

**TÖÖINSPEKTSIOON**  
**Juristi kommentaar**  
**25.05.2015**

**Lugeja küsib:** Vahetasin poole aasta pealt tööandjat ja sooviksin kasutada uue tööandja juures õppepuhkust. Kas tööandjal on õigus paluda mul tuua kinnitus vanalt tööandjalt, kui palju kasutasin sel aastal vana tööandja juures õppepuhkust? Tööandja väidab, et õppepuhkust on õigus aasta peale saada üksnes 30 kalendripäeva ja seda isegi siis, kui tööandjat vahetada.

**Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Anne Simmulmann:** Täiskasvanute koolituse seaduse (edaspidi TäKS) §-s 8 reguleeritud õppepuhkuse saamise õigusega määratakse kindlaks õppepuhkuse maksimummäär konkreetse tööandja ja töötaja vahelises suhtes, mitte töötaja üldine õppepuhkuse maksimummäär kalendriaastas. See tähendab, et kui töötajal on mitu tööandjat korraga või ka erineval perioodil aasta jooksul, on tal õigus saada 30 õppepuhkuse päeva kalendriaastas igaühe juurest.

Riigil ei ole andmebaasi, mis sisaldaks infot õppepuhkuse kasutamise perioodide kohta, samuti ei ole töötaja teisel tööandjal kohustust anda informatsiooni töötaja õppepuhkuse kohta. Küsitav on, kas endisel tööandjal on ka õigus sellist infot ilma töötaja loata anda, kuivõrd tegemist on töötaja isikuandmete avaldamisega.

Seega on tööandjal kohustus anda õppepuhkust 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul ka juhul, kui töötaja on samal aastal teise tööandja juures juba õppepuhkust kasutanud. Samuti on töötajal õigus saada puhkusetasu iga tööandja käest. Taseme- ja tööalase koolituse eest maksab tööandja töötajale keskmist kalendripäevatasu 20 kalendripäeva eest. Ülejäänud 10 päeva on tasustamata puhkus (TäKS § 8 lõiked 2 ja 3).

Lisainfo:  
Kaja Tamm  
Teabespetsialist  
Teabeosakond  
Tööinspektsioon