Väljaandja: Riigikogu
Akti liik: seadus
Teksti liik: terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp: 15.06.2024
Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.08.2025
Avaldamismärge: RT I, 02.05.2024, 28

Töölepingu seadus[1]

Vastu võetud 17.12.2008
RT I 2009, 5, 35
jõustumine 01.07.2009

1. peatükk
ÜLDSÄTTED

§ 1. Töölepingu mõiste

(1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

(2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.

(3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatut, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(4) Töölepingu kohta sätestatut ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

(5) Töölepingu kohta sätestatut ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

§ 2. Sätete kohustuslikkus

Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.

§ 2[1]. Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest

Tööandja ei tohi kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhib tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

§ 3[1]. Töösuhtest tuleneva nõude aegumistähtaeg

Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest.
[RT I, 04.07.2017, 3 - jõust. 01.01.2018]

2. peatükk
TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus

(1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatut.

(2) Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(3) Kokkulepe töötajat kahjustavas või töölepingu kehtivusega seotud tingimuses, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.

§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:
1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
3) tööülesannete kirjeldus;
4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
6) tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
8) töö tegemise koht;
9) põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
10) viide töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]
12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut;
13) viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
14) katseaja kestus.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(2) Tööandja teavitab töötajat andmetest heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Töötajal on igal ajal õigus andmetega tutvuda. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(3) Kui töötajale ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, võib ta neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult hiljemalt muudatuste jõustumise päeval, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatut.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(5) Tööandja säilitab käesolevas paragrahvis nimetatud andmeid ja teavet andmete edastamise või vastuvõtmise kohta töölepingu kehtivuse ajal ning kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(6) Tööandja ei pea töötajat andmetest kirjalikult teavitama, kui töötajaga kokkulepitud ja tegelikult töötatud tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(1) [Kehtetu - RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule ja kasutajaettevõtja nimele teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise ja muutmise tingimused.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.

(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu järgmised andmed:
1) riik, kus töötaja tööle asub;
2) riigis töötamise aeg;
3) töötasu maksmise vääring;
4) riigis viibimisega seotud hüved;
5) riigist tagasipöördumise tingimused.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 2–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 6[1]. Töölepingu sõlmimine kasutajaettevõtjaga

Tingimused, mis takistavad tööturumeetmete seaduse § 26 punktis 2 nimetatud ettevõtja töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, sõlmimast töölepingut kasutajaettevõtjaga pärast kasutajaettevõttes ajutise töötamise lõppemist, on tühised.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 01.01.2024]

§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega

(1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhtudel.

(2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:
1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
2) ohustab alaealise kõlblust;
3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

(4) Tööandja võib 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 7–12-aastasel alaealisel on lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

(4[1]) Tööandja võib 13-aastase alaealisega töölepingu sõlmida järgmiste tööde tegemiseks:
1) põllumajandustööd;
2) kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd;
3) toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd;
4) muud tööd, mis vastavad käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 4 sätestatud nõuetele.
[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(5) [Kehtetu - RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(6) Käesolevas paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine.

§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks

(1) Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.

(2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.

(3) Tööandja ei tohi lubada tööle 7–12-aastast alaealist enne kümne tööpäeva möödumist alaealise registreerimisest maksukorralduse seaduse §-s 25[1] sätestatud töötamise registris.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.09.2022]

(4) 7–12-aastase töötaja registreerimisel töötamise registris esitab tööandja täiendavalt Tööinspektsioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta.
[RT I, 09.11.2022, 1 - jõust. 01.01.2023]

(5) Tööinspektor on kohustatud pärast käesoleva paragrahvi lõigetes 3 ja 4 sätestatud andmete saamist kontrollima, et töö ei ole alaealisele keelatud, alaealise töötingimused on seaduses sätestatud nõuetega kooskõlas ning alaealine soovib teha tööd.
[RT I, 09.11.2022, 1 - jõust. 01.01.2023]

(6) Tööinspektori nõusolekut 7–12-aastase alaealise tööle lubamiseks eeldatakse, kui käesoleva paragrahvi lõikes 3 sätestatud tähtaeg on möödunud ja tööinspektor ei ole nõusoleku andmisest keeldunud.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.09.2022]

(7) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja

juuresolekul.

(8) 7–12-aastase alaealisega sõlmitud tööleping on tühine, kui tööinspektor keeldub käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud asjaolude kontrollimise tulemusena nõusoleku andmisest.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.09.2022]

(9) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.
[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 01.07.2017]

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.
[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(1) Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

(1^1) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatule võib tööturumeetmete seaduse § 11 alusel töötuna arveloleku ajal ajutise töötamise korral tähtajalisi töölepinguid samalaadse töö tegemiseks kestusega kuni kaheksa kalendripäeva sõlmida kuue kuu jooksul piiramatult. Kui pärast kuuekuulise perioodi lõppu sõlmivad sama töötaja ja tööandja järgneva kuue kuu jooksul uue tähtajalise töölepingu, loetakse see tööleping tähtajatuks. Töötaja peab tööandjale avaldama ja kinnitama registreeritud töötuna arvelolekut.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 01.01.2024]

(2) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.
[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

§ 10^1. Katseaeg

(1) Töötajale rakendub tööle asumise päevast arvates neljakuuline katseaeg, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

(2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.

(3) Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest.

(4) Katseaja hulka ei arvestata aega, kui töötajal oli tööülesannete täitmine takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, täitis haiguslehe alusel töötamise ajal tavapärasest erinevaid tööülesandeid või kasutas puhkust.
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]

(5) Tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks ei kohaldata uut katseaega.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised

(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.

§ 12. Töölepingu muutmine

Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

§ 13. Töölepingu tühistamise erisused

(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.

(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.

§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed

(1) Töölepingu tühisuse või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.

(2) Töötaja tagastab tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.

(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaoluga, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasutust osa, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.

3. peatükk
TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED

1. jagu
Töötaja kohustused

§ 15. Töötaja kohustused

(1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.

(2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:
1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.

(3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

§ 16. Töötaja hoolsuse määr

(1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

(2) Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

§ 17. Tööandja korralduse sisu

(1) Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega.

(2) Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi.

(3) Töötaja ei pea täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega. Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on tühine.

(4) Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.

(5) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kasutajaettevõtja korraldustele kohaldatakse käesolevas paragrahvis sätestatut. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi.

§ 18. Emapuhkuse õigusega töötaja töötingimused
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]

Emapuhkuse lõppemisel on naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus töölt äraoleku ajal.
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]

§ 18[1]. Töötaja õigus sobivatele töötingimustele

(1) Töötajal on õigus taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi, sealhulgas töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga.

(2) Tööandja kaalub, kas töötaja sobivate töötingimuste taotluses esitatud soovid töötingimuste muutmiseks on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Kui tööandja keeldub töötingimuste muutmisest, põhjendab ta keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kalendripäeva jooksul taotluse saamisest arvates. Kui töötaja esitab nelja kuu jooksul rohkem kui ühe sobivate töötingimuste taotluse, on tööandjal kohustus vastata ühele taotlustest.

(3) Pärast käesoleva seaduse §-des 60–65[1] sätestatud puhkust või ravikindlustuse seaduses sätestatud hooldusleh e lõppemist on töötajal õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:
1) ta kasutab puhkust;
2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
4) ta osaleb streigis;
5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või reservteenistuses;
[RT I, 27.01.2023, 1 - jõust. 01.04.2023]
6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

§ 20. Töö tegemise koht

Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.

§ 21. Töölähetus

(1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.

(2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

(3) Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.

(4) Alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.

§ 22. Saladuse hoidmise kohustus

(1) Vastavalt võlaõigusseaduse §-s 625 sätestatule ja arvestades käesoleva seaduse § 6 lõikes 3 sätestatud teavitamise kohustust, võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(2) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe

(1) Tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(2) Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.

(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine.

§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist

(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui see:
1) vastab käesoleva seaduse § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud tingimustele;
2) on sõlmitud kirjalikult;
3) selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3;
4) see on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.

(2) Tööandja ei saa tugineda käesoleva paragrahvi lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppe tühisusele, kui töötaja täidab kokkulepet.

(3) Tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.

§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine

(1) Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette.

(2) Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik.

(3) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatule võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui ta on tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatut kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisele.

§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel

(1) Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi.

(2) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

§ 27. Teatamiskohustus

Tööandja nõudel on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust käesoleva seaduse §-des 23–25 nimetatud kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks.

2. jagu
Tööandja kohustused

§ 28. Tööandja kohustused

(1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.

(2) Tööandja on eelkõige kohustatud:
1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
2) maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;
3) andma ettenähtud puhkust ja maksma puhkusetasu;
4) tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama tööaja arvestust;
5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu;
6) tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;
7) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid;
8) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi;
9) teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;

9[1]) teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmistele ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud;
[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

10) teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;
11) austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;
12) andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;
13) mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

§ 29. Töötasu suurus

(1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.

(2) Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

(3) Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas.

(4) Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.

(5) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.

(5[1]) Vabariigi Valitsus lähtub töötasu alammäära kehtestamisel tööandjate keskliidu ja ametiühingute keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingust.
[RT I, 12.11.2021, 2 - jõust. 22.11.2021]

(6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.

(7) [Kehtetu - RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(8) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra.

(9) Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat arvates töötasu sissenõutavaks muutumisest.
[RT I, 04.07.2017, 3 - jõust. 01.01.2018]

§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus saada osa tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne.
[RT I 2009, 11, 67 - jõust. 01.07.2009]

§ 31. Tehingutelt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult, kohaldatakse tasu maksmisele võlaõigusseaduse § 679–682.

§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta

Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud töötasu ja muid hüvesid kasutama teatud eesmärgil, on tühine.

§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis

(1) Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.

(2) Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval.

(3) Tööandja majandustulemusest maksmisele kuuluv osa tuleb töötajale maksta pärast osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest.

(4) Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

§ 33[1]. Töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastutus

(1) Kui töötaja teeb hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid ning tööandja ei maksa talle töötasu, vastutab alltöövõtu tellinud isik tööandja töötasu maksmise kohustuse eest võlaõigusseaduse käenduse sätete alusel käendajana.

(2) Alltöövõtu tellinud isik on isik, kes tellib oma ehitustööga seotud kohustuste täitmiseks käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud tööd teiselt isikult.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustuse täidab töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isik, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast täitemenetluse alustamist töötasu nelja kuu jooksul sisse nõuda.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud alltöövõtu tellinud isiku kohustus on piiratud käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuu töötasu alammääraga kalendrikuu kohta.

(5) Kui töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isik on igapäevases majandustegevuses suhetes töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust, ei ole tal töötaja ees käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustust.

(6) Alltöövõtu tellinud isik on tegutsenud käesoleva paragrahvi lõike 5 tähenduses korraliku ettevõtja hoolsusega, kui ta on kontrollinud tehingupoole tausta ja pidanud teda põhjendatult usaldusväärseks, mis väljendub eelkõige maksehäirete puudumises ja töötajate sotsiaalmaksu maksmises.
[RT I, 05.10.2022, 1 - jõust. 15.10.2022]

§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaeg) jooksul.

(2) Koolituskulude kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:
1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikult;
2) kokkuleppes on näidatud koolituse sisu ja kulud;
3) siduvusaeg ei ületa kolme aastat;
4) siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

(3) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.

(4) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.

(5) Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealisega või tööandja seaduses ettenähtud koolituskohustuse täitmisega seonduvate kulude hüvitamiseks, on tühine.

§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel

Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü.

§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel

Töötasu tuleb maksta ka aja eest, kui töötaja täidab käesoleva seaduse § 17 lõikes 4 sätestatud korraldust täita muid ülesandeid või kasutab käesoleva seaduse § 19 punktis 3 sätestatud töö tegemisest keeldumise õigust.

§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral

(1) Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

(2) Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.

(3) Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega.

(4) Enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega töötajate usaldusisiku seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas lõikes sätestatud tähtaegu. Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Usaldusisik või töötaja peab andma oma arvamuse seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest.

(5) Töötajal on õigus tööleping üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud põhjusel, teatades sellest viis tööpäeva ette. Töötajale makstakse töölepingu ülesütlemisel hüvitist käesoleva seaduse § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses.

§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral

Tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.

§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse.

§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus

(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha käesoleva paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(3) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega välislähetuse päevaraha alammäära ja tingimused, millega piiratakse päevaraha maksmist tulenevalt lähetuskoha kaugusest, lähetuse algus- ja lõpuajast ning lähetuse ajal toimuvast toitlustamisest.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(4) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.

(5) Töötajale tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitatakse võlaõigusseaduse § 628 lõike 5 alusel. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata eelmises lauses nimetatud kahju.

§ 41. Töötaja andmed

(1) Töötajal on õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.

(2) Tööandja peab tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt õigusaktides sätestatule.
[RT I, 13.03.2019, 2 - jõust. 15.03.2019]

3. jagu
Töö- ja puhkeaeg

§ 42. Vaba aja andmine

Tööandja annab töötajale vaba aega käesolevas jaos ettenähtud tingimustel ja korras. Töötajal on õigus nõuda vaba aega käesoleva seaduse §-s 38 ettenähtud tingimustel. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve.

§ 43. Tööaeg

(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).

(2) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.

(3) Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.

(4) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

1) 7–12-aastasel – 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;

2) 13–14-aastasel või vanemal koolikohustuslikul töötajal – 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal.

[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(4^1) Kui 14-aastane alaealine, kes õpib kutseõppeasutuses, on praktikal kutseõppeasutuse seaduse tähenduses, siis võib tema tööaeg olla 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Vähemalt 15-aastasel alaealisel võib samadel tingimustel olla tööaeg 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(4^2) Kui koolikohustuslik alaealine teeb kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal, siis võib tema tööaeg õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega olla 3 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(5) Kokkulepe, millega kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust alaealise töötaja suhtes käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud piirangut ületades, on tühine.

(6) Haridustöötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

§ 43^1. Muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses

[Kehtetu - RT I, 11.12.2021, 1 - jõust. 15.06.2024]

§ 43^2. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja

(1) Töötaja ja tööandja võivad kirjalikus vormis kokku leppida, et töötajale ei kohaldata käesoleva seaduse §-des 45, 47, 48 ja 50–53 sätestatut, kui töötaja on töö iseloomust lähtuvalt vaba oma tööaega korraldama (iseseisva otsustuspädevusega töötaja).

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkuleppe võib sõlmida iseseisva otsustuspädevusega töötajaga, kelle töötasu ühes kuus on vähemalt Eesti keskmine brutokuupalk kokkuleppe sõlmimisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkulepe ei tohi kahjustada töötaja tervist ega ohutust.

(4) Iseseisva otsustuspädevusega töötaja tööaja arvestamisele kohaldatakse ühekuulist arvestusperioodi.

(5) Töötaja ja tööandja võivad käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest 14 kalendripäeva ette.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkulepe alaealisega on tühine.

[RT I, 14.12.2022, 2 - jõust. 24.12.2022]

§ 44. Ületunnitöö

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.

(2) Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on tühine.

(3) Ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühine.

(4) Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud ületunnitöö tegemist ei saa nõuda alaealiselt, rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus emapuhkusele.

[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(6) Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

(7) Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu.

§ 45. Öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine

(1) Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

(2) Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

(3) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühal tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega erinevalt käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust.

§ 46. Töö tegemise aja piirang

(1) Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni.

(3) Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.

(4) Töötajal on õigus keelduda käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitöö tegemisest ning tööandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitöö keelata või seda piirata, kui tööandja ei täida käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud tingimusi ega tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid.

(5) Tööandja peab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel tööd tegevate töötajate üle eraldi arvestust, mille ta esitab asukoha (elukoha) tööinspektorile ja töötajate esindajale nende nõudmisel.

§ 47. Tööaja korraldus

(1) Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (tööaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Tööaja korraldus hõlmab eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka, välja arvatud juhul, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(3) Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5-tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisesest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka.

(4) Tööandja võib tööaja korraldust ühepoolselt muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.

§ 48. Valveaeg

(1) Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust.

(2) Valveaja kohaldamise kokkulepe, millega töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus, on tühine.

(2^1) Poolte kokkuleppel ei kohaldata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud piirangut täistööajaga töötavale töötajale, kelle tööülesanne on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamine, kui:
1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;
2) töötaja saab valveajal reageerimist vajavaid tööülesandeid täita, kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid töökohta ilmumata;
3) pooled on kokku leppinud mõistlikus reageerimisajas, mille jooksul on töötaja kohustatud asuma tööülesandeid täitma;
4) valveaja kestus kalendrikuus ei ületa 130 tundi;
5) töötajale tagatakse kaks tööst ja valveajast vaba nädalavahetust kalendrikuus;
6) kokkulepe ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust.
[RT I, 14.12.2022, 2 - jõust. 24.12.2022]

(2^2) Töötaja ja tööandja võivad käesoleva paragrahvi lõike 2^1 alusel sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest 30 kalendripäeva ette.
[RT I, 14.12.2022, 2 - jõust. 24.12.2022]

(3) Osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks.

§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang

(1) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:
1) koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 6.00;
2) 15–17-aastane töötaja, kes ei ole koolikohustuslik, kohustub tegema tööd kell 22.00 kuni 6.00.
[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00.

(3) Kokkulepe, mille kohaselt koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust, on tühine.

§ 50. Öötöö piirang

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja), on kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta, on tühine.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, on tühine.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul arvatakse öötöötaja keskmise tööaja arvutamisel seitsmepäevasest arvestusperioodist välja 24-tunnine periood iganädalast puhkeaega.

(4) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangust võib teha erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

§ 51. Igapäevane puhkeaeg

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:
1) 7–12-aastasele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel vähem kui 22 tundi järjestikust puhkeaega ja koolivaheajal vähem kui 20 tundi järjestikust puhkeaega;
2) 13–14-aastasele või vanemale koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel vähem kui 21 tundi järjestikust puhkeaega ja koolivaheajal vähem kui 15 tundi järjestikust puhkeaega;
3) 15–17-aastasele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 14 tundi järjestikust puhkeaega.
[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 08.05.2017]

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(5) Tööandja annab töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkeaega võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

§ 52. Iganädalane puhkeaeg

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval.

§ 53. Tööaja lühendamine

Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.

4. jagu
Puhkus

§ 54. Õigus puhkusele

(1) Töötajal on õigus saada puhkust käesolevas jaos ettenähtud korras.

(2) Käesoleva seaduse §-des 63, 63^1, 64 ja 65^1 nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.
[RT I, 30.06.2020, 11 - jõust. 01.04.2022]

(3) Käesoleva seaduse §-des 55–58 ettenähtud põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.

(4) Käesoleva seaduse §-des 59–61, 63 ja 63^1 sätestatud puhkusi taotleb töötaja Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Sotsiaalkindlustusamet teavitab tööandjat puhkusetaotlusest vastavalt perehüvitiste seadusele.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 55. Põhipuhkus

Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

§ 56. Alaealise põhipuhkus

Eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

§ 57. Osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus

[RT I, 13.12.2014, 1 - jõust. 01.07.2016 (jõustumine muudetud - RT I, 17.12.2015, 1)]

Eeldatakse, et töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.
[RT I, 13.12.2014, 1 - jõust. 01.07.2016 (jõustumine muudetud - RT I, 17.12.2015, 1)]

§ 58. Haridustöötaja puhkus

[RT I, 19.03.2019, 12 - jõust. 01.09.2019]

(1) Haridustöötaja iga-aastane puhkus (haridustöötaja põhipuhkus) on kuni 56 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

(2) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega loetelu haridustöötajate ametikohtadest, kus põhipuhkus on kuni 56 kalendripäeva, ning puhkuse kestuse ametikohtade kaupa.
[RT I, 19.03.2019, 12 - jõust. 01.09.2019]

§ 59. Emapuhkus

[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(1) Naisel on õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva, kui tema kohta on väljastatud sünnitusleht perehüvitiste seaduse alusel.

(2) Emapuhkus muutub sissenõutavaks 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva.

(3) Kui naine hakkab kasutama emapuhkust vähem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva, lüheneb emapuhkus vastava ajavahemiku võrra.

(4) 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 sünnikuupäevast, või kui naine täitis lapse sündimise päeval tööülesandeid, lapse sünnikuupäevale järgnevast päevast. Kui laps sünnib vähem kui 70 kalendripäeva enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva ja naine ei ole hakanud kasutama oma õigust emapuhkusele, loetakse emapuhkuse alguskuupäevaks lapse sünnikuupäev, või kui naine täitis lapse sündimise päeval tööülesandeid, lapse sünnikuupäevale järgnev päev.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(5) Emapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses ema vanemahüvitise kohta sätestatut.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(6) Töötaja teavitab tööandjat emapuhkusele jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(7) Kui laps sünnib surnult või sureb 70 päeva jooksul pärast sündi, on naisel, kellel oli vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 2 õigus emapuhkusele enne lapse sündi, õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva. Kui naine on lapse surma päevaks kasutanud emapuhkust rohkem kui 70 kalendripäeva, on tal õigus saada emapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 60. Isapuhkus

(1) 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.

(1^1) Kui lapsel on samast soost vanemad, on isapuhkuse saamise õigus lapse ühel vanemal, kellel ei ole selle lapsega seoses õigust käesoleva seaduse §-s 59 sätestatud emapuhkusele.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(2) Kui lapse sünniaktis või rahvastikuregistrisse kantud perekonnaseisuandmetes puuduvad andmed isa või teise vanema kohta, samuti juhul, kui lapse isa või teine vanem 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.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(3) Isapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses isa vanemahüvitise kohta sätestatut.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(4) Töötaja teavitab 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.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(5) Kui laps sünnib surnult või sureb 70 kalendripäeva jooksul pärast sündi, on isal õigus saada isapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva olenemata sellest, kas ta on isapuhkuse saamise õigust kasutanud enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva või enne lapse surma.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 61. Lapsendajapuhkus

[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(1) Lapsendajapuhkusele on õigus lapsendajal, kes lapsendab lapse perekonnaseaduse 11. peatükis sätestatud tingimustel ja korras ning kes ei ole selle lapse bioloogilise vanema abikaasa või registreeritud elukaaslane. Lapsendajapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses lapsendaja vanemahüvitise kohta sätestatut.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(2) Lapsendajal on õigus saada lapsendajapuhkust kokku kuni 70 kalendripäeva ühes osas või osade kaupa kuue kuu jooksul lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Tööandjal on õigus keelduda lapsendajapuhkuse andmisest lühema kui seitsme kalendripäeva pikkuse osana.

(3) 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.

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

(5) Kui isik lapsendab samal ajal mitu last, on tal õigus lapsendajapuhkusele ühe lapse eest omal valikul.

(6) Hoolduspere vanemal on õigus saada käesolevas paragrahvis ettenähtud lapsendajapuhkust. Hoolduspere vanemal tekib õigus lapsendajapuhkusele hoolduspere vanema lepingu sõlmimise päevast arvates.

(7) Kui hoolduspere vanem on ühe lapse eest kasutanud õigust lapsendajapuhkusele, ei ole tal õigust saada sama lapse lapsendamise korral käesolevas paragrahvis ettenähtud lapsendajapuhkust.

(8) Töötaja teavitab tööandjat lapsendajapuhkusele jäämisest või lapsendajapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 62. Vanemapuhkus

[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(1) Õigus vanemapuhkusele on Eestis last kasvataval vanemal. Vanemapuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul, välja arvatud perehüvitiste seaduse § 34 lõike 3 punktis 1 sätestatud juhul.

(2) Vanemapuhkust on õigus kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

(3) Töötaja teavitab tööandjat vanemapuhkusele jäämisest või vanemapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(4) 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.

(5) Töötajal on vanemapuhkuse aja eest õigus saada vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022, osaliselt muudetud [RT I, 31.03.2022, 1]]

(6) Kui laps sureb enne kolmeaastaseks saamist ja kui vanemal ei ole õigust saada puhkust käesoleva seaduse § 59 lõike 7 või § 60 lõike 5 alusel, on lapse mõlemal vanemal õigus saada vanemapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast. Puhkuse kasutamisele ei kohaldata etteteatamistähtaega.
[RT I, 11.01.2023, 2 - jõust. 01.02.2023]

§ 63. Lapsepuhkus

(1) Lapsepuhkusele on õigus mõlemal vanemal kümme tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Kui vanemal on mitu last, on vanemal õigus kasutada kokku kõige rohkem 30 kalendripäeva lapsepuhkust ühes kalendriaastas.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(2) Kui lapse üks vanematest on surnud või rahvastikuregistris puuduvad andmed lapse isa või teise vanema 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.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(3) 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.

(4) Lapse 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast lapsepuhkust.

(5) Lapsepuhkuse eest on õigus saada hüvitist, mille ühe kalendripäeva suurus on 50 protsenti perehüvitiste seaduse alusel arvutatud ühe kalendripäeva vanemahüvitise suurusest. Ühe kalendripäeva vanemahüvitise arvutamisel kohaldatakse lapsendaja vanemahüvitise arvutamise kohta perehüvitiste seaduse § 39 lõikes 4 sätestatut. Lapsepuhkuse korduval kasutamisel hüvitist samal kalendriaastal ümber ei arvutata.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 5 arvutatud ühe kalendripäeva hüvitise suurus ei või olla väiksem kui käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel arvutatud ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määr. Ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määra arvutamiseks jagatakse töötasu alammäär kalendriaasta tööpäevade arvu ja arvu 12 jagatisega.

(7) Lapsepuhkuse hüvitisele ei ole õigust isikul, kellele makstakse vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.

(8) Lapsepuhkuse hüvitise taotlemisele, arvutamisele, määramisele, maksmisele, tasaarvestamisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse sotsiaalseadustiku üldosa seadust ja perehüvitiste seaduse § 6 lõikes 1, § 7 lõikes 2, § 8 lõikes 1, § 14 lõikes 4, § 39 lõigetes 1, 2, 4−6 ja 7, §-s 40, § 46 lõike 6 teises lauses ja lõikes 8 ning §-s 46^4 sätestatut niivõrd, kuivõrd see ei ole vastuolus käesoleva paragrahviga.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(9) 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.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 63^1. Puudega lapse vanema lapsepuhkus

(1) Puudega lapse ühel vanemal on õigus saada puudega lapse vanema lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(2) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse päeva eest on õigus saada hüvitist ühe tööpäeva vanemahüvitise suuruses. Ühe tööpäeva vanemahüvitise suuruse arvutamisel kohaldatakse lapsendaja vanemahüvitise arvutamise kohta perehüvitiste seaduse § 39 lõikes 4 sätestatut. Arvutamiseks jagatakse isiku sotsiaalmaksuga maksustatud tulu kalendriaasta tööpäevade arvu ja arvu 12 jagatisega. Puudega lapse vanema lapsepuhkuse korduval kasutamisel hüvitist samal kalendriaastal ümber ei arvutata.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(2^1) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse hüvitisele kohaldatakse käesoleva seaduse § 63 lõikes 6 sätestatut.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud hüvitise taotlemisele, arvutamisele, määramisele, maksmisele, tasaarvestamisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse sotsiaalseadustiku üldosa seadust ja perehüvitiste seaduse § 6 lõikes 1, § 7 lõikes 2, § 8 lõikes 1, § 14 lõikes 4, § 39 lõigetes 1–2, 4−6 ja 7, §-s 40, § 46 lõike 6 teises lauses ja lõikes 8 ning §-s 46^4 sätestatut niivõrd, kuivõrd see ei ole vastuolus käesoleva paragrahviga.
[RT I, 31.03.2022, 1 - jõust. 01.04.2022]

(4) 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.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(5) Puudega lapse 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puudega lapse vanema lapsepuhkust.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(6) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(7) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse hüvitisele ei ole õigust isikul, kellele makstakse vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.04.2022]

§ 64. Tasustamata lapsepuhkus

(1) Mõlemal vanemal, kes kasvatavad kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

(2) Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

§ 65. Täiendav õigus vanemapuhkusele, lapsepuhkusele, tasustamata lapsepuhkusele ning puudega lapse vanema lapsepuhkusele
[RT I, 30.06.2020, 11 - jõust. 01.04.2022]

(1) Eestkostjal ja hoolduspere vanemal on õigus saada käesolevas jaos ettenähtud vanemapuhkust, lapsepuhkust, tasustamata lapsepuhkust ning puudega lapse vanema lapsepuhkust.

(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus saada käesoleva seaduse §-s 62 ettenähtud vanemapuhkust.
[RT I, 30.06.2020, 11 - jõust. 01.04.2022]

(3) Vanema abikaasal või registreeritud elukaaslasel on õigus saada lapsepuhkust või puudega lapse vanema lapsepuhkust, kui lapse üks vanem on surnud või ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate lapsepuhkusest loobumise kohta. Vanema abikaasal või registreeritud elukaaslasel on õigus saada lapsepuhkust kasutamata päevade ulatuses.
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]

§ 65^1. Puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks

(1) Täisealisel töötajal on õigus saada kalendriaastas kuni viis tööpäeva puhkust täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (hoolduspuhkus), kui ta on täisealise sügava puudega isiku:
1) otsejoones üleneja või alaneja sugulane;

2) vend, õde, poolvend või poolõde;
3) abikaasa või registreeritud elukaaslane;
4) eestkostja;
5) määratud hooldaja sotsiaalhoolekande seaduse § 26 alusel.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud hoolduspuhkuse õigusega isikutel on õigus saada ühe täisealise sügava puudega isiku kohta kokku viis tööpäeva hoolduspuhkust kalendriaastas. Hoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

(3) Hoolduspuhkuse eest tasutakse käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäära järgi.

(4) Hoolduspuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.
[RT I, 26.06.2018, 3 - jõust. 01.07.2018]

§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest

(1) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 56 ja 57 ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse kuni seitsme kalendripäeva ulatuses riigieelarvest.
[RT I, 30.06.2023, 1 - jõust. 01.07.2023]

(2) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-s 65^1 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest.
[RT I, 30.06.2023, 1 - jõust. 01.07.2023]

(3) [Kehtetu - RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud puhkusetasu hüvitamiseks riigieelarvest esitab tööandja taotluse Sotsiaalkindlustusametile.
[RT I, 28.12.2017, 7 - jõust. 01.03.2018]

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud taotlus esitatakse ühe isiku kohta hiljemalt kolme kuu jooksul arvates isiku puhkuse kasutamise kuust.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(6) Sotsiaalkindlustusamet keeldub käesoleva paragrahvi lõikes 5 sätestatud tähtaja möödumisel taotlust menetlusse võtmast.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(7) Sotsiaalkindlustusamet kohaldab käesolevas paragrahvis ettenähtud sotsiaalkaitsele sotsiaalseadustiku üldosa seaduse sätteid.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(8) Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu maksmise korra ja hüvitamise taotluse andmete loetelu kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

§ 67. Õppepuhkus

(1) Töötajal on õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(2) Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

§ 68. Põhipuhkuse andmine

(1) Põhipuhkust antakse töötatud aja eest.

(2) Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse 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 käesoleva seaduse § 19 punktis 3 nimetatud juhul, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(3) Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.

(4) Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.

(5) Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Tööandjal on õigus keelduda põhipuhkuse jagamisest lühemaks kui seitsmepäevaseks osaks. Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.

(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 või asendusteenistuses.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 69. Puhkuse ajakava

(1) Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega.

(2) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Kui puhkuste ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale.

(3) Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(4) Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.

(5) Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

(6) Töötajal on õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, emapuhkuse või streigis osalemise tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:
1) naisel vahetult enne ja pärast emapuhkust ning teisel vanemal naise emapuhkuse ajal;
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]
2) vanemal vahetult pärast vanemapuhkust;
[RT I, 06.07.2023, 6 - jõust. 01.01.2024]
3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

§ 70. Puhkusetasu

(1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud puhkusetasu.

(2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.

§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine

Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.

4. peatükk
TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD

§ 72. Töötaja vastutus

Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse käesoleva seaduse §-s 16 sätestatust.

§ 73. Töötasu alandamise erisus

(1) Tööandja võib töötasu alandada võlaõigusseaduse §-s 112 sätestatud tingimustel üksnes juhul, kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhist töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik.

(2) Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja ei kasuta töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist.

(3) Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

§ 74. Kahju hüvitamise erisus

(1) Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

(2) Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

(3) Kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule. Kui käesolevas lõikes sätestatud nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.

(4) Tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist.

(5) Käesolevas paragrahvis nimetatud kahju hüvitamist tööandjale võib nõuda ka tööandja võlausaldaja, kui ta ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel. Tööandja pankroti väljakuulutamise korral võib nõude tööandja nimel esitada üksnes pankrotihaldur.

(6) Võlausaldajal või pankrotihalduril on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud nõue esitada ka juhul, kui tööandja on nõudest töötaja vastu loobunud või sõlminud temaga kompromissilepingu või nõuet või selle esitamist kokkuleppel töötajaga muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud.

(7) Tööandja ei saa kahju hüvitamisel tugineda võlaõigusseaduse §-le 138.

§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe

(1) Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

(2) Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:
1) see on sõlmitud kirjalikult;
2) see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;
3) töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;
4) on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;
5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.

§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest

(1) Kui töötaja vastutab kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju eest, peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma.

(2) Tööandja võib lõikes 1 nimetatud kahju hüvitamist töötajalt nõuda käesoleva seaduse § 74 alusel.

(3) Kui tööandja on oma majandustegevuse käigus tekitatud kahju hüvitamise kohustuse kolmanda isiku vastu lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang samas ulatuses ka nende tööandja töötajate kohta, kes on kolmandat isikut tööandja majandustegevuse käigus kahjustanud.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–3 sätestatu ei välista ega piira töötaja vastutust kolmandale isikule tahtlikult tekitatud kahju eest.

§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel

(1) Tööandja ja töötaja võivad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku leppida leppetrahvi töölepingu töötajapoolsel süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral, kui seda tehakse töösuhte lõpetamise eesmärgil.

(2) Paragrahvis sätestatu ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud täiendava kahju hüvitamise nõudmist käesoleva seaduse § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei kata.

§ 78. Tasaarvestamise erisus

(1) Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine, välja arvatud, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks.

(3) Tööandja võib käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(4) Tööandja peab tasaarvestamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

5. peatükk
TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK

1. jagu
Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed

§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel

Pooled võivad nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada.

§ 80. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

(1) Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel.

(2) Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult.

(3) Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud, kui tööandja avaldas teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, millal ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga

Tööleping lõpeb töötaja surmaga.

§ 82. Töölepingust taganemise keeld

Töölepingust taganemine on keelatud.

§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega

Tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes käesolevas seaduses sätestatud alustel.

§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel

(1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks.

(2) Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks.

(3) Ositi täidetavate tehingute puhul võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui üheks aastaks.

(4) Kindlustuslepingute ja tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui kaheks aastaks.

2. jagu
Ülesütlemine

1. jaotis
Ülesütlemise viisid

§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine

(1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.

(2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.

(3) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.

(4) Kui töötajal ei ole tähtajatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.

(5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal

(1) Tööandja ja töötaja võivad tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda katseaja jooksul.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(2) [Kehtetu - RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(3) [Kehtetu - RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:
1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (edaspidi *töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu*), välja arvatud haiguslehe alusel töötamise korral. Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]
2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);
3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;
4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;
5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;
6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;
7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või lõi kahju tekkimise ohu;
8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

(2) Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(3) Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

(4) Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

(2) Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine:
1) tööandja tegevuse lõppemisel;
2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:
1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.

§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.

(2) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:
1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;
2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

(3) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

(4) Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

§ 92. Ülesütlemise piirangud

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:
1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada emapuhkust;
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sealhulgas kasutab käesoleva seaduse §-des 60–65[1] sätestatud puhkust või on ravikindlustuse seaduses sätestatud hooldushelehel;
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.04.2022]
3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu;
4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;
5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;
6) töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses;
[RT I, 10.07.2012, 2 - jõust. 01.04.2013]

7) töötaja taotles soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud paindlikke töötingimusi või käesoleva seaduse § 18[1] lõikes 1 sätestatud sobivaid töötingimusi;
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]
8) töötaja taotles käesoleva seaduse § 5 lõikes 1 või 4 sätestatud andmete esitamist.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

(2) Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesöelduks käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel järgmistel juhtudel:
1) töötaja on rase või kasvatab alla kolmeaastast last;

2) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist taotlenud või kasutanud käesoleva seaduse §-des 60, 61 ja 63–65[1] sätestatud

puhkust;
3) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist olnud ravikindlustuse seaduses sätestatud hooldusleheL.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.04.2022]

(3) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

(4) Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesöelduks käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 8 nimetatud põhjusel, kui töötaja nõudis enne töösuhte ülesütlemist andmeid töötingimuste kohta.
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]

§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga ega naisega, kellel on õigus saada emapuhkust, ega isikuga, kes kasutab isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(2) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada emapuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatut kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest, emapuhkuse, isapuhkuse, lapsendajapuhkuse või vanemapuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama arsti või ämmaemanda väljastatud rasedust kinnitava tõendi, lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta.

(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama. Tööandja peab põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist.

2. jaotis
Ülesütlemise kord

§ 95. Ülesütlemisavaldus

(1) Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

§ 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu

Töölepingu võib katseajal üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga.

§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:
1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

(3) Käesoleva seaduse § 88 lõikes 1, välja arvatud selle punktis 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]

(4) Kollektiivlepinguga võib ette näha käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatust erinevad etteteatamistähtajad.

§ 98. Töötaja ülesütlemise etteteatamise tähtajad

(1) Korralisest ülesütlemisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

§ 99. Vaba aja andmise kohustus

Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.

§ 100. Ülesütlemise hüvitis

(1) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

(2) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(3) Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.

(4) Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatut. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 17.03.2023]

(5) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada keskmist tööpäevatasu iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu ülesütlemisest vähem ette teatati.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 17.03.2023]

§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

(2) Selleks et usaldusisik saaks konsulteerimisel ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:
1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;
2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

(3) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmetest ärakirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.
[RT I 2009, 11, 67 - jõust. 01.07.2009]

(4) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid käesoleva seaduse § 113 lõikes 3 ettenähtud korras ja tähtajal.

§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest
[RT I 2009, 11, 67 - jõust. 01.07.2009]

(1) Tööandja esitab pärast konsulteerimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Eesti Töötukassale käesoleva seaduse § 101 lõikes 2 nimetatud andmed ja andmed konsulteerimise kohta.

(2) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmetest ärakirja usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele samal ajal andmete esitamisega Eesti Töötukassale.

(3) Usaldusisik võib esitada Eesti Töötukassale oma arvamuse kollektiivse ülesütlemise kohta seitsme kalendripäeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmete ärakirja saamisest.
[RT I 2009, 11, 67 - jõust. 01.07.2009]

§ 103. Kollektiivse ülesütlemise tähtaeg

(1) Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist vastavalt käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 sätestatule.

(2) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütlemisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Eesti Töötukassa sai käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmed. Eesti Töötukassa otsib käesolevas paragrahvis nimetatud tähtaja jooksul lahendusi kollektiivse ülesütlemisega seonduvatele tööhõiveprobleemidele.

(3) Eesti Töötukassal on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleeme on võimalik lahendada lühema aja jooksul.

(4) Eesti Töötukassa võib käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütlemisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.

(5) Eesti Töötukassa teeb käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaja muutmise otsuse tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatavaks 14 kalendripäeva jooksul käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest.

(6) Käesolevas paragrahvis sätestatud ülesütlemise jõustumise tähtaega ei kohaldata, kui töölepingud öeldakse kollektiivselt üles ettevõtte tegevuse lõpetamise tõttu, mille aluseks on jõustunud kohtulahend.
[RT I 2009, 11, 67 - jõust. 01.07.2009]

3. jaotis
Ülesütlemise tühisus ja vaidlustamine

§ 104. Ülesütlemise tühisus

(1) Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.

(2) Raseda või emapuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud käesoleva seaduse § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 105. Ülesütlemise tühisusele tuginemine

(1) Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

(2) Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

§ 106. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega

Töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu.

§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

(3) Kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada emapuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.04.2022]

§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral

Töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.

§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatut. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 17.03.2023]

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada emapuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja 12 kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatut. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.
[RT I, 07.03.2023, 5 - jõust. 17.03.2023]

(3) Kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.

(4) Tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist.

§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus

Kui töötaja esitas õigel ajal hagi või avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, ei aegu vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad ja vaidluse tulemusest sõltuvad töötaja nõuded enne, kui on möödunud kolm kuud vaidluses tehtud lahendi jõustumisest.

3. jagu
Töölepingu üleminek

§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral

(1) Füüsilisest isikust tööandja surma korral läheb tööleping üle tööandja pärijatele.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul võib töötaja tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, teatades sellest 30 kalendripäeva ette. Tööandja pärija võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, järgides käesoleva seaduse § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaega. See ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel.

(3) Tööleping lõpeb füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades.

§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul

(1) Töölepingud lähevad muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele, kui ettevõte jätkab sama või sarnast majandustegevust.

(2) Võlaõigusseaduse §-s 181 sätestatud piiranguid töölepingute üleminekul ei kohaldata.

(3) Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikeid 1 ja 3 ei kohaldata tööandja pankroti väljakuulutamisel.

§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul

(1) Ettevõtte üleandja ja omandaja esitavad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:
1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;
2) ettevõtte ülemineku põhjused;
3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;
4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

(2) Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulteerib ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele.

(3) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.

6. peatükk
VAIDLUSTE LAHENDAMINE NING RIIKLIK JA HALDUSJÄRELEVALVE
[RT I, 07.12.2016, 1 - jõust. 17.12.2016]

§ 114. Vaidluste lahendamine

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.
[RT I, 04.07.2017, 3 - jõust. 01.01.2018]

§ 115. Riiklik ja haldusjärelevalve
[RT I, 07.12.2016, 1 - jõust. 17.12.2016]

(1) Riiklikku ja haldusjärelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1–4, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3, 8 ja 9, § 28 lõike 2 punktides 9–10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 43^2 lõigetes 1–3 ja 6, § 44 lõigetes 2, 3 ja 5–7, §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5, § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1–2^1, §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspektsioon.
[RT I, 14.12.2022, 2 - jõust. 24.12.2022, osaliselt muudetud RT I, 11.12.2021, 1]

(2) Tööinspektsioon võib käesolevas seaduses sätestatud riikliku järelevalve teostamiseks kohaldada korrakaitseseaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid korrakaitseseaduses sätestatud alusel ja korras.
[RT I, 07.12.2016, 1 - jõust. 17.12.2016]

§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus
[Kehtetu - RT I, 07.12.2016, 1 - jõust. 17.12.2016]

7. peatükk
VASTUTUS

§ 117. Töötajale töölepingu andmete esitamata jätmine
[RT I, 09.07.2020, 1 - jõust. 30.07.2020]

(1) Käesoleva seaduse § 5 lõikes 1 nimetatud andmete esitamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –

karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle

(1) Käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja nõusolekuta ja alaealise tööle lubamine tööinspektori nõusolekuta

[RT I, 28.04.2017, 1 - jõust. 01.07.2017]

(1) Alaealisega ilma seadusliku esindaja nõusolekuta töölepingu sõlmimise eest ja alaealise ilma tööinspektori nõusolekuta tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 120. Teavitamiskohustuse täitmata jätmine tähtajatu töölepingu, täistööajaga ja osalise tööajaga töötamise võimalusest

[RT I, 09.07.2020, 1 - jõust. 30.07.2020]

(1) Käesoleva seaduse § 28 lõike 2 punktide 9–10 kohase teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades

(1) Alaealise suhtes tööaja piirangut ületades summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine

(1) Käesoleva seaduse § 46 lõigetes 1–3 sätestatud töö tegemise aja piirangu järgimata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine

(1) Käesoleva seaduse § 46 lõikes 5 sätestatud individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine

(1) Käesoleva seaduse §-s 49 sätestatud alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli nimetatud piirangu järgimise kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 125. Öötöö piirangu rikkumine

(1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli nimetatud piirangu järgimise kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli nimetatud puhkeaja võimaldamise kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli nimetatud puhkeaja võimaldamise kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul

(1) Ettevõtte üleminekul informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, –
karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –
karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.
[RT I, 29.12.2020, 2 - jõust. 08.01.2021]

§ 130. Menetlus

(1) [Kehtetu - RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(2) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspektsioon.

8. peatükk

RAKENDUSSÄTTED

§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus

(1) Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud töölepingule kohaldatakse alates 2009. aasta 1. juulist töölepingu seaduses sätestatut.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatu ei välista ega piira lepingupoolte õigusi ega kohustusi, mis on tekkinud enne 2009. aasta 1. juulit. Töölepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 2009. aasta 1. juulit, kohaldatakse senikehtinud seadust.

(3) Kui töölepingu tingimus on pärast töölepingu seaduse jõustumist vastuolus seaduse sättega, millest ei ole võimalik lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse lepingutingimuse asemel seaduses sätestatut.

§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus

Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud tähtajalise töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele pärast 2009. aasta 1. juulit kohaldatakse töölepingu seaduses tähtajatu töölepingu ülesütlemise kohta sätestatut.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

§ 133. Tööraamatu üleandmine

Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu ja teenistussuhte lõppemisel.

§ 134. Tööraamatu andmete kandmine sotsiaalkaitse infosüsteemi

[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(1) Töötaja ja avalik teenistuja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib tööraamatu esitada tööraamatu andmete registreerimiseks Sotsiaalkindlustusametisse.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(2) Tööandja võib tööraamatu, mida töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest välja võtnud, esitada tööraamatu andmete registreerimiseks Sotsiaalkindlustusametisse.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

(3) Vabariigi Valitsus kehtestab korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning sotsiaalkaitse infosüsteemi kandmiseks enne pensioni määramist.
[RT I, 08.07.2016, 1 - jõust. 01.01.2017]

§ 135. [Kehtetu - RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.01.2013]

§ 136. Isikukaartide säilitamine

Tööandjal ei ole kohustust säilitada käesoleva seaduse jõustumise ajaks koostatud isikukaarte.

§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine

Enne käesoleva seaduse jõustumist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul arvates seaduse jõustumisest.
[RT I 2009, 26, 159 - jõust. 01.07.2009]

§ 137[1]. Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine

Enne käesoleva seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata põhi- ja lisapuhkuse hüvitab tööandja töölepingu lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui nelja aasta kasutamata jäänud puhkuse eest.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

§ 138. Tööaasta arvestuselt üleminek kalendriaasta arvestusele puhkuse andmisel

(1) Enne 2010. aasta 1. jaanuari väljatöötatud kasutamata või ärakasutatud väljatöötamata puhkus tasaarvestatakse 2010. kalendriaasta puhkusenõudega 2010. aasta jooksul.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(2) Kalendrikuud arvestatakse puhkuse nõudeõiguse alusena, kui töötaja töösuhe kalendrikuus on kestnud vähemalt 15 kalendripäeva.

(3) Tasaarvestuse tulemused ümardatakse täisarvuks ülespoole.

§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus

(1) Kui tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhe käesoleva seaduse jõustumise ajaks on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab Töötukassa töötajale lisaks käesoleva seaduse § 100 lõikes 1 nimetatud hüvitisele kindlustushüvitist koondamise korral töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kindlustatul, kelle viimane töösuhe öeldi üles koondamise tõttu, on õigus töötuskindlustushüvitisele 90 kalendripäeva möödumisel arvates töösuhte lõppemisest töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel

ja korras.

(3) Töötuskindlustushüvitise määramisel käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhtumite korral arvestatakse hüvitist lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumisest arvates, välja arvatud juhul, kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast eelnimetatud tähtaja möödumist. Kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast tähtaja möödumist, arvestatakse hüvitist vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 11 lõikele 5.

§ 139[1]. Põhipuhkuse andmise erisus

Käesoleva seaduse §-s 57 sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkusele on õigus ka isikul, kes saab töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel.
[RT I, 13.12.2014, 1 - jõust. 01.07.2016 (jõustumine muudetud - RT I, 17.12.2015, 1)]

§ 139[2]. Isapuhkuse õiguse kasutamine

(1) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on hiljemalt 2020. aasta 30. juuni või laps sünnib enne 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse kuni 2020. aasta 30. juunini kehtinud §-s 60 sätestatud korras.

(2) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on hiljemalt 2020. aasta 30. juuni, kuid laps sünnib pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse 2020. aasta 1. juulil jõustunud §-s 60 sätestatu alusel.

(3) Kui isa hakkab käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud õigust kasutama enne lapse sündi, ei teki tal õigust isapuhkusele lõike 2 alusel.

(4) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on pärast 2020. aasta 30. juunit ja laps sünnib pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse 2020. aasta 1. juulil jõustunud §-s 60 sätestatu alusel.

(5) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse kuni 2020. aasta 30. juunini kehtinud §-s 60 sätestatud korras.

(6) Kui isa hakkab käesoleva paragrahvi lõikes 5 sätestatud õigust kasutama enne lapse sündi, ei teki tal õigust isapuhkusele lõikes 4 sätestatud alusel, välja arvatud juhul, kui isa hakkab isapuhkust kasutama alates 2020. aasta 1. juulist.

(7) Käesolevat paragrahvi kohaldatakse kuni tööandja puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise nõudeõiguse aegumiseni.
[RT I, 28.12.2017, 7 - jõust. 01.09.2019]

§ 139[3]. Puhkuseõiguse laiendamise analüüs

Vabariigi Valitsus koostab 2020. aasta 1. jaanuariks analüüsi ja esitab selle põhjal Riigikogule ettepanekud hoolduspuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse laiendamiseks isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel või kes peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit.
[RT I, 26.06.2018, 3 - jõust. 01.07.2018]

§ 139[4]. Lapsepuhkuse õiguse kasutamine

Isiku eest, kes taotles tööandjalt enne 2022. aasta 1. aprilli lapsepuhkust käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 1. aprillini kehtinud § 63 alusel ja kes kasutas lapsepuhkust enne nimetatud kuupäeva, hüvitatakse puhkusetasu riigieelarvest käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 1. aprillini kehtinud §-s 66 ettenähtud korras.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.11.2021]

§ 139[5]. Rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, lapsendajapuhkuse ning puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse kasutamine

(1) Isikule, kellel on tekkinud õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele enne 2022. aasta 1. aprilli, kohaldatakse käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni ning tal ei teki õigust emapuhkusele.

(2) Alates 2022. aasta 1. aprillist loetakse isiku õigus lapsehoolduspuhkusele õiguseks vanemapuhkusele.

(3) Isikule, kellel on tekkinud õigus lapsendajapuhkusele enne 2022. aasta 1. aprilli, kohaldatakse käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni.

(4) Isikul, kes kasutab puudega lapse vanema lapsepuhkust pärast 2022. aasta 1. aprilli, on õigus puudega lapse vanema lapsepuhkusele käesoleva seaduse 2022. aasta 1. aprillil jõustunud redaktsiooni alusel.

(5) Kui isik kasutas kuni 2022. aasta 31. märtsini rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsehoolduspuhkust või puudega lapse emale ja isale antavat lapsepuhkust, võetakse need alates 2022. aasta 1. aprillist isikule õiguste andmisel või tema kohustuste täitmisel arvesse vastavalt emapuhkusena, vanemapuhkusena ning puudega lapse vanema lapsepuhkusena.
[RT I, 26.10.2018, 1 - jõust. 01.07.2020]

§ 139[6]. Alaealise töötamise nõusoleku erisus

Kui tööandja kannab vajalikud andmed 13–14-aastase alaealise töötamise kohta maksukorralduse seaduse §-s 25[1] sätestatud töötamise registrisse vähem kui kümme tööpäeva enne 2022. aasta 1. septembrit, tohib 13–14-aastane alaealine tööle asuda alates 2022. aasta 1. septembrist. Kui tööinspektor on nimetatud perioodi jooksul 13–14-aastase alaealise töötamiseks nõusoleku andmisest keeldunud, on

alaealisega sõlmitud tööleping käesoleva seaduse § 8 lõike 8 alusel tühine.
[RT I, 22.10.2021, 2 - jõust. 01.09.2022]

§ 139[7]. Muutuvtunni kokkuleppe järelhindamine

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium analüüsib koostöös sotsiaalpartneritega hiljemalt 2024. aastal muutuvtunni kokkulepete rakendamise mõju ja tulemuslikkust.
[RT I, 30.06.2023, 1 - jõust. 01.07.2023]

§ 139[8]. Muutuvtunni kokkulepete kehtivus

Käesoleva seaduse § 43[1] alusel sõlmitud muutuvtunni kokkulepped kehtivad kuni kokkuleppes märgitud tähtaja lõpuni, kuid mitte kauem kui 2024. aasta 14. juunini.
[RT I, 11.12.2021, 1 - jõust. 15.12.2021]

§ 139[9]. Alltöövõtu tellinud isiku vastutus

Käesoleva seaduse §-s 33[1] sätestatud alltöövõtu tellinud isiku vastutust rakendatakse lepingutele, mis sõlmitakse alltöövõtu tellinud isiku ja töötaja tööandja vahel pärast käesoleva paragrahvi jõustumist.
[RT I, 05.10.2022, 1 - jõust. 15.10.2022]

§ 139[10]. Raseda ja emapuhkuse õigusega töötaja töötingimuste rakendamine

Isikule, kellele on raseduse tõttu välja kirjutatud haigusleht või kellel tekib õigus emapuhkusele enne 2024. aasta 15. maid, kohaldatakse käesoleva seaduse enne 2024. aasta 15. maid kehtinud redaktsiooni §-s 18 sätestatut.
[RT I, 02.05.2024, 3 - jõust. 15.05.2024]

§ 140. – § 189. [Käesolevast tekstist välja jäetud.]

§ 190. Seaduse jõustumine

(1) Käesolev seadus jõustub 2009. aasta 1. juulil.

(2) Käesoleva seaduse § 134 jõustub 2011. aasta 1. jaanuaril.

(3) Käesoleva seaduse § 60 teine lause, § 63 lõige 1 ja § 177 punkt 8 jõustuvad 2013. aasta 1. jaanuaril.

(4) [Kehtetu - RT I, 25.05.2012, 24 - jõust. 04.06.2012]

(5) Käesoleva seaduse § 135 tunnistatakse kehtetuks 2013. aasta 1. jaanuarist.
[RT I 2009, 36, 234 - jõust. 01.07.2009]

(6) Käesoleva seaduse § 60 lõige 1[1] kehtib kuni 2022. aasta 31. märtsini.
[RT I, 28.05.2021, 12 - jõust. 07.06.2021]

[1] Nõukogu direktiiv 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööl (EÜT L 216, 20.08.1994, lk 12–20), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2014/27/EL (ELT L 65, 05.03.2014, lk 1–7);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 05.12.2008, lk 9–14);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.07.2019, lk 79–93);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.07.2019, lk 105–121).
[RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]