



Riigikogu Kantselei  
riigikogu@riigikogu.ee

15.06.2026 nr 2-4/2151-1

## Vastuskiri

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium saadab täpsustavad vastused küsimustele, mis esitati 3. juunil töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muutmise ning sellega seondult teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (888 SE) esimese lugemise käigus.

- **Töötervishoiu käsitlus esmatasandi tervishoiu raames (Peeter Ernitsa ja Helmen Küti küsimused)**

Personalijuhtimise Ühing PARE on tõepoolest teinud ettepaneku kujundada töötervishoiu korraldus ümber nii, et kohustuslik tervisekontroll oleks selgem, kulutõhusam ja paremini integreeritud perearstisüsteemiga.

Selgitame, et töötervishoid on osa esmatasandi tervishoiust. Esmatasandi tervishoid kuulub Sotsiaalministeeriumi pädevusalasse. Sotsiaalministeeriumil on 2026. aastal kavas välja töötada töötervishoiu arengusuunad, kus muu hulgas analüüsitakse töötervishoiu rolli esmatasandi tervishoius. Seega arutelud sellel teemal jätkuvad Sotsiaalministeeriumi eestvedamisel. Käesoleva eelnõu (SE 888) fookuses nimetatud teema ei ole ja seetõttu ei ole ka sellel teemal muudatusi kavandatud ega ettepanekuga arvestatud. Tegemist on olulise küsimusega, mis eeldab põhjalikumalt analüüsi ja osapoolte kaasatust läbirääkimistel.

- **Töötaja joobe kontrollimise regulatsioon – kuidas saab tööandja töötaja joovet kontrollida? (Peeter Ernitsa küsimus)**

Esmalt tuleb rõhutada, et joobe kontrollimiseks töökeskkonnas peab tööandja kehtestama sisekorra ja tutvustama seda kõikidele töötajatele. Eelnõu näeb oma sõnastuses ette, et töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist (edaspidi joove) võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui töötaja viibib suurema ohu allikaga seotud töökeskkonnas, ei pea tööandjal olema töötaja kontrollimiseks põhjendatud kahtlust.

Seega annab eelnõu kaks võimalust joobe kontrollimiseks:

- 1) põhjendatud kahtluse korral (inimesel esinevad väliste tunnuste põhjal joobe märgid) või;
- 2) kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui töötaja viibib suurema ohu allikaga seotud töökeskkonnas (sellisel juhul saab tööandja kontrollida töötajat ohutuse tagamise eesmärgil ilma, et esineksid välsed joobe tunnused).

Küsimuses toodud näites, kui töökeskkonda saabub kolleeg, kes on eelduslikult väliste tunnuste põhjal silmnähtavalt joobes (nt häiritud on kõne, liikumine, reaktsioonivõime, esineb ainele omane eripärane lõhn jne), saab tööandja kontrollida töötaja joovet eeldusel, et tööandja on joobe kontrollimise kehtestanud oma sisekorraga. Tööandja kehtestab sisekorras, milline on

protseduur kui töötajal tuvastatakse joove ja mis tagajärg sellele järgneb.

- **Milline oli ametiühingute tagasiside eelnõule ja kuidas sellega on arvestatud? (Helmen Küti küsimus)**

Me täname ametiühinguid esitatud tagasiside eest! Ametiühingute Keskliidu peamine tagasiside puudutas töötaja joobe kontrollimise regulatsiooni, töötervishoiuteenuse korraldust, tööohutusega tegelevate töötajate esindajate valimist ning Tööinspektsiooni teavituskohustusi. Mitmete ametiühingute ettepanekutega saime arvestada, nt arvestasime ettepanekuga jätta eelnõust välja töötajate trahvimise võimalus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisel, samuti täiendasime joobe kontrollimise sätet ning lisasime täiendavaid selgitusi eelnõu seletuskirja.

Mittearvestatud ettepanekute puhul selgitasime, et muudatused ei halvenda töötajate ohutust, esindatust ega kaitstust töökeskkonnas. Näiteks ei mõjuta vahetult töötajate ohutust Tööinspektsiooni teavituste ära kaotamine, paindlikum töötajate esindajate valimise kord ning paindlikum töötervishoiuteenuse korraldus. Küll aga on muudatustega võimalik tagada tööandjale suurem paindlikkus ja otsustusvabadus oma ettevõttes tööohutuse teemadega tegelemisel.

- **Kas ettevõtte juhatuse liikmeid, kes ei ole töötamise registrisse kantud, loetakse töötajateks? (Arvo Alleri küsimus)**

Kui ettevõtte juhatuses on näiteks kolm juhatuse liiget, kellest üks on töötamise registrisse (TÖR) kantud töötajana ja kaks ei ole, siis neid juhatuse liikmeid ei käsitleta töötajatena. Riigikohtu kehtiva praktika kohaselt ei ole juhatuse liige automaatselt töötaja, kuivõrd äriühingu juhtimine ei ole töö tegemine töölepingu seaduse mõistes, kus töötaja asub tööandja alluvussuhtes. Juhatuse liiget loetakse töötajaks, kui tal on olemas tööleping ettevõttega ja ta on kantud TÖR-i.

Lisaks selgitame, et eelnõuga välistatakse TTOS-i kohaldamisalast vaid sellised ettevõtted, kus ainus töötaja, osanik ja juhatuse liige taandub kõik ühele isikule. Kui ühingus on rohkem osanikke või juhatuse liikmeid, siis kohalduvad TTOS sätted vastavalt kehtivale korrale ehk selline ettevõtte välistuse alla ei lähe.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Erkki Keldo

majandus- ja tööstusminister

Dana Kadanik

Dana.Kadanik@mkm.ee

