



Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee

Teie 05.11.2025 nr 2-2/3780-1
Meie 25.11.2025 nr 1-12/63

**Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud
töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse
seaduse muutmise seaduse eelnõu**

Täname eelnõu ja arvamuse esitamise võimaluse eest.

EAKL nõustub muudatustega, mis aitavad parandada töökeskkonda ja vähendavad bürokraatiat. TTOS muutmisel peab olema alati põhieesmärgiks parem töökeskkond (vähem töösurmasid, tööõnnetusi), mis tagab töötaja tervena püsimise. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on eriti oluline ka seetõttu, et tööõnnetuse või kutsehaiguse tekkimisel on kannatanuks eelkõige töötaja, kes võib ilma jääda nii töövõimest kui ka sissetulekust ja on sunnitud tööõnnetusest ja kutsehaigusest tingitud kahju sissenõudmiseks pöörduma tööandja vastu kohtusse.

TTOS nõuete täitmiseks tuleks teha rohkem selgitustööd, sest töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ei ole ebamugav bürokraatia ei tööandja ega töötaja jaoks. Ei ole õige muuta või kehtetuks tunnistada neid sätteid seadusest, mida ei täideta ja mis on suunatud töökeskkonna parandamisele.

Alljärgnevalt mõned arvamused muudatusettepanekute kohta.

Eelnõu § 1 p 5, millega täiendatakse TTOS § 13 lõigetega 3 ja 4. Eelnõuga antakse tööandjale õigus põhjendatud kahtluse korral kontrollida töötaja joovet.

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.

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.

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.

Tööandjale joobe kontrollimise õiguse andmisega tekib olukord, kus tööandjal on suuremad õigused töötaja joobe kontrollimisel kui politseil või korrakaitseorganil, sest tööandja võib olenemata ettevõtte tegevusalast või töötaja poolt täidetavatest tööülesannetest kontrollida kõikide töötajate joovet,

otsustades ise, milliseid vahendeid selleks kasutada. Kui tööandja on ühepoolset leitud, 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.

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 töötervishoiu ja tööohutusega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhte lõppemisega. Seetõttu peaks TTOS sisaldama viidet, et ka kollektiivlepinguga on võimalik kokku leppida joobe tuvastamise korda.

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.

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.

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 katseaaja jooksul.

Eelnõu § 1 p 7, millega muudetakse TTOS §13¹ lõiget 12. Muudatuste kohaselt ei pea töötervishoiu olukorra analüüsi korraldama tööandja, kelle ettevõttes töötab püsivalt alla kümne töötaja.

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.

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.

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.

Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16 lõige 10. Selle tagajärjel ei ole tööandjal kohustust teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.

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.

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.

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.

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 või töötajate esindajad, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus” peavad saama osaleda nimetatud aruteludes tasakaalustatult või nendega tuleb aegsasti konsulteerida kõikides olulistest tööohutust ja -tervist mõjutavates küsimustes. Näiteks tuleb töötajate esindajatega läbi rääkida kavandatavate ohutusmeetmete, määratavate töökeskkonnaspetsialistide ja töötajate väljaõppe üle. Sellest tulenevalt peaks ettevõtetes olema olemas töötajate esindajad tööohutuse ja -tervishoiu alal, kellega saaks konsulteerida.

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.

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.

Töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnanõukogu 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. 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.

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.

Eelnõu § 1 p 23, millega täiendatakse TTOS §-dega 27⁶ ja 27⁷ ja antakse TI-le õigus töötajaid trahvida.

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.

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 § 14¹). 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.

Tööinspeksioonile lisaülesannete andmise asemel tuleks suurendada tööinspektorite arvu, et oleks võimalik rohkem järelevalvet teha.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
EAKLi esimees