

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee
dana.kadanik@mkm.ee
eva.poldis@mkm.ee

24.11.2025 nr VKG.01-09/227-1

Viru Keemia Grupp AS seisukoht
töötervishoiu ja tööohutuse seaduse,
Eestisse lähetatud töötajate
töötingimuste seaduse ning maksukorralduse
seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Viru Keemia Grupp AS on tutvunud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt 05.11.2025 esitatud „Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seaduse“ eelnõuga ning esitab selle kohta järgmised seisukohad:

Eelnõu üheks eesmärgiks on ajakohastada töötervishoiu ja tööohutuse seadust (edaspidi TTOS). Eelnõu § 1 punktiga 5 täpsustatakse, et tööandjal on põhjendatud kahtluse korral õigus kontrollida alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ning õigus neid andmeid töödelda.

Täpsemalt kavandatakse eelnõuga TTOS paragrahvi 13 täiendada lõigetega 3 ja 4 järgmises sõnastuses: „(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist, ei pea tööandjal töötaja kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust.

(4) Tööandjal on õigus töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemise kontrollimiseks.“;

Toetame eelnõu eesmärki täpsustada tööandja õigust kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ning töödelda sellega seotud terviseandmeid. Kehtiv õigus paneb tööandjale kohustuse kõrvaldada töölt joobes töötaja kuid puudub selge õiguslik alus kontrolli läbiviimiseks ja terviseandmete töötlemiseks.

Ettepanek 1:

Eelnõu sätestab, et tööandjal on alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist põhjendatud kahtluse korral õigus kontrollida, mis justkui viitab, et pistelist kontrolli ei peeta lubatavaks. Meie seisukoht on, et suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas peab olema lubatud pisteline või täielik kontroll kõigi isikute suhtes 24/7, et tagada ohutus. Lisame, et tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. Kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad, kooskõlastavad tööandjad oma tegevuse ohtlike olukordade vältimiseks. Kui töökohal töötab lisaks töötajatele ka teenuseosutaja, teavitab tööandja teenuseosutajat ohtudest, teenuseosutaja peab tagama, et tema tegevus ei ohusta töötajaid. Seetõttu on suurema ohu allika valitsemisega seotud töökeskkonnas vajalik, et tööandjal oleks õigus teostada joobekontrolli ka lepingupartnerite ja alltöövõtjate töötajate suhtes, kes sisenevad territooriumile ja võivad kokku puutuda suurema ohu allikaga. See on vajalik ohutu töökeskkonna tagamiseks kõigile isikutele.

Eestis on majandus- ja taristuministri 01.03.2016 määruse nr 18 alusel selgelt määratletud suurõnnetuse ohuga ettevõtted ning nende ohualad, mille riskianalüüs peab hõlmama kõiki ohualasse jäävaid isikuid. Kuna sellisel territooriumil viibivate inimeste seisund (sh võimalik joove) võib otseselt mõjutada suurõnnetuse riski ja ohutusmeetmete toimimist, on põhjendatud laiendada ettevõtete õigust kontrollida joovet kõigil isikutel, kes viibivad ohtliku ettevõtte territooriumil, mitte üksnes töötajatel. Seega peaks eelnõu sõnastuses olema minimaalselt täiendatud territooriumi põhiselt, mitte ainult töötajate tööülesandeid arvestades.

Teeme ettepaneku sõnastada TTOS § 13 lõige 3 järgmiselt:

„(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui isik viibib suurema ohu allikaga samal territooriumil või suurõnnetuse ohuga ettevõtte territooriumil või ohualas, ei pea tööandjal kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust.“

Ettepanek 2:

Seletuskirjas on sätestatud, et tööandjal on võimalik alkoholijoovet kontrollida alkomeetriga, narkootilise ja toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks on tööandjal võimalik kaasata töötervishoiuarst või muu tervishoiutöötaja. Eelnõu seletuskirjas viidatud piirang, mis eeldab narkootilise ja toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks töötervishoiuarsti või muu tervishoiutöötaja kaasamist, tekitab praktilisi probleeme, eriti 24/7 töötavates tööstustes. Soovime, et seaduseelnõu tagaks tööandjale paindlikkuse kasutada joobe tuvastamiseks erinevaid tõendamisi, sealhulgas kiirteste ja automaatseid kontrollseadmeid, ilma et meditsiinitöötaja kohalolek oleks kohustuslik. Vastasel juhul muutub TTOS-i nõuete täitmine ebaproportsionaalselt kulukaks ja praktiliselt võimatuks.

Meie jaoks on kõige olulisem TTOS nõuete täitmiseks efektiivsete võimaluste loomine ning kõik eelnõu elemendid, mis selle eesmärgi seavad ohtu, tuleks eelnõust välja jätta. Palume eemaldada seletuskirjast viide meditsiinitöötaja kaasamiseks narkootilise joobe tuvastamisel või täpsustada, et see on pelgalt võimalus, mitte kohustus.

Ettepanek 3:

Eelnõu kohaselt ei tohi joobe tuvastamise tulemusi säilitada, kui joovet ei tuvastata. Juhime tähelepanu, et automaatsed kontrollseadmed võivad tehnilistel põhjustel siiski tulemusi ajutiselt salvestada. Alternatiivina võiks kaaluda lühiajalise, kuni 24-tunnise, andmete säilitamise lubamist tööõnnetuste ja intsidentide uurimise eesmärgil.

Ettepanek 4:

Lisaks toote välja eelnõu seletuskirjas, et töölepingu seadus § 81 lõiked 1 punkt 4 ja lõiked 3 koosmõjus toovad välja, et kui joobe tuvastamisega kaasneb töölepingu ülesütlemine, siis ei saa see toimuda üldjuhul peale esimest positiivset tulemust. Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Seega, kui tööandja tuvastab positiivse tulemuse töötaja joobe määramisel ja kõrvaldab töötaja töökeskkonnast, tuleb töötajat hoiatada, et korduv käitumine toob tagajärjena kaasa töölepingu ülesütlemise.

Juhime tähelepanu, et seletuskirjas viidatakse ekslikult Töölepingu seaduse (TLS) § 81 lõikele 1 punkt 4 ja lõikele 3. Töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel reguleerib tegelikult TLS § 88. Kuigi TLS § 88 lõike 1 punkt 4 viitab joobeseisundis tööl viibimisele "hoiatusel hoolimata", ei piira seadus mõjuva põhjuse tekkimist ainult samasuguse rikkumise kordumisega. Mõjuv põhjus võib tuleneda ka erinevate töökohustuste rikkumiste kogumist. Palume seletuskirjas seda korrigeerida.

Lisaks juhime tähelepanu, et TLS § 88 lg 3 teine lause sätestab, et eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Eelnevale tuginedes soovime, et eelnõu võimaldaks teostada nii automaatseid kui manuaalseid, sealhulgas pistelisi joobekontrolle, jätaks tööandjale õiguse kasutada erinevaid tõendamisviise ning võimaldaks teostada kontrolli ka teistele isikutele, kes territooriumile sisenevad ja võivad kokku puutuda suurema ohu allikaga, st ei takistaks joobe kontrolli ka lepingupartnerite ja alltöövõtjate puhul. Lisaks leiame, et narkootilise, toksilise joobe või psühhotroopse mõju kontrollimiseks oleks töötervishoiuarsti või muu tervishoiutöötaja kaasamine ebaproportsionaalne. Samuti palume arvestada meie poolt pakutud TTOS § 13 sõnastuse muudatusega.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Meelis Münt

regulaatorsuhete juht

Kätlin Ründla
katlin.rundla@vkg.ee