



TÖÖINSPEKTSIOON

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
Dana.Kadanik@mkm.ee

Teie: 03.03.2026 nr 2-2/3780-19

Meie: 16.03.2026 nr 1.4-1/457-1

Arvamus töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule

Austatud majandus- ja tööstusminister

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on Tööinspektsioonile saatnud arvamuse avaldamiseks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu.

Täname Tööinspektsiooni kaasamast ja võimaldamast meil eelnõu osas avaldada arvamust ja tähelepanekuid. Oleme tutvunud eelnõu, seletuskirja ja kooskõlastustabeliga.

Eelnõu seletuskirja sissejuhatusest selgub, et eelnõu eesmärk on ajakohastada töötervishoiu ja tööohutuse seadust (edaspidi TTOS), vähendada tööandjate ja Tööinspektsiooni halduskoormust ning tõhustada Tööinspektsiooni järelevalvet. Kahtlemata on sellise eesmärgi püstitus ning TTOS-i regulatsiooni ülevaatamine selle saavutamiseks põhjendatud ja vajalik, kuid Tööinspektsiooni hinnangul ei toeta kõik kavandatavad muudatused nimetatud eesmärgi saavutamist. Mitmed eelnõus esitatud muudatused ei kahanda tegelikult tööandjate ega Tööinspektsiooni halduskoormust, osade muudatuste tulemuseks on aga Tööinspektsiooni järelevalve keerulisemaks ja kohati võib-olla ka võimatuks muutumine. Lisaks aga kerkib mitme muudatuse puhul üles küsimusi töötajate tervise ja ohutuse kaitse säilimisest tööl.

Esitame eelnõule järgmised ettepanekud, märkused ja tähelepanekud:

1. Eelnõu § 1 p 2. Seletuskiri.

Eelnõu § 1 p 2 osas on seletuskirjas lk 4 järgnevalt selgitus: „Tööandjal tuleb arvestada, et kui ta kasutab tööülesannete täitmiseks renditööjõudu,“

Tööinspektsioon jääb jätkuvalt varasemalt väljendatud seisukohale, mida peab tarvilikuks siinjuures korrata: „Nagu seletuskirjas ka märgitakse, tuleb tööandjal arvestada, et kui ta kasutab tööülesannete täitmiseks renditööjõudu, on TTOS-i § 12 lõike 1 teise lause kohaselt kasutajaettevõtte kohustus tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine kasutajaettevõttes. TI märgib, et renditööjõu kasutamine on levinud just sellistel tegevusaladel, kus töökeskkonnast tulenevaid ohte võib olla palju. Praegu ei ole tööelu infosüsteemi (TEIS) kaudu TI-le kättesaadav teave, kas osahing kasutab renditööjõudu või mitte ning see selgub alles järelevalve käigus. TI hinnangul võib planeeritav muudatus aga raskendada juba järelevalve planeerimist, kuna TEIS-is oleva teabe järgi ei ole võimalik tuvastada, kas tegelikkuses töötab osanik ja juhatuse liige üksinda või kasutab renditööjõudu. Oluline on silmas pidada ka seda, et riigil on kohustus võtta meetmeid tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse vastu võitlemisel. Renditööjõuna kasutatakse järjest enam aga võõrtöötajaid, keda sageli ka tööalaselt ära kasutatakse. Seetõttu on oluline, et TI-le oleks kättesaadav teave, kus renditöötajad töötavad.“

TI teeb ettepaneku sätestada järelevalve planeerimise tõhustamiseks selliste osahingute kohustus (koos võimaliku vastutusega) TI-d teavitada, kas ta kasutab renditööjõudu. Kõige kohasem ja tööandja jaoks mugavam viis sellise teabe andmiseks oleks TI arvates lisada TEIS-i tööandjale vastav andmeväli. Igal juhul vajab TEIS-i kasutusulatus selliste ettevõtete puhul läbimõttlemist ja vajadusel arendamist. Praegu ei ole ka selge, kas nende ettevõtete jaoks kaoks osad TEIS-i moodulid täiesti või jäävad ära ainult automaatteavitused ja kogu ülejäänud vaade jääks alles.“

2. Eelnõu § 1 p 3. TTOS paragrahvi 4 täiendamine lõikega 6

Eelnõu § 1 p 3 kohaselt TTOS paragrahvi 4 täiendatakse lõigetega 6 järgmises sõnastuses:

„(6) Tööandja paigutab tööohutuse tagamiseks ehitusplatsil ehitustööde tegemise ajaks nähtavale kohale ehitusplatsi eest vastutavate isikute ja ehitusplatsil tööohutuse eest vastutavate isikute nime ja kontaktandmed.“

TTOS § 4 lg 5 alusel kehtestatud VV määruses nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“ (redaktsiooni jõustumise kp: 23.02.2026) § 3 lg 13 punktide 4 ja 5 kohaselt „Ehitusplatsil töötavatele isikutele nähtavale kohale peab olema paigutatud järgmine teave: **ehitusobjekti eest vastutava isiku nimi ja kontaktandmed**” ning „**ühisel ehitusplatsil tööde tegemise ajaks määratud koordinaatori nimi ja kontaktandmed**“.

Tööinspeksioon pöörab tähelepanu järgnevale:

- a) Eelnõu § 1 p 3 muudatus (TTOS § 4 täiendamine lõikega 6) loob seaduse ja määruse vahel vastuolu, millega vähendatakse õigusselgust.

VV määruse nr 377 § 3 lg 13 punkti 4 kohaselt on kohustus paigutada nähtavale kohale **ehitusobjekti eest vastutava isiku nimi ja kontaktandmed**. Kuid eelnõu § 1 p 3 kohaselt TTOS paragrahvi 4 täiendatakse lõigetega 6, mille kohaselt on kohustus paigutada nähtavale **ehitusplatsi eest vastutavate isikute nimed ja kontaktandmed ja ehitusplatsil tööohutuse eest vastutavate isikute nime ja kontaktandmed**.

Seaduse muudatusega tekitatakse olukord, kui ei ole üheselt selgelt arusaadav, milliseid andmeid tuleb nähtavale kohale paigutada.

Palume viia eelnõu § 1 p 3 seaduse muudatus kooskõlla hetkel kehtiva TTOS § 4 lg 5 alusel kehtestatud VV määrusega nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“, eesmärgiga ennetada tulevasi võimalikke vaidlusi.

3. Eelnõu § 1 punkt 4. TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 muutmise ja sõnastamine

Eelnõu § 1 punkti 4 kohaselt TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„1) kontrollima regulaarselt töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes ning vajaduse korral rakendama abinõusid vastavalt muutunud olukorrale, kaasates töötajaid ja võttes aluseks töökeskkonna riskianalüüsi tulemused;“

Seletuskirja (eelnõu § 1 p 4; lk 6 4. lõik) kohaselt //...muudatus...lihtsustab regulatsiooni, jättes ettevõtetele suurema paindlikkuse tööohutuse korraldamisel.// ning //Seetõttu sõnastatakse § 13 lg 1 punkt 1 täpsemalt...// (seletuskiri lk 6 2.lõik 1.lause).

TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 sõnastusest ega seletuskirjast ei selgu üheselt mõistetavalt piisavalt kaalutletud argumendid, kuidas muudatus loob tööandjatele suuremat paindlikkust ning lihtsustab töökeskkonnaalast sisekontrolli. Muudatuse sõnastusest ja seletuskirjas toodu põhjal saab asuda seisukohale, et pigem on eesmärgiks muudatusega kaotada TTOS-st ära mõiste „sisekontroll“ kui selline, kuid kohustust kui sellist ei soovita ära kaotada.

Tööinspeksioon leiab, et TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 uus sõnastus tõstatab järgmised küsimused: Kuidas sisustada „vajaduse korral rakendama abinõusid vastavalt muutunud olukorrale“? Kas abinõud rakendatakse vastavalt „muutunud olukorrale“ või siiski kõigepealt uuendatakse riskianalüüsi ja seejärel rakendatakse need meetmed? Kas siis sellisel juhul ei korda § 13 lg 1 p 1 hetkel kehtivat TTOS § 13⁴ lõikes 4 olevat (tingimused, millal tööandja uuendab riskianalüüsi)? Riskianalüüsi uuendamise mõtte ongi see, et töökeskkonnas on toimunud muudatused (töötingimused, töövahendid, tehnoloogia, ohutegurid jne). Kas TTOS § 13 lg 1 p 1 muudetud sõnastus mitte ei korda ka juba TTOS § 13 lg 1 punktis 12 sätestatud: Tööandja on kohustatud kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.

Tööinspeksioon ei saa nõustuda seletuskirjas olevaga: //Seetõttu sõnastatakse § 13 lg 1 punkt 1 täpsemalt...// ning asub seisukohale, et eelnõus olev § 13 lg 1 p 1 sõnastus ei ole kehtiva seaduse sõnastusest täpsem ega selgem.

Tööinspeksioon asub seisukohale, et sellises sõnastuses seaduse muudatus praktikas loob veel rohkem ebaselgust ja mitmeti tõlgendatavust, seda tööandjate kui ka Tööinspeksiooni (järelevalve teostaja) vaates. Samuti TTOS § 13 g 1 p 1 muudatus laiapõhjemalt ei toeta TTOSi muudatuste üldisi eesmärke.

Kui seadusandja tahe on luua täpsem sõnastus (seletuskirja kohaselt), palume uue sõnastust põhjalikumalt analüüsida ja kaaluda selgema ja üheselt mõistetava sõnastuse kirjanemist.

4. Eelnõu § 1 punkt 6. TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkt 14 muutmise ja sõnastamine

Eelnõu § 1 punkti 6 kohaselt TTOS paragrahvi 13 lõike 1 punkti 14 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „14) töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama kasutatava töövahendi ohutusjuhendi, välja arvatud töövahendile, millele tootja ei ole kohustatud kasutusjuhendit koostama või millele koostatud tootja kasutusjuhend sisaldab teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks;“

Tööinspeksioon jääb ohutusjuhendite koostamise kohustuse vähendamise osas eelnevalt, 28.11.2025 (nr 1.1-7/2209-3) esitatud seisukoha juurde. Kooskõlastustabeli kohaselt on paljud eelnõule arvamuse esitajad oma arvamuses/tagasisides väljendanud oma muret TTOS § 13 lg 1 p 14 muudatuse osas.

Mõte – ohutusjuhendite asendamine kasutusjuhendiga – kui selline ei ole oma olemuselt halb ning võib olla töötervishoiu ja tööohutuse arengu vaates isegi positiivse mõjuga. Tööinspeksioon rõhutab, et isegi kui kaaluda ohutusjuhendi asendamist kasutusjuhendiga, siis peab kasutusjuhend olema eestikeeles ning keeles, milles

töötajad räägivad ja mida mõistavad. Siinkohal ei pea Tööinspeksioon mõistlikuks, et tööandja tõlgiks kogu kasutusjuhendi nt saksa või hiina keelest eesti keelde ning vastavasse keelde, mida töötaja räägib ja mõistab.

Samuti Tööinspeksioon seab selle muudatusega kahtluse alla eelnõuga seatud eesmärkide (eelnõu seletuskirja sissejuhatus) saavutamise. Sellises sõnastuses seadusmuudatus tõstatab küsimuse: Kas kõige selle juures ei ole tahaplaanile jäänud töötervishoid ja tööohutus ning töötaja kui selline kõige selle keskmes? Praegune eelnõu sõnastus võib viia selleni, et tööohutusest oluline ja vajalik teave ei juuagi töötajateni, tekib ohutuskultuuri langus töökeskkonnas ning suureneb ohtlike olukordade võimalus.

Tööinspeksioon kordab siinjuures oma varasemat seisukohta: „*TI ei nõustu eelnõu seletuskirjas väljendatud arusaamaga, et tehtava töö ohutusjuhendite koostamise kohustus ei pruugi suurendada töötajate teadlikkust ega parandada töökeskkonna ohutust. TI on seisukohal, et ohutuse tagamiseks koostatavaid juhiseid ei ole õige käsitada pelgalt formaalsete nõuete täitmisenä. Hästi koostatud ja töötajatele kergesti mõistetav ohutusjuhend on hädavajalik meede tööõnnetuste ärahoidmiseks. Tehtava töö ohutusjuhend hõlmab kogu tööprotsessi ja töökoha riske, mida sageli ka töövahendi juhend ei kata. See on läbimõeldud juhised tööülesannete ohutuks ja tervist säästvaks täitmiseks, mis peaks muu hulgas arvestama konkreetse töökeskkonna eripärasid.*„

Tööinspeksioon peab vajalikuks veelkord korrata varasemas seisukohas öeldut: „*Seletuskirjas on selgitatud, et tööandja peab arvestama, et tööinspektor võib nõuda erandlikes olukordades vastava juhendi koostamist, kui järelevalve käigus selgub, et tööandja kasutab ohtlikku seadet (TKS §-le 6 lõike 1 kirjeldusele vastavat seadet), millel puudub ohutusjuhend või kasutusjuhend. TI märgib, et TKS-i eesmärk on tagada tarbija õigused (TKS § 1 lg 2) ning tarbijaks on füüsilise isik, kes tegutseb eesmärgil, mis ei ole seotud tema majandus- või kutsetegevusega (TKS § 2 lg 1 p 1). TKS alusel nõutav kasutusjuhend peab sisaldama tarbijale vajalikku teavet kauba ohutuks, sihipäraseks ja säästlikuks kasutamiseks ning kauba õigeks kokkupanemiseks, paigaldamiseks, ühendamiseks, hooldamiseks või säilitamiseks ja vajaduse korral ka hävitamiseks (TKS § 6 lg 2 esimene lause). Töökeskkonnas kasutatavad töövahendid peavad olema mõeldud aga majandustegevuses kasutamiseks. Seda, kas tootja peab tarbijakaitse seaduse alusel kasutusjuhendi koostama või ei pea, saab hinnata Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet, mitte TI.*„

Asjaolu, et paljud riskid on seotud töövahendite kasutamisega, ei tähenda, et tehtava töö ohutusjuhendeid ei oleks kunagi eraldi vaja. Töövahendi juhend käsitleb ainult seadme kasutamist (nt tõstuk, saag, keevitusaparaat), aga tehtava töö juhend hõlmab kogu tööprotsessi ja töökoha riske, mida töövahendi juhend ei kata.

Näiteks:

- kui töötaja kasutab redelit, peab ta teadma ka töö kõrgusel ohutusnõudeid;
- kui töövahendit kasutatakse kinnises ruumis, peab juhendis kajastuma ka ventilatsioon ja gaasioht;
- kui töö tehakse koos teiste töötajatega, tuleb arvestada töökorralduslikke ohte, mitte ainult masina ohtu.

Näide, kus ohutusjuhend on vajalik ka töö jaoks: autoremonditöökoda – ohutusjuhendid võivad ju olla iga seadme jaoks eraldi, aga kanalis ohutu töötamine on eraldiseisev tööloik, mida ei katta ükski muu ohutusjuhend. Maaler, kes kasutab värve, hermeetikuid, pahtleid jm ning lisaks töövahenditele (nt värviprits) puutub kokku diisotsüanaatidega, ei saa teadmisi läbi ohutusjuhendi – kuidas toimida seadmega suletud ruumis või kindlas piiratud keskkonnas.

TTOS § 24 lg 10 alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 3 lg 2 p 4 kohaselt tööõnnetuse asjaolude ja põhjuste väljaselgitamiseks tööõnnetuse uurija mh tutvub asjakohaste dokumentidega, sealhulgas töökeskkonna riskianalüüsi dokumentidega, tööandja kinnitatud ohutusjuhenditega töötaja töötervishoiu- ja tööohutusala juhendamist ja väljaõpet tõendavate dokumentidega ning töösuhet tõendavate või töökorraldust kajastavate dokumentidega, ning teeb dokumentidest vajaduse korral väljavõtteid ja koopiaid. Siinkohal tõusetub küsimus ohutusjuhendite tähtsusest olenevalt sellest, kas toimub tööõnnetuse uurimine või tegemist on töökeskkonnas tööohutuse kui sellisega.

Kui ohtlike tööde ohutusjuhendeid olema ei pea, siis kuidas saab juhendamise sisu adekvaatselt hinnata nt tööõnnetuste puhul? Kas seadusandja soovib veel rohkem vähendada tööandja vastutust valesi/poolikult jne läbiviidud juhendamise eest? Et kas olukorda, kus tööandjad on seni kohati neid juhendeid lohakalt koostanud peab lahendama sellega, et kaotame juhendite koostamise kohustuse ära?

Tööinspeksioon pöörab tähelepanu. Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuete määruse § 4 lõikes 3 on sätestatud, et tööandja peab tagama, et töötajad juhendatakse enne töötaja tööle lubamist töökohal, kus tema tööülesannete hulka kuulub raskuste teisaldamine tehniliste abivahendite õigest kasutamisest ja teisaldamisega seotud ohtude vältimisest, arvestades §-s 5 loetletud ohutegureid, ning et nad saaksid väljaõppe õigete töövõtete kasutamise kohta. Samuti on juhendamise kohustus toodud ohtlike kemikaalide määruse §-s 9 ja müra mõjutatud töökeskkonna määrukses. Üheselt ei ole arusaadav, kas eelnõu ettevalmistaja on ka eelnimetatud arvestanud või mitte.

Eesti Kutsehaigete Liit on (eelnõu lisa 2, kooskõlatustabel) väljendanud järgmist: „Praegune seadusandlus näeb ette tervikliku lähenemise, kus arvestatakse nii tehtava töö kui ka töövahendi ohutusnõudeid. Euroopa ja mitmed

Lääne-Euroopa riigid nõuavad töötajate tervise kaitseks süsteemset ohutusjuhendamist, mis hõlmab ka töö iseloomu ja keskkonna eripära. Muudatus, mis vabastab tööandjad kohustusest koostada tehtava töö ja töövahendi ohutusjuhendit konkreetsele tööspetsiifikale ja -keskkonnale, võib viia olulise info kadumiseni ja töötervishoiu riskide tõusuni, mis ei ole kooskõlas rahvusvaheliste normide ja hea praktikaga."

5. Eelnõu § 1 p 7. TTOS paragrahvi 13 täiendatakse lõigetega 3-7.

TTOS paragrahvi 13 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses:

„4) Tööandja koostab alkoholi-, narkootilise või toksilise joobe või psühhotroopse aine mõju all olemise hindamise korra, mis näeb muu hulgas ette töötajate õiguste kaitsemeetmeid ja tutvustab seda ettevõtte kõikidele töötajatele.“

Seletuskirjas (lk 10) selgitatakse, et „Lõikes 4 sätestatakse tööandjale kohustus kehtestada töökeskkonnas töökorralduse sisekorra reeglite alusel kindel kord, kuidas toimub töökohal joobe tuvastamine ning kohustus tutvustada nimetatud kord töötaja(te)le. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:

- joobe kontrollimise protseduuri kirjeldust (nt mida millega mõõdetakse ja kuidas);
- mida loetakse positiivseks leiuks ja kuidas seda menetletakse (mis tagajärjed kaasnevad joobe tuvastamisega);
- töötaja õigused (töötajale peab olema selge, millistel juhtudel ja mis põhjusel kontrollitakse joovet; võimalus teha kordusproov, keeldumise õigus ja selle tagajärg);
- tulemuse vaidlustamise õigus.

Tööandja peab reguleerima sisekorras, kuidas toimub tulemuse vaidlustamine..... tagajärg kui töötaja keeldub testimisest.“

Tööinspeksioon on seisukohal, et kohustusi saab kehtestada seaduse tasandil. Seletuskiri võib anda täpsustusi, kuidas kehtestatud korda rakendada. Seadus peab olema piisavalt selge, täpne, üheselt mõistetav ja arusaadav. Tööinspeksiooni seisukohta toetab ka Andmekaitse Inspeksiooni väljendatud arvamus (eelnoõ lisa 2, kooskõlastabel): „Seletuskirjal aga ei ole õigust loovat funktsiooni ehk seletuskirjaga ei saa tööandjat kohustada vastavat kord a looma ega rakendada. AKI hinnangul võiks õiguste teostamise kord olla reguleeritud seaduse tasandil (näiteks nagu korraaitse seaduse regulatsioon joobeseisundi kontrolli osas). Juhul, kui seadusandja leiab, et ühtset regulatsiooni seaduse tasandil ei ole võimalik kehtestada ja soovib jätta tööandjale otsustusruumi, tuleb selgesõnaline tööandja kohustus kehtestada kord töötaja õiguste kaitseks siiski seadusesse kirja panna.“

Tööinspeksioon teeb ettepaneku kehtestada seaduse tasandil joobe kontrollimise korra minimaalsed tingimused.

TTOS paragrahvi 13 täiendatakse lõikega 7 järgmises sõnastuses:

„7) Tööandja säilitab joobe kontrollimise andmeid kuni kolm aastat mõõtmisest arvates.“

Tööinspeksioon on arvamisel, et kui tahe on reguleerida andmete säilitamise kohustus, siis tuleb konkreetselt kehtestada säilitamise tähtaeg. Näiteks: Tööandja säilitab joobe kontrollimise **andmeid kolm aastat**.

Arusaamatu on, kuidas tööandja peaks otsustama, milliseid joobe kontrollimise andmeid säilitada 1 aasta või 3 aastat. Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et antud seadusmuudatuse juures täiendavalt peab arvestama, et mõnes töökohas mõõdetakse joovet iga päev (nt bussijuhid), seega on andmemaht, mida tööandja peaks säilitama on väga suur. Kuidas käituda olukorras, kui proovid/analüüsid vms on negatiivsed (ehk siis joovet ei tuvastatud) - kas neid kontrollimise andmeid on ka kohustus säilitada?

Tööinspeksioon teeb ettepaneku kehtestada konkreetne joobe kontrollimise andmete säilitamise tähtaeg.

6. Eelnõu § 1 p 8. TTOS paragrahvi 13¹ lõike 6 esimeses lauses asendatakse sõna „nelja“ sõnaga „kuue“.

Eelnõu § 1 punkti 8 kohaselt TTOS paragrahvi 13¹ lõike 6 esimeses lauses asendatakse sõna „nelja“ sõnaga „kuue“ ehk muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega.

Tööinspeksioon siinkohal kordab varasemat seisukohta: „Kuna töötaja katseaeg on reeglina neli kuud, siis võib tekkida olukord, kus ohtlike tööde puhul (nt kõrgustes töötamine) lubatakse pärast katseaaja lõppemist iseseisvale tööle töötaja, kelle tervislik seisund seda ei lubaks. Kui pärast katseaaja möödumist tehtavas tervisekontrollis selgub, et töötaja tervise seisund ei võimalda tema tööle lubamist, tähendaks see keerukamaid vaidlusi ja töötaja poolt talle tervise seisundi tõttu sobimatu töö tegemist.“

Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et Eesti Kutsehaigete Liit (eelnoõ lisa 2, kooskõlastabel) on väljendanud järgmist: „Muudatused, mis pikendavad tervisekontrolli tähtaegu ning vähendavad tööandjate kohustusi riskianalüüside ja juhendamise osas, võivad viia töötervishoiu standardite languseni ning põhjustada töötajate tervise õiguste rikkumist.“

Tööinspeksioon teeb ettepaneku jätta ohtlike tööde puhul tervisekontrolli korraldamise tähtajaks neli kuud

töötaja tööle asumisest arvates.

Tööinspeksioon pöörab täiendavalt tähelepanu, et eelnõu lisas 2 (kooskõlastustabel) olevad selgitused ja seletuskirja selgitused ei ole omavahel kooskõlas.

Vastuolu esineb järgnevalt:

Ühelt poolt, eelnõu ettevalmistaja on lisas 2 (ehk kooskõlastustabel) püüdnud seadusmuudatust õigustada sellega, et mõnikord katseaeg pikeneb, nt kui töötaja jääb haigeks vms. Siinkohal Tööinspeksioon on arvamusel, et kui tahe on tervisekontrolli korraldamise tähtaega eelnimetatud põhjusel pikendada, siis see „6 kuu“ osa peaks olema erand. Erand aga tuleks eraldi seaduses välja tuua, näiteks: **Kui mõjuval ja seadusega kooskõlas oleval põhjusel katseaeg pikeneb, on tööandjal aega tervisekontrolli korraldamiseks kuni 6 kuud (v.a ohtlikud tööd).**

Teisalt, seletuskirjas eelnõu ettevalmistaja kirjutab: „Katseaaja eesmärk on nii töötajal kui ka tööandjal veenduda töötaja sobivuses töökohale. Katseajal veendutakse, kas töötaja .. tervis vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Tööandja saab katseajal veenduda töötaja tervise sobivuses töökohale, korraldades selleks töötajale tervisekontrolli katseaaja jooksul, et oleks selge, et töötajal puuduvad töö tegemist välistavad tervislikud seisundid. Vastasel korral võib selguda töötaja tööle sobimatus pärast katseaaja möödumist, mis teeb töölepingu ülesütleamise pooltele keerulisemaks. /.../ Samuti jääb ka ilma katseaega rakendamata tööandjale pikem periood veenduda enne tervisekontrolli korraldamist töösuhte püsivuses.“

Seega on Tööinspeksioon seisukohal, et eelnõu ettevalmistaja on seletuskirjas ja kooskõlastustabelis selgitanud, mis on omavahel vastuolus.

7. Eelnõu § 1 p 10. TTOS paragrahvi 13² täiendatakse lõikega 1¹

Eelnõu punkt 10 paragrahvi 13² täiendatakse lõikega 1¹: „(1¹) Tööandja ei pea esmaabiandjat määrama, kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda või kui ühises töökeskkonnas tegutsevad tööandjad lepivad kokku ühises esmaabikorralduses

Eelnõu ettevalmistaja on Tööinspeksiooni 28.11.2025 arvamusele kooskõlastustabelis selgitanud järgmist: „Üksi töötavate töötajate puhul on oluline tagada vajalikud esmaabivahendid ning **selged juhised tegutsemiseks õnnetuse või terviserikke korral**. Siinkohal on oluline, et **tööandja juhendaks töötajat, sh selgitaks töö tegemisega kaasnevaid ohte, nende maandamise meetmeid.**“

Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et eelnõu § 1 punkti 6 kohaselt muudetakse TTOS § 13 lg 1 punkti 1. See tähendab, et tunnistatakse kehtetuks kohustus koostada tehtava töö ohutusjuhend, jättes alles vaid kohustuse koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend.

Tööinspeksioon asub seisukohale, et eelnõu ettevalmistaja selgitus kooskõlastustabelis on vastuolus eelnõu muudatuse sisu ja seletuskirja selgitusega. Ühel poolt eelnõu ettevalmistaja selgitab, et töö tegemise kohta ohutusjuhendeid ei ole vaja koostada, teisalt peab eelnõu ettevalmistaja oluliseks, et tööandja juhendaks töötajat, sh selgitaks töö tegemisega kaasnevaid ohte ning nende maandamise meetmeid.

8. Eelnõu § 1 p 13. TTOS paragrahvi 13⁴ lõige 7 muutmise ja uuesti sõnastamine

Eelnõu § 1 punkt 13 kohaselt paragrahvi 13⁴ lõige 7 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „(7) Tööandja, kelle ettevõttes töötab vähemalt kümme töötajat, koostab riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastab selle kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töökeskkonna andmekogusse.“

Tööinspeksioon jääb eelnevalt, 28.11.2025, väljendatud seisukoha juurde. Rõhutame ja kordame varasemat seisukohas öeldut: „... tegemist ei ole põhjendatud ja vajaliku muudatusega. Tööandjate poolt eeldatavalt kokkuhoitud mõned minutid ei kaalu üles muudatusega kaasneda võivaid negatiivseid tagajärgi.“

Veel kord toome välja Tööinspeksiooni juba eelnevalt väljendatud seisukoha: „Kokkuvõtvalt leiab TI, et tehtav muudatus ei vähenda TI halduskoormust, vaid suurendab seda. Muudatus ei kergenda aga ka tööandja halduskoormust, kuna riskianalüüsi kirjaliku koostamise kohustus ja selle nii töötajatele kui vajadusel TI-le kättesaadavaks tegemise kohustus jääb igal juhul alles. Samas TEIS-is riskianalüüsi koostamine pigem lihtsustab riskianalüüsi koostamist ning ka olemasoleva riskianalüüsi TEIS-i üleslaadimist ei saa pidada suureks halduskoormuseks. Suureneb tõenäosus, et riskianalüüs jääb alla kümne töötajaga ettevõttes üldse tegemata ning seeläbi kahaneb ka töötajate kaitse, millega võib ohtu sattuda nende elu ja tervis. Samuti suurendab kasvav järelevalve riivet tööandjate õigustele. Juba tehtud ning täiendava RA 2.0 arenduse (mis on olnud tööandjate soov ja kuhu riik panustab juba perioodil 1. september 2025 - 31. märts 2026 algselt 100 000 eurot) otstarbekus muutub küsitavaks.“

Tööinspeksioon on aastaid arendanud ja töötanud selle nimel, et teha just väike ettevõtetele riskianalüüsi koostamine mugavaks, kiireks ja tehniliselt lihtsaks. Arvestades, et ettevõtluses võttes tööle töötajad vastutab

ettevõtja nende tervise ja ohutuse eest on taolise minimaalse riskianalüüsi läbimine miinimum, mida annab teha, et läbi mõelda võimalikud kaasnevad ohud. Muidugi ettevõtlusega kaasneb teisi ebamugavaid ja halduskoormust pakkuvaid kohustusi, mille osas võib välja tuua, et on koormavad. Kindlasti on koormav ka töölepingu sõlmimine iga töötajaga, samas mõistetakse, et see on kohustus, mida tuleb täita.

Tööinspeksioon nõustub Justiits- ja Digiministeeriumi seisukohaga (eelnoo lisa 2, kooskõlastustabel): „muudatuse eesmärk jääb arusaamatuks. Muudatusega ei võeta tööandjal kohustust riskianalüüs koostada, küll aga sätestatakse, et alla kümne töötajaga tööandjad ei pea seda edastama Tööinspeksioonile (kas siis taasesitamist võimaldaval kujul nagu see koostati või koostades riskianalüüsi vahetult andmekogus ja edastades analüüsi seeläbi inspeksioonile). Arusaamatuks jääb, milles seisneb halduskoormuse vähendamine ettevõtja jaoks.“

Samuti Eesti Töötervishoiu Teenuseosutajate Liit on (eelnoo lisa 2, kooskõlastustabel) väljendanud seadusmuudatusega muret järgmiselt: „Tervishoiuteenuseosutajatena peame vajalikuks väljendada muret nende eelnõu osade üle, kus leevendatakse nõudeid... //... ja teiste mikroettevõtjate suhtes ning vähendatakse Tööinspeksiooni rolli ja kohustusi mikro- ja väikeettevõtete järelevalves. Need on sammud, mis võivad praktikas vähendada oluliselt ennetuse rolli.“

Tööinspeksioon pöörab tähelepanu, et seletuskirjas on järgnev selgitus: „Selleks et tagada sujuv ja kiirem järelevalve, on soovitatav, et ka alla kümne töötajaga tööandja siiski riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse esitaks.“

Seega jääb ebaselgeks, mida eelnõu muudatusega tahetakse saavutada. Võttes arvesse, et TEIS arendusse suunatud vahendid on olnud märkimisväärsed ja eesmärk suunatud just protsesside lihtsustamisele ja bürokraatia vähendamisele, seda just väiksemaid ettevõtteid silmas pidades. Riskid seejuures säilivad, analüüs järelevalve vajaduse suhtes raskeneb, näiliselt tekib olukord, kus ettevõtte saab ise otsustada, mida teeb ja mida vajalikuks peab. Selgitame siinjuures, et TTOS seadusemuudatuse ettepaneku vastuvõtmisel ei ole Tööinspeksioonil enam ülevaadet näiteks väikeste kohvikute puhul riskianalüüsist kui sellisest.

Lõpetuseks Tööinspeksioon toob välja järgmist. Võttes arvesse NETS-i eelnõus kavandatavat muudatust, kus NETS eelnõu § 17 lg 3 kohaselt: „**(3)Tööandjal on õigus saata töötaja vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud riskihindamise tulemustele enne tööle asumist või täiendavasse tervisekontrolli nakkushaiguste suhtes.**“ Seega võttes arvesse NETS eelnõud, hakkab võimalik bioloogilise ohuteguri hindamine riskianalüüsis mõjutama ka tööandja kaalutlust töötaja saata nakkushaiguste osas tervisekontrolli enne töökeskkonnas tööle asumist. Veelgi enam, et nende riskide hindamise tulemusel võetaks midagi ette võimaliku bioloogilise ohuteguri realiseerumise välja selgitamiseks, ehk läbitaks vajalikud nakkushaiguste analüüsid.

9. Eelnõu § 1 p 14. TTOS paragrahvi 16 lõike 1 muutmine ja uuesti sõnastamine

Eelnõu § 1 punkt 14 kohaselt paragrahvi 16 lõike 1 muudetakse ja sõnastatakse „Töökeskkonnaspetsialist on töökeskkonnanalaste teadmiste ja oskustega töötaja, kes täidab ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi.“

Seletuskirja kohaselt: Sätte sõnastust täpsustatakse lähtuvalt halduskoormuse vähendamise eesmärgist, kaotades ära bürokraatliku volitamise nõude.

Arusaamatuks jääb, et kui otsustatakse, et isik A täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesannet, siis saabki seda lugeda volitamiseks/määramiseks. Seega tõusetub küsimus, kuidas saab ilma volitamisetä/määramiseta kellelegi töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid anda.

Tööinspeksioon kordab juba varasemalt väljendatud seisukohta: „*TI leiab, et enda ettevõttes pädeva isiku leidmine ja töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitma volitamine ei saa olla tööandjale alternatiivne võimalus puhuks, kui ta ise ei oma piisavaid oskusi ja teadmisi. Euroopa Kohus on rõhutanud, et direktiivi 89/391/EMÜ artikli 7 lõikes 1 on sätestatud tööandja peamine kohustus, milleks on ühe või mitme töötaja määramine, kes tegelevad kutsealaste riskide suhtes kohaldatavate kaitse- ja ennetusmeetmetega (vt 06.04.2006 otsus kohtuasjas C-428/04: komisjon vs Austria, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika). Kohus kordas samas otsuses enda varasemat seisukohta, et direktiivi eesmärk on soodustada töötajate ja tööandjate tasakaalustatud osalust kutsealaste riskide kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamisel. Seega tuleks tööandjal alati esmalt püüda määrata töökeskkonnaspetsialist töötajate hulgast. Kuigi viidatud lahend puudutas tööandja valikut määrata pädev isik ettevõtte siseselt või kasutada ettevõtte välist teenust, on TI hinnangul mõistetav kohtu rõhuasetus direktiivi eesmärgile ja tööandja olulisele kohustusele määrata kaitse- ja ennetusmeetmetega tegelema ettevõtte siseselt üks või mitu töötajat.*

TI hinnangul võib muudatus tuua kaasa olukorra, kus sisuliselt töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid ettevõttes ei täideta, sest puudub isik, kellel oleks selleks vajalikud teadmised ja oskused. Praktikas on paraku ka praegu tavapärane, et töökeskkonnaspetsialistil puuduvad tegelikult vajalikud teadmised ning oskused. Selline töökeskkonnaspetsialist ei täida tegelikkuses seadusega ettenähtud rolli. TI arvates on seetõttu vajalik, et töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitev isik läbiks töökeskkonnanalaste teadmiste ja oskuste saamiseks vastava koolituse. TI-l peab olema võimalik töökeskkonnaspetsialisti sobivuse nõuete täitmist ka objektiivselt kontrollida (vt nt Euroopa Kohtu 22.05.2003 otsus kohtuasjas nr C-335/02: komisjon vs Luksemburg).“

10. Eelnõu § 1 p 15. TTOS paragrahvi 16 lõige 10 kehtetuks tunnistamine

Eelnõu § 1 punkt 15 kohaselt tunnistatakse kehtetuks töandja kohustus teavitada Tööinspektsiooni määratud töökeskkonnaspetsialistist.

Tööinspektsioon on seisukohal, et eelnõu kavandatud muudatus ei toeta eelnõu sissejuhatuses kirjapandud eesmärkide saavutamist. Arusaamatuks jääb, kuidas töökeskkonnaspetsialistist mitte teavitamine aitab kaasa töandja vaates halduskoormuse vähendamisele ning tõhustab töandja tegevusi.

Märkimist väärrib ka asjaolu, et TEIS-i arendamisesse on suunatud juba ca 5 miljonit eurot. Töökeskkonnaspetsialistist teavitamine on muutunud kiireks, lihtsaks ja eesmärki täitvaks. Plaanitav muudatus tähendaks seetõttu tohutult suure sammu tagasiastumist ning asjatult kulutatud inim- ja rahalisi ressursse.

11. Eelnõu § 1 p 22. TTOS paragrahvi 24 lõike 4¹ teise lause muutmine ja uuesti sõnastamine

Eelnõu § 1 punkt 22 kohaselt paragrahvi 24 lõike 4¹ teine lause muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „Töandja koostab tööõnnetuse uurimise tulemuste kohta raporti töökeskkonna andmekogus või kirjalikult ning esitab selle töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikult Tööinspektsioonile ja kannatanule või tema huvide kaitsjale.”

Tööinspektsioon pöörab tähelepanu järgnevale ja kordab juba eelnevalt, 28.11.2025 väljendatud seisukohta: „Kannatanule võib raporti omamine olla tema õiguste edasiseks kaitseks vajalik, sh esitada aegsasti töandjale vastuväiteid raportis esitatud asjaolude kohta. TI arvates ei tohiks eeldada, et kannatanul on võimalik enda õiguste edasise kaitse seisukohast olulist dokumenti infosüsteemi kaudu kätte saada. Ka ei pruugi kannatanu või tema huvide kaitsja teada, et selline dokument on TEIS-i lisandunud. TI peab seetõttu oluliseks, et töandja veenduks, et kannatanule või tema huvide kaitsjale tööõnnetuse1 uurimise tulemuste raport ka tegelikult kättesaadavaks tehakse. Kui isikul võib TEIS-i juurdepääs puududa (nt välismaalased, kellel võivad puududa muu hulgas tehnilised võimalused iseteeninduskeskkonda siseneda) või oskus seda kasutada või on tal näiteks oma terviseseisundi tõttu raskusi elektroonilise teabe kättesaamisel, tuleks töandjal teha raport teatavaks kirjalikult.”

12. Eelnõu § 1 p 28. TTOS paragrahv 24¹ lõige 6 tunnistatakse kehtetuks

Eelnõu § punkt 28 kohaselt paragrahvi 24¹ lõige 6 tunnistatakse kehtetuks.

Tööinspektsioon märgib, et eelnõu seletuskirja kohaselt TTOS § 24¹ lõige 6 kehtetuks tunnistamise aluseks oli asjaolu, et AvTS-i kohaselt on teave avalik ning AvTS § 35 on sätestatud juurdepääsu piirangud, seega puudus vajadus TTOS-is ku eriseaduses uuesti korrata.

Seletuskirja kohaselt ei ole üheselt mõistetav, kas näiteks eelnõu ettevalmistaja analüüsis ka TTOS § 24¹ lõike 6 jõusse jätmist ning kaalus sõnastuse muutmist järgnevalt: *Andmekogus sisalduvatele andmetele juurdepääsu võimaldatakse kooskõlas AvTS-ga.*

13. Eelnõu § 2. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmine

Eelnõu § 12 kohaselt Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses muudetakse:

1) §-i 5¹ lg 1 sissejuhatavat lauseosa ja sõnastatakse järgmiselt: „Lähetatud töötaja töandja, välja arvatud jae- ja hulgikaubanduse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas tegutsev töandja, esitab Tööinspektsioonile lähetuse kohta järgmised andmed: „ ning

2) § 5¹ lg 8 täiendatakse pärast tekstiosa „lõikes 1 nimetatud andmeid“ tekstiosaga „ja kodakondsuse andmeid“.

Tööinspektsioon toetab Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses tehtavaid muudatusi.

14. Eelnõu § 3. Maksukorralduse seaduse (MKS) muutmine: Maksukorralduse seaduse § 1 täiendamine lõikega 8

Eelnõu § 3 kohaselt MKS § 1 täiendatakse lõikega 8 järgmises sõnastuses: „(8) Tööinspektsioonil on töölepinguseaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud järelevalve käigus pädevus teostada riiklikku järelevalvet ka käesoleva seaduse § 10 lõike 2 punktis 5 nimetatud töötamise registreerimise kohustuse ning punktis 8 nimetatud ehitustööde andmete esitamise kohustuse täitmise üle. Riiklikku järelevalvet teostatakse käesolevas seaduses sätestatud erisuste ja piirangutega.”

Tööinspektsioon jääb oma varasemalt, 28.11.2025 väljendatud seisukoha juurde: „Esmalt märgime, et TI-le järelevalve pädevuse andmine olukordades, kus TI tuvastab töölepingu seaduse ja TTOS-i alusel järelevalvet tehes, et töötamise registris (TÖR) või töövõtuahela ja töötamise kestuse andmekogus (TTKI) andmed puuduvad või on ebaõiged, on põhjendatud ja tervitatav. Oleme nõus, et TI-le õiguse andmine rikkumise tuvastamisel nõuda registrisse andmete esitamist, muudab järelevalvet tulevikus tõhusamaks ja vähendab nii TI kui Maksu- ja Tolliameti

halduskoormust, kuna võimaldab menetluse läbi viia rikkumise tuvastanud organil.

Siiski tahame esitada ka mõned tähelepanekud ja ettepaneku täpsustada TI tehtava järelevalve ulatust ja sellele kohalduvat regulatsiooni.

Kehtiva MKS §-d 25⁸ lg 1 ja § 25¹⁵ lg 1 järgi võib maksuhaldur määrata registreerimiseks täiendava tähtaja ja teha hoiatuse MKS § 136 kohaselt, et kohustuse registreerimata jätmise korral võidakse rakendada sunniraha.

Esmalt tekib küsimus, kas TI-l tuleb tehtava muudatuse kohaselt teha järelevalve menetluses sunniraha hoiatus MKS § 136 kohaselt? MKS § 136 lg-s 3 on loetletud andmed, mis peavad hoiatuses sisalduma, muu hulgas peab selle lõike punkti 5 kohaselt sisalduma hoiatuses maksuhalduri nimetus. MKS § 136 lg-d 4-6 sätestavad üksnes maksuhalduri õigused ja kohustused.

Teiseks, eelnõu seletuskirjas MKS muudatuste kohta tehtava selgituse kohaselt asendustäitmine on vajalik näiteks olukorras, kus tööandja ei saa enam kannet ise teha või tööandja venitab sellega põhjendamatult. Juhime tähelepanu, et kõnealused sätted võimaldavad määrata üksnes sunniraha, mitte valida sobivat sunnivahendit. Maksuhaldurile tuleneb asendustäitmise rakendamise õigus MKS §-st 71 (MKS § 70 sätestatud kohustuse täitmata jätmise korral). MKS § 135 lg 1 ls 1 kohaselt kohaldatakse MKS §-des 25⁸, 67, 71 ja 91 ning maksuseaduses ette nähtud sunniraha ja asendustäitmise suhtes AtSS-s sätestatud, arvestades MKS-s ja maksuseaduses sätestatud erisusi.

TI teeb ettepaneku sõnastada MKS-s TI-le antud järelevalve pädevus selgemalt, jättes TI järelevalve selgesõnaliselt piiritletuks TLS ja TTOS-i alusel ja korras tehtava järelevalvega.

Selleks pakub TI järgmise sõnastuse:

paragrahvi 1 täiendatakse lõikega 8 järgmises sõnastuses:

„(8) Käesoleva seaduse §-des 25², 25¹¹ ja 25¹² sätestatud kohustuste täitmise üle teeb järelevalvet maksuhaldur. Tööinspeksioonil on õigus teha järelevalvet käesoleva seaduse §-des 25², 25¹¹ ja 25¹² sätestatud kohustuste täitmise üle töölepingu seaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses kehtestatud järelevalve käigus. Tööinspeksioon võib järelevalve teostamiseks kohaldada korrakaitse seaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid.“

Pöörame tähelepanu, et eelnõu § 3, millega MKS §-i 1 täiendatakse lõikega 8 sõnastuses esineb kirjaviga.

Pöörame tähelepanu järgmisele: „Tööinspeksioonil on töölepinguseaduses ja....//

Palume keeleliselt korrektselt väljendada: „Tööinspeksioonil on töölepingu seaduses ja....//

15. Eelnõu § 1 p 29 TTOS-i täiendamine §-dega 27⁷ ja 27⁸. Lühimenetlus.

Eelnõu seletuskirja kohaselt täiendatakse TTOS-i §-dega 27⁷ ja 27⁸ võimaldades Tööinspeksioonil kasutada väärteomenetluses lühimenetlust TTOS-i §-des 21¹ – 27⁵ sätestatud väärteokoosseisude korral.

Tööinspeksioon ei toeta, et eelnõust on välja jäetud töötaja vastutusele võtmine. Eelnõu seletuskirja ega ka kooskõlastustabeli kohaselt ei ole üheselt ja selgelt arusaadav, mis argumentidele tuginedes on vastav muudatus eelnõust välja jäetud.

EVEA on (eelnõu lisa 2, kooskõlastustabel) väljendanud: „EVEA nõustub, et töötajate vastutust ohutusnõuete täitmise eest tuleb rõhutada ning põhjendatud juhtudel, kui töötaja keeldub vaatamata tööandja ettepanekule isikukaitsevahendeid kandmast, võib väärteokaristuse rakendamine olla asjakohane.“

Siinjuures kordav Tööinspeksioon eelnevalt, 28.11.2025 seisukohta: „TI on oma praktikas tuvastanud korduvalt, et tööandja on oma kohustused nõuetekohaselt täitnud ja isikukaitsevahendid väljastanud, kuid töötaja ei kasuta neid, kui tööandja parajasti ei näe. Seetõttu on tehtav täiendus vajalik ja põhjendatud.“

Tööohutuskultuuri loomine, sh tööohutuse tagamine töökeskkonnas on kahe osapoole - tööandja ja töötaja - omavaheline koostöö. Eesmärgiks on ju ikka see, et töötaja jõuaks igal tööpäeva lõpus tervelt koju. Selleks tuleb aga kinni pidada töötervishoiu ja tööohutuse minimaalsetest reeglitest (nt kasutada konkreetseteks töödeks ettenähtud isikukaitsevahendeid (kiivreid ja rakmeid või ohtlike kemikaalidega kindaid, maske jne). Hetkel kehtiv õigusruum toetab töökeskkonnaohutusalaste rikkumiste puhul vastutusele võtmist juriidilisi isikuid või tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja, kellele oli vastavate nõuete täitmise tagamise kohustus delegeeritud. Kuid ei reguleeri ega toeta vastutusele võtta töötajat, kes tahtlikult eirab temal lasuvaid töötervishoiu- ja tööohutuse kohustusi.

Tööinspeksiooni praktika näitab olukordi, kus tööandja on töötajale väljastanud tiptasemel turvajalanõud (kerged, mugavad, hingavad jne), kuid töötaja lihtsalt ei kanna. Järelevalvemenetluse käigus on töötajad inspektorile vastanud järgmist: miks peaksin kandma. Kui peaks juhtuma näiteks tööõnnetus või tulevikus kujunema välja

kutsehaigestumine isikukaitsevahendite mittekandmise tõttu, siis on see aja- ja ressursikulu ju tööandjale ja riigile. Samuti tekib küsimus: Kas tööandja vastutusele võtmine olukorras, kus tagajärje põhjustajaks oli töötaja, on mõistlik? Tööõnnetused võivad põhjustada ju suuremaid tööseisakuid, lisakulusid, uurimisi ehk ikkagi laiapõhjaselt tuleks mõelda seda kui karistust tööandjale töötaja täitmata kohustuse eest. Samuti tõusetub küsimus töökeskkonnas ohutuskultuuri heal tasemel hoidmises ning languses.

Tööinspeksioon, tuginedes oma praktikale, saab öelda, et töökeskkonnas on juhtumeid, kus tööandja on teinud endast kõik oleneva viimaks töökeskkonnas esinevate ohtude realiseerimise minimaalsele tasemele (nt rakendanud kohaseid ennetusmeetmeid, korraldanud piisavalt sisekontrolli, tõstnud korduvalt töötajate teadlikkust, hoiatanud töötajat TTO nõuete eiramise eest jne). Hoolimata tööandja pingutustest, töötaja teadlikult eirab töö tegemisel tööohutusnõudeid. Praktikast sellistes olukordades ei ole Tööinspeksiooni pädevuses rikkumise tuvastamisel kohaldada kohehelt mõjutusmeetmeid, mille mõju oleks rikkujale kohehelt tuntav ja aitaks tulevikuvaates kaasa õiguskultuuri käitumisele suunamist, seeläbi vähendada töötervishoitu ja tööohutuse minimaalsete nõuete eiramist.

Tööinspeksioonil kohtuvälise menetlejana sellist mõjutusmeetmet - reageerida vahetult rikkumistele - ei ole. Lühimenetluses määratakse isikule mõjutustrahv, mis karistusõiguslikult ei ole karistus. Lühimenetluse eesmärgiks on luua võimalus mõjutada isikut viisil, mis ei too talle kaasa põhjendamatut negatiivset mõju, kuid millel samamoodi karistusega on üld- ja eripreventiivne mõju. //... luuakse sellega võimalus vähendada isikule menetlusega kaasnevat mõju, näiteks karistusregistrisse kandmist, menetlusega kaasnevat koormust, ajakulu...//. (H.Timberg, Õiguskeel 2018/2).

Tööinspeksioon selgitab, et töötaja vastutusele võtmine on äärmuslik meede, mitte esmane meede. Tööinspeksioonil on ju kohustus eelnevalt olla täiesti veendunud, et töötajale on väljastatud sobivad isikukaitsevahendid (vastaks täielikult kaitsevajadusele; ei põhjustaks kandjale liigset koormust; sobiks kasutajale; oleks kooskõlas töötaja tervise seisundiga), töötajat on juhendatud ja välja õpetatud, kuidas, millal ja millistes tingimustes isikukaitsevahendeid kasutada, tehtud on riskianalüüs, kus on käsitletud isikukaitsevahendite kasutamist jne.

Tuleb arvestada, et töötaja vastutuse kohaldamine eeldab praktikast seda, et tööandja on eelnevalt ikkagi täitnud oma seadusest tulenevad kohustused. See tähendab muu hulgas riskianalüüsi läbiviimist, vajalike isikukaitsevahendite määramist ja tagamist, töötajate juhendamist ning ohutusnõuete täitmise kontrollimist. Alles olukorras, kus need eeldused on täidetud ja töötaja rikub teadlikult talle kehtestatud ohutusnõudeid, saab tekkida küsimus töötaja vastutusest. Seega ei ole sätte eesmärk kuidagi nihutada vastutust tööandjalt töötajale. Reguleerimise eesmärk ei ole suurendada väärtemenetluste arvu, vaid rõhutada, et tööohutus on ühine vastutus.

Lugupidamisega

Kaire Saarep
peadirektor

Kristel Kängsepp
kristel.kangsepp@ti.ee

Jelena Aru
jelena.aru@ti.ee



austame
erinevusi

