

**Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Eneken Hiire:** Täiskasvanute koolituse seaduse (edaspidi TäKS) § 14 lg 2 sätestab, et tööandjal on õigus õppepuhkus katkestada või selle andmist edasi lükata töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 69 lõikes 5 ettenähtud tingimustel. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on töötajal õigus kasutada kasutamata jäänud õppepuhkuse osa tasemekoolituses või täienduskoolituses osalemiseks talle sobival ajal.

Tööandjal on õigus puhkus katkestada ettenägematu ja olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks (TLS § 69 lg 5). Tegemist on olukorradega, mida ei ole võimalik muul viisil lahendada. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. TLS § 17 on selgitanud hädavajaduse mõistet. Hädavajadusena defineeritakse TLS alusel eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võivat kahju või kahju tekkimise ohtu. Vääramatuks jõuks on asjaolu, mida tööandja ei saanud mõjutada ja mille puhul ei saanud mõistlikkuse põhimõttest lähtudes temalt oodata, et ta oleks saanud sellise asjaoluga arvestada või seda vältida (võlaõigusseadus § 103 lõige 2). Hädavajaduse määratlemisel on oluline võtta arvesse töötaja huvisid ja õigusi ning hea usu ja mõistlikkuse printsiipi ehk võrrelda tööandja hädavajadusest tulenevaid tagajärgi ja töötaja töösuhteliseid õigusi.

Tööandja ei saa kohustada töötajat muutma õppepuhkust sellepärast, et üks töötajatest on töövõimetuslehel ja teine põhipuhkusel, sest tegemist ei ole üldjuhul TLS § 69 lg 5 olukorraga, vaid tavapärase tööandja ettevõtlusriskiga. Tööandja peab arvestama, et ta peab töötajatele puhkust (õppepuhkust, põhipuhkust jm) võimaldama ning et töötajad võivad haigeks jääda.

Seega, kui tööandja on koostanud puhkuste ajakava ja märkinud sinna töötaja õppepuhkuse kasutamise aja või on töötaja teinud 14 kalendripäeva ette avalduse sooviga jääda õppepuhkusele (TäKS § 13 lg 6), on töötajal õigus sel ajal puhkust ka kasutada.

Kui antud olukorras töötaja ja tööandja ei jõua õppepuhkuse katkestamise/edasilükkamise osas kokkuleppele, võib tööandja kaaluda selleks ajaks asendaja tööle võtmist.