

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.08.2002
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	30.09.2002
Avaldamismärge:	

Puhkuseseadus

Vastu võetud 04.04.2001
[RT I 2001, 42, 233](#)
jõustumine 01.01.2002

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
19.06.2002	RT I 2002, 61, 375	01.08.2002

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse reguleerimisala

- (1) Käesolev seadus sätestab töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate (edaspidi *töötaja*) puhkuse kestuse ning korralduse alused.
- (2) Käesolevat seadust ei kohaldata töötajatele, kelle puhkus on reguleeritud muude seadustega.

§ 2. Puhkuse mõiste ja liigid

- (1) Puhkus tähendab töölepingu või teenistussuhte peatumist käesoleva seadusega ettenähtud korras ja tingimustel.
- (2) Töö iseloomu ja tingimuste järgi antavad puhkused on:
 - 1) põhipuhkus, sealhulgas pikendatud puhkus vastavalt käesoleva seaduse §-le 9;
 - 2) lisapuhkus vastavalt käesoleva seaduse §-le 10.
- (3) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud puhkustele on käesoleva seaduse reguleerimisobjektiks:
 - 1) vanemapuhkused vastavalt käesoleva seaduse §-dele 27-31;
 - 2) palgata puhkus vastavalt käesoleva seaduse §-dele 32-35.

§ 3. Puhkuse andmine tööaasta eest

Põhi- ja lisapuhkust, samuti täiendavat lapsepuhkust vastavalt käesoleva seaduse §-le 30 (välja arvatud § 30 lõike 1 alusel antav puhkus) antakse tööaasta eest. Tööaasta on aeg, mis algab selle töötaja juures tööle asumise päevast ja kestab järgmise aasta sama päevani. Kui selles ajavahemikus on perioode, mida vastavalt käesoleva seaduse §-le 4 tööaasta hulka ei arvata, lükkub tööaasta lõpp vastava arvu päevade võrra edasi. Tööaastast lühema aja eest antakse puhkust võrdeliselt töötatud ajaga.

§ 4. Tööaasta arvutamine

- (1) Lisaks tegelikult töötatud ajale arvatakse tööaasta hulka:
 - 1) aeg, mil töötaja on ajutiselt töövõimetu;
 - 2) puhkuse aeg, välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja töötaja soovil antud palgata puhkuse aeg;
 - 3) osaliselt tasustatava puhkuse aeg vastavalt käesoleva seaduse §-le 33;
 - 4) töölepingu ebaseadusliku lõpetamise, ebaseaduslikult teenistusest vabastamise või ebaseaduslikult teisele tööle üleviimise tõttu töölt sunnitud puudumise aeg, kui töötaja on tööle ennistatud;
 - 5) muu aeg, mil töötaja on seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud alustel ajutiselt vabastatud tööülesannete täitmisest.

(2) Tööandja otsusega võib tööaasta hulka arvata ka muu aja, mil töötaja on poolte kokkuleppel ajutiselt vabastatud tööülesannete täitmisest.

§ 5. Puhkuse kestuse arvutamine

Puhkuse kestust arvutatakse, olenemata tööajakorraldusest tööandja juures, kalendripäevades, mille hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.

§ 6. Puhkuse pikendamine

Töötajale seaduse või muu õigusaktiga ettenähtud puhkust võib pikendada kollektiiv- või töölepinguga, samuti poolte kokkuleppel.

§ 7. Puhkuse andmise kohustus ning puhkusest loobumise kehtetus

Tööandjal ei ole õigust jätta puhkust andmata ja töötajal ei ole õigust puhkusest loobuda.

§ 8. Puhkusenõude aegumine

(1) Puhkusenõude õigus kehtib kuni nelja viimase aasta eest antavale puhkusele.

(2) Puhkuse kasutamist takistavate asjaolude tekkimisel hakkab kasutamata jäänud puhkuse osa aegumistähtaeg kulgema pärast takistavate asjaolude äralangemist.

2. peatükk PÕHI- JA LISAPUHKUS

§ 9. Põhipuhkus

(1) Põhipuhkuse kestus on 28 kalendripäeva, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 ettenähtud juhtudel.

(2) Pikendatud põhipuhkust antakse:

- 1) alaealistele 35 kalendripäeva;
- 2) isikutele, kellele on määratud töövõimetuspension või rahvapension töövõimetuse alusel vastavalt riikliku pensionikindlustuse seadusele (RT I 1998, 64/65, 1009; 2001, 9, 42), 35 kalendripäeva;
- 3) riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnikele 35 kalendripäeva;
- 4) koolieelsete lasteasutuste, lasteaed-alkkoolide, algkoolide, põhikoolide ja gümnaasiumide, huvialakoolide, kutseõppeasutuste, rakenduskõrgkoolide, ülikoolide ning teadus- ja arendusasutuste juhtidele, õpetajatele, õppejõududele ja teistele pedagoogidele ning teadustöötajatele kuni 56 kalendripäeva;
- 5) raviasutuste, sotsiaalhoolekandeesutuste ja lastesaanatooriumide pedagoogikaspetsialistidele kuni 56 kalendripäeva.

(3) Ametikohtade loetelu, kus töötamisel antakse pikendatud puhkust kuni 56 kalendripäeva, ja puhkuse kestuse konkreetsel ametikohal kehtestab Vabariigi Valitsus oma määrusega.

(4) Osalise tööajaga töötaja põhipuhkus on sama kestusega kui täistööajaga töötajal. Osalise tööajaga töötamisel võib lisapuhkuse kestust lühendada ainult seadusega ettenähtud juhtudel.

(5) Käesoleva paragrahvi ettenähtud puhkuse kestust ei kohaldata töötajate suhtes, kelle puhkus on reguleeritud eri seadusega.

§ 10. Lisapuhkus

(1) Õigus lisapuhkusele on töötajatel, kes töötavad:

- 1) allmaatöödel;
- 2) tervistkahjustavatel töödel;
- 3) eriseloomuga töödel.

(2) Allmaatööde, tervistkahjustavate tööde ja eriseloomuga tööde loetelu, kus töötamisel antakse lisapuhkust, ning nende lisapuhkuste kestuse kehtestab Vabariigi Valitsus oma määrusega.

(3) Kollektiiv- ja töölepinguga võib ette näha täiendavad alused lisapuhkuse andmiseks.

(4) Teiste seadustega võib ette näha ka muid lisapuhkusi.

§ 11. Lisapuhkuse andmise tingimused

Töötajale, kellele antakse põhipuhkus täies ulatuses enne tööaasta täitumist, antakse koos põhipuhkusega lisapuhkus samuti täies ulatuses.

§ 12. Põhi- ja lisapuhkuse liitmine

- (1) Lisapuhkus liidetakse põhipuhkusele ja antakse sellega koos või poolte kokkuleppel muul ajal.
- (2) Erinevatel alustel antavad lisapuhkused liidetakse.

3. peatükk PUHKUSE ANDMISE KORD

§ 13. Puhkuse andmine esimesel tööaastal

(1) Töötajal, kes on esimesel tööaastal töötanud vähemalt kuus kuud, on õigus saada puhkust võrdeliselt töötatud kuude arvuga. Saamata jäänud puhkuseosa antakse tööaasta kestel mõnel muul ajal või töötaja nõusolekul liidetakse järgmise tööaasta puhkusega või antakse teise tööaasta kestel mõnel muul ajal.

- (2) Sõltumata töötatud ajast, on esimesel tööaastal õigus saada puhkust täies ulatuses:
 - 1) alaealisel;
 - 2) isikul, kellele on määratud töövõimetus pension või rahvapension töövõimetus alusel vastavalt riikliku pensionikindlustuse seadusele;
 - 3) naisel enne või pärast rasedus- ja sünnituspuhkust;
 - 4) tööga seotud tervisekahjustuse järgselt töövõime osaliselt kaotanud töötajal;
 - 5) muudel seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel.

(3) Poolte kokkuleppel võib esimesel tööaastal anda puhkust täies ulatuses, sõltumata töötatud ajast.

§ 14. Puhkuse andmine teise ja järgmiste tööaastate eest

Puhkust teise ja järgmiste tööaastate eest antakse täies ulatuses tööaasta kestel vastavalt tööandja juures kehtivale puhkuste ajakavale. Poolte kokkuleppel võib puhkuste ajakava muuta. Puhkuste ajakava muutmisel tuleb määrata uus puhkuse aeg.

§ 15. Puhkuste ajakava

(1) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks jaanuarikuu jooksul. Puhkuste ajakava võib muuta poolte kokkuleppel.

(2) Puhkuste ajakava koostamisel lähtub tööandja töö korraldamise huvidest, arvestades võimaluse korral töötajate soove.

(3) Tööandja on kohustatud puhkuste ajakava koostamisel arvestama nende töötajate soovidega, kellel on vastavalt käesoleva seaduse § 16 punktidele 3-6 õigus saada puhkust neile sobival ajal.

(4) Kui tööandja ei tee puhkuste ajakava töötajale teatavaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 toodud tähtaja jooksul, on töötajal õigus jääda puhkusele töötaja poolt valitud ajal, teatades sellest tööandjale kirjalikult ette vähemalt kaks nädalat.

§ 16. Puhkuse andmine töötajale sobival ajal

Töötaja soovitud ajal on tööandja kohustatud andma puhkust:

- 1) naisele vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehele vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemale, kes kasvatab kuni 7-aastast last;
- 4) vanemale, kes kasvatab 7-10-aastast last, - lapse koolivaheajal;
- 5) alaealisele;
- 6) tööga seotud tervisekahjustuse järgselt töövõime osaliselt kaotanud töötajale.

§ 17. Puhkuse kasutamist takistavad asjaolud

(1) Puhkuse kasutamist takistavad asjaolud on:

- 1) töötaja ajutine töövõimetus;
- 2) rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine;
- 3) riigi- või kohaliku omavalitsusorgani poolt pandud ülesannete täitmine;
- 4) osalemine seaduslikus streigis või töötajate esindamine kollektiivlääbirääkimistel seadusega või kollektiivlepinguga ettenähtud korras;
- 5) õppepuhkusel viibimine.

(2) Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavatest asjaoludest. Tööandja võib nõuda puhkuse kasutamist takistavate asjaolude tõendamiseks dokumente.

§ 18. Puhkuse või puhkuseosa üleviimine muule ajale seoses puhkuse kasutamist takistavate asjaoludega

(1) Kui puhkuse kasutamist takistavad asjaolud vastavalt käesoleva seaduse § 17 lõike 1 punktidele 1-4 tekkisid enne puhkuse algust, viiakse puhkus üle poolte kokkuleppega määratud ajale. Kui puhkuse kasutamist takistavad asjaolud tekkisid puhkuse ajal, antakse saamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast takistavate asjaolude lõppemist või viiakse poolte kokkuleppel üle muule ajale. Rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu puhkuse üleviimisel teisele ajale kohaldatakse käesoleva seaduse § 16 punkti 1.

(2) Kui pooled ei ole saavutanud kokkulepet saamata jäänud puhkuse või selle osa üleviimise kohta, on töötajal õigus jääda puhkusele saamata jäänud puhkusepäevade ulatuses, teatades sellest tööandjale kirjalikult ette kaks nädalat.

§ 19. Puhkuse üleviimine muule ajale poolte kokkuleppel

(1) Poolte kokkuleppel võib puhkuse üle viia muule ajale samal tööaastal. Kui puhkuse üleviimist taotleb tööandja ja kokkulepet töötajaga ei saavutata, on töötajal õigus jääda puhkusele puhkuste ajakavas ettenähtud ajal.

(2) Poolte kokkuleppel võib osa puhkusest üle viia järgmisele tööaastale. Järgmisele tööaastale üleviidud puhkuse osa liidetakse jooksva tööaasta põhipuhkusega või antakse poolte kokkuleppel mõnel muul ajal tööaasta kestel.

(3) Alaealisele antakse puhkust igal tööaastal täies ulatuses. Puhkuse või selle osa üleviimine on lubatud vaid seoses rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimisega.

§ 20. Puhkuse andmine osadena

Poolte kokkuleppel võib puhkust anda osade kaupa, kusjuures ühe katkestamatu osa kestus peab olema vähemalt 14 kalendripäeva. Teiste puhkuseosade kestus võib olla lühem.

§ 21. Puhkuse katkestamine

(1) Puhkuse võib katkestada ja töötaja tööle tagasi kutsuda poolte kokkuleppel.

(2) Puhkuse katkestamise tõttu kasutamata jäänud puhkuse osa antakse poolte kokkuleppel sama tööaasta mõnel muul ajal, liidetakse järgmise tööaasta puhkusega või antakse järgmise tööaasta kestel mõnel muul ajal.

(3) Kui pooled ei ole saavutanud kokkulepet puhkuse katkestamise tõttu kasutamata jäänud puhkuse või selle osa üleviimise kohta, on töötajal õigus jääda puhkusele kasutamata jäänud puhkusepäevade ulatuses, teatades sellest tööandjale kirjalikult ette kaks nädalat.

§ 22. Puhkuse andmise vormistamine

Puhkus vormistatakse tööandja juures kehtestatud korras.

4. peatükk **PUHKUSETASU JA KASUTAMATA** **PUHKUSE RAHALINE HÜVITAMINE**

§ 23. Puhkusetasu

Põhi- ja lisapuhkuse aja eest maksab tööandja töötajale puhkusetasu, mille arvutamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus oma määrusega.

§ 24. Puhkusetasu maksmine

(1) Puhkusetasu makstakse täies ulatuses hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust.

(2) Töötaja, kellele ei makstud puhkusetasu käesoleva paragrahvi lõigetes 1 või 3 ettenähtud ajal, võib nõuda puhkuse pikendamist puhkusetasu maksmisega viivitatud aja võrra.

(3) Kollektiivlepingus sätestatud tingimustel võib käesoleva seaduse § 9 lõike 2 punktides 4 ja 5 ning § 10 lõikes 1 nimetatud töötajale maksta puhkusetasu kahes osas, kusjuures vähemalt pool puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Teine osa puhkusetasu makstakse välja kollektiivlepingus kokkulepitud ajal.

§ 25. Kasutamata puhkuse hüvitamine töölepingu või teenistussuhte lõppemise korral

Töölepingu või teenistussuhte lõppemise korral on tööandja kohustatud töötajale maksma kasutamata jäänud puhkuse eest rahalist hüvitist, kuid kokku mitte rohkem kui nelja aasta kasutamata jäänud puhkuse eest.

§ 26. Puhkusetasu maksmine riigieelarve vahenditest

(1) Riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu makstakse:

1) puhkusetasu ja kasutamata puhkuse rahalist hüvitist 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa eest vastavalt käesoleva seaduse § 9 lõike 2 punktidele 1 ja 2 alaealistele ja isikutele, kellele on määratud töövõimetuspension või rahvapension töövõimetuse alusel;

2) puhkusetasu käesoleva seaduse §-s 30 sätestatud täiendava lapsepuhkuse eest.

(2) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 toodud puhkusetasu ja hüvitised maksab välja tööandja.

(3) Käesolevas paragrahvis ettenähtud puhkusetasu ja hüvitise suuruse ning maksmise korra kehtestab Vabariigi Valitsus oma määrusega.

5. peatükk VANEMAPUHKUSED

§ 27. Rasedus- ja sünnituspuhkus

(1) Naisele antakse sünnituslehe alusel rasedus- ja sünnituspuhkust 126 kalendripäeva.

(2) Mitmikute sünni või tüsistustega sünnituse korral antakse rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva.

(3) Rasedus- ja sünnituspuhkus algab vähemalt 56 kalendripäeva enne arsti määratud oodatavat sünnituse tähtaega.

(4) Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest makstakse hüvitist vastavalt Eesti Vabariigi ravikindlustusseadusele (RT 1991, 23, 272; RT I 1999, 7, 113; 29, 397; 2000, 57, 374; 84, 536; 102, 675).

§ 28. Lapsendaja puhkus

Alla 4-aastase lapse lapsendajale antakse puhkust 70 kalendripäeva, alates lapsendamise päevast. Selle aja eest makstakse hüvitist vastavalt Eesti Vabariigi ravikindlustusseadusele.

§ 29. Lapsehoolduspuhkus

(1) Lapse emale või isale antakse tema soovil lapsehoolduspuhkust kuni 3-aastase lapse kasvatamiseks. Lapsehoolduspuhkus lõpeb hiljemalt lapse 3-aastaseks saamise päevale järgneval päeval.

(2) Kui ema või isa ei kasuta lapsehoolduspuhkust, võib puhkuse anda lapse tegelikule hooldajale, kes seaduslikul alusel elab Eesti Vabariigis.

(3) Lapsehoolduspuhkust võib kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal kuni 3-aastase lapse kasvatamiseks.

(4) Lapsehoolduspuhkust ei anta, kui laps elab sotsiaalhoolekandeametuses.

(5) Lapsehoolduspuhkuse ajaks tööleping või teenistussuhe peatub ja töötajale makstakse selle aja eest lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele (RT I 1997, 42, 676; 77, 1309; 1998, 86/87, 1407; 1999, 10, 150; 16, 273; 67, 657; 82, 749; 2000, 102, 668).

§ 30. Täiendav lapsepuhkus

(1) Isal on õigus saada ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi 14 kalendripäeva täiendavat lapsepuhkust.

(2) Emale või isale antakse tema soovil igal tööaastal täiendavat lapsepuhkust:

1) kolm kalendripäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;

2) kuus kalendripäeva, kui tal on kolm või enam alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktides 1 ja 2 nimetatud puhkusele on õigus ka lapse eestkostjal, kes kasvatab last ilma vanemateta.

(4) Lapse 3-aastaseks ning 14-aastaseks saamise aastal antakse täiendav lapsepuhkus, olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

(5) Täiendav lapsepuhkus liidetakse põhi- ja lisapuhkusele, samuti pikendatud põhipuhkusele ja antakse sellega koos või poolte kokkuleppel mõnel muul ajal samal tööaastal.

(6) Täiendavat lapsepuhkust ei anta, kui laps elab sotsiaalhoolekandeametis.

§ 31. Täiendav palgata lapsepuhkus

(1) Tööandja on kohustatud töötaja soovil andma täiendavat palgata lapsepuhkust:

1) kuni 14-aastast last kasvatavale lapsevanemale, samuti eestkostjale või hooldajale, kellega on sõlmitud sotsiaalhoolekande seaduse (RT I 1995, 21, 323; 1996, 49, 953; 1997, 35, 538; 77, 1309; 2000, 33, 198) § 15 lõike 2 alusel kirjalik perekonnas hooldamise leping;

2) kuni 18-aastast puudega last kasvatavale lapsevanemale, samuti eestkostjale või hooldajale, kellega on sõlmitud sotsiaalhoolekande seaduse § 15 lõike 2 alusel kirjalik perekonnas hooldamise leping.

(2) Täiendavat palgata lapsepuhkust antakse kuni 14 kalendripäeva tööaasta kestel poolte kokkuleppega määratud ajal.

6. peatükk PALGATA JA OSALISELT TASUSTATAV PUHKUS

§ 32. Palgata puhkus poolte kokkuleppel

Töötajale võib tema soovil anda palgata puhkust poolte kokkuleppega määratud ajaks.

§ 33. Osaliselt tasustatav puhkus tööandja ettepanekul

(1) Töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel võib poolte kokkuleppel ja tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul anda töötajale osaliselt tasustatavat puhkust kuni kolmeks kuuks, teatades sellest töötajale kirjalikult ette vähemalt kaks nädalat.

(2) Osaliselt tasustatava puhkuse ajal makstav puhkusetasu ei või olla väiksem kui 60 protsenti Vabariigi Valitsuse kehtestatud palga alammäärast.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud töökorralduse muudatusega mittenõustumise korral on töötajal õigus tööandjapoolse töölepingu tingimuste rikkumise tõttu tööleping lõpetada Eesti Vabariigi töölepingu seaduses ettenähtud korras.

(4) Kui tööandja saadab töötaja osaliselt tasustatavale puhkusele ilma töötaja või tööinspektori nõusolekuta, siis on tööandja kohustatud maksma hüvitust saamata jäänud palga suuruses.

§ 34. Palgata puhkuse andmise kohustus

(1) Tööandja on kohustatud töötaja soovil andma palgata puhkust:

1) töötajale gümnaasiumi riigieksamite ning kutseõppeasutuse, rakendusliku kõrgkooli või ülikooli sisseastumiseksamite sooritamiseks;

2) muudel seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel.

(2) Gümnaasiumi riigieksamite ning kutseõppeasutuse, rakendusliku kõrgkooli või ülikooli sisseastumiseksamite sooritamiseks antakse palgata puhkust õppeasutuse teatise alusel selles näidatud ajaks. Muudel juhtudel antakse palgata puhkust vastavas seaduses, muus õigusaktis, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud ulatuses.

§ 35. Palgata puhkuse vormistamine

Palgata puhkus vormistatakse tööandja kehtestatud korras.

7. peatükk RIIKLIK JÄRELEVALVE

§ 36. Riikliku järelevalve teostamine

(1) Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse ning selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon. Riikliku järelevalve käigus läbiviidavale menetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seaduse (RT I 2001, 58, 354) sätteid, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

(2) Käesoleva seaduse ja selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete rikkumise korral on tööinspektoril ja Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajal õigus teha ettekirjutus, milles märgitakse:

- 1) ettekirjutuse tegemise aeg ja koht;
- 2) ettekirjutuse koostaja ees- ja perekonnanimi, ametikoht ning asutuse nimetus ja aadress;
- 3) füüsilise isiku ees- ja perekonnanimi või juriidilise isiku nimetus, kellele ettekirjutus tehakse;
- 4) ettekirjutuse tegemise aluseks olevad asjaolud ja viide õiguslikule alusele;
- 5) ettekirjutuse resolutsioon, milles tuuakse välja kohustatud subjekti ettekirjutusest tulenevad kohustused ja nende täitmise tähtajad;
- 6) viide haldussunnivahendite kohaldamise võimalusele ettekirjutuses sisalduva kohustuse täitmata jätmise korral;
- 7) ettekirjutuse vaidlustamise kord ja tähtaeg;
- 8) ettekirjutuse koostaja allkiri.

(3) Ettekirjutus koostatakse kahes eksemplaris, millest üks jääb ettekirjutuse koostajale ja teine kohustatud subjektile. Kui on vajadus informeerida ettekirjutusest kolmandat isikut, toimetatakse talle posti teel või elektrooniliselt kätte ettekirjutuse koostaja kinnitatud ettekirjutuse ärakiri.

(4) Ettekirjutus on tööandjale täitmiseks kohustuslik ning käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud järelevalveametnikul on õigus kontrollida ettekirjutuse täitmist märgitud tähtaja jooksul.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse täitmata jätmise korral võib tööinspektor ja Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses (RT I 2001, 50, 283; 94, 580) sätestatud korras.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud sunniraha ülemmäär on 10 000 krooni.
[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

§ 37. Tööinspektori ja Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja otsus

(1) Tööinspektor või Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja teevad otsuse, millega annavad käesolevas seaduses ettenähtud nõusoleku või kooskõlastuse või keelduvad selle andmisest, ja teatavad sellest tööandjale kirjaliku taotluse esitamisest arvates ühe nädala jooksul. Otsuse tegemise menetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seaduse sätteid, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

(2) Lõikes 1 nimetatud otsuses märgitakse:

- 1) otsuse andmise või andmisest keeldumise aeg ja koht;
- 2) otsuse koostaja ees- ja perekonnanimi, ametikoht, asutuse nimetus;
- 3) otsuse andmise või andmisest keeldumise põhjus ja õiguslik alus;
- 4) otsuse andmisest keeldumise vaidlustamise kord ja tähtaeg;
- 5) otsuse koostaja allkiri.

[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

§ 37¹. Ettekirjutuse ja otsuse vaidmenetlus

(1) Vaie ettekirjutuse või otsuse peale esitatakse, vaadatakse läbi ja lahendatakse haldusmenetluse seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas seaduses ettenähtud erisusi.

(2) Kui tööandja ei nõustu tööinspektori ettekirjutuse või otsusega, on tal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajale haldusakti teatavakstegemisest arvates kümne kalendripäeva jooksul. Kui ettekirjutuse või otsuse kooskõlastuse andmisest keeldumise kohta on teinud Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja, on tööandjal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni peadirektorile haldusakti teatavakstegemise päevast arvates kümne kalendripäeva jooksul.

(3) Vaide esitamine ei vabasta kohustusest ettekirjutust või otsust täita. Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajal või Tööinspektsiooni peadirektoril on õigus vaide esitaja taotlusel või oma algatusel peatada ettekirjutuse või otsuse täitmine kuni vaideotsuse tegemiseni.

[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

8. peatükk RAKENDUSSÄTTED

§ 38. Käesoleva seaduse § 8 kohaldamine

Enne käesoleva seaduse jõustumist tekkinud puhkuseõudele ei kohaldata aegumist.

§ 39-43. [Käesolevast tekstist välja jäetud]

§ 44. Seaduse jõustumine

Käesolev seadus jõustub 2002. aasta 1. jaanuaril.