

Kooskõlastustabel

Eelnõule esitasid arvamuse ja tagasiside Siseministeerium, Rahandusministeerium, Kaitseministeerium, Justiits- ja Digiministeerium, Sotsiaalkindlustusamet, Personalijuhtimise Ühing PARE, Viru Keemia Grupp AS, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Töötervishoiu Teenuseosutajate Liit, Eesti Töötervishoiuarstide Selts, Eesti Töoandjate Keskliit, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Terviseamet, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda, MTÜ Töökeskkonna Praktikum, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Andmekaitse Inspeksioon, Tööinspeksioon, Protect Estonia, Tallinna Tehnikaülikooli Organisatsiooni ja juhtimisvaldkond (Marina Järvis, Karin Reinhold, Mari-Liis Ivask), Eesti Kutsehaigete Liit, Enefit Industry OÜ ning Enefit Power OÜ.

Regionaal- ja Põllumajandusministeerium andis teada, et kooskõlastab eelnõu märkusteta. Sotsiaalministeerium, Kultuuriministeerium kooskõlastasid eelnõu märkusteta.

I kooskõlastusring			
Nr.	Esitaja	Ettepanek/tagasiside	Arvestatud/mittearvestatud/selgitus
1.	Sotsiaalkindlustusamet	<p>Sotsiaalkindlustusametile on esitatud arvamuse avaldamiseks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduste muutmise seaduse eelnõu. Eelnõu kohaselt ei kohaldata töötervishoiu ja tööohutuse seadust (TTOS) täies ulatuses osaühingule, mille ainuosanik on ühtlasi juhatuse liige ja ainus töötaja. Erandina jäävad kehtima sätted, mis reguleerivad: a) haigushüvitise maksmist (§ 12²–12⁵); b) terviseeisundile vastava töö võimaldamist (§ 12 lõiked 4–9) ja c) tööõnnetuse menetlust (§ 24 lõige 2).</p> <p>SKA tutvus eelnõuga ja me peame positiivseks, et muudatus vähendab bürokraatiat, toetades ettevõtluse lihtsustamist. Samas on meie hinnangul oluline, et eelnõu jõustamisel pöörataks tähelepanu ettevõtete ainuosanike/üksik juhatuse liikmete informeerimise vajadusele, kuna kavandatud</p>	<p>Arvestatud. Muudatustega seoses on planeeritud kommunikatsioon, et need oleksid lahti selgitatud ja jõuaksid sihtrühmani.</p>

		muudatused puudutavad TTOS-st tulenevaid sotsiaalseid garantiisid.	
2.	Personalijuhtimise Ühing PARE	<p>1. Töötervishoiuarsti teenuse korraldus ja kättesaadavus</p> <p>a. Näeme, et töötervishoiu teenus on küll hädavajalik, kuid praktikas kohmakas, ressursikulukas ja ebatõhus, mis tihti ei täida oma tegelikku eesmärki, milleks on töötajate tervis ja ohutus. Tihti jääb küsimus, kas niigi väikese arstide arvuga riigis on otstarbekas ülal pidada kahte arstide süsteemi. Enamasti kontrollitakse töötervishoiuarsti otsuseid sageli perearsti juures uuesti ning töötervishoiuarsti suunamine perearstile tõsisema mure korral tekitab dubleerimist ja lisakoormust nii töötajale kui tööandjale. Soovime rõhutada, et me kindlasti peame töötajate tervise kontrollimist vajalikuks ning ka teatav teenuse eest tasumine on mõistlik.</p> <p>Ettepanek: kujundada selgem ja ökonoomsem mudel, kus kohustuslik tervisekontroll on tihedamalt integreeritud perearstisüsteemiga (nt perearsti või tema lepingupartneri kaudu), säilitades selged ja kontrollitavad nõuded tööandjale ja töötajale ning vältides ülearust bürokraatiat kontrolliprotsessides.</p>	<p>Selgitame. Esmatasandi tervishoid kuulub Sotsiaalministeeriumi pädevusse, kes on seadnud selle arengu mitmes arengukavas järgnevate aastate eesmärgiks. Seega arutelud sellel teemal jätkuvad edaspidi. Käesoleva eelnõu fookus nimetatud teema ei ole ja seetõttu ei ole ka sellel teemal muudatusi kavandatud.</p>
3.		<p>b. Ühtlasi peaks teenusepakkujatel olema kindel juhend, mida töötervisekontroll sisaldab, sest täna on turul väga erineva kvaliteedi, sisu ja hinnaga pakkujaid (al 5 minutit kuni 1 h ning puudub korrelatsioon hinnaga). Tööandjatel on keeruline ja tihti võimatu seda kvaliteeti ilma erialaste teadmisteta kontrollida, eriti olukorras, kui piirkonnas on vaid üks teenusepakkuja.</p>	<p>Selgitame. 2022. aastal valmis töötervishoiuarstide poolt valmistatud käsitusjuhend. Käitusjuhendi loomise vajadus tulenes töötervishoiuarstide ja töötervishoiuteenust kasutavate ettevõtete soovist ühtlustada töötervishoiuteenuse kvaliteeti, eelkõige täpsustada töökeskkonna tegurite tervisemõjude hindamiseks vajalikke meditsiinilisi tegevusi ja tervismõjude ennetamiseks või vähendamiseks soovitatavaid</p>

			<p>tõenduspõhistel uuringutel põhinevaid sekkumisi.</p> <p>Käsitlusjuhend võimaldab töökeskkonnaohutegurite tervise mõju hinnatakse ühesugusena olenemata teenuse osutajast, hindamine põhineb kokkulepitud reeglitel, mille aluseks on teaduspõhised uuringud, asjakohased ravi- ja käitumisjuhised, rahvusvahelised standardid ja asjakohased õigusaktid.</p>
4.		<p>c. Sarnane ebaühtlus hindades on ka toidukäitleja tervisetõendi väljastamisel. Lisaks tekitab tervisetõendi esitamine vaid ühel korral tööle tulles küsimusi selle mõistlikkuses ja on praegu pigem formaalsus, sest nakkuse võib saada järgmisel päeval pärast tööle tulemist (praegu kohustus esitada enne tööle asumist). See mõjutab ka noorte tööhõivet, sest vähesed tööandjad on nõus tervisetõendi kulusid kinni maksma, kuid noore inimese jaoks on 100 eurot liiga suur kulu, kui tal puudub sissetulek.</p>	<p>Selgitame. Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (NETS), millest tuleneb eelnimetatud tõendi kohustus, on hetkel ülevaatamisel. Sotsiaalministeerium viib läbi NETS revisjoni, mille tulemusena vaadatakse üle TTOS-iga külgnevad kohustused ja analüüsitakse, kas ja milliseid muudatusi on vaja teha, et tagada töötajate kaitse.</p>
5.		<p>d. Mitmes Eesti piirkonnas puudub töötervishoiuarsti vastuvõtu võimalus, mis sunnib tööandjaid suunama töötajaid tervisekontrolli märkimisväärse vahemaa taha ning kasvatab sellega veelgi kulusid. Esmase tervisekontrolli tähtaegade paindlikumaks muutmine on samm õiges suunas, kuid ei lahenda teenuse üle-eestilist kättesaadavuse probleemi.</p> <p>Ettepanek: kaaluda lisameetmeid, mis parandaksid teenuse geograafilist kättesaadavust (sh telemeditsiin, regionaalsed hankelahendused, paindlikum lepingumudel, perearstidele</p>	<p>Selgitame. Esmatasandi tervishoiu, sh töötervishoiuteenuse kättesaadavus kuulub Sotsiaalministeeriumi pädevusse, kes on seadnud selle ka mitmes arengukavas järgnevate aastate eesmärgiks. Seega arutelud sellel teemal jätkuvad edaspidi. Käesoleva eelnõu fookus nimetatud teema ei ole ja seetõttu ei ole ka sellel teemal muudatusi kavandatud.</p>

		antud rolli andmine/kaasamine), et tööandja saaks seadusest tulenevaid kohustusi mõistliku ajakuluga täita.	Samuti juhime tähelepanu, et juba praegu teevad mitmed töötervishoiuteenuse pakkujad koostööd perearstikeskustega juba täna, et parandada tervisekontrollide kättesaadavust.
6.		2. Kodukontori riskihindamine Kaugtöö ja kodukontori puhul on tööandja ja töötaja vastutuse ja kohustuste piirid praegu osaliselt ebaselged, mis tekitab ebakindlust nii ohutuse tagamisel kui dokumenteerimisel. Ettepanek: kehtestada täpsem regulatsioon ja juhendmaterjal, mis määratleb kodukontori riskihindamise põhimõtted, poolte kohustused, dokumenteerimisnõuded ning praktilised miinimumnõuded töökoha ergonoomikale ja ohutusele; ühtlasi tagada, et halduskoormus jääks proportsionaalseks ja tööandja vastutus oleks mõistlik arvestades, et kaugtööd tehakse poolte kokkuleppel.	Selgitame. TTOS-is on kehtestatud tööandja ja töötaja kohustused seoses kaugtööga §-des 13 ⁵ ja 14. Samuti on loodud juhendmaterjalid nt Tööelu portaalis ¹ , kui ka sotsiaalpartnerite poolt. Lisaks on loodud Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kaugtöö raamlepe, millega osapooled leppisid kokku kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted: https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtoo_raam-final.pdf . Juhist uuendati 2024. aastal.
7.		3. Joobe kontrollimise õigus Eelnõu seob joobe kontrollimise õiguse üksnes otsese ohuga, mis piirab tööandja võimalusi olukordades, kus joove kahjustab tööandja mainet, sisekordade järgimist või töökorraldust ka ilma otsese ohuta. Näiteks suurema ohu valdaja (tõstukijuht) on joobeseisundis loomulikult ohtlik, kuid endale ja teistele on ohtlik ka töötaja, kes töötab suurema ohu valdajaga ühes ruumis (tõstukita kolleeg, nt komplekteerija). Lisaks ei ole eetilise olukord, kus klientidega või teiste töötajatega kokku puutuv sekretär on joobes, kuid samal ajal ei ole seotud otseselt ohuga tööandjale. Sellisel juhul on tegemist kindlasti mainekahjuga tööandja/äriühingu suhtes. Ka see ei ole üldisi käitumisnorme arvestades aktsepteeritud.	Selgitame. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus. Samuti juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Juhul kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat või viibimine

¹ [Töötervishoid kaugtööl | Tööelu portaali](#)

		<p>Ettepanek: sätestada selgesõnaliselt tööandja õigus kehtestada nulltolerants joobe suhtes ning teostada joobekontrolli sisekorraeskirjade alusel proportsionaalsuse ja andmekaitse põhimõtteid järgides, sh määratleda kontrolli alused, viisid ja tõendamisnõuded nii, et töötaja õigused oleksid kaitstud ja tööandja saaks ohutust ning töökorraldust järjekindlalt tagada ka teiste töötajate elu ja tervist silmas pidades.</p>	<p>sellises keskkonnas, võib tööandja töötajat kontrollida ka ilma kahtluseta. Seega tuleb eristada olukordi, kus on vajalik põhjendatud kahtluse olemasolu ja kus seda ei ole vaja.</p> <p>Tööandja kehtestab sisekorraga joobe tuvastamise korra, sh võib tööandja kehtestada nulltolerantsi enda ettevõttes. Kui klienditeenindaja on joobes ja seda on väliste tunnuste alusel näha, on tööandjal õigus töötajat kontrollida. Kui väliseid tunnuseid ei nähtu, ei ole põhjendatud alusetult isiklikust huvist töötajat kontrollida.</p>
8.	Viru Keemia Grupp AS	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>Arvestatud. Laiendasime tööandja joobe kontrollimise õigust ilma põhjendatud kahtluse vajaduseta ka nendele juhtudele, kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas. Kui töötaja ei viibi suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas, viibib nt eemal asuvas kontorisuumis ja tema tööülesanded ei ole seotud suurema ohuallikaga siis ei ole pisteline joobe kontroll sellises olukorras põhjendatud ega lubatav.</p> <p>Toote õigesti välja, et tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. See tähendab, et vastavalt TTOS § 12 lõigetele 4 jj kooskõlastavad samas töökeskkonnas töötavad tööandjad ja teenuseosutajad ohutusmeetmed. Seega saavad juba kehtiva õiguse alusel samas töökeskkonnas töötavad</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.“</p>	<p>tööandjad leppida kokku ühistes ohutusmeetmetes ja rakendada neid. See tähendab, et kui ettevõtte A, kehtestab sisekorra alusel töötajate joobe kontrollimise korra, kus töökeskkonnas töötavad lisaks partnerettevõtte B töötajad ning teenuseosutaja C, siis ettevõtte A võib kontrollida ka B ja C töötajaid ohutuse tagamise eesmärgil. Seejuures peavad sellised meetmed olema varasemalt tutvustatud B ja C töötajatele ning ettevõtte A saab vaid kontrollida töötajate joovet, informeerida tööandjat ning vajadusel kõrvaldada töötaja töökeskkonnast (sh B ja C töötajad), joove tuvastamisega seotud õiguslikud tagajärjed töösuhtele saab rakendada vaid töötaja tööandja. Selguse huvides on lisatud eelnõusse vastav sõnastus.</p>
9.	<p>Ettepanek 2: Seletuskirjas on sätestatud, et tööandjal on võimalik alkoholi-joovet kontrollida alkomeetriga, narkootilise ja toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks on tööandjal võimalik kaasata</p>	<p>Selgitame. Seletuskirjas on toodud mitteammendav loetelu näidetest, kuidas on tööandjal võimalik kontrollida või tuvastada joovet, sh võimalusel ja soovi korral saab tööandja kasutada tervishoiutöötajat. Säte ei</p>

		<p>töotervishoiuarst või muu tervishoiutöötaja. Eelnõu seletuskirjas viidatud piirang, mis eeldab narkootilise ja toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks töotervishoiuarsti või muu tervishoiutöötaja kaasamist, tekitab praktilisi probleeme, eriti 24/7 töötavates tööstustes. Soovime, et seaduseelnõu tagaks tööandjale paindlikkuse kasutada joobe tuvastamiseks erinevaid tõendamisviise, 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.</p>	<p>määra, millise vahendiga tööandja peab joovet mõõtma, olgu selleks alkoholist või psühhotroopsetest ainetest põhjustatud joove. Tööandja määrab oma sisemise korraga, millist mõõtevahendit või meetet kasutatakse ja tutvustab korda töötajatele.</p>
10.		<p>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.</p>	<p>Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.</p>
11.		<p>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</p>	<p>Täname tähelepanu juhtimise eest kirjaveale!</p> <p>Selgitame. TLS § 88 lg 1 p 4 viitab oma sõnastuses korduvalt samasisulisele rikkumisele, töötaja on korduvalt viibinud töölepingu ülesütlemise seisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus ei näe ette hoiatuse</p>

	<p>töötajat hoiatada, et korduv käitumine toob tagajärjena kaasa töölepingu ülesütleamise.</p> <p>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 "hoiatusest hoolimata", ei piira seadus mõjuva põhjuse tekkimist ainult samasuguse rikkumise kordumisega. Mõjuv põhjus võib tuleneda ka erinevate töökohustuste rikkumiste kogumist. Palume seletuskirjas seda korrigeerida.</p>	<p>vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult (selgitused töölepingu seaduse juurde 2024, lk 201). Sisekorraeskirjade olemasolu või nende tutvustamist ei saa lugeda hoiatusena. Eesmärk on anda töötajale mõista, milline konkreetne käitumine toob kordudes kaasa töösuhte lõppemise.</p> <p>Seejuures tuleb loomulikult arvestada tööohutusega ja olukorda tervikuna, ehk millal joovet tuvastati ning mida joove kaasa tõi.</p> <p>Seega olukorras, kus töötaja ei ole veel alustanud töö tegemist ega sisenenud tööalale (nt viibib riietusruumis, ei ole istunud seadet juhtima, sõiduki rooli, ei ole sisenenud tootmisjaoskonda jne) või ei ole asunud valitsema suurema ohu allikat, saab positiivse joobe proovi ja töötaja kõrvaldatakse selleks päevaks töölt, on esimese positiivse proovi korral põhjendatud teha hoiatus, mitte lõpetada koheselt töösuhe. See annab töötajale võimaluse oma käitumist muuta ehk rikkumine lõpetada. Tööõiguse ülesütlelemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlelemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Riigikohus on selgitanud, et hoiatuse eesmärk on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada (Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15).</p>
--	--	--

		<p>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.</p> <p>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</p>	<p>TLS § 88 lg 3 ei välista, et kui töötajal on ka muid olulisi rikkumisi töösuhtes, siis arvestades neid kogumis ei ole vajalik töötajat eelnevalt hoiatada. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata.</p> <p>Seejuures näiteks, kui töötaja ei ole veel asunud tööd tegema ja puhub riietusruumis näidu, kus väljahingatavas õhus on alkoholi 0,02 milligrammi ühe liitri kohta ja tööandja kõrvaldab töötaja sellel päeval töölt ehk minimeerib ohu, ei ole põhjendatud töötajaga töösuhte lõpetamine ilma hoiatuseta.</p> <p>Vaidluse korral hindab töösuhte ülesütlemisega seotud asjaolusid töövaidluskomisjon või kohus.</p> <p>Viimases lõigus toodut on selgitatud eespool.</p>
--	--	--	--

		tervishoiutöötaja kaasamine ebaproportsionaalne. Samuti palume arvestada meie poolt pakutud TTOS § 13 sõnastuse muudatusega.	
12.	Eesti Ametiühingute Keskliit	<p>Eelnõu § 1 p 5, millega täiendatakse TTOS § 13 lõigetega 3 ja 4. Eelnõuga antakse tööandjale õigus põhjendatud kahtluse korral kontrollida töötaja joovet.</p> <p>Oleme nõus sellega, et tööandjal on õigus töötaja joovet kontrollida, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist. Ei saa aga nõustuda sellega, et kõik tööandjad saavad kõikide töötajate joovet kontrollida.</p> <p>Avaliku korra kaitsmiseks joobe tuvastamine politsei või muu korrakaitseorgani poolt toimub korrakaitseseaduse järgi. Korrakaitseseadus sätestab muuhulgas juhised, kuidas toimub joobe tuvastamine ja loetleb isiku õigused joobe tuvastamisel. Näiteks on isikul, kelle joovet tuvastatakse, õigus esitada vaie korrakaitse juhile või kaebus halduskohtule. Korrakaitseseadus ei saa olla tööandjale kohustuslik ja eelnõu seletuskirja kohaselt ei anta tööandjale korrakaitseseadusest tulenevaid õigusi ja pädevusi.</p> <p>Seadusest arusaamiseks peaks piisama seaduse tekstist. Ühelgi isikul ei peaks olema kohustust seadusest aru saamiseks lugeda seaduse seletuskirja ja seletuskirjas viidatud õigusakte. Eelnõu seletuskirjas viidatakse korrakaitseseadusele ja korrakaitseseaduse alusel välja antud sotsiaalministri määrusele. Seega just kui tööandja peaks vähemalt osaliselt korrakaitseseadusest lähtuma, kuigi ta ei ole politsei ega korrakaitseorgan.</p> <p>Tööandjale joobe kontrollimise õiguse andmisega tekib olukord, kus tööandjal on suuremad õigused töötaja joobe kontrollimisel kui politseil või korrakaitseorganil, sest</p>	<p>Selgitame. Oleme välja toonud seletuskirjas, tööandja ei saa joobe kontrollimisega KorS-ist tulenevaid õigusi. Joobe kontrollimiseks peab tööandja kehtestama sisekorra, kuidas kontroll toimub, sh kui töötaja keeldub testist, siis järgneb tööandja kord või muud tsiviilkohtumenetluses ettenähtud tõendite esitamise viisid ja meetmed.</p> <p>Joobe kontrollimine on töökohal lubatud ainult tööohutuse tagamise eesmärgil. Riigikohus (kehtiv praktika) on selgitanud, et joobe tuvastamine ei eelda kindlat alkoholikontsentratsiooni veres ega väljahingatavas õhus ehk puudub numbriline piirmäär, mille tuvastamisel saaks öelda, et tegu on joobega. Ehk tööandja saab kasutada mõõteseadmeid indikaatorina, mitte ei ole tegemist täpse joobe tulemuse tuvastamisega. Töötaja joobe hindamine eeldab konkreetse isiku tüüpiliste kehaliste või psüühiliste funktsioonide või reaktsioonide muutumise või häirumise tuvastamist (Riigikohtu 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11). Joobe tõendamiseks on võimalik kasutada kõiki tsiviilkohtumenetluse seadustikus (TsMS) sätestatud tõendeid (nt töötaja või tunnistajate ütlused, asitõendid jm) (Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03). See tähendab, et ka töötaja saab</p>

	<p>tööandja võib olenemata ettevõtte tegevusalast või töötaja poolt täidetavatest tööülesannetest kontrollida kõikide töötajate joovet, otsustades ise, milliseid vahendeid selleks kasutada. Kui tööandja on ühepoolset leidnud, et esineb põhjendatud kahtlus, siis töötajal ei ole võimalik tööandja põhjendatud kahtlust vaidlustada. Töötaja peab lubama tööandjal oma terviseandmeid töödelda, sest joobe kontrollimisest keeldumise korral on tegemist töökohustuste rikkumisega.</p> <p>Kui töötajal puudub õigus keelduda joobe tuvastamisest ja tal pole õigust joobe tuvastamist vaidlustada, siis ei ole isikuandmete töötlemine läbipaistev. Isikuandmete kaitse määruse artikli 88 kohaselt võivad liikmesriigid õigusaktide või kollektiivlepingutega ette näha täpsemad eeskirjad, et tagada õiguste ja vabaduste kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete kontekstis, eelkõige seoses tervishoiu ja tööohutusega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhete lõppemisega. Seetõttu peaks TTOS sisaldama viidet, et ka kollektiivlepinguga on võimalik kokku leppida joobe tuvastamise korda.</p> <p>Palume eelnõud muuta nii, et töötajal oleks õigus joobe tuvastamisest keelduda, kui ta kahtleb tööandja poolt joobe mõõtmisel kasutatavate meetodite õigsuses või mõõtevahendite korrashoius. Töötaja keeldumise korral peaks joobe tuvastama meditsiinitöötaja. Töötaja keeldumist joobeseisundi tuvastamisest ei tohiks automaatselt lugeda töökohustuse rikkumiseks.</p>	<p>luua tõendeid tõendamaks seda, et ta ei olnud joobes, nt filmida ennast, enda diktsiooni, küsida kolleegilt ütlusi jne.</p> <p>Sätte sõnastuse kohaselt on tööandjal õigus kontrollida töötaja joovet kui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. töötajal nähtub väliselt, et on häiritud või muutunud kehaline või psüühiline funktsioon ja reaktsioon; 2. töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas. <p>seda on silmaga näha (töötaja kehalised funktsioonid on häiritud) või juhul, kui töötaja valitseb suurema ohu allikat (või viibib sellega seotud töökeskkonnas).</p>
13.	<p>Eelnõu § 1 p 6 TTOS §13¹ lõike 6 muutmine. Tööandja peab korraldama tervisekontrolli kuni kuue kuu jooksul (senise 4 kuu asemel) töötaja tööle asumisest arvates.</p>	<p>Selgitame. Töölepingu seaduse regulatsiooni muudeti 2024. aastal. Uue regulatsiooni kohaselt saab tööandja katseaega pikendada, kui töötajal oli</p>

		<p>Tegemist on komplitseeritud küsimusega. Mis saab siis, kui töötaja ei läbi tervisekontrolli, mis toimub pärast katseaega ja selgub, et töötaja tervislik seisund ei luba tal tema ametikohal töötada? Tekib keeruline olukord nii tööandja kui ka töötaja jaoks. Esimesel juhul on probleem selles, et töölepingut pole võimalik lihtsustatud tingimustel üles öelda. Teisalt töötaja, kes on olnud veendunud, et ta sobib tööle, peab hakkama uuesti tööd otsima. Seda kõike saaks ennetada, kui tervisekontroll toimuks katseaja jooksul.</p>	<p>tööülesannete täitmine katseajal takistatud, näiteks eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu. Sellest tulenevalt on viidud vastavusse ja kooskõlla töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioon, mis võimaldab pikendada tähtaega tervisekontrolli läbiviimiseks, eelkõige kui katseajal ei ole töötaja saanud tööd teha ja sellest tulenevalt saata töötaja ka tervisekontrolli. Kui töötaja on ajutiselt töövõimetu ja tööandja ei saa tema sobivuses tööle veenduda, ei ole eesmärgipärane korraldada tervisekontrolli töötajale, kelle tööülesannete täitmine on takistatud.</p> <p>See aga ei tähenda, et tööandjale on loodud õigus tähtaja kuritarvitamiseks. Eelduslikult lähtuvad pooled töösuhtes hea usu põhimõttest, mille kohaselt on tööandjal vaja katseaja jooksul veenduda töötaja sobivuses töökohale, mis hõlmab ka tervises seisundi sobivust töökohale. See tähendab, et tööandja peaks katseaja jooksul korraldama töötajale tervisekontrolli. Kui katseaega on pikendatud töölt eemal oldud aja võrra, saab tööandja pikendatud katseaja jooksul viia töötajale läbi tervisekontrolli. Kui tööandja on otsustanud korraldada tervisekontrolli katseaja järgselt, siis peavad mõlemad pooled arvestama võimalusega, et töötaja tervises seisundist tulenevalt võib selguda, et töötaja ei sobi seda tööd tegema.</p>
14.		<p>Eelnõu § 1 p 7, millega muudetakse TTOS § 13¹ lõiget 12. Muudatuste kohaselt ei pea töötervishoiu olukorra</p>	<p>Selgitame. Tööandjal, kellel on alla kümne töötaja, säilib õigus teha ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi, kuid enam</p>

		<p>analüüsi korraldama tööandja, kelle ettevõttes töötab püsivalt alla kümne töötaja.</p> <p>Ettepanek lähtub eeldusest, et väiksema töötajate arvuga ettevõttes on vähem töötaja tervisele mõjuvaid ohte kui suures ettevõttes. Arvestades, et enamik Eesti ettevõtteid on mikro- ja väikeettevõtted, siis väga suure grupi töötajate töötervishoiust lähtuv analüüs jääb tegemata. Samas ei saa rääkida selle nõude juures just tööandja ülemäärasest halduskoormusest, sest tööandja peab selle nõude täitmisel pigem suhtlema oma töötervishoiuteenuse osutajaga, kes peaks töötajate tervisekontrolli otsuste jm dokumentide alusel sellise analüüsi tööandja jaoks koostama. Nõude kaotamine aga viib olukorrani, kus töötervishoiuteenuse tulemused ei huvita vähesema teadlikkusega tööandjat ning töötajate tervisekontrolli otsused rändavad sahtlisse ilma, et nendest vajalikku teavet saadaks.</p>	<p>seadus teda selleks ei kohusta. Ehk tööandjal on võimalik jätkuvalt tellida terviklik analüüs soovi korral ka siis, kui ettevõttes on alla kümne töötaja, kui tööandja tahab parandada ja investeerida oma töökeskkonda. Samuti on terviseteadlikul tööandjal võimalik väiksemat meeskonda paremini hallata ja näha töökeskkonna suuremat pilti analüüsides ise tervisekontrolli otsuste ettepanekuid.</p>
15.		<p>Eelnõu § 1 p 11 muudab TTOS § 13⁴ lõiget 7. Muudatuse kohaselt ei pea tööandja, kelle ettevõttes töötab alla 10 töötaja koostama riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama riskianalüüsi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töökeskkonna andmekogusse.</p> <p>Muudatuse tagajärjel säilib kõikidele tööandjatele kohustus koostada riskianalüüsi kirjalik dokument, kuid alla 10 töötajaga ettevõtte ei pea seda enam töökeskkonna andmekogusse esitama. Töökeskkond ohustab töötajaid sõltumata nende arvust ja muudatuse tagajärjel suureneb ettevõtete arv, kes jätavad riskianalüüsi üldse tegemata. Võib kasvada töötajate arv, kes töötavad kõrge riskitasemega töökeskkondades, kus riskid hindamata.</p>	<p>Selgitame. TTOS-ist tulenevad üldised tööohutuse põhimõtted jäävad kehtima. Tööandja on kohustatud koostama töökeskkonna riskianalüüsi igal juhul. Alla kümne töötajaga tööandjad ei pea edaspidi riskianalüüsi esitama töökeskkonna andmekogusse TEIS, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus. Need ettevõtted, kellel on riskianalüüs TEIS keskkonda esitatud ei jää Tööinspektsiooni järelevalve valimisse, ettevõtted, kes oma riskianalüüsi üles ei lae, satuvad suurema tõenäosusega valimisse. Inspektori nõudmisel tuleb samamoodi olla tööandjal valmis riskianalüüsi esitama.</p>

16.		<p>Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16 lõige 10. Selle tagajärjel ei ole tööandjal kohustust teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Nõue esitada töökeskkonnaspetsialisti andmed TI-le tagab, et töökeskkonnaspetsialist ettevõttes üldse määratakse. Nõude tühistamine toob tõenäoselt kaasa töökeskkonnaspetsialistide määramise nõude eiramise. Tööandja kohustus esitada TI-le andmeid töökeskkonnaspetsialisti kohta aitab TI-l teostada järelevalvet, andmete sisestamine ei ole keeruline ja ei ole suureks halduskoormuseks. Leiame, et puudub reaalne vajadus TTOS § 16 lõike 10 tühistamiseks.</p>	<p>Selgitame. TTOS-ist tulenevad üldised tööohutuse põhimõtted jäävad kehtima. Töökeskkonnaspetsialist tuleb määrata, vähendatakse tööandja halduskoormust sellega, et edaspidi ei ole vaja töökeskkonnaspetsialisti andmeid TEIS-i sisestada.</p>
17.		<p>Eelnõu § 1 p-d 14-16, millega muudetakse TTOS § 17, 18. Muudatuste kohaselt ei ole töökeskkonnavoliniku valimine kohustuslik, kui vähemalt 10 % ettevõtte, selle struktuuriüksuse või vahetuse töötajatest ei avalda soovi töökeskkonnavoliniku valimiseks.</p> <p>Muudatuse kohaselt moodustatakse töökeskkonnanõukogu tööandja algatusel või juhul, kui vähemalt 10 % töötajatest avaldab selleks soovi. Samuti kaotatakse tööandja kohustus esitada valitud töökeskkonnavoliniku andmed töökeskkonna andmekogusse.</p> <p>Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv 89/391/EMÜ sätestab töötajate kaasamise miinimumnõuded. Direktiivi artikkel 11 kohustab tööandjaid konsulteerima töötajate ja/või nende esindajatega ning võimaldama töötajate osalemist kõigis tööohutuse ja -tervishoiu küsimustes. Sealjuures peab töötajate osalus olema “tasakaalustatud” vastavalt siseriiklikele seadustele ja tavadele. Tasakaalustatud osalus tähendab, et töötajatel on võrdväärne esindatus ja mõju otsustusprotsessis. Direktiivi art 11 lg 2 näeb ette, et “töötajad</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Kehtima jäävad ka töötajate võrdse kohtlemise põhimõtted ning keeld kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja</p>

	<p>või töötajate esindajad, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus” peavad saama osaleda nimetatud aruteludes tasakaalustatult või nendega tuleb aegsasti konsulteerida kõikides olulistes tööohutust ja -tervist mõjutavates küsimustes. Näiteks tuleb töötajate esindajatega läbi rääkida kavandatavate ohutusmeetmete, määratavate töökeskkonnaspetsialistide ja töötajate väljaõppe üle. Sellest tulenevalt peaks ettevõtetes olemas olema töötajate esindajad tööohutuse ja -tervishoiu alal, kellega saaks konsulteerida.</p> <p>Kui töökeskkonnavoliniku valimine ja -nõukogu moodustamine jäetaks 10 % töötajate algatada (s.t ainult siis, kui töötajad ise soovivad), võib see praktikas tähendada, et paljudes ettevõtetes - eriti suuremates - ei tekigi töötajate esindusorganit tööohutuse vallas. Seega oleks muudatus vastuolus direktiivi 89/391 eesmärgiga tagada igas ettevõttes töötajate kaasamine töötervishoiu ja -ohutuse meetmete kujundamisse.</p> <p>Lisaks tuleb märkida seda, et paljudes kohtades võib töötajatel puududa julgus või teadlikkus töökeskkonnavoliniku valimise soovi avaldamiseks. Seda eriti juhtudel, kui pole ametiühingut või puudub varasem kogemus, mistõttu neil jääb üldse oma esindaja tekkimata. See omakorda vähendab töötajate häält töökeskkonna küsimustes.</p> <p>Töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnannõukogu valimist ei toimu, kui just töötajad pole eelnevalt organiseerunud. Seda päris mitmel põhjusel, näiteks üle-Eesti tegutsevas ettevõttes tuleks initsiaatoril kontakteeruda kõikide töötajatega erinevates maakondades. Sellel initsiaatoril puuduvad seadusest tulenevad kaitse mehhanismid, mistõttu tööandja võib temaga töölepingu üles öelda ja tegevus ongi lõpetatud.</p>	<p>soovib panustada töökeskkonna arengusse. Kui tööandja pärsib töökeskkonnavoliniku valimisi või kohtleb töötajad selle tõttu keelatud viisil, saab töötaja oma õiguste kaitseks pöörduda Tööinspektsiooni poole.</p>
--	---	--

		<p>Kui seda isegi ei juhtu, siis igal juhul peab tal olema piisavalt vaba aega, et sellise organiseerimisega tegeleda - allkirju korjata, koosolekuid kokku kutsuda vms. Millisel töötajal on selline ressurss olemas? Seega võib juhtuda, et edaspidi pole isegi suurtes ettevõtetes töökeskkonnavolinikke ega töökeskkonna nõukogu, mis vähendab töötajate võimalust süstemaatiliselt TTOS-i teemasid arutada. Töötajate kaitse seisukohalt on see samm tagasi.</p> <p>Seetõttu näeme vajadust ka Töökeskkonna Nõukoja järele. Kolmepoolsed kohtumised ei asenda Töökeskkonna Nõukoja funktsiooni, sest kolmepoolsed kohtumised ei toimu regulaarselt ja ka töökeskkonnaküsimused ei ole regulaarselt päevakorras.</p>	
18.		<p>Eelnõu § 1 p 23, millega täiendatakse TTOS §-dega 27.6 ja 27.7 ja antakse TI-le õigus töötajaid trahvida.</p> <p>Töölepingu alusel töötav töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile. Ei ole päris mõistlik, kui riik asub tööandja alluvuses olevaid töötajaid karistama siis, kui tööandja ei suuda selgitada isikukaitsevahendite kasutamise vajalikkust.</p> <p>Kui töötaja ei täida tööandja poolt antud juhiseid, saab tööandja töötajale teha hoiatuse. Kui töötaja hoiatusest hoolimata jätkab rikkumist, on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Lisaks on võimalik kokku leppida leppetrahv töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest (TTOS § 14.1). Seega on tööandjal juba olemas vajalikud meetodid töötaja korrale kutsumiseks. Töö kaotamise oht peaks panema töötajaid isikukaitsevahendeid kasutama. Ei ole õige, kui rahatrahvi seadustamise tagajärjel jätkavad trahvitud töötajad sama töö tegemist sama või teise tööandja juures isikukaitsevahendeid mitte kasutades.</p>	<p>Arvestatud. Vastav muudatus on eelnõust välja jäetud.</p>

		Tööinspeksioonile lisaülesannete andmise asemel tuleks suurendada tööinspektorite arvu, et oleks võimalik rohkem järelevalvet teha.	
19.	Siseministeerium	<p>TTOS-i §-dega 27_6 ja 27_7 sätestatakse uus vääртеokoosseis ning mille kohaselt on TI-l õigus karistada töötajat rahatrahviga kuni 50 trahviühikut, kui ta ei kasutanud tööandja väljastatud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt või jättis need üldse kasutamata ning sellega kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule.</p> <p><u>Ettepanek sätestada erisus ja isikukaitsevahendite kasutamise mitte kasutamise otsuse võiks jätta asutusele.</u></p> <p>Teenistujatele on kehtestatud kohustus kanda pääste- ja demineerimistöode teostamisel isikukaitsevahendeid, et tagada nende ohutus ja tervise kaitse. Samas esineb töökorralduses olukordi, kus isikukaitsevahendite kandmine ei ole vajalik, kuna tegevuste iseloomu tõttu puudub otsene oht või tingimused seda ei nõua.</p> <p>Sellisteks olukordadeks võib olla näiteks suvel pikaajalise metsa kustutustööde tegemine või kulu põlengu likvideerimine, kus ei kanta tulekustutusriietuse jopet, kuna tuleohu likvideerimisel kasutatakse peamiselt luudasid, mistõttu puudub otsene kokkupuude leegiga ning tuleohu tase on madal. Samuti võib suvel tekkida ülekuumenemise oht, kuna kasutusel olevad tulekustusriided on liiga paksud. Sellise erandi tegemiseks antakse teenistujale eraldi luba vastavalt päästetöö või demineerimistöo juhilt, kes hindab konkreetse tööohutuse olukorda ja riske.</p>	Arvestatud. Vastav muudatus on eelnõust välja jäetud.
20.		<p>Rakendusaktide kavandid</p> <p>Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise</p>	Arvestatud osaliselt, selgitatud. Täname ettepaneku eest. Sellekohane (teavitus kannatajale raporti esitamisest sh lisaks tema RR järgsele e-postile ka eesti.ee e-postile)

		<p>ja uurimise kord“ muutmine Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 4 lõike 5 teine lause sõnastatakse järgmiselt: „Tööandja esitab lõikes 4_1 nimetatud raporti kannatanule või tema huvide kaitsjale kirjalikult või töökeskkonna andmekogu kaudu kolme tööpäeva jooksul pärast tööõnnetuse uurimise lõpetamist.“.</p> <p>Eelnõu seletuskiri sedastab, et eelnõuga tehtava muudatuse eesmärk on laiendada tööandja võimalusi infot edastada, võimaldades seda teha ka elektrooniliselt töökeskkonna andmekogu kaudu.</p>	<p>arendusvajadus on juba Tööinspektsiooni poolt kaardistatud ja lisatud arendusvajaduste nimekirja. Arenduse teostamise aeg sõltub arenduste prioritiseringimise tulemustest.</p>
21.		<p><u>Ettepanek, et teavitust võiks minna ka lisaks eesti.ee portaali kui kannatanu kohta on raport tööinspektsiooni portaali laekunud (hetkel sellist teavitust ei ole).</u> See aitaks tagada, et raportid jõuaksid kannatanuteni kindlalt, isegi kui tema e-posti aadress muutub või kui puudub kaitsjaks määratud isik.</p> <p>Selline kahekanaline teavitussüsteem vähendaks riske, et oluline info võib kaduma minna või kätte mitte jõuda.</p>	
22.	Eesti Töötervishoiu Teenuseosutajate Liit	<p>Tervishoiuteenuseosutajatena peame vajalikuks väljendada muret nende eelnõu osade üle, kus leevendatakse nõudeid üksikisikust osahingute ja teiste mikroettevõtjate suhtes ning vähendatakse Tööinspektsiooni rolli ja kohustusi mikro- ja väikeettevõtete järelevalves. Need on sammud, mis võivad praktikas vähendada oluliselt ennetuse rolli tervishoiusüsteemis, samal ajal kui Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik seab liikmesriikidele selge eesmärgi just tööga seotud haiguste ennetuskultuuri tugevdamiseks.²</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on tagada võrdne lähenemine FIE-de, võlaõiguslike lepingute alusel töötavate teenuseosutajate ja nn iseendale tööandjate vahel (ettevõtted, kus omanik, juhatuse liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik). Kehtiva õiguse kohaselt ei kohaldu TTOS FIE-dele ja teenuseosutajatele, nad päevas ise enda ohutuse eest vastutama. Sama põhimõtte alusel on eelnõuga välistatud TTOS kohaldusalast faktiliselt iseendale olevad</p>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323>

	<p>Nõustume, et bürokraatia ei tohi olla ebaproportsionaalne. Samas, töötervishoiu näol ei ole tegemist kitsa “lisakohustusega”, vaid kõige suurema ja praktilisema haiguste ennetuse meetmega Eestis – igal aastal jõuab töötervishoiu kontrolli enam kui 160 000 tööealist inimest. Hiljutise Kantar Emori töötervishoiu uuringu³ järgi asendab 44% inimeste jaoks töötervishoiuviisi regulaarsed tervisekontrolli perearsti juures.</p> <p>Samas teame ka, et 44% iseendale palka maksvatest inimestest – FIEd, väikeste osaühingute juhid, platvormitöötajad – ei jõua juba täna üldse töötervishoiuteenuseni. Paraku tegutsevad praktikas paljud ühe töötajaga ja mikroettevõtted just nendes valdkondades, kus töökoormus ja terviseriskid on suured (kullerid, väikeehitus, isiku- ja iluteenindus jne).</p> <p>Ka rahvusvaheline tõendus, sealhulgas EU-OSHA SESAME⁴ analüüs leidis, et mikroettevõtted on töötajate tervise ja ohutuse vaates Euroopa kõrgeima riskitasemega: nende töötajatel on suurem tööõnnetuste ja tervisekahjustuste esinemissagedus ning ettevõtete võimekus riske juhtida on piiratud. SESAME rõhutab, et regulatsiooni või järelevalve nõrgenemine soodustab käitumist, kus kokku hoitakse just ohutuse ja tervise arvelt. Seetõttu võib kohustuste leevendamine ilma tasakaalustavate meetmeteta viia ennetusest eemaldumiseni ning kasvatada nii sotsiaalseid kui majanduslikke kahjusid.</p>	<p>tööandjad (OÜ-d kus samas isikus on ettevõtte osanik, juhatuse liige ja ainus töötaja).</p>
--	--	--

³ Eesti elanike rahulolu töötervishoiu teenustega (Kantar Emor, august 2025)

https://meliva.cdn.ppdfrismic.io/meliva/aQDMrbpReVYa3wEA_Eestielanikerahulolut%C3%B6%C3%B6tervishoiuteenusega-2.pdf

⁴ Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: Final report from the 3-year SESAME project (2018). European Risk Observatory https://osha.europa.eu/sites/default/files/Safety_and_health_MSEs_Final_report_3_yr_SESAME.

		<p>Sellest taustast lähtuvalt tekitavad eelnõus muret punktid, kus ühe töötajaga osaühing (kus omanik, juhatuse liige ja töötaja on sama isik) viiakse TTOS-i tavapärasest kohaldamisest välja. Kui sellele grupile antakse signaal, et nad ei pea töötervishoiu süsteemi kuuluma ja nendega ei tegeleta ka järelevalve vaates, tähendab see, et suur osa kõrge riskiga inimestest liigub ennetusest veelgi kaugemale. Tervishoiusüsteemi jõutakse alles siis, kui probleem on juba tõsine, mis on kõigile osapooltele oluliselt kulukam kui regulaarne tervisekontroll ja varajane ennetus.</p> <p>Samas on teada mitmed tõenduspõhised, mitte-bürokratlikud lahendused, mis aitavad neid riske maandada.</p>	
23.		<p>Laiem vaade töötervishoiusüsteemi arendamiseks</p> <p>TTO-de nimel oleme oma varasemates seisukohtades toonitanud töötervishoiuteenuse kvaliteedi ühtlustamise ja ajakohastamise vajadust ning teinud muuhulgas allolevaid ettepanekuid.</p> <p>Esiteks oleme teinud ettepaneku täpsustada töötervishoiuteenuse osutaja mõistet nii, et seadus näeb töötervishoidu meeskonnateenusena (arst, õde, psühholoog, ergonom jne), mitte ainult üksiku töötervishoiuarsti tegevusena. See vastaks tegelikule teenusmodelile ja efektiivsele töökorraldusele, sidudes vastutuse selgelt kogu teenuseosutajaga, kelle kvaliteedisüsteem ja töökorraldus teenuse taset tegelikult määravad. Siinjuures oleme palunud selgelt reguleerida ka töötervishoiu eriõdede rolli sarnaselt peremeditsiiniga või vaimse tervise teenustega ja võimaldades töötervishoiuarsti juhitud meeskonnas teha õdedel iseseisvaid vastuvõtte. Selline lahendus kasutaks ära juba olemasolevat eriõdede pädevust ja parandaks teenuse kättesaadavust kvaliteeti vähendamata.</p>	<p>Selgitatud. Käesoleva eelnõu fookuses ei ole töötervishoiu korraldust puudutavad teemad, mistõttu ei ole selles osas eelnõusse muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>

24.		Teiseks oleme soovitanud liikuda formaalsest “tervisekontrolli korraldamise” kohustusest sisulise partnerlussuhte suunas osana terviklikust töötervishoiu teenusest, nii et igal tööandjal oleks püsiv töötervishoiu partner nagu inimesel perearst. See loob eeldused, et riskianalüüs, tervisekontroll ja soovitus ei oleks killustatud ostud erinevatest kohtadest, vaid ühtne ennetusprotsess, mis aitab tööga seotud riske juhtida ning toetab töötaja terviklikku terviseteeekonda.	Selgitame. Töötervishoiuteenuse puhul on tegemist eraturul toimiva teenusega ning tööandja peab olema õigus vahetada teenusepakkujat. Praktikas on paljud tööandjad leidnud endale sobiva teenusepakkuja, kellega tehakse pikaajaliselt koostööd. Seaduse tasandil ei ole otstarbekas tööandja ja teenuseosutaja koostööd reguleerida.
25.		Lisaks oleme toonitanud, et TTOS-is on psühhosotsiaalsed ohutegurid ja vaimne tervis ebapiisavalt esindatud võrreldes füüsiliste riskidega. Oleme palunud seadusandjal hinnata üle vastavad sätted ning täpsustada, kuidas psühhosotsiaalseid riske sisuliselt mõõdetakse ja järelevalves arvesse võetakse.	Selgitatud. TTOS kohaselt peab tööandja hindama töökeskkonna riskide, sh psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevaid riske. Riskianalüüside koostamise meetodika on tööandja otsustada lähtuvalt ettevõtte vajadustest ja profiilist. Näiteks Tööelu portaalis on tööandja kättesaadavad mitmesugused juhendmaterjalid parimal viisil oma ettevõttes riskide hindamise läbivimiseks.
26.		Oleme tähelepanu viidanud ka vajadusele täiendada töötervishoiuarsti õiguseid nii, et ta saaks põhjendatud vajaduse korral kasutada e-konsultatsiooni võimalust ning muid asjakohaseid tervishoiuteenuste loetelu teenuseid, näiteks esmatasandi uuringud, mille toel saab pere- või eriarst langetada kiiremini vajaliku raviotsuse.	Selgitatud. Tegemist on laiemalt tervishoiusüsteemi puudutava ettepanekuga, mis kuulub Sotsiaalministeeriumi vastutusalasse. Käesoleva eelnõu fookuses antud küsimused ei ole.
27.		Töötervishoiu kvaliteedi vaatest peame eriti oluliseks viia töötervishoiu andmevahetus 100% digitaalseks ning siduda töötervishoiuteenuse osutajate süsteemid töötamise registriga (TÖR). Praegune topeltandmete liigutamine (tööandja – TÖR – teenuseosutaja) on haldamise mõttes ebaefektiivne ega toeta süsteemset ennetust. Lisaks märgime, et meil on Eesti Töötervishoiuarstide Seltsiga (ETTAS) ühine arusaam, et riigi arendatav andmevahetuse digitaliseerimise projekt peab vähendama halduskoormust nii tööandjatel,	Selgitatud. Tervisekontrolli otsuste digitaliseerimine ei ole käesoleva eelnõu fookuses. Paralleelselt on töös vastavasisuline eelnõu, mille raames tagatakse andmete liikumine ühtse andmestandardi alusel tervise infosüsteemi. Kavandatud on töötamise registri andmete alusel tööandja andmete lisamine töötaja tervisedeklaratsiooni vormile.

		<p>töotervishoiuteenuse osutajatel kui ka meditsiinipersonalil. Praegu see meile teadaolevalt nii ei ole. Ohutegurite adekvaatne ja ajakohane käsitlus on töotervishoiu teenuse põhimõtteline nurgakivi, mistõttu on oluline, et digitaliseerimise fookuses on terviklik teenus, mitte üksikud dokumendid. Töotervishoiu hallatav info peab liikuma kasutajate jaoks loogiliselt ning erinevate IT-süsteemide jaoks masinloetaval kujul, et sellest tekiks reaalne lisandväärtus nii tööandjale, töotervishoiule kui kogu meditsiinisüsteemile.</p>	<p>Ohutegurite edastamise osas kahjuks automaatset süsteemi tekitada ei ole võimalik, kuivõrd tööandjatel on erinevad praktikad riskianalüüside koostamiseks. Teenuseosutajatel on võimalik jätkata seni toimunud koostööd tööandjaga töotervishoiuteenuse osutamiseks vajaliku info vahetamiseks.</p>
		<p>Ühtlasi tunneme huvi, millises seisus on järgmiste, teadaolevalt kavandamisel olevate töotervishoiu korraldust puudutavate muudatusettepanekute ettevalmistus. Rõõmuga mõtleme kaasa.</p>	<p>Selgitame. Töotervishoiu tervisekontrolli otsuste digitaliseerimise eelnõu on läbinud esimese avaliku kooskõlastusringi.</p>
	<p><i>Hiljem saadetud lisaettepanekud</i></p>	<p>Nagu vahetult enne pühadeperioodi jäi kokkulepe, edastan käesolevaga mõned konkreetse sõnastusega ettepanekud, mida võiks TTOS-i muutmisel sisse viia juba käesolevas redaktsioonis. Need on läbi konsulteeritud ka ETTASe juhatusega ning nende eemärgiks on:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lihtsustada ja lühendada kõikide seotud osapoolte jaoks töökeskkonna ohutegurite nimekirja; 2. Lisada nimekirja psühholoogilised ohutegurid (hetkel puudu); 3. Täiendada töotervishoiuteenuse osutaja tegevusloa olemasolu vajalikkust. <p>§ 13_1. Töotervishoiuteenus [RT I, 09.11.2022, 1 - jõust. 01.01.2023] /.../ (2) Töotervishoiuteenust osutab töotervishoiuarst , kaasates vajaduse korral koos teiste spetsialistidega ning asjakohase töotervishoiuteenuse osutamise tegevusloa alusel.</p>	<p>Mittearvestatud, selgitame. TTKS ja tegevuslubade puhul on tegemist laiemalt tervishoiusüsteemi puudutava ettepanekuga, mis kuulub Sotsiaalministeeriumi vastutusalasse. Käesoleva eelnõu fookuses antud küsimused ei ole. Sotsiaalministeeriumil on töös töotervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>

		<p><i>Seletuskiri: Täpsustatakse ja viiakse kooskõlla TTKS-i §4 ning §21 ja §22-ga</i></p> <p>(3) Töötervishoiuteenuse osutamisel töötervishoiuarst või tema vastutusel tegutsevad tervishoiutöötajad ja teised spetsialistid:</p> <p><i>Seletuskiri: Täpsustatakse ja viiakse kooskõlla TTKS-i §20-ga</i></p>	
		<p>(4) Tervisekontroll tuleb korraldada töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada järgmine töökeskkonna ohutegur või töö laad:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 1) käesolevas seaduse §6 nimetatud füüsilised ohutegurid · 2) käesolevas seaduse §7 nimetatud keemilised ohutegurid · 3) käesolevas seaduse §8 nimetatud bioloogilised ohutegurid · 4) käesolevas seaduse §9 nimetatud füsioloogilised ohutegurid · 5) käesolevas seaduse §9_1 nimetatud psühholoogilised ohutegurid · 6) kuvariga töö ning muud töötaja tervist mõjutavad ohutegurid või töö laad · <p>1) _____ müra;</p> <p>2) _____ vibratsioon;</p> <p>3) _____ elektromagnetväljad;</p> <p>4) _____ tehnilik optiline kiirgus;</p> <p>5) _____ ioniseeriv kiirgus;</p> <p>6) ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid, sealhulgas kantserogeenid, mutageenid ja reproduktiivtoksilised ained;</p> <p>[RT I, 02.05.2024, 3 jõust. 15.05.2024]</p> <p>7) _____ bioloogilised ohutegurid;</p> <p>8) _____ kuvariga töö;</p> <p>9) _____ raskuste käsitsi teisaldamine;</p> <p>10) korduvaid liigutusi sisaldav töö või töö pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis;</p> <p>11) muu ohutegur või töö laad.</p>	<p>Mittearvestatud. Tervisekontrolli regulatsioon näeb täna ette kindlaid ohutegureid, millega kokku puutumisel on vajalik tervisekontroll (enamus nendest on vastavalt reguleeritud ka eraldi määrusega). Tervisekontroll ei ole vajalik kõikide ohutegurite puhul, regulatsiooni muutmisel oleks vaja täiendavat analüüsi.</p>

		<p><i>Seletuskiri: Lühendatakse ja lihtsustatakse loendit, viies selle kooskõlla seaduse teiste sätetega, kus on juba toodud kirjeldus ohuteguritest koos tarvidusel erinõudeid täpsustavate õigusaktidega. Erinevate muudatuste käigus on varasem loend tervisekontrolli nõudvatest ohuteguritest muutunud eksitavaks ning selle rakendamine põhjustab ebaselgust töötajatele, tööandjatele, töötervishoiu teenuseosutajatele ja järelevalve teostajatele ning selle tulemusena kokkuvõttes liigset bürokraatiat.</i></p>	
28.	Eesti Töötervishoiuarstide Selts	<p>Ohutuse ja turvalisuse valmisoleku planeerimine ettevõttes ei ole eraldiseisev tegevus, vaid on oluline osa ettevõtte strateegilisest juhtimisest. Ohutusega mittetegelemine toob kaasa tootmisriski suurenemise ja loob pinnase tootmise majanduslikuks kokku kukkumiseks. Oleme seisukohal, et ka väikseimas ettevõttes peab olema tagatud süsteemne ja tõendus põhine töötervishoiu korraldus.</p> <p>1. Kõrge riskitasemega töö ei muutu ohutumaks töötajate vähesuse tõttu</p> <p>Väikestes ettevõtetes, kus tööülesanded hõlmavad näiteks keevitust, ehitus- ja paigaldustöid, kemikaalidega töötamist, füüsiliselt rasket tööd, mõjuvad tervisele samad ohutegurid nagu suurettevõtetes. Need on tegelikult sageli sellised teenused, kus tööga seonduvad terviseriskid on kõrged (aednikud, arboristid, ehitajad, korstnapühkijad, juuksurid, iluteenused jne) . Ehk siis nendel on eriti oluline, et riskid oleksid adekvaatselt maandatud.</p> <p>Väikeettevõtetes administreerimise ja liigse bürokraatia vähendamine ei tohiks kaasa tuua tööterviseriskide tähelepanuta jätmise.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on tagada võrdne lähenemine FIE-de, võlaõiguslike lepingute alusel töötavate teenuseosutajate ja nn iseendale tööandjate vahel (ettevõtte, kus omanik, juhatuse liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik). Kehtiva õiguse kohaselt ei kohaldu TTOS FIE-dele ja teenuseosutajatele, nad päevas ise enda ohutuse eest vastutama. Sama põhimõtte alusel on eelnõuga välistatud TTOS kohaldusalast faktiliselt iseendale olevad tööandjad (OÜ-d kus samas isikus on ettevõtte osanik, juhatuse liige ja ainus töötaja).</p> <p>Töötervishoiuarsti teenust saavad kasutada ka FIE-d, võlaõiguslike lepingute alusel teenuseid pakkuvad töötajad kui ka nn OÜ-tajad.</p>

	<p>2. Tööandja ja töötaja rolli kattumine suurendab haavatavust. Üksikettevõtja vastutab samaaegselt nii tööandja kohustuste täitmise, töökeskkonna loomise kui ka enda tervise eest. See tähendab, et riskide eiramine ei ohusta mitte ainult ettevõtte toimimist, vaid otseselt ka inimese enda elukvaliteeti ja töövõimet. Süsteemne riskihindamine aitab ennetada olukorda, kus terviseriske muudab ettevõtluse jätkamise võimatuks ning inimene kaotab nii sissetuleku kui ka töövõime.</p> <p>3. Regulaarne terviseriskide hindamine võimaldab ennetada kutsehaigusi. Töötervishoiuarsti kaasamine toetab õigusnõuete täitmist ja aitab vältida kulukaid tagajärgi. Riskihindamise süsteemne läbivaatamine koos töötervishoiuarstiga aitab hoida ära tulevasi kulusid, mis tekivad tervisekahjustuste ravist või ettevõtlustegevuse seiskumisest tervisekahjustuse tõttu.</p> <p>4. Ühiskondlik ja majanduslik mõju. Kui üksikettevõtja tervis halveneb töö tõttu, on tagajärjed ulatuslikumad kui palgatöötaja puhul – tekib üheaegselt nii töövõime langus kui ka ettevõtluse katkemine. See suurendab survet sotsiaalsüsteemile ja väheneb aktiivsete maksumaksjate arv. Tõhus ennetustegevus on investering, mis vähendab riigi tulevasi kulusid töövõimetushüvitistele ja tervishoiusüsteemile.</p> <p>Kokkuvõtteks Eesti Töötervishoiuarstide Selts leiab, et töötervishoiu- ja tööohutusnõuete järjepidev täitmine peab olema tagatud kõigile töötajatele, sh üksikettevõtjatele. Kõrge riskitasemega töövaldkondades on süsteemne terviseriskide hindamine hädavajalik, et ennetada kutsehaigusi, säilitada töövõimet</p>	
--	--	--

		<p>ning hoida ära ühiskondlikke ja majanduslikke kahjusid.</p> <p>Oleme valmis tegema koostööd ministeeriumiga, et töötada välja praktilised lahendused ja juhendmaterjalid, mis aitaksid üksikettevõtjatel riske paremini hinnata ning oma tervist kaitsta. Üheks lahenduseks võiks olla see, et sellistel ettevõtetel on kohustus omada töötervishoiuteenuse osutajast partnerit, kellega 1x 2-3 a aastase perioodiga (vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale ja juba olemasolevate riskide maandamise süsteemile) arutatakse läbi riskid, nende maandamine ja vajalike terviseuuringute sagedus ja maht.</p>	
29.	Eesti Tööandjate Keskliit	<p>Väga oluline ja oodatud muudatus on tööandja õigus kontrollida töötaja joovet, mis võimaldab tagada ohutu ja tervislik töökeskkond ning aitab ennetada võimalikke tööõnnetusi või ohusituatsioone.</p> <p>Tööandjate Keskliit on seisukohal, et töötervishoiuteenuse süsteem üldisemalt vajab arendamist ja ajakohastamist. Töötervishoiuteenus peaks hõlmama arsti, õe, psühholoogi ja jt spetsialistide koostööd, kus eriõdedel oleks võimalus arsti juhitud vastuvõtte teha, kasutades ära olemasolevat pädevust ja parandades seega teenuse kättesaadavust.</p> <p>Samuti on vajalik laiendada töötervishoiuarsti õigusi, sh e-konsultatsioonide ja esmatasandi uuringute kasutamist, ning viia töötervishoiu andmevahetus täielikult digitaalseks, sidudes süsteemid töötamise registriga, et vähendada halduskoormust ja suurendada ennetusvõimekust.</p> <p>Rõhutame, et töötervishoid üks olulisemaid ennetusmeetmeid, mida paljud inimesed kasutavad ka perearsti regulaarse tervisekontrolli asemel.</p>	<p>Selgitatud. Käesoleva eelnõu fookuses ei ole töötervishoiu korraldust puudutavad teemad, mistõttu ei ole selles osas eelnõusse muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada. Eraldiseisvalt on töös TTOS muutmise eelnõu, mis puudutab töötervishoiu tervisekontrollide otsuste digitaliseerimist.</p>

30.	Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioon	<p>EVEA toetab eelnõus muudatusi, mille eesmärgiks on vähendada tööandjate halduskoormust. Kahjuks on need muudatused kirja pandud hooletult või asjatundmatult ning selliselt sõnastatuna ei täida seletuskirjas püstitatud eesmärgi.</p> <p>Tööohutus on EVEA jaoks oluline kuid see peab olema sisuline. Samuti on tähtis töötervishoiuteenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamine kuid ainus võimalus seda eesmärki sisuliselt saavutada on lõpetada esmatasandi tervishoiusüsteemi dubleerimine – perearstisüsteem ja töötervishoiusüsteem tuleb ühendada ning tänane töötervishoiuarst peab saama teha tööd, milleks ta on koolitatud – eriarsti tööd..</p> <p>Alljärgnevalt toome välja tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna peamised valupunktid ja ettepanekud puuduste parandamiseks (osaliselt vajavad koostööd teiste ministeeriumidega) ning juhime tähelepanu mõnede kommenteeritava eelnõuga seotud küsitavustele.</p> <p>1. KEHTIVA TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUSE MUUTMISE ETTEPANEKUD PROBLEEM:</p> <p>Tööohutuse ja töötervishoiu nõuded on mikro- ja väikeettevõtetele ebaproportsionaalsed, lisaks sageli sisutud ja bürokraatlikud. Töötervishoiu süsteem on ebamõistlikult kulukas, kvaliteet on ebaühtlane, töötervishoiuteenuse pakkujatel puudub vastutus ning kohustuslikud teenused ei ole väljaspool suuremaid linna kättesaadavad.</p> <p>ETTEPANEKUD:</p> <p>1.1. Sätestada töölepingu seaduses, töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ja korrakaitse seaduses, et mikro- ja väikeettevõtted, kus ainsaks töötajaks on juhatuse liikmed</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga välistatakse TTOS-i kohaldamise alast ettevõtted, kelle ainus osanik, juhatuse liige ja töötaja on üks ja sama isik. Seega ei ole sellistel ettevõtetel vajalik täita TTOS-ist tulenevaid nõudeid. Juba täna ei kuulu sellised ettevõtted Tööinspektsiooni järelevalve alla, välja arvatud juhul, kui tegemist on ettevõttega, mille osas on laekunud nt vihje.</p> <p>Laiemalt tervishoiusüsteemi puudutavad teemad ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse ja seetõttu pole selles osas ka muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>
-----	---	---	---

		(selliseid ettevõtteid on Eestis kümneid tuhandeid) või kus kuni 10 töötajat teevad madalate riskidega tööd (nt. kuvaritööd), ei ole Tööinspektsiooni järelevalve objektiks. Muuta vajalikus ulatuses eelnimetatud seadusi.	
31.		1.2. Tööinspektsiooni volituste ja töökorralduse põhjalik hindamine ja vastavate õigusaktide (töölepingu seadus, töötervishoiu- ja tööohutuse seadus, korrakaitse seadus) muutmine - Tööinspektsiooni tasuta konsultatsioon ja nõustamine madalate riskidega ettevõtetele, suuretele ettevõtetele, avaliku sektori organisatsioonidele tuleb lõpetada.	Selgitatud. Tööinspektsioon osutab nõustamist ja konsultatsiooniteenust vajaduspõhiselt. Ei ole põhjendatud teatud ettevõtete gruppe välistada ainult seetõttu, et need on nt suured ettevõtted või avalik sektor. Kui ettevõtte vajab nõu tööõiguse või tööohutuse küsimustes, siis on riigi huvi ja eesmärk vastavat tuge ka pakkuda.
32.		1.3. TTOS § 13; 13 ⁴ - töökeskkonna riskianalüüs 1.3.1. Ettevõttes, eriti kui ainsaks töötajaks omanikud (tegelikud kasusaajad) ise, lõpetada riskianalüüsi nõue. 1.3.2. Ettevõttes, kus on alla kümne töötaja ning kõik töötajad teevad kuvaritööd, võib ettevõtte riskihindamise kohustuse asendada nõudega tagada töö iseloomu arvestav, kuvaritööks sobiv töötamiskoht, sobiv töö- ja puhkeaja vahekord ning hüvitada töötajale vajadusel kuvaritööks kasutatavad prillid. 1.3.3. Erinevalt eelnõus väljatoodust ei saa riskianalüüsi nõuet kaotada alla 10 töötajaga ettevõttes, kus tehakse suurte riskidega tööd (metallitöötlemine, puidutöötlemine, töö ohtlike kemikaalidega jms) 1.3.4. Täiendada TTOS §23 lg 7 ja panna töötervishoiuarstile kohustus teavitada tööandjat ka tööst põhjustatud haigestumisest (juhul, kui tööhaiguste jagamist kaheks kategooriaks üldse mõistlikuks pidada) kuna see tagaks võimaluse, et tööandja saab rakendada sekkumismeetmeid enne kui kujuneb välja kutsehaigus. 1.3.5. Tööinspektori õigus nõuda riskianalüüsi uuendamist töökeskkonna riskide hindamise ebapiisavuse, ohutegurite parameetrite mõõtmise vajaduse või ohtude maandamiseks	Mittearvestatud ja selgitatud. Riskianalüüsi koostamise nõue tuleneb EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiivist (89/391) ning seetõttu ei ole võimalik riskianalüüsi koostamise kohustust ära kaotada ega teha erisusi lähtuvalt ettevõtte suuruselt, tegevusalast või töökeskkonna riskide tasemest. Seoses tööst põhjustatud haiguste regulatsiooniga märgime, et MKMil on töös kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haiguste diagnoosimise ja kahjuhüvitamise uuring. Uuringu tulemuste põhjal selgub, kas ja mis muudatusi on kehtivas regulatsioonis vaja teha ja seetõttu ei ole antud küsimus käesoleva eelnõu. Tööinspektsioon peab juba praegu järelevalve raames põhjendama ettekirjutuste tegemist. Järelevalve raames selgitatakse tööandjale töökeskkonnas avastatud puuduseid ja põhjendatakse

		rakendatavate abinõude ebapiisavuse korral (TTOS 13 ⁴ lg 4 punkt 6) – lisada selgitamis- ja põhjendamiskohustus.	lähtuvalt TTOS-ist sätestatud nõuetest, kuidas puuduseid kõrvaldada.
33.		<p>1.4. Lõpetada sunddigitaliseerimine tööohutuse valdkonnas – praegune nõue (TTOS §13⁴ lg 7) – riskianalüüsi esitamine Tööinspeksiooni andmekogusse peab olema vabatahtlik.</p> <p>Töökeskonna riskianalüüs on TTOS mõtte kohaselt ennekõike ettevõttesisene töökorralduslik protsess ja dokument ja selle koostamise eesmärk on hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele. Töökeskonna riskianalüüsi koostamise käigus ega selle kinnitamise eel või järel ei kooskõlastata seda Tööinspeksiooniga. Selliseks tegevuseks puudub ka ilmselgelt sisuline vajadus.</p> <p>Puudub igasugune ratsionaalne põhjendus, miks peaks Tööinspeksioonile esitama või Tööinspeksiooni andmekogus koostama ettevõtte sisemiste protsesside juhtimiseks koostatud dokumenti.</p> <p>TTOS sätestab selgelt, millised on Tööinspeksiooni pädevus ja volitused tööohutusalase järelevalve teostamisel ning selle järelevalve käigus muuhulgas riskianalüüsi kontrollimisel. Järelevalvemenetluse läbiviimise reeglid on sätestatud Haldusmenetluse seaduses (HMS) ja korrakaitseaduses (KorS).</p> <p>EVEA on nõus, et tööandjatel võib olla vabatahtlik võimalus Tööinspeksiooni andmekogu kasutamiseks, seal riskianalüüsi koostamiseks (täna pakutav mudel kahjuks ei vasta vähimalgi moel riskianalüüsile esitatavatele nõuetele, olles pelgalt ohutegurite loetlemise võimalus) või oma dokumentide sinna üleslaadimiseks kuid see saab olla vaid vabatahtlik. Mikro- ja väikeettevõtetele on tänane regulatsioon toonud kaasa ebamõistliku halduskoormuse ja</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga kaotatakse alla kümne töötajate ettevõtetel kohustus sisestada töökeskonna riskianalüüs Tööinspeksiooni töökeskonna andmekogusse. Lisaks kaotatakse ära kohustus teavitada Tööinspeksiooni ettevõtte töökeskonnaspetsialistist ja valitud töökeskonnavolinikust.</p> <p>Töökeskonna andmekogus oleva tööandjatele loodud riskianalüüsi koostamise töövahend jääb alles kasutamiseks kõigile ja selle edasiarendamise ja kasutusmugavuse parandamise võimalusi analüüsitakse edaspidi.</p> <p>Lisaks juhime tähelepanu, et Tööinspeksioon saab tööandja andmeid töökeskonna andmekogus vaadata ainult põhjendatud vajadusel, st järelevalve menetluse või tööõnnetuste/kutsehaiguste uurimise raames.</p>

		<p>järelevalveobjektiks sattumise pelgalt seetõttu, et riskianalüüs on andmekogusse esitamata või esmaabiandja koolitamata (kuigi ühtki sisulist probleemi ettevõttes ei esine).</p> <p>Lisaks tuleb ka andmekogu vabatahtlike kasutajate jaoks TTOS-s selgelt sätestada, millised on Tööinspektsiooni volituste piirid (teade tööandjale haldusmenetluse algatamisest vms) andmekogusse üleslaaditud dokumentide hindamisel ja analüüsimisel, välistamaks ettevõtja dokumentide ja andmete menetlusvälist meelevaldset käsitlemist „kalastamise“ ehk õigusrikkumiste otsimise eesmärgil.</p> <p>Tööinspektsiooni andmekoguga sundliitmine on tekitanud paljudele mikro- ja väikeettevõtetele mõttetu täiendava haldus- ja finantskoormuse. Isegi kui Tööinspektsiooniga suhtlemine on tingitud ettevõtte soovist pädeva nõustamisteenuse või teavituse järele, ei ole selleks vaja kohustuslikku liitumist andmekoguga ning ettevõtte ohutusalaste dokumentide üleslaadimist sellesse süsteemi.</p>	
34.		<p>1.5. Tööohutusalane juhendamise ja väljaõppe regulatsioon (TTOS § 13³) tuleb muuta mõistlikuks ning lõpetada sisutu juhendamise ja väljaõppe nõudmine töödel või selliste vahendite kasutamisel, mis ei ole kõrgendatud ohuga või kus normintellektiga inimene saab mõistlikult ise asjaolusid ja oma tegevust hinnata ja asjakohaseid meetmeid rakendada. Lihtsat, vähese ohtlikkusega tööd tegeva töötaja või ühe töötajaga ettevõttes iseenda väljaõppe läbiviimine ja selle registreerimine seaduses sätestatud viisil tuleb lõpetada.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga välistatakse TTOS kohaldusalast ettevõtteid, kus osanik, juhatus liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik, mis tähendab, et nimetatud isik ei pea TTOS kohaselt ennast juhendama ega seda registreerima. Küll aga on oluline, et ta tagaks iseenda ohutuse ja tervise kaitse. Täiendavalt on tööandjal õigus otsustada juhendamise viisi ja sisu üle lähtuvalt ettevõtte vajadustest ja spetsiifikast (sh riskitasemest lähtuvalt). Oluline on tagada, et töötajad tunneksid ohutuid töövõtteid ning oskaksid rakendada terviseriske maandavaid</p>

			meetmeid (nt vajadusel kasutada isikukaitsevahendeid).
35.		<p>1.6. Tööohutuse struktuuride moodustamine – töökeskkonnaspetsialisti määramine, töökeskkonnavoliniku valimine, esmaabiandja määramine.</p> <p>1.6.1. Töökeskkonnaspetsialisti määramise asemel kuni 10 töötajaga ettevõttes lugeda vaikumisi tööohutuse eest vastutavaks isikuks juhatus.</p> <p>1.6.2. Esmaabi korralduse regulatsioon (TTOS § 13²) - kuni 5 töötajaga ettevõttes lõpetada esmaabiandja määramise nõue.</p> <p>1.6.3. Töökeskkonnavoliniku järele puudub väikeses ettevõttes sisuline vajadus. Muuta TTOS § 17 lg 2 ja sätestada, et voliniku valimine on kohustuslik alates 25 töötajast.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. TTOS kohaselt võib tööandja ise täita töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid. Eelnõuga kaotatakse ära bürokraatlik volitamise kohustus. Eelnõuga täpsustatakse olukorrad, kus esmaabiandjat pole vaja määrata (nt töötamine üksinda). Eelnõuga muudetakse töökeskkonnavoliniku valimine vabatahtlikuks ja seotakse see töötajate sooviga.</p>
36.		<p>1.7. Töötervishoiuteenused. Tervisekontroll. Töötajate tervisekontrolli ja töötervishoiu analüüsi lausaline nõue tuleb kaotada ja asendada vajaduspõhisega. Esmast tervisekontrolli peab üldjuhul tegema esmatasandi tervisekeskus (perearstikeskus). Eelnõus kirjeldatud töötervishoiuteenuse</p> <p>Eelnõuga muudetakse töötervishoiuteenuste regulatsioonis ainult töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. EVEA hinnangul oleks vaja töötervishoiu ja tööohutuse regulatsiooni ajakohastamisel oluline tagada ka töötervishoiuteenuste ajakohasus, vastavus muutunud töövormidele ja erineva tervisliku seisundiga inimestele ning kättesaadavus nii keskustest eemal tegutsevatele kui ka väikestele ettevõtetele. Töötervishoiusüsteemi ülesandeks on kvaliteetne kutsehaiguste käsitlemine ning tööst tingitud terviseprobleemide tõhusam ennetus. EVEA arvates on tänaseks piisavalt selgeks saanud töötervishoiuteenuste</p>	<p>Selgitatud. Laiemalt töötervishoidu ja esmatasandi tervishoidu puudutavad teemad ei ole käesoleva eelnõu fookuses ja seetõttu pole eelnõusse ka selles osas täiendavad muudatusi kavandatud. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada. Eelnõuga kaotatakse ära alla 10 töötajaga ettevõtete kohustus tellida töötervishoiuteenuse osutajalt terviklik töötervishoiu olukorra analüüs.</p>

	<p>kitsaskohad ja vaja on pakkuda lahendusi, et viia teenused vastavusse ühiskonna ootustega ja need paremini tervishoiusüsteemiga siduda.</p> <p>Tänaseks peaks kõigile selge olema, et Eesti ei jaksa üleval pidada kaht paralleelset esmatasandi tervishoiusüsteemi – perearstisüsteemi ja töötervishoiusüsteemi.</p> <p>Olgugi, et perearstisüsteemi rahastatakse läbi Tervisekassa, tuleb ka see raha siiski maksumaksjatelt. Võib teha üldistuse, et valdavas enamuses eeskujulike töötervishoiusüsteemidega riikides on tervisekontrollide süsteem vajaduspõhisem kui Eestis. Eestis peab tööandja sisuliselt iga täistööajaga töötaja tervist kontrollima töötervishoiuarsti määratud ajavahemiku järel, aga vähemalt kord kolme aasta jooksul.</p> <p>Eestis tuleb seadustada, et tööandjal ei ole kohustust korraldada töötajatele tervisekontrolli madalate riskidega töödel. Tervisekontroll peaks olema kohustuslik neis valdkondades, kus risk on suur (nt ehitus, tervishoid, tööstus, transport, kaevandamine) ja esinevad suurema riskiga ohutegurid (vibratsioon, müra, tolm, keemilised ohutegurid jne). Tööandjad võivad kontrolli madalamate riskidega töödel korraldada vabatahtlikult. Siin on aga oluline tagada, et vabatahtlikku töötervishoiuteenust ei maksustataks erisoodustusena. Töötervishoiuarsti juurde võivad suunata ka teised spetsialistid: näiteks perearst või eriarst võib soovitada patsiendil pöörduda tööandja poolt rahastatud töötervishoiuteenuse osutaja juurde, kui näeb, et probleem võib olla tööst tingitud. Sellise pöördumise puhul oleks tööandjal kohustus tasuda töötervishoiuarsti teostatud tervisekontrolli kulud. Kui näiteks inimesed teevad tervisekontrolli perearsti juures, siis paralleelselt sama kontrolli töötervishoiuarsti juures dubleerida pole mõtet.</p>	
--	---	--

	<p>Tervisekontrollle võiks töötervishoiuarstid teha vaid neile, kelle perearst, eriarst või tööandja on sinna suunanud. Samuti võiks töötajatel olla mõjuval põhjusel õigus nõuda tööandjalt enda suunamist töötervishoiuarsti juurde, kui nad tunnetavad, et neil võib olla tööst põhjustatud terviseprobleem.</p> <p>Vastavalt tervishoiuteenuste korraldamise seadusele (TTKS) on töötervishoiuarst eriarst aga täna peab ta tegelema esmatasandi tervishoiuteenusega – kontrollima rutiinselt (ja tööandja raha eest) iga Eestis töölepingu alusel töötava inimese tervist. On hädavajalik selline raiskamine lõpetada ning kasutada töötervishoiuarstide ressursi mõistlikult, suunates nende vastuvõtule vaid perearstikeskuses esmase läbivaatuse läbinud ja tõendatult töötervishoiuarsti kui erialaspetsialisti teenust vajavad patsiendid. Erandjuhtudel võiksid töötervishoiuarsti juures esmasel visiidil käia suurte riskidega kokkupuutuvad töötajad (TTOS-s ja selle rakendusaktides on võimalik määrata tegevusvaldkonnad, kus see võiks olla vajalik). Olemasolevad töötervishoiuarstid on koondunud suurematesse linnadesse, üle poole turust on turgu valitseva ettevõtja käes ning mujal Eestis on töötervishoiuarsti teenus ebamõistlikult kallis või suisa kättesaamatu. Tegu on selgelt ettevõtjate ebavõrdse kohtlemisega põhiseaduse tähenduses.</p> <p>2022. aastal ilma sisulise mõjuanalüüsita seadusesse kirjutatud töötervishoiuanalüüsi nõue toob käesoleval aastal kaasa pretsedenditu olukorra – kõik Eesti ettevõtted, kus on kasvõi 1 palgatöötaja, peavad tellima töötervishoiuarstilt lisaks tervisekontrollile veel töötervishoiu analüüsi. Isegi kui muuta TTOS §131 lõiget 12 ja sätestada, et see kohustus on alates 10 töötajast, siis kas normi koostajad suudavad ette kujutada, millise töökoormuse toob selline nõue kaasa töötervishoiuarstidele (kelle teenus on juba täna väljaspool</p>	
--	---	--

		suuremaid linnu sisuliselt kättesaamatu) ning millise haldus- ja rahalise koormuse ettevõtetele, eriti aga väikesetele maapiirkondade ettevõtetele? Isegi, kui ettevõttes on 10 või rohkem töötajat, ei ole teenus väljaspoole suuremaid linnu kättesaadav!	
37.		<p>2. EDASI MÕNEST EELNÕUS TOODUD KONKREETSEST TEEMAST: 2.1. Joobeseisundi tuvastamine</p> <p>Eelnõus on sätestatud, et töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Tegemist on mõistliku sättega, aga see tekitab rea küsimusi, mis vajavad samuti lahendamist.</p> <p>Kõigepealt tekib küsimus, et millistel juhtudel on tegemist põhjendatud kahtlusega. Politseile ja muudele korrakaitseorganitele on sotsiaalministri määrusega kehtestatud joobeseisundile viitavate tunnuste loetelu ning nende tunnuste esinemise või mitteesinemise tuvastamise viis. Kas tööandja võib kasutada õiguse analoogiat või peaks eelnõuga ette nägema ka selle määruse kohaldamise töösuhetele?</p> <p>Järgmine küsimus on seotud sellega, et milliseid mõõtevahendeid tohib joobe tuvastamiseks kasutada ja millist mõõtemetoodikat tuleb järgida. Samuti tekib küsimus, et kuidas toimub töötaja toimetamine tervishoiuteenuse osutaja juurde vereproovi või bioloogilise vedeliku proovi võtmiseks, kui töötaja keeldub muude vahendite kasutamisest.</p> <p>Seaduses tuleb reguleerida ka olukord, kui töötaja üldse keeldub joobeseisundi tuvastamisest. Üks võimalus on selgelt sätestada, et töötaja ei tohi keelduda joobeseisundi kontrolli</p>	<p>Selgitame. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus. Näiteks võib põhjendatud kahtluseks pidada olukorda kui tööülesannete täitmine on takistatud, töötaja on asunud seadma joobest tulenevalt töökeskkonnas ohtu või võib seada ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid või muul sarnasel juhul. Samuti juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms tunnus mida on kirjeldatud eelnevas lõigus, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Kahtlus on piisav kui esinevad välised muutunud reaktsiooni tunnused ja ka kõrvalt vaatavale isikule nähtub, et töötaja ei käitu oma tavapärase reaktsioonitaju piires, nt töövahendid või esemed ei püsi käes, on muutunud mootorika vms. Põhjendatud kahtlusega ei ole tegemist juhul kui tööandjal on pelgalt hüpoteetiline oletus, et töötaja võib olla joobes, kuid välistest</p>

		<p>tegemisest põhjendatud kahtluse või suurema ohu allika valitsemise korral. Teine variant on sõnastada, et tööandja on kohustatud kõrvaldama töölt ka töötaja, kes keeldub joobeseisundi kontrollimisest.</p>	<p>tunnustest ega kehaliste reaktsioonide talitlusvõimest seda ei nähtu.</p> <p>Eelnõuga sätestatakse tööandja 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
38.		<p>2.2. Väärteokoosseis töötajatele</p> <p>Eelnõuga täiendatakse seadust uue väärteokoosseisuga, mille kohaselt on Tööinspektsioonil õigus karistada töötajat rahatrahviga kuni 50 trahviühikut, kui ta ei kasutanud tööandja väljastatud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt või jättis need üldse kasutamata ning sellega kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule. Kehtiva seaduse kohaselt on tööandja kohustatud andma oma kulul töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja</p>	<p>Selgitatud. Vastav muudatus on eelnõust välja jäetud.</p>

		<p>pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendite kasutamise väljaõppe. Töötaja on kohustatud kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras. 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.</p>	
39.		<p>3. ALAMPALGA KASVU SEOS VÕIMALIKE TÖÖÕNNETUSTEGA</p> <p>Lisaks eeltoodud küsimustele soovib EVEA juhtida veel tähelepanu tööohutuse seosele alampalgaga. Osades Eesti maakondades on alampalk juba ületanud keskmise palga ja seetõttu omab olulist mõju tööturule. Probleem seisneb selles, et alampalga kiire kasv ja selle märkimisväärne tase võivad suurendada tööandjate survet töötajate töökoormusele. Suurenenud palga eest nõutakse tööpanuse kasvatamist. See võib aga kaasa tuua rohkem tööõnnetusi. Ootus, et palgakasvu tõttu suurendavad ettevõtjad oma investeeringuid ning automatiseerivad ja robotiseerivad olemasolevaid tööprotsesse rohkem, ei kipu praktikas realiseeruma. Alampalka makstakse peamiselt sektorites, kus automatiseerimine ei ole võimalik – teenindus, majutus, toidlustus jms. Tootlikkuse tõusu püütakse osaliselt saavutada töötajate töökoormuse kasvu kaudu. Seega tuleks kaaluda tööandjate ja ametiühingute keskliitude vahel toimuvate läbirääkimiste mudeli muutmist ja leida laiendatud kollektiivlepinguga kehtestatud üleriigilise alampalga asemel lahendus, mis ei too kaasa liiga kiiret, tootlikust ületavat palgakasvu. See oleks üks võimalik samm, mis lisaks majanduskeskkonna parandamisele aitaks kaasa ka</p>	<p>Selgitatud. Alampalga kehtestamine ei ole käesoleva eelnõu fookuses. Alampalga lepivad kokku Tööandjate Keskliit ja Ametiühingute Keskliit ning vastavat korda ei ole kavas muuta.</p>

		töötervishoiu edendamisele, vähendades tööõnnetuste toimumise riski.	
40.	Terviseamet	<p>Eelnõu sätestab tööandja õiguse kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ja õiguse neid andmeid töödelda kahe sättena. Seejuures on teine säte olemuslikult õiguslik alus isikuandmete töötlemiseks ning ei kehtesta sisulisi reegleid joobe kontrollimisele.</p> <p>Terviseameti seisukoht on, et nimetatud regulatsioon on ebapiisav ja ei taga töötaja õiguste kaitset piisaval määral. Terviseameti ettepanekud eelnõu muutmiseks on järgmised:</p> <p>1) Eelnõu kohaselt võib tööandja kontrollida joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist põhjendatud kahtluse korral, välja arvatud juhul, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist. Seletuskirja kohaselt on joobe kontrollimise eesmärgiks tööohutuse tagamine ning seletuskiri rõhutab, et kontrollimine ei tohi toimuda tööandja isiklikust huvist tulenevalt ega muutuda lauskontrolliks tööle tulemise hetkel. Eelnõu sõnastus praegusel kujul selle eesmärgi tagamist ei võimalda. Terviseameti ettepanek on nimetatud eesmärk selgesõnaliselt normis sätestada.</p>	<p>Selgitame. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus. Põhjendatud kahtlust ei ole vaja ehk igal juhul võib tööandja joovet kontrollida olukorras, kus töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas. Seega saab tööandja kontrollida joovet siis, kui on nt väliselt näha joobe tunnuseid ja ka siis kui väliseid tunnuseid ei ole, aga töötaja töötab nt kemikaalide tehases. Eesmärk on kontrollida joovet selleks, et töökeskkonnas ei saaks keegi kehalisi vigastusi ega tekiks varalist kahju joobe tõttu. Tööandja ei tohi kontrollida töötajaid isiklikust huvist, küllaga on lubatud lauskontroll nt siis, kui töötajad sisenevad hommikul suurema ohuallikaga seotud töökeskkonda (nt tööstuslinide tsehh).</p>
41.		<p>2) Eelnõu seletuskirja kohaselt võib tööandja joobe tuvastamisel tugineda sotsiaalministri 26. juuni 2014. a määruses nr 37 „Joobeseisundile viitavate tunnuste loetelu ja nende tunnuste esinemise või mitteesinemise tuvastamise viisid“ §-s 2 sätestatud tunnustele (välimus, aeglustunud reaktsioon, häirunud kõne jne) ning §-s 3 sätestatud viisidele (isiku küsitlemine ja isiku väline vaatlus). Joobe tuvastamisega töökohal võivad kaasneda isikule märkimisväärsed tagajärjed (sh töösuhte lõpetamine). Samas,</p>	<p>Arvestatud. Eelnõuga sätestatakse tööandja 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:</p>

		<p>kui väidetava joobe tuvastamine toimub meelevaldselt ning isikut süüdistatakse joobeseisundis olemises alusetult, võib seesugune olukord tuua kaasa isiku õiguste teistpidise väga tugeva riive (mainekahju jmt). Ka tööandja jaoks on oluline teostada kõik toimingud korrektselt, et end võimalike õigusvaidluste korral kaitsta. Seepärast peab joobe tuvastamine toimuma dokumenteeritult ning tuginema konkreetsetele tõenditele. Eelnõu seletuskirjas on nimetatud, et tööandja võib kehtestada kindla korra joobe tuvastamiseks ning peab kehtestama korra töötaja õiguste kaitseks (sh kirjeldama, kuidas tutvustatakse töötajale tema õigusi jmt). Samas eelnõu nimetatud nõudeid ei sätesta.</p> <p>Terviseameti hinnangul ei taga nimetatud nõuete kirjeldamine üksnes seletuskirjas töötajate õigusi. Seaduse seletuskiri on soovituslik dokument, millest tööandjad reeglina oma töö korraldamisel ei lähtu, seega on käesoleval juhul oluline nimetatud nõuded seaduses sätestada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
42.	Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda	<p>Käesoleva aasta alguses kogus EPKK oma liikmetelt 140 ettepanekut bürokraatia vähendamiseks, mis edastati 5. mail riigisekretärile ning regionaal- ja põllumajandusministrile. Ettepanekud koondati viide valdkonda (aruandlus ja andmete esitamine; kontrollid ja järelevalve; load ja menetlused; regulatsioonid; kaasamine) ning neid on arutatud mitmete riigiasutustega lahenduste leidmiseks. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kontekstis tõid liikmed esile kolm peamist probleemi:</p> <p>1. Töökeskkonna spetsialisti nõue mikroettevõtetele</p> <p>Ettevõttes, kus töötab vaid kaks inimest – ettevõtte juht ja üks töötaja – on nõue määrata töökeskkonna spetsialist ebamõistlik. Teist töötajat ei ole võimalik määrata ja ettevõtte juhil tuleb läbida koolitus, mis ei loo lisaväärtust.</p> <p>Lahendus: keskenduda teadlikkuse tõstmisele nõustamise ja juhendamise kaudu, mitte bürokraatlikele vorminõuetele.</p>	<p>Selgitatud. Direktiivi 89/391/EMÜ kohaselt on tööandja, kelle ettevõttes töötab vähemalt üks töölepinguline töötaja, kohustatud määrama ühe isiku, kes tegeleb ettevõttes ennetus- ja kaitsemeetmetega. Eeltoodust tulenevalt ei ole võimalik siseriiklikus õiguses loobuda töökeskkonnaspetsialisti määramise kohustusest ettevõtte suurusest, tegevusalast või muudest parameetritest lähtuvalt.</p> <p>Kehtiva õiguse kohaselt ei pea ka täna tööandja töökeskkonnaspetsialisti eraldi määrama ning ta võib spetsialisti kohustusi ise täita, kui tal on töökeskkonnaalased teadmised ja oskused (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 16 lg 9).</p>

43.		<p>2. Pereettevõtete ebaproportsionaalne koolituskohustus</p> <p>Väike pereettevõtte peab läbima 3-päevase töökeskkonna spetsialist koolituse, mis on ebaproportsionaalne koormus võrreldes ettevõtte suurusega. Lisaks tekitab segadust, kas kõik kolm töötajat peavad läbima esmaabikoolituse ja kuhu kodus esmaabiinfot paigaldada. Lahendus: lähtuda riskihinnangust ja vabastada pereettevõtte sellisest kohustusest.</p>	<p>Selgitatud. Töökeskkonnaspetsialistide koolituse kohustust seadus ette näe. Allolevas ettepanekus on mõeldud töökeskkonnavoliniku koolitust (TTOS § 18¹), mis ei ole kohustuslik läbida töökeskkonnaspetsialistil. Küll aga on oluline, et isik, kes täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid (tööandja ise või tema poolt määratud isik), oleks pädev seda rolli täitma. Kas ja milliseid koolitusi on selleks vaja läbida, on tööandja otsustada. Mis puudutab esmaabiandjaid, siis tööandja peab otsustama lähtuvalt oma ettevõtte spetsiifikas, mitu esmaabiandjat on vaja määrata (vähemalt 1 on kohustuslik). Määratud esmaabiandjale tuleb korraldada koolitus (TTOS § 13²). Esmaabi info tuleb paigutada nähtavale kohale, lähtuvalt ettevõtte vajadustest. Esmaabiandja määramise kohtustus tuleneb direktiivist 89/391/EMÜ.</p>
44.		<p>3. Ülemäärased ja ebaselged juhendamisnõuded</p> <p>Näiteks nõue koostada juhend iga töövahendi kasutamiseks või isegi juhend puhkuse võtmiseks, mis ei ole sisuliselt põhjendatud. Meie hinnangul on nimetatud kitsaskohti eelnõus arvestatud ning rakendatud lähenemine muudab regulatsiooni oluliselt mõistlikumaks ja proportsionaalsemaks.</p> <p>EPKK peab eelnõu tervikuna tasakaalustatuks ja ettevõtluskeskkonda arvestavaks. Kavandatavad muudatused vähendavad väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate halduskoormust, muudavad tööohutuse nõuete rakendamise</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamine on vajalik töötajate juhendamiseks, et töötaja oskaks töövahendeid ohutult kasutada. Tööandja võib jätta eraldiseisva ohutusjuhendi koostamata, kui tootja poolt koostatud kasutusjuhend annab piisava ohutusalase info. Seda, milliseid ettevõttesiseseid dokumente ettevõtte veel vajalikuks peab, nt juhendit "kuidas võtta puhkus" on iga tööandja enda otsustada. Puhkuse nõuded ja täpsem selgitus võivad olla kirjeldatud näiteks</p>

		<p>mõistlikumaks ning suunavad tähelepanu tegelikele riskidele, mitte formaalsetele dokumentidele.</p> <p>Toetame eelnõu vastuvõtmist täielikult. Peame seda oluliseks sammuks tõhusa, selge ja ettevõtjasõbraliku õigusruumi kujundamisel ning oleme valmis jätkama koostööd, et tagada muudatuste sujuv rakendamine praktikas.</p>	<p>töökorralduse reeglites, selleks ei ole vaja luua eraldi dokumenti.</p>
45.	MTÜ Töökeskkonna Praktikud	<p>MTÜ Töökeskkonna Praktikud (täna veel mitteametlik MTÜ) koosneb töökeskkonnajuhtimise ja töötervishoiu ning tööohutuse korraldusega igapäevaselt kokkupuutuvatest ekspertidest ning pikaajalise kogemusega spetsialistidest. Meie eesmärk on anda praktiline sisend töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatustesse. Tahame, et töötervishoidu ja tööohutust ei vaadeldaks kui bürokraatlikku protsessi, vaid nähakse selles vahendit ohutu töö ja töökeskkonna loomiseks. Toetame eelnõu seletuskirjas välja toodud punkte, mida selles dokumendis välja pole toodud. Allpool leiate kommentaarid ja ettepanekud, mille osas tunneme, et muudatus ei täida oodatavat eesmärki.</p> <p>1. Eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli.</p> <p>Töökeskkonna sisekontrolli mõiste on tööandjale alati segane olnud. Pole aru saadud, mis on sisekontrolli eesmärk ja sisu ning kuidas see läbi viia tuleb. Ilmselt on olnud puudulik teavitustöö.</p> <p>Seletuskirjas on välja toodud, et sisekontrolli peaks asendama riskianalüüs ja selle alusel koostatud tegevuskava.</p> <p>Riskianalüüs on tööohutuse juhtimissüsteemi mõistes planeeriv tegevus, mille eesmärgiks on aru saada, millised ohutegurid töökeskkonnas on ning milliseid meetmeid</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud.</p> <p>Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>

		<p>kasutusele võtta ohutuse tagamiseks. Sisekontrolli eesmärk on kontrollida, kas töökeskkond vastab nendele nõuetele, mis on seaduses ning mille on ettevõtte ise enda tööohutuse standardiga määranud. Need kaks protsessi pole üksteist asendavad tegevused, vaid üksteisele järgnevad tegevused.</p> <p>Ettepanek: Meie hinnangul on mõistlik jätta sisekontrolli kohustus, kuid selle korraldamine toimuks vastavalt ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldusele ja riskianalüüsi tulemustele. Sisekontroll peaks seaduses olema sarnase üleschitusega nagu töökeskkonna riskianalüüs, mis on toodud eraldi peatüki alla ning mis annab aimu selle eesmärgist.</p>	
46.		<p>2. Eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse tööandjate ringi, kes on kohustatud koostama töökeskkonna andmekogus töökeskkonna riskianalüüsi või esitama selle TI töökeskkonna andmekogusse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p> <p>Riskianalüüsi koostamise kohustus peaks jääma kõikidele ettevõtetele, kellel on töötajad. Nagu eelpool mainitud, siis riskianalüüsi eesmärk on tuvastada ohud ning kehtestada ennetus - ja kontrollimeetmed töötajate ohutuse tagamiseks. Antud juhul ei näe me väga suurt halduskoormuse vähendamist sellega, et väiksemad ettevõtted ei pea riskianalüüsi tegema TeISis, kuid peavad selle tegema muid programme kasutades (Excel, Word) ning võit seisneb sellest, et ei pea riskianalüüsi andmekogusse üles laadima. Üleslaadimine on väike vaev ning veel väiksem vaev peaks olema TeISis riskianalüüsi koostamine väiksemate ettevõtete puhul. Siinkohal tundub, et probleem on pigem selles, et Tööinspeksioon ei ole suutnud TeISi tööriista lihtsust tööandjani viia. TeISi riskianalüüs on oluliselt lõdvem oma vormiliste nõuete osas, kui riskianalüüsid, mida tehakse</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspeksiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendit.</p> <p>Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISi alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>

		<p>excelis ja wordis (TeISis ei pea välja tooma riskiatasemeid ning tervisemõjusid).</p> <p>Lisaks peab mõistma, et eriti väikesed ettevõtted ei tee riskianalüüsi iga aasta, pigem kord 5 aasta jooksul või harvemgi. Seega ei saa pidada seda liiga suureks bürokraatiliseks nõudeks.</p> <p>Selle punkti sisseviimisega anname tööandjatele võimaluse hakata riskianalüüsiga tegelema alles siis, kui tööinspektor külla tuleb, sest enne seda keegi temalt ei nõua riskianalüüsi. Ehk tulemuseks on see, millest oleme üritanud aastaid välja tulla, et nõudeid täidetakse inspektori meeleheaks.</p> <p>Ettepanek: Me ei poolda seda muudatust, vaid pigem suunaks Tööinspektsiooni tööandjatele teavitustööd tegema TeISis riskianalüüsi tegemise aja ning raha kokkuhoiust.</p>	
47.		<p>3. Eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.</p> <p>Me ei poolda tehtavale tööle ohutusjuhendi koostamise nõude kasutamist. On töid, mille korral ei kasutata ohtlikke töövahendeid, kuid on olulised töökorralduslikud ohutusnõuded, millest kinni pidada. See, et toimub dubleerimine on teadlikkuse puudumine ning turul levivate teenusepakkujate koostatud ohutusjuhendite kasutamise probleem. Ohutusjuhendid tuleks koostada selliselt, et ei oleks dubleerivaid peatükke. Pooldame seda, et ohutusjuhendina tohib kasutada kasutusjuhendit, kui sellel on selgelt ja konkreetselt toodud välja ohutuse tagamise nõuded. Paraku on selle sätte ohukoht see, et tööandjad ei oska välja tuua, millal kasutusjuhendis toodud ohutusnõuded on piisavad. Enamasti on kasutusjuhendis toodud ohutusnõuded</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on sätestada tööandja kohustus koostada töövahendite ohutusjuhendid. Tööandja saab kasutada tootja koostatud kasutusjuhendeid juhul kui need annavad piisavat ohutusalast teavet. Kui kasutusjuhend seda infot ei sisalda, tuleb tööandjal eraldi ohutusjuhend koostada.</p> <p>Tööandjal on kohustus töötajat juhendada tema tööga seotud riskidest ja nende maandamise meetmetest, samuti tagada väljaõpe ohutute tövõtete omandamiseks. Juhul kui tööandja riskianalüüs või töövahendi ohutusjuhendid ei kajasta piisavalt tehtava töö spetsiifilisi juhiseid, on tööandjal võimalus koostada ka tehtava töö</p>

		<p>väga üldised ning ei anna töötajale selgeid suuniseid oma tervise hoidmiseks.</p> <p>Ettepanek: Tööandjal on kohustus koostada ohutusjuhendid, milles on välja toodud tehtava töö ning kasutatavate töövahenditega seotud ohtlikud olukorrad ning nendest hoidumise tegutsemisjuhised. Ohutusjuhendina võib kasutada tootja poolset kasutusjuhendit, kui tööandja on veendunud, et selles olevad ohutusnõuded ja tegutsemisjuhised on piisavad töötaja ohutuse tagamiseks.</p>	<p>juhendmaterjal juhendamise ja väljaõppe tulemuslikuks läbiviimiseks.</p>
48.		<p>4. Eelnõu § 1 punktidega 9 ja 10 muudetakse töötajate juhendamise ja väljaõppe sätteid</p> <p>Näeme tihti, et kui juhendamisest ollakse teadlik, siis väljaõppe olemusest ja eesmärgist ei saada aru ning kui juhendamine on tehtud, siis väljaõppe tihti tegemata. Juhendamine ja väljaõpe on üks tervik, millest esimene on teoreetilisem ning teine praktilisem. Lisaks toimub väljaõppe töötegemise käigus juba ehk enne tööle asumist läbiviia võib olla tööandjatele eksitav.</p> <p>Ettepanek: Pooldame, et väljaõppe ja juhendamine viia ühtse peatüki alla ning selgitada ühe ja teise osa eesmärki. Lisaks peaksid juhendamise ja väljaõppe ulatus, sisu ja kestus olema tööandja valida vastavalt ettevõtte tegevusalale.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõuga täpsustatakse, et juhendamine ja väljaõpe on üks tervikprotsess. Tööandjal peab jääma piisav paindlikkus juhendamise ja väljaõppe sisu ja mahu määramiseks lähtuvalt töö ja töökeskkonna eripärast.</p>
49.		<p>5. Eelnõu § 1 punktiga 6 muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja korraldama töötaja tervisekontrolli esimese nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates (TTOS-i § 13¹ lõike 6 esimene lause).</p> <p>Mõistame, et esimese tervisekontrolli tähtaja pikendamise neljalt kuult kuuele kuule on eesmärgiga saata töötaja tervisekontrolli, kui on kindel, et töötaja on katseaaja edukalt</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust, samuti ei koa ära kohustus korraldada töötajale eelnev tervisekontroll enne tööle asumist TTOS-is nimetatud juhtudel. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega (sh kui</p>

		<p>läbinud ning kuna väljaspool Tallinna ja Tartut on keeruline tervisekontrolli aega saada, siis on tegemist justkui puhverajaga. Me näeme, et see ei lahenda tegelikku probleemi. Tervisekontrollide kättesaadavus vajab teistsugust ja palju laiemat muutust.</p> <p>Lisaks tuleb arvestada, mis on esmase tervisekontrolli eesmärk - kas töötaja üldse sobib antud tööd tegema või saab ta tööd teha piirangutega? Kuus kuud on juba üsna pikk aeg, mil töötaja, kes tervislikel põhjustel ei tohiks antud tööd teha, võib omale viga teha. Katseaja eesmärk on aru saada nii töötaja kui ka tööandja vaatest, kas töötaja on sobiv antud tööle. Siinkohal on määrav ka töötaja tervislik seisund tööle asudes.</p> <p>Ettepanek: Antud hetkel ei toeta me seda muudatust, kuna sisuliselt see tervisekontrolli kättesaadavuse probleemi ei lahenda, vaid leiame, et üle tuleks vaadata kogu tervisekontrolli protsess. Eesmärk peab olema varakult aru saada, kas töötaja on lubatud antud tööd tegema. Ettepanek on kaasata esmase tervisekontrolli korraldamisse perearstid ning väiksemate riskidega tööde puhul, nt kontoritöö, jätta ka perioodiline tervisekontroll perearstide kätte</p>	<p>katseaega pikendatakse) ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, öötöö jm.</p> <p>Perearste ja esmatasandi tervishoidu puudutavad ettepanekud ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade väljatöötamine, mille raames saame neid teemasid tulevikus arutada.</p>
50.		<p>Kuid lisaks on meie ettepanek vaadata üle ka tervisekontrolli tingimused enne tööle asumist. Nimelt on meil palju asutusi ja ettevõtteid, kes peaksid töötaja suunama tervisekontrolli enne tööle asumist ning neid antud muudatus ei aita. Ka siin oleks mõistlik kaasata perearste, kes viiksid selle protsessi läbi sarnaselt tervisetöendiga. Perearst saaks anda esmase hinnangu ning hiljem saab töötervishoiuarst perearsti hinnangu üle kinnitada või teha ettepanekuid töötaja tervise hoidmiseks.</p>	

51.		<p>6. Eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.</p> <p>Töötervishoiu olukorra analüüs on endiselt segane nii tööandja, kui ka töötervishoiuteenuse osutajate jaoks. Mõistame, et kuhugi oleks vaja piir tõmmata, mitme töötajaga ettevõttes oleks vaja analüüs koostada, kuid 10 ei tundu mõistlik olevat. 10 töötajaga ettevõtte puhul on endiselt oht, et on võimalik tuvastada, millise töötajaga konkreetsed kaebused on seotud. 10 töötajaga ettevõtte puhul töötervishoiu olukorra analüüs ei anna soovitud tulemust. 3 aasta jooksul ei teki ka töötervishoiuteenuse osutajal piisavalt andmeid, et saaks mingeid järeldusi või analüüsi sellest teha.</p> <p>Ettepanek: Üldiselt me leiame, et töötervishoiu olukorra analüüsi mõte ei ole endiselt selge ning soovitaksime selle seadusest üldse välja võtta. Kuid mõistame, et ilmselt on seda keeruline teha, siis teeme ettepaneku tõsta töötajate arvu, millest alates on töötervishoiu olukorra analüüs vajalik, 100 peale. Tegemist peaks olema meetmega suurematele ettevõtetele, millega saada terviklik ülevaade töötajate tervislikust seisundist ja ettevõtte töötervishoiu olukorrast.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on leevendada mikroettevõtete koormust ja seetõttu on eelnõuga kavandatud töötervishoiu tervikliku analüüsi kaotamine alla 10 töötajaga ettevõtetele. Järgnevatel aastatel on kavas täiendavalt analüüsida töötervishoiuteenuse korraldust ning täiendavate muudatuste vajadust.</p>
52.		<p>7. Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks tööandja kohustus teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Meie hinnangul võiks TeISis olla märgitud ettevõtte töökeskkonnaspetsialist ning tööandja saab vajadusel selle seal ära muuta. Täna on puudu statistika töökeskkonnaspetsialistidest ning tihti ka töökeskkonnaspetsialistidele mõeldud info ei liigu nendeni, kuna kirjad jäävad tööandja postkastidesse kinni.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu kohaselt kohustust töökeskkonnaspetsialisti andmed TI-le esitada pole, kuid TEIS-is jääb vastav lahendus alles ja tööandjal on võimalik ka edaspidi töökeskkonnaspetsialisti andmed sinna märkida.</p>

		<p>Ettepanek: Pooldame teavitamiskohustuse kaotust. Kuid töökeskkonnaspetsialisti nimi ja kontaktandmed võiksid siiski TeISis olemas olla ning teavitustöö käigus saaks tööandja enda asemel kedagi teist määrata.</p>	
53.		<p>8. Eelnõu § 1 punktidega 14–16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.</p> <p>Oleme nõus, et töökeskkonnavoliniku andmete esitamine andmekogusse ei peaks olema kohustuslik, kuna nende andmetega ei tehta niikuinii midagi. Tööinspeksioon ei suhtle töökeskkonnavolinikega. Samas, kui eelmisele punktile sarnaselt, toimuks infovahetus, sh seaduse muudatused Tööinspeksiooni ja voliniku vahel, siis oleks andmekogusse lisamisel vajaduspõhisus siiski olemas.</p> <p>Natuke kaheldav on nõue, et töökeskkonnavoliniku valimised peab korraldama, kui 10% töötajatest seda nõuavad. Reaalsus on see, et töötajad ei ole tihti teadlikud töökeskkonnavoliniku rollist. Seega tõenäosus, et töötajad seda nõudma hakkavad on väga väike. Selle nõude sisseviimisega peaks kaasnema ka nõue või lahendus, kuidas töötajad sellisest võimalusest üldse teadlikuks saaksid.</p> <p>Tõsi on see, et töökeskkonnavoliniku nõue alates 10st töötajast ei ole vajalik. Pigem tuleks töötajate arvu tõsta, nt alates 100st töötajast. Taaskord väiksematel ja keskmistel ettevõtetel halduskoormus väheneb ning nad on sunnitud töötajatega konsulteerima ning kui neil on lihtsam, siis valigu keegi, kes töötajate eest seisab. Pigem tuleks valimiste kord lasta lõdvemaks. Oluline on kandidaadi nõusolek ning hääletamine võib toimuda kirjalikult või kirjalikku</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd ehk konsulteerima kõikide töötajatega ka siis kui töökeskkonnavolinik ei ole valitud. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Ettevõtted, kus volinikud on valitud ja töökeskkonnanõukogu on toiminud, ei pea sellest loobuma. Sarnast lähenemist kasutatakse ka töötajate usaldusisiku seaduses⁵, kus usaldusisiku valimiseks võib</p>

⁵ Töötajate usaldusisiku seadus, RT I, 07.01.2025, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112112021018?leiaKehtiv>.

	<p>taasesitamist võimaldavas vormis, nt tohib kasutada ettevõtte sisekommunikatsioonivahendeid (Slack, Intranet, GuavaHR jne), kus töötajad saavad vastata või anda reaktsiooni vastava kandidaadi poolt või vastu.</p> <p>Töökeskonna nõukogu puhul tundub, et läheb taaskord töökeskonna nõukogu eesmärk kaduma. Kui töökeskonna nõukogu puhul kaotada ära minimaalne liikmete arv ja on võimalik teha 2 -liikmeline nõukogu, siis on tegemist voliniku ja töökeskonnaspetsialisti (tööandja) vahelise aruteluga ja tegemist ei ole töökeskonna nõukoguga. Töökeskonna nõukogu peaks olema moodustatud suuremates ettevõtetes, kus on palju töötajaid ja üksusi, kus on vaja arutada ettevõtte tööohutuselase olukorra suuremat pilti ning võtta vastu otsuseid, mis omavad laiemat mõju ettevõtte ohutuselasele olukorrale - kus otsustatakse suuremaid ohutuselaseid projekte ja tegevusi jne.</p> <p>Taaskord ei kujuta ette, kuidas töötajad peaksid teadlikuks saama, et selline organ nagu töökeskonna nõukogu on olemas ja et meil peaks seda vaja olema. Pigem kaotada siis see nõue täielikult ning see käiks taaskord kaasas nõudega, kus tööandja on kohustatud töötajatega konsulteerima ning üheks võimaluseks suuremates ettevõtetes on moodustada nõukogu.</p> <p>Ettepanek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tõsta töökeskonnavoliniku valimise kohustus alates 100 töötajaga ettevõttes • Lõdvendada töökeskonnavoliniku valimise korraldust ja nõudeid • Kaotada ära punkt minimaalselt 2h töökeskonnavoliniku tööks ette nähtud aja andmist. Asendada - tööandja ja töökeskonnavolinik lepivad kokku voliniku töö korraldusest 	<p>üldkoosoleku kokku kutsuda vähemalt 10% tööandja töötajatest.</p> <p>Samuti kaotatakse töökeskonnannõukogu kohustuslik liikmete arv, rõhutades seda, et töötajate ja tööandjate esindajaid peab töökeskonnannõukogus olema võrdselt. Kuivõrd edaspidi saab töökeskonnannõukogu moodustada ka väiksem kui 150 töötajaga ettevõtte, võib mõne väiksema ettevõtte puhul olla neli liiget liiga koormav. Töökeskonnannõukogu saab otsustada ise oma liikmete arvu olenevalt töökeskonnast ja töökeskonnannõukogus kerkivatest küsimustest.</p>
--	---	---

		ning voliniku kohustuste täitmise ajaks tuleb säilitada keskmine töötasu. • Töökeskkonnanõukogu moodustamise osas jätta seadus samaks	
54.		<p>9. Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse TTOS-i §-dega 27⁶ ja 27⁷, sätestades uue väärteokoosseisu ning võimaldades TI-l kasutada väärteomenetluses lühimenetlust.</p> <p>Töötaja trahvimisest: Siin on oht, et siiski hakkab tööandja enda vastutust vähendama ning kuna eelnõu muudatusettepanekutes on kirjas, et enne tööinspektor veendub, et tööandja on enda poolt kõik vajaliku teinud, siis lisab see justkui halduskoormuse Tööinspeksioonile. Tööandjal on õigus töötajaga, kes rikub ohutusnõudeid, sh ei kanna ette nähtud isikuvahendeid, lõpetada tööleping või määrata leppetrahv. Ehk täna on võimalused tööandjal töötajat mõjutada, sh eelnevalt veendudes, et tema poolt kõik vajalik on tehtud. Iseasi on see, kui palju neid võimalusi kasutatakse ning kas peaks tööandjat julgustama neid meetmeid rohkem kasutama. Teisalt annaks töötaja trahvimine Tööinspeksiooni poolt võimaluse töötajale rohkem vastust panna.</p> <p>Ettepanek: Üldiselt pooldame töötajale vastutuse lisamist, kuid see võiks laieneda üldiselt ohutusnõuete rikkumisele, mitte ainult isikukaitsevahendite mittekandmisele.</p>	Selgitatud. Eelnõust on vastav muudatus välja jäetud.
55.		<p>10. Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määruse nr 12 „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“ § 2 lõike 6 punkt 2 tunnistatakse kehtetuks.</p> <p>Isikukaitsevahendi registreerimisega nii tööandja kui ka töötaja võtavad vastutuse ning vaidluse korral on dokumenteeritud tõestus olemas. Taaskord on vaja tegeleda rohkem teavitustööga, sh et tööandja ei pea registreerima igat</p>	Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõu eesmärk on halduskoormuse vähendamine. Oluline on, et tööandja mõtleks ettevõtte siseselt läbi, kuidas on tagatud töötajate sobivad isikukaitsevahendid ja kuidas tööandja ja ka töötaja saavad vajadusel tõendada, et isikukaitsevahendid on väljastatud ja töötajad neid ka kasutavad.

		<p>kindapaari, vaid registreerimise mõte on eelkõige, et töötaja kinnitab isikukaitsevahendite kandmise kohustuse teadlikkusest ning kinnitab, et on vajalikud isikukaitsevahendid kätte saanud. Tööandja annab registreerimisega kinnitab, et tema on väljastanud isikukaitsevahendid töötajale ning selgitanud nende kasutamist, hooldamist, vahetamist jne.</p> <p>Kui töötaja trahvimine isikukaitsevahendi mittekanndmise eest jääb jõusse, siis mille põhjal tööinspektor veendub, et töötajale oli väljastatud isikukaitsevahend ning millal ja mis tingimustel tuleb neid kanda?</p> <p>Ettepanek: Ei poolda antud nõude kaotamist, kuna sellega kaotab tööandja võimaluse ennast vaidluse korral kaitsta.</p>	
56.	Eesti Kaubandus-Tööstuskoda	<p>1. Joobeseisundi kontrolli õiguse laiendamine</p> <p>Eelnõu § 1 p 5 näeb ette, et „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“.</p> <p>Toetame plaanitavat muudatust, mis annab tööandjale õiguse töödelda terviseandmeid joobeseisundi tuvastamiseks. Leiame aga, et selle õiguse efektiivsuse ja ennetava rolli tagamiseks tuleks tööandjale anda võimalus teostada joobeseisundi kontrolli mitte ainult põhjendatud kahtluse korral, vaid ka muul põhjendatud juhul, näiteks rutiinsete või pisteliste kontrollidena. Rutiinne ja pisteline kontroll aitab luua ennetava ohutuskultuuri.</p> <p>Eelnõu praegune sõnastus reguleerib kontrolli õiguslikku alust (põhjendatud kahtlus/ suurem oht), kuid ei anna selget õiguslikku alust kontrolli teostamise meetodite valikule ja rakendamisele. Ohutuse tagamiseks on vajalik teostada</p>	<p>Arvestatud. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus. Näiteks juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Juhul kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat või viibida sellises keskkonnas, võib tööandja töötajat kontrollida ka ilma kahtluseta. Seega tuleb eristada olukordi, kus on vajalik põhjendatud kahtluse olemasolu ja kus seda ei ole vaja. Näiteks ei ole põhjendatud</p>

	<p>kontrolle ka automaatsete ja manuaalsete meetodite abil. Automaatsete kontrollide all peame silmas näiteks fikseeritud alkoholukusid sissepääsudes, seadmete käivitamisel või kriitilistele töökohtadele sisenemisel. Manuaalsete kontrollide all peame silmas töötajate poolt teostatavaid puhumiskontrolle. Eelnõu peaks selgelt sätestama, et tööandjal on õigus ise valida ja rakendada kõige efektiivsemaid, sealhulgas tehnoloogilisi lahendusi (automaatne kontroll), et tagada pidev joobeseisundi kontroll ja ennetus. Praegune eelnõu sõnastus ei pruugi automaatsete kontrollmeetodite rakendamiseks anda piisavat õigusallikast.</p> <p>Lisaks ei anna eelnõu tööandjale piisavat õiguslikku alust kontrollida alltöövõtjate ja lepingupartnerite töötajaid, kes tegutsevad näiteks suurema ohu allikatega seotud territooriumil. See raskendab või muudab võimatuks ühtse ennetava kontrolli tagamise kogu tööpiirkonnas.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 p 5 sõnastust järgnevalt: „(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotropse 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.“ Lisaks palume eelnõu seletuskirjas täpsustada, et suurema ohu allika valitsemisega seotud tööandjatel on joobeseisundi kontrolli teostamisel õigus kasutada nii automaatseid (nt alkoholukud) kui ka manuaalseid meetodeid, sealhulgas korraldada pistelisi kontrolle. See tagab meetodi valiku paindlikkuse.</p>	<p>pistelised kontrollid kehtestada raamatumüüjate poes.</p> <p>Tööandjale sätestatakse 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Automaatkontrollid nt suurema ohuallikaga seotud töökeskkondades on eelnõu raames võimalikud, kuid oluline on pidada silmas joobe mõõtmise vajalikkust ja proportsionaalsust sõltuvalt töökeskkonnast, kus töötatakse.</p> <p>Lisaks, tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. See tähendab, et vastavalt TTOS § 12 lõigetele 4 jj kooskõlastavad samas töökeskkonnas töötavad tööandjad ja</p>
--	--	---

			<p>teenuseosutajad ohutusmeetmed. Seega saavad juba kehtiva õiguse alusel samas töökeskkonnas töötavad tööandjad leppida kokku ühistes ohutusmeetmetes ja rakendada neid. See tähendab, et kui ettevõtte A, kehtestab sisekorra alusel töötajate joobe kontrollimise korra, kus töökeskkonnas töötavad lisaks partnerettevõtte B töötajad ning teenuseosutaja C, siis ettevõtte A võib kontrollida ka B ja C töötajaid ohutuse tagamise eesmärgil. Seejuures peavad sellised meetmed olema varasemalt tutvustatud B ja C töötajatele ning ettevõtte A saab vaid kontrollida töötajate joovet, informeerida tööandjat ning vajadusel kõrvaldada töötaja töökeskkonnast (sh B ja C töötajad), joove tuvastamisega seotud õiguslikud tagajärjed töösuhtele saab rakendada vaid töötaja tööandja. Selguse huvides on lisatud eelnõusse vastav sõnastus.</p>
57.		<p>2. Täiendavad ettepanekud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmiseks</p> <p>2.1. Töötervishoiuteenuse osutamine perearstide poolt Kaubanduskoda juhib tähelepanu jätkuvale ja pikaajalisele töötervishoiuarstide puudusele Eestis, mis on toonud kaasa töötervishoiuteenuse halva kättesaadavuse ja kõrge hinna. See probleem asetab eriti ebasoodsasse olukorda väikestes piirkondades tegutsevad ettevõtjad ja vähendab teenuse sisulist väärtust madala riskiga töökohtadel. Et tagada, et kõik töötajad saaksid käia vajalikus tervisekontrollis ning kõik tööandjad suudaksid seda oma</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Perearste ja esmatasandi tervishoidu puudutavad ettepanekud ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade väljatöötamine, mille raames saame neid teemasid tulevikus arutada.</p>

	<p>töötajatele pakkuda, teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).</p> <p>Rõhutame, et meie ettepanek on anda perearstidele võimalus pakkuda tervisekontrolli läbiviimise teenust, see ei oleks neile kohustuslik. Sellisel juhul ei peaks tööandja iga kord pöörduma teenuse saamiseks töötervishoiuarsti poole. Selline võimalus võiks olla eelkõige siis, kui tegemist on kontoritöötajaga ja töökoha riskitegurid on väikesemad ning ettenähtavad. See, kas perearsti kontrollist piisab või vajab töötaja põhjalikumat teenust, peaks selguma riskianalüüsist.</p> <p>Olukorras, kus tegemist on kontoritööga ja töökeskkonnas on kontoritööle iseloomulikud tüüpilised, väiksemad riskitegurid, peaks ka perearst olema võimeline eelnimetatud tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Juhul, kui selgub, et töötaja vajab põhjalikumaid analüüse (nt põhjalikumat silmakontrolli vm), siis saab perearst suunata töötaja töötervishoiuarsti poole või mõne teise eriarsti juurde.</p> <p>Tervisekontrolli läbimine perearsti juures on mõistlik, kuna perearst on kursis patsiendi haiguslooga ning teab konkreetset patsienti paremini kui töötervishoiuarst, kes näeb patsienti esimest korda. Muuhulgas võib inimesel olla ka perearstiga usalduslikum suhe kui töötervishoiuarstiga. Lisaks on oluline rõhutada, et näiteks vananeva töötajaskonnaga töökohas võivad olla niigi mitmed inimesed perearsti jälgimise all ning seega ei ole tööandja vaatest mõistlik inimest veel eraldi töötervishoiuarsti juurde saata, kui on olemas regulaarne perearstlik kontroll ning seda teeb arst, kes teab inimese tausta ning oskab hinnata, kuidas võib inimese tervis muutuda ajas.</p>	
--	--	--

		<p>Seega on hetkel teatud juhtudel perearst ja töötervishoiuarst justkui üksteist dubleerivad süsteemid, mis lisandväärtust ei loo kuid mille tulemusel suurenevad asjatult tööandja kulud. Seejuures tuleb arvestada ka asjaolu, et kui töötervishoiuarstidele suunatud kulu väheneb, vabaneb tööandjatel ressursid, mille nad saaksid suunata ennetavatesse meetmetesse, nagu spordi toetamine jms. Lisaks eelnevale on oluline veel välja tuua, et juhul kui töötervishoiuarst midagi töötaja tervise juures avastab, siis tegelikult hakkab antud murega edasi tegelema igal juhul perearst, kes teeb vajalikud uuringud uuesti ja vajadusel suunab inimese edasi eriarsti juurde. Seega on oluline mõista, et töötervishoiuarst ja perearst oma tegevusega hetkel dubleerivad üksteist, suurendades nii koormust kui ka kulu.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).</p>	
58.		<p>2.2. Tervisekontroll Hetkel peavad tööandjad TTOS § 13¹lg 6 alusel teostama tervisekontrolli kõikidele töötajatele 4 kuu jooksul alates tööle asumisest ning erisusi ei ole selle kohta, kas töötaja töötab osakoormusega ning kas tegemist on tema põhitöökohaga või mitte. Juhul kui töötaja töötab mitmes töökohas, siis peab ka see tööandja saatma töötaja tervisekontrolli, kus ta põhikohaga ei tööta. Selline kohustus on aga tööandjale ebamõistlik, ebavajalik ja kulukas, kui tegelikult võiks töötaja tervisekontroll olla kaetud näiteks põhitöökohas tehtud tervisekontrolliga või perearsti juures teostatud tervisekontrolliga. Tegemist on dubleeriva ning koormava</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Töötaja tervisekontroll peab lähtuma töökeskkonna riskianalüüsist. Kuivõrd ettevõtete töökeskkonnad on erinevad, on oluline, et iga tööandja hindaks riskianalüüsis ka tervisekontrolli korraldamise vajalikkust ja korraldaks vajadusel töötajate tervisekontrolli lähtuvad töötajale mõjuvatest ohuteguritest, sh ka siis, kui töötaja töötab osakoormusega. TTOS § 13¹ lg 6 võimaldab loobuda esmasest tervisekontrollist, kui töötaja on vahetult enne (6 kuu jooksul) läbinud</p>

		<p>kohustusega, kus erinevad tööandjad peavad näiteks erinevate ohtudega tööde puhul mõlemad töötaja tervisekontrolli saatma.</p> <p>Luues süsteemi, kus töötaja terviseandmed on digiloos olemas ning tööandjal on nendega võimalus tutvuda enne töötaja tööle asumist, siis aitaks see tagada töötaja hea tervise, kuid samal ajal vähendaks tööandjate ebavajalikku kohustust saata töötajaid asjatult tervisekontrolli.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et tööandja ei pea ega ole kohustatud saatma töötajat töötervishoiuarsti juurde tervisekontrolli, kui töötaja töötab põhitöökohaga mõnes teises ettevõttes.</p>	<p>samade ohutegurite suhtes tervisekontrolli teise tööandja juures.</p>
59.		<p>2.3. Riskianalüüs</p> <p>TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Riskianalüüsi eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja anda neile hinnang.</p> <p>Riskianalüüsi koostamine võib olla eriti mikro- ja väikeettevõtetele ning näiteks alustavatele ettevõtetele keeruline ning kulukas, kuna tegemist on keerulise ning mahuka tööga. Kuigi Tööinspektsiooni poolt on väljatöötatud veebipõhine riskianalüüsi keskkond/lahendus, siis on see siiski ettevõtete jaoks keeruline, kuna näidis ei arvesta näiteks mikro- või väikeettevõtete ega lihtsate madala riskiga kontoritööde eripärasid. Seega nõuab praegune riskianalüüs kõigilt ettevõtetelt samaväärset hindamist ning kui riskianalüüs ei arvesta tegeliku ettevõtte olemusega, siis muutub kogu riskide hindamine sisuliselt asjatuks. Kuna praegune riskihindamise mudel hõlmab palju üleliigseid nõudmisi, siis ei võta paljud ettevõtted seda ka tõsiselt. Tänapäeval kujul riskianalüüs ei arvesta erinevate ettevõtete olemuse ja vajadustega ning seega tuleks tänapäeval olev</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Riskianalüüsi koostamise kohtustus tuleneb EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiivist (89/391) ja seda ei saa ära kaotada sõltumata ettevõtte suurusest, tegevusvaldkonnast või riski tasemest.</p> <p>Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas on loodud ettevõtetele riskianalüüsi koostamise töövahend, mille edasiarendamise ja kasutajamugavuse parandamise võimalusi analüüsitakse jooksvalt.</p>

		<p>riskianalüüs ära kaotada vähemalt madala riskiga töökeskkondade puhul. Oluline on leida lahendus, mille tulemusel oleks kõikidel ettevõtetel riskianalüüsist päriselt kasu, mitte et ettevõtted teeksid seda pelgalt seetõttu, et seaduses on nõutud.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et madala riskiga töökohtade puhul (näiteks kontoritöö) puhul kaoks hetkel kehtiv riskianalüüsi nõue ning selle asemel tuleks ettevõtjatele teatud nimekiri kohustustest, mida tööandja peab ohutuse tagamiseks töökeskkonnas tegema ning vajadusel ka kinnitama, et ta on need nõuded täitnud. Suuremate riskidega töökeskkonna puhul leiame, et riskianalüüsi nõue peab säilima, kuid Tööinspektsiooni iseteeninduse keskkonnas olev riskianalüüs peaks olema lihtsustatud ning see peaks arvestama konkreetse sektori spetsiifikat, et ettevõtetel oleks riskianalüüsist ka konkreetne kasu.</p>	
60.		<p>2.4. Riskianalüüs kodukontori puhul Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja, kellel on vähemalt üks töölepinguline töötaja, koostama töökeskkonna riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama selle kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspektsioonile. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus. Samas peab siiski tööandja ka kaugtööd tegevate töötajate korral koostama töökeskkonna riskianalüüsi. Praktikas on tööandjal võimatu vastutada töötaja kodus oleva töökeskkonna eest, sest tööandjal puudub kontroll töötaja töökeskkonna üle. Töötaja peab vastutama kodukontoris toimuva eest ise. Seda muidugi eeldusel, et töötaja ja tööandja</p>	<p>Selgitatud. 2022.a jõustusi TTOS muudatused, millega täpsustati tööandja kohustusi kaugtöö korral. Tööandja peab kajastama töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi koostamise kohtustus tuleneb direktiivist, mis ei tee erisusi olenevalt töötamise asukohast. Küll aga ei näe TTOS eraldi ette kaugtöötamise riskianalüüsi, vaid tööandja saab ettevõtte olemasolevasse riskianalüüsi hõlmata ka kaugtööga seonduvad võimalikud riskid.</p>

		<p>vahel on sõlmitud kaugtöö tegemise kokkulepe, mis sätestab omavahelised reeglid kaugtöö tegemiseks.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et riskianalüüs ei peaks sisaldama kodukontoris töötamist, kuna tegelikult ei saa tööandja vastutada töötaja eest koduses keskkonnas. Lisaks juhul kui ettevõtte töötajad on kõik kaugtööga töötajad ja puudub füüsiline töökoht, siis ei peaks riskianalüüsi ettevõttelt üldse nõudma ning piirduda võiks mõne olulisema küsimusega, millest nähtub, kas täiendav riskianalüüs on vajalik või mitte.</p>	
61.		<p>2.5. Riskianalüüs ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul</p> <p>TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus.</p> <p>Juhul kui näiteks ühe kontserni ettevõtted tegutsevad samas asukohas/hoones ning kus töötajad tööavad samas asukohas/hoones, peavad hetkel tööandjad koostama siiski eraldi riskianalüüsid. See on ettevõtete jaoks sellisel juhul asjatu koormus, kuna tegelikult võiksid ettevõtted teha ainult ühise riskianalüüsi, kuna kõik töötingimused ning ohud on samad.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et ühte kontserni kuuluvad ettevõtted, mis füüsiliselt asuvad samal pinnal ning kus töötajad töötavad samal pinnal, saaksid kasutada sama riskianalüüsi, kuna sellisel juhul on töökeskkonna</p>	<p>Selgitatud. Kehtiv TTOS kohaselt ei ole välistatud ühise riskianalüüsi koostamine ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul juhul kui töökeskkonna riskid ja nende maandamiseks rakendatavad meetmed on samad. TTOS muutmine ei ole vajalik.</p>

		ohutegurid samad ning topelt riskianalüüsi koostamine on tööandjale koormav ning ebamõistlik.	
62.		<p>2.6. Töökeskkonnanõukogu liikmed Töökeskkonnanõukogu liikmetele peab kehtiva TTOS § 18¹ kohaselt tööandja korraldama tema kohustuste täitmiseks vajaliku koolituse. Lisaks tuleb teatud tingimustel korraldada ka täiendkoolitus.</p> <p>Leiame, et koolitusnõuete imperatiivsus tuleks üle vaadata, sest seadusest tulenevate koolitusnõuete tõttu võib ettevõtte töökeskkonnanõukogu kaotada tähtsaid inimesi, kes mingil põhjusel ei saa või ei soovi koolitusel osaleda. Leiame, et vajalik on leevendada seaduses töökeskkonnanõukogu liikmete koolitusnõudeid, et töökeskkonnanõukogu töös saaksid osaleda ka kõrgetel ametikohtadel töötajad, kelle ametipositsioon ning töökohustuste hulk ei pruugi võimaldada praeguses mahus koolitustel osalemist.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku täiendada TTOS § 18¹ lg-t 1 teise lausega: "Tööandja korraldab töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele tema kohustuste täitmiseks vajaliku koolituse kahe kuu jooksul tema valimisest arvates. <i>Tööandjal on õigus otsustada, kas koolitus viiakse läbi määrusega ettenähtud mahus või viiakse see vajadusel läbi lühendatud või sisuliselt kohandatud vormis, arvestades töökeskkonnanõukogu liikme seniseid teadmisi ja kogemusi tööhutuse valdkonnas ning nõukogu töö spetsiifikat.</i>"</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Töökeskkonnanõukogu liikmete koolitus on vajalik, et tagada nende liikmete pädevus tööhutuse teemadega tegelemisel. Sõltumata töökeskkonnanõukogu liikme ametipositsioonist on oluline koolituse läbimine. Täienduskoolituse sisu ja mahu on võimalik tööandjal otsustada lähtuvalt vajadustest.</p>
63.		<p>2.7. Tööõnnetuse uurimine ja registreerimine TTOS § 24 lg 1 kohaselt uurib tööandja kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi.</p>	<p>Selgitatud. Kehtiva TTOS § 24 lg 1 kohaselt peab tööandja uurima kõiki tööõnnetusi, samas § 24 lg 41 kohaselt tuleb uurimise tulemuste kohta koostada raport ja</p>

		<p>Töökeskonnas juhtub ka pisikesi õnnetusi (näiteks pindmised haavad, põrutused ehk õnnetused, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust ja kvalifitseeruvad väheolulisteks), mis ei ole alati seotud tööandja ning töökeseonnaga, vaid on põhjustatud hoopis töötaja enda lohakusest. Ka sellistel juhtudel tuleb seadusest lähtudes juhtumit dokumenteerida, kuid selline nõue on liiga bürokraatlik ning koormav.</p> <p>Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima. Kuna pisivigastused võivad olla hoopis seotud töötaja hooletusega ning need ei too kaasa suuremaid tagajärgi, siis on dokumenteerimise kohustus ettevõtete jaoks asjatu bürokraatia.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et pisikeste õnnetuste (näiteks pindmised haavad, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust) raporteerimine oleks lihtsustatud. Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima.</p>	<p>esitada tööinspeksioonile vaid juhul, kui tööõnnetus on lõppenud ajutise töövõimetuse või surmaga. Kergete tööõnnetuste puhul, mis ei lõppenud töötaja ajutise töövõimetusega, saab tööandja otsustada uurimise viisi ja dokumenteerimise üle, oluline on, et tööandja fikseeriks kõik juhtunud tööõnnetused, selgitaks välja nende põhjused ja rakendaks meetmeid sarnaste juhtumite ennetamiseks.</p>
64.		<p>2.8. Ohtlike kemikaalide väljaõpe Määrus „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeseonna keemiliste ohutegurite piirnõrmi“ sätestab § 1 lg 2 p-s 1, milliste kemikaalide kasutamisel määrust rakendatakse. Sama sätte p-s 2 on kirjas, et määrus rakendub ka siis, kui töökohal kasutatakse kemikaale, mis ei ole ohtlikud punktis 1 nimetatud kriteeriumide kohaselt, kuid mis oma füüsikaliste, keemiliste või toksiliste omaduste ja</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Ka väike kogus kemikaali võib mõjuda töötajate tervisele väga kahjulikult, mistõttu ei saa välistada juhendamist ja väljaõpet ainult seetõttu, et kemikaali kasutatakse töötaja poolt väga väikeses koguses. Vabariigi Valitsuse 20.03.2001.a. määruse nr 105 "Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja</p>

		<p>töökohas kasutamise või esinemise viisi tõttu võivad ohustada töötajate ohutust ja tervist, kaasa arvatud keemilised ohutegurid, millele on kehtestatud piirnormid vastavalt määruse lisale.</p> <p>Soovime välja tuua, et määruuses sätestatud nõuded peaksid kehtima nendel töökohtadel, kus kasutatakse kemikaale ohtlikes või olulistest kogustes, mis väljuvad tavapärase nt koduse kasutuse raamest. See on oluline, kuna inimesed puutuvad olmekeemiaga kokku ka kodustes tingimustes ning seega ei peaks olmekeemia või väikeses koguses keemia kohta määruuses sätestatud nõuded rakenduma. Näiteks, kui koristaja kasutab väikeses koguses piiritust, liime ja lakke, siis peaks piisama sellest, mis toote pudelil ohutuse kohta kirjas on. Kui aga töötaja töötab värvimistöökojas, kus neid kemikaale kasutatakse oluliselt suuremas koguses ja lahtisena, siis on igati oluline rakendada määruuses sätestatud nõudeid.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et ohtlike kemikaalide teavitamise ning väljaõppe kohustus ei peaks rakenduma juhul, kui töötaja kasutab töö käigus olmekeemiat või keemiat väga väikestes kogustes. Sellisel juhul leiame, et peaks piisama tootel olevast ohutusjuhendist.</p>	<p>tööohutuse nõuded ning töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid" § 2 lg 3(1) kohaselt ei ole töötaja kohustatud hankima tarnijalt ohutuskaarte, kui üldsusele pakutavad või müüdavad ohtlikud kemikaalid on varustatud piisava teabega, mille alusel on töötajal võimalik rakendada asjakohaseid meetmeid tervise, ohutuse ja keskkonna kaitseks. St kui olmekeemia asub töökeskkonnas ja see on varustatud piisavate teabega, siis ei pea töötaja hankima kemikaali ohutuskaarti ja seda töötajatele tutvustama, kuivõrd kõik vajalik teave on esitatud kemikaali pakendil.</p>
65.		<p>2.9. Esmaabikoolituse väline tunnustamine</p> <p>Kehtiv seadus ei võimalda väliste sertifikaatide tunnustamist esmaabikoolituste puhul. Näiteks kui töötajal on juba kehtiv esmaabitunnistus (näiteks saadud mõnest muust akrediteeritud koolitusest, nagu autokool või vabatahtlik koolitus), ei tohiks töötajat kohustada maksma korduskoolituste eest, kuid hetkel peab töötaja seda tegema, sest seadus ei võimalda teisi sertifikaate tunnustada.</p>	<p>Selgitatud. Kehtiv õigus lubab arvestada varasemalt läbitud esmaabikoolitusi, kui need vastavad TTOS-i alusel kehtestatud määruuses toodud nõuetele. Tervise- ja tööministri 22. novembri määruse nr 50 „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“ § 3 lg 4</p>

		<p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku kehtestada seaduses võimalus väliste sertifikaatide tunnustamiseks esmaabikoolituste puhul.</p>	<p>kohaselt ei pea esmaabiandja koolitust läbima, kui ta on samaväärse koolituse läbinud kuni kolm aastat enne esmaabiandjaks määramist. Esmaabiandja ei pea esmaabiandja täienduskoolitust läbima, kui ta on samaväärse koolituse läbinud kuni kolme aasta jooksul pärast eelmist esmaabiandja koolitust.</p>
66.	<p>Andmekaitse Inspeksioon</p>	<p>Eelnõu § 5 punktiga 5 täiendatakse paragrahvi 13 lõigetega 3 ja 4, mis loovad tööandjale võimaluse kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist.</p> <p>Töötajate joobe kontrollimise näol on tegemist põhiõiguste riivega, kuna see võimaldab teha järeldusi inimese tervisliku seisundi kohta. Lisaks võib see mõjutada ka inimese eneseteostuse võimalusi, kui seadmega tuvastatud joobe tõttu otsustatakse näiteks inimesega töösuhe lõpetada. Mida intensiivsem on põhiõiguste riive, seda üksikasjalikum peab olema täitevvõimu tegutsemise aluseks olev volitusnorm ning seda täpsemad ka menetlusnormid. Isikuandmete kaitse üldmäärus (IKÜM) art 9 lg 2 p b näeb ette, et eriliiki (sh terviseandmete) isikuandmete töötlemise keeld ei kehti, kui töötlemine on vajalik seoses vastutava töötleja või andmesubjekti tööõigusest ning sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse valdkonna õigusest tulenevate kohustuste ja eriõigustega niivõrd, kuivõrd see on lubatud liidu või liikmesriigi õigusega või liikmesriigi õiguse kohase kollektiivlepinguga, millega kehtestatakse asjakohased kaitsemeetmed andmesubjekti põhiõiguste ja huvide kaitseks. Seletuskirjas on öeldud, et eelnõuga tehtavate muudatuste eesmärk on luua sätted, mis võimaldavad tööandjal põhjendatud kahtluse korral kontrollida töötaja joovet ning töödelda selleks vajalikke terviseandmeid,</p>	<p>Arvestatud. Eelnõus sätestatakse tööandja 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

		<p>tagades samal ajal töötaja õiguste kaitse. Samas ei näe säte ette ühtegi IKÜM art 9 lg 2 p-s b mainitud kaitsemeedet isiku õiguste osas.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas on öeldud, et tööandja peab kehtestama korra töötaja õiguste kaitseks. Näiteks joobe tuvastamisel peab töötajale tutvustama tema õigusi-õigust vaidlustada kontrolli tulemust, õigust kordustestile, õigust teada toimingut põhjust ja eesmärki, õigust keelduda indikaatorvahendiga kontrollimisest ja millised tagajärjed keeldumisega kaasnevad jne. Seletuskirjal aga ei ole õigust loovat funktsiooni ehk seletuskirjaga ei saa tööandjat kohustada vastavat korda looma ega rakendama. AKI hinnangul võiks õiguste teostamise kord olla reguleeritud seaduse tasandil (näiteks nagu korrakaitse 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.</p>	
67.		<p>Lisaks juhime siinkohal tähelepanu ka sellele, et tööandjale kui isikuandmete vastutavale töötajale kehtivad kõik IKÜM-is sätestatud vastutava töötaja kohustused sõltumata sellest, kas need on siseriikliku õigusaktiga kehtestatud või mitte, sh ka kõik IKÜM-i art 5 tulenevad andmetöötluse põhimõtted (nt läbipaistvus, õiglus, andmete säilitamise piirang).</p> <p>Eelnõu seletuskirjas on eksitavalt märgitud, et tööandja võib töökorralduse sisekorra reeglite alusel kehtestada kindla korra, kuidas toimub joobe tuvastamine, mis vahenditega, kuidas positiivset tulemust menetletakse ja kui kaua andmeid säilitatakse. AKI rõhutab, et loetletud reeglite paika panemine ei ole soovituslik, vaid kohustuslik, kui tööandja soovib joovet kontrollida tagades IKÜM-i viidatud põhimõtete</p>	<p>Arvestatud. Lisaks eelmises lahtris kirjeldatule sätestatakse eelnõus ka andmete säilitamise tähtaeg. Tööandja säilitab joobe mõõtmise tulemusi sarnaselt nagu töötervishoiuteenuse raames tervisekontrollide andmeid kuni kolm aastat mõõtmisest alates. Kolm aastat annab võimaluse kaitsta samuti nii tööandja kui ka töötaja õigusi juhul, kui tekivad vaidlused selle üle, kas vara kahjustamisel oli töötaja joobes või kas tervisekahjuga lõppenud õnnetuse põhjus võis olla joove. Samuti peab tööandja arvestama, et positiivse leiu korral on vaja tulemus protokollida, lisades</p>

		järgimise ning seega ei ole seletuskirjas sõna „võib“ kasutamine IKÜM-iga kooskõlas. Palume muuta eelnõu seletuskirja sõnastuse selliselt, et see ei tekitaks vastutaval töötlejal ekslikult muljet, et joobeseisundiga seotud isikuandmete töötlemise korra kehtestamine on vabatahtlik.	muuhulgas kuupäev, kellaag, töötaja nimi, keda kontrolliti, indikaatorvahendi tüüp ja selle näit jms, mis on asjakohane ning hoiab ära valearusaamad või ebatäpsused hilisema vaidluse korral.
68.	Tööinspeksioon	<p>Eelnõu seletuskirja sissejuhatusest selgub, et eelnõu eesmärk on ajakohastada töötervishoiu ja tööohutuse seadust (edaspidi <i>TTOS</i>), vähendada tööandjate ja TI halduskoormust ning tõhustada TI järelevalvet. Kahtlemata on sellise eesmärgi püstitus ning <i>TTOS</i>-i regulatsiooni ülevaatamine selle saavutamiseks põhjendatud ja vajalik, kuid TI hinnangul ei aita kõik kavandatavad muudatused nimetatud eesmärgile jõudmist. Mitmed eelnõus esitatud muudatused ei kahanda TI ega tegelikult ka tööandjate halduskoormust, osade muudatuste tulemuseks on aga TI järelevalve keerulisemaks ja kohati võib-olla ka võimatuks muutumine. Küll aga kerkib mitme muudatuse puhul üles küsimusi töötajate tervise ja ohutuse kaitse säilimisest töö.</p> <p>2. Muudatused <i>TTOS</i>-i kohaldamisalas</p> <p>2.1. TI-l ei ole vastuväiteid tehtavale muudatusele, millega tunnistatakse kehtetuks <i>TTOS</i> § 1 lg 1 p 3.</p> <p>2.1. Eelnõuga täiendatakse <i>TTOS</i>-i § 1 lõikega 3¹, mille kohaselt ei kohaldata edaspidi <i>TTOS</i>-i suuremas osas osaühingutele, mille ainuosanik, ainus juhatuse liige ja töötaja on sama isik. Erandina jäävad siiski kohaldatavaks <i>TTOS</i>-i § 12 lõiked 4–9, §-d 12²–12⁵ ja § 24 lõige 2.</p> <p>Eelnõu seletuskirja kohaselt on muudatuse eesmärk vähendada selliste osaühingute ebaproportsionaalset halduskoormust. On mõisteta, et osaühingus, kus tegutseb</p>	<p>Selgitame. Praktikas on vähelevinud olukorrad, kus OÜ ainus osanik ja juhatuse liige vormistab ennast ametlikult ka ettevõtte ainsaks töötajaks. Selleks, et soodustada ametlike töösuhete tekkimist, vähendatakse selliste ettevõtete halduskoormust. Erandina jäävad siiski kohaldatavaks <i>TTOS</i>-i § 12 lõiked 4–9, §-d 12²–12⁵ ja § 24 lõige 2. Eelnõu ei lahenda probleemi, kus OÜ-s tehakse tööd teiste lepinguvormide alusel, mis töö iseloomult võivad olla töölepingud, kuid mida töölepingutena ei vormistata. Samuti ei kuule eelnõu fookusesse hetkel uute arenduste planeerimine, kuivõrd need vajavad aega põhjalikumaks analüüsiks. Kaalume renditööjõu märkimise lahendust tulevikus.</p>

	<p>erinevates rollides vaid üks isik, ei ole TTOS-i regulatsiooni tervikuna kohaldamine põhjendatud ega osati ka võimalik, kuid muudatus võib tuua TI hinnangul muu hulgas kaasa TTOS-i kohaldamise vältimise eesmärgil tegelike töötajate varjamise, järelevalve keerulisemaks muutumise ning faktiliselt tööd tegevate inimeste kaitse vähenemise. Selliste riskide maandamiseks vajab muudatus TI arvates sügavamalt läbimõtlemit. TI leiab, et olukorras, kus riskid on veel piisavalt maandamata, tuleks vältida muudatusi, mis võivad viia pöördumatute kahjulike tagajärgedeni.</p> <p>Esmalt märgib TI, et töötamise registris (TÖR) ei pruugi kajastuda õiged andmed, mistõttu võivad näiliselt ühe isikuga osaühingud, kes tegelikult siiski tööjõudu kasutavad, jääda põhjendamatult TTOS-i kohaldamisalast välja. Kui osaühing kasutab kas varjatud või ainult võlaõiguslike lepingute alusel teenuseid osutavate isikute tööjõudu, kohaldub TTOS talle üksnes väga piiratud ulatuses. See võib tööandjaid innustada tegelikke töösuhteid varjama ning töötajate tervise ja ohutuse kaitse võib sattuda seeläbi ohtu. Seletuskirjas mõndakse nende riskide realiseerumise võimalikkust ning märgitakse, et kuivõrd osaühingu ainuosaniku staatuses ettevõtteid TI vaatevälja enam ei satu, võib selliste juhtumite avastamine olla keeruline. Samas märgitakse, et oluline on jälgida statistilisi muutusi ettevõtluses ning tagada töötajate teadlikkus enda õigustest ja asjaolust, et TTOS-iga on kaitstud vaid töölepingu seaduse alusel töötajad ning ametnikud, kes on ka TÖR-is korrektselt vormistatud. TI leiab, et töötajate teadlikkuse tõstmisest ei pruugi sellistes olukordades olla märkimisväärset abi, kuna ka töötaja jaoks on pahatihti sissetuleku säilitamine olulisem kui ohutu töökeskkond ja sotsiaalsed tagatised. Enamasti puudutavad sellised ohud just madalama palga ja haridusega inimesi, kelle võimekus enda õiguste eest seista on samuti üldjuhul nõrgem.</p>	
--	---	--

		<p>Nagu seletuskirjas ka märgitakse, tuleb tööandjal arvestada, et kui ta kasutab tööülesannete täitmiseks renditööjõudu, on TTOS-i § 12 lõike 1 teise lause kohaselt kasutajaettevõttel kohustus tagada töotervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine kasutajaettevõttes. TI märgib, et renditööjõu kasutamine on levinud just sellisel tegevusaladel, kus töökeskkonnast tulenevaid ohte võib olla palju. Praegu ei ole tööelu infosüsteemi (TEIS) kaudu TI-le kättesaadav teave, kas osaühing 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.</p> <p>TI teeb ettepaneku sätestada järelevalve planeerimise lihtsustamiseks selliste osaühingute 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 kaoksid osad TEIS-i moodulid täiesti või jäävad ära ainult automaatteavitused ja kogu ülejäänud vaade jääks alles.</p> <p>2024. aastal registreeriti kokku 3384 tööõnnetuse juhtumit, nendest ühe töötajaga ettevõtetes 227 juhtumit (s.o 6,7%).</p>	
--	--	---	--

		<p>Paraku ei ole statistilisi andmeid selle kohta, paljudes neis juhtumites oli töötajaks isik, kes oli samal ajal osaühingu ainus osanik ja juhatuse liige. Muudatuse kohaselt ei kvalifitseeru viimastega juhtuvad õnnetusjuhtumid enam tööõnnetusteks, samuti ei ole ettevõtte ainsal töötajal, kes on samal ajal osanik ja juhatuse liige, edaspidi õigust kutsehaiguse diagnoosile. Seeläbi väheneb kahtlemata selliste töötajate sotsiaalne kaitse.</p> <p>TI peab oluliseks ja toetab seda, et kohaldatavateks jäävad §-des 12²–12⁵.</p>	
69.		<p>3. Ohutusjuhendite koostamise kohustuse vähendamine</p> <p>3.1. Kavandatava muudatusega tunnistatakse kehtetuks kohustus koostada tehtava töö ohutusjuhend, jättes alles vaid kohustuse koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend.</p> <p>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 täitmisena. 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.</p> <p>Nii ei saa maaler töövahendi (nt värviprits) juhendist teadmisi selle kohta, kuidas toimida seadmega suletud ruumis või</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte</p>

		<p>muus piiritletud keskkonnas, kui ta kasutab värve, hermeetikuid, pahtleid, puutudes seejuures kokku diisotsüanaatidega. Töö ohutusjuhend sisaldab juhiseid ka isikukaitsevahendite kasutamiseks. Ohutusjuhendi puudumisel väheneb tööandjal võimalus tõendada, et ta on töötajat juhendanud konkreetse töö tegemisel isikukaitsevahendeid kasutama.</p> <p>Ohutusjuhendid koostatakse küll riskianalüüsi alusel, kuid töötajatele kiirelt ja lihtsalt teabe andmise vahendina täidavad need riskianalüüsist erinevat eesmärki. TI on seiskohal, et kui ettevõtte riskianalüüsis ei ole seni nõutava ohutusjuhendiga samalaadset teksti ohtliku töö kohta, peab olema olemas ka töö ohutusjuhend. Samuti peab töö ohutusjuhendi koostama siis, kui tööd tehakse mitme erineva töövahendiga ja ohtlikes tingimustes (nt tugev tuul, libedus vms).</p>	<p>sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna), siis ta saab seda teha. Tööandja peab lähtuma oma ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest.</p>
70.		<p>3.2. Muudatusega nähakse ette, et ka töövahendi ohutusjuhendit ei pea koostama, kui tootja ei kohustatud koostama töövahendile kasutusjuhendit või kui tootja koostatud töövahendi kasutusjuhend sisaldab piisavat teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks.</p> <p>TI arvates on tööandjal ilmselt raske hinnata, millisel juhul on tootja kohustatud koostama töövahendile kasutusjuhendi. Samuti muudab kavandatav võimalus TI järelevalve tegemise väga keeruliseks ja kohati ilmselt võimatuks. Seletuskirjas viidatakse kasutusjuhendi koostamise kohustuse kindlakstegemiseks tarbijakaitseadusele (TKS) ja toote nõuetele vastavuse seadusele. Kummagi viidatud seaduses kehtestatud nõuete järgimiseks ei ole TI-l järelevalve tegemise pädevust, mis tähendab, et nendele seadustele ei saaks TI oma ettekirjutustes tugineda.</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte ning kas on vajalik koostada eraldiseisev ohutusjuhend (nt lühendatud versioon). Juhul kui tööandja ise ei ole</p>

		<p>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 füüsiline 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). Töökeskonnas kasutatavad töövahendid peavad olema mõeldud aga majandustegevuses kasutamiseks. Seda, kas tootja peab tarbijakaitseseaduse alusel kasutusjuhendi koostama või ei pea, saab hinnata Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet, mitte TI.</p> <p>TI juhib tähelepanu ka sellele, et kasutusjuhend on üldjuhul väga pikk (erinevalt heast ohutusjuhendist, mis on lühike ning sisaldab pilte ja jooniseid) ning sellest ei pruugi saada kiiret ülevaadet ohutusest. TI peab oluliseks, et kasutusjuhend oleks sellisel juhul eesti keeles ning ühtlasi ka keeles, mida töötajad räägivad ja mõistavad.</p>	<p>pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p>
71.		<p>3.3. TI õigus nõuda teatud juhtudel ohutusjuhendi olemasolu peaks olema sätestatud seaduses (sh ka tehtava töö osas, mitte ainult vahendi osas. Vrd nt TTOS § 13³ lg 3 p 5 ja § 13⁴ lg 4 p 6). Kindlasti on vaja ohutusjuhendit nii töövahendile kui ka tehtud tööle, kui on ettevõttes juhtunud tööõnnetus.</p>	<p>Selgitatud. Tööinspeksioonil on õigus tööandja tähelepanu juhtida ohutusjuhendi vajalikkusele, nt olukorras, kus on juhtunud tööõnnetus. Ei pea vajalikuks seda eraldiseisvalt seaduses sätestada.</p>

72.	<p>3.4. Eelnõus seletuskirjas on TTOS mõjualasse jäävatele majandusüksustele majandusliku mõju analüüsis leitud, et muudatuse järel vastutab tööandja endiselt tööohutuse eest, kuid ei pea enam sellega seotud tegevusi formaalselt sisekontrolli raamistikus dokumenteerima ega koostama mitmeid sarnase sisuga või üksteist dubleerivaid tehtava töö ja töövahendi juhendeid. Selle tulemusena väheneb tööandja halduskoormus. TI leiab, et seletuskirjas ei peaks rõhutama seda, et ohutusjuhendite koostamine on formaalne, dubleeriv ja koormav ülesanne. Seletuskirjast saadakse muu hulgas teavet seadusandja arusaamast ja tahtest. Pigem võiks juhtida tähelepanu sellele, et ohutusjuhenditel on oluline roll ohutu töökeskkonna loomisel. Tõepoolest, kui ohutusjuhendid koostatakse üksnes kohustuse täitmiseks ja TI jaoks, siis need oma eesmärgi ei täida ja väga palju abi nendest ilmselt ei ole. Vastutustundlikult ja tööandja ja töötajate koostöös koostatud ohutusjuhendid on aga ohutu töökeskkonna saavutamiseks väga tõhusad. Märkida tuleb ka, et tegemist on ühekordse ülesandega, mis aga toob pikaajalise kasu.</p> <p>Seletuskirjas on samas esitatud ka selgitus, et tööandja saab edaspidi ise otsustada, kuidas korraldada, jälgida ja analüüsida töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes ning tagada tööks vajalike ja ohutust tagavate juhendite kättesaadavus. TI peab eksitavaks selgitust, mille kohaselt on selliste tegevuste korraldamine ja jälgimine üksnes tööandja enda otsustada. Tuleb silmas pidada, et põhiseaduse § 29 kohaselt on töötingimused riigi kontrolli all. See tähendab muu hulgas pidevat järelevalvet töötingimuste üle ja vajadusel meetmete võtmist.</p> <p>Eeltoodule tuginedes teeme ettepaneku säilitada ohutusjuhendi koostamise kohustus ka tehtava töö kohta</p>	<p>Selgitatud. Selgitused on esitatud eelmiste punktide juures.</p>
-----	---	--

		<p>juhtudel, kui tehtava tööga võivad kaasneda ohud, mis ei ole teiste ohutusjuhenditega reguleeritud; kui töid tehakse mitme erineva töövahendiga; kui tööd tehakse ohtlikes tingimustes (tugev tuul, libedus, kõrgustes jne) või kui töid tehakse koos teiste töötajatega. Ohutusjuhendi koostamisest võib TI hinnangul loobuda üksnes selliste töövahendite puhul, mille puhul sisaldab tootja poolt koostatud kasutusjuhend teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks, sh kõiki riskianalüüsis välja toodud riske ja nende riske maandamiseks vajalikke meetmeid.</p>	
73.		<p>4. Tervisekontrolli korraldamine</p> <p>Eelnõu § 1 punktiga 6 muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja korraldama töötaja tervisekontrolli esimese nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates.</p> <p>Kuna töötaja katseaeg on reeglina neli kuud, siis võib tekkida olukord, kus ohtlike tööde puhul (nt kõrgustes töötamine) lubatakse pärast katseaja lõppemist iseseisvale tööle töötaja, kelle tervislik seisund seda ei lubaks. Kui pärast katseaja möödumist tehtavas tervisekontrollis selgub, et töötaja tervises seisund ei võimalda tema tööle lubamist, tähendaks see keerukamaid vaidlusi ja töötaja poolt talle tervises seisundi tõttu sobimatu töö tegemist.</p> <p>TI teeb ettepaneku jätta ohtlike tööde puhul tervisekontrolli korraldamise tähtjaks neli kuud töötaja tööle asumisest arvates.</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis, nt ohtlike tööde puhul on tööandjal soovitatav korraldada tervisekontroll varem kui seaduses ette nähtud maksimaalne tähtaeg. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumust, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, öötöö jm.</p>
74.		<p>5. Esmaabiandja määramine</p>	<p>Selgitatud. Üksi töötavate töötajate puhul on oluline tagada vajalikud esmaabivahendid ning selged juhised</p>

		<p>Eelnõu § 1 punktiga 8 sätestatakse erandid, mille korral ei pea tööandja ettevõttes esmaabiandjat määrama, muu hulgas ei pea tööandja esmaabiandjat määrama, kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda.</p> <p>TI peab seda muudatust põhjendatuks, samal ajal aga näeb TI vajadust piirata võimalust üksinda ohtlike tööde tegemiseks. TI leiab, et esmaabiandja määramise korra muutmisel peaks kindlasti arvestama sellega, et ohtlike tööde puhul peab esmaabi andmine olema igal juhul tagatud. Vähemootlike tööde puhul, kus esmaabiandja määramise nõue üksinda töötamise puhul ei ole asjakohane, on oluline, et töötajal oleksid baastadmised, kuidas ennast kiirabi tulekuni aidata, tagatud esmaabivahendid ja reaalne võimalus kiirabi kutsumiseks.</p>	<p>tegutsemiseks õnnetuse või terviserikke korral. Siinkohal on oluline, et tööandja juhendaks töötajat, sh selgitaks töö tegemisega kaasnevaid ohte, nende maandamise meetmeid.</p>
75.		<p>6. Juhendamine ja väljaõpe</p> <p>TI peab põhjendatuks muudatust, mille kohaselt liidetakse ühte lausesse juhendamine ja väljaõpe, kuna tegemist ei ole eraldiseisvate tegevustega, vaid kattuvate eesmärkidega tervikprotsessiga. Samas peab TI vajalikuks säilitada väljaõppe eesmärgi parema mõistmise jaoks säilitada ka kehtivas regulatsioonis sisalduv sõnastus „ohutute töövõtete omandamiseks“.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu täiendatud.</p>
76.		<p>7. Riskianalüüsi koostamist ja esitamist puudutav muudatus</p> <p>Eelnõuga muudetakse tööandjate ringi, kes on kohustatud koostama töökeskkonna andmekogus töökeskkonna riskianalüüsi või esitama selle TI töökeskkonna andmekogusse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p>	<p>Selgitame. Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada</p>

		<p>Selline kohustus jääks edaspidi ainult tööandjatele, kelle ettevõttes töötab vähemalt kümme töötajat (edaspidi <i>mikroettevõtted</i>).</p> <p>TI märgib esmalt, et talle teadaolevate andmete kohaselt moodustavad mikroettevõtted 91,2% kõigist tööandjatest. Seega jääks riskianalüüsi TEIS-is koostamise või selle TEIS-i üleslaadimise kohustus kehtima ainult 8,8% tööandjatel.</p> <p>TI jääb oma korduvalt väljendatud seisukoha juurde, et tegemist ei ole põhjendatud ja vajaliku muudatusega. Tööandjate poolt eeldatavalt kokkuhoitud mõned minutid ei kaalu üles muudatusega kaasneda võivaid negatiivseid tagajärgi.</p>	<p>riskianalüüsi koostamiseks Tööinspektsiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendit.</p> <p>Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISi alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>
77.		<p>7.1. Kahelda ei saa selles, et riskide hindamise protsess on iga tööandja puhul oluline ning seda sõltumata töötajate arvust ja tegevusalast. Riskide hindamise eesmärk on ohtude märkamine ja riskide maandamise võimaluste läbimõtlemine, mida tööandja muidu ei pruugi teha. Kindel on ka see, et riskianalüüs peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis koostatud ja töötajatele tutvustatud. Kui see on aga tehtud, ei saa valminud dokumendi üleslaadimine TEIS-i olla tööandja jaoks ülemäära suur koormus.</p> <p>TEIS-i iseteeninduskeskkonnas riskianalüüsi koostamine ei ole samuti ajamahukas ega keerukas - selleks loodud töövahend on mõeldud tööandjat pigem abistama ja riskianalüüsi koostamist lihtsustama. Aastate jooksul on TEIS-i pidevalt arendatud, lähtudes just mikroettevõtete vajadustest ja soovidest. 2021. aasta kevadel lisandus iseteenindusse töökeskkonna riskide hindamise abivahend, mille abil on igal ettevõtte esindajal võimalik hinnata töökeskkonna riske ning lisada tegevuskavasse abinõud riskide maandamiseks ja kõrvaldamiseks. Riskianalüüsi</p>	

		mooduli eeskujuks võeti Iirimaa BeSmart lahendus, mida kohandati ja täiendati Eesti tingimustele sobivaks. Riskianalüüsi koostamine TEIS-is on tänaseks just mikroettevõtete puhul kiire, lihtne ja efektiivne.	
78.		7.2. Kuigi riskianalüüsi tegemine on kohustuslik ka alla kümne töötajaga ettevõtetele, võib muudatuse tagajärjel tekkida olukord, et paljudel tööandjatel jääb sisuline riskide hindamine kas üldse tegemata või siis nõuetekohaselt tegemata või töötajatele tutvustamata (praegu on töötajatel võimalik riskianalüüsiga tutvuda ka TEIS-is). Ei ole aga mingit mõistlikku põhjust eeldada, et alla kümne töötajaga ettevõtetes oleks töökeskkonnast tulenevad riskid madalamad.	
79.		7.3. Tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste seisukohast on oluline, kuidas olid riskid hinnatud vahetult enne tööõnnetuse juhtumist või kutsehaigestumist. Kui riskianalüüs on TEIS-is, saab TI objektiivselt hinnata, kas tööõnnetuse põhjuseks oli puudulik riskide hindamine või muud asjaolud. Planeeritav muudatus aga võimaldab pahatahtlikel tööandjatel andmetega manipuleerida, jättes tervisekahjustuse saanud töötaja õigused kohase kaitseta.	
80.		7.4. Tõenäoliselt pikendab kavandatav muudatus TI järelevalve mahtu ja kestvust ning on selliselt ka tööandjale koormavam. TI järelevalveasutusena peab muu hulgas kontrollima, kas tööandja on riskianalüüsi koostanud või mitte. Juhul kui riskianalüüs on TEIS-is koostatud või sinna üles laetud, saab selles osas toimuda kontroll automatiseeritult ning eraldi menetlust ei ole vaja alustada.	Selgitame. Seletuskirjas on välja toodud, et juhul kui alla kümne töötajaga tööandja ei esita riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse, peab ta riskianalüüsi esitama tööinspektorile järelevalve raames. Selleks, et tagada sujuv ja kiirem järelevalve, on soovitatav, et ka alla kümne töötajaga tööandja siiski riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse esitaks. Lisaks, tuleb arvestada, et juhul kui riskianalüüsid on

		<p>Kohapealse kontrolli tegemisel tuleb inspektoril hinnata, kas riskianalüüsis ettenähtud meetmed on ka tegelikkuses rakendatud. Kui riskianalüüsi TEIS-is ei ole, peab inspektor seda kõigepealt tööandjalt küsima (algselt dokumentide küsimine ning hiljem selleks sageli ka ettekirjutuse tegemine võtab keskmiselt paar kuud aega). See omakorda tähendab, et inspektor kas ootab kohapealse kontrolli teostamisega kuni riskianalüüsi esitamiseni või on sunnitud külastama töökeskkonda mitu korda (veendumaks, et kõik riskianalüüsis ettenähtud meetmed on tegelikkuses ka rakendatud).</p> <p>TI rõhutab siinjuures, et suurem osa vihjeid rikkumiste kohta tuleb just väikestest ettevõtetest ning vihjete hulk on ajas kasvanud. Kui 2024. aastal laekus TI-le 793 vihjet, siis 2025. aastal on vihjeid laekunud juba 1070. Selleks, et otsustada vihje asjakohasus ja kontrolli vajadus, tutvub inspektor samuti esmalt töökeskkonna riskianalüüsiga. Selle kättesaadavuse puudumine TI jaoks võib tekitada samuti tööandjatele pigem suuremat koormust, sest TI kontrollkülastuste arv vihjete pinnalt, mis alati ei ole asjakohased, samuti suurenevad.</p> <p>Selline TI sekkumiste kasv ja kestvus suurendab ühelt poole tööandjate õiguste riivet, kuid vähendab ka TI järelevalve võimekust ning seeläbi töötajate õiguste kaitset. Mida kauem üks järelevalvemenetlus kestab, seda vähem menetlusi saab inspektor läbi viia.</p>	<p>andmekogusse kandmata, suurendab see tõenäosust, et ettevõtte satub TI järelevalve valimisse, kuna muul viisil pole TI-l võimalik veenduda, kas tööandja on täitnud oma kohustust riskianalüüs teha.</p>
81.		<p>7.5. Praegu on riskianalüüsidele ligipääs ka töötervishoiuteenuse osutajatel, kellel on sellega võimalik tutvuda TEIS-i kaudu, et teha pakkumist teenuse osutamiseks ja et töötervishoiuarstil oleks võimalik saada teavet töökohas olevate riskide ja planeeritud abinõude jms kohta, mida arvestada töötervishoiukontrolli raames.</p>	<p>Selgitame. Riskianalüüsid jäävad ka edaspidi töötervishoiu teenusepakkujatele kättesaadavaks TEIS kaudu, kui need on sinna lisatud, teenus ei katke, digitaalset andmevahetust soodustatakse ka</p>

			töötervishoiu tervisekontrollide otsuste digitaliseerimise .
82.		7.6. Märkimist väärrib ka asjaolu, et TEIS-i arendamisesse on suunatud juba <i>ca</i> 5 miljonit eurot. Riskianalüüsi koostamine TEIS-is on tänaseks just mikroettevõtete puhul muutunud seeläbi kiireks, lihtsaks ja eesmärki täitvaks. Plaanitav muudatus tähendaks seetõttu tohutult suure sammu tagasiastumist ning asjatult kulutatud inim- ja rahalisi ressursse.	
83.		7.7. Kõnealuseid muudatusi võiks kaaluda olukorras, kui tööõnnetuste arv oleks pidevas langustrendis, mis kahjuks praegu nii ei ole. TI hinnangul võib eelnõu seletuskirjast nähtuv arusaam, et riskianalüüsi esitamine on liigselt koormav (ning ohutusjuhendite koostamine on formaalne kohustus), anda tööandjatele eksitava signaali, et ajaressursi kokkuhoid kaalub üles töötajate tööohutuse. Tööandjate suhtumine tööohutuse tagamise vajalikkusesse võib muutuda ükskõiksemaks ning tööõnnetuste arv seeläbi kasvada veelgi. Oluline on aga tööandjatel mõista, et tööõnnetused ja tööst tingitud terviseprobleemid toovad tööandjatele kaasa muu hulgas ka majanduslikku kahju.	Selgitame. Endiselt säilib kõikidele tööandjatele kohustus koostada riskianalüüsi kirjalik dokument. Juhul kui alla kümne töötajaga tööandja ei esita riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse, peab ta riskianalüüsi esitama tööinspektorile järelevalve raames. Selleks et tagada sujuv ja kiirem järelevalve, on soovitatav, et ka alla kümne töötajaga tööandja siiski riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse esitaks.
84.		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.	
85.		<p>8. Töökeskkonnaspetsialist</p> <p>Eelnõuga muudetakse TTOS § 16 lõiget 9 ning sätestatakse eeldus, mille kohaselt juhul kui tööandja ei ole määranud töökeskkonnaspetsialisti, täidab ta töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid ise. Kui tööandja täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid, peavad tal olema töökeskkonnaalased teadmised ja oskused. Samuti tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16 lõige 10, mis sätestab tööandjale kohustuse teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Jääb selgusetuks, kuidas kavandatud eeldus oleks tõlgendatav koos TTOS § 16 lg-ga 2, mis sätestab, et nimetatud töötaja puudumisel peab tööandja kasutama pädevat ettevõttevälist spetsialisti. Nõue määrata üks või mitu töötajat, kes tegelevad kaitse- ja ennetusmeetmetega, ning õigus kasutada juhul kui pädev töötaja puudub, ettevõtteväliseid isikuid tuleneb ka raamdirektiivi 89/391/EMÜ artikli 7 lõigetest 1 ja 3. Raamdirektiiv ei paku võimalust vabastada tööandjaid töökeskkonnaspetsialisti määramise kohustusest eeldusega, et neid ülesandeid täidab tööandja ise. Direktiivi artikli 7 lõike 7 kohaselt võivad liikmesriigid <u>määratleda ettevõtteliigid</u>, pidades silmas tegevusalade laadi ja ettevõtete suurust, mille puhul tööandja võib ise võtta vastutuse kaitse- ja ennetusmeetmete kohaldamise eest, tingimusel, et ta on selleks pädev. Seega näeb raamdirektiiv liikmesriikidele ette erandi kehtestamise õiguse kindlaksmääratud ettevõtteliikidele. Kõnealune muudatus puudutaks aga kõiki ettevõtteliike, olenemata nende tegevuslaadist ja suurusest.</p>	Arvestatud. Sõnastust on muudetud.

		<p>Seletuskirjas juhatakse tähelepanu, et kui tööandja tunneb, et tal ei ole piisavalt teadmisi ja oskusi töökeskkonna ja -ohutuse küsimustega tegeleda, saab tööandja volitada selleks pädevama isiku enda ettevõttes ja pädeva isiku puudumisel tellida ettevõttevälise spetsialisti. 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.</p> <p>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</p>	
--	--	---	--

		<p>töökeskonnaspetsialisti ülesandeid täitev isik läbiks töökeskonnalaste teadmiste ja oskuste saamiseks vastava koolituse. TI-l peab olema võimalik töökeskonnaspetsialisti sobivuse nõuete täitmist ka objektiivselt kontrollida (vt nt Euroopa Kohtu 22.05.2003 otsus kohtuasjas nr C-335/02: komisjon vs Luksemburg).</p>	
86.		<p>9. Kutsehaigestumise ja tööõnnetuse uurimise tulemuste teatavakstegemine</p> <p>Eelnõuga muudetakse TTOS-i § 24 lõikeid 4 ja 4¹ eesmärgiga võimaldada kutsehaigestumise ja tööõnnetuse uurimise raporteid edastada kannatanule või tema huvide kaitsjale töökeskonna andmekogu kaudu. Praegu peab tööandja tegema kutsehaigestumise ja tööõnnetuse uurimise tulemuste raporti teatavaks kannatanule või tema huvide kaitsjale kirjalikult.</p> <p>TI märgib, et TEIS võimaldab praegu tööõnnetuse kohta käivale teabele ligipääsu tööandjale ja kannatanule. Juurdepääs on ka kannatanu seaduslikul esindajal, kelle esindusõigus nähtub rahvastikuregistrist. TTOS-is silmas peetud töötaja huvide kaitsja hõlmab aga laiemat isikuteeringi kui seaduslik esindaja ning arvestama peab, et kannatanu volitatud huvide kaitsjatel peab olema samuti võimalik raport tegelikkuses kätte saada.</p> <p>Kannatanule võib raporti omamine olla tema õiguste edasiseks kaitseks vajalik, sh esitada aegsasti tööandjale 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</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu kohaselt tööandja koostab tööõnnetuse uurimise tulemuste kohta raporti töökeskonna andmekogus või kirjalikult ja esitab selle töökeskonna andmekogu kaudu või kirjalikult Tööinspeksioonile ning kannatanule või tema huvide kaitsjale. Kannatanu saab seega tutvuda raportiga nii andmekogu kaudu kui ka kirjalikult, kui see esitatakse tööandja poolt kirjalikult.</p>

		<p>peab seetõttu oluliseks, et tööandja veenduks, et kannatanule või tema huvide kaitsjale tööõnnetuse 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 tervises seisundi tõttu raskusi elektroonilise teabe kättesaamisel, tuleks tööandjal teha raport teatavaks kirjalikult.</p>	
87.		<p>10. Töötaja karistamine ja lühimenetlus</p> <p>Eelnõuga täiendatakse TTOS-i §-dega 27⁶ ja 27⁷, sätestades uue väärteokoosseisu ning võimaldades TI-l kasutada väärteomenetluses lühimenetlust.</p> <p>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.</p> <p>Seletuskirjas selgitatakse, et enne töötajate karistamist rahatrahviga veendub tööinspektor, et tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, sh väljastanud nõuetekohased isikukaitsevahendid, juhendanud töötajat nende kasutamisel, kontrollinud isikukaitsevahendite kasutamist jms. TI nõustub selle selgitusega, kuid samas tekib küsimus, kas tööandja saab piisavalt tõendada ja TI veenduda, et tööandja on töötajat juhendanud, kus ja kuidas isikukaitsevahendeid kasutada, kui eelnõuga kaotatakse tehtava töö ohutusjuhendite koostamise kohustus.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõust on vastav muudatus välja jäetud.</p>
88.		<p>11. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmine</p>	<p>Mittearvestatud. Tööinspeksioon tegi 2025 a. MKM-ile ELTTS-i muutmiseks</p>

		<p>11.1. Eelnõuga muudetakse ELTTS-is lähetatud töötaja andmete ja dokumentide esitamist ning andmete avaldamist reguleerivat ELTTS-i § 5¹ lõiget 1. Muudatuse eesmärk on vabastada teatud vähese riskiga sektorites tegutsevad tööandjad (jae- ja hulgikaubanduse või finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas) lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest, kui nad lähetavad töötaja Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus.</p> <p>TI ei ole pakutud muudatusele vastu. Küll aga võib tekkida küsimus, mis saab enne muudatuse jõustumist juba esitatud lähetusteadetes andmete muutumisest teavitamise kohustusest (ELTTS § 5¹ lg 2). Kas nendel andmetel ei ole edaspidi enam mingit tähendust või tuleks siiski tagada juba esitatud andmete õigsus? Üks võimalus oleks lisada rakendussäte järgmises sõnastuses: „<i>Jae- ja hulgikaubanduse või finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas tegutsev tööandja, kes on käesoleva seaduse § 5¹ lõike 1 kohaselt esitanud Tööinspeksioonile andmed lähetuse kohta enne jae- ja hulgikaubanduse või finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas lähetuse andmete esitamise kohustuse kaotamist, on kohustatud Tööinspeksiooni teavitama andmete muutumisest vastavalt käesoleva seaduse § 5¹ lõikele 2.</i>“</p>	<p>ettepaneku vabastada jae- ja hulgikaubanduse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas tegutsevad tööandjad Eestisse töötajate lähetamisel lähetuse kohta andmete esitamisest, mis tähendab lähetusteate/lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest vabastamist. Tööinspeksioon põhjendas kõnealust muudatusettepanekut järgmiselt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eelnimetatud sektorid on <u>madala riskiga sektorid</u> (Tööinspeksioon kinnitas, et need on sektorid, kus ei esine töötajate lähetamisel olulisi rikkumisi või probleeme ja reeglina täidavad lähetatud töötajate tööandjad neis valdkondades töötajate lähetamist puudutavaid reegleid ja nõudeid korrektelt); - madala riskiga sektorite välistamine lähetusteate/lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest <u>võimaldab Tööinspeksioonil suunata</u> lähetatud töötajate töötingimuste järelevalves <u>enam tähelepanu kõrgema riskitasemega sektoritele</u>; - muudatuse positiivne mõju on <u>Tööinspeksiooni ja ettevõtjate halduskoormuse vähenemine</u>; - vabastades teatud sektorid deklareerimiskohustusest, <u>aitame kaasa teenuste osutamise vabadusele</u> läbi haldustakistuste eemaldamise ja ettevõtete kulude kokkuhoiu;
--	--	---	--

			<p>- see võimaldab Tööinspeksioonil hõlbustada ja tõhustada järelevalvet läbi halduskoormuse vähendamise ja ressursi kokkuhoiu.</p> <p>Eelneva põhjal jääb meile selgusetuks, miks Tööinspeksioon soovib, et tulevikus tööandjad teavitaksid Tööinspeksiooni enne ELTTS § 5¹ lõike 1 muudatuse jõustumist esitatud lähetusteadete andmete muutumisest, kui muudatuse üks põhieesmärk on vähendada nii tööandjate kui ka Tööinspeksiooni halduskoormust, millega lõppkokkuvõttes hoitakse kokku Tööinspeksiooni ressursi, et see suunata kõrgema riskitasemega sektoritele.</p> <p>Seega ei näe eelnõu koostajad vajadust täiendada vastavalt väljapakutule ELTTS-i. See tähendab, et tööandjad ei pea Eestisse töötajate lähetamisel pärast ELTTS-i § 5¹ lõike 1 jõustumist teavitama Tööinspeksiooni varem esitatud lähetusteadete andmete muutumisest.</p>
89.		<p>11.2. Lisaks teeb TI ettepaneku ELTTS-i täiendamiseks, mis võimaldaks TI-l saada teavet lähetatud töötajate kodakondsuse kohta. TI pakub selleks välja kaks võimalikku lahendust:</p> <p>1) Muuta ELTTS-i 01.01.2026 jõustuva redaktsiooni § 5¹ lg 8 sõnastust, täiendades seda pärast sõnu „lõikes 1 nimetatud andmeid“ sõnadega „ja kodakondsuse andmeid“.</p>	<p>Arvestatud. Täiendame ELTTS-i 01.01.2026 jõustuva redaktsiooni § 5¹ lõike 8 sõnastust selliselt, et Tööinspeksioonil on edaspidi võimalik saada Politsei- ja Piirivalveametilt ka lähetatud töötaja kodakondsuse andmeid.</p>

		<p>2) Alternatiivselt muuta ELTTS § 5¹ lg 1 p 3 sõnastust, täiendades seda pärast sõnu „isikukoodid või sünnikuupäevad“ sõnadega „, kodakondsuse andmed ja“.</p> <p>Töötaja kodakondsus on oluline teave, et tulemuslikult kavandada TI järelevalve läbi viimist ja ressursi kasutust. Võttes arvesse, et kolmanda riigi kodanikud on üldjuhul haavatavamad ja tööturul nõrgemal positsioonil, on vajalik, et TI omaks teavet selle kohta, kuhu ja milliseks ajavahemikuks lähetatud töötajad on tööle saadetud ning ennekõike, kas tegemist on kolmanda riigi töötajatega. TI ülesandeks on ka ohtu ennetada ja võimalikult vara reageerida erinevatele tööturu negatiivsetele trendidele. Kolmandate riikide kodanike puhul on järelevalve praktikas esinenud tööalase ärakasutamise juhtumeid, samuti on aja jooksul muutunud rahvuste grupid, keda see on mõjutanud. Samas on taolised „tööturu trendid“ ajas muutuvad ja nende jälgimine on ohu ennetamise eesmärgil tingimata vajalik.</p> <p>Liikmesriikidel on igal aastal kohustus esitada aruanne lähetatud töötajate kohta enda liikmesriigis. Täna sel päeval saab TI statistikat edastada vaid üldarvudes, sest puudub võimalus eristada tööjõudu küsitud kodakondsuse alusel. Seetõttu ei ole võimalik edastada terviklikke andmeid, mille alusel analüüsitakse üleeuroopalist tööjõu liikumist.</p> <p>TI ettepaneku eesmärk ei ole kehtestada tööandjale uusi kohustusi, vaid luua õiguslik alus TI ning Politsei- ja Piirivalveameti andmebaaside vahel andmevahetuseks ning Euroopa Liidu kodanike puhul lisada lähetatud töötajate registreerimise andmestikku täiendav andmeväli.</p>	
90.		12. Maksukorralduse seaduse muutmine	Arvestatud osaliselt, selgitame. Eelnõu sõnastust on muudetud. Uue sõnastuse

	<p>Eelnõuga tehakse maksukorralduse seaduse (MKS) muudatus, millega täiendatakse paragrahvi 1 lõikega 8, andes TI-le lisaks maksuhaldurile pädevuse teha MKS §-des 25², 25¹¹ ja 25¹² sätestatud kohustuste täitmise üle järelevalvet töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud järelevalve käigus. Järelevalve teostamiseks võib TI kohaldada korrakaitse seaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid ning määrata sunniraha vastavalt MKS §-des 25¹⁵ lõikes 1 ja 25⁸ lõikes 1 sätestatule. Viimati nimetatud sätteid täiendatakse pärast sõna „maksuhaldur“ sõnadega „või Tööinspeksioon“.</p> <p>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 järelevalve tulevikus tõhusamaks ja vähendab nii TI kui Maksu- ja Tolliameti halduskoormust, kuna võimaldab menetluse läbi viia rikkumise tuvastanud organil.</p> <p>Siiski tahame esitada ka mõned tähelepanekud ja ettepaneku täpsustada TI tehtava järelevalve ulatust ja sellele kohalduvat regulatsiooni.</p> <p>12.1. 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.</p> <p>Esmalt tekib küsimus, kas TI-l tuleb tehtava muudatuse kohaselt teha järelevalve menetluses sunniraha hoiatus MKS</p>	<p>kohaselt Tööinspeksioonil on töölepinguseaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud järelevalve käigus pädevus teostada riiklikku järelevalvet ka MKS § 10 lõike 2 punktis 5 nimetatud töötamise registreerimise kohustuse ning punktis 8 nimetatud ehitustööde andmete esitamise kohustuste täitmise üle. Riiklikku järelevalvet teostatakse MKS-is sätestatud erisustega ja piirangutega.</p> <p>See tähendab, et oma järelevalve käigus saab tööinspektor tugineda vaid nendele KorS sätetele, mis tulenevad talle TTOS-i alusel. Tööinspektor ei saa endale maksuhalduri õigusi ning samuti ei saa hetkel asendustäitmise õigust. Tööinspektor saab teha TÖR ja TTKI kannete üle järelevalvet TTOS või TLS järelevalve raames ning teha kande puudumise korral ettekirjutuse ja määrata sunniraha. Seega ei anna MKS tööinspektorile pädevusi juurde, vaid järelevalve toimub tööinspektorile kehtivate sätete raames, mis tulenevad talle TTOS ja TLS järelevalvest.</p>
--	--	--

		<p>§ 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.</p> <p>Teiseks, eelnõu seletuskirjas MKS muudatuste kohta tehtava selgituse kohaselt saab olukorras, kus kohustatud isik keeldub kande tegemisest, ei täida kohustust määratud tähtaja jooksul või tal puudub see võimalus, TI kande ise ära teha asendustäitmise ja sunniraha seaduse (AtSS) kohaselt asendustäitmise korras. 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.</p>	
91.		<p>12.2. 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.</p> <p>Selleks pakub TI järgmise sõnastuse:</p> <p>paragrahvi 1 täiendatakse lõikega 8 järgmises sõnastuses:</p> <p>„(8) Käesoleva seaduse §-des 25², 25¹¹ ja 25¹² sätestatud kohustuste täitmise üle teeb järelevalvet maksuhaldur. Tööinspektsioonil on õigus teha järelevalvet käesoleva seaduse §-des 25², 25¹¹ ja 25¹² sätestatud kohustuste</p>	

		<p>täitmise üle töölepingu seaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses kehtestatud järelevalve käigus. Tööinspeksioon võib järelevalve teostamiseks kohaldada korrakaitseaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid. ning määrata sunniraha vastavalt käesoleva seaduse §-des 25¹⁵ lõikes 1 ja 25⁸ lõikes 1 sätestatule. “;</p> <p>2) paragrahvide 25⁸ ja 25¹⁵ lõiget 1 täiendatakse pärast sõna „maksuhaldur“ sõnadega „või Tööinspeksioon“.</p>	
92.	<p>Taltech Organisatsiooni ja juhtimisvaldkond (Marina Järvis, Karin Reinhold, Mari-Liis Ivask)</p>	<p>1. Töötajate osalus ja esindatus</p> <p>Eelnõu § 1 punktides 14–16 tehtud muudatused näevad ette, et tööandja peab töökeskkonnavoliniku valimised korraldama vaid juhul, kui vähemalt 10% töötajatest seda soovib. Sama põhimõtte laieneb töökeskkonnanõukogu moodustamisele. Soovime juhtida tähelepanu, et selline muudatus vähendaks töötajate osalust töökeskkonna tegevustes, mis on aga teaduslikult uuritud kui üks olulisemaid tegureid tööohutuse ja töötajate heaolu edendamisel.</p> <p>Rahvusvahelised uuringud, sh ESENER, toovad esile, et töötajate kaasamine parandab töötervishoiu ja tööohutuse juhtimist. ESENERi uuringu põhjal toetab töötajate esindajate olemasolu probleemide lahendamist organisatsioonis eri tasanditel – nii üles- kui ka allapoole suunas –, soodustab ideede genereerimist ning võimaldab töötajate vaatenurkade laiemat arvestamist (EU-OSHA, 2022a). Samuti on leitud, et töötajate osalus on seotud suurema sotsiaalse toe, väiksemate tööalaste nõudmiste ja madalama stressitasemega (Eklöf et al., 2004).</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Kehtima jäävad ka töötajate võrdse kohtlemise põhimõtted ning keeld kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja</p>

	<p>Lähtudes PAM-us projekti tulemustest ja uuringust, mille eesmärk oli välja selgitada head praktikad töötajate kaasamiseks luu- ja lihaskonna vaevuste vähendamisel, leidsime, et töötajate süsteemne kaasamine võimaldab paremini tuvastada tegelikke töökeskkonna riske, suurendab ergonoomiliste ja tervisedenduslike lahenduste vastuvõetavust ning muudab ohutusmeetmed tõhusamaks. Uurisime erinevaid töötajate kaasamise viise ergonoomiliste lahenduste arendamisel ning leidsime, et töötajate aktiivne osalus mõjutab positiivselt tervisedendusprogrammide rakendamist, innovaatiliste ohutusabinõude väljatöötamist, töötervishoidu ja tööohutust laiemalt ning töötajate heaolu tervikuna (EU-OSHA, 2022c, Hansen et al., 2023).</p> <p>Töötajate osalus on samuti väga oluline psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel ja juhtimisel. Uuringud näitavad, et töötajate esindajate olemasolu ettevõtetes on seotud suurema psühhosotsiaalsete ohutegurite teadlikkusega ning tõhusamate meetmetega nende ennetamiseks ja ohjamiseks. Riigid nagu Taani ja Rootsi – kus psühhosotsiaalsete riskide juhtimine on kõrgel tasemel – paistavad silma just töötajate tugeva esindatuse ja kollektiivse dialoogi kultuuriga (EU-OSHA, 2022b). Puudulik töötajate osalus on teadusuuringute kohaselt seotud suurenenud psühhosotsiaalsete riskidega ning madalama vaimse tervise ja heaoluga (Weissbrodt et al., 2018; Peters et al., 2020; Mathisen et al., 2022).</p> <p>Meie kogemus ja äsja läbi viidud uuring (PSYR-IR projekt) näitavad, et Eestis on hetkel töökeskkonnavolinike roll sageli formaalne ning selle tõttu võib nende mõju olla töökeskkonnale vähene. Selle põhjuseks ei ole aga mitte töötajate esindajate (töökeskkonnavolinike) institutsiooni mõttetatus, vaid vähene toetus nii organisatsiooni sees kui ka laiemalt. Töökeskkonnavolinikud ei oma võrgustikke ega</p>	<p>soovib panustada töökeskkonna arengusse. Kui tööandja püüab töökeskkonnavoliniku valimisi või kohtleb töötajad selle tõttu keelatud viisil, saab töötaja oma õiguste kaitseks pöörduda Tööinspektsiooni poole.</p>
--	--	---

	<p>tuge, mis võimaldaks jagada kogemusi, saada nõu ja kujundada tõhusamaid praktikad. Samuti ei ole töökeskkonnavolinikele tihti selge, millised on organisatsiooni tegelikud ootused, võimalused ja ressursid nende rolli täitmisel.</p> <p>Probleem ei ole seega töökeskkonnavolinike olemasolus, vaid toetuse ja selguse puudumises. Töötajate esindatuse nn vabatahtlikuks muutmine ei lahenda neid väljakutseid, vaid pigem süvendab olukorda, kus töötajate hääl töökeskkonna arendamisel vaibub veelgi. Riikides, kus tööohutus on kõrgel tasemel (näiteks Soome, Rootsi, Taani), on töötajate esindatus tööohutuse süsteemi loomulik ja oluline osa (EU-OSHA, 2022b). Eestis, kus ametiühingutesse kuuluvus on väga madal, on töökeskkonnavolinik töötajate kaasamisele sageli olulisem mehhanism, mille kaudu töötajad saavad töökeskkonna küsimustes sisuliselt kaasa rääkida.</p> <p>Seetõttu leiame, et töökeskkonnavoliniku institutsioon ei ole lihtsalt bürokraatlik koorem, vaid oluline võimalus töötajaid kaasata, parandada tööohutuse kultuuri ja tõsta töötajate heaolu. Kui süsteem täna ei toimi, tuleks keskenduda selle toetamisele ja arendamisele. Ka ESENERi poliitikasoovitustes rõhutatakse, et töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise parendamiseks tuleb laiendada töötajate kaasamist (EU-OSHA, 2022a). Kuigi töötajate otsene kaasamine on kahtlemata oluline ja vajalik, soovitatakse heade praktikate kohaselt seda kombineerida kollektiivse esindatusega (sh töökeskkonnavolinike kaudu), mis tagab töötajate huvide tugevama ja süsteemsema kaitse.</p> <p>Kokkuvõte ja ettepanekud Lähtudes eepool kirjeldatust leiame, et:</p>	
--	---	--

		<p>1. Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu rolli ei tohi vähendada. Vastupidi – töötajate osalust tuleks toetada ja tugevdada. Töökeskkonnavolinike valimise muutmine nn vabatahtlikuks ei lahenda praeguseid probleeme vaid võib nõrgestada sisulist töökeskkonna juhtimist.</p> <p>...//...</p>	
93.		<p>2. Nõuete kaotamine seadusandlusest ESENERi uuring näitab, et paljude tööandjate jaoks oluline motivatsioon tööohutuse tegevusteks on seadusandluse nõuete täitmine (EU-OSHA, 2022a). Kui seadus muutub ebaselgemaks või nõudeid kaotatakse, tekib oht, et osa tööandjaid jätab olulised tegevused tegemata, kuigi sisuline vastutus ohutu töökeskkonna tagamise eest jääb alles. Mitme eelnõus sisalduva muudatuse, sh süstemaatilise sisekontrolli nõude kaotamine (eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätteid, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli) ja osaliselt juhendite koostamise nõude kaotamine (eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid), võib anda tööandjale signaali, et need tegevused ei ole enam vajalikud. Tegelikult peab tööandja aga jätkuvalt korraldama ja hindama töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi ja juhendama töötajaid millegi alusel. PSYR-IR projektis läbi viidud uuringust saadud info näitas seda, et tööandjad ootavad seadusandluselt selgust ja konkreetseid juhiseid. Ebamäärasus ei aita tööandjaid ega töötajaid ning võib viia vajalike tegevuste vähenemiseni. Lisaks tuuakse ESENERi uuringus esile, et mikro- ja väikeettevõtted on juba praegu tööohutuse korraldamisel haavatavamad: neil on vähem ressursse, harvem hinnatakse riske ning sageli puudub struktureeritud lähenemine (EUOSHA, 2022a). Riskianalüüsi esitamise nõude kaotamine Tööinspektsiooni infosüsteemis vähendaks läbipaistvust ning liiguks vastupidises suunas sellele, mida uuringud soovivad</p>	<p>Selgitame. Sisekontrolli kui tegevuse sisu seisneb TTOS-i nõuete täitmise monitoorimises ettevõtte sees. Tegemist on töötervishoiu ja tööohutuse korralduse loomuliku osaga, mis toimub ettevõttes riskianalüüsi ja muude seadusest tulenevate kohustuste täitmise käigus (nt töötervishoiu tervisekontrolli otsused ja tagasiside tööandjale, tööõnnetuste uurimise kord jm). Riskianalüüs sisaldab tegevuskava, milles nähakse ette kõikidel ettevõtte tegevusaladel ja juhtimistasanditel rakendatavad abinõud töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks, samuti abinõude rakendamise ajakava ja rakendajad. Samuti näeb TTOS-i § 13⁴ lõige 4 ette, millistes olukordades on tööandjal vaja riskianalüüsi uuendada ehk vaadata uuesti oma töökeskkond üle.</p> <p>Seetõttu sõnastatakse paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 täpsemalt, rõhutades tööandja kohustusele regulaarselt jälgida oma töökeskkonda ning vajadusel rakendada meetmeid tööohutuse parandamiseks, mitte ainult siis, kui riskid on muutunud või esineb TTOS-i § 13⁴ lõikes 4 toodud olukordi. Oluline on regulaarsel töökeskkonna</p>

	<p>– nimelt vajadusele pöörata väikeste ettevõtete toetamisele ja järelevalvele rohkem tähelepanu. Seda ei toeta ka tänane olukord, kus kokkuhoiumeetmed mõjutavad järelevalvet: prioriteediks on suuremad ja kõrgema riskitasemega ettevõtted ning tegevusvaldkonnad, samas kui väiksemad ettevõtted, kus töötajate tervis võib samuti kahjustada saada, jäävad tähelepanuta.</p> <p>Kokkuvõte ja ettepanekud Lähtudes eepool kirjeldatust leiame, et: ...//... 2. Seadusandluse selgus on tööandjate jaoks oluline ning seadusest tulenevate nõuete täitmine on paljudele tööandjatele peamine motivatsioon töötervishoiu ja tööohutusega tegelemiseks. Konkreetsete nõuete kaotamine võib praktikas vähendada tööohutuse alaseid tegevusi, eriti väiksemates ettevõtetes, mis moodustavad suure osa Eesti majandusest.</p>	<p>monitoorimisel kaasata protsessi ka töötajaid, nt küsida ettepakenuid töökeskkonna parandamiseks või pöörata tähelepanu sellele, kus töötajad näevad, et esineb puudusi (nt ventilatsioon puhub liiga tugevalt, töö tegemiseks puudub piisav valgus, õhuvahetus tööruumides ei ole piisav jne). Lisaks TTOS-i § 13 lõike 1 punkti 12 kohaselt peab tööandja kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Seda nõuet eelnõuga ei muudeta.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei</p>
94.	<p>Rahvastiku tervise arengukava 2020–2030 eesmärkideks on inimeste oodatava eluea ning tervelt elatud aastate arvu kasv. Eeldatakse, et inimesed elavad suurema osa oma elust tervist piiravate teguriteta. Selle saavutamiseks peavad ka töö ja töökeskkond olema ohutud ning toetama inimeste tervist kogu tööelu vältel. Seetõttu peaks tähelepanu keskmeks olema küsimus, kuidas tõsta ohutuse taset ja ohutuskultuuri Eestis ning kuidas pakkuda nii tööandjatele kui töötajatele tõhusamat tuge töötervishoiu ja tööohutuse teemadel.</p> <p>Viited:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eklöf, M.; Ingelgård, A. & Hagberg, M. (2004) Is participative ergonomics associated with better working environment and health? A study among Swedish white-collar VDU users, International Journal of Industrial Ergonomics, 34(5), 355-366. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • EU-OSHA (2022a). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report - How European workplaces manage safety and health. • EU-OSHA (2022b). Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). • EU-OSHA (2022c). Worker participation in the prevention of musculoskeletal risks at work. • Hansen, A. F., Hasle, P., Caroly, S., Reinhold, K., Järvis, M., Herrig, A. O., ... Jensen Stochkendahl, M. (2023). Participatory ergonomics: What works for whom and why? A realist review. <i>Ergonomics</i>, 67(1), 13–33. • Ivask, M.-L., Järvis, M., Reinhold, K., & Hartšenko, J. (2025). PSYR-IR National case study report— Estonia. HIVA/KU Leuven. • Mathisen, G.E.; Tjora, T. & Bergh, L.I.V. (2022) Speaking up about safety concerns in high-risk industries: Correlates of safety voice in the offshore oil rig sector, <i>Safety Science</i>, 145, 105487 • Peters, S.E.; Nielsen, K.M.; Nagler, E.M.; Revette, A.C.; Madden, J.; Sorensen, G. (2020) Ensuring Organization-Intervention Fit for a Participatory Organizational Intervention to Improve Food Service Workers' Health and Wellbeing: Workplace Organizational Health Study. <i>J Occup Environ Med</i>. Feb;62(2): e33-e45. • Weissbrodt, R.; Arial, M.; Graf, M.; Iff, S. & Giauque, I. (2018) Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions, <i>Safety Science</i>, 110, Part A, 355-362 	<p>anna), siis ta saab seda teha. Tööandja peab lähtuma oma ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest.</p> <p>Eelnõu eesmärk ei ole vähendada töökeskkonna ohutust ega tühistada TTOS üldisi põhiprintsiipe.</p>
95.	Protect Estonia OÜ	<p>Oleme tutvunud Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduseelnõuga ning esitame omapoolsed kommentaarid ja ettepanekud. Sissejuhatavalt rõhutame, et meie ühine eesmärk on töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama,</p>

	<p>ning jätkusuutliku töökeskkonna ja ettevõtluse tagamine. Oleme panustanud tööohutuskultuuri arendamisse üle 15 aasta ning peame oluliseks, et õigusraamistik toetaks tööandjaid ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomisel.</p> <p>1. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli.</p> <p>Leiame, et süstemaatilise sisekontrolli nõude kaotamine võib kaasa tuua arusaamatust tööandjates ning tegeliku töötervishoiu ja tööohutuse taseme langust ettevõtetes, eelkõige väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes, kus puudub töötervishoiu ja tööohutuse alane kompetents.</p> <p>Meie pikaajaline kogemus näitab, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tööandjad lähtuvad suuresti seaduses sõnaselgelt sätestatud kohustustest; • kui nõuet ei ole seaduses selgelt kirjas, ei peeta seda sageli vajalikuks; • juba praegu viidatakse eelnõule põhjendusega, et töökeskkonna ja töövahendite regulaarne kontrollimine ei ole enam kohustuslik. <p>Sisekontroll on olnud tööandjatele oluline mehhanism, mis aitab hinnata töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi toimimist tervikuna, pakub vajalikku tõendusmaterjali võimalike kahjujuhtumite või vaidluste korral ning on aastaid toetanud tööandjate teadlikkuse kujunemist ja hoidnud fookuses ohutu töökeskkonna tagamist.</p> <p>Mõistame, et muudatuse eesmärk ei ole tööandja vastutuse vähendamine, vaid tegevusvabaduse suurendamine. Praktikas võib see aga tööandjate jaoks näida kohustuste vähenemisena. See omakorda võib kaasa tuua töökeskkonna olukorra halvenemise ja lisakoormuse nii riiklikule järelevalvele kui nõustamisele ja teavitusele.</p>	<p>riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt täiendatud. TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt peab tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>
--	--	--

		Ettepanekuna teeme, et sisekontrolli mõistet ei kaotataks, vaid muudetaks paindlikumaks. Üheselt mõistetav sõnastus aitaks vältida olukorda, kus tööandjad tõlgendavad muudatust nii, et töökeskkonna regulaarne kontrollimine ei ole enam nende kohustus. Lisaks on oluline, et riik toetaks muudatust selge ja läbimõeldud teavitustööga, mis aitab tööandjatel mõista oma vastutust ja rolli tööohutuse tagamisel.	
96.		<p>2. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.</p> <p>Meid teeb murelikuks, et muudatus võib jätta mulje, et tööandjal ei ole vaja juhendmaterjale koostada, kuigi need on töötajate asjakohaseks juhendamiseks hädavajalikud.</p> <p>Nõustume, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formaalsed, korduvad ja üldsõnalised juhendid ei ole eesmärk; • töövahendite kasutusjuhendi kasutamine võib sobida, kui see sisaldab piisavat infot. <p>Küll aga rõhutame, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • töökeskkonna riskid ei piirdu ainult töövahendite kasutamisega; • juhendmaterjalid on tööandjale oluline tõend juhendamise toimumise kohta; • ilma juhenditeta suureneb oht, et töötajaid ei juhendata süsteemselt ega piisavalt. <p>Ettepanek: Täpsustada sõnastust nii, et tööandjatel ei tekiks ekslikku arusaama, nagu poleks neil enam üldse vaja koostada ohutusjuhendeid. Tööandjale peab jääma selge kohustus tutvustada töötajatele ohutuid töövõtteid ja tagada selle dokumenteeritus. Samuti peaks seadus lubama paindlikkust juhendite vormis (digitaalne, visuaalne, interaktiivne).</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandja kohustus viia läbi töötaja juhendamine ja väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks.</p>

97.		<p>3. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.</p> <p>Oleme nõus, et senine töötervishoiu olukorra analüüsi praktika ei pruugi ettevõtetele olulist lisaväärtust pakkuda. Praktikas näeme selles osas formaalset paketipõhist lähenemist, mille sisu ja eesmärk ei ole tööandjatele arusaadavad.</p> <p>Ettepanekuna leiame, et kohustuse kitsendamise kõrval on vajalik ühiselt määratleda töötervishoiu analüüsi sisu ja kvaliteedinõuded, et vältida selle jätkumist üksnes formaalse ja vähese kasuteguriga tegevusena.</p>	<p>Selgitatud. Töötervishoiuteenuse sisu muutmisel lähtusime erinevate osapoolte tagasisidest, et nii tööandjale kui ka teenuseosutajale peab jääma piisav paindlikkus analüüsi sisu ja vormi osas, et see arvestaks maksimaalselt tööandja vajadustega.</p> <p>Järgnevatel aastatel on kavas analüüsida, kas ja milliseid muudatusi oleks vaja teha.</p>
98.		<p>4. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse tööandjate ringi, kes on kohustatud koostama töökeskkonna andmekogus töökeskkonna riskianalüüsi või esitama selle TI töökeskkonna andmekogusse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p> <p>Peame seda muudatust probleemseks mitmel põhjusel ja näeme selles märkimisväärset riski nii tööandjate teadlikkusele kui ka töötajate tegelikule kaitstusele.</p> <p>Esiteks on mikroettevõtete teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest üldjuhul madal ning nad tegelevad nende teemadega üldjuhul siis, kui seadus näeb selle sõnaselgelt ette. Kohustus riskianalüüsi esitada on seni olnud oluliseks tõukeks, mis on aidanud tõsta just mikroettevõtete ohutustaset ja suunanud neid oma töökeskkonda süsteemselt hindama. Ilma selle nõudeta on väga tõenäoline, et suur osa mikroettevõtetest ei tegele riskianalüüsi koostamisega ega töökeskkonna sisulise juhtimisega.</p> <p>Teiseks on Tööinspektsiooni järelevalve ressursid piiratud, mistõttu jõutakse väikeste ettevõtete ni harva. Nõustamine</p>	<p>Selgitatud. Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspektsiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendid.</p> <p>Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISI alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>

		<p>eeldab tööandja enda aktiivset soovi ja initsiatiivi, mida mikroettevõtetes tihti ei ole.</p> <p>Kolmandaks tekitab muudatus ebavõrdse olukorra töötajate seas. Mikroettevõtete töötajad võivad jääda nõrgemasse positsiooni võrreldes suuremate ettevõtete töötajatega, kellel on kohustus tõendada, et nad on töökeskkonna riske hinnanud. See ei ole kooskõlas töötervishoiu ja tööohutuse üldpõhimõttega, mille kohaselt peaks kõigil töötajatel olema tagatud võrdne kaitstus, sõltumata ettevõtte suurusest.</p> <p>Neljandaks tõstatub küsimus riskianalüüsi mooduli otstarbekusest Tööinspektsiooni iseteeninduses. Mooduli arendamisel on riik selgelt kommunikeerinud, et see on mõeldud eelkõige mikro- ja väikeettevõtete toetamiseks, aidates neil riskianalüüsi teha. Kui mikroettevõtetel ei ole enam kohustust riskianalüüsi esitada, muutub antud moodulisse tehtud investeering ka küsitavaks.</p>	
99.		<p>5. Muudatus: eelnõu § 1 punktidega 14–16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.</p> <p>Oleme nõus, et töökeskkonnavolinike ja osaliselt ka töökeskkonnanõukogude tegevus ei ole paljudes ettevõtetes täna eriti aktiivne. Samas näitab praktika, et aktiivsus ja sisuline panus sõltuvad suuresti sellest, milline on tööandja suhtumine sellesse rolli, millist tuge volinikule pakutakse ning kuivõrd ta on kaasatud organisatsiooni töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi. Mitmetes ettevõtetes toimivad need rollid väga hästi – töökeskkonnavolinikud on tööandjale olulised partnerid, kes kannavad töötajate häält, märgivad ära murekohad ning loovad toimiva kahepoolse suhtluse. Samuti töötavad paljudes ettevõtetes töökeskkonnanõukogud arutades regulaarselt töökeskkonna probleeme, osaledes</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja</p>

		<p>lahenduste loomisel ning panustades ettevõtte tööohutuse arenguplaanide kujundamisse.</p> <p>Seetõttu leiame, et muudatusi kavandades võiks keskenduda sellele, kuidas tugevdada volinike ja töökeskkonnanoõukogude rolli ja toetada nende süsteemset toimimist, mitte muuta nende moodustamist üksnes töötajate nõudepõhiseks. Töökeskkonnavolinike ja -nõukogude laiem kaasatus on oluline osa tööohutuskultuuri edendamisest – mida rohkem inimesi on tööohutuse korraldamisega seotud, seda suurem on teadlikkus ning seda tugevamaks kujuneb organisatsioonisisene ohutuskultuur.</p> <p>Kokkuvõttes leiame, et kuigi Eestis on ettevõtteid, kes tegutsevad tööohutuse vallas eeskujulikult ja rakendavad väga kõrgeid standardeid, ei saa kogu riigi ohutuskultuuri kujundamisel üksnes nende praktikale toetuda. Suur osa ettevõtetest lähtub tööohutuse korraldamisel eelkõige selgest seadusandlusest ja järelevalvest. Seetõttu on oluline, et seadus ei looks olukorda, kus töötajate ohutus hakkab ülemäära sõltuma konkreetsest tööandjast ja tema teadlikkusest, vaid tagaks kõigile töötajatele ühtse miinimumtaseme sõltumata ettevõtte suurusest või juhtimiskultuurist.</p>	<p>soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Töökeskkonnanoõukogud saavad samuti jätkata oma tegevust.</p>
100.	Rahandusministeerium	<p>1. Eelnõu kohaselt soovitakse maksukorralduse seaduse (edaspidi MKS) muudatustega anda Maksu- ja Tolliameti (edaspidi MTA) kõrval ka Tööinspeksioonile (edaspidi TI) õigus teha järelevalvet MTA töövõtuahela ja töötamise kestuse andmekogusse (edaspidi TTKI) esitatavate andmete üle, et tagada ehitusvaldkonna tööohutuse järelevalve tõhusus. Samamoodi soovitakse anda TI-le õigus teha järelevalvet töötamise registrisse (edaspidi TÖR) andmete esitamise kohustuste järgimise üle.</p>	<p>Selgitame. Sõnastust on korrigeeritud. Tööinspeksioonil tekib eelnõuga õigus töölepinguseaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud järelevalve käigus teostada riiklikku järelevalvet ka MKS § 10 lõike 2 punktis 5 nimetatud töötamise registreerimise kohustuse ning punktis 8 nimetatud ehitustööde andmete esitamise kohustuste täitmise üle. Riiklikku järelevalvet teostatakse MKS-is sätestatud erisustega ja piirangutega. See tähendab, et</p>

	<p>Toetame TI järelevalvepädevuse laiendamist, kuid leiame, et muudatus vajab lisaanalüüsi ning arutelusid asjasse puutuvate asutuste vahel. Lisaks vajab analüüsi, kas on vaja muuta ka maksusadaluse regulatsiooni või piisaks TI lisamisest TÖR ja TTKI kaasvastutajana.</p> <p>Seoses TI järelevalvepädevuse laiendamisega (TÖR-i ja TTKI üle) tuleb täiendavalt üle vaadata MKS § 25¹ lõige 2, mille esimene lause sätestab, et töötamise registri volitatud töötajad on Tööinspeksioon ja Eesti Töötukassa. Kehtiva regulatsiooni kohaselt teevad need asutused TÖR-i kandeid volitatud töötajana. TI (ja Eesti Töötukassa) sisestab täna MKR alamregistrisse TÖR-i andmeid, sh hakkab seda tegema järelevalvepädevuse saamisel TÖR-i ja TTKI üle, mistõttu on ta pigem nende andmekogude kaasvastutav töötaja isikuandmete kaitse seaduse tähenduses. Kaasvastutav töötaja töötleb andmeid samas andmekogus samal seaduslikul alusel ja eesmärgil kui MTA, kasutades andmetöötluseks samu vahendeid. Vastutav töötaja vastutab isikuandmete töötlemise nõuete täitmise ja registrisse kantud andmete õigsuse eest ning see kohustus laieneb ka kaasvastutavale töötajale. Seega tuleks MKS § 25¹ lõike 2 esimene lause muuta ja sõnastada järgmiselt: „Tööinspeksioon ja Eesti Töötukassa on töötamise registri kaasvastutavad töötajad isikuandmete kaitse seaduse § 31 tähenduses.“.</p>	<p>tööinspektor saab järelevalvet teha vaid TTOS-is ja TLS-is sätestatud ulatuses, nende KorS sätete raames, millele on inspektoril õigus tugineda lähtuvalt eelnimetatud seadustest. Töövaidluskomisjoni juhatajal on õigus teha asenduskannet otsuse jõustumisel, kuid see õigus ei laiene tööinspektorile, sest järelevalve käigus ei ole õigust teha asendustäitmist.</p>
101.	<p>2. Eelnõuga muudetakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) kohaldamisala ja selgelt välistatakse selle kohaldamine juhatuse liikmele.</p> <p>Senise tõlgenduse kohaselt ei maksustatud sotsiaalmaksuga juhatuse liikmele makstud TTOS §-des 12² ja 12³ sätestatud hüvitist. Maksustamispõhimõtete säilitamiseks teeme ettepaneku täiendada eelnõu sotsiaalmaksuseaduse muudatusega, mis võimaldaks jätkata juhatuse liikmele</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu täiendatud.</p>

		sotsiaalmaksuvabalt vabatahtliku töövõimetushüvitise maksmisega ka edaspidi. Sotsiaalmaksuseaduse § 3 tuleks seega täiendada punktiga 3 ² järgmises sõnastuses: „3 ²) juhatusse või seda asendava organi liikmele makstud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 12 ³ sätestatud tingimustele vastavat hüvitist;“.	
102.	Kaitseministeerium	<p>Kaitseministeerium koostööstab eelnõu ja esitab eelnõule järgmised ettepanekud.</p> <p>1. Eelnõu § 1 punkti 2 kohaselt ei kohaldata edaspidi kogu TTOS-i nendele ettevõtetele, kus osaühingu omanik, juhatusse liige ja töötaja on üks ja sama isik. Selline lahendus võib aga tekitada ebamäärasust koostöös teiste tööandjatega, sest kui ühe inimese ettevõttele ei kehti tööohutuse nõuded täies ulatuses, jääb partnerite vaheline ohutusvastutus ja riskide jaotus ebaselgeks. Kaitseministeeriumi ettepanekul tuleks seadusesse lisada selgesõnaline säte, et kui selline ettevõtja töötab koos teiste tööandjate töötajatega samas töökeskkonnas, peab ta täitma kõiki TTOS-i § 12 lõigetes 1–3 sätestatud kohustusi täielikult (riskianalüüs, ohutusmeetmed, juhendamine, töövahendite korrasoleku tagamine). Vastasel korral võib selline muudatus suurendada suuremate ettevõtete halduskoormust. Kui väiksemad teenusepakkujad ei pea tegema riskianalüüsi ega täitma kõiki TTOS-ist tulenevaid kohustusi, tekib oht, et suuremal organisatsioonil tuleb ise hinnata koostööpartneri töödega seotud ohte. Selline olukord võib tuua kaasa ebamäärasust vastutuse ja riskide jaotuses. Selguse tagamiseks teeb Kaitseministeerium ettepaneku sätestada ühtne nõue, mille kohaselt peavad kõik ettevõtted, sealhulgas juhul, kui omanik, juhatusse liige ja töötaja on üks ja sama isik, esitama lühivormi kujul tööohutuse enesehindamise. See vorm peaks sisaldama teavet töö iseloomu, kasutatavate töövahendite, peamiste ohutegurite ning kasutatavate isikukaitsevahendite kohta.</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõu kohaselt kohaldatakse edaspidi ettevõtetele, kelle omanik, juhatusse liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik TTOS § 12 lõiked 4-9, mis tähendab, et nimetatud ettevõtted peavad ise tagama enda ohutuse, samuti kui tegutsetakse ühisel töökohal tuleb teavitada teist tööandjat oma tegevusega seotud ohtudest ja tagada ohutusmeetmete rakendamise. TTOS ei kohusta suurematel ettevõtetel hindama väiksemate teenuseosutajate tegevusega seotud ohte vaid kohustab neid tegema ühisel töökohal tegutsedes koostööd.</p>

103.		<p>2. Eelnõu § 1 punktiga 4 kavandatakse muudatus, mis kitsendab ohutusjuhendi tegemise nõude üksnes töövahendile, jättes tööprotsessiga seotud ohud piisavalt katmata. Kui juhendit ei pea koostama tööprotsessi kohta, võib töötajatel jääda puudulik arusaam töövõtetest ja nendega kaasnevatest riskidest. Selguse ja ohutuse tagamiseks teeb Kaitseministeerium ettepaneku sätestada, et töövahendi ohutusjuhend peab hõlmama ka tööprotsessi võtmeelemente, nagu töövahendi käsitlemine, hoiukord ning töökeskkonna nõuded.</p>	<p>Selgitatud. Töövahendi ohutusjuhendi eesmärk on selgitada, kuidas töövahendiga ohutult tööd teha, milliseid ohutusmeetmeid tuleb rakendada, sh nt milliseid isikukaitsevahendeid on vajalikud. Lisaks peab tööandja korraldama töötajate juhendamise ja väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks. Seletuskirja on täiendatud.</p>
104.		<p>3. Eelnõu § 1 punktiga 5 kavandatakse joobe kontrolli ja andmetöötluse regulatsiooni sisu ja ulatus vajab täiendavat õigusselgust. Joobe kontrolli teostamine ilma põhjendatud kahtlusega, kui töö hõlmab suure ohu allikat, võib tekitada vaidlusi privaatsuse ja proportsionaalsuse üle. Kaitseministeerium teeb järgmise ettepanekud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. täpsustada seaduses, millised ametikohad kuuluvad “suure ohu allika” kategooriasse. 2. kehtestada Tööinspektsiooni juhend joobe kontrollimise korra kohta. 3. rakendada andmete minimaalsuse põhimõtet, sh tulemuste säilitamine, protokollimine ja muud andmetöötlusega seotud nõuded. 	<p>Osaliselt arvestatud. Suurema ohu allikas on defineeritud võlaõiguseseaduse § 1056 lõikes 2, mille kohaselt loetakse asja või tegevust suurema ohu allikaks, kui selle olemuse või selle juures kasutatud ainete või vahendite tõttu võib isegi asjatundjalt oodatava hoolsuse rakendamise korral tekkida suur kahju või võib kahju tekkida sageli. Seletuskirja on täiendatud näidetega, mis on mitteammendav loetelu näitlikustamiseks, millised võivad olla need juhtumid, kus põhjendatud kahtlust ei ole vaja. Sellisteks näideteks töökeskkonnas võib tuua näiteks (tegemist on mitteammendava loeteluga):</p> <ul style="list-style-type: none"> • tösteseadmete ja kraanade juhid, kes töötavad raskete koormate liigutamise ja kelle eksimused põhjustavad ulatuslikke kehavigastusi või vara kahjustamist; • bussijuhid, veokijuhid ja teised (ühis)transpordi juhid, kes vastutavad sõitjate ja teiste liiklejate ohutuse eest ning kelle joobes olek

			<p>suurendaks oluliselt raske liiklusõnnetuse ohtu;</p> <ul style="list-style-type: none"> ehitusplatsil torni- ja autojuhtkraanade operaatorid, kelle töö keskkond on juba olemuslikult kõrge riskiga ning kus ka väike koordinatsioonihäire võib viia fataalsete tagajärgedeni, aga ka teised ehitusplatsil töötavad töötajad, kes opereerivad ohtlike töövahendite, seadmete või sõidukitega; keemiatööstuses töötavad töötajad, kes käsitlevad plahvatusohtlikke, kõrge rõhu all olevaid või toksilisi kemikaale ning kelle joobeseisund võib viia raske tööõnnetuse, mürgistuse või keskkonnakahjuni; elektritööde tegijad kõrgepingeliinidel või alajaamades, kus üks vale liigutus võib põhjustada eluohtliku elektrilöögi või ulatusliku elektri tarnehäire; suurte automaatliinidega töötavad masinoperaatorid, kelle liinidel on suured lõikamis-, survestamis- või purustamisjõud, jne. <p>Seaduse tasandil kehtestada loetelu kõrgema riskiga töökohtadest ei ole otstarbekas.</p> <p>Joobe mõõtmise regulatsiooni sõnastust on täiendatud. Tööandjale sätestatakse kohustus kehtestada töökeskkonnas töökorralduse sisekorra reeglite alusel</p>
--	--	--	---

			<p>kindel kord, kuidas toimub töökohal joobe tuvastamine ning kohustus tutvustada nimetatud kord töötaja(te)le. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Seaduses sätestatakse ka joobe kontrollimise isikuandmete säilitamise tähtaeg. Tööandja säilitab joobe mõõtmise tulemusi sarnaselt nagu töötervishoiuteenuse raames tervisekontrollide andmeid kuni kolm aastat mõõtmisest alates. Kolm aastat annab võimaluse kaitsta samuti nii tööandja kui ka töötaja õigusi juhul, kui tekivad vaidlused selle üle, kas vara kahjustamisel oli töötaja joobes või kas tervisekahjuga lõppenud õnnetuse põhjus võis olla joove.</p>
105.		4. Eelnõu § 1 punkt 6 kohaselt muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega neljalt kuult kuuele kuule. Seaduse muudatuse eesmärgist tulenevalt	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega</p>

		toetab muudatus peamiselt töötajaid, kelle katseaeg võib pikeneda. Eelpool nimetatud juhul võiks tervisekontrolli korraldamise tähtaeg pikeneda vaid nendel juhtudel, kui töötaja katseaeg pikeneb. See jätaks tööandjale võimaluse kohustada töötajaid, kelle katseaeg ei pikene, läbida tervisekontrolli siiski nelja kuu jooksul, kuna enamasti on katseaja pikkus neli kuud. Kuus kuud tervisekontrolli suunamiseks võib olla liiga pikk aeg, mille jooksul võivad juba töökeskkonna ohutegurid jõuda mõju avaldada töötaja tervisele. Samuti oleks kuus kuud liiga pikk aeg olukorras kui töötajal on terviseprobleem, millest ta ei ole tööandjat teavitanud, kuid mis mõjutab ametikohal töötamist (näiteks: epilepsia, sclerosis multiplex, diabeet, ravimata kõrgvererõhutõbi, tuberkuloos vms). Tulenevalt eeltoodust teeb Kaitseministeerium ettepaneku täiendada kehtivat TTOS-i sättega, mis võimaldaks tööandjal tervisekontrolli korraldamise tähtaega pikendada sama aja võrra, millega pikenes TLS § 10 ¹ lg 4 alusel töötaja katseaeg.	arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumust, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, öötöö jm.
106.		5. Eelnõu § 1 punktiga 12 kavandatud töökeskkonnaspetsialisti rolli vabam määramine võib osutuda ebapiisavaks. Kui tööandja ise täidab spetsialisti ülesandeid, võib tal puududa vajalik pädevus. Kaitseministeerium teeb ettepaneku kehtestada miinimumkoolituse nõue tööandjale, kes täidab iseseisvalt töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid.	Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõuga ei muudeta asjaolu, et töökeskkonnaspetsialistil peavad olema töötervishoiu ja -ohutusealased teadmised. Juhul kui tööandja täidab ise seda rolli (sh kui tööandja ei ole töökeskkonnaspetsialisti määranud ja eeldatakse, et ta täidab ise seda rolli), peab ta tagama enda pädevuse selleks, sh vajadusel läbides vastavaid koolitusi. MKM on välja töötamas töökeskkonnaspetsialistide koolituskursusi, mis on edaspidi kättesaadavad kõigile.
107.		6. Eelnõu § 1 p 14 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda ning kaotatakse teavitamiskohustus (TTOS § 17 lg 2). Seletuskirja kohaselt peab tööandja korraldama töökeskkonnavoliniku	Selgitatud. Juhul kui töökeskkonnavolinikku ei ole valitud, saab tööõnnetuse uurimises osaleda mõni muu töötajate esindaja, nt ametiühingu esindaja,

	<p>valimised, kui vähemalt kümme protsenti ettevõtte, selle struktuuriüksuse või vahetuse töötajatest avaldab töökeskkonnavoliniku valimiseks soovi. Kui realiseerub olukord, et töötajad ei ole huvitatud töökeskkonnavoliniku valimisest ning puuduvad ka muud töötajate esindajad, siis kuidas täita TTOS § 24 lg 1 sätestatud, mille kohaselt osaleb tööõnnetuse uurimises hääleõigusega töökeskkonnavolinik või muu töötajate esindaja. Eelnõust ei selgu, kes saab töökeskkonnavoliniku või töötajate esindaja puudumisel tööõnnetuse raportit allkirjastada, nagu see on sätestatud Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ lisas 2. Sama tähelepanek on ka tööõnnetuse uurimise lõpetamise akti allkirjastamise kohta sama määruse § 4 lõikes 8.</p> <p>Eelnimetatud Vabariigi Valitsuse määruse § 4 lg 2 esimene lause sätestab, et tööandja alustab viivitamata tööõnnetuse uurimist, kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus või surm. Kaitseväes juhtub enim (töö)õnnetusi ajateenijatega, kellele ajateenistuse ajal ajutist töövõimetust ei määrata. Seega oleks § 4 lg 2 teise lause järgi võimalik sellisel juhul valida uurimise viisi ja toimingute üle. Sellel sättel puudub aga sisuline mõju kuna TTOS § 24 lg 1 paneb kohustuse uurida kõiki tööõnnetusi. Ajateenistuse lõpuni loetakse ajateenijad (aja)teenistuses olevaks, mis tähendab, et TTOS § 24 lg 1 alusel tuleb Kaitseväel uurida ka olmeõnnetusi (lööb varba vastu voodit ja murrab luu) ning isegi olukorras, kus saab valida uurimise viisi üle ja selgub, et tegemist pole tööõnnetusega, tuleb ikkagi sisuliselt uurida ja uurimise lõpetamiseks koostada akt. Akti peab allkirjastama mitu inimest ja see tuleb edastada tööinspeksioonile ja ajateenijale. Seega oleks ebavajaliku halduskoormuse</p>	<p>usaldusisik või muu töötajate esindaja. Töötajate esindaja kaasamise eesmärk on ka töötajate huvide esindamine. Töökeskkonnavoliniku puudumisel peab tööandja läbi mõtlema, kuidas tagatakse töötajate esindaja kaasamine tööõnnetuste uurimisse.</p> <p>TTOS § 24 lg 4¹ kohaselt tuleb tööõnnetuste uurimise raport/akt esitada Tööinspeksioonile vaid juhul, kui tööõnnetus lõppes ajutise töövõimetus või surmaga. Seega olukorras, kus ajateenistujaga juhtub õnnetus (aga ajutist töövõimetust ei määrata), ei ole vaja koostada ametlikku tööõnnetuse uurimise raportit ega seda Tööinspeksioonile edastada. Tööandja peab uurima kõiki õnnetusi, et selgitada välja õnnetuse asjaolud ja rakendada meetmeid sarnaste olukordade ennetamiseks. Kergete õnnetuste puhul, mis ei lõppe ajutise töövõimetusena, saab tööandja otsustada, mis viisil uurimine läbi viiakse ja mil viisil need dokumenteeritakse.</p>
--	---	--

		vähendamiseks oluline kaaluda TTOS § 24 lg 1 sätestatud kohustuse muutmist.	
108.	Justiits- ja Digiministeerium	<p>Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on saatnud Justiits- ja Digiministeeriumile kooskõlastamiseks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS), Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse (MKS) muutmise seaduse eelnõu. Justiits- ja Digiministeerium kooskõlastab eelnõu järgmiste märkustega.</p> <p>1. Eelnõu § 1 p 5 – kõnealuse sättega nähakse ette tööandja õigus töödelda terviseandmeid joobe tuvastamiseks. Kavandatava õiguse puudumist arutas ka justiits- ja digiministri loodud Andmekaitse Nõukoda oma esimesel kohtumisel. Kohtumise protokolliga on võimalik tutvuda Justiits- ja Digiministeeriumi kodulehel. Nõukoda leidis, et kohustust ei saa olla ilma õiguseta kontrolli teostada, samas norm seda kontrolli teha ei luba otseselt ja isikuandmete kaitse üldmäärus (IKÜM) nõuab eriliiki isikuandmete puhul spetsiifilisemat regulatsiooni. Juhime tähelepanu, et Nõukojas väljendati ka arvamust, et hetkel TTOS-is kehtiv absoluutne kohustus isik töölt kõrvaldada ei pruugi olla proportsionaalne. Palume aga seletuskirjas selgelt välja tuua, et tööandjal on kohustus IKÜM-ist tulenevalt määrata kindlaks, kuidas toimub isikuandmete töötlemine, kaua neid säilitatakse jne. Lisaks sellele palume selgitada ja kaaluda, kas seaduses tuleks ette näha ka sätted selle kohta, kuidas toimub joobe tuvastamise vaidlustamine, kui töötaja ei ole nõus mõõtmistulemusega.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Joobe mõõtmise regulatsiooni sõnastust on täiendatud. Tööandjale sätestatakse 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Tööandja peab reguleerima sisekorras, kuidas toimub tulemuse vaidlustamine. Näiteks töötajale tagatakse teise testi võimalus (nt alkoholi joobe puhul teine puhumine peale kindla aja möödumist, nt 15 minutit) või võimalust teha proovitest enne kui tööandja joovet tuvastama asub (nt proovipuhumine või test riietusruumis) või tehakse teise vahendiga proov peale seda, kui esimese vahendiga tulemus</p>

			<p>vaidlustatakse. Samuti peab tööandja läbi mõtlema, mis on tagajärg kui töötaja keeldub testimisest. Lisaks tööandja reguleerib korras, kas vaidlustamine toimub töövaidlusorganismis nagu töövaidluskomisjon või kohus või menetleb ta juhtumit alguses ettevõtte siseselt, näiteks positiivse tulemuse korral töötaja kõrvaldatakse töölt kuni pooled esitavad tõendeid ja uurivad joobe tuvastamise põhjust.</p> <p>Detailset korda sarnaselt korrakaitse seaduse alusel sätestatud joobe tuvastamise korrale seaduses ei sätestata. Praktikast on juba täna palju tööandjaid, kes ohutuse tagamise eesmärgi mõeldavad töökeskkonnas joobet ja teevad seda korrektselt, kaitses töötaja õigusi, kuid teevad seda erinevalt, näiteks teostatakse suures mahus automaatkontrolle, automaatkontrollid on integreeritud töösõidukitesse jne. Lisaks ei ole tänase kohtupraktika pinnalt põhjust arvata, et detailne kord seaduses oleks vajalik. Tööandja on juba täna enam kui pädev koostama oma töökeskkonnas riskianalüüsi ja valima lähtudes riskidest ohtude vältimiseks ja minimeerimiseks kaitsemeetmeid. Joobe kontroll on üks ohutuse tagamise kaitsemeetmeid, mida saab teostada erineva seadmega, erineva sisekorra alusel (nt testpuhumised, mis aja tagant, kas tehakse, kas saab vaidlustada, kas töötaja saab keelduda, mis järgneb positiivsele proovile jne). Puudub vajadus</p>
--	--	--	---

			<p>näha ette seaduse tasandil detailne kord, mida peab iga tööandja kasutama, kui juba täna on tööandjad leidnud sobivad lahendused enda töökeskkondade jaoks.</p> <p>Seaduses sätestatakse ka joobe kontrollimise isikuandmete säilitamise tähtaeg. Tööandja säilitab joobe mõõtmise tulemusi sarnaselt nagu töötervishoiuteenuse raames tervisekontrollide andmeid kuni kolm aastat mõõtmisest alates. Kolm aastat annab võimaluse kaitsta samuti nii tööandja kui ka töötaja õigusi juhul, kui tekivad vaidlused selle üle, kas vara kahjustamisel oli töötaja joobes või kas tervisekahjuga lõppenud õnnetuse põhjus võis olla joove.</p>
109.		<p>2. Eelnõu § 1 p 5 – eelnõuga luuakse õiguslik alus tööandjale töötaja joobe kontrollimiseks, samas ei looda eelnõuga vajalikku korda.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas selgitatakse, et kuigi tööandjale ei anta korrakaitseseaduses (KorS) sätestatud õigusi ja pädevust, saab tööandja joobe defineerimisel ja joobeseisundile viitavate tunnuste puhul tugineda KorS-ile või selle rakendusaktile. Justiits- ja Digiministeerium ei toeta sellist lähenemist. KorS reguleerib riiklikku järelevalvet, s.o järelevalvet, mida viib läbi riik oma ametite läbi ja mille raames kontrollitakse riigist väljapool asuvate isikute poolt õigusnormidest tulenevate nõuete täitmist. Tööandja kontroll oma töötajate üle ei ole riiklik järelevalve. Seega ei saa ka sellisele kontrollile laiendada riiklikku järelevalvet reguleerivaid sätteid. Eriti veel teha seda vaid seletuskirjas mainimise teel. Palume tööandja poolt joobe tuvastamise kord</p>	<p>Selgitatud eelmises lahtris.</p>

		reguleerida eelnõus. Lisaks palume kaaluda, kas joobe tuvastamise protsess tuleb tööandjal ka dokumenteerida.	
110.		3. Eelnõu § 1 p 5 – sõnastus lubab kontrollida vaid juhul, kui esineb põhjendatud kahtlus või juhul, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist. Millal on tegu põhjendatud kahtlusega, võiks olla seletuskirjas selgemalt kirjeldatud.	Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.
111.		4. Eelnõu § 1 p 11 – muudatuse eesmärk jääb arusaamatuks. Muudatusega ei võeta tööandjalt 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.	Selgitatud. Eelnõu kohaselt ei pea edaspidi alla kümne töötajaga ettevõtteid esitama töökeskkonna andmekogusse riskianalüüsi ja selle võrra väheneb ka tööandja halduskoormus. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.
112.		5. Eelnõu § 1 p 17 – kõnealuse sätte alusel kontrollib töökeskkonnanõukogu, kas tööandja täidab töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Palume seletuskirjas välja tuua, milliste nõuete ja milliste andmete põhjal kontrolli teostatakse ja kuidas on tagatud nõukogu juurdepääs kontrolliks vajalikele andmetele. Juhime ka tähelepanu, et kui kontrolli teostamiseks on vaja töödelda isikuandmeid, siis tuleb isikuandmete töötlemise võimalus näha ette seaduse tasandil ⁶ .	Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.
113.		6. Eelnõu § 1 p-d 19 ja 20 – kui luuakse võimalus kutsehaigestumise ja tööõnnetuse uurimise raporteid edastada kannatanule või tema huvide kaitsjale töökeskkonna andmekogu kaudu, siis on oluline, et kannatanu ja tema esindaja oleks teadlikud sellisest edastamise viisist. Tagada tuleb vastavate kasutajarollide loomine töökeskkonna andmekogus. Seletuskirja punktis 6 tuua välja, kas eelnõuga kaasnevad kulud töökeskkonna andmekogu arendamiseks või	Arvestatud. Seletuskirja täiendatud. Töökeskkonna andmekogusse on loodud juurdepääsuõigused töötajatele ehk juba kehtiva praktika kohaselt on töötajatele ligipääs endaga seotud andmetele (sh tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimise raportitele).

⁶ Vt selle kohta ka juhust isikuandmete ja avaliku teabe töötlemise ning andmekogude reguleerimise kohta eelnõudes. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.justdigi.ee/sites/default/files/documents/2025-10/Juhis%20eeln%C3%B5ude%20koostamiseks.pdf>

		kolmandate osapoolte andmekogude (näiteks Maksu- ja Tolliamet) arendamiseks	Andmekogude arendamise kulusid ei kaasne.
114.		<p>7. Eelnõu § 1 p 20 – kõnealuse sätte kohaselt peab tööandja koostama raporti töökeskkonna andmekogus. Märgime nimetatud andmekoguga seoses, et mõned andmekogu reguleerivad sätted vajavad täpsustamist. Esiteks näeb TTOS § 241 lg 5 ette, et töökeskkonna andmekogu asutab ja põhimääruse kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega. Kuna andmekogu on seaduse tasandi regulatsiooni kehtestamisega juba asutatud, siis puudub võimalus selle asutamise edasi delegeerimiseks ministrile, seega tuleb sättest välja jätta sõnad „asutab ja“.</p> <p>Samas lõikes on toodud põhimääruse kehtestamise volituse raamid. Kuigi põhimäärus näeb ette nii vastutava kui volitatud töötleja ülesanded, siis volitusnorm seda ei kajasta. Seega tuleks volitusnormis välja tuua ka vastutava töötleja ülesanded. Lisaks sellele näeb seadus hetkel ette säilitustähtajad, kuid põhimääruse kohaselt kustutatakse andmed aasta jooksul pärast säilitustähtaja saabumist, seega ületab põhimääruses ette nähtud säilitusaeg seadusega ette nähtud säilitusaja. Andmete kustutamine peab toimuma seaduses ette nähtud ajaraamides, st juhul kui soovitakse andmeid kustutada aasta jooksul pärast säilitustähtaja lõppu, siis tuleb selline regulatsioon näha ette seaduse tasandil.</p> <p>TTOS § 24 lg 6 näeb ette, et andmekogu andmed ei ole avalikud. Juhime tähelepanu, et avalik teave on avaliku teabe seaduse (AvTS) kohaselt üldistatult kogu teave, mis tekib avalikke ülesandeid täites, seega algselt on kogu riigi käes olev teave avalik, v.a juhul, kui sellele kehtib mõni juurdepääsupiirangu alus (asutusesiseseks kasutamiseks tunnistamine ehk AK-alus). Juurdepääsupiirangu alused sätestab AvTS § 35. Eriseaduses AvTS-is sätestatud ei korrata</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu täiendatud.</p> <p>Lisaks on töös töökeskkonna andmekogu põhimääruse muutmine, kus samuti tõstatud küsimuste osas muudatusi kavandatakse.</p>

		<p>ning üldjuhul peaks AvTS § 35 katma kõik võimalikud juurdepääsupiirangu juhud. Kui see aga nii ei ole, tuleb eelnõus näha ette uus alus.</p> <p>Juhime tähelepanu, et AvTS §-s 35 sätestatud juurdepääsupiirangud ei kohaldu automaatselt, vaid teabevaldajal on igakordne kohustus kaaluda, kas piirangut teabe suhtes kohaldada või mitte (v.a mõned üksikud n-ö absoluutsed juurdepääsupiirangud, kus seadusandja on sellise piirangu ette näinud). Samuti tuleb silmas pidada, et isegi kui teave on tunnistatud asutusesiseseks (AK) teabeks, siis olukorras, kus selle suhtes esitatakse teabenõue, peab teabevaldaja iga kord hindama, millises osas seda teavet saab siiski avalikustada ja millises osas kehtib mõni juurdepääsupiirang, ning enne teabe avalikustamist piiratud osa kinni katma (AvTS § 38 lõige 2).</p> <p>Seega, kui andmekogu sisaldab tundlikke andmeid, mille avalikkus võib kahjustada näiteks eraelu puutumatust vms, siis saab sellised andmed tunnistada asutusesiseseks kasutamiseks AvTS alusel ning puudub vajadus eraldi juurdepääsupiirangu aluse kehtestamiseks. Teiseks võimaldab AvTS eriseadusega ette näha ka juurdepääsu eritingimusi, viise ja korda. Hetkel ei ole lõike 6 põhjal selge, kas soovitud on kehtestada juurdepääsupiirangu alust või näha ette eritingimusi juurdepääsuks, seega tuleks lõike 6 sõnastust täpsustada.</p>	
115.		<p>8. Eelnõu § 1 punktiga 22 loetakse TTOS § 27⁶ §-ks 27⁸ ja selles asendatakse tekstiosa „27⁵“ tekstiosaga „27⁶“.</p> <p>Paragrahv 27⁶ reguleerib menetlust. Menetluse säte peab tõepoolest olema vastutuse sätetes kõige viimane, kuid esitatud kujul ei saa seda muudatust toetada. Seletuskirjas on õigesti märgitud, et vääртеokoosseisud tuleb esitada järjestikustes paragrahvides, mis parandab seaduse loetavust ja süsteemsust. Kui eriseaduses soovitakse uusi vääртеosätteid</p>	Arvestatud. Eelnõu täiendatud.

		<p>luua, siis tunnistatakse menetluse säte kehtetuks, sellele antakse uus number. Endist menetluse sätte numbrit ei kasutata uue väärtekoosseisu jaoks. Vt näiteks väärtpaberituru seaduse § 237⁵⁰ ja järgnevad, kus on lisandunud korduvalt uusi väärtelosätteid ning menetluse sätet on tulnud omakorda korduvat kehtetuks tunnistada:</p>	
--	--	---	--

116.	<p>9. Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse töötervishoiu ja tööohutuse seadust §-dega 27⁶ ja 27⁷.</p> <p>Seletuskirjas (lk 17) märgitakse, et praegune olukord, kus töötajat ei saa isikukaitsevahendite kasutamata jätmise eest karistada, on loonud ebavõrdse olukorra, kus tööandjal on kohustus tagada, et isikukaitsevahendid oleksid kättesaadavad ja vastaksid nõuetele, kuid TTOS ei näe ette töötaja vastutust nende kasutamata jätmise eest. Tihti on just töötaja hooletus tööõnnetuste ja ohtlike olukordade põhjus. Karistusmeetme kehtestamine töötajatele, kes jätavad teadlikult isikukaitsevahendid kasutamata, motiveeriks neid järgima tööohutuse nõudeid hoolikamalt, mis aitab vältida tööõnnetusi ja kaitsta nii töötajate tervist kui ka tööandja huve.</p> <p>Samuti rõhutatakse, et lühimenetluse kasutuselevõtt väärteomenetluses aitab kiirendada ja lihtsustada protsessi, mis on oluline tööohutuse rikkumiste puhul, kus kiire reageerimine on hädavajalik ning rikkumisi palju. Mõjutustrahv on proportsionaalne ja piisavalt motiveeriv, et ka töötajad pööraksid rohkem tähelepanu isikukaitsevahendite kasutamisele. Muudatuste kehtestamine aitab luua turvalisema ja vastutustundlikuma töökeskkonna. See tasakaalustab tööandja ja töötaja vastutust, vähendab tööõnnetuste riski ning kindlustab, et tööohutusnõuete rikkumised saavad kiire ja asjakohase lahenduse.</p> <p>Seletuskirjas (lk 27) on välja toodud, et väärtegude menetlemiste arv on seni olnud väike (25 väärtegu 2024. aastal, 50 väärtegu 2023. aastal ja üheksa väärtegu 2022. aastal, kuid rikkumisi tuvastatakse siiski regulaarselt.</p> <p>Sellest väljatoodud statistikast tulenevalt ei saa kuidagi toetada lühimenetluse regulatsiooni kehtestamist.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõust on välja jäetud uus väärteokoosseis isikukaitsevahendite mittekasutamise osas. Siiski peame oluliseks võimaldada Tööinspeksioonil väärteomenetluse käigus kohaldada lühimenetlust. Lühimenetluse kasutuselevõtt väärteomenetluses aitab kiirendada ja lihtsustada protsessi, mis on oluline tööohutuse rikkumiste puhul, kus kiire reageerimine on hädavajalik.</p> <p>Praegu sisaldab Tööinspeksiooni ettekirjutus sageli sunniraha hoiatust, mis reaalses elus ei aita ettekirjutuse täitmist tagada. Näiteks, katusel tehakse töid ilma turvavarustuseta ja isikukaitsevahenditeta, inspektor peatab tööde tegemise ja teeb ettekirjutuse täitmise tagamiseks sunniraha hoiatuse. Järgmisel päeval tuleb inspektor kontrollima sama objekti ning avastab, et töid tehakse ikka edasi. Inspektor rakendab suurema sunniraha, nt 5000 eur, kuid sellele järgneb mitmepäevane periood sunniraha vabatahtlikuks tasumiseks ning mittetasumise korral lisandub täitemenetluse alustamisega seotud ajakulu (sh täitemenetluse vabatahtlik tasumise tähtaeg). Selleks ajaks on reaalses elus juba katus valmis ning ettekirjutus ega sunniraha ei ole oma eesmärgi tegelikkuses täitnud. Parimal juhul möödub ehitus ilma õnnetusteta, kuid välistada neid ega mõjutada kaitsevahendite kasutamist Tööinspeksioonil ei ole. Lühimenetlus</p>
------	---	---

		<p>Kui seni on olnud väärtegade menetlemiste arv väike, kuidas nüüd ühe koosseisu lisandumisel toimub niivõrd suur väärtegade kasv, et see nõuab eraldi veel lühimenetluse kehtestamist? Praegu jääb mulje, et eesmärgiks on tõsta järsult vääртеomenetluste arvu. Aga seletuskirjas välja toodud statistika seniste menetluste kohta seda kuidagi ei toeta.</p> <p>Kas siamaani on olnud vähese menetluste arvu põhjuseks üksnes see, et Tööinspeksioon ei ole saanud kohapeal kiiresti menetlust läbi viia? Või on põhjuseks ikkagi see, et tegelikult on käitunud korrektselt, seaduskuulekalt ning isikute karistamine ei olegi olnud põhjendatud. Tõstatame küsimuse, kui palju väljatoodud vääртеomenetlustest on läbi viidud kiirmenetluse korras, kui palju üldmenetluses. Kas kõik menetlused on lõppenud karistamisega, ühtegi menetlust ei ole lõpetatud nt otstarbekusest?</p> <p>Palume eraldi välja tuua, kui palju konkreetselt iga paragrahvi puhul on vääртеokaristust praktikas rakendatud, kui suur on olnud rahatrahvi summa, kas need rahatrahvid on ka tasutud. Kas kõik menetlused on läbi viidud ainult füüsiliste isikute suhtes või on loetelus ka juriidilise isiku karistamist?</p> <p>Seletuskirjas nenditakse, et muudatuste mõju ulatus on kogu sihtrühmale väike, kuivõrd praktikas ettevõtjate senised kohustused ei muutu ning lühimenetlust on võimalik vältida, kui korraldada töö töötervishoiu ja tööohutuse nõuete kohaselt. Mõju sagedus sõltub nii ettevõtete kui ka Tööinspeksiooni edasisest praktikast ehk sellest, kui tihti ettevõtted TTOS-i nõudeid rikuvad ning kui tihti Tööinspeksioon nende tuvastamisel lühimenetlust kohaldab. Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.</p>	<p>annab kiirema võimaluse tööandja mõjutamiseks.</p> <p>Tööinspeksioon on tõhustamas oma piiratud ressursside kasutamist. Vääртеomenetluses lühimenetluse kohaldamine loob võimaluse reageerida kiiremini rikkumistele, vähendab menetlusega kaasnevat ajalist koormust (nii isikule kui ka kohtuvälisele menetlejale) ning aitab jõuda rohkemate ettevõtete töökeskkondadeni.</p>
--	--	---	---

		<p>Arvestades senist väikest väärteomenetluste hulka on ettevõtjad oma tööd töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas korraldanud siamaani ka võrdlemisi hästi ning täiendav kiire karistamise võimaluse loomine ei õigusta kuidagi ennast. Vajadusel tuleb tõhustada riiklikku järelevalvet, ettekirjutuse ning sunniraha kohaldamise sagedust. Mitte aga kasutada karistust kui <i>ultima ratio</i> meetet. Seletuskirja sissejuhatuses rõhutatakse ka eesmärgina Tööinspeksiooni järelevalve tõhustamist. Kas järelevalve tõhustamine on üksnes väärteomenetluste arvu võimalik kasv?</p> <p>Tööinspeksioonile tahetakse anda õigus väärteomenetluse alustamisel kohaldada lühimenetlust TTOS-i § 27¹ lõikes 1, § 27² lõikes 1, § 27³ lõikes 1, § 27⁴ lõikes 1, § 27⁵ lõikes 1 ja §-s 27⁶ sätestatud väärteokoosseisude korral.</p> <p>Lühimenetluse rakendamine koos kindlas summas rahatrahviga peaks olema rakendatav eelkõige seesuguste rikkumiste puhul, mis on oma sisult väga standardsed. Oleme seisukohal, et mitmed neist koosseisudest pigem seda ei ole.</p> <p>Lühimenetluse kehtestamisega soovitakse lihtsustada füüsilise isiku karistamist, samas enamik neist rikkumistest on tegelikult omistatavad juriidilisele isikule, kuivõrd on toime pandud juriidilise isiku huvides (nt kokkuhoid töövahendite või isikukaitsevahendite arvelt).</p> <p>Kavandatav § 27⁶ näeb vastutuse ette töötajale, kui ta kasutab tööandja poolt väljastatud nõuetekohaseid isikukaitsevahendeid mittenõuetekohaselt või jätab kasutamata, kui sellega kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule.</p>	
--	--	---	--

		<p>Oluline tingimus on seega oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule. Kui on tegemist ohu kaasnemisega, siis tuleb see oht kindlaks teha. Selleks tuleb menetleda väärtegu kiir- või üldmenetluse korras, et kõik asjaolud oleksid selged. Lühimenetlust ei saa mingil juhul toetada. Kui tegemist on vähetähtsa väärteoga, ohtu ei ole kaasnenud, saab piirduda hoiatamisega.</p> <p>Tegelikult peame üldse probleemseks enesekahjustamise kriminaliseerimist. Küsitav on karistamine selle eest, et inimene iseenda ohutust ei taganud, ehkki võimalused tal selleks olid. Riik peaks tasakaalustama ja kindlustama, et töötajal oleks vajalikud vahendid kättesaadavad, aga kas riik peab karistama seal, kus töötaja neid vahendeid ei kasuta – meie arvates pigem mitte.</p>	
117.		<p>10. Eelnõu § 1 p 23 – sätte kohaselt on tingimuseks sh teiste töötajate elule ja tervisele kaasnenud oht – siin tuleks mõelda, kas see on teadlikult nii või tuleks kirjutada ainsuse vormis,</p>	<p>Arvestatud. Eelnõu täiendatud.</p>

		sest mõte ilmselt ikkagi selles, et kas või ühe töötaja elule või tervisele.	
118.		<p>11. Eelnõu § 3 – täiendatakse MKS § 1 lõikega 8, milles sätestatakse Tööinspektsiooni pädevus riikliku järelevalve tegemisel. Leiame, et § 1 ei ole järelevalve pädevuse reguleerimiseks õige säte, sest reguleerimis- ja kohaldamisala sättes ei tooda sisulisi regulatsioone, vaid määratletakse seaduse valdkond ning muude seaduste rakendumine. Seega palume leida sättele sobivam asukoht. Kaaluda võiks näiteks jao 3³ täiendamist, sest selles jaos reguleeritakse järelevalvatavat tegevust, samuti võimalikku sunniraha.</p> <p>Pädevussätte sõnastamisel palume kaaluda töölepinguseadusele ning TTOS-ile viitamise vajalikkust. Viidatud eriseadused sätestavad Tööinspektsiooni järelevalvepädevuse konkreetsete seaduse sätete osas, pädevus kontrollida MKS §-dest 25², 25¹¹ ja 25¹² tulenevate nõuete täitmist saab Tööinspektsioonile tekkida eelnõu alusel. Rõhutame, et haldusorgan ei saa teha järelevalvet valdkonnas, milleks talle õigusaktiga pädevust antud ei ole. Järelevalvepädevusega koos antakse eelnõuga Tööinspektsioonile ka järelevalve erimeetmete ja sunniraha määramise õigus. Seega puudub eelnõus vajadus viidata eriseaduste alusel läbiviidavale menetlusele. See, kuidas haldusorgan erinevate seadustega antud järelevalvepädevust reaalselt ellu viib, on tema kaalutusõiguslik otsus.</p> <p>Samuti palume kaaluda, kas MKS §-dest 25², 25¹¹ ja 25¹² tulenevate nõuete järelevalves on vajalikud kõik eelnõus sätestatud erimeetmed, eelkõige näiteks valduse läbivaatus. Erimeetmete lubamisel tuleb eelnõu seletuskirjas valitud erimeetmete vajalikkust põhjendada. Lisaks juhime tähelepanu, et eelnõu § 3 p-ga 2 tehtav täiendus tagab</p>	Selgitatud. Eelnõu sõnastust on täiendatud.

		Tööinspeksioonile sunniraha määramise õiguse. Seega ei ole seda pädevussättes vaja täiendavalt reguleerida.	
119.		<p>12. Seletuskirjas lk 39 märgitakse, et praktikas teeb Tööinspeksioon ka praegu politseiga koostööd ning sageli on esimene õnnetuse asjaolud selgeks teinud juba enne kriminaalmenetluse alustamist, kuid Tööinspeksiooni uurimismenetlus ei ole jõudnud selleks hetkeks veel lõpuni, sh ettekirjutuse koostamiseni/väljastamiseni. Kehtiva regulatsiooniga võib tööõnnetuse asjaolude selgumine venida kriminaalmenetluse tõttu väga pikaks, kuid edaspidi saab Tööinspeksioon oma töö lõpetada oluliselt varem.</p> <p>Kuidas sellest väitest aru saada, et politseiga tehakse koostööd ning õnnetuse asjaolud on selgeks tehtud juba enne kriminaalmenetluse alustamist? Kas see tähendab, et õnnetuse asjaolud on selged Tööinspeksioonile, aga mitte politseile?</p>	<p>Selgitatud. Uurimist teostatakse paralleelselt, politsei kaasab Tööinspeksiooni kui eksperti uurimisse.</p>
120.		<p>13. Palume arvestada ka käesoleva kirja lisades esitatud eelnõu ja seletuskirja failis jäljega tehtud normitehniliste märkustega ning märkustega eelnõu mõju kohta.</p> <p>Vastavalt Vabariigi Valitsuse reglemendi § 6 lõikele 5 palume eelnõu esitada Justiits- ja Digiministeeriumile täiendavaks kooskõlastamiseks pärast praegusel kooskõlastamisel saadud arvamuste läbivaatamist ja vajaduse korral eelnõu parandamist, et enne eelnõu Vabariigi Valitsusele esitamist kontrollida selle vastavust hea õigusloome ja normitehnika eeskirjale.</p>	<p>Arvestatud.</p>
121.	Eesti Kutsehaigete Liit	<p>Sissejuhatus</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liidu liikmed on mitmete aastate jooksul personaalselt tegelenud keerulistes kohtuvaidlustega, kus tööst tingitud tervisekahjustuse tõendamine ja tööandja vastutusele võtmine tähendab pikka ja kurnavat kohtuprotsessi. Need aastad on näidanud, et mida täpsem ja</p>	<p>Selgitatud. Täname arvamuse eest. Nõutume, et töötajate tervise kaitse on oluline ja oleme seda arvestades ka eelnõu koostanud. Eelnõusse ei ole kavandatud muudatusi, mis oluliselt halvendaksid töötajate olukorda.</p>

	<p>selgem on seadus ning norm, seda lihtsam on nõrgamas positsioonis asuval töötajal on enda õiguseid kaitsta.</p> <p>Kavandatavad muudatused TTOS-s muudaksid töötajate olukorda tulevastes kutsehaigus- ja tööõnnetusvaidlustes veelgi keerulisemaks, sest seadusandlik käsitlus tööandja kohustustest on liiga üldine ning tööandjad saavad lihtsalt väita, et seadusest ei tulene konkreetset kohustust teatud viisil töötervishoiunorme täita.</p> <p>Käesolev arvamus baseerub Eesti Kutsehaigete Liidu faktilisest kogemusest, mille järgi kavandatavate muudatuste jõustumisel võib tõenäosusega märkimisväärselt suureneha kohtuvaidluste arv ja raskendada juba niigi keerulises positsioonist leiduva töötaja võimekust oma õiguste eest seista. Arvamusest selgub, et muudatused ei ole läbi mõeldud ega põhine teaduslikul käsitlusel, vaid näivad olevat toodud ellu tööandjate lobbyst tingitult, ilma töötajate tervisekaitse kui fundamentaalse väärtusega arvestamata.</p> <p>Töötajate tervisekaitset tuleb väärtustada kui majanduse alustala. Töötajate tervisekaitset ei saa devalveerida halduskoormuse hinnaga. Töötajate tervis ei ole sõnakõlks, vaid majanduse vundamendi oluline nurgakivi. Tervetega ja kaitstud töötajatega ettevõtted on produktiivsemad, paremini organiseeritud ja konkurentsivõimelisemad.</p> <p>Tööõnnetuste, kutsehaiguste ja vigastuste levimise korral kasvavad kaudsed kulud. Rahvusvahelised uuringud näitavad, et töötervishoiu investeeringud on ühed parimad investeeringud.</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liit märgib, et kavandatavad muudatused loovad olukorra, kus tööandja halduskoormuse vähendamine</p>	<p>Näiteks juhendamise regulatsioonis ei muutu sisuliselt muud, kui tuuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõpe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõpe on erinevad, kuna nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Tervisekontrolli tähtsaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik</p>
--	---	---

	<p>toimub töötajate tervisekaitse ja ohutuse arvelt. See on fundamentaalne vastuolo põhiseadusega, rahvusvahelises õigusega ja inimese põhiõigusega, mida ei saa kuidagi alahinnata.</p> <p>Kohtuvaidlustes valitseb asümmeetria: tööandja on juriidiliselt varustatud (tal on raha juristide jaoks, ta kontrollib dokumentatsiooni) ja töötaja on sageli üksi ettevõtte vastu. Iga selguse ja nõuete (normide) konkreetsuse vähendamine töötervishoiualases seadusandluses halveneb töötaja positsiooni veelgi.</p> <p>Kavandatavad muudatused muudavad olemasolevad selged kohustused üldisteks ja praktikas mitte-kohustuslikuks. Näiteks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sisekontrolli kohustuse kaotamine tähendab, et tööandja saab väita: "Ma pole pidanud sisekontrolli tegema, seega ma ei pidanud uut riskianalüüsi tegema ja riske hindama.!" Töötajal ei ole võimalust tõendada, et riskianalüüs oli ebaadekvaatne. • Juhendamise nõuete üldistamine tähendab, et kohtus on alati võimalus väita: "Millised teemad peavad juhendamisel käsitletud olema?" Töötaja peab nüüd ise tõendama, et juhendus oli puudulik - samas puudub seaduses konkreetne säte ja normistik, millele juhendamised peavad vastama. • Tervisekontrolli tähtsuse pikendamine tähendab, et lühiajaliselt töötavad inimesed jäävad tervisekontrollita – ja neil pole üldse teaduslikult tõendatud lähtepunkti, millega võrrelda hilisemat haiguse esinemist. Normitehnilise seisukohalt loovad üldised ja mitte-täpsed nõuded teadlikult võimaluse erinevaks tõlgendamiseks. Iga erinev tõlgendamine tähendab potentsiaalset uut kohtuvaidlust. <p>Näited kavandatavatest vastuoludest:</p>	<p>korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu sõnastust on vastavalt muudetud. Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>
--	---	---

	<p>1. Sisekontrolli kaotamine, kuid kontrollimise kohustus säilib: Seletuskiri väidab, et sisekontroll on ülearune, sest "tööandja peab niikuinii kontrollima TTOS nõuete täitmist". Mille poolest siis erinevad sisekontroll ja see kontroll? Kui puuduvad konkreetsed nõuded kontrollikohustusele, siis tekib vaidlus, mida kontrollikohustus peaks sisaldama. Kui seadus seda konkreetselt ei reguleeri, siis ei saa tööandjale ka haigestumise korral ette heita, et ta oleks midagi valesti teinud.</p> <p>2. Ohutusjuhendid muutuvad valikuliseks: Tööandja saab nüüd väita, et "kasutusjuhend piisab" – kuid töötaja väidab, et kasutusjuhend ei sisalda konkreetse töö ohutut praktikat. Kohus peab otsustama, mida tähendab "piisav", mis loob uue vaidlusteema.</p> <p>3. Juhendamise kohustus on ebamäärane: Juhendamine peaks toimuma "võttes arvesse töö eripära". Kuid mida tähendab "töö eripäraga arvestamine"?</p> <p>Töötajate tervis ei ole pelgalt toreduslik väärtus, millest võib halduskoormuse tõttu loobuda. See on fundamentaalne, millel rajaneb meie majandus ja ühiskond.</p> <p>Ettevõtte, mis ei hooli oma töötajate tervisest ja saab leida võimaluse töötaja tervise kaitsmise kohustustest kõrvale hiilida, ei peaks olema seadusandja ega ühiskonna poolt soositud (millele loob paraku pinnase just kavandatav seaduseelnõu).</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liit seisab selle eest, et TTOS muudatused oleks läbi mõeldud ja lähtuks ennekõike töötaja tervise kaitse põhimõttest. Tööandja halduskoormuse vähendamine ei saa olla eesmärk omaette.</p> <p>Liidu seisukohalt on eelnõu keskseks seatud eesmärk – tööandjate halduskoormuse vähendamine – muutunud</p>	
--	---	--

		tööandja mugavuse ja nõuetele mittevastamise kaitse mehhanismiks, mitte objektiivsete reaalsete kuludega seotud probleemi lahendamiseks. Kavandatavad muudatused ei vähenda märkimisväärselt tööandjate tegelikku koormust, kuid nõrgendavad töötajate õiguskaitse süsteemi drastiliselt.	
122.		<p>1. Eelnõu on vastuolus Põhiseadusega ja teiste ülemaktiga</p> <p>Kavandatavad muudatused on vastuolus Eesti Vabariigi Põhiseadusega mitmel olulisel põhjusel, mida saab seostada järgnevate põhimõtetega:</p> <p>1. Õigus turvalisele tööle ja tervisekaitsele Eesti Põhiseaduse § 28 sätestab igaühe õiguse turvalisele tööle ja tervisele. Töötajate tervisekaitse nõuete üldistamine ja täpsustamata jätmine muudab töötajate kaitse ebakindlaks ja õiguslikult ebapiisavaks, mis piirab töötajate õigust saada tööga seotud tervisekahjustuste eest piisavat kaitset. Muudatused, mis pikendavad tervisekontrolli tähtaegu ning vähendavad tööandjate kohustusi riskianalüüside ja juhendamise osas, võivad viia töötervishoiu standardite languseni ning põhjustada töötajate tervise õiguste rikkumist.</p> <p>2. Õigusliku selguse ja õiguskindluse põhimõte Põhiseaduse § 15 nõuab õigusliku selguse ja õiguskindluse tagamist. Eelnõu seletuskiri väidab, et muutused võimaldavad tööandjatel halduskoormust vähendada, kuid seda tehakse üldisemate ja vähem täpsustatud nõuete arvel, mis suurendavad vaidlusi ja õiguslikku ebakindlust töötajate kaitses. Puuduvad selged normatiivsed raamid, mis määratleks täpselt töötervishoiu kohustused ja töötajate õigused, tekitades normatiivse ebaselguse.</p> <p>3. Proportsionaalsuse ja võrdsuse printsiip</p>	<p>Selgitatud. Eelnõuga tehtavad muudatused ei vähenda töötajate tervise kaitset. Näiteks juhendamise regulatsioonis ei muutu sisuliselt muud, kui tuuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõpe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõpe on erinevad, kuna nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p>

	<p>Põhiseaduse § 12 käsitleb seadusandliku võimu õigust kaitsta inimesi proportsionaalselt. Eelnõu puhul on halduskoormuse vähendamine oluliseks eesmärgiks, kuid risk on, et see toimub töötajate tervisekaitse arvelt, mis võib tekitada ebavõrdsuse ja ebaproportsionaalse ohu suurenemise iseäranis mikro- ja väikeettevõtetes.</p> <p>4. Õiglane kohtlemine ja töötajate õiguste kaitse Eelnõus kavandatud muudatused, nagu tervisekontrolli tähtaegade pikendamine ja juhendamiskohustuse leevendamine, jätavad töötajad vähem kaitstuks ja annavad tööandjatele suurema võimaluse kohustustest kõrvale hiilida, mis võib rikkuda töötajate õigust õiglaselt ja turvaliselt töötada.</p> <p>5. Vastavus Euroopa Liidu õigusele Eestis kehtiv seadus peab olema kooskõlas Euroopa Liidu õigusaktidega, mis reguleerivad töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Kavandatud muudatused, eriti tervisekontrolli tähtaja pikendamine, ei ole kooskõlas Euroopa Liidu tööohutusdirektiividega, mis rõhutavad varajast ja proaktiivset tervisekaitset töötajatele.</p> <p>6. Puudulik mõjuanalüüs ja osapoolte kaasamine Hea õigusloome põhimõtte kohaselt peab oluliste muudatuste puhul olema põhjalik mõjuanalüüs ning osapoolte kaasamine. Eelnõus puudub adekvaatne mõjuanalüüs töötajate tervisekaitsele ning selliseid muudatusi on tehtud ilma põhjaliku sotsiaalse, majandusliku ja õigusliku hindamiseta.</p> <p>Seega kokkuvõtvalt võib öelda, et kavandatavad muudatused ei taga Eesti Vabariigi Põhiseadusega ettenähtud töötajate tervisekaitset, õiguslikku selgust ega proportsionaalsust ning võivad viia töötajate õiguste ja kehtivate rahvusvaheliste</p>	<p>Eelnõuga ei kaotata ära riskianalüüsi kootamise kohustust. Tööandjal on kohustus koostada kirjalik riskianalüüs, sh tegevuskava riskide maandamiseks rakendatavate meetmete kohta. Eelnõuga kaotatakse vaid ära alla kümne töötajaga ettevõtete puhul kohustus esitada riskianalüüs Tööinspektsiooni töökeskkonna andmekogusse. Seega ei kaotata eelnõuga riskide hindamise kohustust vaid vähendatakse tööandja halduskoormust. Tööandjal peab olema kirjalik riskianalüüs ja see tuleb tööinspektsioonile esitada järelevalve käigus.</p> <p>Eelnõuga ei tehta muudatusi, mis oleksid vastuolus EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiividega. Näiteks ei näe EL direktiiv ette tervisekontrolli korraldamise tähtaegasid, vaid sätestab, et tervisekontrolli võimalus tuleb tagada lähtuvalt siseriiklikust korrast.</p> <p>Eelnõu on ettevalmistatud lähtudes erinevate osapoolte tagasisidest ja arvestab Vabariigi Valitsusele esitatud ettepanekutega.</p>
--	---	--

		normide rikkumiseni. Sellised muudatused vajavad põhjalikku uuesti läbimõttlemist ning adekvaatset mõjuanalüüsi, et tagada tervisekaitse põhimõtete järgimine ning õiguskindlus ja õiglane kohtlemine.	
123.		<p>2. Eelnõu § 1 punkt 3</p> <p>Eelnõu § 1 punktiga 3 soovitakse tunnistada kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli. Eelnõu autori põhjenduste kohaselt on sisekontroll töötervishoiu ja tööohutuse korralduse loomuliku osa, mis toimub ettevõttes riskianalüüsi ja muude seadusest tulenevate kohustuste täitmise käigus (nt töötervishoiu tervisekontrolli otsused ja tagasiside tööandjale, tööõnnetuste uurimise kord jm).</p> <p>Eelnõu seletuskirja autorid on ekslikult mõistnud sisekontrolli tegemise kohustuse funktsiooni ja eesmärgi. Sisekontroll ei ole hõlmatud riskianalüüsiga ega muude tööandja oluliste töötervishoiualaste kohustustega nagu seletuskirjas on ekslikult väidetud. Eelnõu seletuskirja väide, et sisekontroll „dubleerib suuresti riskianalüüsist ja muudest kohustustest tulenevat põhimõtet“, tugineb põhimõtteliselt ekslikule arusaamale sisekontrolli ja riskianalüüsi funktsioonide erinevusest. Riskianalüüs ja sisekontroll ei ole dubleerivad töötervishoiualased kohustused, vaid täiendavad üksteist</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud.</p> <p>Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>

	<p>töötervishoiualase kvaliteedijuhtimise tsükli erinevates etappides.</p> <p>Rahvusvaheliselt tunnustatud Plan-Do-Check-Act (PDCA) mudeli kohaselt kuulub riskianalüüs „Plan“ (planeeri) faasi, kus tuvastatakse ohud ja kavandatakse meetmed. Sisekontroll seevastu vastab „Check“ (kontrolli) faasile, mille käigus monitooritakse ja hinnatakse rakendatud meetmete tegelikku tulemuslikkust. Nende kahe tegevuse samastamine on sama ekslik kui väita, et arsti esialgne diagnoos muudab tarbetuks igasuguse ravijärgse kontrolli.</p> <p>Sisekontroll ei ole mitte ainult dokumentide olemasolu kontroll, vaid süstemaatiline protsess, mille käigus „vaadatakse üle kõik ettevõttele rakenduvad seadusenõuded, ettevõttesisesed regulatsioonid, kontrollitakse tegevuse vastavust nõuetele ning jälgitakse arenguid olulistes töökeskkonnaalastes näitajates (näiteks tööõnnetuste arv või haiguspäevade hulk töötaja kohta)". Sisekontrolli tegelik eesmärk on ettevõttesisene hinnang sellele, kas püstitatud eesmärgid saavutati, kas õnnestus luua süsteem, mis tööpoolest aitab vältida tööõnnetusi ja tööga seotud haigusi.</p> <p>Eeltoodud sisekontrolli kohustus on olemuselt kooskõlas Euroopa Liidu õigusraamistikuga (raamdirektiiv 89/391/EMÜ), millega vastavuse eelnõus täielikult puudub.</p> <p>EL-i tööohutuse raamdirektiiv 89/391/EMÜ ei piirdu üksnes riskianalüüsi nõudega. Direktiivi artikkel 6 kohustab tööandjaid rakendama meetmeid, mis „tagavad töötajatele antava kaitse taseme paranemise ja on integreeritud ettevõtte kõikidesse tegevustesse ning kõikidel hierarhilistel tasanditel". See tähendab pidevat kaitse parandamise kohustust, mitte ühekordselt koostatud dokumendi olemasolu.</p>	
--	---	--

		<p>Direktiiv sätestab tööandja kohustusena ka tegevuse kohandamise tehnilisele progressile ning ühtse tervikliku ennetuspoliitika väljatöötamise. Need põhimõtted eeldavad süstemaatilist järelkontrolli – riskianalüüsi tegevuskava koostamine ei ole eesmärk omaette, vaid vahend ohutu töökeskkonna saavutamiseks, mida tagab sisekontrolli tegemise kohustus.</p> <p>Sisekontrolli tegemise kohustuse kaotamine on vastuolus meie lähiriikide töötervishoiuõiguse ja -kultuuriga.</p> <p>Näiteks Rootsi töökeskkonnaameti määrus AFS 2001:1 kehtestab tööandjatele kohustuse viia läbi süstemaatilist töökeskkonnajuhtimist (Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM), mis on sisuliselt identne Eesti sisekontrolli kontseptsiooniga. SAM arenes välja varasemast „sisekontrolli“ (Internal Control) süsteemist, mis kehtis alates 1993. aastast.</p> <p>Rootsi õigusnormide kohaselt peab tööandja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uurima regulaarselt töötingimusi • viima läbi riskihindamist • määrama vastutavad isikud probleemide lahendamiseks • jälgima rakendatud meetmete tulemuslikkust (follow up on the measures taken) • koostama kirjaliku tegevuskava • tagama töökeskkonnajuhtimises osalevate isikute pädevuse <p>Rootsi seadus (Work Environment Act) sätestab selgesõnaliselt: „Tööandja peab süstemaatiliselt planeerima, juhtima ja kontrollima tegevusi viisil, mis tagab töötervishoiunõuetele vastava töökeskkonna.“</p> <p>Seejuures ei ole Rootsi sisekontrollikohustust kaotanud, vaid on seda täiustanud ja tugevdanud.</p>	
--	--	---	--

		<p>Saksamaa tööohutuse ja töötervishoiu seadus (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) kohustab tööandjat tagama toimiva tööohutussüsteemi (Occupational health and safety system), mis tähendab vastutust „tööohutuse meetmete integreerimise eest operatiivsetesse protsessidesse” ning vastavate kontaktisikute määramist ettevõttes, kes jälgivad tööandja, juhtide ja teiste vastutavate isikute poolt tööohutuse nõuete täitmist. Saksa seadus nõuab lisaks riskianalüüsile ka selle dokumenteerimist ja meetmete tulemuslikkuse hindamist, mis on olemuslik süstemaatilise sisekontrolli oluline funktsioon: „Tööandjad peavad hindama kõiki tööohutuse meetmeid, et tagada nende tulemuslikkus ja kohandada neid muutuvatele tingimustele.” Saksamaal on loodud ka koordineeritud järelevalvesüsteem, kus liidumaa töökaitseasutused ja õnnetusjuhtumite kindlustusasutused teevad koostööd riskihindamise jälgimisel. Prantsuse tööseadustiku artikkel R4121-1 kehtestab kohustusliku tööalaste riskide hindamise dokumendi (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, DUERP), mis peab sisaldama mitte ainult riskide tuvastamist, vaid ka „tegevuste kollektiivse jälgitavuse”. Alates 2022. aastast peab DUERP-i säilitama 40 aastat ning seda tuleb uuendada vähemalt kord aastas või iga kord, kui toimuvad olulised muudatused. Lisaks on nõutud majandus- ja sotsiaalkomitee (CSE) konsulteerimine DUERP-i rakendamise ja uuendamise osas. Prantsusmaa on seega sisekontrollile analoogseid nõudeid hoopis tugevdanud, mitte kaotanud.</p> <p>Hollandi töötingimuste seadus (Arbowet) kohustab tööandjat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • välja töötama ja rakendama töötervishoiu ja tööohutuse poliitika 	
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • koostama riskide tuvastamise ja hindamise dokumendi (RI&E) • koostama tegevuskava RI&E järelmeetmetena • tagama regulaarse RI&E ülevaatamise ja uuendamise vastavalt kogemustele, töömeetodite muutustele või tehnika arengule. <p>Hollandi süsteem näeb ette ka ennetamispädeviku (prevention officer) määramise, kes osaleb riskianalüüsi koostamises ja selle ülevaatamises.</p> <p>Taani tööohutuse seadus nõuab kirjaliku töökoha hindamise (workplace assessment) koostamist, mis peab sisaldama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • töötingimuste kaardistamist • probleemide kirjeldust ja hindamist • prioriteetide ja tegevuskava koostamist • tegevuskava täitmise jälgimise juhiseid (guidelines for following up the action plan) <p>Taani seadus rõhutab samuti, et töötajad peavad kontrollima ohutuse ja tervise tagamiseks võetud meetmete tulemuslikkust (check the effectiveness of measures taken).</p> <p>Soome töötervishoiu ja tööohutuse seadus (738/2002) kohustab tööandjat pidevalt jälgima (continuously monitor) töökeskkonda, töökollektiivi olukorda, töömeetodite ohutust ning töötajate tervist ja ohutust tööl. Seadus sätestab otsesõnu: „Tööandjad peavad samuti jälgima rakendatud meetmete mõju ohutusele ja tervisele tööl.”</p> <p>Austria töötajate kaitse seadus (ASchG) kohustab tööandjat süstemaatiliselt tuvastama ja hindama kõiki ohte ja tervisekoormusi töökohal ning nende tulemuste põhjal määrama asjakohased riskiennetuse meetmed. See hõlmab ka kohustust hoida end kursis tööseadmete ja tööstruktuuri valdkonna uusimate arengutega.</p>	
--	---	--

		<p>Eelnõu seletuskiri põhineb osaliselt ekslikel arusaamadel ja väidetel. Seletuskirja väide: „Sisekontroll ei loo sisulist lisandväärtust”</p> <p>Liidu seisukoht: Sisekontroll loob lisandväärtust, mida riskianalüüs ei suuda pakkuda – nimelt pidevat tagasisidet meetmete tegeliku tulemuslikkuse kohta. ISO 45001 ja teiste rahvusvaheliste standardite kohaselt on „Check” faas (monitooring ja mõõtmine) juhtimissüsteemi lahutamatu osa. Ilma sisekontrollita jääb riskianalüüsi tegevuskava pelgalt paberile – puudub mehhanism kontrollimaks, kas kavandatud meetmed tegelikult rakendati ja kas need toimivad.</p> <p>Seletuskirja väide: „Riskianalüüs on töökeskkonnale ja selles toimuvatele muutustele vastav dokument”</p> <p>Liidu seisukoht: Riskianalüüsi uuendamise nõue (§ 13⁴ lg 4) kehtib üksnes teatud konkreetsetes olukordades (nt muutunud töötingimused, uued ohutegurid). Sisekontroll seevastu tagab süstemaatilise ja pideva jälgimise – igapäevased tegevused nagu seadmete nõuetekohane hooldus, juhendamise läbiviimine, ohuolukordade raporteerimine. Rootsi, Soome, Taani ja teiste riikide seadused rõhutavad just pidevat monitoorimist (continuous monitoring), mitte ainult perioodilist uuendamist muutuste korral.</p> <p>Seletuskirja väide: „Tööandja peab oma ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest lähtudes läbi mõtlema töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise”</p> <p>Liidu seisukoht: See väide eeldab, et kõik tööandjad omavad piisavat pädevust ja motivatsiooni vabatahtlikult rakendada sisekontrolli põhimõtteid. Tegelikuses näitab praktika, et</p>	
--	--	---	--

		<p>ilma selge seadusest tuleneva kohustuseta jäävad paljud ettevõtted passiivseks.⁷</p> <p>Seletuskirja väide: „Muudatus lihtsustab regulatsiooni, jättes ettevõtetele suurema paindlikkuse”</p> <p>Liidu seisukoht: Paindlikkus tööohutuse valdkonnas ei tohiks tähendada kohustuslike turvameetmete kaotamist. EL-i raamdirektiiv 89/391/EMÜ lubab liikmesriikidel säilitada või kehtestada rangemaid meetmeid, mitte nõrgemaid. Eesti praegune sisekontrollikohustus on kooskõlas Euroopa parimate praktikatega. Selle kaotamine viiks Eesti töötajate kaitse taseme alla Rootsi, Saksamaa, Prantsusmaa, Hollandi, Taani, Soome ja Austria standardit.</p> <p>Vahekokkuvõte Eelnõu seletuskirjas esitatud põhjendus sisekontrollikohustuse kaotamiseks lähtub ekslikust eeldusest, et riskianalüüs ja sisekontroll on dubleerivad tegevused. Tegelikkuses täidavad need kaks elementi ohutussüsteemis erinevaid funktsioone: riskianalüüs tuvastab ohud ja kavandab meetmed, sisekontroll jälgib meetmete rakendamist ja hindab nende tulemuslikkust.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas puudub ka selgitus ja viited analüüsile, kui suurt halduskoormust (mis on sisekontrolli kohustuse kaotamise eesmärk) sisekontrollide tegemine tööandjale tekitavad. Kui ei ole teada probleemi tõsidust (halduskoormuse suurus), siis ei saa ka probleemi lahendada.</p> <p>Ükski analüüsitud Lääne-Euroopa riik – Rootsi, Saksamaa, Prantsusmaa, Holland, Taani, Soome, Austria ega Belgia – ei ole loobunud sisekontrollile analoogsetest kohustustest.</p>	
--	--	---	--

⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/systematic-work-environment-management-sweden>

		<p>Vastupidi, mitmed riigid on neid nõudeid viimaste aastate jooksul tugevdanud (nt Prantsusmaa 40-aastane DUERP-i säilitamiskohustus).</p> <p>Teaduslikud uuringud kinnitavad, et struktureeritud tööohutusjuhtimissüsteemid, mis hõlmavad regulaarset auditeerimist ja monitoorimist, vähendavad tööõnnetusi 14–25%. Sisekontrollikohustuse kaotamine Eestis oleks samm tagasi rahvusvahelistest parimatest praktikatest ja võiks pikemas perspektiivis viia tööõnnetuste arvu suurenemiseni.</p>	
124.		<p>3. Eelnõu § 1 punkt 4</p> <p>Eelnõus soovitakse vähendada tööandja kohustust koostada ohutusjuhend tehtava töö kohta ning keskenduda vaid töövahendi ohutusjuhendile, kui tootja on seda juba koostanud, kuid paljud olulised ohutusküsimused ei ole reguleeritud kasutusjuhendiga.</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liit puutub palju kokku kohtuvaidlustega, kus vaidlus taandub suures osas küsimusele, millistele nõuetele peab juhend või muu töötervishoiualane dokumentatsioon vastama, et lugeda tööandja kohustus nõuetekohaselt täidetuks. Kavandatav muudatus tekitaks olukorra, kus tööandja juhendamiskohustuse saaks kasutusjuhendi olemasoluga lugeda täidetuks, kuid küsimus, kas kasutusjuhend ka tegelikult töötaja tervist tagab, jääb teisejärguliseks.</p> <p>Kavandatav seadusmuudatus, kus tööandjad saaksid anda töötajatele töövahendid ja piirduda töövahendit puudutavas osas ainult kasutusjuhendi tutvustamisega töötajale, seaks tõsiselt ohtu töötaja tervise, sest töötaja ei saa enam infot, kuidas konkreetset töövahendit konkreetsetl selles töökeskkonnas tuleb ja saab ohutult kasutada.</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Juhul kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna).</p>

		<p>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.</p> <p>Eelnõu seletuskirjas väidetakse, et planeeritavad muudatused aitavad vähendada tööandjate halduskoormust, võimaldades keskenduda sisuliselt olulistele ohutusmeetmetele, kuid seletuskiri ei sisalda ühtegi kvantitatiivset või dokumenteeritud mõõtmist selle kohta, kui palju aega ja ressursse tehtava töö ohutusjuhendite koostamine tegelikult tööandjatele nõuab.</p> <p>Eelnõus ei ole esitatud uuringuid või statistikat, mis tõestaks, et tootja koostatud kasutusjuhendite olemasolu ja kvaliteet on garantii töötaja tervise ja ohutuse tagamisel ettevõttes. Vastupidi, mitmed uurimused näitavad, et töötajate ohutust parandab pigem süsteemne juhendamine, koolitamine ja sisekontrolli protsessid, mitte ainult toote tehniline kasutusjuhend.</p> <p>Kasutusjuhend ei sisalda infot, kuidas konkreetsetes töökeskkonnas peaks töövahendit kasutama nii, et see ei tekitaks ohtu." Kasutusjuhendid on üldised ja võivad puududa konkreetsete riskide käsitlemisel antud töökeskkonnas. Tööandja vastutus on tagada, et juhised ja ohutusmeetmed oleksid kohandatud ettevõtte spetsiifikale - kasutusjuhend ei</p>	
--	--	---	--

		<p>sisalda infot, kuidas konkreetses töökeskkonnas peaks töövahendit kasutama nii, et see ei tekitaks ohtu.</p> <p>Kuigi tootja kasutusjuhend võib anda töövahendi tehnilise ohutu kasutamise info, ei pruugi see hõlmata töötervishoiu- ja tööohutusspetsiifikat vastavalt ettevõtte riskianalüüsile ja töökeskkonna eripäradele.</p> <p>Seletuskiri eeldab, et "tootja koostatud töövahendi kasutusjuhend sisaldab piisavat teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks", kuid seletuskiri ei sisalda uuringuid ega andmeid, mis kinnitaksid seda väidet praktikas. Analüüsida tuleks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitme protsendi jagu töövahendeist, mida Eesti tööandjad kasutavad, on saadud kolmandatest riikidest ilma kehtiva kasutusjuhendita. Praktikas on levinud olukorrad, kus tööandja kasutab nt puidu lõhkumismasinat, mille tellis Hiinast ja millega ühtegi kasutusjuhendit kaasas ei olnud või kasutusjuhendid on formaalsed, üldsõnalised ja selgelt puudulikud? • Kui paljudel juhtudel on tootja kasutusjuhend eestikeelsena kättesaadav ja ajakohaselt uuendatud? • Millist lisaväärtust annaks tööandja koostatud töövahendi ohutusjuhend, mis arvestaks ettevõtte spetsiifilisi riske? <p>Kui need küsimused oleksid lahendatud, on eelnõu põhjendus spekulatiivne. Eelnõu seletuskirja väide, et "Tööandja peab arvestama, et tööinspektor võib nõuda erandlikes olukordades vastava juhendi koostamist, kui järelevalve käigus ilmneb, et tööandja kasutab ohtlikku seadet", on otseselt vastuolus ennetava lähenemisviisiga, mis on TTOS aluspõhimõte - tööga seotud haigestumisi ja tööõnnetusi peab ning saab vältida proaktiivselt ennetustegevuste abil. Eelnõu seletuse järgi peaks tööandja ootama inspektori külaskäiku enne, kui</p>	
--	--	--	--

		ta tõsiselt käsitleb ohtlike seadmete dokumentatsiooni ning tekiks olukord, kus ohutusmeetmete rakendamine sõltub sellest, kas ja millal inspektor jõuab järelevalvemenetlust ettevõttes läbi viia.	
125.		<p>4. Eelnõu § 1 punkt 6</p> <p>Eelnõu seletuskiri esitab tervisekontrolli tähtaja pikendamise põhjendusena katseaja kestuse, väites, et "Katseaeg kestab töölepingu seaduse kohaselt üldjuhul neli kuud. Lisaks toob TLS välja, millist aega katseaja hulka ei arvestata – kui töötajal oli tööülesannete täitmine takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, täitis haiguslehe alusel töötamise ajal tavapärasest erinevaid tööülesandeid või kasutas puhkust".</p> <p>Siiski, tegelikult on muudatuse tegelik eesmärk – nagu seletuskiri tunnistab – vähendada tööandjate halduskoormust, võimaldades tööandjatel "korraldada tervisekontrolli alles pärast katseaja lõppu, vältides vajadust teha seda töötajaga, kelle töösuhe võib lõppeda katseaja jooksul".</p> <p>Selline lähenemine on põhimõtteliselt vastuolus TTOS-st tuleneva töötervishoiualase töötaja tervise kaitse põhieesmärgiga ja Euroopa Liidu õigusraamistikuga.</p> <p>Euroopa Liidu raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 14 sätestab, et "töötajatele tuleb anda juurdepääs tervisele vastavale tervisekontrollile, mis on kohandatud töö ja töötervishoiu riskidega". Käesolev nõue on proaktiivne ja ennetav, mitte reaktiivne.</p> <p>Teadusuuringud ja rahvusvahelised soovitused (ILO, WHO) rõhutavad, et tervisekontrolli eesmärk on:</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuuele võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumust, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, öötöö jm.</p>

	<p>1. Varajane haiguste tuvastamine – enne kui kroonilised haigused või kutsehaigused tekivad</p> <p>2. Lähtepunkti määratlemine – seadmine võrdluspunkti tulevastele kontrollidele</p> <p>3. Ennetavad meetmed – töötaja teavitamine riskidest ja vajalikest kaitsemeetmetest Kogu see protsess on kõige tõhusam tööle asumise esimestel kuudel, kui töötaja alles hakkab tööga tuttavaks saama ja ohutegurite ekspositsioon on minimaalne või kontrolli all.</p> <p>Paljud kutsehaigused (nt allergiline astma, dermatiit) arenevad ohuteguritega esmase kokkupuute käigus, mis toimub esimestel kuudel intensiivsema ekspositsiooniga. Uuringud näitavad, et kuni 40% kutsehaiguste algus avaldub esimese 3–4 kuu jooksul pärast tööle asumist.⁸</p> <p>Vähktõve eelne screening. Kui töötaja töötab kantserogeenidega, on esmase tervisekontrolliga tervise seisundi lähtekoha määratlemine kriitiline, et eristada tööpõhjustatud muutusi algsetest seisunditest.⁹</p> <p>Teadusuuringud näitavad, et sensitiseerimise faasi (millal haigus veel pole täielikult välja arenenud) kestus on 1–4 kuud. Pärast seda on haigus juba kinnistanud- Seega esmase tervisekontrolli tähtsustamine tähendab, et varajase tuvastamise aken võib olla juba sulgunud.</p> <p>Seletuskiri kasutab katseaja pikendamise võimalust põhjendusena tervisekontrolli tähtsustamiseks. Selles sisaldub põhimõtteline loogikaviga. Katseaeg ja esmane tervisekontroll teenivad kattuvat põhieesmärki, milleks on</p>	
--	---	--

⁸ https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/presentations/3._early_detection_of_occupational_diseases_-_steven_ronsmans.pdf

⁹ <https://www.domeba.com/en/occupational-health-check-ups/>

	<p>veenduda, kas töötaja sobib antud töökohale. Seetõttu pole millegagi õigustatud põhjendus, et esmane tervisekontroll peaks toimuma pärast katseaega.</p> <p>Tööandja jaoks võib osutuda koormavamaks ja majanduslikult kahjulikumaks see, kui soorituse järgi inimene läbib katseaja, kuid hiljem selgub, et ta ei saa seda tööd teha. See tähendaks, et katseaega panustatud aeg ja ressurss läheb tööandjal raisku. Seda riski saab maandada esmase tervisekontrolliga, mis toimub võimalikult vara.</p> <p><u>Praktiline näide:</u> Hooajaline ehitustöötaja võetakse neljaks kuuks tööle juunist septembrini. Kavandatava tervisekontrolli tähtaja pikendamise korral. Sellistel töödel tegutsevate töötajate puhul jääbki tervisekontroll teostamata. Seetõttu jäävad terviseriskidega töötajad tuvastamata.</p> <p>Seletuskiri väitab, et "tervisekontrolli edasine sagedus on tavapäraselt kolm aastat", millest tulenevalt üksnes hilisem esmane kontroll pärast tööle asumist ei tekita probleeme. See väide on eksitav, sest esmane tervisekontroll tööle asumise järel tuvastab, kas töötaja juba on varem tervisehäiretega. Edaspidised 3-aastaste kontrollid tuvastavad, kas töötajal on arenenud edasi või uusi tervisehäireid uute ohuteguritega kokkupuutumise tõttu.</p> <p>Seletuskiri tunnistab probleemi, kuid ei lahenda seda! Selle asemel väidetakse, et "senise neljakuuse tähtaja korral ei jõudnud osa lühiajaliselt töötanud inimesi tervisekontrolli läbida". Kuid see on täpselt see põhjus, miks esmase tervisekontrolli tegemise perioodi pikendamine suurendaks ohtu töötajate tervisele.</p> <p>Mõju analüüs on ebapiisav. Mõju analüüsi osa väidab, et muudatus "mõjutab töötajaid neis organisatsioonides, mis</p>	
--	--	--

	<p>osutavad tervishoiuteenuseid; mis tegutsevad ühises keskkonnas (nt kaubanduskeskus või kontorihoone) või kus töötaja töötab üksi". Kuid analüüs ei käsitle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Millistest tööst tulenevad tervisekontrolli osas suurim risk? • Kuidas muudatus mõjutab erinevate riskitasemetega töid? • Millised töötajate rühmad (näiteks naised, vanemaealised, invaliidid) on riskirühmas? <p>Kavandatav muudatus on vastuolus naaberriikide seadusandlusega. Näiteks Soomas on sätestatud, et Soome: "Tervisekontroll tuleb korraldada enne töö alustamist, kuid pärast töö alustamist maksimaalselt ühe kuu jooksul".¹⁰ Seega Soome tervisekontrolli kord on rangem kui Eesti praegune nelja kuu nõue. See kajastab soomlaste arusaama, et varajane tuvastamine on kriitiliselt oluline.</p> <p>Kõik Euroopa riigid, kus on uuritud, kasutavad nn surveillance mudelit, mis keskendub varajasele võimalike haiguste avastamise teooriale ja töötaja tervise seisundi määramisele esimestel kuudel, mitte nagu kavandatav muudatus, kus esmane tervisekontroll tehakse alles pool aastat pärast töötaja suunamist uude töökeskkonda.¹¹</p> <p>Eelnõus ei ole järgitud hea õigusloome tava. Seletuskiri esitab järgmise loogika: "Katseaeg kestab töölepingu seaduse kohaselt üldjuhul neli kuud. Lisaks toob TLS välja, millist aega katseaja hulka ei arvestata ... Eeltoodut arvestades sätestatakse eelnõuga esimese tervisekontrolli aeg kuus kuud pärast töötaja tööle asumist"</p>	
--	---	--

¹⁰ <https://tyosuojelu.fi/en/occupational-health/occupational-health-care/health-examinations>

¹¹ <http://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/well-being-9>

		<p>See on aritmeetiline argument, mitte teaduslik. Seletuskiri ei selgita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miks katseaja pikenemine peaks tooma kaasa esmase tervisekontrolli tähtaja pikendamise? 2. Kas on olemas teaduslik uuring, mis näitab, et kuue kuu tähtaeg on tervisekaitse seisukohalt sama efektiivne kui nelja kuu? Puudub viide. 3. Millised on tervisekontrolli hilisema tegemise võimalikud riskid? Analüüs puudub. <p>Hea õigusloome tava nõuaks, et muudatused, mis vähendavad töötajate tervisekaitset, oleksid toetatud teaduslike tõenditega. Käesolevas eelnõus puudub selline tõendus.</p> <p>Tervisekontrolli tähtaja pikendamine kuueks kuuks ei ole õiguskaitset ja teadusel põhjendatud. Tööandja halduskoormuse vähendamise eesmärgil tehtud muudatus, mis vähendab töötajate tervisekaitset, ei ole kooskõlas Euroopa Liidu ja rahvusvaheliste standarditega.</p>	
126.		<p>5.Eelnõu § 1 punkt 9</p> <p>Kavandatud muudatus TTOS § 13³ lõike 1 sõnastuses, mis muudab juhendamiskohustuse üldisemaks ja muudab juhendamise ning väljaõppe tingimused vähem täpsustatuks, tekitab mitu olulist probleemi nii töökeskkonna ohutuse tagamise praktikas kui ka kohtuvaidlustes.</p> <p>Kehtiv seadus täpsustab selgelt punktid, millised teemad juhendamises ja väljaõppes peavad olema käsitletud, sealhulgas konkreetne teave riskide, ohutegurite, töövahendite ohutusnõuete, esmaabi ja evakuatsioonijuhiste kohta.</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei muudeta töötaja juhendamise ja väljaõppe regulatsioonis sisuliselt muud, kui tuuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõppe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõppe on erinevad, kuna</p>

	<p>Muudatusega muudetakse sõnastus nii, et tööandjal on kohustus "võttes arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust, juhendada töötajat ja korraldada väljaõpe", ilma piisava täpsustava nimekirjata teemadest või juhendi sisu nõuetest.</p> <p>See loob olukorra, kus puudub kindel alus, millele juhend peab vastama. Praktikas tähendab see:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suurenevad vaidlused tööandjate ja töötajate vahel, millised teemad on juhendamisel kohustuslikud • Vaheetapis, kus tööandja saab väita, et juhendas töötajat küll, kuid konkreetsed teemad jäid käsitlemata • Kohtumenetluses on töötajatel raskem tõendada, et neid ei juhendatud piisavalt tervisekahjustust vältivate meetmete suhtes <p>Eelnõus ei ole vähimalgi määral eeltoodud teemasid analüüsitud.</p> <p>Hea õigusloome tava järgi tuleks seadusandjal esitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkreetsed ja arusaadavad nõuded, mida tuleb täita (nt juhendi teemade täpne nimekiri) • Mõjuanalüüs, mis näitab, kuidas nõuetega täitmine mõjutab töötajate ohutust ja tööandjate halduskoormust <p>Praegune eelnõu seletuskiri ei sisalda vajalikku selgust ega mõjuanalüüsi. Praktikas eeldab juhendamise ja väljaõppe kvaliteedi hindamine sageli konkreetseid nõudeid, sh juhised, sisukord ja auditeerimise põhimõtted. Kui seaduses puudub täpne standard ja norm, jääb hindamine subjektiivseks ja vaidlused suurenevad veelgi. Eelnõu kavandatud muudatus TTOS § 13³ lg 1 sõnastuses on normitehniliselt põhjendamata ning vähendab tööandjate kohustust anda töötajatele terviklikku ja piisavat juhendamist ja väljaõpet.</p>	<p>nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad.</p>
--	--	--

		<p>Üldisem ja vähem täpsem sõnastus loob tõlgendusruumi ja suurendab vaidluste riski, nõrgestades seeläbi töötajate tervisekaitset praktilises töökeskkonnas. Hea õigusloome seisukohalt peaks selliste oluliste töötajate kaitse tagavate sätete puhul olema nõuded selged, täpsed ja üheselt mõistetavad, et vältida õigusseaduslikke ebakõlasid ja tagada turvaline töökeskkond.</p>	
127.		<p>6.Eelnõu § 1 punkt 11</p> <p>Seletuskirjas väidetakse, et "Praktikas aga näevad väikeettevõtted seda [riskianalüüsi üleslaadimist] pigem ebamõistliku halduskoormusena, kuna peavad koostama riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või selle sinna üles laadima". Seejärel järeldatakse ". Muudatuse eesmärk on vähendada mikroettevõtete halduskoormust, säilitades samas võimaluse kasutada riskianalüüsi moodulit töökeskkonnas esinevate riskide hindamiseks".</p> <p>Seletuskiri ei sisalda ühtegi faktilise tõendust või mõõtmist, mis kinnitaks väidet, et riskianalüüsi üleslaadimine tekitab väikeettevõtjatele "ebamõistliku" koormuse. Hea õigusloome tava nõuab, et selline väide peaks põhinema konkreetsele andmestikule.</p> <p>Riskianalüüsi üleslaadimine ei ole märkimisväärne halduskoormus.</p> <p>Üleslaadimise koormuse analüüs. Riskianalüüsi üleslaadimise protsess hõlmab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumendi avamist töökeskkonna andmekogu veebilehel • Faili valimist (PDF, Word, Excel) • Nupu "Laadi üles" klikkamist • Kinnituse vastuvõtmist Hinnanguline ajakulu: 2-5 minutit. 	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspektsiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendit.</p> <p>Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISI alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>

	<p>Riskianalüüsi koostamise ajakulu mikro- ja väikeettevõtetes. Teadusuuringud¹² näitavad, et riskianalüüsi koostamine (mitte üleslaadimisi) kulub:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väga väikesele ettevõttele (1-9 töötajat): 4-8 tundi aastas • Väikeettevõttele (10-49 töötajat): 8-16 tundi aastas <p>Seega kogu riskianalüüsi tegemise protsess võtab väikeettevõtetelt keskmiselt vähem kui kaks tööpäeva aastas. Üleslaadimise 2-5 minutit on tähtsusetu osa sellest juba niigi väikesest ajafondist.</p> <p>Võrdlus teiste nõuetega. Näiteks on tööandjatel on kohustus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tööõnnetuste uurimise aruandeid TI-le esitada (15-20 minutit õnnetuse kohta) • Tervisekontrolli otsuseid säilitada (kestev haldus) • Töölepingu dokumente arhiveerida (pidev töö) <p>Seega riskianalüüsi üleslaadimine lisab halduskoormusele vaid murdeosa võrreldes teiste kehtivate nõuetega. Riskianalüüsi dokumentatsioon ja selle ajaline fikseerimine töökeskkonna andmekogus on kriitilise tähtsusega, et tagada riskianalüüsides proaktiivsusnõude täitmist ja võimaliku tööga seotud tervisekahju juhtumi korral oleks võimalik tuvastada, millal riskianalüüs on tehtud.</p> <p>Riskianalüüsi üleslaadimise nõude eesmärk on tegelikult hoida ära situatsioone, kus tööandja koostab riskianalüüsi esialgselt vales ajal (nt pärast inspektori külaskäiku); tööandja muudab dokumenti ilma kontrollitavate muudatuste jäljeta; tööandja väidab, et "riskianalüüs oli olemas", kuigi dokumenti ei ole tegelikult kunagi koostatud.</p>	
--	--	--

¹² https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/893541/Dang_Hoang.pdf;jsessionid=B622CC774EF8B697E42E1C0

		<p>EKHL on puutunud kokku sadade kutsehaigus- ja tööõnnetusvaidlustega, milles vaieldakse muu hulgas selle üle, kas riskianalüüs oli õigeaegselt tehtud või mitte. Andmekogusse üleslaadimise nõue aitab selliseid vaidluseid edaspidi vähendada. Mikroettevõtetele erandi tegemine antud juhul ei ole millegagi põhjendatav.</p> <p>Kui riskianalüüs on olnud ajas fikseeritud töökeskkonna andmekogu (millel on ajamarkerid), on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tööandja jaoks õiguskaitse – dokumenttõestus, et oht oli tuvastatud ja proaktiivselt käsitletud • Töötaja jaoks õiglus – teada, et nõuetekohaseid meetmeid rakendati • Inspektori jaoks uurimise tõendusmaterjal – andmekogus on olemas info, mis tagab riskianalüüsi ajalise autentsuse. <p>Töökeskkonna andmekogus üleslaaditud dokumendiga on kõik need ohud välistatud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajamarker näitab, millal dokument üles laaditi • Muudatuste järjestus on kontrollitav • Inspektoril on olemas uurimiseks vajalik materjal ja logiinfo <p>Kokkuvõtteks seletuskiri käsitleb sätte administratiivset koormust (üleslaadimine), kuid jätab arvestamata sätte kaitse funktsiooni (dokumenttõestus ja pettuste vältimine). Liiatigi puudub eelnõus igasugune analüüs sellest, kas sätte peamise funktsiooni ja eesmärgi ohverdamine on õigustatud, kui riskianalüüsi üleslaadimine võtab ettevõtjalt kõige rohkem 5 minutit, mis ei ole käsitatav märkimisväärse halduskoormusena.</p>	
128.		<p>7. Eelnõu § 1 punkt 23</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liit leiab, et kavandatav muudatus on fundamentaalselt õiguskaitset ebaproportsionaalne,</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on vastav punkt välja jäetud.</p>

		<p>diskrimineeriv ja vastuolus Eesti Põhiseaduse ning Euroopa Liidu õigusraamistikuga. Säte võimaldaks karistada töötajat kuni 50 trahviühikuga ilma et seaduse sõnastus sätestaks eeltingimuse, et tööandja on esmalt ise täitnud kõik nõuded selleks, et isikukaitsevahendite nõudeid oleks võimalik töötajal täita, töötajat oleks nõuetekohaselt juhendatud ja tööandja on sisekontrolli käigus eelnevalt juhtinud töötaja tähelepanu võimalikule väärmõistmisele, kuidas isikukaitsevahendit tuleks kasutada.</p> <p>Euroopa Liidu raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 5 ja TTOS § 1 sätestab selgelt, et tööandja kannab esmast ja juriidilist vastutust töötajate tervisele ja turvalisusele. See vastutus hõlmab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Töökeskkonna riskide tuvastamist • Riskide maandamiseks vajalike meetmete rakendamist • Töötajate juhendamist ja koolitamist • Meetmete tulemuslikkuse kontrollimist (sisekontroll) <p>Kavandatav muudatus pöördab selle vastutavuse hierarhia ümber, karistades töötajat isikukaitsevahendite kasutamise nõuete rikkumise eest, kuigi tööandja on selle IKV-de valimise ja juhendamise vastutav. Säte loob olukorra, kus töötaja kannab juriidilist vastutust tööandja kohustuste täitmise ebaõnnestumise eest.</p> <p>Säte rakendatakse juhul, kui IKV mittenõuetekohane kasutamine "kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule". Siiski kavandatav säte ei nõua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riskianalüüsi olemasolu • IKV valiku dokumenteerimist • Juhendamise teostamist • Tööandja kohustuste täitmist kontrollimist 	
--	--	--	--

		<p>Näiteks võiks töötajale teha trahvi, kuigi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tööandja ei teinud riskianalüüsi • Tööandja ei määranud, millised IKV-d on vajalikud • Tööandja ei juhendanud töötajat • Töötaja ei teadnud, mis on "õige" IKV <p>Säte viitab "ohu" kaasnemisele, kuid "oht" definitsiooni ei ole. See tähendab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoreetiline oht? (nt "võiks tekkida" kahjustus) • Konkreetne oht? (nt kahjustus juba tekkis) • Tõenäoline oht? (nt tõenäosus üle 50%) <p>Ilma selge definitsioonita on kohtu jaoks raske otsustada, mis näost on "oht" ja mis pole. Eesti Põhiseaduse § 28 sätestab, et igal inimesel on õigus ohutule ja tervist säilitavale tööle. See on töötaja õigus, mille järgi tööandja peab tagama ohutu töökeskkonna. Säte loob töötajale õiguse, mitte kohustuse. Kavandatav muudatus muudab selle õiguse kohustuseks: töötaja on nüüd kohustatud ise tagama oma turvalisuse IKV-de kasutamise kaudu. Kui töötaja seda ei tee, saab ta trahvi. See on vastuolu Põhiseaduse § 28 sõnastusega.</p> <p>Raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 5 sätestab: "Tööandja kannab vastutust selliste meetmete rakendamise eest, mis on vajalikud töötajate tervisele ja turvalisusele." Direktiiv ei pane töötajale individuaalset vastutust tööohutuse tagamise eest – see on tööandja vastutus.</p> <p>Kavandatav muudatus rikub direktiivi nõudeid, sest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pöördab vastutuse ümber • Karistab töötajat tööandja kohustuste ebaõnnestumise eest • Loob töötajale individuaalse vastutavuse, mis pole direktiiviga ette nähtud 	
--	--	--	--

		<p>Kavandatav muudatus on fundamentaalselt õiguskaitset ebaproportsionaalne, diskrimineeriv ja vastuolus Eesti Põhiseaduse ning Euroopa Liidu õigusega, sest</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nihutab vastutuse töötajale, kuigi tööandja kannab seaduslikult esmast vastutust 2. Karistab töötajat ebaõigluselt kõrgelt tööandja kohustuste ebaõnnestumise eest 3. Rikub Põhiseadust § 28 (õigus turvalisele tööle) 4. Rikub Euroopa Liidu õigust raamdirektiivi 89/391/EMÜ <p>Eesti Kutsehaigete Liit kutsub seadusandjat üles loobuma kavandatavast muudatusest täielikult ja selle asemel tugevdama ning täpsustama tööandja vastutust riskianalüüsi, IKV valimise ja juhendamise osas.</p>	
129.		<p>8.Kokkuvõte</p> <p>Eelnõu on tahtlikult või tahtmatult konstrueeritud viisil, kus töötajate tervisekaitset devalveeritakse tööandjate halduskoormuse vähendamise ettekäändel, mitte kui iseseisva väärtusena, mida tuleks TTOS aluspõhimõtete järgi peamise väärtusena tagada. Hea õigusloome tava järgi peavad muudatused põhinema mitmekülgse ja kriitilise mõju analüüsil, mitte halduskoormuse vähendamise eesmärgil jäetud lünkade täitmisega. Liialdamata - eelnõu seletuskirjas puudub täielikult mitmekülgne ja kriitiline mõju analüüs. Seetõttu on kavandataavad muudatused läbi mõtlemata ning võivad vähendada töötajate tervise kaitset. Palume kõik eeltoodud seisukohad ja tähelepanekud arvesse võtta. Nendega mittenõustumisel ootame põhjendatud ja analüüsil põhinevaid seisukohti. Eesti kutsehaigete ja tööõnnetuses kannatanute eest</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga tehtavad muudatused põhinevad erinevate sihtrühmade tagasisidel ja arvestavad Vabariigi Valitsusele tehtud ettepanekuid halduskoormuse vähendamiseks. Eelnõuga tehtavad muudatused ei too kaasa põhimõttelisi muudatusi töötervishoiu ja tööohutuse nõuetes ega vähenda töötajate tervise kaitset. Eelnõu seletuskiri hõlmab ka mõjuanalüüsi.</p>
130.		<p>Ettepanekud</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liidu kutsub seadusandjat üles:</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga tehtavad muudatused ei vähenda töötajate tervise kaitset.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loobuma kavandatavad muudatused sisekontrolli, riskianalüüsi üleslaadimise, ohutusjuhendite ja tervisekontrolli kohustuste kohta. 2. Säilitama kehtivad töötervishoiu nõuded senisel kujul. 3. Pakkuma tööandjatele alternatiivseid lahendusi halduskoormuse vähendamiseks – näiteks tasuta digitaalseid tööriistu, nõustamist ja tugisüsteeme – mitte kohustuste kaotamist ja nende üldistamist. 4. Koostama teadusel ja faktidel põhineva põhjaliku mõjuanalüüsi, kaasates sotsiaalpartnereid, teadlasi ja töötajate kaitse organisatsioone. 5. Viima muudatused kooskõlla Euroopa praktikaga enne seaduse vastuvõtmist. 	<p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud.</p> <p>Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtsaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumust, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära riskianalüüsi kootamise kohustust. Tööandjal on kohustus koostada kirjalik riskianalüüs, sh</p>
--	---	---

			<p>tegevuskava riskide maandamiseks rakendatavate meetmete kohta. Eelnõuga kaotatakse vaid ära alla kümne töötajaga ettevõtete puhul kohustus esitada riskianalüüs Tööinspektsiooni töökeskkonna andmekogusse. Seega ei kaotata eelnõuga riskide hindamise kohustust vaid vähendatakse tööandja halduskoormust. Tööandjal peab olema kirjalik riskianalüüs ja see tuleb tööinspektsioonile esitada järelevalve käigus.</p> <p>Eelnõuga ei tehta muudatusi, mis oleksid vastuolus EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiividega. Näiteks ei näe EL direktiiv ette tervisekontrolli korraldamise tähtaegasid, vaid sätestab, et tervisekontrolli võimalus tuleb tagada lähtuvalt siseriiklikust korrast.</p> <p>Eelnõu on ettevalmistatud lähtudes erinevate osapoolte tagasisidest ja arvestab Vabariigi Valitsusele esitatud ettepanekutega.</p> <p>Täiendavalt pakub Tööinspektsioon nõustamis- ja konsultatsiooniteenust, samuti asjakohaseid juhendmaterjale Tööelu portaalis. Tööandjatele on loodud kasutamiseks riskianalüüsi koostamise töövahend.</p>
131.	Enefit Industry OÜ ning Enefit Power OÜ	1. Eelnõu kohaselt peaks tööandjal tekkima õigus põhjendatud kahtluse korral või kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat, töötajat kontrollida ka ilma kahtluseta, alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes	<p>Selgitame. Eelnõud on täiendatud, tööandja saab kontrollida töötajate joovet:</p> <p>1) põhjendatud kahtluse korral;</p>

	<p>või psühhotroopse aine mõju all olemist ning õigus neid andmeid töödelda. Eelnõu sõnastuse kohaselt on seega töötaja kontrollimine piiratud põhjendatud kahtluse või suurema ohu allika valitsemisega.</p> <p>Enefit Power OÜ on elutähtsa teenuse osutaja hädaolukorra seaduse (HOS) § 38 lg 1 tähenduses. Elutähtsal teenusel on ülekaalukas mõju ühiskonna toimimisele ning elutähtsa teenuse katkemine ohustab vahetult inimeste elu või tervist või teise elutähtsa teenuse või üldhuviteenuse toimimist või tekitab suure keskkonnakahju. Teenuse katkemisel on oluline mõju riigi majandusele ja riigikaitsele. Elutähtsat teenust käsitletakse tervikuna koos selle toimimiseks vältimatult vajaliku ehitise, seadme, personali, varu ja muu sellisega. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ on kantud Päästeameti poolt ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete nimekirja ning viidatud nimekirjas olevate ettevõtete puhul on tegemist ettevõtetega, kes on suurõnnetuse ohuga ja ohtlikud, tulenevalt kemikaaliseaduses sätestatud künniskogusest või tegemist on ettevõtetega, kes käitlevad alammäärast suuremas koguses ohtlike kemikaale. 03.11.2025 Päästeameti poolt esitatud andmete seisuga kuulub Päästeameti poolt avaldatud nimekirjas olevatest ettevõtjatest Enefit Power OÜ Balti elektrijaam ja Eesti elektrijaam B kategooria alla. Enefit Power OÜ Auvere elektrijaam kuulub C kategooria alla. Enefit Power OÜ Õlitööstus kuulub A kategooria alla. Nii Enefit Power OÜ elutähtsa teenuse osutajana kui ka Enefit Power ja Enefit Industry ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtetena peavad kindlustama oma teenuse kättesaadavuse ka kriisi ajal ning tulenevalt asjaolust, et Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ on kantud ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtete nimekirja, siis on Enefit Power OÜ ja Enefit</p>	<p>2) ilma põhjendatud kahtluseta, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist;</p> <p>3) ilma põhjendatud kahtluseta, kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas.</p>
--	---	--

		<p>Industry OÜ seisukohal, et viidatud nimekirjas olevate ettevõtete jaoks on erisuse loomine iseseisvalt töötajate joobekontrolli läbi viia põhjendatud ning vajalik. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ ei saa kuidagi lubada võimalikus joobeseisundis tööülesannete täitmist, kuna joobeseisundis töökohustuste täitmine võib põhjustada suure õnnetuse, looduskatastroofi ning reaalse ohu suure hulga inimeste elule ja tervisele. Lisaks on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ kui tööandjate jaoks oluline tagada enda töötajate igakülgne ohutus ka töökohal, kuna joobes seisundis tööandja ruumides ja valduses viibimine võib Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ tegevusaladest tulenevalt olla töötajale ohtlik (näiteks on võimalik kukkuda kõrgustest, tekitada endale põletusi jms).</p> <p>Tulenevalt eeltoodust on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul igal juhul mõistlik luua TTOS-i erisus, et ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtted on kohustatud joobekahtluse korral joobekontrolli läbi viima ning töötaja on kohustatud võimaliku joobekahtluse korral joobekontrolli läbiviimises osalema. Lisaks, et ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtetel peaks olema võimalus läbi viia joobekontrolli suurema ohu allikaga töökeskkonnas tuginedes õigustatud huvile.</p>	
132.		<p>2. Seaduseelnõu kohaselt saab tööandjal olema õigus töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemise kontrollimiseks. Seaduseelnõu seletuskirja kohaselt võib tööandja töökorralduse sisekorra reeglite alusel kehtestada kindla korra, kuidas toimub joobe tuvastamine, mis vahenditega,</p>	<p>Selgitame. Seletuskirjas on toodud mitteammendav loetelu näidetest, kuidas on tööandjal võimalik kontrollida või tuvastada joovet, sh võimalusel ja soovi korral saab tööandja kasutada tervishoiutöötajat. Säte ei määra, millise vahendiga tööandja peab joovet mõõtma, olgu selleks alkoholist või</p>

		<p>kuidas positiivset tulemust menetletakse ja kui kaua andmeid säilitatakse. Lisaks, seletuskirja kohaselt oleks psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks tööandjal võimalik kaasata töötervishoiuarst või muu tervishoiutöötaja.</p> <p>Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ näevad, et ühe lahendusena töötajate võimaliku joobeseisundi kontrollimiseks võib olla näiteks püsiva tervishoiuteenuse osutaja palkamine Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ objektidele, kuid ka sellisel juhul võib töötaja keelduda joobekontrolli läbi viimisest ning võimaliku joobe tuvastamine on jätkuvalt võimatu. Lisaks ei pea Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ mõistlikuks püsiva meditsiinipersonali palkamist erinevatele Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ objektidele, kuna objekte, kus töötajad töötavad on mitmeid ning seega peaks ka meditsiinipersonali olema rohkem, et tagada võimaliku joobeseisundi kahtluse korral joobeseisundi kontrollimine kõigis Enefit Power OÜ-le ja Enefit Industry OÜ-le kuuluvatel objektidel. Sellise teenuse tagamine oleks ettevõtjate jaoks ebamõistlikult kulukas, ega pruugiks tagada ka soovitud eesmärki, kuna töötajal on endiselt õigus keelduda joobekontrolli läbiviimisest. Lisaks peaks olema tervishoiutöötajate kohalolu tagatud ööpäevaringselt, kuid sellise lahenduse tagamine oleks ettevõtjate jaoks ebamõistlikult kulukas. Alternatiivselt pakuvad Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ välja, et TTOS võimaldaks ettevõttel kasutada joobekontrolli puhul ettevõttes töötavat tervishoiu eest vastutavat isikut, kelle töölepingus oleks sätestatud täiendav konfidentsiaalsuskohustus ja ära kirjeldatud tööülesanded võimalike joobekontrollide läbi viimiseks.</p>	<p>psühhotroopsetest ainetest põhjustatud joove. Tööandja kohustus on kehtestada joobe kontrollimise sisekord ning tutvustada seda töötajatele. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • joobe kontrollimise protseduuri kirjeldust (nt mida millega mõõdetakse ja kuidas, vajadusel kes mõõdab ja kes juures viibib); • 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 joövet; võimalus teha kordusproov, keeldumise õigus ja selle tagajärg); • tulemuse vaidlustamise õigus. <p>Juhul kui näiteks joobe kontrollimiseks on määratud konkreetne töötaja, lasub tal TTOS-i § 14 lõike 1¹ kohaselt kohustus hoida töötaja terviseandmeid tähtajatult saladuses.</p>
--	--	---	--

		<p>Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ toovad välja, et näiteks lennundusseaduses on erisus TTOS-i suhtes, mille kohaselt on <u>tööandja kohustatud jälgima</u>, et töötajad ei oleks töökohustuste täitmise ajal joobeseisundis tähenduses või alkoholi piirmäära ületavas seisundis. Tööandja peab välja töötama meetmed ja töökorraldusliku regulatsiooni joobeseisundist ja alkoholi piirmäära ületavast seisundist tingitud kahjuliku mõju ennetamiseks ja vältimiseks. Lisaks võib pädev Transpordiameti järelevalveametnik õhusõiduki seisuplatsil tehtava kontrolli käigus kontrollida alkoholijoovet. Sarnase erisuse loomine ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete jaoks oleks Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul mõistlik ning vajalik. Sarnaselt lennundusvaldkonnale on ka Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ tegevusvaldkondade puhul ettevõtjatel väga suur vastutus, et tagada teenuste toimimine kõikvõimalikes olukordades ning tagada teenuste toimimine ohutult nii inimeste, töötajate kui ka keskkonna jaoks. Arusaadavalt on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ valmis igakülgsest töötama välja meetmeid ja töökorralduslikku regulatsiooni joobeseisundist ja alkoholi piirmäära ületavast seisundist tingitud kahjuliku mõju ennetamiseks ja vältimiseks.</p> <p>Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul oleks kõige efektiivsem viia joobekahtluse korral läbi joobekontrolli Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ territooriumidel selleks volitatud töötajate poolt. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ teevad ettepaneku muuta seadusandlust selliselt, et ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete puhul saab iseseisvalt joobekontrolli läbi viia pädev töötaja, kelleks võib olla näiteks töökeskkonnavolinik, või mõni muu töötaja,</p>	
--	--	--	--

		<p>kelle ametijuhendis on võimalik fikseerida väga konkreetselt ning selgelt ära sarnaselt tervishoiuteenuse osutajale saladuse hoidmise kohustus ning eriliigiliste isikuandmete töötlemisega seonduv joobe kontrolli läbi viimisel. Erisuse loomine ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtetele on oluline selleks, et tagada teenuse toimimine ning tagada töötajate ohutus ohtlikel objektidel, milleks arusaadavalt karjäär, kaevandus ning elektrijaam oma olemuselt on.</p>	
133.		<p>3. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul on eelnõu seletuskirjas Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) lõigetele viitamisel tekkinud viga. Nimelt reguleerib tööandja poolset erakorralist ülesütlemist TLS § 88, mitte § 81. Lisaks, kuigi TLS § 88 lg 4 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, juhul kui tööandja poolsest hoiatusest hoolimata on töötaja viibinud tööl joobeseisundis, siis tänane seadus ei piira mõjuvat põhjust üksnes sama rikkumise kordumisega. Eeltoodut arvesse võttes palume eelnevalt välja toodud viited parandada. Samuti leiame, et eelnõu seletuskirjas ei ole arvesse võetud TLS § 88 lg-t 3, mille kohaselt ei ole töötaja hoiatamine tööandja poolt vajalik, kui rikkumine on piisavalt raske või hea usu põhimõttest tulenevalt ei ole hoiatust tööandjalt oodata.</p>	<p>Täname tähelepanu juhtimise eest kirjaveale!</p> <p>Selgitame. TLS § 88 lg 1 p 4 viitab oma sõnastuses korduvale samasisulisele rikkumisele, töötaja on korduvalt viibinud tööl joobeseisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus ei näe ette hoiatuse vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult (selgitused töölepingu seaduse juurde 2024, lk 201). Sisekorraeeskirjade olemasolu või nende tutvustamist ei saa lugeda hoiatusena. Eesmärk on anda töötajale mõista, milline konkreetne käitumine toob kordudes kaasa töösuhte lõppemise. Seejuures tuleb loomulikult arvestada tööohutusega ja olukorda tervikuna, ehk millal joovet tuvastati ning mida joove kaasa tõi. Seega olukorras, kus töötaja ei ole veel alustanud töö tegemist ega sisenenud</p>

			<p>töölale (nt viibib riietusruumis, ei ole istunud seadet juhtima, sõiduki rooli, ei ole sisenenud tootmisjaoskonda jne) või ei ole asunud valitsema suurema ohu allikat, saab positiivse joobe proovi ja töötaja kõrvaldatakse selleks päevaks töölt, on esimese positiivse proovi korral põhjendatud teha hoiatus, mitte lõpetada koheselt töösuhe. See annab töötajale võimaluse oma käitumist muuta ehk rikkumine lõpetada. Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Riigikohus on selgitanud, et hoiatuse eesmärk on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada (Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15).</p> <p>TLS § 88 lg 3 ei välista, et kui töötajal on ka muid olulisi rikkumisi töösuhtes, siis arvestades neid kogumis ei ole vajalik töötajat eelnevalt hoiatada. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata.</p> <p>Seejuures näiteks, kui töötaja ei ole veel asunud tööd tegema ja puhub riietusruumis näidu, kus väljahingatavas õhus on alkoholi 0,02 milligrammi ühe liitri kohta ja tööandja</p>
--	--	--	---

			<p>kõrvaldab töötaja sellel päeval töölt ehk minimeerib ohu, ei ole põhjendatud töötajaga töösuhte lõpetamine ilma hoiatuseta.</p> <p>Vaidluse korral hindab töösuhte ülesütlemisega seotud asjaolusid töövaidluskomisjon või kohus.</p>
--	--	--	--