

**Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse  
muutmise seaduse eelnõu seletuskirja  
Lisa 2**

**Kooskõlastustabel**

<b>Kooskõlastaja või arvamuse esitaja</b>	<b>Märkuse või ettepaneku sisu</b>	<b>Arvestatud/mittearvestatud/selgitatud, mittearvestamise põhjus</b>
<b>Rahandusministeerium</b>	Eelnõu väljatöötamiskavatsuse kooskõlastamisringil tegime ettepaneku analüüsida põhjalikumalt kaugtöö tegemisel tööohutuse nõuete järgimise kohustuse paindlikumaks muutmise võimalust. Kehtiva õiguse kohaselt on tööandjal kohustus järgida TTOS nõudeid ka kaugtöö võimaldamisel, kusjuures kaugtöö võib toimuda kus iganes väljaspool tööandja territooriumit. Samalaadse tähelepaneku ning ettepaneku probleemi lahendamiseks on teinud Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Advokatuur, Eesti Tööandjate Keskliit ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, mis näitab teema olulisust. Palume selle küsimuse lahendamist võimalusel koos planeeritava TTOS muudatustega.	<b>Selgitatud.</b> Tegeleme teemaga VVTP punkti 2.14 raames. Teemat on arutatud valitsuse majandusarengu komisjonis. Jätkame huvigruppidega arutelusid ja ettepanekute väljatöötamist.
<b>Rahandusministeerium</b>	Eelnõu seletuskirjast ei selgu, mis kaalutlustel on peetud vajalikuks tuua seni rakendusaktis sisaldunud sätted seadusesse, täiendades seetõttu seadust uute paragrahvidega. Kuna tegu on suuresti kehtiva rakendusakti ja selle lisa ümberkirjutamisega seadusse, siis sisuliselt ei muutu asjaosaliste jaoks midagi. Seda et tegu ei ole oluliste muudatustega, kinnitab ka seletuskiri, milles tuuakse läbivalt välja, et sätteid sisuliselt ei muudeta. Samuti pole seletuskirjas selgitatud, miks ei ole alternatiivse variandina kaalutud	<b>Mittearvestatud.</b> TTOS § 13 lõige 1, mis reguleerib kõiki tööandja kohustusi, sätestab ka tervisekontrolli korraldamise kohustuse (TTOS § 13 lõige 1 punkt 7). TuMS § 32 lõike 2 kohaselt on maksuvabad TTOS § 13 lõikes 1 sätestatud tööandja kohustuste täitmisega seotud kulud, sh ka tervisekontrolliga seotud kulud. Seega meie hinnangul ei ole vaja TuMS-i muuta, kuna eelnõuga lisatav § 13 <sup>1</sup> sätestab tervisekontrolli korraldamise korra.

	<p>kehtiva määruse täiendamist ja muutmist.</p> <p>Ehkki seletuskirja sissejuhatuses on märgitud, et muudatustega parandatakse kehtiva regulatsiooni õigusselgust, ei nähtu seletuskirjast, milles seisneb kehtiva regulatsiooni võimalik õigusselgusetus ning kas ja milliseid probleeme on see praktikas põhjustanud.</p> <p>Pidades silmas muudatuste sisu, jääb selgusetuks nende ümbertõstmise seadusesse, kuivõrd kõnealuse regulatsiooni võiks ka edaspidi esitada rakendusakti tasandil. Eeltoodud põhjustel palume kaaluda, kas TTOSi täiendamine uute paragrahvidega on vajalik, kuna tegu oleks seaduse koormamisega paragrahvidega, mis oma olemuselt sobiksid pigem rakendusakti. Juhul kui otsustatakse siiski TTOSi uute paragrahvidega täiendada, siis juhime tähelepanu, et uued paragrahvid eeldavad ka muudatusi tulumaksuseaduses (TuMS). TuMSi muutmise vajadus on tingitud asjaolust, et TuMS § 32 lg 2 viitab TTOS § 13 lõikele 1, mida eelnõuga muudetakse. TuMS § 32 sätestab ettevõtlusega seotud kulu mõiste ja selliste kulude ettevõtlustulust mahaarvamise tingimused. Lõikes 2 on avatud ettevõtlusega seotud kulu mõiste. Igal juhul loetakse lõike 2 kohaselt ettevõtlusega seotuks selline kulu, mille tegemine tuleneb TTOSi § 13 lõikest 1. Nimetatud säte sisaldab pikka loetelu töandja kohustustest ohutu töökeskkonna tagamisel, millest sugugi kõik ei eelda otseste rahaliste kulude tegemist.</p> <p>Kuna oluline on tagada töandjale võimalus ka edaspidi arvata maha ettevõtlusega seotud kulusid, sh kulusid, mis tulenevad TTOSist, siis teeme ettepaneku täiendada eelnõud järgnevalt:</p> <p>„§ 3. Tulumaksuseaduse muutmise 1) paragrahvi 32</p>	
--	--	--

	<p>lõige 2 muudetakse ning sõnastatakse järgmiselt: „(2) Kulu on ettevõtlusega seotud, kui see on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või on vajalik või kohane sellise ettevõtluse säilitamiseks või arendamiseks ning kulu seos ettevõtlusega on selgelt põhjendatud, samuti kui see tuleneb töötervishoiu ja tööohutuse seaduse paragrahvi 13 lõikest 1 või paragrahvist 13<sup>1</sup>.“</p>	
<b>Keskkonnaministeerium</b>	<p>Eelnõu § 1 punktiga 25 täiendatakse töötervishoiu ja tööohutuse seadust (TTOS) teiste seas §-ga 13<sup>1</sup>, mis käsitleb tervisekontrolli. Eelnõukohane TTOS-i § 13<sup>1</sup> lõige 10 sätestab, et ioniseeriva kiirgusepõhise tervisekontrolli nõuded sätestab kiirguseadus (KiS). Eelnõu seletuskirjas (leheküljed 10–11, 13) selgitatakse, et kui töötaja tervist mõjutab või võib mõjutada ioniseeriv kiirgus, on tööandjal kohustus korraldada töötajale KiS-s sätestatud nõuetele vastav tervisekontroll. Samuti viidatakse, et KiS § 32 lõike 1 punkt 6 sätestab tööandjale töötaja tervisekontrolli korraldamise kohustuse ja § 49 sätestab kiirgustöötaja tervisekontrolli täpsemad nõuded. KiS §-s 49 ei ole tervisekontrolli nõudeid sätestatud. KiS § 49 lõike 3 kohaselt toimub kiirgustöötaja tervisekontroll just TTOS-s sätestatud korras. Eelnõu seletuskirjas viidatud KiS § 32 ega KiS-i muud sätted ei sätesta tervisekontrolli nõudeid. KiS § 32 lõike 1 punkti 6 kohaselt on kiirgustegevusloa omaja kohustatud korraldama kiirgustöötajate tervisekontrolli. Erandiks on vaid KiS § 49 lõikes 1 sätestatud A-kategooria kiirgustöötajate tervisekontrolli teostamise sagedus, kuid tervisekontrolli sageduse nõue on kehtestatud vaid kiirgustegevust teostavale</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Paragrahv 13<sup>1</sup> lõige 10 eelnõust välja jäetud. Lisaks jätsime välja lõikest 1 punkti ioniseeriva kiirguse kohta, mis paigutub muu ohuteguri alla. Täpsemad selgitused lisatud seletuskirja.</p>

	<p>(kiirgustegevusluba omavale) tööandjale ning sedagi vaid A-kategooria kiirgustöötajate osas. Samas esineb ioniseeriv kiirgus töökeskkonna ohutegurina ka töökeskkonnas, kus ei toimu kiirgustegevust ning kus puuduvad ka A-kategooria kiirgustöötajad. Näiteks on ioniseeriva kiirguse allikaks radoon tööruumide siseõhus. Seega on KiS-i reguleerimisala võrreldes kehtiva TTOS § 6 lõike 1 punktiga 1, mis käsitleb ioniseerivat kiirgust füüsilise ohutegurina, palju kitsam.</p> <p>Sellest tulenevalt tuleb § 13<sup>1</sup> lõige 10 eelnõust välja jätta.</p>	
<p><b>Keskkonnaministeerium</b></p>	<p>Seletuskirja lisa 1 on toodud sotsiaalministri 24. aprilli 2003. a määruse nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“ muudatuste kavand. Kehtiva määruse § 7 sätestab muuhulgas ka tervisekontrolli andmete säilitamise. Juhime tähelepanu, et nimetatud säte ei ole hetkel kooskõlas direktiiviga 2013/59/Euratom, kuid sellekohast muudatust kavand ei sisalda. Vastavalt direktiivi 2013/59/Euratom artiklile 48 lõige 1 peab liikmesriik tagama, et iga A-kategooria töötaja kohta seatakse sisse tervisekontrolli kaart, mida täidetakse niikaua, kuni töötaja kuulub sellesse kategooriasse.</p> <p>Pärast seda säilitatakse kaarti niikaua, kuni kõnealune isik on või oleks saanud 75-aastaseks, kuid mitte vähem kui 30 aasta jooksul pärast ioniseeriva kiirgusega seotud töö lõppu.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Direktiivi 2013/59/Euratom ülevõtmist koordineerib Keskkonnaministeerium ning oleme direktiivist tulenevaid kiirgustöötaja tervisekontrolli küsimusi KeM-ga jooksvalt arutanud. Direktiivi art 48 lõige 1 (töötaja tervisekontrolli kaardi säilitamine 30 aastat peale kiirgusega seotud töö lõppu) ülevõtmise kohta edastasime oma ettepaneku KeM-le. Ettepaneku kohaselt tuleks tervisekaartide säilitamise nõue kirjutada KiS paragrahvi 49 sobivas sõnastuses. Sotsiaalministri määruse „Töötajate tervisekontrolli kord“ § 7 lõige 1 sätestab, et töötervishoiuteenuse osutaja säilitab tervisekontrolli kaarte ja terviseuuringute tulemusi 75 a töötaja sünnist arvates. See on nõ üldnõue, mida on täpsustatud erimäärustes (direktiividest tulenevalt). Näiteks asbestitöötajate tervisekontrolli kaarte tuleb säilitada 40 a pärast asbestiga kokkupuute lõppu (asbestimäärus, dir 2009/148 art 19 p 3). Seega võib ka kiirgustöötajate tervisekontrolli kaartide säilitamise nõude täpsustus (30 a pärast ioniseeriva kiirgusega kokkupuute lõppu) olla eriseaduses ehk kiirgusseaduses.</p>

<p><b>Haridus- ja Teadusministeerium</b></p>	<p>Leiame, et seaduses ettenähtud koolitused tuleks määrata akadeemilistes tundides vastavalt täiskasvanute koolituse seaduse § 9 lõikele 3. Eelnõus on välja toodud erinevad koolitused, kuid on jäetud täpsustamata nende korraldamisel kohustuslik maht. Palume eelnõu täiendada lisades esmaabiandja ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme koolituste kohustuslik akadeemiline maht.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Seaduses ettenähtud koolituste maht on määratud Sotsiaalministri määrusega nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord“. Määruse § 2 lõige 2 sätestab, et töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme väljaõpet tehakse 24-tunnise õppekava alusel ning § 3 lõige 2, et esmaabiandja väljaõppekursuse aluseks on Eesti Punase Risti 16-tunnine õppekava. Ka kehtiv määrus lähtub reaalsest praktikast, mille kohaselt koolitustunni all mõeldakse akadeemilist tundi. Muudame siiski selguse huvides määruse sõnastust ja näeme ette nimetatud koolitustunnid akadeemiliste tundidena.</p>
<p><b>Haridus- ja Teadusministeerium</b></p>	<p>Vastavalt eelnõu seletuskirjale (eelnõu p 25 millega täiendatakse seadust §-ga 13<sup>2</sup>) tohivad edaspidi täienduskoolitusasutuses läbi viia esmaabi koolitust tervishoiutöötajad, kes on läbinud pädeva asutuse esmaabiõpetaja koolituse. Seletuskirjas on jäetud aga täpsustamata, mida mõeldakse pädeva asutuse all ning milline peaks olema esmaabiõpetaja koolituse sisu. Palume selles osas seletuskirja täiendada ning täpsemalt lahti kirjutada pädeva asutuse kriteeriumid, kes tohivad läbi viia esmaabikoolitust ning millistele tingimustele peab koolitus vastama.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Määruse „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“ kavandi kohaselt viib esmaabiandjate koolituse ja täienduskoolituse täienduskoolitusasutuses läbi tervishoiutöötaja, kes on läbinud pädeva asutuse esmaabiõpetaja koolituse ning omab sellekohast tunnistust. Pädevaks asutuseks eelnõu tähenduses on eelkõige meditsiinasutused, kellel on esmaabiandmise või selle eriala õpetamise võimekus. Praktikas on esmaabiõpetajad läbinud sellekohase koolituse kas Eesti Punase Risti koolituskeskuses või mõne juhtiva haigla või kiirabi koolituskeskuse juures.</p>
<p><b>Kaitseministeerium</b></p>	<p>Kehtiva TTOS § 1 lõike 2 kohaselt kohaldatakse TTOSi kaitseväelaste ja asendusteenistujate teenistustingimuste ning Politsei- ja Piirivalveameti, Kaitsepolitseiameti ja päästeasutuste töötajate töö kohta niivõrd, kuivõrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti. Kuna</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Eelnõu sõnastust muudetud.</p>

	<p>julgeolekuasutuste seaduse (JAS) § 19 käsitleb eriseadusena nii Kaitsepolitsei ameti kui ka Välisluureameti ametnike terviseuuringuid, siis tuleb TTOSis viidata mõlemale julgeolekuasutusele. Palume eelnõu täiendada ning asendada TTOS § 1 lõikes 2 sõna „Kaitsepolitsei ameti“ sõnaga „julgeolekuasutuste“.</p>	
<p><b>Kaitseministeerium</b></p>	<p>Kooskõlastamisel olevas eelnõus sätestatud põhimõtted tervisekontrolli eesmärgipärasemaks muutmisel peaksid kehtima ka julgeolekuasutuste teenistujatele. Eelnõus kavandatava TTOS § 13<sup>1</sup> kohaselt tuleb töötaja saata tervisekontrolli juhul, kui ta puutub oma töös kokku ohuteguritega, mis võivad mõjutada tema tervist, kuid käesoleval ajal JAS § 19 ning selle alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse 16.11.2001 määrus nr 337 „Julgeolekuasutuste ametnike terviseuuringute tegemise alused, perioodilisus ja kord“ seda eesmärki ei toeta. Samuti jätab olemasolev regulatsioon võimaluse erinevaks tõlgenduseks ametikohtade osas, kes peavad määramises sätestatud terviseuuringud läbima (st, kas asutuse juht kehtestab vastavate ametikohtade loetelu või peavad nimetatud uuringud läbima kõik julgeolekuasutuste ametnikud).</p> <p>Teeme ettepaneku konsulteerida Rahandusministeeriumi eestvedamisel kavandatava avaliku teenistuse seaduse ja avaliku teenistuse eriliike reguleerivate seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse (nn. eriteenistuste ühtlustamise projekt) koostajatega ning ühtlustada töötervishoidu ja tööohutust puudutav regulatsioon erinevates julgeolekuasutustes teenistuses olijate puhul. Käesoleval ajal on nimetatud valdkond reguleeritud kolme erineva seaduse alusel: Kaitsepolitsei</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> TTOSi kohaldatakse niivõrd, kui võrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti. Juhul kui peate vajalikuks julgeolekuasutuste tervisekontrollide korra ühtlustamist, oleme igati valmis tegema koostööd õigusaktide muutmiseks ja ühtlustamiseks. Juhime tähelepanu, et esitatud ettepanekud tuleks esitada ATSi ja avaliku teenistuse eriliike reguleerivate seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse koostajatele. Lisaks juhime tähelepanu, et meie hinnangul ei ole ettepanekus olevad lõiked 1 ja 3 vajalikud, sest on juba reguleeritud TTOS-is. Lisaks tekitab küsimusi, miks lõikes 4 ei ole tegemist Vabariigi Valitsuse või ministri määrusega. Juhul kui olete esitanud või esitate muudatusettepanekud Rahandusministeeriumile, siis soovime kindlasti olla aruteludes kaasatud.</p>

	<p>politseiametnike osas politsei ja piirivalve seaduse (PPVS) § 71 alusel, julgeolekuasutuste muude ametnike osas JAS § 19 alusel ning samuti TTOS alusel ulatuses, mida PPVS ja JAS ei reguleeri. Tuginedes PPVS § 71 sätestatud analoogsele sõnastusele ning eesmärgile muuta tervisekontrolli kord paindlikumaks, teeme ettepaneku muuta JAS § 19 järgmiselt:</p> <p>„§ 19. Julgeolekuasutuse ametniku tervisekontroll</p> <p>(1) Julgeolekuasutuse ametniku tervisekontrolli eesmärgid on teenistusest tingitud tervisehäirete avastamine, terviseriskide vähendamine ja vältimine ning teenistusülesannete täitmist takistavate tervisehäirete puudumise tuvastamine.</p> <p>(2) Julgeolekuasutuse ametniku tervisekontrolli ja vaksineerimisega seotud kulu kaetakse julgeolekuasutuse eelarvest.</p> <p>(3) Julgeolekuasutuse ametniku tervisekontrolli korraldab ja tervisetõendi väljastab töötervishoiuarst, kaasates vajaduse korral eriarste.</p> <p>(4) Julgeolekuasutuse ametniku tervisekontrolli korra kehtestab julgeolekuasutuse peadirektor.“.</p>	
<b>Kaitseministeerium</b>	<p>Eelnõu punktis 25 (kavandatav TTOS § 13<sup>1</sup> lg 9) sätestatud norm kordab eelnõu punktis 9 sätestatud sõnastust ja mõtet. Teeme ettepaneku kavandatav TTOS § 13<sup>1</sup> lõige 9 eelnõust välja jätta.</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Raskuste käsitsi teisaldamise nõudeid reguleeriv määrus on edaspidi kehtestatud kahe volitusnormi alusel (vt määruste kavandeid). Muudatus tehakse õigusselguse huvides, et oleks üheselt arusaadav, millised töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel kehtestatud määrused reguleerivad tervisekontrolli korraldust.</p>
<b>Kaitseministeerium</b>	<p>Eelnõu punktis 25 (kavandatav TTOS § 13<sup>2</sup> lg 1 p 3) ei ole arvestatud eelnõu väljatöötamiskavatsuse (VTK) kooskõlastamisel tehtud ettepanekut vabastada</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Muudame eelnõud selliselt, et koolituse korraldamine ei ole vajalik, kui esmaabiandja on läbinud erakorralise meditsiini või intensiivravi eriala ja tema</p>

	<p>esmaabiandjate koolituse ja täiendkoolituse läbimise kohustusest töötajad, kes omavad sellest kõrgemat meditsiinalast kvalifikatsiooni ning on läbinud ka regulaarse täiendõppe esmaabi või erakorralise meditsiini valdkonnas. Eelnõu seletuskirjale lisatud VTK kooskõlastustabelis toodud selgituse kohaselt on ettepanek jäetud arvestamata põhjusel, et ka tervishoiutöötajate puhul ununevad esmaabi andmiseks vajalikud teadmised ja oskused. Juhime tähelepanu, et esitatud ettepanek puudutas vaid neid töötajaid, kelle igapäevase töö ja põhiülesannete hulka kuulub erakorralise meditsiiniabi osutamine (või esmaabialase väljaõppe läbiviimine) ning sellega seoses ka kohustus regulaarse täiendõppe läbimiseks. Kui asutuses või ettevõttes (nt haiglad, kiirabibrigaadi pidajad, samuti Kaitsevägi) on ette nähtud esmaabi või erakorralise meditsiini valdkonnas kõrgemat kvalifikatsiooni omavad töötajad, ei ole otstarbekas näha neile ette kohustust madalama taseme täiendkoolituse läbimiseks. Palume täiendada eelnõu sõnastust selliselt, mis muudaks esmaabiandjate koolituse ja täiendkoolituse läbimise kohustuse nimetatud juhtudel paindlikumaks.</p>	<p>igapäevane töö eeldab erakorralise meditsiini osutamist.</p>
<p><b>Kaitseministeerium</b></p>	<p>Eelnõu punktis 25 (kavandatud TTOS § 13<sup>2</sup> lg 2 p 3) nähakse ette, et esmaabiandja ülesandeks on regulaarselt kontrollida esmaabivahendite vastavust ettevõtte vajadusele ning neid täiendada ja uuendada. Teeme ettepaneku sõnastust täiendada ja võimaldada nimetatud ülesande määramist ka mõnele teisele töötajale, kes ei ole esmaabiandja. Näiteks ettevõttes või asutuses, kus põhitegevuste toetamiseks on olemas eraldi tugi- ja haldusteenuseid tagavad üksused, on võimalik määrata esmaabivahendite tagamise ülesanne</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Pärast esmaabivahendite kohustusliku nimekirja kaotamist on eriti oluline, et esmaabivahendite vastavust ettevõtte vajadustele kontrolliks selle alaseid oskusi ja teadmisi valdav isik. Muudame eelnõu sõnastust selliselt, et esmaabiandja ülesandeks oleks vaid regulaarselt kontrollida esmaabivahendite vastavust ettevõtte vajadusele. See tähendab, et esmaabivahendeid võib soetada ja täiendada ka muu isik, kuid esmaabiandja veendub, et vajalikud esmaabivahendid oleksid olemas.</p>



	töötajale, kelle ülesanne on tagada erinevate tööks vajalike vahendite olemasolu (sh ka esmaabivahendid), kuid kes ise ei pruugi olla esmaabiandja.	
<b>Kaitseministeerium</b>	Eelnõu punktis 38 (kavandatav TTOS § 24 lg 1) on sätestatud töökeskkonnavoliniku kohustus osaleda kõikide tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimises. Juhime tähelepanu, et see ei ole eelnevalt VTK-s esitatuga kooskõlas ning teeme ettepaneku, et töökeskkonnavoliniku osalemine võiks olla sätestatud valikulisena. Töökeskkonnavolinik võiks hääleõigust omada juhul, kui ta otsustab uurimises osaleda või siis sätestada alternatiivse võimalusena, et töökeskkonnavolinikul on õigus nõuda uurimises osalemist.	<b>Mittearvestatud.</b> Eelnõu ei muuda kehtivat õigust, sest TTOS § 24 lõike 1 kohaselt peab töökeskkonnavolinik nii kehtiva õiguse, kui eelnõu kohaselt osalema tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimisel. Ka väljatöötamise kavatsuses ei olnud selles osas ettenähtud muudatusi.
<b>Kaitseministeerium</b>	Seletuskirja lisa 1 toodud „Tööõnnetuse raporti“ kavandi punktis 2 „Töötaja andmed“ on töösuhet kirjeldatud üksnes töölepingu vormi kaudu, kuid toodud loend ei kata kõiki võimalikke teenistussuheteid (Kaitseväes näiteks ajateenija, reservväelane, jt). Teeme ettepaneku näha ette võimalus ka muude teenistussuhete eristamiseks. Lisaks on nimetatud raporti punktis 5 „Põhjused, mis viisid tööõnnetuseni“ viidatud liikluseeskirjale. Juhime tähelepanu, et nimetatud dokument on alates 01.07.2011 kehtetu, mistõttu tuleks selle asemel viidata liikluseadusele. Samuti teeme ettepaneku täiendada nimetatud punktis toodud loetelu ning lisada tööõnnetuse võimaliku põhjusena sportimisel tekkinud vigastused.	<b>Osaliselt arvestatud.</b> Lisame tööõnnetuse raporti lahtrisse „töösuhete iseloomustus“ lisaks töölepingule ka teenistussuhete. Samas me ei pea vajalikuks eriliiki teenistussuhete eraldi väljatoomist raportis. Arvestame liikluseeskirja puudutavat märkust. Sportimisel tekkinud vigastused kuuluvad tööõnnetuse raportis lahtrisse „muu põhjus, mis viis tööõnnetuseni“, kus saab selgitada asjaolusid detailsemalt.
<b>Tööinspeksioon</b>	Õigusselguse huvides kaaluda eelnõus läbivalt kasutada tööinspektori mõiste asemel Tööinspeksiooni mõistet.	<b>Arvestatud.</b>
<b>Tööinspeksioon</b>	Asendada eelnõu § 24 lõikes 2 sätestatud termin „tööandja“ terminiga „töid korraldav ettevõtte“. Eelnõu	<b>Arvestatud.</b>

	<p>§ 24 lõike 2 kohaselt, kui tööõnnetus toimub füüsilisest isikust ettevõtjaga käesoleva seaduse § 12 lõikes 8 sätestatud olukorras, teeb kõik käesolevas peatükis sätestatud tööõnnetusega seotud toimingud tööandja, kes korraldab töid või kellega füüsilisest isikust ettevõtjal on lepinguline suhe.</p> <p>Kuna töid korraldavad ettevõtte ei pruugi olla ühegi töötaja tööandja TLS mõistes, on õigusterminoloogiliselt korrektne kasutada mõistet „töid korraldavad ettevõtte“.</p> <p>Füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) on iseendale tööandja ning ei saa olla samal ajal ka töölepingulises suhtes tööandjaga.</p> <p>Leiame, et eelnõu § 24 lõike 2 muudetud sõnastus võiks olla järgmine:</p> <p>(2) Kui tööõnnetus toimub füüsilisest isikust ettevõtjaga käesoleva seaduse § 12 lõikes 8 sätestatud olukorras, teeb kõik käesolevas peatükis sätestatud tööõnnetusega seotud toimingud töid korraldavad ettevõtte.</p>	
<p><b>Tööinspeksioon</b></p>	<p>Täiendada ja lisada eelnõu § 18<sup>1</sup> ja määrussesse „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“ regulatsioon töökeskkonnaspetsialisti täienduskoolituse kohta.</p> <p>TTOS-i lisatavas uues § 18<sup>1</sup> on välja jäänud töökeskkonnaspetsialisti täienduskoolitus ja seda ei ole lisatud mitte ühtegi muudetavasse õigusakti. Samas on eelnõu seletuskirja § 1 punktis 37 kirjutatud, et uude paragrahvi koondatakse varem TTOS-i eri paragrahvides ja sotsiaalministri 14.12.2000 määruses nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusosalase väljaõppe ja täiendõppe kord“ sätestatud kohustused. Eelnõu kohaselt on töökeskkonnaspetsialist</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras ning selle kohustuse täitmiseks võib tööandja volitada ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutusosalaseid kohustusi täitma töökeskkonnaspetsialisti. Töökeskkonnaspetsialist on tööandja esindaja töötervishoiu ja tööohutuse alastes küsimustes ning tööandja kohustuseks on tagada spetsialistile vajalikud teadmised ja oskused oma ülesannete täitmiseks. Tööandja võib ka ise täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi, kui tal on töökeskkonnaalased teadmised ja oskused. Kehtiv kord reguleerib vaid töökeskkonnaspetsialisti täienduskoolituse kehtivust (5 aastat) mitte sisu. Lähtuvalt eelpool toodust kaotatakse kehtivast õigusest ära vaid</p>

	<p>töökeskkonnaalaseid teadmisi ja oskusi omav töötaja, keda tööandja on volitanud täitma ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi. Eelnõu § 1 punktis 27 tuuakse välja, et tööandja kohustus on tagada, et töökeskkonnaspetsialistil oleksid vajalikud teadmised ja oskused oma ülesannete täitmiseks. Tekib küsimus, kuidas tööandja peab seda tagama ja millistel kaalutlustel ei peeta enam vajalikuks uues lisatavas § 18<sup>1</sup> töökeskkonnaspetsialisti täienduskoolitust reguleerida? Näeme siin probleemi, kus töökeskkonnaspetsialist jääb mingile teadmiste tasemele püsima ja tema töökeskkonnaalased teadmised ja oskused oma ülesannete täitmiseks jäävad puudulikuks selle tõttu, et töökeskkonnas on toimunud olulised muudatused või töökohas vahetatakse või uuendatakse tehnoloogiat või töövahendeid.</p>	<p>töökeskkonnaspetsialisti täienduskoolituse kehtivuse aeg. Tööandja peab ka edaspidi veenduma, et töökeskkonnaspetsialistil või tööandjal endal oleks aja- ja asjakohased töökeskkonnaalased teadmised ja oskused seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks.</p>
<p><b>Tööinspeksioon</b></p>	<p>Muuta „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ kutsehaigestumise teatise vormi ning lisada töötaja andmetesse tema kodune aadress. Lahtris "Soovitus edasise töötamise kohta" asendada sõna „soovitus“ sõnaga „otsus“.</p> <p>Esimesena nimetatud muudatuse vajadus on tingitud sellest, et kutsehaigestumist uurival tööinspektoril ei ole alati võimalik kutsehaigega kontakteeruda vaid e-posti või telefoni teel. Ka ei vasta rahvastikuregistris märgitud kutsehaige elukoha aadress tegelikule elukohale. Mobiiltelefonide numbrid muutuvad inimestel tihti (lauatelefonide kasutamine on harvem) ning vanemaerialisel põlvkonnal ei pruugi üldse olla e-posti aadressi või kui on, siis ei kasutata seda kuigi sageli. Patsiendi kodune aadress kantakse PERHis</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Lisame kutsehaigestumise teatise vormil töötaja andmetesse tema koduse aadressi. Teeme sama muudatuse ka tööõnnetuse teatisel.</p> <p>Kutsehaigestumise teatise lahtris „soovitus edasise töötamise kohta“ ei asenda me sõna „soovitus“ sõnaga otsus. Töötervishoiuarstil on õigus esitada kutsehaiguse uurimise tulemusena soovitus eesmärgiga säilitada töötaja töövõime. Töötervishoiuarsti ettepanekud on tööandjale soovituslikud. Töötervishoiuarst ei saa otsustada, kuidas tööandja edasist töö tegemist töötajaga korraldab ning milliseid kohandusi konkreetselt töökeskkonnas teeb. Töökoha kohandamine, töökorralduslikud muudatused jms jäävad töötaja ja tööandja kokku leppida. Olukorras, kus tööandja rakendab töötajat edasi tööle, mis on töötaja tervist kahjustav, võtab tööandja riski, et edasi töötamisel</p>

	<p>haiguslukku ning haiguslukku kantav aadress peaks olema märgitud ka kutsehaigestumise teatisel.</p> <p>Teisena nimetatud muudatuse tingib vajadus, anda nii töötajale kui ka tööandjale selge info, mida tuleb edasise haiguse süvenemise vältimiseks ette võtta. Soovitused annavad nii töötajale kui ka tööandjale liiga ebaselge signaali ning pahatihti soovitusi ei järgita üldse. Lõpuks jätkatakse samal tööol ning tervisekahjustus süveneb.</p>	<p>töötaja tervise halvenemine jätkub. Tööandja vastutab oma ettevõttes olevate töötajate eest ning kui ta lubab teadlikult isikul töötada tervist kahjustavates tingimustes on ta hiljem töötaja haiguse tekkimisel/vigastuse saamisel selle eest vastutav (töötaja saab tööandja vastu esitada tervisekahjude hüvitamise nõude võlaõigusseaduse alusel).</p>
<p><b>Tööinspeksioon</b></p>	<p>Täpsustada mõisteid „samaväärne koht“ ja „külmas töötamine“.</p> <p>Eelnõu § 11 lõike 3 muudatuse kohaselt tööandja tagab tööriietust kandvatele töötajatele riietusruumi, välitöödel töötavatele töötajatele riide kuivatusruumi ja külmas väliskeskkonnas töötavatele töötajatele soojaku või muu samaväärse koha.</p> <p>Eelnõu seletuskirja § 1 punkti 12 kohaselt täpsustatakse õigusselguse eesmärgil TTOS § 11 lõikes 3 soojaku tagamise vajadust külmades tingimustes töötamise korral ning lisaks antakse võimalus soojak asendaga ka muu samaväärse kohaga, nt lühiajalise töötamise korral, mil soojaku tagamine ei ole mõistlik või võimalik.</p> <p>Seletuskiri ei täpsusta, mida saab pidada samaväärseks kohaks. Tegemist on määratlemata õigusmõistega, mis paratamatult toob endaga kaasa väga mitmeti tõlgendamist. Nii tekib küsimus, kas samaväärseks saab pidada sõiduauto salongi, kaubiku tagaosa või haagissuvilat? Näiteks töötavad raietöölised sageli kohas, kuhu ei ole mootorsõidukiga juurdepääsuteed. Mida sellisel juhul pidada samaväärseks kohaks, kus töötajal on soojades tingimustes võimalus pidada puhkepause ja lõunat?</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Selgitame seletuskirjas, et tööandja peab riskide hindamise käigus otsustama soojaku tagamise vajaduse, võttes arvesse töötajate töötingimusi, töötamise aega väliskeskkonnas, väliskeskkonna tingimusi, sh temperatuuri ja töötajate vajadusi. Soojaku tagamise nõue on ka kehtivas TTOS-is. Eelnõuga täpsustatakse sõnastust õigusselguse eesmärgil. Lisaks antakse võimalus soojak asendaga ka muu samaväärse kohaga, nt lühiajalise töötamise korral, mil soojaku tagamine ei ole mõistlik või võimalik. Soojakuga samaväärseks kohaks võib olla näiteks auto, haagissuvila või muu taoline koht.</p>

	Lisaks juhime tähelepanu, et „külmas töötamist“ ei ole samuti seletuskirjas lahti sõnastatud? Kas selleks võib olla ööpäeva keskmine temperatuur alla 10 kraadi või midagi muud?	
<b>Tööinspeksioon</b>	<p>Lisada seaduse eelnõusse uued täpsustatud väärtekoosseisud. Toetame seniste väga laiade väärtekoosseisude muutmist konkreetsemaks. Nii on väljendatud täpsemalt väärtepoliitika töökeskkonna valdkonnas.</p> <p>§ 27<sup>1</sup>. Töökohale kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine</p> <p>(1) Töökohale kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 4 lõigetele 2 – 5, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>§ 27<sup>2</sup>. Töövahendile kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine</p> <p>(1) Töövahendile kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 5 lõigetele 2 – 4, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>§ 27<sup>3</sup>. Füüsikalistest, keemilistest või bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui esines oht töötaja tervisele või elule</p> <p>(1) Füüsikalistest, keemilistest või bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest tööandja poolt, – karistatakse</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Samas nägime eelnõus ette rahatrahvi ka füsioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui esines oht töötaja tervisele või elule. Me ei pea põhjendatuks eristada ohutegureid olulisuse alusel. Kõik töökeskkonnas esinevad ohutegurid võivad mõjutada töötaja tervist.</p> <p>2016. aastal moodustasid suurima osa kutsehaigustest just füsioloogiliste ohutegurite poolt põhjustatud haigused. Füsioloogilised ohutegurid põhjustavad lihasluukonna- ja sidekoehaiguseid. 2016.a moodustasid lihasluukonna- ja sidekoehaiguseid 76% kutsehaigustest ja 85% tööst põhjustatud haigustest. Samuti on need haigused kõige sagedasemaks diagnoosiks püsiva töövõimetuse esmakordsel määramisel (ligi veerand kõikidest diagnoosidest). Luu- ja lihaskonnaevuste järel on tööga seotud terviseprobleemidest enim levinud tööstressiga seotud terviseriskid.</p>

	<p>rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>Selgituseks: Ülejäänud kaks (füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed) ohutegurit ei ole väärteokoosseisus kirjas, sest näeme, et füsioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete täitmise mõjutamiseks on kõike sobilikuim meede haldusmenetlus. Süüteomenetlus siin määravat rolli ei kannaks.</p> <p>§ 27<sup>4</sup>. Töötaja juhendamise või väljaõppe korraldamata jätmine</p> <p>(1) Töötaja juhendamise või väljaõppe korraldamata jätmine tööandja poolt, kui sellega kaasnes raske tervisekahjustus või surm, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>§ 27<sup>5</sup>. Tööõnnetuse või kutsehaiguse uurimata jätmine</p> <p>(1) Tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimata jätmise või kirjaliku raporti koostamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse §-le 24,– karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p>	
<p><b>Terviseamet</b></p>	<p>Seletuskirjas lk 1 on toodud välja, et muudatuse tulemusena seostatakse tervisekontrolli korraldamise vajadus senisest enam töötaja töökeskkonna riskide hindamise tulemustega ning seaduses tuuakse välja ohutegurid ja töölaadid, mille korral on tööandja kohustatud töötajale tervisekontrolli korraldama.</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Eelnõu muudatuste eesmärk on varasemast selgemalt seostada riskide hindamist ning tervisekontrolli suunamist.</p> <p>Kehtiva praktika kohaselt saadavad paljud tööandjad töötaja tervisekontrolli ilma, et nad hindaksid ohuteguritega kokkupuutest tulenevaid terviseriske.</p>

	<p>Sisuliselt on ka praegu kehtiva õiguse kohaselt töötajale tervisekontrolli korraldamise aluseks töökeskkonna riskianalüüsi tulemused. Seletuskirjas rõhutatakse korduvalt, et tervisekontroll tuleb korraldada töötajale ainult siis, kui tema terviseriskide hindamise tulemus seda nõuab. Samas näitavad ettevõtete töökeskkonna järelevalve tulemused üheselt, et töökeskkonna riskianalüüs on ettevõtetes läbi aastate olnud üheks suurimaks probleemiks. Kuna tervisekontrolli korraldamise vajadus seostatakse senisest enam töötaja töökeskkonna riskide hindamise tulemustega, siis on vajalik süstemaatiliselt tegeleda ka riskianalüüside kvaliteedi parendamisega.</p> <p>Isegi kui tööandja on rakendanud abinõusid, et ohuteguritest tulenevat terviseriski vältida või on viidud see võimalikult madalale tasemele, jääb alati võimalus, et töötaja tervist ohutegur siiski mõjutab. Arvestama peab erinevate ohutegurite koosmõju, ajas muutuvat riski jne. Teeme ettepaneku, et töötajad, kes töökeskkonna riskide hindamise tulemuste alusel ei pea tervisekontrolli läbima, läbiksid siiski vastava tervisekontrolli, kuid harvem kui kord kolme aasta jooksul (teised praegu kehtiva korra ja eelnõu kohaselt kord kolme aasta jooksul või töötervishoiuarsti näidatud ajavahemiku järel) tervisekahjustuse tekkimise vältimiseks.</p>	<p>Sellise praktika kujunemine on toonud kaasa olukorra, kus tööandjad ei mõista töökeskkonna riskide hindamise ja tervisekontrolli vahelist seost ega saa aru, millisel eesmärgil ja miks nad töötajad tervist kontrollima saavad. Oluline on tööandjates teadvustada, et tervisekontrolli ei tule saata töötajaid valimatult. Tervisekontrolli saatmise eelduseks on tööandja otsus, mis peab realselt arvesse võtma ettevõtte töökeskkonnas olevaid ohutegureid ja nende mõju isiku tervisele. Tööandja peab senisest enam hakkama nägema vahetut seost riskide hindamise ja tervisekontrolli korraldamise vahel. Juhul kui tööandja ei ole kindel, kas ohutegur mõjutab töötaja tervist või mitte, tuleks töötaja igal juhul tervisekontrolli saata.</p>
<p><b>Terviseamet</b></p>	<p>Seletuskirjas lk 9 on kirjas, et praegu saadavad paljud tööandjad töötaja tervisekontrolli ilma tema ohuteguritega kokkupuutest tulenevaid terviseriske hindamata. Nii läbivad ettevõtte töötajad tervisekontrolli ühetaoliselt, hoolimata nende reaalsest terviseriskidest, mistõttu ei täida töötajate</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Täpsustame seletuskirja. Selgitame, et Eesti tööelu-uuringu (2015.a) andmetel on 75% rohkem kui viie töötajaga organisatsioonide töötajad viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis, mikroettevõtete (5-9 töötajat) töötajatest on käinud tervisekontrollis 69%.</p>

	<p>tervisekontroll sageli oma eesmärgi. Seletuskirjas jääb ebaselgeks, kui suur osa töandjatest saadavad töötajaid tervisekontrolli ilma ohuteguritega kokkupuutest terviseriske hindamata.</p>	<p>Tööinspektsiooni sihtkontrolli (2014) käigus tuvastati aga, et 31% ettevõtetest puudus seos riskianalüüsi läbiviimise ja tervisekontrolli korraldamise vahel. Seetõttu peame oluliseks muuta tervisekontroll eesmärgipärasemaks läbi selle, et toome seadusesse töötervishoiu ja tööohutuse erimäärustest ohutegurid, mille esinemisel peab töandja riskide hindamise tulemusena saatma töötaja tervisekontrolli.</p>
<b>Terviseamet</b>	<p>Kehtiva õiguse kohaselt peab töandja korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele.</p> <p>Riskide hindamine töökeskkonnas on pidev protsess – võetakse kasutusele meetmeid ohuteguri mõju vähendamiseks, lisanduvad uued ohutegurid jne. Näiteks ettevõtte töökeskkonna riskide hindamise tulemuste alusel on töötaja mõjutatud tööstusmasina poolt tekitavast mürast. Kahe aasta pärast eemaldatakse masin töökeskkonnast ning uues riskianalüüsis seda edasi ei kajastata (täiendatakse ja muudetakse varasemaid andmeid, et riskianalüüs oleks ajakohane). See võib tekitada olukorra, kus hilisemalt ei ole võimalik tuvastada ohutegurite mõju töötajale. Riskianalüüsis muudatuste sisseviimisel (ohuteguri riskitaseme muutumisel, uue ohuteguri ilmne misel jne) peaks olema kohustus fikseerida riskianalüüsi muutmise aeg vastavalt täiendatult osale. See on vajalik, et hilisemalt tuvastada ohuteguri mõju töötajale (oluline kutsehaigestumise väljaselgitamisel, uurimisel) ja töandja tegevused.</p>	<p>Selgitame, et kehtiva TTOS-i § 13 (mida eelnõu ei muuda) lõike 1 punkt 3 kohaselt on töandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõeldakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi. TTOS § 13 lõike 1 punkt 5 sätestab lisaks, et töandja on kohustatud korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise. Seadusandja on mõelnud uue riskianalüüsi korraldamise all eelkõige töökeskkonna riskianalüüsi hoidmist ajakohasena. Sisuliselt tuleb riskianalüüs uuesti läbi vaadata, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud</p>



		töötaja tööga seotud haigestumise. Kõik riskianalüüsi etapid tuleb säilitada, et need oleksid ajas tagasivaatavalt kättesaadavad.
<b>Terviseamet</b>	Seaduse eelnõu mõjuanalüüsis lk 26 on toodud välja, et Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel ei puutu 2% rohkem kui viie töötajaga ettevõtete töötajatest kokku ühegi töökeskkonna ohuteguriga. Sellist töökohta, kus töötaja ei puutu kokku ühegi töökeskkonna ohuteguriga, ei ole. Erinevus on vaid töötajate ohuteguriga kokkupuute ajas ja selle mõjus nende tervisele.	<b>Selgitatud.</b> Selgitame, et Eesti tööelu uuring (2015. a) toob välja tööandjate ning töötajate hinnangud töökeskkonnale. Uuringu järgi ei esine tööandjate hinnangul 7% organisatsioonides ühtegi tööga seotud ohtu ja töötajate hinnangul 2% töötavad töökeskkonnas, kus nad ei puutu kokku ühegi tööga seotud ohuga.
<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	Eelnõu § 1 punkti 9 kohaselt TTOS § 9 loetleb füsioloogilised ohutegurid. Teeme ettepaneku lisada TTOS § 9 tööandjale kohustus korraldada regulaarselt ergonoomika koolitusi. Tööinspektsiooni kutsehaiguste statistika kohaselt 2013-2016 aastal, moodustavad lihaskonna- ja sidekoehaigused kõikidest kutsehaigustest üle 77% ning närvisüsteemi haigused 13% kõikidest kutsehaigustest. Seega 90%-list kutsehaiguste osakaalu saaks vähendada ergonoomiliste võtete kasutamisel. Ettepanek peaks rakenduma töötajatele, kelle töö iseloomu hulka kuulub raskuste tõstmine ja teisaldamine ning libistamine ja lükkamine.	<b>Selgitatud.</b> Nii kehtiv õigus kui ka eelnõu kohustavad tööandjat juhendama töötajat ergonoomiliselt õigetest tööasenditest ja –võtetest. Eelnõu § 13 <sup>3</sup> lõige 1 punkt 4 kohaselt peab tööandja juhendab töötajat enne tööle asumist. Juhendamine peab muu hulgas hõlmama ergonoomiliselt õiged tööasendid ja –võtted. Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt korraldab tööandja töötajale töökohal väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks, võttes muu hulgas arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust, see tähendab, et väljaõppe peab vajadusel sisaldama töökohal ergonoomiliselt õigete tööasendite kasutamist. Lisaks sätestavad Sotsiaalministri määruse nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 3 lõiked 4 ja 5 tööandja kohustuse juhendada raskusi teisaldavaid töötajaid.
<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	Eelnõu § 1 punkt 14 kohaselt muudetakse TTOS § 12 lõike 5 teist lauset, mis sätestab tööandja ja töötajate koostöö kohustuse töökeskkonna küsimustes. Teeme ettepaneku TTOS § 12 lg 5 teises lauses sõna „või“ asendada sõnaga „ja“. Meie pakutud muudatuse	<b>Arvestatud.</b>

	<p>kohaselt peaks tööandja konsulteerima eelnevalt töötajatega, töökeskkonnavolinikuga ja teiste töötajate esindajatega. Peame vajalikuks seaduse tasemel soodustada kõikide töötajate esindajate võrdset kaasamist töökeskkonna küsimustes.</p>	
<p><b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b></p>	<p>Eelnõu § 1 punkt 15 kohaselt täiendatakse TTOS § 12 uue lõikega 9, mis lubab tööandjal ja töötajal kokku leppida leppetrahvi töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Palume leppetrahvi kokku leppimise võimalus eelnõust välja jätta järgmistel põhjustel: i) Ei saa nõustuda, et kehtivas seaduses puuduvad tööandjal mõjusad hoovad töötaja mõjutamiseks, kui töötaja ei täida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Kehtiv töölepingu seaduse regulatsioon (hoiatus, töölepingu ülesütlemine) on piisav, et mõjutada töötajat töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid täitma. ii) Eestis puudub tööõnnetuste- ja kutsehaiguste kindlustus ning kui töötaja peab tööõnnetuste ja kutsehaiguse tagajärjel tekkinud kahjusid sisse nõudma protsessuaalselt ülimalt koormavas tsiviilkohtumenetluses, ei ole töötajale trahvi kokkuleppimise võimalus ei mõistlik ega tasakaalustatud meetod töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise tagamiseks. iii) Leppetrahvi regulatsiooni kehtestamisega võib tekkida olukord, kus töötaja nõudes tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisega tekitatud kahju hakkab ise sisuliselt seda kahju leppetrahviga hüvitama. iv) Leppetrahvi kokku leppimine eeldab võrdsete lepingu poolte olemasolu, kes on teadlikud kehtivatest õigusaktidest. Töötaja on töösuhetes nõrgem pool ning meie hinnangul ei ole enamuse töötajaid võimelised tööandjatega pidama</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Kehtivas õiguses puuduvad tööandjal mõjusad hoovad töötaja mõjutamiseks, kui töötaja ei täida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid või rikub neid teadlikult. Töölepingu seaduse kohaselt on tööandjal võimalik töötajat hoiatada. Hoiatus on üks võimalusi, kuidas tööandja oma ettevõttes tööd korraldab ning töötaja tööalasele väärkäitumisele või töökohustuste rikkumisele reageerib. Kui hoiatamine ei aita ja töötaja rikub endiselt oma kohustust, on tööandjal õigus töösuhte üles öelda TLS § 88 lõike 1 punkti 3 alusel, mis sätestab, et tööandja saab töösuhte erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Eelnõu kohaselt lisandub võimalus leppida kokku leppetrahvi kohaldamises võlaõigusseaduse sätestatud tingimustel ja korras. Leppetrahvi rakendamise eelduseks on see, et tööandja on omaltpoolt järginud kõiki töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Juhul kui töötaja on töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid rikkunud, peaks leppetrahvi rakendamisele eelnema töötaja hoiatamine ning juhendamise ja väljaõppe kordamine. Samuti on töötajal ja tööandjal võimalus leppetrahvi rakendamises kokku leppida, kui tööandja rikub töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Kui tööandja poolse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise tagajärjel võib tekkida oht töötaja tervisele, siis sellisel</p>

	<p>läbirääkimisi töölepingu sõlmimisel ja on seetõttu sunnitud vastu tahtmist kirjutama alla ka võimalikule kõige ebaõiglasemale leppetrahvi sättele. v) Töötajale leppetrahvi kokkuleppimise võimalus ei ole mõistlik ka seetõttu, et eelnõu järgi peab töötaja rahaliselt vastutama igasuguse töötervishoiu ja tööohutuse alase rikkumise eest, samal ajal kui TTOS 7 peatüki järgi tööandjale järgneb rahaline vastutus ainuüksi siis, kui töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisega kaasnes tööõnnetuse või tervise kahjustuse oht.</p>	<p>juhul peab tööandja töötajale vastava kokkuleppe olemasolul leppetrahvi maksma. Selleks et kaitsta töötajat ebamõistlike kokkulepete eest, on eelnõus sätestatud tingimused, millele leppetrahvi kokkuleppe peab vastama. Leppetrahvi kokkuleppe peab hõlmama nii töötaja kui ka tööandja rikkumised, mille korral on õigus nõuda leppetrahvi ning töötaja rikkumise eest kokku lepitud leppetrahv ei tohi ületada töötaja ühe kuu keskmist tööpäevatasu. Lisaks peab tööandja olema töötajat juhendanud ja välja õpetanud, kuidas rikkumisena käsitletavas olukorras ohutult käituda. Leppetrahvi võib rakendada vaid selliste rikkumiste korral, mille tagajärjel võib tekkida oht töötaja tervisele (tegemist peab olema piisavalt tõsise rikkumisega).</p>
<p><b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b></p>	<p>Eelnõu § 1 punkti 25 järgi täiendatakse TTOS §-dega 13<sup>1</sup> - 13<sup>3</sup>. TTOS § 13<sup>1</sup> järgi muutuks töötaja tervisekontrolli kohustus ohuteguripõhiseks ning tööandja määraks tervisekontrolli korraldamise vajaduse lähtuvalt töötajat mõjutavate töökeskkonna ohutegurite riskihindamisest. Eeldatavalt väheneks tervisekontrolli saadetavate töötajate arv, mis vähendaks tööandjate jaoks tervisekontrolli korraldamisega kaasnevat raha- ja ajakulu. Samas töötajate olukorda muudatus pigem halvendab. Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse puudumisel ei saa nõustuda olukorraga, kus vähenevad töötajate võimalused tõendada terviseseisundi halvenemist seoses töötamisega (näiteks kohtus kahju nõudmisel seoses kutsehaigusega). Sellest tulenevalt peame õigeks olukorda, kus töötaja terviseseisundi on fikseerinud töötervishoiu spetsialist töösuhte alguses.</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Kõik töökohad on erinevad. Tervisekontrolli saatmise vajadus selgub riskide hindamise tulemustest, mille käigus hinnatakse, mil määral ohutegur töötaja tervist võib mõjutada. Mitte alati ei pea töötajat tervisekontrolli saatma, kui riskide hindamise tulemusel nähtub, et ohuteguri mõju on väike või mõju vähendamiseks on rakendatud tõhusaid meetmeid. Eelnõu kohaselt korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli töötaja tööle asumise esimese nelja kuu jooksul ehk töösuhte alguses. Lisaks korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli enne bioloogiliste ohutegurite ning kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutumist võttes arvesse ohuteguri mõju ning mõju vähendamiseks rakendatud meetmeid. Igal juhul (eelduseks ei ole mõju hindamine) korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli enne plii ja selle ühendite ning asbestitolmuga kokkupuutumist. Tööandja korraldab töötaja tervisekontrolli enne öötööle asumist.</p>

<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	<p>TTOS § 13<sup>1</sup> lg 8 alusel tehakse muudatused ka Vabariigi Valituse määrusesse nr. 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”. Viidatud määruse § 2 lg 2 loetleb olukorrad, millal määruse nõudeid ei kohaldada. Palume määruse § 1 lg 2 punktist 4 välja jätta sõna „kassaaparaatide”. Tänapäeva kassaaparaat ei erine olulisel määral tavalisest arvutist ning seetõttu ei ole õigustatud kuvariga töötamise töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete mittekohaldamine kassaaparaatidega töötavatele töötajatele.</p>	<b>Arvestatud.</b>
<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	<p>Eelnõu järgi TTOS § 13<sup>3</sup> lõige 3 näeb ette juhtumil, millal tööandja peab töötaja juhendamist ja väljaõpet kordama. Teeme ettepaneku TTOS § 13<sup>3</sup> lõikesse 3 lisada uus punkt, mille kohaselt tuleks juhendamist ja väljaõpet korrata ka siis, kui töötaja on viibinud töölt eemal vähemalt 2 aastat.</p>	<b>Arvestatud.</b> Lisame eelnõu § 13 <sup>3</sup> lõike 3 punkti 3 tööandja kohustuse töötaja juhendamist ja väljaõpet vajalikus osas ja mahus korrata, kui töötaja on viibinud töölt eemal pikka aega.
<b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b>	<p>Eelnõu § 1 punkt 31 järgi muudetakse TTOS § 17 lõiget 4, mis käsitleb töökeskkonnavoliniku valimist. Teeme ettepaneku lõige 4 kolmas lause sõnastada: „Valimiste kord ja töökeskkonnavolinike volituste kehtivus sätestatakse kollektiivlepingus või muus töötajate ja tööandja vahelises kokkuleppes. Tööandja teeb valitud töökeskkonnavolinike nimed, ametid ja volituste kestuse teatavaks Tööinspektsiooni kliendiportaali kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kümne päeva jooksul valimistest arvates”. Peame vajalikuks, et säiliks praegu TTOS-s olev sõnastus, mille järgi valimiste korda võiks kokku leppida kollektiivlepingus, lisaks peaks Tööinspektsioonil olema teave ka töökeskkonnavoliniku volituste kehtivusest.</p>	<b>Osaliselt arvestatud.</b> Esimene ettepanek: töökeskkonnavoliniku valimiste korda võiks kokku leppida kollektiivlepingus. Ettepanekut arvestatud eelnõu koostamisel. Muutsime eelnõu ning lisasime, et töökeskkonnavolinike valimiste kord sätestatakse kollektiivlepingus või muus töötajate ja tööandja vahelises kirjalikus lepingus (eelnõu § 17 lõige 4) Teine ettepanek: Tööinspektsioonil peab olema teave töökeskkonnavoliniku volituste kehtivusest. Mitteamestatud. Selgituseks, et Tööinspektsioonil peab olema teave ettevõtte töökeskkonnavoliniku kohta (nimi ja amet). Tööinspektsioonil ei ole vaja teada voliniku volituste kehtivusaega. Töökeskkonnavoliniku volitused kehtivad kuni neli aastat (TTOS § 17 lg 1, eelnõu nimetatud põhimõtet ei

		<p>muuda). Tööandja on kohustatud valitud töökeskkonnavolinike nimed ja ametid Tööinspeksioonile teatavaks tegema (TTOS § 17 lg 4). Juhul kui ettevõttes valitakse uus töökeskkonna volinik (nt eelneva volitused lõppevad, töötajad otsustavad volinikku vahetada vms), siis tuleb tööandjal ka sellest Tööinspeksiooni teavitada. Ülaltoodust lähtuvalt peab Tööinspeksioonil olema igal ajal teada ettevõttes tegutseva töökeskkonnavoliniku nimi sõltumata tema volituste kehtivusest. Tööinspeksioon ei vaja täiendavad teavet selle kohta, kas volinik on valitud kuueks kuuks, kaheks aastaks või muuks perioodiks.</p>
<p><b>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</b></p>	<p>Eelnõus on piisavalt rõhutatud preventiivse tegevuse olulisust, ettevalmistatust, õigeaegset ja sisusulist koolitust. Kuidas tagatakse koolitajate valikul piisav kvaliteet, kuidas hinnatakse koolitustulemust, millistel juhtudel on nt töötajatel õigus/vajadus nõuda teatud erikoolitust - nendes osades puudub piisav selgus.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Nii kehtiv õigus kui eelnõu reguleerivad põhjalikult töötaja juhendamise ja väljaõppega seonduvat (TTOS eelnõu § 13<sup>3</sup>. Juhendamine ja väljaõpe). Eelnõu kohaselt juhendab tööandja töötajat enne tööle asumist ja korraldab töötajale töökohal väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks, võttes muu hulgas arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust. Lisaks võib erijuhendamise kohustus tulla ka määrusest. Vabariigi Valitsuse määrus nr 13 „Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 1 lõike 6 kohaselt tagab tööandja kasutajale töövahendi kasutamiseks vajaliku väljaõppe ja ohutusalase juhendamise. Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“ § 2 lõike 6 punkti 5 kohaselt korraldab tööandja töötajale isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppe, vajadusel näitliku kasutamise ning teavitama töötajat terviseriskist, mis kaasneb kaitsevahendi mittekasutamisega. Vabariigi Valitsuse määrus nr 44 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded</p>

		<p>elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnormid ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord“ § 9 lõike 2 kohaselt peab töötaja juhendamine ja väljaõpe toimuma enne tööle asumist ning tuginema tema töökohaga seotud terviseriskide hindamise tulemustele. Sama paragrahvi punktid 1-8 loetlevad teemad, mida juhendamine ja väljaõpe peab hõlmama. Vabariigi Valitsuse määrus nr 47 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnilikust optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehniliku optilise kiirguse piirnormid ja kiirguse mõõtmise kord“ § 6 kohaselt tagab tööandja, et optilise kiirgusega kokku puutuvad töötajad ja ettevõtte töökeskkonnavolinik saaksid asjakohase juhendamise ja väljaõppe. Sama paragrahvi punktid 1-8 loetlevad teemad, mida juhendamine ja väljaõpe peab hõlmama. Vabariigi Valitsuse määrus nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded müra mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord“ § 7 kohaselt tagab tööandja, et müraga kokku puutuvad töötajad ja ettevõtte töökeskkonnavolinik saaksid asjakohase juhendamise ja väljaõppe. Sama paragrahvi punktid 1-8 loetlevad teemad, mida juhendamine ja väljaõpe peab hõlmama. Juhendamise ja väljaõppe kohustusi reguleerivaid rakendusakte on oluliselt rohkem ning siintoodud loetelu ei ole lõplik.</p> <p>Lisaks reguleerib eelnõu töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme koolitust ja täienduskoolitust (TTOS eelnõu § 18<sup>1</sup>). Koolituse ja täienduskoolituse viib läbi täienduskoolitusasutuse pidaja vastavalt täiskasvanute koolituse seaduse (TäKS)</p>
--	--	--

		<p>nõuetele. Kui täienduskoolituse vajadus tuleneb uutest töökeskkonna ohuteguritest või terviseriskidest, võib täienduskoolituse läbi viia tööandja, kui tal on selleks vajalikud teadmised ja oskused. Selgitame, et TäKS § 7 sätestab täienduskoolituse õppekorralduse ja täienduskoolitusasutuse tegevuse kvaliteedi tagamise alused. Lisaks sätestab nimetatud seaduse § 9 lõige 1 täienduskoolituse standardi, mis muuhulgas kehtestab nõuded täienduskoolituse õppekavale ja täienduskoolituse läbimise ja täienduskoolituses osalemise kohta väljastatavatele dokumentidele.</p>
<p><b>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</b></p>	<p>Täpsemalt peaks formuleerima tervisekontrolli kohustuse, Kui töötaja on katseajal, kas ja millal võib/peab tervisekontrolli läbima? Kas tööandjal on õigus töösuhte alustamise eel saada piisavat teavet kandidaadi terviseolukorrast? Siin võivad nn delikaatsete isikuandmete kaitse üheplaanilisel rakendamisel tekkida vastuolud. Tulenevalt peab tagama poolte õigeaegse ja piisava vastutuse, millega välistuksid võimalikud vaided.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Eelnõu punkti 25 kohaselt korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli töötaja tööle asumise esimese nelja kuu jooksul.</p> <p>Töötaja terviseandmed on delikaatsed isikuandmed, mida võib töödelda vaid seaduses sätestatud juhtudel ja ulatuses. TTOS § 19<sup>2</sup> lõike 1 punkti 3 kohaselt teatab töötervishoiuspetsialist tervisekontrolli tulemustest ettevõtte juhtkonnale ainult seda, millised piirangud on töötajale tööülesannete täitmiseks seatud tervise vastunäidustuste tõttu.</p> <p>Töölepingu sõlmimise eelseid läbirääkimisi reguleerib töölepingu seaduse § 11 – tööandja saab küsida töötajalt andmeid, mille vastu tal on õigustatud huvi. Näiteks võib tööandja kirjeldada isikule tulevasi tööülesandeid ja küsida, kas tema tervis võimaldab neid täita. Töötaja ei pea avaldama tööandjale oma terviseandmeid.</p> <p>Nimetatud paragrahv ei piira võlaõigusseaduse (VÕS) §-s 14 sätestatu kohaldamist. VÕS § 14 sätestab, et lepingueelsetel läbirääkimistel peavad pooled arvestama mõistlikult üksteise huvide ja õigustega; esitama vaid tõeseid andmeid; teatama üksteisele kõikidest</p>

		asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi, välja arvatud asjaoludest, mille teatamist ei saa teine pool mõistlikult oodata.
<b>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</b>	Soovitame töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest leppetrahvide rakendamises võlaõigusseaduses sätestatud tingimuste ja korras kokku leppida kollektiivlepingutes.	<b>Arvestatud.</b> Tööandja ja töötaja töölepingu seaduse tähenduses võivad kokku leppida töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest leppetrahvi rakendamises võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras, kui töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise tagajärjel võib tekkida oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele. Töötaja ja tööandja võivad leppetrahvi rakendamises kokku leppida muu hulgas ka kollektiivlepingus.
<b>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</b>	Pingelise vaimse koormusega töökeskkondade korral tuleks enim tähelepanu pöörata töö-õhkkonna kujundamisele. Vajadusel peaks tööandja kutsuma töökohta vastava ala spetsialisti.	<b>Arvestatud.</b> Eelnõu kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul tööaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.
<b>Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO</b>	Keerukas ja piisavalt hea lahenduseta on nn kaugtööle rakenduva kaitsemehhanismi kujundamine ja seonduv poolte õiguslik vastutus. Eeldame, et kaugtöö võimaluse korral fikseeritakse poolte õigused ja kohustused eelnevalt ja seda kirjalikus vormis. Kui samalaadse töö tegijatest osale rakendub kaugtöö võimalus, teistele mitte siis peab nendest põhjustest olema asjaga seotud informeeritud õigeaegselt ja piisavalt sisuliselt.	<b>Selgitatud.</b> Tegeleme teemaga VVTP punkti 2.14 raames. Koostamisel on Vabariigi Valitsuse memorandum uuenenud töösuhete kohta.
<b>Teenistujate Ametiliitude</b>	Eelnõu sätestab tööga hõivatute piirmäärad, millal valitakse töökeskkonnavolinik, millal -nõukogu.	<b>Selgitatud.</b> TTOS § 17 lõige 2 sätestab, et kui ettevõttes on töötajaid vähem kui 10, on tööandja kohustatud



<b>Keskorganisatsioon TALO</b>	Arvestades paljude avalikku teenust pakkuvate - muuseumid, raamatukogud, huvitegevusega seotud, etc - asutuste töötajate reaalsel arvu alla kümne siis võiks sellises olukorras olevatele asutustele ja nende töötajatele olla viide - kuidas soovitakse nendel TTOS osas toimida. Seda enam, et enamus viidatutest on KOV haldusalluvuses ning lähtudes toimuvast KOV reformist, vajavad need valdkonnad senisest rohkem abi ja tähelepanu.	konsulteerima töötajatega tööohutuse ja tervishoiu küsimustes. Töötajad võivad enda hulgast esindaja valida ka ettevõtetes, ettevõtete struktuuriüksustes või vahetustes, kus on vähem kui 10 töötajat. Selles osas eelnõu muudatusi ette ei näe. Eelnõu punkti 38 kohaselt moodustatakse vähemalt 150 töötajaga ettevõttes tööandja algatusel töökeskkonnanõukogu.
<b>Eesti Tööandjate Keskliit</b>	Vastavalt Eelnõu punktile 25 (§ 13 <sup>1</sup> lg 6) säilitatakse tervisekontrolli ajal töötajale töötasu. Palume täpsustada, mida selle all konkreetselt mõistetakse (nt keskmist töötasu).	<b>Arvestatud.</b> Täpsustame eelnõud selliselt, et säilitada tuleb keskmine töötasu.
<b>Eesti Tööandjate Keskliit</b>	Vastavalt TTOS § 1 lg 3 p 2 kohaldatakse TTOS-i õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal. Tööandjatel on küsimusi eelkõige nägemisvahendite osas, kuna nende kompenseerimist soovitakse üsna sageli. Näiteks kui praktika kestab 2 kuud, kas sellisel juhul peab tööandja nägemisvahendid talle kompenseerima. Sama küsimus on ka uute töötajate kohta, kes töötavad katseajaga. Nägemisvahendite kohta on küsimus ka renditöötajate osas – kes peaks need kompenseerima, kas kasutaja – või rendiettevõtte.	<b>Selgitatud.</b> TTOS kohaldub õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal. Sellest tulenevalt on õppepraktikal viibival õpilasel muude (k.a. renditöötajatega) töötajatega võrdsed TTOS-ist tulenevad õigused ja kohustused. Vabariigi Valitsuse määruse nr 362 „Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 3 lõige 5 punkti 1 kohaselt peab tööandja korraldama tervisekontrolli kuvariga töötajale (kuvariga tööd vähemalt 50% tööajast) töötaja nõudmisel kuvariga töötamisel tekkinud nägemishäirete korral. Sama paragrahvi lõige 6 sätestab tööandja kohustuse hankida arsti tõendi alusel töötajale kuvariga tööks ettenähtud prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid, kui silmade ja nägemise kontrollil selgub, et töötaja nägemisteravus on vähenenud (ei ole piisav kuvariga töö tegemiseks ilma asjakohaste abivahenditeta). Kui töötaja ei soovi tööandja poolt pakutavaid abivahendeid, mis pole tema isiklikud, siis on võimalik, et tööandja hüvitab (kas osaliselt või

		<p>täielikult) isiklike abivahendite soetamise. Hüvitise suuruses lepivad töötaja ja tööandja omavahel kokku. Tööandja võib ettevõttes kehtestada reeglid abivahendite hüvitamiseks, kus on muu hulgas sätestatud ka hüvitise suurus. Abivahendite kasutamise vajadus ei ole tingitud töösuhte (täistööaeg, osaaajaga töö, õppepraktika, renditöö jms) kestusest vaid tööülesannete täitmiseks hädavajalike vahendite kasutamise vajadusest kuvariga töötamiseks.</p> <p>Vastavalt TTOS § 12 lõige 1-le, kui tööülesandeid täidetakse renditööna, tagab kasutajaettevõtte tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures. Seega, kui kasutajaettevõtja juures tehtav töö eeldab prillide kasutamist tööülesannete täitmisel, peab kasutajaettevõtja töötajale need võimaldama. Prille tuleb käsitada töövahendina. Välistada ei saa võimalust, et prillide kompenseerimises lepivad rendifirma ja kasutajaettevõtja eelnevalt kokku.</p>
<p><b>Eesti Tööandjate Keskliit</b></p>	<p>Palju segadust tekitab tööandjate seas tervisekontrolli otsuse määratlemine delikaatsete isikuandmetena. Tööandjad on saanud selles osas erinevad vastused Sotsiaalministeeriumilt ja Andmekaitseinspeksiioonilt. Paraku sõltuvad vastused sageli ametikohta täitva ametniku õigusakti tõlgendusest. Eelnõus võiks selguse mõttes tervisekontrolli otsuse staatuse konkreetselt sätestada.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Terviseandmeteks on mis tahes andmed, mis kajastavad füüsilise isiku tervislikku seisundit. Ka andmed, millest on kaudselt võimalik teha järeldusi konkreetse isiku tervisliku seisundi kohta. Kui tervisekontrolli otsustele on märgitud näiteks: „nägemisteravus on muutunud“, „vajalik massaaž õlavöötmele ja taastusravi füsioterapeudi kontrolli all“, „töötaja vajab ravi perearsti juures“, „tööks kuvariga vajab prille“, siis on tegemist delikaatsete isikuandmetega. TLS § 15 lõige 2 punkt 8 sätestab, et tööandjal on õigustatud huvi teada kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mis tähendab, et näiteks eelpooltoodud terviseandmeid on tööandjal õigus töödelda ning nende alusel rakendada töökeskkonnas</p>

		<p>töökorralduslikke või muid meetmeid töötajate töövõime säilitamise eesmärgil. Seega on tööandjal õigus töödelda tervisekontrolli otsusel märgitud andmeid.</p>
<p><b>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</b></p>	<p>Kehtiva korra kohaselt peab tööandja korraldama töötajale tervisekontrolli alati töötervishoiuarsti juures. Juhime tähelepanu sellele, et tihtipeale puudub vajadus töötajate suhtes spetsiifilise iseloomuga tervisekontrolli läbiviimiseks, kuna väga suure osa töötajatest moodustavad nn kontoritöötajad, kelle jaoks on töökeskkonna poolt tingitud riskitegurid ühesugused (s.o kuvariga töötamine, mis mõjutab eelkõige silmi ja rühti). Selliste tüüpiliste, väiksemate riskitegurite puhul saaks tervisekontrolliga hakkama ka perearst. Vastavad riskitegurid on üldtuntud ega eelda ettevõtte töökeskkonna ja töö tingimustega tutvumist. Leiame, et nende puhul on perearst võimeline vajalikke tegevusi läbi viima ning töötajatele soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Samuti on perearstidel piisav võimekus viia läbi töötervishoiuarsti poolt tehtavaid analüüse, mis tähendab, et perearstidel oleks võimalik saada samasugune ülevaade töötaja tervislikust seisundist. Lisaks, lähtuvalt määrusest „Perearsti ja temaga koos töötavate tervishoiutöötajate tööjuhend“ hõlmab perearsti vastuvõtt niikuinii muuhulgas ka nõustamist töö osas.</p> <p>Perearsti poolt tervisekontrolli läbiviimine võib olla ka töötaja tervise kaitse seisukohast mõistlikum, kuna perearsti ja tema patsiendi vahel eksisteerib reeglina pikaajaline ja usalduslik suhe ning seetõttu on perearst paremini kursis oma patsientide tervise ajalooga.</p> <p><b>Ettepanek:</b> Tervisekontrolli teostamisel kuvariga</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Eestis on perearsti ja töötervishoiuarsti teenused esmatasandi tervishoiu teenused, mis täidavad erinevaid funktsioone ning on ellu kutsutud erinevatel eesmärkidel.</p> <p>Perearst osutab koos pereõega järjepidevat üldarstiabi, korraldab hooldust ja haigusi ennetavaid menetlusi kõigile oma nimistus olevaile isikutele vastavalt sotsiaalministri kehtestatud määrusele „Perearsti ja temaga koos töötavate tervishoiutöötajate tööjuhend“. Perearsti vastuvõtt sisaldab muuhulgas ka nõustamist töö ja elukorralduse osas, kuid see jääb muude perearsti ülesannete (diagnoos ja ravi) juures pigem teisejärguliseks teenuseks.</p> <p>Töötaja terviseseisundi hindamine tervisekontrolli käigus eeldab põhjalikku ülevaadet töötaja töökeskkonnast ja töötingimustest. Selleks on spetsialiseerunud töötervishoiuarst, kelle tegevus on suunatud kõikide tegevusalade töötajate tervise säilitamisele ja taastamisele. Töötajate tervisekontroll on reguleeritud sotsiaalministri määrusega „Töötajate tervisekontrolli kord“, mille kohaselt on töötervishoiuarsti ülesanded tervisekontrolli läbiviimisel töötaja terviseseisundi ja tema sobivuse hindamine töökeskkonna või töökorraldusega, tööst põhjustatud haigestumise või kutsehaigestumise väljaselgitamine (§ 4). Töötervishoiuarst tutvub töötaja tervise hindamisel tervisekontrolli alusdokumentidega ja külastab vajadusel töötaja töökohta, et saada ülevaade töökeskkonnast ja töökorraldusest ning määrab vajalikud terviseuuringud</p>

	<p>töötavate kontoritöötajate puhul, kelle jaoks on töökoha riskitegurid väiksemad ning seejuures ettenähtavad, võiks töötajate tervisekontrolli läbi viia ka perearst ja seda vajadusel ka näiteks muu tervisekontrolli või arsti külastuse raames. Seda, kas kontrolli tegemiseks piisab perearstist või on vajalik töötervishoiuarst, saab otsustada näiteks riskianalüüsi põhjal.</p>	<p>(§ 5 lg 4). Töötervishoiuarst on seega eriarst, kes hindab töötaja tervist lähtuvalt tema töökeskkonnast ja töötingimustest ning annab vajadusel soovitusi ja teeb ettepanekuid nii töötajale kui ka tööandjale, eesmärgiga säilitada töötaja töövõime kõrge eani. Kvaliteetse ja eesmärgipärase tervisekontrolli teenuse osutamine eeldab töötervishoiuarstilt seega põhjalikke teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnast ning ettevõtte töökeskkonna ja töötingimustega tutvumist. Kehtiva süsteemi korral perearstile töötajate tervisekontrolliteenuse lisamine võib oluliselt mõjutada tervisekontrolli kvaliteeti.</p>
<p><b>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</b></p>	<p>Kuigi töötajal on kohustus teavitada tööandjat kõigist töösuhete seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi, on tegemist üldise kohustusega, mille rikkumist on töötajale, juhul, kui ta ei teavita tööandjat võimalikust negatiivsest ravimite toimest või raskest haigusest, raske praktikas ette heita. Samuti tähendab see eelkõige võimalust töötajaga tööleping üles öelda, mis aga ei aita ennetada võimalikke kahjustusi töötajale endale või kaastöötajatele. Potentsiaalsetest ohuteguritest teadmine võimaldab aga tööandjal maandada kõik võimalikud riskid juba varases etapis ning kohandada töö selliselt, et see vastaks töötaja võimetele. Erinevalt töötervishoiuarstist ei ole teistel arstidel kohustust teavitada tööandjat, kas ja millisel määral on vajalik töötaja tervise seisundist tulenevalt kohandada töökeskkonda ja –tingimusi. Perearstil on küll kohustus töötajat töö osas nõustada, kuid töötaja võib jätta info ravimite võtmise või haiguse või võimalike kõrvaltoimete kohta teatamata pahauskvalt või lihtsalt</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Töötaja terviseandmed, sealhulgas isikule väljakirjutatud ravimid on delikaatsed isikuandmed, mida võib töödelda vaid seaduses sätestatud juhtudel ja ulatuses. Andmekaitse Inspeksioon on oma abistavas juhendis „Isikuandmete töötlemine töösuhetes“ märkinud, et õigustatud huvi delikaatsete isikuandmete kogumiseks peab hindama rangelt ja kitsalt. Üldist põhjendust ei saa käsitleda tööandja õigustatud huvina. Näiteks ei saa pidada õigustatuks tööandja soovi saada igaks juhuks või pelgalt teoreetilise ohu korral teavet töötaja haiguse ja ravimite kohta. Ülaltoodust lähtuvalt ei ole meie hinnangul ravi ja ravimitega seonduva teabe edastamine töötaja nõusolekuta tööandjale õigustatud ja seda ka juhul, kui haigus või selle ravi võib mõjutada tööülesannete sooritust. Töötaja ei pea tööandjale avaldama oma konkreetse haiguse nime ega ravimeid, mida ta võtab. Piisab kui töötaja juhib tööandja tähelepanu sellele, millist mõju võib tema tervislik seisund tööülesannete</p>

	<p>hooletusest. Seega vajalik info ei pruugi tööandjani jõuda.</p> <p>Mis puudutab andmete delikaatsust, siis rõhutame, et tööandjale on oluline vaid informatsioon haiguse või ravimi avaldumise või toime kohta juhul, kui need võivad takistada töötajal töökohustuste täitmist, mitte aga igasugune info haiguse või ravimi kohta. Lisaks juhime tähelepanu, et Andmekaitse Inspeksioon on oma juhises välja toonud, et isikuandmete töötlemine on vältimatu juhul, kui see on vajalik tööandja poolt lepingu täitmiseks ning kuna tööandja üks kohustustest on säilitada tervislik ja ohutu töökeskkond, on tööandja poolt viidatud info saamine igati õigustatud ja lubatav.</p> <p><b>Ettepanek:</b> tuleks teha muudatus, mille kohaselt juhul, kui töötajal on krooniline haigus, mis võib mõjutada tema poolt tööülesannete sooritamist või töötaja võtab ravimeid, mille toime või tõenäolised kõrvaltoimed võivad mõjutada tööülesannete sooritamist, peab ta sellest teavitama tööandjat. Vastav info võib tulla ka otse arstilt. Kusjuures oluline on, et tööandjale ei avaldata mitte igasugust tervist puudutavat teavet, vaid et teave sisaldaks ainult olulist infot haiguse või ravimi avaldumise või toime kohta juhul, kui need võivad takistada töötajal töökohustuste täitmist.</p>	<p>täitmisele omada, näiteks millised takistused esinevad tervise tõttu töö tegemisel. Vastavasisuline kohustus tuleneb töötajale TTOS § 14 lõige 1 punktist 6, mille kohaselt on töötaja kohustatud teavitama tööandjat tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest. Samasisulist eesmärki kannab töölepingu seaduse § 15 lõige 2 punktist 5 tulenev töötaja kohustus hoiduda tegudest, mis kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Nõude rikkumisel on tööandjal õigus töötajat hoiatada ja vajadusel tugineda töölepingu seaduse § 88 lõikele 1, mis annab tööandjale õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. Tööandjani jõuab teave, kas ja millisel määral on vajalik töötaja tervise seisundist tulenevalt kohandada töökeskkonda ja –tingimusi, ka tervisekontrolli otsuse ja seal esitatud ettepanekute kaudu. Tervisekontrolli otsuses kirjeldatud ettepanekud peavad andma täpsed soovitused töökeskkonna ja –tingimustega kohandamiseks nimetatud haiguse diagnoosi, määratud ravimeid või raviprotseduure. Kui arst on kirjeldanud, millistes töötingimustes ei tohi patsient töötada, pole tööandja jaoks oluline töötaja diagnoos ja määratud ravimi toimed, vaid tööandja saab töökohta ja tingimusi kohandada või töökorraldust muuta lähtuvalt töötervishoiuarsti soovitustest.</p>
<p><b>Eesti Töötervishoiuarstide Selts</b></p>	<p>Eelnõus on töötervishoiuarstliku eriala seisukohast lähtudes kaks ebaselgelt käsitlust:</p> <p>1. Korduvalt on seaduse muutmise eelnõus rõhutatud, et tervisekontroll tehakse nendele töötajatele, kelle tervist võib ohutegur olulisel määral mõjutada, aga nendele töötajatele, kelle töökeskkonna ohutegurite</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Kehtiva praktika kohaselt saadavad paljud tööandjad töötaja tervisekontrolli ilma, et nad hindaksid ohuteguritega kokkupuutest tulenevaid terviseriske. Sellise praktika kujunemine on toonud kaasa olukorra, kus tööandjad ei mõista töökeskkonna riskide hindamise ja tervisekontrolli vahelist seost ega saa aru, millisel eesmärgil ja miks nad töötajad tervist kontrollima</p>

	<p>mõju on maandatud, tervisekontrolli ei ole vaja teha. Arvestamata on selle juures järgmised tegurid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tööandja arvates maandatud ohutegur ei pruugi olla maandatud;</li> <li>- teadmata töötaja tervislikku tausta ei saagi alati kindlalt väita, et ohutegur konkreetse töötaja jaoks on maandatud, mistõttu selline lähenemine nagu lauses on mainitud ei ole töötajate tervise kaitse ja ohutuse tagamise seisukohast õige.</li> </ul> <p>2. „Eelnõuga muudetakse tervisekontrolli korralduse eesmärgipärasemaks... Tervisekontrolli korralduse muudatused aitavad kaasa tervisekontrolli kvaliteedi paranemisele“. Seletuskiri (nt lk 26) sisaldab kahte vastuolulist ja ebaselget lubadust nii tervisekontrolli kvaliteedi parandamise osas (kuid pole aru saada, mida kvaliteedi all silmas peetakse) kui tööandjatele kulude kokkuhoiu osas tervisekontrollide vähenemise pealt.</p>	<p>saadavad. Oluline on tööandjates teadvustada, et tervisekontrolli ei tule saata isikuid valimatult. Tervisekontrolli saatmise eelduseks on tööandja otsus, mis peab realselt arvesse võtma ettevõtte töökeskkonnas olevaid ohutegureid ja nende mõju isiku tervisele. Tööandja peab senisest enam hakkama nägema vahetut seost riskide hindamise ja tervisekontrolli korraldamise vahel. Juhul kui tööandja ei ole kindel, kas ohutegur mõjutab töötaja tervist või mitte, tuleks töötaja igal juhul tervisekontrolli saata.</p> <p>Tervisekontrolli kvaliteet on otseses seoses riskide hindamisega. Kui tööandja saabab töötaja tervisekontrolli lähtuvalt töötajale mõjuvatest ohuteguritest, siis saab töötajahoiuarst anda tervisekontrolli tulemusena soovitusi konkreetse töötaja töötingimuste parandamiseks.</p> <p>Ülaltoodud selgitustest lähtuvalt oleme eelnõu seletuskirja täiendanud.</p>
<p><b>Eesti Haiglate Liit</b></p>	<p>Esmaabiandja määramine ja koolitamine. Eelnõu kohaselt peab tööandja esmaabi andmiseks määrama töötajate hulgast vähemalt ühe esmaabiandja ning korraldama esmaabiandjale oma kulul ja tööajal koolituse hiljemalt ühe kuu jooksul alates tema määramisest ja täienduskoolituse iga kolme aasta järel. Haiglate seisukohalt tundub selline nõue ebanõistlik ja palume teil kaaluda erisuse loomist tööandjatele, kes oma põhitegevusena osutavad tervishoiuteenuseid ja kes on esmaabiandjateks määranud arsti või õe kutsega isiku, kes töötab arsti või õe kvalifikatsiooni nõudval ametikohal. Võttes arvesse asjaolu, et nimetatud isikud</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b> Eelnõu muudetud selliselt, et koolituse korraldamine ei ole vajalik, kui esmaabiandja on omandanud erakorralise meditsiini, anestesioloogia või intensiivõenduse eriala ja tema igapäevane töö eeldab erakorralise meditsiini, anestesioloogia, intensiivravi või kiirabi osutamist.</p>

	<p>on läbinud põhjaliku arsti- ja õendusabi andmise koolituse ja on kohustatud läbima iga-aastaselt täienduskoolitusi, et pädevust säilitada, ei oleks mõistlik nende töötajate puhul läbi viia eelnõu § 13<sup>2</sup> lõikes 3 kirjeldatud koolitusi.</p>	
<p><b>Eesti Haiglate Liit</b></p>	<p>Eelnõu eesmärgiks on vähendada tööandjate halduskoormust ning muuta töökeskkond turvalisemaks. Eelnõu § 13<sup>1</sup> lõike 4 kohaselt korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli enne bioloogiliste ohutegurite, kantserogeenide, mutageenide, plii ja selle ühendite ning asbestitolmuga kokkupuutumist. Tööandja korraldab öötöötaja tervisekontrolli enne öötööle asumist. See võimaldab tööandjal hinnata töötaja sobivust teatud ohuteguri või töölaadiga kokkupuutumisel töötamiseks ja välistada juhud, mil kokkupuude ohuteguri või töölaadiga võib töötaja tervist kahjustada.</p> <p>Seega peaksid enamik haiglate töötajatest läbima tervisekontrolli enne tööle asumist. Mõistame muudatuse vajalikkust, kuid EHL soovib ära märkida, et sellise kohustuse loomine tooks tööandjatele kaasa suurema halduskoormuse ja täiendavaid kulusid (uue töötaja otsing, tehtud kulu tervisekontrollile jms).</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b> Nõue korraldada eelnev tervisekontroll öötöötajale ning töötajale, kes puutub kokku bioloogiliste ohutegurite, plii ja selle ionsete ühendite ja asbestiga, tuleb kehtivast õigusest.</p> <p>TTOS § 13 lõige 1 punkt 7<sup>1</sup> sätestab, et tööandja on kohustatud korraldama tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal ja kandma sellega seotud kulusid. Vastav kohustus on üle võetud Euroopa Liidu direktiivist 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta.</p> <p>Vabariigi Valitsuse määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 11 lõige 1 sätestab, et tööandja tagab, et kõik töötajad, kellel on kokkupuude bioloogiliste ohuteguritega, läbivad eelneva ja perioodilise tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale. Vastav kohustus on üle võetud Euroopa Liidu direktiivist 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl.</p> <p>Vabariigi Valitsuse määrus nr 193 „Plii ja selle ionsete ühendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 3 lõike 1 punkt 1 sätestab, et töötervishoiuarst kontrollib pliiiga kokku puutuva töötaja tervist enne sellise töö alustamist, kus töötaja puutub kokku plii ja selle ionsete ühenditega.</p>

		<p>Vabariigi Valitsuse määrus nr 224 „Asbestitööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 13 lõige 2 sätestab, et tööandja tagab, et asbestitöid tegevad töötajad läbivad eelneva tervisekontrolli. Vastav kohustus on üle võetud Euroopa Liidu direktiivist 2009/148/EÜ töötajate kaitsmise kohta asbestiga kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl.</p> <p>Uue regulatsioonina näeb eelnõu ette kohustuse saata töötaja vajadusel tervisekontrolli enne kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutumist. Tööandja selgitab vajaduse tervisekontrolli saatmiseks riskinde hindamise käigus. Vastav nõue tuleb direktiivist 2004/37/EÜ töötajate kaitse kohta tööl kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest.</p>
<b>Eesti Advokatuur</b>	<p>Eelnõus on kirjas järgmiselt: „Tööandja koostab tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise tulemuste kohta raporti. Tööõnnetuse uurimise tulemuste kohta tuleb raport koostada, kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus, raske kehavigastus või surm“. Nimetatud sätte esimene lause sõnastus on eksitav. See viitab kohustusele koostada tööõnnetuste uurimise tulemuste kohta raport, kuid teise lause järgi tuleb tegelikult raport koostada üksnes piiratud juhtudel. Eelnõu oleks selgem, kui kustutada esimesest lausest sõnapaar „tööõnnetuse ja“, mille tulemusena reguleerib esimene lause raporti koostamist üksnes kutsehaigestumise uurimise tulemuste kohta ning teine lause tööõnnetuse uurimise tulemuste kohta.</p>	<b>Arvestatud.</b>
<b>Eesti Advokatuur</b>	<p>Eelnõu tekst ei kajasta eelnõu ettevalmistaja selgitusi, mille kohaselt „tervisekontrolli tuleb saata need töötajad, kes puutuvad kokku olulisel määral ohuteguritega, mis võivad mõjutada nende tervist.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Eelnõu ja seletuskirja vahel ei ole lahknevust. Seletuskirja mõjude osa selguse huvides täpsustatud. Seletuskirja mõjude osa kasutab Eesti tööelu-uuringu</p>



	<p>Mõjuhindamisel võtsime aluseks Eesti tööelu-uuringu andmed, mille kohaselt 12% töötajatest ei puutu töökeskkonnas kokku olulisel määral ühegi ohuteguriga (oluline määr tähendab rohkem kui 1/4 tööajast).“ Eelnõu teksti kohaselt tuleb saata tervisekontrolli kõik „töötajad, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada [...] töökeskkonna ohutegur või töölaad“. Seega eelnõu tekst ei sätesta kriteeriumina ohuteguriga kokkupuute kestust rohkem kui ¼ tööajast. Selline lahknevus eelnõu teksti ja seletuskirja vahel tekitab õigusselgusetuse ning tuleks kõrvaldada. Eelnõu teksti tuleks selgelt täiendada ¼ töötaja osas.</p>	<p>(2015 a.) andmeid, et näidata, kui paljudele töötajatele tuleb eelduslikult pärast eelnõu jõustumist korraldada tervisekontroll. Uuringu tulemusi tõlgendades oleme lähtunud eeldusest, et oluline mõju töötaja tervisele avaldub, kui kokkupuude ohuteguriga on pikem kui veerand tööajast. Seega võime me eeldada, et need töötajad peavad läbima tervisekontrolli. Tegemist on mõjude analüüsimiseks kasutatud hinnanguliste andmetega.</p> <p>Eelnõu kohaselt peab tööandja tervisekontrolli korraldama nendele töötajatele, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusena mõjutada töökeskkonna ohutegur. Seega peab tööandja riskide hindamise käigus selgitama välja, kas töökeskkonna ohutegurid mõjutavad töötaja tervist või mitte. Tervisekontrolli võib korraldamata jätta, kui on selge, et töötaja tervisele negatiivselt mõju ei ole. Siinjuures ei ole oluline ohuteguriga kokkupuute aeg, negatiivne mõju töötaja tervisele võib avalduda ka väga lühiajalise kokkupuute korral. Teatud ohutegurite puhul, nagu plii ja selle ühendid ning asbestitoolm, tuleb tervisekontroll korraldada enne ohuteguriga kokkupuudet sõltumata riskide hindamise tulemustest.. Samuti tuleb tervisekontroll korraldada sõltumata riskide hindamise tulemustest öötöötajale enne öötööle asumist.</p>
<p><b>Eesti Advokatuur</b></p>	<p>Tööõiguse komisjon on seisukohal, et eelnõu on põhjendatud ning vajalik on reguleerida ka kaugtöö ja kodukontoriga seotud küsimusi, sh tööandja ja töötaja vastutust ja vastutuse ulatust, mis käesolevas eelnõus on reguleerimata.</p> <p>Nimelt võiks TTOS sätestada kaugtöö puhul tööandja kohustuse teavitada töötajat kaugtöö asjaoludele</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Tegeleme teemaga VVTP punkti 2.14 raames. Teemat on arutatud valitsuse majandusarengu komisjonis. Jätkame huvigruppidega arutelusid ja ettepanekute väljatöötamist.</p>

	vastavatest üldistest töötervishoiu ja –ohutuse riskidest, korraldada vastavalt töötaja väljaõpe ja vabastades seeläbi tööandja muudest TTOS-is sätestatud kohustustest ja vastutusest töötaja suhtes kaugtöö puhul, mis leiab aset väljaspool tööandja kontrolliterritooriumi.	
<b>Eesti Puuetega Inimeste Koda</b>	Planeerivatest muudatustes on plaanis defineerida psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste ja sätestada tööandja kohustus rakendada abinõusid psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju vähendamiseks. Juhtisime tähelepanu, et psühhosotsiaalse ohutegurid on vajalik selgelt defineerida ning esile tuleb tõsta ka töötajal juba olemasoleva puude või kroonilise haiguse ja/või vähenenud töövõime ning välja töötama juhised, kuidas neid ohutegureid minimeerida. Oma tagasisides nõustute meie seisukohaga, kuid toote välja, et vastavasisuline säte on olemasolevas seadusandluses olemas. Tuginedes meie kogemusele puuduvad valdaval osal tööandjatel teadmised ja oskused toetamaks puudega, kroonilise haigusega ja/või vähenenud töövõimega inimeste psühholoogilist vastupidavust ning vaimset tervist. Oleme seisukohal, et uue mõiste sissetoomisel ning sätestades tööandjale psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju vältimiseks või vähendamiseks abinõude rakendamise kohustuse, tuleb võimalikult selgelt panna paika ka mõiste sisu ning puudega ja kroonilise haigusega ja/või vähenenud töövõimega inimeste vajadused ja selged meetmed nende ohtude vältimiseks ja leevendamiseks.	<b>Mittearvestatud.</b> Psühhosotsiaalsed ohutegurid on väga individuaalse ja mitmekesise iseloomuga ning mõjutavad kõiki töötajaid erinevalt. Seejuures mõjutavad psühhosotsiaalsed ohutegurid väga erinevalt ka vähenenud töövõimega isikuid. Meetmed, mis võivad olla asjakohased ühes töökeskkonnas töötavale kroonilise terviseprobleemiga töötajale ei pruugi toimida teises töökeskkonnas sarnase terviseprobleemiga töötajale. Tööandja peab arvestama töökeskkonna ja töötaja eripäradega ning kohandama töökoha töötajale sobivaks. Seadus ei saa siinkohal anda ammendavat loetelu sellest, kuidas ohutegurid töötajaid mõjutavad ning milliseid meetmeid peab konkreetses olukorras rakendama.
<b>Eesti Puuetega Inimeste Koda</b>	Oleme seisukohal, et tööõnnetuste arvu ei saa viia miinimumini kergete tööõnnetuste registreerimata jätmisega, alustada tuleks töökeskkonna ohutusnõuetele	<b>Osaliselt arvestatud.</b> Eelnõuga ei muutu tööandja kohustus registreerida kõiki tööõnnetusi ja neid uurida, st tööandja peab uurima ka kergete tööõnnetusi, mis ei

	<p>vastavusse viimisega. Igasuguse raskusastmega tööõnnetus peab olema registreeritud tööõnnetuse raportiga, olenemata sellest, kas tööõnnetuse tagajärjel vajatakse töövõimetuslehte või mitte. Alati peab jääma üks eksemplar tööõnnetuse raportist tööõnnetuses kannatanule, et hilisema püsiva tervisekahjustuse korral oleks võimalik tõestada ka vastav õiguslik alus. Tuginedes eeltoodud argumentidele ei nõustu EPIKoda endiselt Muudatus 6. Tööõnnetuste uurimise ja neist raporteerimise korra muutmine punktiga.</p>	<p>lõppe töötaja ajutise töövõimetusega. Ettepanekust lähtuvalt muutsime eelnõu sõnastust ning kohustasime tööandjat tegema uurimise tulemused alati teatavaks ka kannatanule (seda ka olukorras, kus tööõnnetuse raportit ei koostata). Muudetud sõnastus eelnõus (§ 24 lg 3): Tööandja registreerib kõik tööõnnetused ja kutsehaigusjuhud ning teeb sellekohased andmed, sealhulgas uurimise tulemused teatavaks kannatanule, töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnanõukogule, töökeskkonnavolinikule ja teistele töötajate esindajatele. Eelnõuga kaotatakse seega vaid tööandja kohustus koostada kergete tööõnnetuste korral, mis ei lõppe töötaja ajutise töövõimetusega, vormikohane raport ning edastada see Tööinspeksioonile.</p>
<b>Eesti Standardikeskus</b>	<p>Määruse § 2 punktis 4 sätestatud kohustusliku iseloomuga viide standardile EVS-EN 14253:2004 ei tulene meile teadaolevalt Eestile kohustuslikust rahvusvahelisest õigusest või Euroopa Liidu õigusaktist. Lisaks on EVS-EN 14253:2004 kehtetu ning asendatud standardiga EVS-EN 14253:2007, mistõttu võib tegemist olla kohustusliku siseriikliku viitega kehtetule standardile.</p> <p>Soovitame dateeritud viited standarditele määruse § 2 punktides 4 ja 5 ning § 8 lõigetes 3 ja 4 asendada dateerimata viidetega, mis tagab selle, et järgida tuleb standardi viimast kehtivat versiooni koos kõigi hilisemate muudatustega.</p>	<b>Arvestatud.</b> Määruse kavandeid täiendatud.
<b>Eesti Standardikeskus</b>	<p>Vabariigi Valitsuse 15. novembri 2000. a määruse nr 362 „Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded“ muutmisel soovime tähelepanu juhtida sellele,</p>	<b>Arvestatud.</b> Määruse kavandeid täiendatud.

	<p>et kehtiva määruse § 5 lõikes 7 viidatud Euroopa standard EN 29241 on tegelikult 3-osaline standardisari, mis on identsena võetud üle ka Eesti standarditeks ning millele paluksime viidata kui standardisarjale EVS-EN 29241 või kasutada tähiseid standard EVS-EN 29241-1, EVS-EN 29241-2 või EVS-EN 29241-3, kui soovite viidata konkreetsele sarja osale.</p>	
--	--	--