava on ettevõttes või selle üksuses avalik dokument, millega kõigil on võimalik tutvuda.

Puhkuste ajakava koostamata jätmine ja eripuhkuste võtmine

Puhkuste ajakava tähtajaks koostamata jätmine toob endaga kaasa töötaja õiguse puhkuste ajakavasse märkimata jäetud põhipuhkust või kasutamata puhkust võtta töötajale sobival ajal, teatades sellest tööandjale ette 14 kalendripäeva. Lühike etteteatamine võib tööandjale kaasa tuua probleeme töö korraldamisel, kuid see ei anna tööandjale õigust keelata töötajal tema poolt soovitud ja puhkuste ajakavas märkimata põhipuhkuse kasutamist. Seega puhkuste ajakava ei ole ainult formaalne nõue, vaid oluline vahend ettevõtte töö korraldamisel.

[LinkedIn »](#) | [Facebook »](#)

Imprint

Publisher:
Rödl & Partner Estonia
Tartu mnt 13
10145 Tallinn
info@roedl.ee
www.roedl.com/estonia

Responsible for the content:
Alice Salumets
alice.salumets@roedl.com

Layout/Type:
Aiki Tiisler
aiki.tiisler@roedl.com

This Newsletter offers non-binding information and is intended for general information purposes only. It is not intended as legal, tax or business administration advice and cannot be relied upon as individual advice. When compiling this Newsletter and the information included herein, Rödl & Partner used every endeavour to observe due diligence as best as possible, nevertheless Rödl & Partner cannot be held liable for the correctness, up-to-date content or completeness of the presented information. The information included herein does not relate to any specific case of an individual or a legal entity, therefore, it is advised that professional advice on individual cases is always sought. Rödl & Partner assumes no responsibility for decisions made by the reader based on this Newsletter. Should you have further questions please contact Rödl & Partner contact persons.

The entire content of the newsletter and the technical information on the Internet is the intellectual property of Rödl & Partner and is protected by copyright. Users may load, print or copy the contents of the newsletter only for their own use. Any changes, duplication, distribution or public reproduction of the content or parts thereof, whether online or offline, require the prior written consent of Rödl & Partner.