



Sotsiaalkomisjon  
sotsiaalkomisjon@riigikogu.ee

Meie 25.05.2026 nr 2-2/1865-1

## Vastuskiri Eesti Advokatuuri seisukohtadele

Riigikogu sotsiaalkomisjoni menetluses on töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (888 SE). Eelnõule on esitanud tagasiside Eesti Advokatuuri tööõiguse komisjon. Käesoleva kirjaga edastame Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tagasiside esitatud ettepanekutele.

Advokatuuri ettepanek	Ministeeriumi selgitus
<p>1. Eelnõu § 1 punktiga 1 tunnistatakse kehtetuks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 1 lõike 3 punkt 3, mille kohaselt kohaldatakse seadust juriidilise isiku juhatusse või teda asendava juhtorgani liikme tööle.</p> <p>Kavandatav muudatus ei ole pelgalt tehniline (nagu seda selgitatakse seletuskirjas), vaid sisuline ning mõjutab oluliselt väljakujunenud praktikat. Juhatusse liikmeid ei saa TTOS-i reguleerimisalast välja arvata ilma põhjalikku mõjuanalüüsi tegemata. Mõjuanalüüs selgitaks ka praktikas esinevad võimalikud probleemid, mida käesoleva eelnõuga püütakse lahendada.</p> <p>Analoogset muudatust sarnase põhjendusega kavandati 2021. aastal. Tööõiguse komisjon esitas tollal (2021. aasta detsembris) oma seisukoha ja jääb selle juurde, korrates sisuliselt toona väljendatud seisukohti. Seletuskirjas põhjendatakse muudatust vajadusega kõrvaldada väidetavalt eksitav sõnastus ja saavutada õigusselgus:</p> <p>„Tegemist on eksitava sõnastusega, mis</p>	<p>TTOS kohaldub töösuhetele ja töösuhetele sarnastele olukordadele, nt kinnipeetava tööle vanglas või õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal. Väljakujunenud tava ja praktika kohaselt ei kuulu juhatusse liige TTOS kohaldusalasse, kui temaga ei ole eraldi sõlmitud töölepingut, kuivõrd juhatusse liige ei tee tööd töölepingu seaduse (TLS) mõttes.</p> <p>Riigikohus on leidnud, et seadus ei keela juhatusse või nõukogu liikmel teha samas äriühingus töölepingu alusel täiendavat tööd.<sup>1</sup> Juhatusse liige ei ole tavapärases mõistes töötaja, kes on alluvussuhtes tööandjaga, kes omakorda kujundab töötajate töökeskkonda. Juriidilise isiku juhtorgani liikmel tekib juhatusse liikmeks valimisel käsundiladne suhe juriidilise isikuga, millele kohaldatakse lisaks äriseadustiku sätetele ka võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleerivaid sätteid (VÕS §-d 619–634)<sup>2</sup>. Vastaval alusel tekib juhatusse liikmel pädevus ühingut juhtida ja esindada<sup>3</sup>. Ühingu juhtimine ja esindamine ei ole tavapärane töösuhe. Oma olemuselt on see</p>

<sup>1</sup> Riigikohtu 8. aprilli 2004. a otsus nr 3-2-1-134; 26. novembri 2002. a otsus nr 3-2-1-134-02; 24. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-108-05

<sup>2</sup> Töölepingu seaduse selgitused, lk 12- [TLS selgitused\\_2024 august.pdf](#)

<sup>3</sup> Riigikohtu 7. märtsi 2018. a otsus nr 2-16-11889/42

annab alust arvata sõnastuse kohaselt nagu kohalduks TTOS juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle olukorras, kus töölepingut ei sõlmita. TTOS üldine eeldus on selle kohaldumine töölepingulistele suhetele ja lisaks olukordadele, mis on nimetatud TTOS § 1 lõikes 3. TTOS kohaldamise põhimõte ei ole muutunud ehk kui juhatuse liikmega töölepingut sõlmitud ei ole, siis talle TTOS-i sätted ei kohaldu (ei ole kohaldunud ka varasemalt) ning ta täidab üksnes ettevõtte juhtimise funktsiooni. [...]. Just sellisel juhul, kui juhatuse liikmel on lisaks juhatuse liikme lepingule olemas tööleping, kohaldub talle TTOS, sest TTOS kohaldumise aluseks on ennekõike töölepinguline suhe. Muudatusega parandatakse seega õigusselgust, kuivõrd juhatuse liikme suhtes, kellega on sõlmitud ka tööleping, kohaldub TTOS-i § 1 lõige 1, mille kohaselt kehtestab TTOS töötajate ja ametnike tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Praeguses sõnastuses on punkt 3 tekitanud segadust, kuna võimaldab ekslikult arvata, et TTOS kohaldub juhatuse liikmele ka juhul, kui temaga eraldi töölepingut sõlmitud ei ole. Pelgalt juhatuse liikmeks olemisega ei kaasne TTOS-i kohaldumine, seda ei tulene ka varasemast praktikast.“

Tööõiguse komisjon leiab, et selline käsitlus on ekslik ega ole kooskõlas seaduseandja tahtega ega väljakujunenud praktikaga. Komisjoni liikmed ei ole oma praktikas täheldanud, et kehtiv seadus tekitaks küsimusi või õiguslikku ebaselgust. Eelnõus on käsitletud vastavat muudatust kui tehnilist, mistõttu ei ole teostatud isegi selle muudatuse mõjuanalüüsi, kuigi sellel muudatusel on praktikas märkimisväärne sisuline mõju.

TTOS § 1 lõike 3 punkt 3 viidi seadusesse 2003. aastal. Tolleaegse muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas põhjendati seda järgmiselt: „Paragrahvi 1 muutmisel on võetud aluseks Tööinspektsiooni seisukoht, et lõikes 1 tuleb sätestada teiste tööseadustega ühetaoline reguleerimisala, mille kohaselt seadus reguleerib töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate

taandatav ise tööandjaks olemisele, mis viitab „töötaja“ suuremale otsustuspädevusele ja iseseisvale tegutsemisele. See on omakorda võrreldav VÕS alusel sõlmitud lepingute alusel tööülesannete tegemise suhtega, kus tööd tegev isik tagab endale ise töövahendid, otsustab, kuidas ja mil viisil ta teenust osutab, tagab ise enda ohutuse ja sobiva töökeskkonna. VÕS lepingud ja muud teenuse osutamise lepingud ei kuulu samuti TTOS kohaldusalasse, kuivõrd neil puudub töösuhete omane alluvussuhe, kus tööandja vastutab töötaja töökeskkonna eest. See-eest on õpilaste, üliõpilaste õppepraktikal ja kinnipeetavate töö oluliselt suurem sarnasus töötajate töösuhete iseloomule kui iseseisvatel teenuseosutajatel.

Täiendavalt selgitame, et erisoodustuseks ei loeta töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks tehtavaid kulutusi, sh ühiskaitsevahendite tagamine, mis on mõeldud kõigile töökeskkonnas viibivatele isikutele, sh juhatuse liikmetele. Kuivõrd juhatuse liikmed täidavad juhtimise ja esindusfunktsiooni, mitte ei tee tavapäraselt tööd töölepingu alusel, siis pole tööandjal vajalik neile tagada ka isikukaitsevahendeid, mis on eelkõige vajalikud konkreetse töö tegemisel riskide maandamiseks. Kui aga juhatuse liige teeb tööd, siis tuleb töötamine vormistada töölepingu alusel töötamiseks.

Lisaks juhime tähelepanu, et eelnõusse on kavandatud sotsiaalmaksuseaduse muudatused, mis võimaldavad ka edaspidi juhatuse liikmele maksta TTOS-is sätestatud haigushüvitist maksuvabalt.

Eeltoodust tulenevalt leiame, et eelnõus olev muudatus tagab parema õigusselguse ja seega on üheselt selge, et juhatuse liikmetele TTOS tervikuna ei kohaldu, välja arvatud juhul kui temaga on sõlmitud töö tegemiseks ka tööleping.

tööle esitatavaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Lõike 2 senine sõnastus on praktikas tekitanud arusaamatusi ja segadust. Kui seadusega ei määrata kindlaks reguleerimisala ulatust, jääb segane olukord kestma. Samuti on vajalik sätestada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete laienemine vangide tööle ning õpilaste ja üliõpilaste tööle õppepraktikal. Eelnimetatud isikud teevad küll tööd, kuid mitte töölepingu alusel. Õpilaste ja üliõpilaste praktika on üks õppeprotsessi kohustuslik osa ning levima on hakanud ka vangide töötamine kas vanglas või selleks loodud ettevõttes. Vaatamata asjaolule, et nimetatud isikud ei tööta töölepingu alusel, on nad töökeskkonnas samuti ohustatud nagu teisedki töötajad. Analoogselt eeltoodule on töötervishoiu ja tööohutuse nõuded kehtestatud ka juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle.“

Eeltoodust nähtub, et TTOS § 1 lõike 3 punkti 3 eesmärgiks ei ole olnud juhatuse liikmete hõlmamine TTOS-i reguleerimisalasse vaid pelgalt juhul, kui juhatuse liige töötab äriühingus paralleelse töölepingu alusel, vaid peaasjalikult just juhul, kui ta seda ei tee.

Komisjon on seisukohal, et juhtorgani liikmete hõlmatus TTOS-iga on vajalik. Teadaolevalt ei tee Eesti töölepingu seadus erisusi juhtivtöötajatele, kelle puhul on sageli vajalik suurem iseseisvus, otsustuspädevus ja töötingimuste paindlikkus kui töölepingu seadus seda võimaldab.

Äriseadustik näeb ette, et juhatuse liikmega on võimalik sõlmida juhatuse liikme leping, mis oma iseloomult on käsundusleping. Ka tekib juhatuse liikme ja äriühingu vahel käsundilaadne suhe ilma taolist lepingut sõlmimata ning juhatuse liige võib täita oma kohustusi ja ülesandeid ka üksnes seaduse alusel või vastavalt kõrgemalseisva organi juhistele.

Juhatuse liikmega sõlmitavas käsunduslepingus on võimalik kokku leppida paindlikemas tingimustes kui töölepingus. See puudutab peaasjalikult tööajaarvestust, puhkuse regulatsiooni, vastutuse küsimusi ja lepingu ülesütlemise tingimusi.

Väga sageli on praktikas äriühingutes

erinevaid juhtimisfunktsioone täitvad isikud nimetatud äriühingu juhatuse liikmeteks. Juhatuse liikmetel on õigus esindada äriühingut erinevates tehingutes ja toimingutes äriseadustiku alusel ilma eraldi volikirja omamata, samuti on juhatuse liikmel lihtne pääseda kasutama erinevaid riigi poolt pakutavaid digilahendusi nagu ettevõtjaportaali, e-maksuamet, jne. Juhatuse liikmeks olek ja sellega kaasnevad õigused seega hõlbustavad erinevate juhtimisfunktsioonide teostamist ja tehingute sõlmimist, mis omakorda hõlbustab äriühingu igapäevast toimimist.

Sellised juhtimisfunktsioonid ei pruugi seisneda üksnes tegev- või üldjuhtimises, vaid juhatuse liikmetena tegutsevad tegevdirektorite ja peadirektorite kõrval ka nt finantsjuhid, personalijuhid, tehnoloogiajuhid, õigusdirektorid, jne. või on juhatuse liikmed omavahel juhtimisfunktsioonid valdkonnapõhiselt ära jaotanud. Sellised spetsiifilisemad valdkonnapõhised juhtimisülesanded sisalduvad reeglina juhatuse liikme lepingutes või on pandud juhatuse liikme ülesandeks kõrgemalseisva organi otsusega ja juhatuse liikmetega ei sõlmita selliste erifunktsioonide täitmiseks paralleelseid töölepinguid.

Juhatuse liikmetega paralleelsete töölepingute sõlmimine tekitab sageli ka olukorra, kus juhatuse liikme leping isiku juhatuse liikme ametikohalt tagasikutsumisel lõpeb (kusjuures juhatuse liikme tagasikutsumiseks ei pea olema isegi ühtegi põhjust), kuid juhatuse liikmega sõlmitud paralleelset töölepingut ei ole võimalik üles öelda, sest selleks puudub alus. Seetõttu on levinud ja soovitatav praktika pigem vältida juhatuse liikmega paralleelse töölepingu sõlmimist.

Kuigi juhatuse liikmel tekib äriühinguga käsundilaadne suhe, ei saa juhatuse liiget kindlasti samastada tavapärase käsundisaaja või töövõtjaga või veelgi enam füüsilisest isikust ettevõtjaga. Juhatuse liikme side äriühinguga on olemuselt tugevam ja siduvam, kui seda on iseseisva käsundisaaja või töövõtja oma. Kui juhatuse liikme näol ei ole just tegemist nn passiivse juhatuse

liikmega, viibib oma juhtimisfunktsioone aktiivselt täitev juhatuse liige tavapäraselt sarnaselt töölepinguliste töötajatega igapäevaselt äriühingu ruumides või territooriumil. Tema ülesannete ja kohustuste täitmine enamasti ei erine sellest, kuidas töötajad igapäevaselt oma tööd teevad. Samas käsundisaajad ja töövõtjad viibivad enamasti äriühingu ruumides ja territooriumil seoses oma teenuste osutamisega lühikest aega ja nende kokkupuude äriühingu töökeskkonnaga on juhuslikumat laadi ning nad on oma tegevuse teostamisel iseseisvad ega allu äriühingu juhtimisele ja kontrollile. Juhatuse liikme ülesannete täitmine seevastu on püsiva iseloomuga ning juhatuse liige on kohustatud täitma kõrgemalseisva organi poolt antud juhiseid. Samuti kuuluvad käsundisaajate ja tööettevõtjate puhul töö tegemise vahendid neile endile, kuid juhatuse liikme kasutusse antakse reeglina äriühingule kuuluv vara, töökoht ja töövahendid. Seega ei ole juhatuse liikme ja käsundisaaja või töövõtja ülesannete iseloom ja suhe äriühinguga omavahel võrreldavad või samaväärsed. Sisuliselt on tänapäeval paljud juhatuse liikmed palgatöötajad, kuigi neil on töölepingu asemel juhatuse liikme leping ning nad ei ole klassikalises mõttes töötajad.

Seega on juhatuse liikmed töökeskkonnas samaväärselt ohustatud kui töötajad ning juhul, kui juhatuse liikmed välistatakse TTOS-i reguleerimisalast, jääb arusaamatuks, kuidas juhatuse liige peaks iseseisvalt töökeskkonnas oma tervise ja ohutuse eest vastutama või vastavat tegevust korraldama ning kuidas vastavad kulud kaetakse või hüvitatakse. Sellisel juhul, näiteks kui äriühing sooviks juhatuse liikmele kokkuleppel võimaldada analoogseid isikukaitsevahendeid nagu töötajatele, siis peab ta seda tegema maksustatava erisoodustusena, sest tulumaksuseaduse kohaselt loetakse juhtorgani liikmeid töötajateks. Töötajate puhul loetakse riskianalüüsi tegevuskavas ette nähtud isikukaitsevahendite soetamine ettevõtlusega seotud kuluks.

Veelgi enam, kui juhatuse liikmeid käsitleda tavapäraste teenuseosutajatena TTOS § 12 mõttes, siis tuleks juhatuse liikmetel ja

äriühingutel (sh juhatuse liikmetel omavahel) hakata üksteist vastastikku teavitama oma tegevusega kaasnevatest ohtudest ja nende vältimise abinõudest, määrata töid korraldav isik, sõlmida kokkuleppeid vastutuse jagamise kohta jne. See tekitab täiesti absurdse olukorra. Märksa lihtsam ja selgem oleks kohaldada juhatuse liikmetele TTOSi ja hõlmata nad äriühingu üldisesse töökeskkonna ja tööohutuse korraldusse.

Märkimist väärt on ka see, et kavandatava muudatusega jääksid juhatuse liikmed ilma äriühingu kui tööandja poolt makstavast haigushüvitisest, mille maksmine on ette nähtud just nimelt TTOS-is. Kuigi sageli lepatakse kokku juhatuse liikme lepingus, et juhatuse liikmele jätkatakse haiguse ajal juhatuse liikme tasu maksmist või võimaldatakse täiendav vabatahtlik tervisekindlustus, siis see alati see nii ei ole. Seega võivad juhatuse liikmed jääda ajutise töövõimetuse ajal sissetulekust ilma. Samuti on ebaõiglane olukord, kus töötajatele on võimalik maksta haigushüvitist, mida ei maksustata sotsiaalmaksu ega töötuskindlustus- ja kogumispensioni maksetega, kuid juhatuse liikmete puhul poleks maksuvaba haigushüvitise maksmine enam võimalik.

Seega suurenevad äriühingute jaoks kulud seoses hüvedega, mida soovitakse pakkuda juhatuse liikmetele. Samuti võib tekkida olukord, kus enam ei leidu isikuid, kes sooviksid juhatuse liikmena tegutseda. Käesoleval ajal on niigi probleemiks asjaolu, et juhatuse liikmetele ei laiene töötuskindlustus ega õigused vanemapuhkustele. Positiivse näitena võib siin tuua aga samas hiljutise muudatuse isapuhkuste regulatsioonis, mille kohaselt anti isapuhkusele jäämise õigus ka juhatuse liikmetele. Seega pigem võiks olla suundumus juhatuse liikmete sotsiaalse kaitse suuremale tagamisele, kui selle vähendamisele.

Juba praegu kohtab praktikas olukordi, kus juhatuse liikmetega sõlmitakse paralleelseid töölepinguid fiktiivsetele ametikohtadele või otseselt juhatuse liikme funktsioonide

<p>täitmiseks (nt tööleping tegevdirektorina või peadirektorina töötamiseks), et tagada juhatuse liikmetele suuremad sotsiaalsed tagatised.</p>	
<p>2. Eelnõu § 1 punktiga 6 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid. Eelnõuga tehtavate muudatustega tunnistatakse kehtetuks kohustus koostada tehtava töö ohutusjuhend, jättes alles vaid kohustuse koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend. Tekib küsimus, kas ja kuidas on tagatud ohutus, kui töövahendit pole, aga töö sisaldab ohte, näiteks liikluse reguleerija, hooldustöötaja? Komisjoni hinnangul on teatud juhtudel siiski vajalik ka tehtava töö ohutusjuhendi koostamine.</p>	<p>Olukorras, kus töövahendit pole, aga töö sisaldab ohte, näiteks liikluse reguleerija, peab tööandja jätkuvalt koostama riskianalüüsi, analüüsima töötaja tööga seonduvaid ohte, rakendama meetmeid riskide maandamiseks, juhendama töötajat ja tagama väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks ning tagama vajalikud isikukaitsevahendid (nt helkurvest, kiiver vm).</p> <p>Tööandjal on võimalik hinnata, kas töötaja juhendamise ja väljaõppe läbiviimiseks on lisaks riskianalüüsile vajalikud ka muud kirjalikud dokumendid, nt sisekorrad, juhendid vm. Tööandjal peab jääma paindlikkus otsustamiseks, mil viisil töötajate juhendamine ja väljaõppe läbi viiakse. Tööandja peab veenduma enne töötaja tööle lubamist, et töötaja oskab rakendada ohutuid töövõtteid.</p>
<p>3. Eelnõu § 1 punktiga 8 muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja korraldama töötaja tervisekontrolli esimese nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates. Eelnõu kohaselt peab tööandja edaspidi korraldama tervisekontrolli kuni kuue kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates. Komisjon teeb ettepaneku lisada täiendavalt, et tervisekontrolli võib läbi viia kaks kuud pärast katseaja lõppu ehk paragrahvi 13<sup>1</sup> lõike 6 esimene lause muuta ja sõnastada järgmiselt: „Tööandja korraldab töötaja tervisekontrolli kuue kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates või hiljemalt kaks kuud pärast katseaja lõppu.“ Selline tähtaja määratlus teenib oluliselt paremini seletuskirjas väljatoodud eesmärki võimaldada tööandjal korraldada tervisekontroll alles pärast katseaja lõppu, vältides vajadust teha seda töötajaga, kelle töösuhe võib lõppeda katseaja jooksul töötaja või tööandja soovil. Kuivõrd seoses nt puhkuse või haigusega võib katseaeg ajaliselt olla pikem kui 6 kuud alates tööle asumisest, ei täida see eelnõu praegune sõnastus eesmärki.</p>	<p>Selgitame, et tööandja ülesanne on hinnata riskianalüüsi raames tervisekontrolli vajalikkust, sh peab tööandja kaaluma, kas tervisekontroll tuleb korraldada enne katseaja lõppu ehk kas tööandjal on vajalik katseaja raames hinnata ka töötaja tervises seisundi vastavust tehtavale tööle.</p> <p>Katseaja eesmärk on veenduda töötaja sobivuses töökohale. Tööandja saab katseajal veenduda töötaja tervise sobivuses töökohale, korraldades selleks töötajale tervisekontrolli katseaja jooksul, et oleks selge, et töötajal puuduvad töö tegemist välistavad tervislikud seisundid (eriti asjakohane kõrge riskiga töökohtade puhul). Vastasel korral võib selguda töötaja tööle sobimatus pärast katseaja möödumist, mis teeb töölepingu ülesütlemise pooltele keerulisemaks.</p> <p>Eelnõu eesmärk on muuta tervisekontrolli korraldamine paindlikumaks, sh siduda rohkem katseaja pikkusega, sh arvestada olukordadega, kus katseaeg pikeneb töötaja haiguslehel või näiteks puhkusel olemise tõttu.</p> <p>Teisalt on oluline pakkuda tööandjale piisavalt paindlikkust tervisekontrolli korraldamisel ka olukorras, kus tööandjal on</p>

	<p>soov katseaja jooksul hinnata töötaja sobivust tööle ning korraldada tervisekontroll alles pärast katseaja lõppu, vältides vajadust teha kontroll töötajale, kelle töösuhe võib lõppeda katseaja jooksul töötaja või tööandja soovil.</p> <p>Samuti lähtub muudatus asjaolust, et sageli vajavad tööandjad pikemat aega tervisekontrollide korraldamiseks, sh nt piirkondades, kus teenuse kättesaadavus on piiratud.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt ei toeta tehtud ettepanekut.</p>
<p>4. Eelnõu § 1 punktiga 10 sätestatakse erandid, mille korral ei pea tööandja ettevõttes esmaabiandjat määrama. Eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt ei pea tööandja esmaabiandjat määrama muuhulgas juhul, kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda. Määratlus „kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda“ on ebaselge ja vajab täpsustamist. On tööandjaid, kellel kõik töötajad töötavad üksinda, näiteks kodukontoris, ning on selge, et sellises olukorras ei pea tööandja esmaabiandjat määrama. Enamasti on tegu aga kombineeritud versiooniga – osa töötajaid töötab üksinda, teised mitte; üksinda töötamine võib olla ka olukorra spetsiifiline, nt kui töötaja on öövahetuses, töötab ta üksinda, päevases vahetuses aga koos teiste töötajatega jne. Kas sellisel juhul peab tööandja esmaabiandjat määrama? Ja kas see esmaabiandja peab olema igas tööga seotud olukorras tagatud? Sellised küsimused tuleks eelnõuga lahendada.</p>	<p>Selgitame, et üksi töötav töötaja on töötaja, kelle töökeskkonnas ei ole teisi, sealhulgas teiste tööandjate töötajaid, ja kes ei jaga teiste töötajatega ühist üüripinda. Seadusega ei defineerita üksi töötamist, kuivõrd sätte sõnastusest on ühemõtteliselt arusaadav selle rakendusala ja eesmärk.</p> <p>Üksi töötavate töötajate puhul on oluline tagada vajalikud esmaabivahendid ning selged juhised tegutsemiseks õnnetuse või terviserikke korral. Üksinda töötamise olukorrad on nt järgmised: väikeses kaupluses või tanklas üksi töötav müüja, valvur öösel laohoones, korteriühistu koristaja, püsivalt kodukontoris kaugtööd tegev töötaja või objektil üksinda töötav fassaaditööde tegija. Juhul, kui öises vahetuses töötab töötaja üksinda, aga päevases vahetuses on mitu inimest samas töökeskkonnas koos, siis tuleb esmaabiandja määrata ettevõttes, kuid esmaabiandja ei pea olema tagatud olukorras, kus öises vahetuses valvur töötab üksinda.</p> <p>Seega, kui ettevõttes on nii üksinda kui ka mitmekesi töötavaid töötajaid, tuleb ettevõttes tervikuna määrata esmaabiandja, kes on olemas ja valmis andma vajadusel esmaabi olukorras, kus selle ettevõtte töötajaid töötab mitu inimest koos, kuid esmaabiandjat ei ole vaja tagada selle ettevõtte üskinda töötavatele töötajatele.</p>
<p>5. Eelnõu § 1 punktidega 16 ja 18 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda. Komisjon teeb ettepaneku jätta alles kehtivas seaduses sätestatud künnised, millele lisandub kumulatiivselt tingimus, et 10% töötajatest avaldab soovi. Ettepanek on paragrahvi 17 lõige 2 muuta ja sõnastada</p>	<p>Töökeskkonnanõukogu lävendi kaotamine on seotud ühelt poolt sellega, et suurendada paindlikkust ning teisalt soodustada töökeskkonnanõukogude teket töökeskkondades, kus on ka vähem töötajaid, kui kehtivas seaduses sätestatud lävendi alusel. Praktikast nähtub, et töötajad on huvitatud töökeskkonna teemadel ja</p>



<p>järgmiselt: „Ettevõttes, kus töötab 10 või rohkem töötajat ning vähemalt kümme protsenti ettevõtte töötajatest avaldab soovi valida töökeskkonnavolinik, tuleb tööandjal korraldada valimised. Kui töökeskkonnavoliniku valimiseks soovi ei avaldata või töökeskkonnavolinikku ei valita, on tööandja kohustatud konsulteerima tööohutuse ja tervishoiu küsimustes töötajatega“.</p> <p>Komisjon teeb ettepaneku paragrahvi 18 lõike 2 esimene ja teine lause muuta ja sõnastada järgmiselt: „Vähemalt 150 töötajaga ettevõttes moodustatakse tööandja algatusel või juhul, kui vähemalt kümme protsenti ettevõtte töötajatest avaldab selleks soovi, töökeskkonnanõukogu, kus on võrdselt tööandja määratud esindajaid ja töötajate valitud esindajaid.“ Komisjoni hinnangul ei ole künniste kaotamist eelnõu seletuskirjas piisavalt põhjendatud. Jääb arusaamatuks, miks peab olema vajalik lubada töökeskkonnanõukogu moodustamist nt 10 töötajaga ettevõttes, kui arvuliselt üks töötaja (sh nt osaliselt ajaga töötaja) selleks soovi avaldab. Juhime tähelepanu, et alles 01.01.2019 hakkas kehtima 150 töötaja lävend, varasemalt oli see 50 töötajat, ning seletuskirja kohaselt oli lävendi suurendamise eesmärk kohustada töökeskkonnanõukogu olemasolu vaid nendes ettevõtetes, kus on palju töötajaid ja vajadus töökeskkonnanõukogu tegevuse järele.1 Lävend 5-20 töökeskkonnavoliniku ja 50-150 töötajat töökeskkonnanõukogu moodustamiseks on ka enamikes teistes ELi riikides.</p>	<p>töökoha parendamisest kaasa rääkima ning tööandja näeb töökeskkonnanõukogus koostööpartneri rolli. Juba täna on töökeskkonnanõukogud aktuaalsed ka väiksemates ettevõtetes, samuti puudub alus arvata, et suurtes ettevõtetes töökeskkonnanõukogude tegevus lakkab, seega puudub vajadus kohustada töökeskkonnanõukogu moodustada vaid suurematel ettevõtetel, kõigil tööandjatel on see võimalus.</p> <p>Advokatuuri ettepanek teeb töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu valimise oluliselt keerukamaks ja rõhutab selle kohustuslikkust, samas kui eelnõu eesmärk on suurendada paindlikkust. Hea töökeskkond on tööandjatele järjest olulisem, seda hindavad ka töötajad ja tendentsina on näha, et aina rohkem töötajaid tahavad töökeskkonna küsimustes oluliselt rohkem kaasa rääkida.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt ei toeta ettepanekut.</p>
<p>6. Eelnõu § 1 punktiga 23 tunnistatakse kehtetuks TTOS-i § 24 lõige 6, mille kohaselt TI ei uuri tööõnnetust, millega seoses toimub kriminaalmenetlus; ning TTOS-i § 24 lõige 7, mille kohaselt uurib TI pärast kriminaalmenetluse lõpetamist surmaga lõppenud tööõnnetusi, raske tervisekahjustusega lõppenud tööõnnetusi, mille puhul alustati kriminaalmenetlust tervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramise tõttu, ja vajaduse korral tööõnnetusi, mille puhul alustati kriminaalmenetlust ettevaatamatusest tervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramise tõttu. Komisjon</p>	<p>Eelnõuga antakse Tööinspektsioonile õigus mitte kohustus kriminaalmenetlusega paralleelselt tööõnnetust uurida. Seega on Tööinspektsioonil kaalutusõigus, kas paralleelne uurimine on hädavajalik või mitte. Praktikas on tegemist pigem erandliku olukorraga ning arvestades, et tööõnnetuse toimumine on pigem harvaesinev, siis ei kaasne muudatusega olulist halduskoormuse tõusu, küll aga on tagatud töötajate õiguste kaitse.</p>

<p>ei pea sellist muudatust õigeks. Seletuskirja kohaselt püütakse selle muudatusega lahendada töötaja rahalist küsimust: „Eelnõuga tehtava muudatuse eesmärk on tagada tööõnnetusse sattunud isikule võimalus saada haigushüvitist mõistliku aja jooksul, ilma et ta peaks ootama politsei algatatud kriminaalmenetluse lõppemist.“ Komisjon leiab, et töötaja rahalise küsimuse lahendamiseks ei ole õige tekitada paralleelmenetlusi, mis on tööandjale äärmiselt koormavad. Kriminaalmenetluse algatamisel teostab uurija sisuliselt kogu tööandja tegevusele auditi, mh nõutakse suures mahus dokumente, küsitletakse töötajaid, juhatuse liikmeid jne. Tööinspeksioon teeb seda samas mahus, aga eraldi menetlusena. Kui eelnõu eesmärgiks on vähendada tööandja halduskoormust, siis antud muudatus suurendaks seda koormust hüppeliselt.</p>	
<p>7. Eelnõu §-ga 2 muudetakse ELTTS-is lähetatud töötaja andmete ja dokumentide esitamist ning andmete avaldamist reguleerivat ELTTS-i § 51 lõiget 1. Muudatuse eesmärk on vabastada 6 teatud vähese riskiga sektorites tegutsevad tööandjad lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest, kui nad lähetavad töötaja Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Komisjoni arvates on muudatuse eesmärk mõistlik, kuid vähese riskiga valdkondi on mitmeid teisigi, mistõttu leiab komisjon, et muudatuse eesmärki teenib oluliselt paremini, kui sätestada vaid need kõrge riskiga valdkonnad, kus tuleb esitada Tööinspeksioonile seaduses sätestatud andmed. Sellised valdkonnad on seletuskirja kohaselt töötlev tööstus, veondus ja laondus ning ehitus. Komisjon teeb ettepaneku sõnastada muudatus järgnevalt: „Lähetatud töötaja tööandja, mis tegutseb töötleva tööstuse, veonduse, laonduse või ehituse valdkonnas, esitab Tööinspeksioonile lähetuse kohta järgmised andmed:“. Komisjon lisab, et kui seletuskirjas olev loetelu ei ole ammendav, siis tuleks tuua välja kriteeriumid, kuidas hinnata, kas tegemist on kõrge riskiga valdkonnaga. Komisjoni hinnangul ei ole kõrge riskiga näiteks haridus, meditsiin, turism jms, mis hetkel on</p>	<p>Selgitame, et tehtud ettepanek ei ole kooskõlas eesmärgiga vabastada madala riskiga sektorites tegutsevad tööandjad töötajate lähetamisel lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest. Kahe eelneva aasta kohta kogutud Tööinspeksiooni andmete põhjal ei saa lõplikult ja tõsikindlalt järeldada, et kõrge riskiga sektorid Eestis on üksnes töötlev tööstus, veondus, laondus ja ehitus. Selgitame, et Tööinspeksioon hindab igal aastal uuesti järgmise aasta riskisektoreid ning need võivad aasta-aastalt erineda. Samuti ei ole eesmärgipärane tulevikus vastavalt iga - aastase hindamise tulemusena tuvastatud riskisektoritele hakata taas ELTTS-i muutma. Praktiline kogemus lähetatud töötajate töötingimuste üle järelevalve teostamisel näitab, et reeglina just hulgi - ja jaekaubanduse ning finants - ja kindlustustegevuse sektorites täidetakse töötajate lähetamisega seotud reegleid korrektselt, st tööandjad valdavalt esitavad eelnimetatud sektorites töötajate lähetusdeklaratsioonid õigeaegselt, tagavad Eestisse lähetatud töötajatele ELTTS-ist tulenevad Eestis kohaldatavad töötingimused ning puuduvad lähetatud töötajate või kolmandate isikute esitatud kaebused töötingimuste rikkumiste kohta. Kuivõrd Tööinspeksiooni andmepõhise analüüsi tulemusel on tuvastatud, et hulgi- ja</p>

aga kohustusega kaetud.	jaekaubanduse ning finants- ja kindlustustegevuse sektorid ei kuulu kõrgema riskitasemega sektorite hulka, siis vabastataksegi vaid nendes sektorites tegutsevad tööandjad töötajate lähetamisel lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest.
-------------------------	---

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)  
Erkki Keldo  
majandus- ja tööstusminister

Dana Kadanik  
Dana.Kadanik@mkm.ee