



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA



Riigikogu põhiseaduskomisjon
pohiseaduskomisjon@riigikogu.ee
pohiseadus.ametnik@riigikogu.ee

02.04.2026

Arvamuse avaldamine avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse (836 SE) eelnõu kohta

Lugupeetud Ando Kiviberg!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Tööandjate Keskliit ning Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit pöörduvad Riigikogu põhiseaduskomisjoni poole seoses avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse (836 SE) eelnõuga, millega muu hulgas muudetakse töölepingu seaduse sätteid seoses põhipuhkuse aegumisega. Järgnevalt esitame oma kommentaarid ja ettepanekud töölepingu seadust puudutavate muudatuste kohta.

1. Eelnõu § 2 punkt 1 (töölepingu seaduse § 68 lg 6)

Eelnõu § 2 punktiga 1 muudetakse töölepingu seaduse § 68 lg 6 sõnastust ja sõnastatakse järgmiselt:

„(6) Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, samuti juhul, kui töötaja on ajateenistuses, asendusteenistuses või ajutiselt töövõimetu. Ajutise töövõimetuse tõttu peatub puhkuse aegumine üksnes juhul, kui töötajal ei ole ajutise töövõimetuse tõttu võimalik kasutamata jäänud põhipuhkust aegumistähtaja jooksul ära kasutada.“

Mõistame, et viidatud muudatus on eelnõusse lisatud tulenevalt Euroopa Kohtu praktikast, kus ühendatud kaasustes C-518/20 ja C-727/20 jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et direktiivi 2003/88/EÜ artikliga 7 on vastuolus olukord, kus töötaja õigus kasutada põhipuhkust, mis on omandatud perioodil, mil töötaja tegelikult töötas, enne töövõimetuks jäämist, võib aeguda siseriiklikus õiguses ette nähtud aegumisperioodi lõpus, kuigi tööandja ei ole töötajale õigel ajal andnud võimalust puhkust kasutada.

Samas juhime tähelepanu, et töölepingu seaduse § 68 lg 6 võimaldab juba praegu töötajal kasutada eelmisel aastal kasutamata jäänud põhipuhkust ka järgneval kalendriaastal. See annab töötajale piisavalt pika ja paindliku ajavahemiku põhipuhkuse kasutamiseks. Olukord, kus töötajal ei ole võimalik kahe aasta jooksul oma põhipuhkust kasutada ajutise töövõimetuse tõttu ja/või tööandja takistab töötajal põhipuhkuse kasutamist, ei ole eluliselt usutav.



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA



TÖÖANDJAD



EESTI
INFOTEHNOLOOGIA JA
TELEKOMMUNIKATSIOONI
LIIT

Meile teadaolevalt ei ole ka teiste ELi liikmesriikide tööõiguses üldjuhul kehtestatud nii pikka põhipuhkuse aegumise tähtaega ega lubatud puhkuse mitmeaastast akumulereerumist. Seega on Eesti regulatsioon juba täna töötaja seisukohast paindlikum ja soodsam kui paljudes teistes liikmesriikides.

Samuti soovime rõhutada, et puhkuste planeerimine ja väljavõtmine sõltub ka täna üldjuhul töötajast endast ja tema tahtest ning üldjuhul leitakse poolte kokkuleppel töötajale sobiv puhkamise aeg.

Eelnõus sisalduva lahenduse puhul tekitab küsimusi eelnõu seletuskirjas (lk 34) välja toodud selgitus, mille kohaselt puhkusenõude aegumine peatub ka siis, kui töötajale jääb pärast töövõimetuslehel olemist aega veel puhkust kasutada, kuid see aeg ei sobi töötajale. Saame viidatud selgitusest nii aru, et kui töötajal jäi näiteks 2024. aasta eest kasutamata 14 puhkepäeva, töötaja plaanib need kasutada 2025. aasta novembris, kuid töötaja on 2025. aasta novembris haiguslehel, siis 2024. aastal kasutamata jäänud 14 puhkepäeva ei aegu 2025. aasta lõpus, kui töötajale ei sobi detsembris puhata. Leiame, et sellistel juhtudel ei peaks puhkusenõude aegumine peatuma. Vastasel korral tekib olukord, kus töötaja saab tuua erinevaid põhjuseid, miks tal ei ole võimalik kasutada kasutamata jäänud puhkust. Seega ei näe me praktilist vajadust, et töötajal peab olema võimalik ajutise töövõimetuslehel olemisel aastal kasutamata jäänud puhkust kasutada ka ülejäärgmisel aastal, sest sel aastal ei ole töötajal võimalik leida puhkamiseks sobivat aega.

Ettepanekud:

- 1) Teeme ettepaneku jätta eelnõust välja § 2 punkt 1.**
- 2) Kui seda ettepanekut ei võeta arvesse, siis palume muuta eelnõu § 2 punktis 1 sätestatud töölepingu seaduse § 68 lõike 6 kolmanda lause sõnastust ja sõnastada see järgmiselt:
„Ajutise töövõimetuslehel olemise peatub puhkuse aegumine üksnes juhul, kui töötajal ei ole haiguse tõttu ja tööandjast tuleneval põhjusel võimalik kasutamata jäänud põhipuhkust aegumistähtaja jooksul ära kasutada.“
Selline lahendus tagab, et puhkusenõude aegumine ei peatu olukorras, kus tööandja võimaldab töötajal puhata, aga töötaja ei soovi mingil põhjusel puhata.**

2. Eelnõu § 2 punkt 2 (töölepingu seaduse § 68 lg 7 ja 8)

Eelnõu § 2 punktiga 2 täiendatakse töölepingu seaduse §-i 68 lõigetega 7 ja 8 järgmises sõnastuses:

„(7) Tööandja teavitab töötajat kasutamata ja aeguvast puhkusest ette selliselt, et töötajal oleks võimalik puhkust kasutada aegumistähtaja jooksul.

(8) Põhipuhkuse nõue ei aegu pärast käesoleva paragrahvi lõikes 6 nimetatud tähtaja lõppemist, kui tööandja ei võimaldanud töötajal puhkust kasutada.“

Leiame, et kavandatud lõiked 7 ja 8 on sisuliselt omavahel tihedalt seotud ning käsitlevad sama eesmärki – töötaja teavitamist ja puhkuse kasutamise võimaldamist. Sellisel kujul eraldi kehtestatuna tekitavad need sätted aga õiguslikku ebaselgust ja märkimisväärset halduskoormust.

Eelnõu ei anna selgust, millisel viisil ja kui sageli peab tööandja teavitama töötajat, millised on teavitamiskohustuse rikkumise tagajärjed ning kes ja kuidas hakkab



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA



TÖÖANDJAD



EESTI
INFOTEHNOLOOGIA JA
TELEKOMMUNIKATSIOONI
LIIT

tõendama, kas tööandja „ei võimaldanud“ puhkust kasutada. Selline regulatsioon looks praktikas vaidlusi ja ebakindlust, mitte ei suurendaks õigusselgust.

Samuti jääb ebaselgeks viidatud sätete eesmärk. Kui eesmärk on motiveerida töötajat puhkust kasutama, siis pakutud lahendus ei täida seda eesmärki, vaid nihutab vastutuse puhkuse kasutamise eest ebaproportsionaalselt tööandjale, arvestamata töötaja enda rolli puhkuse planeerimisel.

Ettepanek:

Teeme ettepaneku sõnastada eelnõu § 2 punkt 2 järgmiselt:

„2) paragrahvi 68 täiendatakse lõikega 7 järgmises sõnastuses:

„(7) Tööandja peab tagama töötajale igal kalendriaastal töölepingu seaduse § 68 lõike 5 kohase puhkuse väljavõtmise võimaluse. Kasutamata ja aeguvast põhipuhkusest teavitab tööandja töötajat vähemalt üks kuu enne kalendriaasta lõppemist, et töötajal oleks võimalik puhkust poolte kokkuleppel töötajale sobival ajal kasutada.“

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Hando Sutter

Eesti Tööandjate Keskliidu tegevjuht

Doris Pöld

Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu tegevjuht

Marko Udras marko.udras@koda.ee

Piia Zimmermann piia.zimmermann@employers.ee

Keilin Tammepärg keilin.tammeparg@itl.ee