

7.9 Kasutamata puhkuse hüvitamine

Töölepingu lõppemise korral on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas (§ 71). Tööandja peab siin arvesse võtma puhkuse aegumise erinevaid tähtaegu. Kuni 1. juulini 2009 kasutamata puhkus aegub vastavalt töölepingu seaduse §-le 137 nelja aasta jooksul, arvates nõudeõiguse tekkimisest, ja alates 1. juulist 2009 vastavalt töölepingu seaduse §-le 68 lg 6 ühe kalendriaasta jooksul, arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse.

Nimetatud säte näeb ette puhkuse hüvitamise rahas, kui töölepingu lõppemisel on töötajal kasutamata põhipuhkust. Samas võib aga töölepingu lõppemisel olla töötajal ette saadud väljatöötamata põhipuhkust. Vastavalt töölepingu seaduse §-le 78 lg 3 on tööandjal õigus ilma töötaja eelneva kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekuta töölepingu lõppemisel töötaja töötasust kinni pidada tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.

7.10 Üleminek tööaasta arvestuselt kalendriaasta arvestusele

Töölepingu seaduse rakendussätted §-d 137 ja 138 reguleerivad puhkuse andmise korda üleminekul tööaasta arvestuselt kalendriaasta arvestusele. Töölepingu seaduse rakendussäte § 137 määrab, et enne seaduse vastuvõtmist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul, arvates puhkuse nõudeõiguse tekkimisest. Töölepingu seaduse vastuvõtmise kuupäev on 17. detsember 2008 ja see jõustub 1. juulil 2009.

Oleme seisukohal, et siin on tegemist seadusandja näpuveaga, sest kõik üleminekud varemkehtinud seaduselt uuele seadusele toimuvad seaduse jõustumise hetkest või siis hiljem seaduses kindlaksmääratud kuupäeval. Järgnevaid selgitusi andes lähtumegi eeldusest, et §-s 137 on silmas peetud enne seaduse jõustumist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõude aegumist.

Töölepingu seaduse § 137 ei tee vahet aegumatute (kuni 1. jaanuar 2002 kasutamata puhkused ei aegunud) ja 4aastase aegumistähtajaga puhkusenõuetel.



Kõikide kasutamata puhkuste nõudeõigus aegub 4 aasta jooksul, alates puhkuse nõudeõiguse tekkimisest.

Nõudeõigus varemkehtinud seaduse alusel tööaasta eest arvestatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse kohta algab vastava tööaasta lõppe-

misest. Aegumatu puhkusenõue ja enne seaduse jõustumist välja-
töötatud viimase tööaasta puhkusenõue aegub nelja aasta jooksul,
alates seaduse jõustumisest ehk alates 1. juulist 2009. Seega võib
töötajal olla enne töölepingu seaduse jõustumist erineva aegumis-
perioodiga kasutamata puhkuseid.



Tööandjatel tuleks välja arvestada iga töötaja kasutamata puhkuse päevad ja nende päevade aegumisperioodid seisuga 31. juuni 2009.

Alates 1. juulist 2009 algab puhkuse arvestus kalendriaasta eest. Kui töötaja põhipuhkus on 28 kalendripäeva, siis on tal õigus kalendriaasta arvestuse alusel saada 2009. aasta eest 14 kalendripäeva puhkust. Vastavalt töölepingu seaduse §-le 138 lg 1 enne seaduse jõustumist tööaasta kohta väljatöötatud kasutamata või ära kasutatud väljatöötamata puhkus tasaarvestatakse seaduse jõustumise järel esimese kalendriaasta eest väljatöötatud ja ära kasutatud puhkuse nõudega ühe kalendriaasta jooksul, arvates seaduse jõustumisest.

Kalendrikuud arvestatakse puhkuse nõudeõiguse alusena, kui töösuhe kalendrikuus on kestnud vähemalt 15 kalendripäeva ja tasaarvestuse tulemused ümardatakse täisarvuks ülespoole. Ühe töötatud kuu eest ettenähtud puhkusepäevade arv leitakse kalendriaastas ettenähtud põhipuhkuse jagamisel 12ga. Seega arvestatakse tavalise 28kalendripäevase põhipuhkuse korral ühe töötatud kuu eest 2,3 kalendripäeva puhkust.

Näide:

Kui töötaja tööaasta on 1. oktoober 2008 - 30. september 2009 ja ta ei ole selle tööaasta eest puhkust kasutanud, siis seisuga 1. juuli 2009 on töötajal välja teenitud puhkust 20,7

kalendripäeva (2,3×9, eeldades, et töötaja puhkus oli 28 kalendripäeva).

Alates 1. juulist hakkab kehtima puhkuse arvestamine kalendriaasta eest, see tähendab, et tuleb välja arvestada ka töötaja puhkus kuni 31. detsember 2009. Eeldades, et töötajal ei ole pikendatud põhipuhkust, on töötajal õigus puhkusele perioodi eest 1. juuli 2009 - 31. detsember 2009 13,8 kalendripäeva ulatuses (2,3×6). Seega on töötajal õigus 2009. aastal puhkusele 34,5 kalendripäeva, ümardatuna 35 kalendripäeva ulatuses.

Töölepingu seaduse §-le 131 lg 2 järgi kohaldatakse kõikidele toimingutele, mis on tehtud enne seaduse jõustumist, vana seadust. Kuna üleminek uuele seadusele toimub aasta keskel, on 2009. aasta puhkuse ajakavad koostatud ja töötajad lähevad ka pärast 1. juulit puhkusele aasta algul koosatud ajakava alusel. Ajakavades ettenähtud puhkuse kestuse muutmine ei ole lubatud, välja arvatud poolte kokkuleppel. Tööandja saab puhkust tasaarvestada alles 2010. aasta puhkuse ajakava tehes.

Näide:

Töötaja läheb puhkuse ajakava kohaselt augustis 28 kalendripäevaks puhkusele. Tal jääb 2009. aasta eest kasutamata puhkust veel 7 kalendripäeva. Seega tasaarvestust on võimalik teha alles 2010. aasta puhkuse arvestamisel. 2010. kalendriaasta puhkus on 28 päeva, sellele liidetakse 2009. aasta eest kasutamata puhkus 7 päeva ja töötajal on õigus saada 2010. aastal põhipuhkust 35 päeva.

Samamoodi tuleb toimida ka olukorras, kus töötaja on puhkust ette saanud.

Näide:

Töötaja tööaasta on 1.veebruar 2009 - 31. jaanuar 2010.

Kuni 1. juulini 2009 on tal õigus puhkusele 11,5 kalendripäeva (2,3×5) ulatuses, millele lisandub puhkuseõigus kalendriaasta alusel kuni 31. detsembrini 2009, seega 13,8 kalendripäeva (2,3×6). Kokku on töötajal õigus saada 2009. aasta eest puhkust 25,3 ehk 26 kalendripäeva. Kui töötaja kasutab puhkuse ajakava alusel oma iga-aastast puhkust 2009. aasta mais 28 kalendripäeva ulatuses, on ta kasutanud puhkust 2009. aastal kahe kalendripäeva võrra rohkem, kui ta on seisuga 31. detsember 2009 välja töötanud. Seega ettesaadud puhkus kuulub tasaarvestamisele 2010. aasta puhkuse arvestamisel ja töötaja 2010. aasta põhipuhkus on 26 kalendripäeva (28-2).

Puhkuste tasaarvestamine saab toimuda 2010. aastal, kui koostatakse esimesed puhkuste ajakavad uue töölepingu seaduse alusel.

**Raamatu
kokkuvõte**

