

Kus seadus õppepuhkuse andmise ja tasustamise osas täpset juhust ei paku, tuleks rakendada mõistlikkust

*Egon Raim
tööinspektor-jurist*

**Eelmises infokirjas kirjutasime pike-
malt õppepuhkusega seotud põhi-
mõtetest, kuid seaduste tõlgendamisel
kipub ikka üles kerkima küsimusi,
millele on keeruline vastust leida vaid
paragrahve lugedes. Siinkohal püüamegi
aidata leida lahendusi mõningatele
probleemidele, mis võivad esile kerkida
õppepuhkust andes või küsides.**

**Täiskasvanute koolituse seaduse (TÄKS)
kohaselt on õigus saada taseme-
koolituse lõpetamiseks täiendavat
õppepuhkust. Kust algab taseme-
koolituse lõpetamine? Kas lõpetamiseks
mõeldud puhkust võib välja võtta terve
viimase õppeaasta kestel?**

TÄKSi kohaselt võib eeldada, et
täiendav 15 kalendripäevane õppepuhkus on
mõeldud konkreetselt tasemekoolituse
lõpetamiseks lõpetamise õppeaastal. TÄKS
ega töölepingu seadus ei sätesta üksikasju
täiendava 15 kalendripäevase õppepuhkuse
kasutamise tingimuste kohta taseme-
koolituse lõpetamiseks.

Kuna õppepuhkust antakse koolitus-
asutuse teatise ja töötaja avalduse alusel,
siis lasub tööandjal kohustus võimaldada
täiendav 15 kalendripäevane õppepuhkus
tasemekoolituse lõpetamiseks.

**Kuidas tuleks arvestada 10% töötajas-
konda, millest alates tööandja võib
õppepuhkuse andmist edasi lükata? Kas
seda 10% tuleks arvestada kogu
ettevõtte põhiselt või võib see hõlmata
ka ainult üht osakonda või allüksust?**

TÄKSi kohaselt võib tööandja
õppepuhkuse andmist edasi lükata, mitte
keelduda seda üldse andmast, kui
samaaegselt on õppepuhkusel üle 10%
töötajatest. Näiteks kui Tallinnas on kümme
kauplust ja igaühes viis töötajat, siis aluseks
on kogu ettevõtte 50 töötajat, kellest 10%
oleks vastavalt viis töötajat. Seega kuuenda
töötaja õppepuhkuse avalduse rahuldamise
võiks tööandja edasi lükata, kui üle 10%
mineva.

**Kui töötaja lõpetab õpet ja on kasuta-
nud ära 20 päeva keskmise töötasuga
õppepuhkust ja tahab veel õppe-**

**puhkust, siis kas esimeses järjekorras
saab ta kasutada 10 tasustamata päeva
või võib küsida kohe 15 kalendripäeva
miinimumpalgaga õppepuhkust?**

TÄKS ei reguleeri õppepuhkuse
kalendripäevade kasutamise konkreetset
järjekorda, vaid piirab selle kasutamise
konkreetsete kalendripäevade arvuga ja
tasustamisega. Seega peale 20 kalendri-
päeva keskmise töötasuga õppepuhkuse
kasutamise võib töötaja kasutada õppe
lõpetamiseks 15 kalendripäeva töötasu
alammääraga ja näiteks 10 kalendripäeva
tasustamata õppepuhkust jätta üldse välja
võtmata või kasutada see viimases
järjekorras.

**Kas õppepuhkuse tasu tuleb maksta
nagu põhipuhkuse tasu eelviimasel
tööpäeval enne puhkust?**

TÄKSi tuleb vaadata koos töölepingu
seaduse puhkuse andmist võimaldavate
sätetega, kaasaarvatud (õppe)puhkuse tasu
maksmist, mis on eelviimasel tööpäeval enne
(õppe)puhkuse algust, kuid poolte kokku-
leppel mitte hiljem kui puhkuse kasutamisele
järgneval palgapäeval.

**TÄKS eristab tasemekoolitust ja tööalast
koolitust. Kas taseme- ja tööalase
koolituse peale on ette nähtud kokku 30
kalendripäeva õppepuhkust või eraldi
kummalegi koolitusele 30 kalendri-
päeva?**

TÄKSi alusel on taseme-, tööalasel ja
vabahariduslikul koolitusel osalemise peale
kokku võimalik anda kuni 30 kalendripäeva
õppepuhkust kalendriaasta jooksul, pluss 15
kalendripäeva täiendavat õppepuhkust
tasemekoolituse lõpetamiseks.

Käitudes vastastikku hea usu põhi-
mõtte kohaselt ja mõistlikult on reeglina alati
võimalus leida lahendus seaduses üheselt
reguleerimata või mitmeti tõlgendatavates
küsimustes.

*Pikemat artiklit õppepuhkustest saad lugeda
2011. aasta augusti infokirjast. Artikkel on
kättesaadav veebiaadressil*

http://uudiskiri.ti.ee/files/august2011_juristannab_1.pdf.