

## Töö kõrvalt õppijatel on taas aeg planeerida õppepuhkusi

Meeli Miidla-Vanatalu  
töösuhete osakonna peajurist

**Käes on sügis ja kooliteed alustavad või jätkavad nii lapsed kui ka täiskasvanud. Mõnigi neist käib koolis töö kõrvalt või vastupidi, teenib elamis- või taskuraha kooli kõrvalt.**

Neil, kel põhikool lõpetamata või kesk- või kõrghariduse omandamine veel pooleli, peab kool olema esikohal. Teised, kes täiendavad oma teadmisi või omandavad juurde uut eriala ja teevad seda töötamise kõrvalt, ei saa ära unustada oma tööandja huve.

Töö kõrvalt õppivatel tudengitel on õigus õppepuhkusele. Pildil Tartu Ülikooli tudengid.  
Foto: Margus Ansu/Postimees/Scanpix



Ennast pidevalt täiendava ja uute teadmiste vastu huvi omava töötaja üle peaks iga tööandja uhke olema. Samas võib töötaja perioodiline äraolek tähendada tööandja jaoks töö ümberkorraldamise vajadust ja täiendavaid kulutusi, mis ei pruugi talle alati mõistlikud ega otstarbekad olla.

Elukestva õppe toetamiseks ja täiskasvanute koolituse aluste ning õiguslike tagatiste reguleerimiseks kehtib täiskasvanute koolituse seadus, mida töösuhete raames tuleb vaadelda koosmõjus töölepingu seaduses puhkuste andmist puudutavate sätetega. Oluline on siinjuures tähele panna, et täiskasvanute koolituse seadus reguleerib töötajate ja ametnike tagatise nende soovikohaseks õppeks ning see seadus ei ole kohaldatav juhtudel, kui tööandja saadab oma töötaja koolitusele.

Seega üldine reegel: kui koolitusele mineku initsiatiiv tuleb töötajalt, siis kuulub kohaldamisele täiskasvanute koolituse seadus koosmõjus töölepingu seadusega ja kui initsiatiiv töötaja koolitamiseks tuleneb tööandjalt, siis ainult töölepingu seadus.

Täiskasvanute koolituse seadus eristab kolme õppivormi sõltuvalt koolituse eesmärgist: tasemekoolitus, tööalane koolitus ja vabahariduslik koolitus.

### **Erineva koolituse puhul erinevad õigused**

Tasemekoolitus võimaldab mittestatsionaarses õppes või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tööalane koolitus võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste tead-

miste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Vabahariduslik koolitus võimaldab isiksuse, tema loovuse, annete, initsiatiivi ja sotsiaalse vastutustunde arengut ning elus vajalike teadmiste, oskuste ja võimete lisandumist.

Kuna täiskasvanute koolituse seaduse eesmärgiks on koolitusel osalemisega seoses töötajale või teenistujale tagatiste andmine, siis reguleerib seadus täpsemalt ka õppuhkuse andmise kohustust ja saamise õigust.

Koolitusel osalemiseks antakse töötajale või avalikule teenistujale õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. Tasemekoolituse lõpetamiseks antakse täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Töötaja saab õppepuhkust taotleda ainult koolitusasutuse teatise alusel. Teatises kinnitab õppeasutus tavaliselt, et õppur on õppima asunud ja millistel perioodidel toimub õppetöö. Õppepuhkuse saamise õigus on töötajal kogu õppetöö toimumise perioodi jooksul, mitte ainult eksamite ajal.

### **Keskmine töötasu 20 kalendripäevaks**

Tasemekoolitusega ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajal makstakse töötajale ja avalikule teenistujale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest kalendriaastas. Kui töötaja osaleb vabahariduslikul koolitusel, tööandjal tasu maksmise kohustust ei ole.

Tasemekoolituse lõpetamiseks antava täiendava 15 kalendripäeva eest peab tööandja maksma tasu vähemalt kehtivas töötasu alammääras.

Kui töötaja on näiteks kevadel kõik seadusest tulenevad 30 kalendripäeva õppepuhkust ära kasutanud, siis sügisel ta tööandjalt õppepuhkust enam nõuda ei saa,

kuid poolte kokkuleppel on töötajale soodsamate tingimuste kohaldamine alati võimalik.

Lisaks eeltoodule on töötajal töölepingu seaduse § 67 lg 2 alusel õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

Tasu maksmisel õppepuhkuse eest tuleb lähtuda TLS-i §-is 70 sätestatud puhkusetasu maksmise põhimõtetest.

Kasutamata õppepuhkuse päevade saamise õigus järgnevasse kalendriaastasse üle ei kandu. Igal kalendriaasta algusega algab ka uus kasutatud õppepuhkusepäevade arvestus.

### **Millal on tööandjal õigus keelduda töötajale õppepuhkuse andmisest või puhkuse andmist edasi lükata?**

1. Kui töötaja või teenistuja on jooksva kalendriaasta eest ettenähtud õppepuhkuse ära kasutanud.
2. Töötaja või teenistuja ei teata mõistliku aja jooksul (vähemalt kaks nädalat) puhkuse kasutamise soovist tööandjale ette.
3. Kui üle 10 protsendi töötajatest või teenistujatest on samaaegselt õppepuhkusel.

Kui töötajal või tööandjal tekib kahtlus, millise õppevormiga on tegemist ja kas läbitav koolitusega kaasnevad täiskasvanute koolituse seaduses sätestatud õigused, kohustused ja tagatised, on tal võimalus pöörduda täpsustuse saamiseks Haridus- ja Teadusministeeriumisse, kes koordineerib täiskasvanute koolitust üldiselt.

Õppepuhkuse andmise ja selle eest tasu maksmisega seotud probleemidega võib aga pöörduda selgituste saamiseks Tööinspektsiooni poole.