

# Hea teada

TÖÖANDJA  
MEELESPEA



Rahastatud Euroopa Liidu õiguste,  
võrdõiguse ja kodakondsuse  
programmist 2014-2020



PARENTS  
@ WORK



SÖÖLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDE KOHTLEMISE VOLINIK

# Lapsevanemate

vajadusi arvestav tööandja

## Lapsevanemate vajadustega arvestamine on tööandjale kasulik, sest sellega kaasneb

- hea maine, mis tõmbab ligi talente;
- motiveeritud ja tulemuslikult töötavad töötajad;
- lojaalne meeskond;
- suureneb tööga seotud rahulolu;
- väheneb töölt puudumine.

Tööandjal on töö planeerimisel, juhtimisel ja töötajate toetamisel võimalik mitmel viisil töö- ja pereelu tasakaalu arvestada. Ta saab luua toetava ja mõistva õhkkonna, kus pole kohta kiusamisel ning on keelatud ahistamine perekondlike kohustuste täitmise pärast. Oluline on hinnata töötajate vajadusi ja leida sobivaimad meetmed.

**Tööandja soovib,**  
et inimesed oleksid  
motiveeritud ja tööle  
keskendunud.

**Töötaja tahab**  
olla hea lapsevanem,  
toetada oma vanemaid,  
teenida piisavat sissetulekut ja  
leida aega hobidega tegelemiseks.

Inimese rollid pereelus ja tööl  
peavad olema ühitatavad, nii  
et keegi ei peaks valima töö ja  
pereelu vahel. See on  
oluline Eesti seadustega  
kaitstud väärtus.

## Tööandja saab

- luua töö- ja pereelu tasakaalu arvestava töökorralduse reeglistiku;
- teavitada töötajaid nende kohustustest ja võimalustest ning neid koolitada;
- võimaldada osalise koormuse või paindliku tööajaga tööd;
- võimaldada kaug- ja kodutööd;
- anda vaba aega näiteks perekondliku hädaolukorra korral või lapsega arsti juures käimiseks;
- anda õppepuhkust;
- võimaldada vaba aega pereliikme eest hoolitsemiseks;
- pakkuda tugiteenuseid: parkimiskoht, lastehoiutasu, lähetustel perega arvestamine jpm.

# Rasedus- ja sünnituspuhkus



Rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on hoida naiste tervist enne ja pärast sünnitust ning anda emale võimalus hooldada väikelast.

Töötaja saab rasedus- ja sünnituspuhkusele jääda 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtaega. Puhkust saab kasutada 140 päeva.

Kui naine hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust vähem kui 30 päeva enne eeldatavat sünnituse tähtaega, lüheneb puhkus vastava ajavahemiku võrra.

## Õigus tervise seisundile vastavale tööle

Tööandjal on kohustus hinnata, kas raseda enda või lapse tervist võib töötegemisel või töökeskkonnas miski ohustada. Töötajal, kes on rase ja kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda ajutiselt tervise seisundile vastavat tööd.

Töötaja peab tööandjale esitama arsti või ämmaemanda tõendi, milles on kirjas, et tervise seisundi tõttu ei saa ta oma tööülesandeid täita töölepingus ettenähtud tingimustel.

Kui tööandjal ei ole teist tööd, mis vastaks arsti või ämmaemanda tõendis soovitatule, võib naine töö tegemisest ajutiselt keelduda.

Tööandja ei saa nõuda ületunnitöö tegemist töötajalt, kes on rase ja kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.

## Keeld koondada

Seoses töömahu vähenemisega ei tohi koondada rasedat või naist, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust. Temaga ei tohi töölepingut lõpetada ka töövõime vähenemise alusel.

Erandina võib seda siiski teha tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Töötaja peab oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest teavitama enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandjal on õigus nõuda arsti või ämmaemanda tõendit.

Kui naine ei ole tööandjat õigeaegselt teavitanud temast mitteolenevatel põhjustel, on töölepingu ülesütlemine tühine.

## Töötingimused

Rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasnud naisel on õigus paranenud töötingimustele, sealhulgas töötasule.

### Näide:

Rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasnud naine saab teada, et töökohal toimunud üldine palgatõus hõlmas kõiki töötajaid nende tööpanusest sõltumata. Kui tema palka ei tõsteta põhjusel, et ta viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel, on see vastuolus seadusega. Ka temal on õigus töötada paranenud töötingimustes. Kui naine jäetakse palgatõusust ilma ainult sel põhjusel, et ta viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel, võib tegemist olla diskrimineerimisega raseduse tõttu.

## Puhkus

Rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamise ajaks peatub naise põhipuhkuse nõude aegumine. Naisel on õigus puhkust katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada, kui ta hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust.

## Muudatused 2022

Rasedus- ja sünnituspuhkus nimetatakse ümber emapuhkuseks. Muutuvad puhkuse kasutamise tingimused. Kuni 31.03.2022 saab naine võtta rasedus- ja sünnituspuhkust 140 päeva, alates 01.04.2022 on emapuhkuse pikkus kuni 100 päeva.

Kuni 31.03.2022 kehtiva seaduse alusel lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus vastava ajavahemiku võrra, kui naine hakkab puhkust kasutama vähem kui 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtaega.

01.04.2022 jõustuva muudatuse järel lüheneb emapuhkus vastava ajavahemiku võrra, kui naine hakkab emapuhkust kasutama vähem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtaega.

Kui laps sünnib eeldatavast kuupäevast varem kui 70 kalendripäeva, on õigus emapuhkusele 100 järjestikuse päeva jooksul alates lapse sünnist.

Alates 01.04.2022 peab töötaja teavitama töandjat emapuhkusele jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette.

# Isapuhkus



## Tööandja peab edendama soolist võrdõiguslikkust.

See hõlmab ka kohustust arvestada töötajate vajadustega ja luua töötingimused, mis võimaldavad lapsevanematel töö- ja pereelu ühitada. Isa suurem osalus lapse hooldamises mõjutab positiivselt naiste tööhõivet ja sündimusnäitajaid ning aitab kaasa lähedasema suhte tekkimisele isa ja lapse vahel. Isapuhkus annab isale võimaluse võtta puhkust enne ja/või pärast lapse sündi.

### Puhkuse pikkus

Isa võib isapuhkust kasutada 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud lapse eeldatavat sünnikuupäeva ja pärast lapse sündi kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. See võimaldab kasutada isapuhkust paindlikumalt enne või pärast lapse sündi. Vanemad otsustavad, millal isa saab olla toeks lapse emale enne lapse sündi ja millal lapse ema ja lapsega koos olla pärast lapse sündi. Isapuhkus suurendab isa rolli lapse kasvatamisel kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

### Õigus kasutada osadena

Isapuhkust ei pea kasutama ühekorraga, seda saab võtta kas ühes osas või osade kaupa nii enne kui ka pärast lapse sündi. Kui isapuhkust kasutatakse osadena, peab ühe osa suurus olema vähemalt seitse päeva. Lühema kui seitsme päeva puhul võib tööandja isapuhkuse andmisest keelduda, kui selline isapuhkuse kasutamine ei sobi töökohale või tööiseloolest tulenevalt kahjustab tööprotsessi või -korraldust.

#### Näide:

Laps sündis 04.07.2020. 1. juulil 2020 jõustus töölepingu seaduse uus redaktsioon. Isa taotleb isapuhkust 7.–9.07.2020 ehk kaks päeva. Kui lapse isa on töökohal ainus oma kutseoskusega töötaja, siis tema puudumise korral jääb töö „seisma“ ja see kahjustab tööprotsessi. Sellisel juhul on tööandjal õigus keelduda lühema kui seitsmepäevase isapuhkuse andmisest.

Tööandja peab töö juhtimisel, töötingimuste kehtestamisel ja tööülesannete jaotamisel arvesse võtma, et töökorralduste täitmisel ei tohi lapsevanemad nende perekondlike kohustuste tõttu sattuda halvemasse olukorda kui teised töötajad.

#### Näide:

Meestöötaja palub 30 kalendripäeva isapuhkust kohe pärast lapse sündi alates 5. juulist. Tööandja peab oma töö korraldama nii, et isa saaks soovitud ajal 30 kalendripäeva tööst eemal olla.



### Isapuhkuse hüvitamine

Tööandjale on tähtis ka see, et 1. juulist 2020 ei hüvitata isapuhkust tööandjale riigieelarvest, vaid isapuhkust maksab isadele vanemahüvitise kaudu Sotsiaalkindlustusamet. See muudatus vähendab tööandja koormust, sest ta ei pea enam isapuhkuse maksmise hüvitamist taotlema Sotsiaalkindlustusametilt.



### Muudatused 2022

01.04.2022 laieneb inimeste ring, kellel on õigus isapuhkust saada. Kui lapse isa on surnud, isa ei kasvata last ega hoolitse tema eest või loobub vanemahüvitisest, on isapuhkuse saamise õigus lapse ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel.

Töötaja peab tööandjat teavitama isapuhkuse kasutamisest 30 kalendripäeva ette või teisel ajal, kui poolte vahel on kokku lepitud teisiti. Tööandja peab meeles pidama, et lapse eeldatav sünnikuupäev ei ole sageli lapse tegelik sünnikuupäev. Lapsed sünnivad ka varem või hiljem kui eeldatud.

# Tööle naasmine

pärast lapsehoolduspuhkust



Tööandja ei tohi töötajaid kohelda ebasoodsamalt lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu, lapsehoolduspuhkusel viibimine on otseselt seotud nende kohustuste täitmisega.



## Lapsehoolduspuhkusel olija töösuhe ei katke

Kui töötaja on rasedus- ja sünnituspuhkusel ning sellele järgneval lapsehoolduspuhkusel, siis tema töösuhe ei katke. Tööandja ei või ühepoolset muuta varem töölepingus kokku lepitud tingimusi (nt tööülesanded, töötasu), sest töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

Lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötaja peab saama tagasi oma või sellega võrdväärse töökoha. Kui töötaja on töölt eemal olnud mitu aastat, ei tohi tööandja talle pakkuda madalamat kohta ega palka.

Lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale ei tohi rakendada katseaega ega vähendatud tasuga sisseelamisaega.

## Palk

Töele naasjale tuleb maksta vähemalt sama suurt töötasu, kui tal oli enne puhkusele minekut. Kui ettevõttes või asutuses on toimunud üldine palgatõus, tuleb ka lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale maksta sama suurt töötasu nagu teistele töötajatele samaväärse töö eest.

Kui lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale makstakse madalamat palka kui enne puhkusele minekut, on tegemist diskrimineeriva käitumisega.

## Koolitus

Lapse hooldamine ei tähenda, et töötaja kvalifikatsioon on langenud. Kui ettevõttes on toimunud olulised muutused, on tööandja kohustatud koolitama lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajat samamoodi nagu teisi töötajaid.

Kui töötaja on mitme lapse järjestikuse sünni tõttu töölt eemal olnud mitu aastat ja tal on vaja omandada teadmisi ja oskusi, mis tema kolleegidel on vahepeal tekkinud, peab tööandja koolitama teda tööandja kulul. Koolituse ajal tuleb töötajale maksta keskmist töötasu.



## Osaline või täiskoormus

Võrdse kohtlemise põhimõttest tulenevalt ei tohi töö korraldamisel lähtuda eelarvamusest, et lapsevanemaks saanud töötaja tahab töötada osalise tööajaga. Lähtuda tuleb töötaja tahtest ja hinnangust. Osaajaga töö ei pruugi olla soodsam kui täiskoormusega töö.

Tööandja peab teavitama osalise tööajaga töötamise võimalusest, kuid kui töötaja ei soovi oma tööaja kokkulepet muuta, peab ta saama jääda tööle täiskoormusega. Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga.

Kui töötaja ise avaldab soovi töötada osalise tööajaga, tuleb tööandjal kaaluda mõlema poole huvisid ja võimaluse korral töötaja soovile vastu tulla. Näiteks peaks tööandja lubama puhkusele naasjale samasugust töökorraldust, nagu oli lapsehoolduspuhkusel viibinud töötaja asendajal.



## Töö ümberkorraldamine ja koondamine

Tööandjal on õigus oma ettevõttes tööd ümber korraldada, sealhulgas töökohti koondada.

Kui ettevõttes on toimunud struktuurimuutus, näiteks on muudetud ametikoha või osakonna nimetust või on ametikoht viidud teise üksusesse, peab lapsehoolduspuhkuselt tulija saama tagasi oma varasema töö. Kui tema ametikoht või isegi osakond on struktuurimuutuse tõttu kaotatud, kuid tema töö on alles, peab ta saama tagasi oma varasema töö ja teda ei tohi koondada.

Kui töö ümberkorraldamine seisneb näiteks selles, et kaks osakonda liidetakse üheks osakonnaks ja selle tagajärjel jääb kahe osakonnajuhataja asemele ainult üks, peab osakonnajuhataja koha saama töötaja, kes kasvatab alla kolmeaastast last, sest tööle jäämise eelisõiguse tõttu teda koondada ei tohi.

Koondamise korral tuleb sama tööd tegevate töötajate hulgast tööle jätta alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad. Alles seejärel võib koondatavate ringist valida töötajad, kellega töösuhe lõpetada. Tööandja võib tööle jätta töötajad, keda ta vajalikuks peab, kuid väikelast kasvatavat vanemat ei saa kvalifikatsiooninäitajate osas teiste töötajatega võrrelda.

Varasemat töökohta peab lapsehoolduspuhkuselt tulijale pakkuma ka sel juhul, kui tema laps on saanud kolmeaastaseks, sest ka lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu on töösuhte lõpetamine piiratud.

Tööandja peab silmas pidama seda, et lapsehoolduspuhkusel olija on töölt eemal ajutiselt. Töökorralduse muutmisel tuleb arvestada tema tööle naasmisega.

Varasema töökohta peab ta tagasi saama nii enne lapse kolmeaastaseks saamist kui ka sel juhul, kui ta naaseb tööle pärast seda, kui laps on äsja kolmeaastaseks saanud.

Kui töö ümberkorralduse tõttu pole lapsehoolduspuhkuselt naasjale võimalik varasemat töökohta tagasi anda, tuleb töösuhte lõpetamise vältimiseks pakkuda muud sobivat tööd. Pakkumist osaleda konkursil vabale töökohale ei saa käsitleda teise töö pakkumisena.

Teise töö pakkumise kohustust ei ole tööandjal tegevuse lõpetamise või pankroti korral.

Last rinnaga toitval emal on õigus saada lisavaheaegu kuni lapse pooleteiseaastaseks saamiseni. Lisavaheaeg antakse iga kolme tunni järel kestusega iga kord mitte alla 30 minuti. Kui kuni pooleteiseaastaseid lapsi on kaks või enam, peab lapse toitmiseks antava vaheaja kestus olema vähemalt üks tund.

# Vanema puhkused



## Lapsehoolduspuhkus

Lapsehoolduspuhkust on emal või isal õigus saada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Korraga saab lapsehoolduspuhkusel olla üks vanem. Lapsehoolduspuhkust võib kasutada ühes või mitmes osas. Näiteks võib lapsehoolduspuhkuse võtta alguses üks vanem, seejärel teine, vahepeal üldse mitte võtta ning hiljem seda õigust uuesti kasutada.

Lapsehoolduspuhkust saab kasutada ka lapse tegelik hooldaja (nt vanaema, vanaisa, onu, tädi), samuti eestkostja või hoolduspere vanem.

- Lapsehoolduspuhkust ei saa kasutada vanem, kellelt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

Kui töötaja soovib lapsehoolduspuhkusele jääda või seda katkestada, peab ta tööandjat sellest teavitama 14 kalendripäeva varem. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida erinevas etteteatamise ajas. Etteteatamise tähtaeg annab tööandjale parema võimaluse tööd paremini korraldada. See on vajalik ka lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja huvide kaitseks, sest tema tööleping lõpeb asendatava tööle naasmisel.

Lapsehoolduspuhkuse aja eest on õigus saada hüvitist vastavalt perehüvitiste seadusele.

Tööandja peab asendaja leidma ka juhuks, kui töötaja kasutab lapsehoolduspuhkust osaliselt.

Kui lapsehoolduspuhkust kasutab lapse vanaema, säilib tema töösuhe ning tööle naastes on tal õigus töökoht tagasi saada.

Lapsehoolduspuhkusel olevat töötajat ei saa koondada, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

### Muudatused 2022

Lapsehoolduspuhkus nimetatakse ümber vanemapuhkuseks. Vanemapuhkusele on õigus Eestis last kasvataval vanemal ning reeglina saab seda kasutada üks isik kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

Erandkorras annab seadus võimaluse kasutada vanemapuhkust mõlemal vanemal:

- 1) ema vanemahüvitise, isa vanemahüvitise või jagatava vanemahüvitise saamise korral kuni 60 kalendripäeva;
- 2) lapsendaja vanemahüvitise saamise korral kuni 35 kalendripäeva.

Vanemapuhkusele ei ole õigust, kui vanemalt on hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda. Vanemapuhkust saab kasutada ka eestkostja, hoolduspere vanem või lapse tegelik hooldaja.

Töötajal tekib kohustus teavitada tööandjat vanemapuhkuse kasutamisest või puhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

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

### Lapsepuhkus

Lapsepuhkuse eesmärk on anda vanemale täiendavat vaba aega lapsega tegelemiseks.

#### Emal või isal on õigus saada igal kalendriaastal lapsepuhkust:

- 3 tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;
- 6 tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last;
- 6 tööpäeva, kui tal on vähemalt üks alla kolmeaastane laps.

Lapsepuhkuse õigus on lisaks lapse vanemale ka lapse eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping.

Lapsepuhkust ei saa kasutada vanem, kellelt on vanemaõigused ära võetud või kelle laps elab hoolekandeesutuses.

Korraga saab lapsepuhkusel olla üks vanem. Puhkust võib kasutada ühes osas või ositi. Lapsepuhkus tuleb ära kasutada kalendriaasta jooksul, puhkust ei saa üle kanda järgmisesse aastasse.

#### Näide:

Peres, kus on kolm alla 14-aastast last, võtab esmalt kolm puhkusepäeva välja isa ja ülejäänud kolm päeva kasutab hiljem ära ema. Kuna lapsepuhkust antakse töötaja tööpäevades, on töötaja tööpäevaks iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest.

Lapse kolmeaastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

Lapsepuhkuse tasu, sealhulgas puudega lapse lapsepuhkuse tasu, hüvitatakse riigieelarvest. Töötajale maksab selle välja tööandja. Väljamakstud puhkusetasu hüvitamiseks peab tööandja esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

Töötajale, kes töötab osalise tööajaga mitme tööandja juures ja on kasutanud lapsepuhkust erinevate tööandjate juures, hüvitab Sotsiaalkindlustusamet lapsepuhkuse vaid ühe tööandja juures. Töötajal tuleb teis(t)e tööandja(te)ga kokku leppida, et ta kasutab samal ajal lapsepuhkust ka nende juures. Hilisemate vaidluste ärahoidmiseks võib kanda puhkused igal aastal kõikide tööandjate juures puhkuse ajakavasse.

### Muudatused 2022

Mõlemal vanemal on õigus lapsepuhkusele kümme tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni, kuid mitme lapse kohta mitte rohkem kui 30 kalendripäeva ühes kalendriaastas. See tähendab, et kui lapsi on rohkem kui kolm, ei saa siiski kasutada rohkem kui 30 päeva lapsepuhkust. Mõlemad vanemad saavad õiguse kasutada puhkust individuaalselt.

Kui lapse üks vanematest on surnud või rahvastikuregistris puudub kanne lapse isa kohta, on vanemal õigus lapsepuhkusele kuni 20 tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni, kuid mitme lapse kohta kokku mitte rohkem kui 30 kalendripäeva ühes kalendriaastas. Lapsepuhkust saab kasutada ka eestkostja või hoolduspere vanem.

Lapsepuhkuse õiguse kasutamine ei sõltu lapse tegelikust



sünnipäevast: lapse 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast lapsepuhkust.

Lapsepuhkusele ei ole õigust vanemal, kellelt on hooldusõigus ära võetud või seda piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda. Samuti ei saa lapsepuhkuse tasu lapsevanem, kes saab vanemahüvitist: vanemal on õigus kasutada lapsepuhkust, kuid hüvitist ta selle eest ei saa.

Kui planeeritava lapsepuhkuse pikkus on rohkem kui 15 kalendripäeva ja see ei ole puhkuse ajakavasse märgitud, peab sellest tööandjat teavitama vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.



### Tasustamata lapsepuhkus

Emal ja isal, kes kasvatavad kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. See õigus on lisaks vanemale ka lapse eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Tasustamata lapsepuhkust võib kasutada ühes osas või ositi ning üksnes töötaja tööpäevadel kalendriaasta jooksul.

Töötaja tööpäev on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Puhkust saavad kasutada nii ema kui ka isa.

## Lapsendajapuhkus

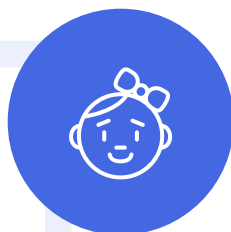
Alla 10-aastase lapse lapsendajal on kohtuotsuse jõustumise päevast alates õigus saada 70 kalendripäeva lapsendajapuhkust.

Lapsendanud paar peab otsustama, kumb neist puhkust kasutab, sest puhkust saab kasutada korraga üks vanem. Puhkust ei saa kasutada osadena.

Lapsendajapuhkust võib hakata kasutama päev pärast kohtuotsuse jõustumist, kuid tuleb arvestada, et õigus puhkust saada kaob 70 kalendripäeva möödumisel. Osaliselt või täielikult kasutamata

### Näide:

Lapsendaja hakkab puhkust kasutama 10 päeva pärast kohtuotsuse jõustumist. Tal on õigus saada 60 päeva lapsendajapuhkust.



### Näide:

Lapsendamise kohtuotsus jõustub 1. detsembril. Töötaja soovib kasutada lapsendajapuhkust alates 10. detsembrist, sest esimesed kümme päeva viibib lapsega kodus teine vanem, kes kasutab selleks oma põhipuhkust. Alates kohtuotsuse jõustumisest oleks maksimaalne puhkuse periood 70 päeva ehk 1. detsembrist kuni 8. veebruarini. Esimese 10 päeva eest, mil töötaja puhkust ei kasutanud, hüvitist ei maksta. Lapsendajapuhkuse kasutamise õigus lõpeb 8. veebruaril.

puhkust rahas ei hüvitata.

Puhkusel oldud aja eest on lapsendajal õigus saada ühe kalendripäeva eest 100 protsenti keskmisest töötasust, mis arvestatakse lapsendamise kohtuotsusele eelneva kalendriaasta alusel.

### Muudatused 2022

01.04.2022 saab lapsendajapuhkust kasutama hakata alla 18-aastase lapse lapsendaja. Lapsendajapuhkuse õigus on ka hoolduspere vanematel. Puhkust saab kasutada kuni 70 kalendripäeva ühes osas või osade kaupa kuue kuu jooksul alates lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast. Tööandjal on õigus keelduda lühema kui seitsmepäevase lapsendajapuhkuse andmisest.

Lapsendajapuhkust on õigus kasutada mõlemal lapsendajast vanemal ja nad võivad seda teha ka ühel ja samal ajal. Kui puhkust kasutatakse ühel ajal, väheneb puhkuse periood vastavalt samal ajal kasutatud kalendripäevade arvule. Kui mõlemad kasutavad puhkust samal ajal täies ulatuses, saab lapsendajapuhkust kasutada kuni 35 kalendripäeva.

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

Kui lapsendatakse mitu last korraga, on lapsendajapuhkuse õigus ainult ühe lapse eest puhkuse taotleja valikul.

Töötaja peab tööandjat teavitama lapsendajapuhkuse kasutamisest 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud.

# Erivajadustega

lapse vanem ja töösuhted

Puudega/erivajadusega lapse vanemaks olemine ei tohi olla aluseks otsusele, kas inimene sobib töökohale või mitte.

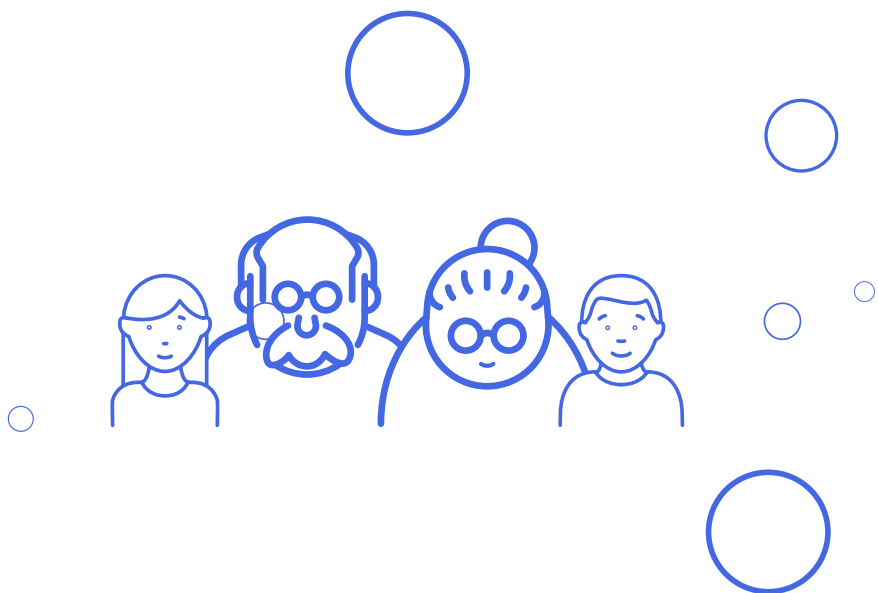
Värbamise käigus peab tööandja valima kandidaadi, kes oma oskuste, teadmiste ja kogemuste poolest sobib kõige rohkem pakutavale kohale. Laste olemasolu ei ole seotud töötegemisega ja selle alusel tööle mittevõtmine või töölt vabastamine on sooline diskrimineerimine.

Puude tõttu diskrimineerimise eest on kaitstud nii puudega inimene kui ka puudega inimese hooldaja. Puudega lapse vanema või hooldaja halvemini kohtlemine seepärast, et ta hoolitseb erivajadusega lapse eest, on diskrimineerimine puude tõttu ja see on seadusega keelatud.

## Näide:

Tööle värbamise protsessi käigus saab tööandja teada, et heade oskustega kõige sobivam kandidaat on erivajadusega lapse hooldaja. Kui tööandja eeldab, et puudega lapse vanem ei saa täielikult töösse panustada ja jätab seetõttu inimese tööle võtmata, on tegemist diskrimineerimisega puude tõttu.





Puudega lapse vanematele on ette nähtud õigused ja soodustused, et aidata kaasa erivajadusega lapse eest hoolitsemisele ning töö- ja pereelu ühitamisele.

Puudega lapse vanema soodustusi saab kasutada ka eestkostja või hoolduspere vanem.

### **Puudega lapse vanemal on järgmised tööga seotud õigused:**

- Töötajat, kes kasvatab puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.
- Puudega lapse ema või isa võib saada lisaks seaduses sätestatud lapsepuhkusele ühe tööpäeva kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni puudega lapse eest hoolitsemiseks, seda nimetatakse puudega lapse vanema puhkuseks. Õigus lisapäevale on ainult ühel lapsevanemal. Kui puudega lapsi on rohkem kui üks, saab lapsevanem lisapuhkepäeva võtta iga lapse kohta. Lisapäeva õiguse eesmärk on puudega lapse eest hoolitsemine ning selle kasutamine tuleb tööandjaga kokku leppida puudega laste vajadustest lähtudes: lisapäevi saab kasutada ühekaupa või lapse huvides need summeerida. Puhkepäeva eest maksab tööandja keskmist töötasu ning tal on õigus nõuda selle hüvitamist riigilt, esitades avalduse Sotsiaalkindlustusametile.
- Alates 01.04.2022 hüvitab Sotsiaalkindlustusamet puhkuse ühe kalendripäeva vanemahüvitise suuruses.
- Kuni 18-aastase puudega lapse vanematel on õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Tasustamata puhkust võivad kasutada mõlemad vanemad ka ühel ajal, osaliselt või täies mahus.
- Töötaval täisealise sügava puudega isiku hooldajal on õigus kuni 5-tööpäevasele hoolduspuhkusele (sealhulgas ka isal või emal).

# Tööandjale olulised õigusaktid



## Eesti Vabariigi põhiseadus

### § 12

Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

## Võrdse kohtlemise seadus

### § 12

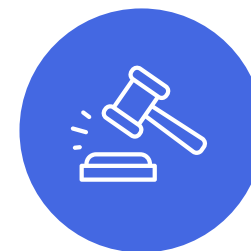
Tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana. Tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:

- 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest;
- 2) teavitama töötajat sobival viisil võrdse kohtlemise seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.

### § 13

Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine ja edendamine hariduse ja koolituse valdkonnas.

Haridus- ja teadusasutused, koolitust korraldavad muud asutused ja isikud arvestavad õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet.



## Soolise võrdõiguslikkuse seadus

### § 3 lg 1 p 1.

Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.

### § 6 lg 2.

Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:

- 1) käesolevas paragrahvis loetletud otsuseid tehes jätab isiku kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu;
- 2) kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda;
- 3) kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele.

### § 11 lg 1.

Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades:

- 1) tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste kandideerimist vabadele töökohtadele ning neile võetakse tööle mõlemast soost isikuid;
- 2) võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise;
- 3) kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö- ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadusi.



## Töölepingu seadus

### § 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.

§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus.

§ 60. Isapuhkus.

§ 61. Lapsendaja puhkus.

§ 62. Lapsehoolduspuhkus.

§ 63. Lapsepuhkus.

§ 64. Tasustamata lapsepuhkus.

## Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158,

20. juuni 2019 (1)

### Töö- ja eraelu tasakaal.

ELi liikmesriigid peavad võtma sätted üle siseriiklikusse õigusesse

### 2. augustiks 2022.

Direktiivi kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.

## Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158,

20. juuni 2019 (2)

Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumnõuded, mille eesmärk on saavutada meeste ja naiste võrdõiguslikkus seoses võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl, muutes töötavate lapsevanemate või hooldajate jaoks töö- ja pereelu ühitamise lihtsamaks. Selleks nähakse käesolevas direktiivis ette individuaalsed õigused:

- isa-, vanema- ja hooldaja puhkus;
- töötavate lapsevanemate ja hooldajate paindlik töökorraldus.

Paindlik töökorraldus – töötajate võimalus kohandada oma töökorraldust, sealhulgas kasutada kaugtöövõimalust ja paindlikku töögraafikut või vähendada töötundide arvu.

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada igale töötajale õigus puududa töölt vääramatutel pakilistel perekondlikel põhjustel, mis on seotud haiguse või õnnetusjuhtumiga, mille puhul töötaja viivitamatu kohalolu on vältimatu.

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele, kelle lapsed on vanuses vähemalt kaheksa aastat, ja hooldajatele õigus taotleda hooldamiseks paindlikku töökorraldust. Paindliku töökorralduse kestust võib mõistlikult piirata.

Liikmesriigid tagavad, et artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkuse lõppedes on töötajatel õigus naasta endisele või sellega samaväärsele töökohale tingimustel, mis ei ole nende jaoks vähem soodsad ning saada paremad töötingimused, millele neil oleks tekkinud õigus, kui nad ei oleks puhkust kasutanud.

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelustada töötajate ebasoodsam kohtlemine seetõttu, et töötaja on taotlenud või kasutanud artiklites 4, 5 ja 6 sätestatud puhkust või artiklis 7 sätestatud töölt puudumist või kasutanud artiklis 9 sätestatud õigusi.

## Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ,

5. juuli 2006

Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine). Direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Direktiiv sisaldab sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

- a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;
- b) töötingimused, sealhulgas töötasu;
- c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

## Euroopa Liidu põhiõiguste harta

### Artikkel 33. Perekonna- ja tööelu.

1. Perekond on õigusliku, majandusliku ja sotsiaalse kaitse all.
2. Selleks et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.

## Euroopa sotsiaalõiguste sammas

Õiguslikult mittesiduv, aga tugevas seoses EL põhiõiguste hartaga ja üldiselt EL sotsiaalõiguste tõlgendamisega.

Sotsiaalõiguste sammas rajaneb 20 põhimõttel, mis hõlmab kolme kategooriat:

- võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule;
- õiglased töötingimused;
- sotsiaalkaitse ja sotsiaalne kaasatus.

Õiglaste töötingimuste kategooriasse kuuluvad kindel ja paindlik tööhõive ning töö- ja eraelu tasakaal.

### Kindel ja paindlik tööhõive

Töösuhte liigist ja kestusest hoolimata on töötajatel õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele. Soodustatakse üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele.

Kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega tagatakse tööandjatele vajalik paindlikkus kiireks kohanemiseks majanduskeskkonnas toimuvate muutustega.


Edendatakse uuenduslikke töökorralduse vorme, mis tagavad kvaliteetsed töötingimused. Toetatakse ettevõtlust ja füüsilisest isikust ettevõtjaid. Lihtsustatakse tööalast liikuvust.

Hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste töölepingute kuritarvitamine. Katseaeg peaks olema mõistliku kestusega.

### Töö- ja eraelu tasakaal

Vanematel ja hoolduskohustusega inimestel on õigus piisavale puhkusele ja paindlikule töökorraldusele ning õigus saada juurdepääs hooldusteenustele. Naistel ja meestel on võrdne juurdepääs eripuhkusele, et täita oma hoolduskohustust.

Haridus- ja teadusasutused, koolitust korraldavad muud asutused ja isikud arvestavad õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet.

The image features an abstract graphic design on a white background. It consists of several overlapping circles and crescent shapes in various shades of blue, ranging from a deep cerulean to a lighter sky blue. A single, solid yellow circle is positioned on the left side, overlapping a medium-sized blue circle. The overall composition is clean and modern, with a focus on geometric forms and color contrast.

Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele  
ei tähenda väljaandes esitatud andmete kinnitamist.  
Meelespea peegeldab autorite seisukohti.  
Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe kasutamise eest.