

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Kärt Kasepõld

**PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKOHAL JA NENDE VÄLTIMISE
ÕIGUSLIK REGULEERIMINE**

Juhendaja:
dr.iur Gaabriel Tavits

Tallinn
2019

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid.....	9
1.1. Õnnetus- ja vägivallaohuga töö	9
1.2. Kiusamine ja ahistamine tööl	10
1.3. Ebavõrdne kohtlemine	13
1.4. Töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö 17	
2. Abinõud psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks	21
2.1. Töökoha kohandamine	21
2.2. Töökorralduse kohandamine, töökoormuse optimeerimine ja vaheaegade võimaldamine	24
2.3. Muud abinõud.....	31
3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine ja tuvastamine	41
4. Seadusest tulenevate kohustuste täitmata jätmise tagajärjed	49
4.1. Tööstress	49
4.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt ja kahju hüvitamise nõue tööandjale	54
KOKKUVÕTE	58
Abstract	63
KASUTATUD KIRJANDUS	67
KASUTATUD EUROOPA LIIDU ÕIGUSAKTID.....	71
KASUTATUD EESTI ÕIGUSAKTID.....	72

SISSEJUHATUS

Euroopa Liidu Nõukogu 12. juuni 1989. aasta raamdirektiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta näeb ette miinimumnõuded, kuidas eelkõige töökeskkonna parandamisega tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse.¹ Eestis on direktiiv 89/391/EMÜ üle võetud tervishoiu ja tööohutuse seadusega (edaspidi TTOS) ja sellest tulenevate määrustega. TTOS § 1 lg 1 kohaselt reguleerib seadus tööle esitatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, tervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil ning vastutuse tervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest.

Sotsiaalministeeriumi tellimusel 2011. aastal TNO poolt koostatud tervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslikus analüüsis on märgitud, et raamdirektiiv on enam-vähem täielikult üle võetud ning Eesti on raamdirektiivi edukalt rakendanud.² Kui aga vaadata Tööinspektsiooni statistikat, siis TTOS rakendamise kohta ei saa kiitvat hinnangut anda. Tööinspektsiooni 2017. aasta töökeskkonna ülevaate eessõnas on tunnistatud, et tööohutuskultuur on teinud sammukese paremuse ehk Eestile eeskujuks olevate Põhjamaade poole, kuid ohutu ja tervist säästev töötamine pole veel saanud loomulikuks väärtuseks organisatsioonikultuuris.³

Tööinspektsiooni 2017. aasta riikliku järelevalve tulemused näitavad, et probleemsemad aspektid ja tegevused on jäänud varasemaga võrreldes samaks ehk endiselt on suurimateks probleemideks riskianalüüsi koostamata või uuendamata jätmine, töötajate puudulik väljaõpe ja juhendamine, puudulikud ohutusjuhendid, isikukaitsevahendite üle arvestuse pidamine ning töötajate tervisekontrolli suunamine.⁴ Seega on Tööinspektsioonil jätkuvalt ulatuslik tegevussfäär, kuigi viimati nimetatud probleemide puhul võiks eeldada, et tegemist on niivõrd

¹ Euroopa Liidu Nõukogu 12.06.1989. a direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183 , 29.06.1989, lk 0001 – 0008.

² J. Harmen Kwantes jt (koost). Tervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslik analüüs. TNO 2011 *sine loco*. - http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tootervishoiu_ja_tooohutuse_seaduse_oi_guslik_analuus.pdf, lk 6 (13.01.2019).

³ Töökeskkond 2017. Tööinspektsioon - http://www.tööinspektsioon.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskko_nna_ulevaated/2015/Tookeskkond_2017_veebi.pdf, lk 3 (13.01.2019).

⁴ Töökeskkond 2017. Tööinspektsioon - http://www.tööinspektsioon.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskko_nna_ulevaated/2015/Tookeskkond_2017_veebi.pdf, lk 31 (13.01.2019).

elementaarsete aspektidega, millele tähelepanu pööramine ei peaks vajama järelevalveasutuse meeldetuletusi.

Kuigi tööandjatel on TTOS-is sätestatud nõuete täitmisega piisavalt arenguruumi, siis ei pruugi tööandjate olukord edaspidi kergemaks minna. 01.01.2019 jõustusid TTOS olulised muudatused. Ühelt poolt parandati muudatustega kehtiva regulatsiooni õigusselgust ning vähendati tööandjate halduskoormust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel,⁵ mis on igati teretulnud ning lihtsustavad tööandjate tegevust.

Teisalt võeti kasutusele uus ja senini tundmatu mõiste – psühhosotsiaalsed ohutegurid. Psühhosotsiaalse kõige tüüpilisemaks definitsiooniks on „psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite koosmõju“. See tähendab mõlemasuunalist mõju nii sotsiaalsetelt teguritelt psühholoogilistele kui vastupidi.⁶ TTOS § 9¹ lg 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

TTOS § 9¹ lg 2 järgi 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 töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Viimastel kümnenditel on töö vallas aset leidnud märkimisväärsed muutused.⁷ Tööjõud on liikunud üha enam füüsiliselt töölt vaimsele, muutunud on nii töö iseloom kui töö poolt esitatavad nõudmised. Tänapäeval puutub enamik töötajatest kokku väiksemas või suuremas mahus intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitavate töödega, mistõttu on

⁵ Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde. - <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c-1cdb0e219fe8/T%C3%B6tervishoiu%20ja%20t%C3%B6oohutuse%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus>, lk 1 (13.01.2019).

⁶ Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl – taust. Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2012. - <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf>, lk 3 (13.01.2019).

⁷ Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl – taust. Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2012, lk 3.

psühholoogiline ja sotsiaalne töökeskkond arenenud riikides üks olulisemaid tööohutusega seotud teemasid.⁸

Senini ei olnud psühhosotsiaalseid ohutegureid töötervishoiu ja tööohutuse seaduses selgesõnaliselt välja toodud. Varasemas töötervishoiu ja tööohutuse seaduse redaktsioonis kasutati psühholoogilise ohuteguri terminit, millega oli hõlmatud üksnes monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis.⁹ Psühholoogilise ohuteguri mõiste oli aga liialt kitsas ja ei võtnud arvesse muid tegureid, mis võivad põhjustada töötajatel tööstressi ning mõjutada nende vaimset ja füüsilist tervist. Praktikaks kasutatakse psühholoogilise ohuteguri asemel psühhosotsiaalse ohuteguri mõistet, rõhutamaks töökeskkonna ja töökorralduse sotsiaalse aspekti olulisust tööstressi kujunemisel.¹⁰

Tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidus tööga seotud terviseprobleemidest luu- ja lihaskonnaevuste järel teisel kohal. Eesti on tööstressi tajumiselt Euroopas esirinnas.¹¹ Ligikaudu pooled Euroopa töötajatest arvavad, et stress on nende töökohas tavaline. See põhjustab ligikaudu poole puudunud tööpäevadest.¹² Pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib viia vaimse või füüsilise terviserikkeni,¹³ mille kahjulikust mõjust ei jää puutumata ka ettevõtted ja ühiskond tervikuna. Töövägivalla ja -stressi tõttu kaotab ühiskond 1–3,5% SKPst.¹⁴ Ühiskond, iseäranis Eesti vananev ühiskond, ei saa aga endale sellist majanduslikku ja sotsiaalset kahju lubada. Seega on igati arusaadav, miks psühhosotsiaalsete riskide juhtimine ja preventatsioon on kujunemas üheks olulisimaks teemaks arenenud riikide töötervishoiu alases tegevuses.¹⁵ Eesti suhtumist olukorda näitab ilmekalt asjaolu, et sõna tööstress on TTOS-is vaimse ja füüsilise tervise kõrval rõhutatult välja toodud.

⁸ I. Seppo jt. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringu Keskus 2010. - <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Seppojt2010.pdf>, lk 1 (13.01.2019).

⁹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I, 26.06.2018, 13.

¹⁰ Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, lk 4-5.

¹¹ I. Seppo jt, lk 1.

¹² <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress> (13.01.2019).

¹³ I. Seppo jt, lk 13.

¹⁴ P. Strauss-Raats. Tööstressist vabaks. 4., muudetud trükk. Tööinspektsioon 2014. -

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Toostress.pdf, lk 2 (13.01.2019).

¹⁵ I. Seppo jt, lk 7.

Seega peavad tööandjad tulenevalt TTOS muudatustest hakkama hindama psühhosotsiaalseid ohutegureid töökeskkonnas ning võtma kasutusele abinõud psühhosotsiaalsete ohutegurite mõjude minimeerimiseks. Kui tööandjad ei ole ka aastaid kehtinud nõudeid tõsiselt võtnud ega neid täitnud, siis võivad psühhosotsiaalsed ohutegurid oma ebamäärasuse tõttu veel suuremat segadust tekitada. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on üsna abstraktsed, mille mõju tajuvad töötajad väga erinevalt. Näiteks müra kui füüsilist ohutegurit on võimalik objektiivselt mõõta, kuid psühhosotsiaalsete ohutegurite puhul on see palju keerulisem kui mitte võimatu. Selles osas ei saa abi ka TTOS-st, sest psühhosotsiaalsete ohutegurite regulatsioon on tagasihoidlik, piirdudes vaid ühe paragrahviga, mis koosneb kahest lõikest.

Tõlgendamisruumi on palju, kuid huvi TTOS nõuded täita on ilmselt pisut suurem kui varasemalt, sest alates 01.01.2019 suurendati ka trahvimäärasid töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest (TTOS § 27³ lg 1 ja 2). Seadusandja ei ole varjanudki, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest rakendatavate trahvimäärade suurendamise eesmärk on motiveerida tööandjaid senisest enam täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.¹⁶ Lisaks on oluline regulatsioonist sisuliselt aru saada, kuivõrd lisaks rahatrahvile võib tööandjale nõuete rikkumisega kaasneda ka kahju hüvitamise nõue töötaja poolt. Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 5 lg 1 sätestab tööandja üldise kohustuse tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. TTOS § 14 lg 5 punkti 6 järgi on töötajal õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses.

Eeltoodust tulenevalt on magistritöö eesmärk uurida, kuidas peab tööandja sisustama TTOS-is sätestatud psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nendest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendatavaid abinõusid ning kas ja kuidas on tööandjal võimalik psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnata ja tuvastada. Teisisõnu, mida ja millisel määral peab tööandja tegema, et näidata, et ta on teinud kõik endast mõistlikult oleneva, et ennetada psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat tervisekahjustust ja parandada psühhosotsiaalset töökeskkonda ning vabaneda seeläbi vastutusest töötaja ees. Samuti on magistritöö eesmärk uurida, mis võivad olla võimalikud tagajärjed tööandja jaoks, kui ta jätab seadusest tulenevad kohustused täitmata. Magistritöö hüpotees on, et psühhosotsiaalsete ohutegurite regulatsioon ei ole piisavalt õigusselge ning tööandjatel on keeruline seda sisustada ehk nad ei tea, mida neilt oodatakse ja mida nad tegema peavad.

¹⁶ Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, lk 2.

Magistritöö teema on aktuaalne, kuivõrd Eestis on tegemist uue regulatsiooniga, mis on üsna lakooniline, ning vaimne tervis töökohal on Sotsiaalministeeriumi sõnul üks põhisuundadest tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.¹⁷ Sarnasel teemal on varem magistritöö kirjutanud Mari-Ann Kruus TalTechis pealkirjaga „Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas ja nende mõju töötaja psühholoogilisele heaolule“, mis on kirjutatud 2014. aastal, kui Eestis veel vastav regulatsioon puudus. TalTechis on sarnaseid töid veel kirjutatud, kuid valdavalt on need kirjutatud mõne konkreetse ettevõtte või tegevusvaldkonna põhiselt. Tartu Ülikoolis ei ole varasemalt selliseid magistritöid kirjutatud, mis käsitleksid ainult psühhosotsiaalseid ohutegureid.

Kuivõrd psühhosotsiaalsete ohutegurite regulatsioon jõustus alles 01.01.2019 ning vastav praktika on alles kujunemas, siis on magistritöö teoreetiline. Teoreetiline käsitlemine on oluline, kuna tööandjad peavad koheselt, alates regulatsiooni jõustumisest olema suutelised seda täitma ja rakendama. Eeltoodust tulenevalt on autori hinnangul magistritööl ka praktiline väärtus, kuivõrd see aitaks tööandjatel aru saada, mida uus regulatsioon neilt nõuab ja ootab.

Magistritöö koosneb neljast peatükist. Magistritöö esimene peatükk uurib, mis on psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu õnnetus- ja vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö. Teine peatükk uurib, milliseid abinõusid peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama ehk mida on seadusandja TTOS § 9¹ lõikes 2 sätestatud abinõude all sisuliselt silmas pidanud. Kolmas peatükk uurib kas ja kuidas on tööandjal võimalik psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnata ja tuvastada ning viimane peatükk käsitleb võimalikke tagajärgi tööandjale, kui ta jätab seadusest tulenevad kohustused täitmata.

Magistritöös on kasutatud siseriiklike õigusakte, nende selgitusi ning kommentaare, samuti Euroopa sotsiaalpartnerite kokkuleppeid, Tööinspektsiooni kui järelevalveasutuse juhiseid ning Euroopa Tervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri materjale. Lisaks on kasutatud teemakohaseid õiguslikke analüüse ja uuringuid. Kuivõrd uuritavat teemat on ka meedias laialdaselt kajastatud, siis on magistritöös kasutatud ka meediaartikleid, kuivõrd nendes on sõna võtnud vastava

¹⁷ Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna nõuniku Eva Põldis'e ettekanne „Miks muutub tervishoiu ja tööohutuse seadus ning mida see tööandja ja töötaja vaates kaasa toob?“ Tööinspektsiooni korraldatud infopäeval 28.11.2018.

valdkonna spetsialistid, eelkõige tööpühholoogid. TTOS-ist tulenevate nõuete sisustamise näitlikustamiseks on autor kasutanud enda praktikast tõusetunud reaalseid olukordi.

Magistritööd iseloomustavateks märksõnadeks on tööõigus, psühhosotsiaalsed ohutegurid, tööstress.

1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid

1.1. Õnnetus- ja vägivald hõlmava töö

2007. aastal sõlmiti Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. Raamkokkuleppe eesmärk on tõsta tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ahistamisest ja vägivallast töökohal ja anda kõikidel tasanditel tegevuspõhine raamistik, mille abil märgata, ära hoida ja lahendada ahistamise ja vägivallaga seotud probleeme töökohal.¹⁸ Raamkokkuleppes on selgitatud, et edukate organisatsioonide peamiseks tunnuseks on vastastikune väärikuse austamine kõikidel töökoha hierarhia tasanditel ning seetõttu on ahistamine ja vägivald taunitavad.¹⁹

Töövägivallana mõistetakse füüsilist või vaimset vägivalda töökohal²⁰ või ajal, mil töötaja täidab tööülesandeid.²¹ See on põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes eesmärgiga isikut vigastada, alandada, alavääristada või ähvardada.²² Rünaku objekt võib olla inimese väärikus, ametialased oskused ja võimed, eraelu, füüsilised omadused, rassiline kuuluvus, seksuaalne suunitlus või muu.²³

Seejuures eristatakse organisatsioonisisest ja -välist vägivalda. Organisatsioonisisese töövägivalla all mõistetakse kiusamist töökohal ehk korduvat põhjendamatu käitumist töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele. Välise töövägivalla mõiste hõlmab üldiselt organisatsioonivälise inimeste, sealhulgas ostjate ja klientide poolt tekitatud solvanguid, ähvardusi, füüsilist või psühholoogilist kallaletungi töötaja vastu, mis seab ohtu tema tervisele, ohutusele ja heaolule. Vägivallal võib olla ka rassiline või seksuaalne suunitlus, mida võib vaadelda diskrimineerimisena. Töövägivald on ka sundimine tervistkahjustavate ülesannete täitmisele või ähvardamine kehalise vägivalla kasutamisega.²⁴

¹⁸ Euroopa Ühenduste Komisjoni 08.11.2007. a teatis 52007DC0686 Nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal.

¹⁹ Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal, lk 5.

²⁰ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal. - http://toolu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/toovagivald/TOOVAGIVALD_KIUSAMINE_DISKRIMINEERIMINE_tookohal_infomaterjal.pdf (19.01.2019)

²¹ P. Strauss-Raats, lk 6.

²² <https://www.toolu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/toovagivald> (19.01.2019)

²³ <https://www.toolu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/toovagivald> (19.01.2019)

²⁴ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal, lk 1.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur avaldas 2011. aasta veebruaris aruande, mille järgi on 5-20% Euroopa töötajatest kogenud töökohal vägivalda ja ahistamist. Seega on vägivalda kogenud iga viies töötaja.²⁵ Kõige rohkem vägivalda esineb teenindussektoris, eelkõige tervishoius, transpordis, jaemüügis, toidlustuses, finantssektoris ja hariduses.²⁶ Otsekontakt ostjatega või klientidega suurendab vägivallariski. Vägivald on järk-järgult levinud nendest ettevõtetest, mis tegelevad kõrgelt väärtustatud kaubaga, sellistesse organisatsioonidesse nagu linnatransport ja kommunaalteenused, mis sümboliseerivad ühiskonda laiemalt.²⁷

Õnnetusohuga töö psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis võib autori hinnangul tähendada seda, kus tööandja tegevusala on juba ohtlik ja riskantne. Näiteks Päästeametis ja Politsei-ja Piirivalveametis töötades on töötajad teadlikud, et õnnetustesse sattumise tõenäosus on suurem, kui mõnes teises valdkonnas töötades. Suure õnnetusohuga tööd teevad ka näiteks kiirabiautojuhid, kelle igapäevane ülesanne ongi sõita üle lubatud sõidukiiruse, mis suurendab tõenäosust sattuda liiklusõnnetusse. Autori hinnangul võib õnnetusohuga töö mõjutada tervist ainuüksi juba seeläbi, et töötajal on teadmine, et ta teeb suurema õnnetusohu riskiga tööd. Veel enam, kui juhtubki kõige hullem ning töötaja satub õnnetusse, siis sellega võib omakorda kaasneda šokk või posttraumaatiline stress. Näiteks võib turvatöötaja sattuda kalletungi ohvriks, millest taastumine võib võtta kaua aega.

1.2. Kiusamine ja ahistamine tööl

Töökiusamise kohta on olemas mitmeid definitsioone ja kirjeldusi²⁸, kuid üldine kokkulepe või selge konsensus töökiusamise definitsiooni kohta puudub.²⁹ Merle Tambur toetab oma doktoritöös definitsiooni, mille kohaselt tähendab töökiusamine olukordi, kus töötajat või ülemust koheldakse süstemaatiliselt halvasti ja tehakse ohvriks tema kaastöötajate või ülemuse korduva negatiivse käitumise läbi. Definitsioon hõlmab viite töökiusamisele iseloomulikku omadust, mille kaudu ilmnebki töökiusamise olemus: tegevuse korduvus, selle sotsiaalne

²⁵ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal, lk 1.

²⁶ P. Strauss-Raats, lk 6.

²⁷ Töövägivald. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. - <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/24/view> (20.01.2019)

²⁸ M. Tambur. Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes. Doktoritöö. Tartu: TÜ majandusteaduskond 2015, lk 19.

²⁹ M. Tambur, lk 21.

olemus, tahtlikkus, võimu tasakaalustamatus ja viide konkreetsele negatiivsele käitumisaktile.³⁰ Seejuures on töötajal raske end selle vastu kaitsta.³¹

Töökiusamine erineb teistest ühekordsetest konfliktidest just oma korduvuse poolest.³² Et tegemist oleks töökiusamisega, peab see olema korduv ja süstemaatiline.³³ Näiteks on pakutud, et tegevus peab esinema väga sageli, vähemalt kord nädalas, ja pika aja jooksul ehk vähemalt kuue kuu jooksul.³⁴

Näiteks võib kiusamiseks olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks töölaseid suhteid või olukordi. Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, tagarääkimist, avalikku alavääristamist või oma tegevusega kiusataval töötegemise raskendamist, näiteks jättes talle edastamata olulist tööalast informatsiooni.³⁵

Kiusamine võib tähendada töötaja sotsiaalset isoleerimist või ka tööalast ignoreerimist – talle ei anta tööd või on ülesanded üksteisele vastukäivad, eesmärgitud või töötaja ametikohale mittevastavad.³⁶ Kiusamine võib ilmned ka ametipositsiooni kahjustamises teostamatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või pideva põhjendamatu kritiseerimise kaudu või otseses psüühilise tervise kahjustamises karjumise, sõimamise, ähvardamise või süütunde tekitamise näol.³⁷ Töölase kiusamise lõppfaasiks võib olla olukord, kus töötajalt nõutakse „vabatahtlikku“ allkirja tema lahkumisavaldusele.³⁸

Ahistamise puhul on erinevates rahvusvahelistes organisatsioonides (nt Euroopa Liit, ÜRO, ILO) kasutusel olevad definitsioonid enamasti taandatavad neljale põhielemendile, mida ahistamisena defineeritav tegevus täidab. Ahistamine on seksuaalse ja/või soolise olemusega,

³⁰ M. Tambur, lk 21.

³¹ <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooalane-kiusamine> (20.01.2019)

³² M. Tambur, lk 22.

³³ M. Tambur, lk 21.

³⁴ M. Tambur, lk 21-22.

³⁵ <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooalane-kiusamine> (20.01.2019).

³⁶ <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooalane-kiusamine> (20.01.2019).

³⁷ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal, lk 1.

³⁸ <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooalane-kiusamine> (20.01.2019)

soovimatu, sõnaline, mittesõnaline või füüsiline ning eesmärgiga või tegeliku toimega alandada isiku väärikust.³⁹

Näiteks loetakse sõnaliseks ahistamiseks ropendavat juttu, kahemõttelisi, nilbeid või seksistlikke nalju, isiku välimust, sugu, figuuri, riietumist või eraelu puudutavaid märkuseid, sugulisse vahekorda astumise ettepanekut või nõuet, küsimusi seksuaalfantaasiate või – eelistuste kohta, märkmeid või e-kirju.⁴⁰

Mittesõnaline ahistamine võib väljenduda seksuaalselt vihjavates žestides või miimikas, erootilise või pornograafilise sisuga piltide ülesriputamises, filmide näitamises või audio kuulamises tööruumides, kus viibivad ka teised isikud, pidevas järelevaatamises ja vilistamises. Füüsiliseks ahistamiseks kvalifitseerub igasugune füüsiline kontakt, nagu soovimatu puudutamine, kallistamine, näpistamine või patsutamine, vägistamiskatse ja vägistamine.⁴¹

Eestis on ahistamine defineeritud soolise võrdõiguslikkuse seaduses (edaspidi SoVS). Seejuures eristatakse soolist ja seksuaalset ahistamist. Soolise ahistamisega on SoVS § 3 lg 1 p 6 kohaselt tegemist siis, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Seega sooline ahistamine puudutab tegevusi, mis saavad isikule osaks üksnes seetõttu, et ta on mees või naine. Näiteks halvustavad kommentaarid mehe või naise soorollide kohta, ebaõiglane kohtlemine, mis saab osaks üksnes meestele või üksnes naistele jms.⁴²

Seksuaalne ahistamine on aga otseselt isiku seksuaalsust ja seksuaalelu puudutav. Näiteks lähenemiskatsed, seksuaalsed naljad või kommentaarid jms.⁴³ Seksuaalne ahistamine leiab SoVS § 3 lg 1 p 5 järgi aset siis, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või

³⁹ M. Karu jt. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Poliitikauuringute keskus Praxis 2014. - http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf (20.01.2019)

⁴⁰ M. Karu jt, lk 15.

⁴¹ M. Karu jt, lk 15.

⁴² M. Karu jt, lk 10.

⁴³ M. Karu jt, lk 10.

solvava õhkkonna. Töölases kontekstis kasutab teo sooritaja tihti teo elluviimisel oma võimupositsiooni.⁴⁴

Seksuaalse ahistamise puhul on rahvusvahelises teoorias ja praktikas tavaks eristada kahte tüüpi seksuaalset ahistamist töökohal. Esimene tüüp on „*quid pro quo*“ (nn kaup kauba vastu), kus seksuaalse sisuga ettepanekud ja vihjed on otseselt või kaudselt töölevõtmise või töötamise eeltingimuseks või seksuaalse ahistamise katse heakskiitmine või tagasilükkamine on aluseks tööalaste otsuste (edutamine, tööülesannete jagamine, töö sisu jms) tegemisel. Teine seksuaalse ahistamise tüüp on „vaenulik keskkond“, mis hõlmab endas selliseid käitumisi nagu seksuaalse sisuga naljad, kommentaarid ja puudutamine, häirides indiviidi töövõimet või luues vaenuliku ja alandava töökeskkonna.⁴⁵

Juriidilisest seisukohast on seksuaalne ja sooline ahistamine soolise diskrimineerimise vormid. Sooline ahistamine ei pruugi tähendada seksuaalset ahistamist, küll aga võib tinglikult väita vastupidist - rääkides seksuaalsest ahistamisest, ei saa ümber soolisest ahistamisest. Sisuliselt on seksuaalne ahistamine olemuslikult soolise ahistamise väljund.⁴⁶ Ahistamine võib nagu töövägivald ja –kiusamine toimuda süstemaatiliselt, kuid erinevalt töövägivallast ja –kiusamisest, piisab ahistamise puhul ka ühekordsest intsidendist, et lugeda see ahistamiseks.⁴⁷

Et ahistamine ja vägivald töökohal üheselt hukka mõista, sõlmiti 2007. aastal Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. Eelnimetatud kokkuleppes mõistetakse hukka kõik ahistamise ja vägivalla vormid ja kinnitatakse, et tööandja on kohustatud töötajaid nende eest kaitsma. Euroopa ettevõtelt nõutakse, et nad rakendaksid sellise käitumise suhtes täisleppimatuse poliitikat ja kehtestaksid menetluse ahistamise ja vägivalla ilmingute käsitlemiseks.⁴⁸

1.3. Ebavõrdne kohtlemine

TTOS § 9¹ lõike 1 kohaselt loetakse üheks psühhosotsiaalseks ohuteguriks ka ebavõrdset kohtlemist, mida tööandja peab alates 01.01.2019 hindama ja võtma kasutusele abinõud ennetamiseks tervisekahjustusi. Tegelikult ei ole tegemist uue kohustusega, sest töölepingu

⁴⁴ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal, lk 1-2.

⁴⁵ M. Karu jt, lk 7.

⁴⁶ M. Karu jt, lk 9.

⁴⁷ M. Karu jt, lk 7.

⁴⁸ Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal, lk 3.

seaduses (edaspidi TLS) on samuti ette nähtud tööandja kohustus järgida võrdse kohtlemise põhimõtet. Nimelt sätestab TLS § 3, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 3 lg 1 järgi tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte, et ei esine diskrimineerimist käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel. Diskrimineerimise aluseks olevad tunnused on VõrdKS § 1 lg 1 järgi rahvus (etniline kuuluvus), rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumused, vanus, puue või seksuaalne sättumus. Seejuures võib töösuhetes diskrimineerimise aluseks olevateks tunnusteks kvalifitseeruda ka perekondlike kohustuste täitmine, sotsiaalne seisund, töötajate huvide esindamine, töötajate ühingusse kuulumine, keeleoskus või kaitseväeteenistuse kohustus (VõrdKS § 2 lg 3). Samuti võib diskrimineerimise alusteks lugeda osalise tööajaga töötamist, tähtajalise töölepingu alusel töötamist ja renditöö vormis töötamist (VõrdKS § 11¹ lg 1-2¹). Seega on ebavõrdne kohtlemine seaduse tasandil lahutamatu seotud diskrimineerimisega.

Diskrimineerimise puhul eristatakse otsest ja kaudset diskrimineerimist. Otsese diskrimineerimisega on tegemist, kui ühte isikut koheldakse halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2). Ka ahistamist loetakse otseseks diskrimineerimiseks (VõrdKS § 3 lg 3). Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (VõrdKS § 3 lg 4).

Mis puhtalt töösuhet puudutab, siis tulenevalt VõrdKS §-st 2 on isikute diskrimineerimine keelatud näiteks värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, töölepingu sõlmimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, edutamisel, töölepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, töö tasustamisel. Töö tasustamise puhul peab võrdne kohtlemine sama või võrdväärse töö eest olema tagatud ka lisatasude ja muude hüvede või rahalise väärtusega soodustuste (ametiauto, kütuse kompenseerimine, mobiili kasutamine, koolituste eest tasumine, tasuta parkimine) osas.⁴⁹

⁴⁹ <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/toosuhted/vordne-kohtlemine-vordsed-voimalused/vordne-kohtlemine> (26.01.2019)

Teisalt näeb VõrdKS ette ka mõned erandolukorrad, kus diskrimineerimise aluseks olev tunnus on olemas, kuid seda ei loeta diskrimineerimiseks. VõrdKS § 9 lg 1 kohaselt ei loeta diskrimineerivaks meetmeid, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks, tingimusel, et need meetmed on proportsionaalsed taotletava eesmärgiga. Näiteks ei pea relvajõud, politsei, vangla- või päästetalitused võtma tööle või hoidma tööl isikuid, kellel ei ole nõuetekohaseid võimeid, et täita ülesandeid, mida neilt võidakse nõuda seoses õigustatud eesmärgiga säilitada nende talituste toimevõime.⁵⁰

Töösuhetes ei peeta diskrimineerimiseks eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, ning eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu (VõrdKS § 9 lg 3).

Lisaks ei ole diskrimineerimine eeliste andmine puudega töötajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist (VõrdKS § 11 lg 1). Samuti ei loeta diskrimineerimiseks vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (VõrdKS § 9 lg 2). Näiteks võib tööandja keelduda alaealist tööle võtmast, kui tööl esineb ohte, mida isik oma alaealisusest tulenevalt ei suudaks märgata.

Seda, kas inimesi tuleb kohelda ühtemoodi või on vaja mingite erinevustega arvestada ja vastavalt sellele ka erinevalt kohelda, saab otsustada igal konkreetsel juhul ja konkreetses situatsioonis. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, kas situatsioonid ja õiguslikud ning faktilised olukorrad, milles inimesed on, on erinevad või sarnased ning kas ebavõrdne kohtlemine on põhjendatud mingi õigustatud eesmärgiga.⁵¹ Kui inimesed on olulises osas sarnases situatsioonis, on ühe või teise poole ebavõrdne kohtlemine lubatud ainult siis, kui sellel on objektiivne ja mõistlik põhjendus. Kui inimesed on olulises osas, näiteks faktiliselt, erinevas olukorras, võib olla vajalik nende erinev kohtlemine.⁵²

⁵⁰ Euroopa Liidu Nõukogu 27.11.2000. a direktiiv 2000/78/EÜ millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. - EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16—22.

⁵¹ M. Albrant jt. Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamat. Teine, täiendatud trükk. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus 2012.

⁵² M. Albrant jt, lk 16.

Näiteks, kui teenindaja ametikohale kandideerivad kaks kandidaati, kellest üks ei oska eesti keelt, võib tööandja täiesti õigustatult keelduda eesti keelt mitteköneleva isiku tööle võtmisest. Põhjus on selles, et Vabariigi Valitsuse 20.06.2011 vastu võetud määrusest nr 84 „Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“ § 7 lõikest 6 tuleneb, et teenindus- ja müügitöötajatelt, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate vahetu ja regulaarne teenindamine, tööalase teabe edastamine või tööohutuse eest vastutamine, nõutakse eesti keele oskust vähemalt B1-tasemel. Kui töötaja ei oska nõutaval tasemel eesti keelt, on Keeleinspektsioonil keeleseaduse § 31 lg 1 p 2 järgi õigus teha tööandjale ettepanek lõpetada töötajaga tööleping.

Et hinnata, kas tegemist võib olla diskrimineerimisega võrdse kohtlemise seaduse tähenduses, on vajalik läbi teha neljaastmeline test:

- 1) kas on olemas õigushüve, millele on takistatud juurdepääs (nt õigus õiglastele töötingimustele)?
- 2) kas situatsioon on isikute või isikute gruppide vahel võrreldav?
- 3) kas vahetegemisel kasutatud kriteeriumiks on rahvus, rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumused, vanus, puue, või seksuaalne sättumus?
- 4) kas puudub objektiivne ja mõistlik põhjendus ebavõrdseks kohtlemiseks?⁵³

Kui kõikidele eelnimetatud küsimustele saadakse jaatav vastus, siis on tegemist diskrimineerimisega võrdse kohtlemise seaduse tähenduses. Kusjuures diskrimineerimises kahtlustatava isiku tahtlus või tahtmatus ei mängi diskrimineerimise tuvastamisel rolli.⁵⁴

Diskrimineeriva käitumise skaala on lai, ulatudes narrimisest ja kiusamisest teistsuguste eluviiside halvustamise ja eiramise või koguni füüsilise vägivallani. Tihti ei toimu see niivõrd inimeste ja institutsioonide pahatahtlikkuse tõttu, kuivõrd pigem ükskõiksusest ja teadmatusest selle kohta, millised tagajärjed võivad olla otsustel, tegevustel või tegevusetusel, tavadel, organisatsioonides väljakujunenud praktikatel, avaldatud arvamustel ja kasutatud kõnekujunditel teiste inimeste jaoks. Inimesi ei diskrimineerita mitte niivõrd selle tõttu, kes nad on (mis rahvusest, kui vanad jms), vaid selle põhjal, mida neist kui ühe või teise rühma esindajast arvatakse.⁵⁵

⁵³ M. Albrant jt, lk 16.

⁵⁴ M. Albrant jt, lk 16.

⁵⁵ M. Albrant jt, lk 12-13.

Eeltoodust nähtuvalt võib ebavõrdne kohtlemine paratamatult olla teiste psühhosotsiaalsete ohuteguritega kaasnev nähtus. Näiteks tarvitades kellegi suhtes justnimelt mõne diskrimineerimise aluseks oleva tunnuse pärast vaimset või füüsilist vägivalda, võib samaaegselt tegemist olla ka ebavõrdse kohtlemisega.

1.4. Töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö

Eelpool käsitletud psühhosotsiaalsed ohutegurid ei saa üldjuhul realiseeruda ilma teise osapoolleta ehk vajalik on kellegi aktiivne tegutsemine. Näiteks vägivald, ahistamine ja ebavõrdne kohtlemine on alati kellegi konkreetse poole suunatud. Seevastu töötaja võimetele mittevastavast tööst, pikaajalisest üksinda töötamisest ja monotoonsest tööst tuleneva ohu realiseerumine sõltub paljuski ka töötajast endast.

Mis pikaajalist üksinda töötamist puudutab, siis nagu sõnastusest selgelt nähtub, viitab see sellele, et töötaja töötab üksinda, ilma kolleegideta, mistõttu ei vaja see autori hinnangul sügavamat analüüsi ja selgitust. Küll aga võib küsimusi tekitada pikaajalisus, millel ühtne definitsioon puudub. Tegemist on määratlemata mõistega, mida on vaja iga juhtumi korral eraldi hinnata.

Töökeskkonna loomisel lähtub tööandja ennekõike oma tegevusalast. Kui tegemist on näiteks väikeettevõttega, kus töötab ainult juhatuse liige ja raamatupidaja, siis ei ole tööandjal just üleliia võimalusi, et vältida pikaajalist töötamist üksinda. Suures kollektiivis võib üksinda töötamist esineda eelkõige kaugtöö tegemisel. TLS § 6 lg 4 kohaselt on kaugtöö töö, mida töötaja teeb väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas.

Ühelt poolt annab kaugtöö töötajatele võimaluse paremini ühitada töö ja ühiskondlik elu ja suurendab nende iseseisvust ülesannete täitmisel.⁵⁶ Uuringutes on leitud, et kaugtööl on positiivne mõju tööga rahulolule ning juhi poolt hinnatud töö tulemuslikkusele ning samuti tajuvad töötajad kaugtööd tehes vähem stressi ja mõtlevad vähem töölt lahkumisele.⁵⁷

⁵⁶ Raamleping kaugtöö kohta - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf, p 1 (17.03.2019).

⁵⁷ Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017 - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf, lk 10 (17.03.2019).

Teisalt on kaugtööd seostatud ka negatiivsete mõjudega, eriti kui töötaja teeb kaugtööd suurema osa tööajast. Uuringutes on leitud, et töötajad, kes teevad kaugtööd sagedamini, tunnevad end enam eraldatuna töökohast ja neil esineb raskusi töö ja kodu keskkonna eristamisel.⁵⁸ Seega võib kodus töötamisel olla vastupidine efekt ja võimendada üksinda töötamise kui psühhosotsiaalse ohuteguri mõju töötaja tervisele, sh suurendada stressi tekkimise tõenäosust.

Lisaks võib kaugtöö kaasa tuua selliste psühhosotsiaalsete ohutegurite ilmnemise, mida TTOS sõnaselgelt ette ei näe. Loetleb ju TTOS § 9¹ lg 1 üksnes põhilised psühhosotsiaalsed ohutegurid, jättes väljendiga „ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid“ psühhosotsiaalsete ohutegurite loetelu lahtiseks.

Monotoonse töö definitsioon seaduses puudub. „Eesti keele seletav sõnaraamat“ kirjeldab sõna „monotoonne“ kui ühetooniline; üksluine, igav, vaheldusetu.⁵⁹ See on subjektiivselt tunnetatav. Mis ühe jaoks on igav ja üksluine, ei pruugi seda teise jaoks olla. Tööandjal ei ole palju variante olukorras, kus töötaja töötab andmesisestajana ja tema töö on monotoonne. Ei saa eeldada, et tööandja hakkaks muutma töö iseloomu, kui see on tema põhitegevusala.

Autori hinnangul on sellistes olukordades kõige olulisem õigete värbamisotsuste tegemine. Juhtides värbamisfaasis piisavalt kandidaadi tähelepanu asjaolule, et tegemist on monotoonse tööga või tööga, kus enamuse osa tööajast tuleb töötada üksinda, on kandidaat teadlik, milline töö teda ees ootaks ning ta saaks ise hinnata ja otsustada, kas ta on sellele ametikohale sobilik inimene. Teisalt on autor seisukohal, et kui inimene on introvert ja talle meeldibki monotoonne töö ja üksinda töötamine, siis ei saa neid ohuteguriteks pidada, sest töötaja teeb endale meelepärast tööd ning sellest tulenevalt ei saa üksinda töötamine ja monotoonne töö kujutada ohtu töötaja tervisele.

Töötaja võimetele mittevastav töö ei ole seaduses defineeritud. Töötaja võimetele mittevastav töö võib seisneda selles, et töötaja täidab võrreldes oma haridustaseme ja kvalifikatsiooniga liiga kergeid või liiga keerulisi ülesandeid. Autori hinnangul on töötaja võimetele mittevastavast tööst tuleneva ohu realiseerumisel oma roll nii tööandjal kui töötajal. Töötaja võib ohu realiseerumise tõenäosust suurendada sellega, et talle on eelkõige oluline

⁵⁸ Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017 -

<https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

[editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf), lk 10 (17.03.2019)

⁵⁹ <http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=monotoonne&F=M> (18.04.2019)

ametinimetust, mistõttu võib ta kandideerida tööle, mille tegemiseks tal vajalikud oskused ja isikuomadused puuduvad.

Näiteks tahab töötaja prestiiži pärast kandideerida juhupositsioonile, hoomamata, mida see ametikoht endaga tegelikult kaasa toob. Seejuures ei pruugi ka tööandja koheselt aru saada, et töötajal puuduvad töö tegemiseks vajalikud võimed. Selleks hetkeks, kui tööandja seda avastab, võib töötajal juba tööstress olla. Seega teadmata töötaja tegelikke oskuseid ja võimeid, võib tööandja teadmatusel ja tahtmatult aidata kaasa töötaja terviseriski suurenemisele. Et seda vältida ja tegelikule olukorrale võimalikult kiiresti jälile saada, on tööandjal tulenevalt TLS § 6 lõikest 1 võimalik katseajal hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

Autori hinnangul saab tööandjale etteheiteid teha siis, kui katseajal on edukalt läbitud, kuid tööandja ei anna enam töötaja võimetele mittevastavat tööd. Tegemist võib olla tööandja teadmatu või teadliku käitumisega. Tööandja võib tegutseda teadmatult näiteks olukorras, kus töötaja töötab küll ametikohal, mis vastab igati tema võimetele, kuid aja möödudes, kui kogemust on rohkem, võib tehtav töö osutuda töötaja jaoks liiga lihtsaks ega paku enam väljakutseid. Sellisel juhul on äärmiselt oluline, et töötaja teavitaks oma rahulolematusest õigeaegselt tööandjat.

Tööandja võib ka teadlikult anda töötajale ülesandeid, mis ei vasta tema võimetele, aga see ei tähenda koheselt tööandja pahatahtlikku käitumist. Tegemist võib olla tööandja sooviga arendada töötajat tööalaselt edasi, andes talle keerulisemaid ülesandeid. Oluline on siinkohal kindlasti tööandja ja töötaja vaheline kommunikatsioon. Mõlemad osapooled peavad aegsasti teada andma, kui tunnetatakse, et uued ülesanded ei vasta töötaja võimetele või kui töötaja vajab rohkem aega. Kui peaks ilmnenud, et tööandja annab töötajale teadlikult ja pahatahtlikult tema võimetele mittevastavaid ülesandeid, siis võib tegemist olla juba teise psühhosotsiaalse ohuteguriga – töökiusamisega või nende kahe sümbioosiga.

Tööandja jaoks võib probleemiks osutuda see, et TTOS § 9¹ lõikes 1 on välja toodud üksnes peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, jättes väljendiga „ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid“ psühhosotsiaalsete ohutegurite loetelu lahtiseks. See võib tähendada seda, et tööandjale saab ette heita ka mistahes muude ohutegurite hindamata ja ennetavate abinõude rakendamata jätmist. Näiteks on juba praegu portaalis www.tooelu.ee psühhosotsiaalseid ohutegureid selgitava sektsiooni all välja toodud ka sellised nähtused nagu

kaastundeväsimus, läbipõlemine ja ülekoormus, mida TTOS-is ei ole nimetatud. Tööandjal puudub õigusselgus, mida ja kui palju temalt oodatakse.

2. Abinõud psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks

2.1. Töökoha kohandamine

Üldreeglis on, et tööandja peab psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid ja parandama psühhosotsiaalset töökeskkonda. Konkreetsemate abinõudena on TTOS § 9¹ lõikes 2 välja toodud neli abinõu:

- 1) töökorralduse kohandamine;
- 2) töökoha kohandamine;
- 3) töökoormuse optimeerimine ja
- 4) tööaja hulka arvatavate vaheaegade võimaldamine.

Tööandja üldine kohustus kohandada töökoht töötajale sobivaks tuleneb TTOS § 12¹ lg 2 punktist 5, mis sätestab, et tööandja rakendab terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks mõeldud meetmeid järgmiste üldiste ennetuspõhimõtete alusel: töö, töökoha ja töökorralduse kohandamine töötajale võimalikult sobivaks. Nimetatud sättega on üle võetud direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 6 lg 2 punkt d, kus on täpsustatud, et eriti tuleb silmas pidada üksluise töö ja etteantud kiirusel töötamise leevendamist ning nendega seotud tervist kahjustavate mõjude vähendamist.

TTOS § 12¹ lg 2 punkt 5 on siiski sedavõrd üldine, et autori hinnangul ei aita see kuidagi kaasa arusaamisele, mida töökoha kohandamise all täpselt silmas on peetud. Sisulisele mõistmisele viib lähemale TTOS § 10¹ lg 4, mis muu hulgas defineerib kohandamise termini. Nimelt sätestab TTOS § 10¹ lg 4 esimene lause, et puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele vastavalt ning sama lõike teine lause defineerib, et kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See võib olla ka põhjus, miks töökoha kohandamine seostub esmapilgul pigem töötajatega, kellel on tuvastatud puue või osaline või puuduv töövõime. Seega peetakse kohandamise all silmas eelkõige füüsilise ligipääsu ja liikumisvõimaluste tagamist.

Endiselt jääb aga selgusetuks, kuidas aitab töökoha kohandamine kaasa psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva riski, eelkõige tööstressi realiseerumise vältimisele ja vähendamisele. Autor on seisukohal, et töökoha kohandamine kui psühhosotsiaalse ohuteguri vältimise abinõu tuleks kõne alla näiteks olukordades, kus tööandja peab lahendama töötajatevahelisi konflikte.

Näiteks võiks tööandja konfliktis olevad töötajad paigutada võimalusel erinevatesse tööruumidesse. Samuti võib töökoha kohandamine olla vajalik ja sobilik, kui tegemist on õnnetus- või vägivallaohuga tööga. Näiteks klienditeeninduse valdkonnas, kus tõenäosus sattuda röövi ohvriks on suurem, võib olla tarvilik paigaldada paanikanupp abi kutsumiseks või lisavaruväljapääsu ehitamine kiireks põgenemiseks. Seega ei pruugi töökoha kohandamine psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis olla seotud üksnes ligipääsetavuse ja kasutatavusega.

Olenevalt töökoha kohandamise ulatusest, võivad selleks tehtavad kulutused olla üsna suured. Mis puudega töötaja töökoha kohandamist puudutab, siis siinkohal on tööandja kohustusi piiratud. Nimelt sätestab VõrdKS § 11 lg 2, et tööandja rakendab asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Seega ei ole tööandja kohustatud muudatusi tegema, kui see on tema jaoks ebaproportsionaalselt kulukas.

Samas töövõimeliste töötajate töökoha kohandamiseks tehtavate kulutuste piirangute kohta ei ütle seadus sõnaselgelt midagi. TLS mainib küll töökoha kohandamist ja selleks tehtavate kulutuste suurust, kuid seda olukorras, kus tööandjal on soov tööleping üles öelda. Nimelt tuleneb TLS § 88 lg 2 esimesest lausest, et enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Sama lõike teine lause täpsustab, et tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Teise töö pakkumise kohustus, sh töökoha kohandamine tuleb aga ennekõike kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhul, kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või terviseseisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu.⁶⁰ Autori hinnangul tuleks mis tahes töökoha kohandamise puhul piirata tööandja kohustust kulutuste proportsionaalsuse kriteeriumiga, olenemata töötaja töövõimelisusest või töökoha kohandamise põhjusest.

⁶⁰ E. Käärats jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura: 2013 - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf, lk 149.

Kusjuures see, mis on eaproporsionaalselt koormav, võib igas olukorras olla erinev ning olneda paljudest teguritest. Vaidluse korral teeb lõpliku otsuse töövaidluskomisjon või kohus. Tõendamise kohustus on seejuures tööandjal.⁶¹ VõrdKS § 11 lg 3 sätestab, et eaproporsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust.

Viidatud paragrahv käsitleb küll abinõude rakendamist puuetega inimeste suhtes, kuid autor ei näe, miks ei võiks neid samu kriteeriume arvestada ka töökoha kohandamisel, mis on vajalik psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva riski maandamiseks. Näiteks, kui tegemist on väikeettevõttega, kus on ainult üks tööruum ja kus töötavad kolm töötajat, kellest kaks ei saa omavahel läbi, siis ei ole autori hinnangul proportsionaalne kohustada tööandjat ehitama vaheseina lihtsalt selle pärast, et kaks töötajat teineteist ei talu.

Kindlasti ei tähenda käsitletu seda, et puudega või vähenenud või puuduva töövõimega töötaja tuleks psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis kõrvale jätta. Vastupidi, puudega töötaja võib vajada töökoha kohandamist puudest tuleneva vajaduse tõttu. Seejuures on tööandjal puudega töötaja puhul võimalik pöörduda Eesti Töötukassa poole, kes hüvitab tööandjale pärast puudega isiku tööandja juures tööle asumist 50-100% töökoha kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest.⁶²

Seega Töötukassa abiga on võimalik ellu viia ka suuremaid ressursse nõudvaid väga spetsiifilisi erilahendusi nagu näiteks uste automaatikasüsteemide paigaldamine, kaldteede, ukse lävepaku künniste, invatõstukite soetamine, ukseavade laiendamine jms.⁶³ Kui tööandja ei kohanda mingil põhjusel puudega töötaja töökohta, võib autori hinnangul töökoha kohandamata jätmise omakorda mõjuda psühhosotsiaalse ohutegurina ning suurendada sellest tuleneva riski realiseerumist, kuivõrd töötaja tunnetab, et ta ei saa oma puude tõttu tööga piisavalt hästi hakkama.

⁶¹ <https://www.tooelu.ee/et/Erivajadustega-tootajale/Erivajadustega-tootaja-tookeskkond/Abinoude-rakendamisest-erivajadustega-inimeste-suhtes/Tooandja-kaitse-eaproporsionaalselt-suurte-kulutuste-ees> (25.03.2019).

⁶² Tööturuteenuste ja –toetuste seadus § 20 lg 3. - RT I, 13.03.2019, 178.

⁶³ K. Kuljus. Küsi töötukassast abi töökoha kohandamisel. Eesti Töötukassa uudiskiri 10/2018. - <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/uudiskiri-nr-2018-10-21> (27.03.2019).

2.2. Töökorralduse kohandamine, töökoormuse optimeerimine ja vaheaegade võimaldamine

TLS § 5 lg 1 punkt 11 kohaselt peab töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele ning TLS § 28 lg 2 punkt 7 järgi on tööandja kohustatud neid töötajale tutvustama, kuid töökorralduse mõistet TLS ei defineeri. Samuti ei täpsusta TLS nimetatud reeglite sisu ning jätab selle tööandja otsustada.

Küll on TLS selgitustes märgitud, et töökorralduse all peetakse silmas eelkõige töö algus- ja lõpuaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einestamisaega, vajadusel kaitseriietuse ja isikukaitsevahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda⁶⁴, käitumisjuhiseid, sh arvutis suhtlusvõrgustike kasutamist (nt Facebooki kasutamine töö ajal) jne.⁶⁵ Seega hõlmab töökorraldus endas mitmeid erinevaid aspekte.

Töökorralduslike aspektide juures on oluline silmas pidada ka töötaja autonoomsust ehk töötaja otsustusvabadust, mis näitab, kui võrd on töötajal võimalus mõjutada tema töökorraldust puudutavaid otsuseid: muuta tööülesannete järjekorda, töömeetodeid, puhkepauside tegemise aega, töö algus- ja lõpuaega ning töö kiirust või tempot.⁶⁶

Mida enam on töötajal autonoomiat, seda kõrgema kvaliteediga on tema töö. 2015. aastal Sotsiaalministeeriumi ja Statistikaameti poolt läbi viidud Eesti tööelu-uuringust selgus, et Eesti töötajate otsustusvabadus on võrreldes 2009. aastaga mõnevõrra tõusnud⁶⁷ ning töötajate seas, kes ei saa piisavalt oma töökorralduse üle otsustada, on rahulolu tööga kümnendiku võrra madalam kui töötajate seas, kes saavad töökorralduse üle otsustada.⁶⁸

Seega tasub tööandjal töökorralduslikes aspektides töötajatega igal juhul läbi rääkida. Näiteks on viimasel ajal üha rohkem soovitud teha kaugtööd. Eesti tööelu-uuringust ilmnus, et võrreldes 2009. aastaga on tõusnud nende töötajate osa, kes ei tee kaugtööd, kuid sooviksid seda teha. Töötajatest, kes ei ole kaugtööd teinud, eelistas 2015. aastal osaliselt või täielikult väljaspool tööruume töötada 34%, 2009. aastal eelistas väljaspool tööruume töötada 18%.⁶⁹ Seega, kui

⁶⁴ E. Käärats jt (koost), lk 26.

⁶⁵ E. Käärats jt (koost), lk 67.

⁶⁶ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 8.

⁶⁷ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 8.

⁶⁸ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 9.

⁶⁹ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 12.

tööandjal on võimalik kaugtöö tegemist pakkuda, siis võiks see olla üks töökorralduslik abinõu, mis aitaks psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva riski realiseerumist vältida või vähendada. Kaugtööd käsitlevad uuringud on välja toonud, et kaugtööl on positiivne mõju tööga rahulolule, juhi poolt hinnatud töö tulemuslikkusele ning töö- ja pereelu ühildamisele. Samuti tajuvad töötajad kaugtööd tehes vähem stressi ja mõtlevad vähem töölt lahkumisele.⁷⁰

Teisalt on kaugtööd seostatud ka negatiivsete mõjudega, eriti kui töötaja teeb kaugtööd suurema osa tööajast. On leitud, et töötajad, kes teevad kaugtööd sagedamini, tunnevad end enam eraldatuna töökohast ja neil esineb raskusi töö ja kodu keskkonna eristamisel. Kaugtöö negatiivset mõju toetab ka Eesti tööelu-uuring, kus selgus, et võrreldes 2009. aastaga on 2015. aastal mõnevõrra vähenenud kaugtöö tegemise hulk nende seas, kes on kaugtööd teinud.⁷¹

Seega tuleb kaugtöö võimaldamisega ka ettevaatlik olla, eriti kui seda võimaldatakse töötajatele, kes pole varem kaugtööd teinud, sest töötaja ei pruugi kohe aru saada, kas talle selline töökorraldus sobib või mitte või millised negatiivsed mõjud võivad kaugtööga kaasneda. Autori hinnangul oleks soovitav, kui tööandja ja töötaja teeksid mõne aja möödudes pärast kaugtöö tegemisega alustamist vahekokkuvõtte, et hinnata, kas sellisel kujul ja määral kaugtöö tegemine on töötajale meelt mööda või on osutunud psühhosotsiaalseks ohuteguriks.

Töökorraldus hõlmab endas küll erinevaid aspekte, kuid valdavalt puudutab see siiski tööajakorraldust, sh ka tööpäevasiseste vaheaegade võimaldamist. Miinimumnõuded tööpäevasiseste vaheaegade kasutamise kohta sätestab TLS. Nimelt peab tööandja TLS § 47 lg 2 esimese lause kohaselt andma töötajale vähemalt 30-minutilise vaheaja kuuetunnise töötamise järel.

Reeglina ei arvestata tööpäevasiseseid vaheaegu tööaja hulka. Erandina arvestatakse TLS § 47 lg 2 viimase lause järgi tööpäevasisesed vaheajad tööaja hulka, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal. Seega on vaheaja andmise peamine eesmärk võimaldada töötajal einestada ja puhata, et taastada tööpäeva või töövahetuse jooksul muutunud töövõimet ning säilitada seda.

⁷⁰ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 10.

⁷¹ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 10.

TTOS näeb samuti psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamise abinõuna ette tööpäevisiseste vaheaegade andmise, kuid erinevalt TLS-st sätestab TTOS § 9¹ lg 2 sõnaselgelt ja ilma erandita, et tööpäeva või töövahetuse jooksul võimaldatud vaheajad arvatakse töötaja hulka. Seega on TTOS-is sätestatud tööpäevisiseste vaheaegade all silmas peetud pause, mida tuleks töötajale võimaldada lisaks nendele vaheaegadele, mis on TLS-is ette nähtud.

Töötaja hulka arvestatavaid tööpäevisiseseid vaheaegu tuleb TTOS § 9 lg 2 esimese lause kohaselt rakendada ka füsioloogilisest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks. Sellest nähtub, et tööpäevisisese vaheaja andmise kohustuse puhul on peetud vajalikuks sätestada see iga vastava ohuteguri regulatsiooni juures ehk mitmes erinevas paragrahvis.

Järelikult tuleb töötervishoiu ja tööohutuse kontekstis arvestada omakorda veel sellega, et üks ja sama tööpäevisisene vaheaeg ei pruugi leevendada kõikidest ohuteguritest tulenevate riskide realiseerumist. Põhjus võib olla selles, et üks ja sama vaheaeg ei ole universaalne. Näitena võib tuua häirekeskuse töötaja, kes peab vastama hädaabikõnedele. Võib tekkida olukord, kus häirekeskuse töötaja on ära kasutanud küll oma 30-minutilise tööpäevisisese vaheaja või puhanud kuvaritöö pärast mõned minutid silmi, kuid vahetult pärast seda peab ta vastama sedavõrd tõsisele ja keerulisele kõnele, et töötajal on vaja maha rahunemiseks uut tööpäevisisest vaheaega.

Lisaks tööpäevisisesele puhkeajale peab tööandja tagama töötajale ka igapäevase ja iganädalase puhkeaja. Teatud põhjustel võivad aga töötaja tööpäevad venida tavapärasest pikemaks, mistõttu suureneb risk, et töötajale ei ole tagatud seaduses ette nähtud igapäevane ja –nädalane puhkeaj. Seega võib osutada vajalikuks töökorralduse kohandamine ja töökoormuse optimeerimine.

TLS § 43 lõikest 1 ja 2 tulenevalt eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ja 8 tundi päevas. Sellest pikemas täistööajas ei või töötaja ja tööandja kokku leppida, kuivõrd see oleks töötajale seaduses sätestatust kahjulikum kokkulepe.⁷² Erandina võivad tööpäevad eelduslikust tööajast olla pikemad eelkõige juhul, kui tööandja ja töötaja on kokku leppinud summeeritud töötaja arvestuses, järgides TLS § 46 lõikes 1 sätestatud piirangut, mille kohaselt ei tohi tööaeg kokku ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase

⁷² E. Käärats jt (koost), lk 90.

ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Summeeritud tööaja rakendamine võimaldab tööandjal tööaega paindlikumalt reguleerida, kui töö iseloom seda nõuab.⁷³

Pikal tööajal võib näha negatiivseid mõjusid töötaja jaoks, kuna see võib kaasa tuua nii vaimset kui füüsilist väsimust, raskusi töö- ja pereelu ühildamisel, madalamat rahulolu oma tööga ja üldist heaolu langust.⁷⁴ Töö- ja puhkeaja korraldus on otseselt seotud töökeskkonna korraldusega ning mõjutab tööd tegeva inimese tervist, mistõttu on töö- ja puhkeaja järelevalve olnud Tööinspektsiooni üheks prioriteediks.⁷⁵

2015. aastal läbi viidud Eesti tööelu-uuringust selgus, et võrreldes 2009. aastaga on tõusnud töötajate osakaal, kes teevad pikki tööpäevi. Pikaks tööpäevaks loeti uuringus üle 10 tunni päevas töötamist ning pikaks töönaalaks üle 48 tunni nädalas töötamist.⁷⁶ 2016. aastal avastas Tööinspektsioon töö- ja puhkeaja rikkumisi vähem kui 2015. aastal, kuid avastatud rikkumised olid seotud üle 13-tunniste tööpäevade ja öisel ajal töötamisega, mis võivad viia pideva väsimuse tekkimiseni, see omakorda kutsehaiguse kujunemiseni ning mõjutab sageli tööõnnetustesse sattumise riski.⁷⁷

Lisaks üldkontrollidele on Tööinspektsioon nii 2016. aastal kui 2018. aastal viinud läbi ka sihtkontrolli kaubanduskettides, kus üldiselt töötatakse kuni 12-tunnistes vahetustes. Kuigi 12-tunnistes vahetustes töötamine on seaduspärane, on siiski märkimisväärne, et Tööinspektsioon on mõlemal juhul sihtkontrolli kokkuvõttes resoluutselt konstateerinud, et tööpäevad on liiga pikad ja vaheaegasid liiga vähe ning tööga seotud haiguste vältimiseks peaks kindlasti lühendada töötajate tööpäeva pikkust.⁷⁸

Pikkade tööpäevade põhjuseks võib olla ka ületunnitöö tegemine. 2015. aastal oli ületunnitööd teinud töötajaid võrreldes 2009. aastaga märkimisväärselt rohkem.⁷⁹ Samuti näitasid tööandjate

⁷³ Töökeskkond 2016. Tööinspektsioon - https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/tookeskkond_2016.pdf, lk 32 (28.03.2019)

⁷⁴ Eesti tööelu uuring 2015, lk 21.

⁷⁵ Töökeskkond 2016, lk 31.

⁷⁶ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 21.

⁷⁷ Töökeskkond 2016, lk 31.

⁷⁸ Eesti erinevates kaubanduskettides läbi viidud sihtkontrolli kokkuvõtte 2016 ja 2018 -

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoetervishoiu_ja_toeoe_ohutuse_jaerelvalve/Kaubanduskettide_SK_kokkuvote.pdf, lk 3 (28.03.2019);

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_uelevaated/2018_sihtkontrollid/SK_kaubandusketid_2018.pdf, lk 3 (02.04.2019)

⁷⁹ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 22.

vastused, et ületunnitöö tegemine oli võrreldes 2009. aastaga tõusnud. 2015. aastal oli ületunnitööd teinud töötajaid 51%-s organisatsioonidest, mida oli 10 protsendipunkti võrra rohkem kui 2009. aastal.⁸⁰ Tööelu-uuringu tulemused on kõnekad ning viitavad sellele, et 2015. aastal oli paljudel ettevõtetel selliseid ettenägematuid asjaolusid, mis vajasis ületunnitöö tegemist või siis leppisid tööandja ja töötaja lihtsalt ületunnitöös kokku.

Eesti tööelu-uuringu kohaselt võivad pikad tööpäevad või -nädalad olla tingitud töötaja enda soovist või vajadusest enam töötada kui ka tööandja poolsest survest töötada pikemalt.⁸¹ 2018. aastal tuvastas Tööinspektsioon töötaja arvestuste järelevalve raames taas rohkelt töö- ja puhkeaja rikkumisi. Rikkumiste taga on nii teadmatus, ootamatud ja keerulised olukorrad (nt töötaja haigestumine, päevapealt lahkumine jms) kui ka see, et töötajad soovivad teha ületunde lisaraha teenimiseks ning tööandjad aktsepteerivad seda, arvestamata, et sellega rikutakse töö- ja puhkeaja nõudeid.⁸²

Ületundide tegemise põhjendus näitab autori hinnangul selgelt seda, et nii tööandja kui töötaja teadmised ületunnitöö kohta on puudulikud. TLS § 44 lg 1 esimene lause sätestab, et tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud töötaja (ületunnitöö). Seega reeglina saab ületunnitööd teha üksnes juhul, kui pooled on selles kokku leppinud. Seejuures on tööandjal ja töötajal vaja ületunnitöö tegemises iga kord eraldi kokkulepe saavutada – see tuleneb ületunnitöö olemusest. Ületunnitöö ei saa olla ette planeeritud, st selle tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida. Seadus ei näe ette kokkuleppe vormi, mistõttu jääb see poolte otsustada, kas soovitakse ületunnitööga nõustumine fikseerida kirjalikult või suuliselt.⁸³

Ületunnitöö tegemist saab tööandja nõuda ainult piiratud juhtudel. TLS § 44 lg 4 kohaselt võib tööandja nõuda töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Seega esmalt on ületunnitöö nõudmine õigustatud erilistel asjaoludel, mida töösuhtes tavapäraselt ei eksisteeri ehk tegemist peab olema eriolukorraga.

⁸⁰ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 23.

⁸¹ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 21.

⁸² Töökeskkond 2018. Tööinspektsioon. -

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_ulelevaated/2013/Tookeskkonna_ulevaade_2019_V6_web.pdf, lk 22 (19.04.2019).

⁸³ E. Käärats jt (koost), lk 93.

Eelkõige peetakse ületunnitöö tegemist õigustavaks olukorraks juhtumeid, kui töö tegemata jätmisel on reaalne oht kahju tekkimiseks. Teiseks võib ületunnitööd nõuda, kui selle tegemine on vajalik. Ületunnitöö on vajalik ainult juhul, kui selle tegemist ei saa edasi lükata ja see tuleb ära teha viivitamatult. Kolmandaks võib ületunnitööd nõuda vaid juhul, kui selle tegemist saab töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele oodata.⁸⁴ Siin tuleb kaaluda poolte huvisid. Tööandja peab kaalukausile seadma ettevõttele tekkida võiva kahju ja töötaja tervise. Juhul kui ületunnitöö tegemine võib halvendada töötaja tervist, tööandja ületunnitööd nõuda ei saa.⁸⁵

Olukorras, mis ei ole erandlik, peab tööandja leidma teise lahenduse, näiteks võtma tööle täiendavat tööjõudu.⁸⁶ Autor on seejuures seisukohal, et teine lahendus tuleb leida ka juhul, kui eriolukorrad muutuvad juba igapäevaseks, sest sellisel juhul ei ole enam tegemist erandliku harva esineva olukorraga, vaid see viitab sellele, et tööandja peaks lisaks töökorraldusele üle vaatama ka töötajate töökoormuse. Näiteks peaks tööandjale olema ettenähtav, et sügistalvisel perioodil on rohkem haigestumisi, mistõttu jääb rohkem töötajaid ootamatult haiguslehele. Sellisel juhul oleks mõistlik planeerida endale selleks perioodiks lisatööjõudu, et teiste töötajate töökoormust optimeerida.

Kui tegemist ei ole erandliku olukorraga, siis oleks ühe lahendusena võimalik küsida töötajalt nõusolekut ületundide tegemiseks, kuid autori hinnangul tuleks sellisel viisil ületunnitöö tegemist vältida, kuivõrd ka töötajate enda teadlikkus, tahtmine olla terve ja töövõimeline on vähene. Töötajad ei hooli oma tervisest piisavalt ega mõtle, mida selline töökorraldus pikema aja jooksul endaga kaasa võib tuua.⁸⁷ Seega ei tohiks ületunnitööd teha lihtsalt lisaraha teenimise eesmärgil või tööandja poolisel survega, kui tegelik vajadus selleks puudub.

Siiski ei pruugi pikkade tööpäevade põhjuseks olla alati summeeritud tööaja korraldus või ületunnitöö. Töötaja tööpäev võib venida pikemaks ka seetõttu, et töötaja teeb vabatahtlikult tööandja teadmata pikemaid päevi. Ühelt poolt võib põhjus olla selles, et töötaja on ise endale kõrged ootused seadnud või loodab end sellega paremast küljest näidata. Teisalt võib see jätta tööandjale hoopis vastupidise mulje ja tõstatada küsimuse, kas töötaja ei saa oma tööga hakkama, kui ta peab kogu aeg kauem tööl olema. Samas võib põhjus olla selles, et töötajal ongi nii palju töökohustusi ja –ülesandeid, et ta ei suuda neid oma tavapärasel tööajal ära teha

⁸⁴ E. Käärats jt (koost), lk 93.

⁸⁵ E. Käärats jt (koost), lk 94.

⁸⁶ E. Käärats jt (koost), lk 93.

⁸⁷ Eesti erinevates kaubanduskettides läbi viidud sihtkontrolli kokkuvõte 2016, lk 3.

ehk vajalik oleks tema töökoormuse üle vaatamine tööandja poolt, kuid tööandja ei saa seda teha, kui töötaja ei teavita sellest tööandjat.

Töökorralduse kohandamine, töökoormuse optimeerimine ning tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavate vaheaegade võimaldamine on selles mõttes head abinõud psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse vältimiseks, et erinevalt näiteks töökoha kohandamisest ei nõua töökorralduse muutmine reeglina rahalist panustamist tööandja poolt. Võib piisata, kui tööandja räägib töötajatega töökorralduslikud aspektid läbi. Näiteks võib kokku leppida, kui kiiresti tuleks e-kirjadele vastata või millisel kellaajavahemikul tohib e-kirju saata. Samuti võib olla oluline rõhutada üle elementaarsed reeglid nagu näiteks, et puhkuse ajal puhatakse, mitte ei vastata e-kirjadele ega tööalastele telefonikõnedele.

Töökoha ja töökorralduse kohandamisel töötajale sobivaks tuleb arvestada töö iseloomu ning töötaja eripärasid ja vajadusi, sealhulgas töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi ning tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul.⁸⁸ Sellest, kuidas töö organisatsioonis on korraldatud, sõltub nii töötaja töö produktiivsus kui ka tema heaolu tööd tehes ja rahulolu oma tööga, mistõttu on organisatsiooni jaoks oluline korraldada tööd moel, mis tagab tulemuslikkuse ning töötajate soovi organisatsiooni eesmärkide nimel oma tööga panustada.⁸⁹

See, kas töökorraldus vastab töötajate või tööandja eelistustele ja vajadustele, sõltub vähemalt osaliselt sellest, milline on tööjõu pakkumise ja nõudluse suhe tööturul. Kui tööjõu pakkumine on suurem nõudlusest, saavad tööandjad peamiselt ise määrata, milline on nende töötajate töökorraldus. Kui aga tööjõudu napib, on töötajad jõupositsioonil ja saavad enam ise tööandjale nõudmisi esitada oma töökorralduse osas ning tööandja jaoks saab oluliseks korraldada tööd vastavalt oma töötajate vajadustele.⁹⁰

Arvestades eeltoodut ja tööjõupuuduse olukorda Eestis, mis on üha muret tekitavamaks muutumas, peaksid töötajad olema tööandjatega läbirääkimistel tugevamal positsioonil. See omakorda pöörab teatud määral tööõiguses kehtiva põhimõtte, mille kohaselt töötaja on

⁸⁸ Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, lk 6.

⁸⁹ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 6.

⁹⁰ Eesti tööelu-uuring 2015, lk 6.

töösuhtes eelduslikult nõrgem osapool, tagurpidi. Selles mõttes, et töötaja ei pruugi enam olla töösuhtes nõrgem osapool, eriti, mis puudutab töötervishoidu ja tööohutust.

2.3. Muud abinõud

Siiski ei pruugi eelnimetatud abinõud olla piisavad ennetamiseks psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat tervisekahjustust ja parandamiseks psühhosotsiaalset töökeskkonda, sest TTOS § 9¹ lõikes 2 välja toodud abinõude nimekiri ei ole ammendav, vaid lahtine. Seega võidakse tööandjale ette heita mistahes muude abinõude rakendamata jätmist ehk tööandjalt oodatakse enamat. Autor nõustub, et ainult *expressis verbis* TTOS § 9¹ lõikes 2 nimetatud abinõudega ei ole võimalik psühhosotsiaalset töökeskkonda parandada, sest psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nendest põhjustatud tervisekahjustused on erineva raskusastmega.

Autor ei näe, kuidas oleks tööandjal võimalik näiteks ahistamist ja vägivalda ennetada töökorralduse kohandamise, töökoormuse optimeerimise või tööaja hulka arvatavate vaheaegade andmisega. Vägivald ja ahistamine on tõsisemad ohutegurid kui monotoonne töö või pikaajaline töötamine üksinda, mistõttu nõuavad need tööandjalt nende aset leidmisel radikaalsemat sekkumist.

2007. aastal sõlmitud Euroopa raamkokkuleppes, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal, on sätestatud, et kui on kindlaks tehtud ahistamise ja vägivalda esinemine, tuleb toimepanija(te) suhtes võtta asjakohaseid meetmeid, mis võivad ulatuda distsiplinaarkaristusest vallandamiseni ning kannatanu(d) peavad saama tuge ja vajaduse korral abi taasisintegreerumiseks.⁹¹ Euroopa ettevõtetelt nõutakse, et nad rakendaksid ahistamise ja vägivalda suhtes täisleppimatuse poliitikat.⁹²

Eestis on tööandjal võimalik ahistamise ja vägivalda suhtes nulltolerantsi üles näidata eelkõige töötaja hoiatamise või tema töölepingu ülesütlemise näol, eeldusel, et tegemist on organisatsioonisisese ahistamise või vägivallaga.

⁹¹ Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal, p 4 -

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (19.04.2019).

⁹² Euroopa Ühenduste Komisjoni 08.11.2007. a teatis 52007DC0686 Nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal, lk 3.

Tööõiguse ülesütlemisskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem.⁹³ Sellest tulenevalt peaks tööandja esmajärjekorras töötajat hoiatama, andes talle sellega uue võimaluse, näitamaks, et ta on oma rikkumisest aru saanud ning end parandanud. Kui töötaja peaks uuesti töökohustusi rikkuma või tööandja mõistlikke korraldusi eirama, on tööandjal õigus tööleping üles öelda.

Autor on aga seisukohal, et ahistamise ja vägivalda kontekstis ei ole hoiatus piisav abinõu tööandja täisleppimatuse väljendamiseks, vaid tööandja peaks kaaluma koheselt töölepingu erakorralist ülesütlemist TLS § 88 lg 1 alusel. Üks variant on tööleping üles öelda TLS § 88 lg 1 p 3 alusel, mille kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi.

Samuti on tööandjal võimalik tööleping üles öelda TLS § 88 lg 1 p 5 alusel, mille kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu.

Seejuures saab tööandja töölepingu ka ilma hoiatamata üles öelda, sest TLS § 88 lg 3 teine lause sedastab, et eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata. Selliseks olukorraks võib näiteks olla töötajapoolne füüsiline vägivald või korduv verbaalne rünnak teise töötaja suhtes või ka kolmandate isikute vastu tööülesannete täitmisel, millega põhjustatakse tööandja usalduse kaotus või kolmanda isiku usaldamatus tööandja vastu.⁹⁴

Nii TLS § 88 lg 1 p 3 kui § 88 lg 1 p 5 puhul on võimalik tööleping üles öelda etteteatamistähtaega järgimata. TLS § 97 lg 3 sätestab, et § 88 lõikes 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja

⁹³ E. Käärats jt (koost), lk 150.

⁹⁴ Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal, lk 4.

mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

Hinnangu andmisel on oluline arvestada, et mõjuv põhjus, mille puhul tööandja etteteatamistähtaega ei järgi, peab olemuselt olema eriti mõjuv ning selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni. Sellise põhjuse esinemisel ei saa tööandja sallida töösuhte jätkamist ja see lõpeb kohe.⁹⁵

Vägivald mõjutab ka töökollektiivi, sest inimesed, kes töötavad hirmu ja vimma keskkonnas, ei suuda anda endast parimat. Lisaks mõjub töövägivald kaastöötajatele ka psühholoogiliselt laastavalt. Uuringud on näidanud, et vägivalda tunnistajaks olnud töötajate reaktsioonid sarnanevad ohvri omadele. Negatiivsed mõjud organisatsioonile peegelduvad suurenenud absentismis, vähenenud motivatsioonis, vähenenud tootlikkuses, töösuhete halvenemises ja raskustes uute töötajate leidmisel.⁹⁶

Eeltoodust tulenevalt on autor seisukohal, et ahistamine ja vägivalda tarvitamine on sellised põhjused, mis annavad aluse öelda tööleping üles ilma eelneva hoiatuseta ja etteteatamistähtaega järgimata, kuivõrd need olukorrad mõjutavad kogu kollektiivi ja töökeskkonda, mitte ainult kannatanut ning töölepingu ülesütlemine on selles mõttes hea abinõu, et see ei nõua reeglina tööandja poolt rahalist panustamist.

Autor nõustub tööpsühholoog Riina Tellingu seisukohaga, et tööandja roll seisneb ka eeskujuna näitamises. Tööandjal on võimalus oma suhtumisega näidata teemade olulisust. Näiteks täisleppimatus töökiusamisele ja töövägivaldale nii sõnades kui ka tegudes on oluline samm usaldusliku töökeskkonna loomisel.⁹⁷ Tööandja eeskujuna annab töötajatele julgust pöörduda probleemide korral koheselt tööandja poole.

Keerulisemas olukorras on tööandja aga siis, kui tema töötaja kannatab organisatsioonivälise, näiteks koostööpartneri või kliendi poolt toime pandud ahistamise või vägivalda käes. Arvestades asjaolu, et ahistamist ja vägivalda saab toime panna füüsiline isik, mitte

⁹⁵ E. Käärats jt (koost), lk 149.

⁹⁶ <http://toodelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/toovagivald> (18.04.2019).

⁹⁷ <http://toodelu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (20.04.2019).

koostööpartner kui juriidiline isik, peaks tööandja võimalikust ahistamisest või vägivallast, mis on tema töötaja suhtes toime pandud, informeerima esmalt oma koostööpartnerit, kes siis ise omakorda tööandjana peaks vastavad abinõud ahistaja või vägivallatseja suhtes kasutusele võtma.

Kui see tulemust ei anna võib tööandja kaaluda ka äärmuslikumat varianti ning lõpetada vastava koostööpartneriga lepingulised suhted. Autor mõönab, et olenevalt koostööpartnerist võib see samm olla tööandjale majanduslikult äärmiselt kahjulik, mistõttu võib tööandja proovida pöörduda ise Tööinspektsiooni poole või olenevalt olukorra tõsidusest soovitada ohvriks langenud töötajal pöörduda politseisse.

Tööandja käed töötaja abistamiseks on veel rohkem seotud, kui ahistajaks või vägivalla tarvitajaks on klient, sest tema käitumine ja tegevus ei ole tööandja kontrolli all.⁹⁸ Kuivõrd tööandja ise ei pruugi klientidega vahetult kokku puutuda, siis ei ole tal võimalik igakordse juhtumi korral töötaja eest välja seista ja teda kaitsta. Samuti ei ole pruugi tööandjal erinevalt koostööpartnerist olla kliendiga kestvaid lepinguid, mida üles öelda.

Sellistel juhtudel on oluline kehtestada töötaja toeks meetmed taolise käitumise võimaliku mõju vähendamiseks.⁹⁹ Samuti saab tööandja töötajat aidata, korraldades eelkõige ennetavaid koolitusi pingelistes olukordades hakkamasaamiseks.¹⁰⁰ Kui tagajärg on juba saabunud, siis on võimalik pakkuda töötajale haldus- ja õigusabi.¹⁰¹ Näiteks selgitada töötajale võimalusi pöörduda politsei või kohtu poole. Samuti võib tööandja pakkuda töötajale tema toetamiseks psühholoogilist nõustamist ja abi.

Lisaks on seoses psühhosotsiaalsete ohutegurite regulatsiooni jõustumisega soovitatud ühe abinõuna kasutada tööpsühholoogi teenust, millist abinõu TTOS aga psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks ette ei näe. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas on aga märgitud, et asjakohasteks meetmeteks võib vajaduse korral olla töötajale ja tööandjale psühholoogilise

⁹⁸ Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend. EU-OSHA. - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks> (21.04.2019).

⁹⁹ Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend. EU-OSHA. - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks> (21.04.2019).

¹⁰⁰ <http://tooeu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooandjale-psyhholoogilistest-ohuteguritest> (18.04.2019).

¹⁰¹ Töövägivald. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri teabeleht 24. - <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/24/view>, lk 2 (18.04.2019).

nõustamise võimaldamine. Tööpsühholoogi tööülesanne on tööandja ja töötaja psühholoogiline nõustamine, sealhulgas nõustamine tööstressi vähendamiseks.¹⁰²

Seni on tööpsühholoogi teenuse kasutamine ettevõtetes vähe levinud ning enamasti püüab tööandja leida ise lahendusi töökollektiivis esinevatele probleemidele.¹⁰³ Psühholooge kasutatakse rohkem tervishoiu ja sotsiaalhoolekande ning haridussektoris, mis tõenäoliselt viitab nende sektorite suuremale teadlikkusele ja sagedasemale neile tüüpilistest psühhosotsiaalsetest riskidest teavitamisele.¹⁰⁴

Põhjus, miks psühholoogilist nõustamist soovitatakse, võib olla selles, et elus tajutav stress ei piirdu reeglina vaid töökeskkonnaga ning piiri tõmbamine tööst ja eraelust tingitud pingeolukordade vahele võib sageli olla keeruline või võimatu. Eraelulised probleemid mõjutavad tõenäoliselt ka töötaja töövõimet ning kuigi sellised olukorrad väljuvad tööandja vastutuselast töötaja tervise hoidmisel, võiks hea tööandja kaaluda ka sellistes olukordades töötaja toetamist, ennetades probleemide võimalikku edasikandumist tööellu.¹⁰⁵

Tööpsühholoogi teenuse kasutamine võib olla nii ennetav kui tagajärgedega tegelev meede, mille kasutamine võib tööandjale kaasa tuua suurema maksukoormuse, kuivõrd seda võidakse käsitada erisoodustuse või ettevõtlusega mitteseotud kuluna.¹⁰⁶

Töötervishoiu kulu on maksuvaba, kui kulu on tulumaksuseaduse (edaspidi TuMS) § 32 lg 2 kohaselt 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 § 13 lõikest 1. Samas kui kulu ei tulene ka otseselt TTOS § 13 lõikest 1, kuid sellise kulu tegemine on tööandjale muude TTOS paragrahvidega või töötervishoiualaste õigusaktidega ette nähtud, loetakse see ettevõtlusega seotud kuluks.¹⁰⁷

¹⁰² Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, lk 6.

¹⁰³ Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde, lk 6.

¹⁰⁴ Uute ja tekkivate riskide alane Euroopa ettevõtete uuring. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. - https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view lk 4 (19.04.2019).

¹⁰⁵ <http://stressivastu.ee/index.php?id=45> (19.04.2019).

¹⁰⁶ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

¹⁰⁷ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

TTOS § 13 lõige 1 sätestab tööandja kohustused. Psühholoogilise teenuse võimaldamise kohustust TTOS § 13 lõikes 1 sõnaselgelt ette nähtud ei ole, mis viitab justkui sellele, et psühholoogilise teenuse võimaldamine kuuluks maksustamisele TuMS § 48 alusel erisoodustusena. Samas sätestab TTOS § 13 lg 1 punkt 6², et tööandja on kohustatud korraldama tervishoiuteenuste osutamist ja kandma sellega seotud kulud.

Töetervishoiuteenuseks on TTOS § 19 lg 1 kohaselt tervishoiuarsti, tervishoiuõe, tööhügieeniku, tööpsühholoogi või ergonoomi (edaspidi tervishoiuspetsialist) tööülesande täitmine eesmärgiga aidata kaasa töötaja tervisele ohutu töökeskkonna loomisele, ennetada tööga seotud haigestumisi ning säilitada ja edendada töötaja tervist ja töövõimet. Sama paragrahvi teine lõige punkt 6 sätestab, et juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja võib osutada järgmisi tervishoiuteenuseid: tööandja ja töötaja psühholoogiline nõustamine.

Lisaks on tööandja kohustatud TTOS § 13 lg 1 punkti 3 alusel korraldama töökeskkonna riskianalüüsi ning koostama selle alusel TTOS § 13 lg 1 punktist 4 tulenevalt kirjaliku tegevuskava, milles nähakse ette ettevõtte kõikidel tegevusaladel ja juhtimistasanditel korraldatavad tegevused töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks, nende ajakava, teostajad, ning eraldama selleks vajalikud vahendid.

Seega, kui tööandjal on läbi viidud riskianalüüs, mille raames on välja selgitatud psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende risk töötaja tervisele ja ohutusele ning riskianalüüsi alusel on koostatud kirjalik tegevuskava, mille tulemusena on selgunud, et tööandja vajab terviseriski vältimiseks või vähendamiseks psühholoogilise teenuse kasutamist, siis peaks selleks tehtud kulutused lugema TTOS § 13 lg 1 punktide 3, 4 ja 6² koosmõjust tulenevalt ettevõtlusega seotud kuluks ning need ei tohiks kuuluda maksustamisele kui erisoodustus või ettevõtlusega mitteseotud kulu.

Seega ilmneb nendes dokumentides konkreetse tööandja poolt iga töökoha tööohutuse ja selle töökohal töötava töötaja tervishoiu tagamiseks tehtavate kulude vajadus ja iseloom ning maksuhaldurile on lihtsam põhjendada juba konkreetse kulu vajadust ja seotust ettevõtlusega.¹⁰⁸

Samas tekib maksukohustus ikkagi lähtuvalt kulu sisust. Näiteks kui tööandja on teinud tervishoiu kulutusi, mida ei ole võimalik seostada tema ettevõtlusega või konkreetse töötaja

¹⁰⁸ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

töö iseloomust tulenevate vajadustega, ei loeta neid kulusid ettevõtlusega seotuks ka siis, kui need on riskianalüüsis ja tegevuskavas välja toodud. Kui aga kulu vajalikkus ei ole riskianalüüsis või tegevuskavas välja toodud, kuid ettevõtte suudab põhjendada kulu tegemise vajalikkuse tulenevalt töötervishoidu reguleerivatest õigusaktidest, loetakse see kulu ettevõtlusega seotuks.¹⁰⁹

Tööandja peab tagama, et töötaja tervis tema juures töötades ei halveneks, mistõttu selle kohustuse täitmiseks tehtavad kulud on ettevõtlusega seotud. Seega on maksuvabad sellised töötaja tervise heaks tehtavad kulud, mille vajadus tuleneb otseselt töötaja töötamisest selle tööandja juures. Kuna töötajate töö iseloomud on väga erinevad, vaadatakse maksustamisel mitte niivõrd kulutuse vormilist, vaid sisulist külge.¹¹⁰

Seega, kui tööandja suudab näidata, et töö iseloomust tulenevalt on töötajale psühholoogilise teenuse võimaldamine ettevõtluse jaoks vajalik, kuivõrd psühholoogiline nõustamine aitab kaasa töötaja töövõime säilitamisele või taastamisele, siis peaks seda kulu käsitlema ettevõtlusega seotud kuluna. Seda enam, et TTOS § 9¹ lõikes 2 sätestatud ennetavate abinõude loetelu on lahtine ning tööandja peab üldiselt psühhosotsiaalset töökeskkonda parandama.

Tööandja kulu vajalikkuse põhjendamiskohustusele võib aidata kaasa ka töötaja tervisekontrolli otsus, kui töötervishoiuarst on soovitanud psühholoogilist nõustamist. Maksustamisele ei kuulu töötervishoiuarsti soovitusel alusel konkreetsele isikule tulenevalt tema töö iseloomust ennetustegevuseks või taastusraviks tehtavad kulud.¹¹¹

Hea tava näeb ette, et arst määrab oma otsuses soovitud arusaadavalt (kestus, kui palju protseduure jms), mis aitab arsti taotlusi mõista ja juhiseid täpselt täita. Seega, kui arsti soovitus on arusaadav ja täidetav ning seotud konkreetse töötaja töö iseloomust tuleneva võimaliku tervisekahjustuse ennetamise või vähendamisega, siis probleeme pole. Tööandja peab kulude hüvitamiseks aru saama kulu vajalikkusest ja seosest tema ettevõtlusega.¹¹²

Erinevalt ahistamisest ja vägivallast on töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö vähem tõsisemad ohutegurid, millest tulenevat riski ja

¹⁰⁹ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

¹¹⁰ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

¹¹¹ <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

¹¹² <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid> (19.04.2019).

tervisekahjustust on autori hinnangul samuti võimalik ennetada muu abinõuga, kui TTOS § 9¹ lõikes 2 *expressis verbis* välja toodud abinõudega. Nagu autor esimeses peatükis viitas, on töötaja võimetele mittevastavast tööst, pikaajalisest üksinda töötamisest ja monotoonsest tööst tuleneva riski realiseerumise vältimisel üks olulisemaid tegevusi õigete värbamisotsuste tegemine.

Ühelt poolt on oluline, et tööandja ise tooks töökuulutuses või töövestlusel välja pakutava töö iseloomulikud tunnused ning peamised ootused kandidaadi suhtes. Juhtides värbamisprotsessis piisavalt kandidaadi tähelepanu asjaolule, et tegemist on monotoonse tööga või tööga, kus enamuse osa tööajast tuleb töötada üksinda, on kandidaat teadlik, milline töö teda potentsiaalselt ees ootaks ning millist võimekust temalt oodatakse. Kandidaat saaks ise hinnata ja otsustada, kas ta võiks pakutavale ametikohale kandideerida.

Tööandja poolt töökuulutuses või töövestlusel esitatud infost hoolimata võib kandidaat end siiski üle- või alahinnata, mistõttu ei pruugi ta sellegipoolest hoomata pakutava töö iseloomu. Sellest tulenevalt võib tööandjal olla soov lasta kandidaatidel teha näiteks isiksusetest, kuid see soov võib põrkuda isikuandme kaitse reeglitega.

Paludes kandidaadil täita isiksusetest, on tegemist isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse (edaspidi andmekaitse üldmäärus) art 4 lg 2 tähenduses. Andmekaitse üldmääruse art 5 lg 1 punkti a kohaselt peab isikuandmete töötlemisel tagama, et töötlemine oleks seaduslik. See tähendab, et igasuguseks isikuandmete töötlemiseks peab olema alus.¹¹³

Kuivõrd enne töösuhte algust ei ole lepingut veel sõlmitud, saab üldiseks aluseks kandidaatide isikuandmete töötlemisel olla kandidaadi nõusolek andmekaitse üldmääruse art 6 lg 1 punkti a tähenduses. Samas ei piisa testide läbiviimisel üksnes kandidaadi nõusolekust, sest isikuandmete töötlemisel peab järgima ka andmekaitse üldmääruse art 5 lg 1 punktis b sätestatud eesmärgipärasuse ja art 5 lg 1 punktis c sätestatud minimaalsuse põhimõtet. Nendest tulenevalt peab tööandja andmete kogumisel alati eelnevalt hindama, kas andmed on ikka tõesti valiku tegemiseks vajalikud ning kas just sellises ulatuses.¹¹⁴

¹¹³ Isikuandmete töötlemise üldjuhend. Andmekaitse inspeksioon. Kinnitatud 31.05.2018. -

https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Juhised/2019%20juhised/Isikuandmete%20tootleja%20uldjuhend.pdf, lk 7 (19.04.2019).

¹¹⁴ Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Andmekaitse Inspeksioon. Tallinn: 2011. -

https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%20suhetes%20juhendmaterjal26%2005%202014.pdf, lk 24 (19.04.2019).

TLS § 11 sätestab tööandjale kandidaatide kohta andmete kogumisele väga konkreetselt piirangu.¹¹⁵ Nimelt sätestab TLS § 11 lg 1, et tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

TLS § 11 lg 2 kohaselt eeldatakse tööandja õigustatud huvi puudumist eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojaja eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Õigustatud huvi puudumise eeldamine tähendab seda, et vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal. Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul tuleb õigustatud huvi hinnata lähtuvalt konkreetsest töösuhtest, võttes arvesse täidetava ametikoha nõudeid.

Näiteks töölepingu puhul on oluliseks äratuntavaks huviks füüsiline vastupidavus, kui see on töö tegemise üks eelduseid.¹¹⁶ Sellest tulenevalt on autor seisukohal, et ka isiksusetestide läbiviimine võib olla tööandja õigustatud huviks, eeldusel, et seda tehakse üksnes hindamaks, kas pikaajaline töötamine üksinda või monotoonne töö sobib kandidaadi isiksusega ning lõplikku otsust ei tehta ainult testi tulemuste põhjal. Seda enam, et tööandja eesmärgiks on leida võimalikult parim töötaja võimalikult lühikese aja jooksul ja võimalikult väikeste kuludega.¹¹⁷

Võib-olla tööandja ei olegi varasemalt testide tegemist vajalikuks pidanud ega neid teinud, kuid miks mitte ei võiks tööandjal selline õigustatud huvi tekkida, kui näiteks eelmised konkursid on korduvalt ebaõnnestunud justnimelt seetõttu, et hoolimata monotoonse töö ja üksinda töötamise rõhutamisest võtab kandidaat tööpakkumise vastu ja asub tööle, kuid üsna pea jõuab arusaamisele, et vastuvõetud töö ei ole ikkagi tema jaoks. Seega võimaldaks testi tegemine ka kandidaadil endal ehk paremini aru saada, mida temalt oodatakse ja kas ta vastab nendele ootustele.

Kui töötaja nõusolekut ei anna, siis ei jää midagi muud üle, kui teha kandidaatide vahel valik olemasoleva info põhjal ja loota, et töövestlus on olnud piisavalt informatiivne nii tööandja kui

¹¹⁵ Isikuandmete töötlemine töösuhetes, lk 24.

¹¹⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. -

<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4>, lk 21 (19.04.2019).

¹¹⁷ L. Miller. Lepingupoolte õiguste tasakaalustamine kaasaegsetes töösuhetes andmekaitse üldmääruse kontekstis. Magistritöö. Tallinn: TÜ õigusteaduskond 2018, lk 15.

kandidaadi jaoks. See, kas tööandja tegi kõige õigema valiku, peaks sellisel juhul ilmnema töötaja katseaja jooksul.

3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine ja tuvastamine

Selleks, et töandja üldse teaks, kas ja milliseid abinõusid peaks ta psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama, peab ta esmalt välja selgitama, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid tema töökeskkonnas esinevad ning kas ja millisel määral need võivad avaldada mõju töötaja tervisele ja ohutusele. Teisisõnu peab töandja läbi viima töökeskkonna riskianalüüsi, mis on esimeseks sammuks mistahes töötervishoiu- või tööohutuselase küsimusega tegelemisel, kuivõrd see aitab kaardistada töökeskkonna hetkeolukorra.

Probleem on aga selles, et ei TTOS-st ega muudest seadustest ei tulene, kuidas või millise metoodika alusel peab töandja riske hindama. Tööpsühholoog Taimi Elenurm on öelnud, et psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmiseks objektiivseid mõõdikuid ei ole ning lähtuda tuleks põhimõttest „enamikule tundub nii“. Teisisõnu, mida rohkem inimesi organisatsioonis üht subjektiivset tunnet tunneb, siis see ongi statistiliseks tõeks.¹¹⁸

Teatud riski hindamise raamistik või orientiir „statistilise tõe“ väljaselgitamiseks on autori hinnangul siiski vajalik. Selleks võib kasutada Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri soovitatud maatriksit, mida on sageli oma lihtsuse tõttu kasutatud nii Eestis kui ka mujal Euroopas. Maatriksi järgi määratakse riski tase tulenevalt ohuteguri esinemise tõenäosusest ja tagajärgede tõsidusest ehk hinnatakse mitu korda võib ohutegur eelduslikult töötamise aja jooksul ilmned ja kui pikaajaline kahjustus võib sellega potentsiaalselt kaasned.¹¹⁹

Kuivõrd töötajad on erinevad ning nende tundlikkus psühhosotsiaalsetele riskiteguritele on erinev¹²⁰, siis on äärmiselt oluline kaasata töötajad aktiivselt riskihindamise protsessi ning arvestada riski lubatavuse üle otsustades töötajate arvamusega ning nende töötajate soo, vanuse ja tervisega, kelle huvides riski hinnatakse.¹²¹ Töötajate kaasamine aitaks vältida riskide alahindamist ning see on hea võimalus tõsta töötajate teadlikkust töökeskkonnast ja riskide

¹¹⁸ <http://toolu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (13.04.2019).

¹¹⁹ <http://toolu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/riskianalyys-riskide-hindamine-ja-ohjamine/riski-suuruse-hindamine> (13.04.2019).

¹²⁰ <http://toolu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (13.04.2019).

¹²¹ Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri riskihindamisjuhend. Eestikeelne versioon. - <http://toolu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Riskianaluus/Kuidas-riskianaluusi-labi-viia/Euroopa%20T%C3%B6%20tervishoiu%20ja%20T%C3%B6%20ohutuse%20Agentuuri%20eestikeelne%20riskihindamisjuhend.pdf>, lk 8 (13.04.2019).

vähendamise abinõudest.¹²² Kui töökeskkonna riskianalüüs on korraldatud ja ohutegurid hinnatud, peab tööandja TTOS § 13 lg 1 p 4 kohaselt koostama kirjaliku tegevuskava, milles nähakse ette ettevõtte kõikidel tegevusaladel ja juhtimistasanditel korraldatavad tegevused töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks.

Väär on arvata, et riskianalüüsi ja tegevuskavast piisab, et selgitada välja ettevõttes esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid, nende riskihinnangud ja vajalikud abinõud. Vastupidi, riskianalüüs ei ole konstantne dokument. Teatud asjaolude ilmnemisel on vaja seda muuta, sest töökeskkond on vähemal või suuremal määral pidevas muutumises. TTOS § 13 lg 1 p 5 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnunud 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.

Seaduse sõnastus viitab pigem sellele, et uus töökeskkonna riskianalüüs on vaja korraldada siis, kui mingisugune negatiivne tagajärg on juba realiseerinud või realiseerumas. Samas on alati mõistlikum ja tõhusam tegeleda mistahes probleemi puhul selle ennetamisega, mitte oodata tagajärgede realiseerumist. Nähtub ka ju TTOS § 9¹ lg 2 sõnastusest, et tööandja peab rakendama ennetavaid abinõusid. Selleks, et aru saada, kas ja milliseid ennetavaid abinõusid on vaja rakendada, peab tööandjal olema aktuaalne ülevaade töökeskkonnas toimuvast ehk ta peab vastavalt TTOS § 13 lg 1 punktile 1 viima läbi süstemaatilise töökeskkonna sisekontrolli, mille tulemusena peaks selguma, kas mõni psühhosotsiaalne ohutegur on töötajat mõjutama hakanud või mitte ning kas sellest tulenevalt on omakorda vaja ka riskianalüüsi ajakohastada.

Seda, kuidas tööandja peab sisekontrolli läbi viima, seadus ei täpsusta, kuid psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis on oluline eelkõige töötaja ja tööandja vaheline dialoog, ilma milleta ei teaks tööandja töötaja vajadusi.¹²³ Üheks tõhusaks dialoogi algatamise ja sisekontrolli läbi viimise viisiks on autori hinnangul arenguestlus, mis võimaldab töösuhte osapooltel arutleda usalduslikus õhkkonnas psühhosotsiaalsete ohutegurite üle.

¹²² <http://tooeu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/riskianalyys-riskide-hindamine-ja-ohjamine/kuidas-riskianalyysi-labi-viia> (17.03.2019).

¹²³ <http://tooeu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-reakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (13.04.2019).

Seejuures näeb autor just töötajal olulist rolli dialoogi algatamiseks, kuivõrd psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende mõju töötajale ei pruugi olla tööandjale kohe selgelt märgatavad. Töötaja peab enda eest seisma ning rääkima avatult töökeskkonnas esinevatest probleemidest, et tööandja teaks nendega tegeleda ja vastavad abinõud kasutusele võtta. Seda enam, et ka töötajal on mitmeid seadusest tulenevaid töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi.

Esiteks on töötaja TTOS § 14 lg 1 punktist 5 tulenevalt kohustatud tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda. Selle kohustuse täitmine eeldab, et tööandja on töötajat vajalikul määral juhendanud või teinud teatavaks, kuidas teatud olukordades käituda. Ka psühhosotsiaalsete ohutegurite puhul võiks tööandja teha töötajatele teatavaks, kuidas teatud ohuteguri, näiteks võimaliku töökiusamise puhul käituda ja kelle poole selle murega ettevõttes pöörduda.

Samuti võib TTOS § 14 lg 1 punktis 5 sätestatud kohustuse alla kuuluda ka näiteks tööajakorralduse reeglitest kinnipidamine, ettenähtud tööpäevisiseste puhkepauside kasutamine, põhipuhkuse väljavõtmine, kokkulepitud tööajast mitte kauem töötamine, kui tööandja pole seda palunud jms ehk töötaja peab ise ka enda heaolu eest hoolitsema. Seejuures, kui töötaja arvates ei taga tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid töökeskkonna ohutust, on töötajal TTOS § 14 lg 5 p 7 kohaselt õigus pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete ja teiste töötajate esindajate ning Tööinspektsiooni poole.

Kuivõrd tööandja peab TTOS § 13 lg 1 p 1 teise lause kohaselt töökeskkonna sisekontrolli kaasama ka töötajad, siis on ka töötaja TTOS § 14 lg 1 p 1 järgi kohustatud osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning tegema TTOS § 12 lg 5 esimese lause kohaselt tööandjaga ohutu töökeskkonna nimel koostööd. See on võimalik ainult vastastikuse infovahetuse teel.

Paraku on kõik töötajad erinevad, mis võib tähendada seda, et hoolimata juhendamisest ja väljaõppest ei pruugi kõik töötajad osata tekkinud probleeme seostada töökeskkonna ja psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Töötaja ei teavita probleemidest tööandjat piisavalt varakult või üldse mitte ning tööandja ei saa operatiivselt sekkuda ega abinõusid rakendada. Seetõttu on oluline, et tööandja näitaks ise huvi üles, esitades töötajale arenguveestluse käigus näiteks psühhosotsiaalsete ohuteguritega seonduvaid küsimusi või paludes täita vastav küsimustik, mis aitaks töötajal analüüsida tekkinud probleemide võimalikke põhjuseid.

Tööandja õiguslikuks aluseks selliste küsimuste esitamiseks võib olla TLS § 15 lg 2 p 8, mis sätestab, et kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi: tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhete seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Teavitamiskohustuse sisuks on tagada töösuhete läbipaistvus ja pooltevaheline usaldus.¹²⁴

Teavitamiskohustus on töötajal juhul, kui tööandja on selleks soovi avaldanud. Sellest tulenevalt peab tööandja töötajale ütleva, millist teavet ta töösuhete osas ootab. Näidetena on töölepingu seaduse selgitustes välja toodud tööandja soov saada teavet iga uue kliendi või tootevea kohta.¹²⁵ Kuivõrd aga uus tegelikkus on psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevalt muutunud, tõusetub küsimus, kas psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud teabe küsimine kuulub samuti tööandja õigustatud huvi hulka.

Õigustatud huvi määratakse töölepingu seaduse selgituste kohaselt sarnaselt TLS § 11 lõikes 2 nimetatuga, mille puhul võetakse arvesse VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõtet.¹²⁶ TLS § 11 lg 2 sätestab, et tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Õigustatud huvi peab hindama lähtuvalt konkreetsest töösuhetest ja täidetavatest tööülesannetest. Tööandjal puudub üldjuhul õigus küsida infot pereplaneerimise, sh lapsesaamise kavatsuste, isiku tuttavate ja pereliikmete, religioossete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste, hobide, tema ja ta lähedaste sissetuleku, tervise jms kohta.¹²⁷

Oluline on aga tähele panna, et TLS § 11 reguleerib lepingueelseid läbirääkimisi, mistõttu on õigustatud huvi määratlemisel silmas peetud eelkõige värbamissituatsiooni. Samas on autor seisukohal, et seoses uue muutunud tegelikkusega peaks silmas pidama ka töösuhete kestel tekkivaid olukordi, eelkõige mis puudutab psühhosotsiaalseid ohutegureid, mille suhtes võib tööandjal õigustatud huvi tekkida, et täita talle TTOS-st tulenevaid kohustusi.

TLS § 15 lg 2 p 8 kontekstis ei saa tööandja eeldada, et teda teavitatakse asjaoludest, millest teatamist ei eeldaks samas olukorras heas usus tegutsev isik, kuna ta ei pea teatud asjaolu

¹²⁴ E. Käärats jt (koost), lk 47.

¹²⁵ E. Käärats jt (koost), lk 47.

¹²⁶ E. Käärast jt (koost), lk 47.

¹²⁷ E. Käärast jt (koost), lk 41.

teatamist vajalikuks või mõistlikuks. Lisaks peab tööandja teabe hankimisel juhinduma heausksest käitumisest ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on üldse reaalselt vajadust. Arvesse tuleb võtta ka tegevus- või kutseala tavadid ning praktikat.¹²⁸

Kuivõrd vaimne tervis töökohal ja psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemine on üha aktuaalsemaks ja prioriteetsemaks muutumas, siis on autor seisukohal, et tööandjal on õigus küsida töötajalt psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nende mõju puudutavaid küsimusi ning need kuuluvad tööandja õigustatud huvi hulka. Seda enam, et psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nende mõju ei ole muul moel kui dialoogi kaudu võimalik ennetavalt tuvastada ning regulatsiooni uudsuse tõttu on psühhosotsiaalsete ohutegurite praktika alles kujunemisejärgus.

Kui tuletada töötajale meelde talle seadusest tulenevaid töötervishoiu- ja tööohutusala kohustusi ning selgitada, et tööandja vajab psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta teavet selleks, et vajadusel seaduses ette nähtud vajalikud abinõud kasutusele võtta ning psühhosotsiaalset töökeskkonda parandada, siis ei näe autor, miks peaks töötaja keelduma tööandja küsimustele vastamast. Selgitustööga saab tööandja anda töötajale signaali sellest, et tööandja suhtub psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemisesse tõsiselt.

Ei ole välistatud, et töötaja keeldub sellegipoolest tööandja küsimustele vastamast või psühhosotsiaalsete ohutegurite teemal rääkimast. Autori hinnangul võib see tööandja jaoks olla ohumärk, kuivõrd see võib viidata, et töötajal on midagi varjata. Sellisel juhul tuleks töötaja keeldumine kindlasti kirjalikult fikseerida näiteks arenguveestluse kirjalikus tagasisides või protokollis, näitamaks ja tõendamaks, et tööandja on huvi üles näidanud ja proovinud teemaga tegeleda.

Teisalt võib töötaja töökeskkonna kohta tagasiside andmisest keelduda põhjusel, et see ei ole anonüümne ning ta kardab, et see ei pruugi konfidentsiaalseks jääda. Siinkohal on oluline teha tööandjal selgitustööd ja veenda töötajat, et tööandja on avatud töökeskkonna turvalisuse teemadel rääkima ning peab oluliseks selle teemaga tegelemist.¹²⁹

Samas on tööandjal võimalik ka anonüümseid sisekontrolli meetodeid kasutada. Näiteks annab ettevõtte üldisest heaolust ja psühhosotsiaalsest olukorrast ülevaate anonüümne töötajate

¹²⁸ E. Käärats jt (koost), lk 47.

¹²⁹ <http://tooeu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Psyhholoogiliste-ohutegurite-riskianalysys> (14.04.2019).

rahulolu uuring, kus vastused ei ole konkreetse töötajaga seostatavad. Autori hinnangul on selliste uuringute läbiviimine tõhusam pigem suurettevõtetes, kuivõrd seal on vastajate isikute tuvastamise tõenäosus väiksem, kui mitte võimatu. Samuti võib olla heaks indikaatoriks tööandja läbi viidud analüüs selle kohta, kui palju töötajaid on teatud ajaperioodil ajutise töövõimetuse lehel olnud ja kui kaua keskmiselt viibib üks töötaja ajutise töövõimetuse lehel.

Lisaks on Tööinspeksioon tööandja abistamiseks pakkunud välja tasuta internetipõhise tööstressi kaardistaja,¹³⁰ mille on välja töötanud Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Amet (HSE) ning küsimuste koostamisel on lähtunud parimast olemasolevast tõendusmaterjalist teadmised, mis seob töö omadusi terviseväljunditega.¹³¹ Tööstressi kaardistaja võimaldab organisatsioonil hinnata võimalike stressorite esinemist oma töökeskkonnas.¹³² Kaardistajat on soovitatud kasutada kas iseseisva mõõtmisvahendina või liita selle küsimusi juba olemasoleva personaliuuringu küsimustele,¹³³ näiteks täiendades töötajate rahulolu uuringu küsimusi.

Autori hinnangul võib see olla üks sisekontrolli korraldamise viisideks, hindamaks psühhosotsiaalses töökeskkonnas toimuvat ja stressiohu taseme muutumist ettevõttes, ning kuigi küsimustik on anonüümne,¹³⁴ siis olenevalt tööandja ja töötaja vastastikusest usaldusest ei näe autor takistust kasutamaks seda ka arenguveestluse raames.

Positiivseks saab tööstressi kaardistaja puhul lugeda seda, et see annab indikatsiooni selle kohta, kui tihti peaks tööandja psühhosotsiaalsete ohutegurite suhtes sisekontrolli läbi viima. Nimelt on tööstressi kaardistaja kasutuspõhimõtetes soovitatud protsessi teatud aja pärast uuesti korrata, et hinnata, kas on toimunud muutusi. Piisavaks ajaks on loetud näiteks ühte aastat.¹³⁵

Autori hinnangul ei ole selliseid teste mõistlik tihedamalt läbi viia, eriti suurettevõtetes, kuna küsimustike täitmine, nende kokku kogumine, tulemuste analüüsimine ning vajalike muudatuste planeerimine võib palju aega võtta. Ei ole mõistlik hakata järgmist kaardistamist läbi viima, kui eelmise küsimustiku tulemuste põhjal planeeritud muudatusi ei ole jõutud võib-olla täiel määral veel rakendada või nende tulemuslikkust psühhosotsiaalse töökeskkonna paranemisele hinnata. Tööstressi kaardistaja küsimustiku sissejuhatuses on samuti palutud

¹³⁰ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=9> (14.04.2019).

¹³¹ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=57> (14.04.2019).

¹³² <https://www.stressivastu.ee/hse/Juht/> (21.04.2019).

¹³³ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=57> (14.04.2019).

¹³⁴ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=61> (21.04.2019).

¹³⁵ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=57> (21.04.2019).

küsimustele vastamisel silmas pidada töötaja töötingimusi viimase kuue kuu jooksul.¹³⁶ See viitabki, et tööandjal on pärast kaardistamist pool aastat aega analüüsida tulemusi, võtta nende põhjal kasutusele vajalikud meetmed ning hinnata nende tulemuslikkust.

Mõnevõrra negatiivse aspektina näeb autor tööstressi kaardistaja puhul seda, et pahatahtlikul töötajal on küsimustele vastamisel võimalik selle tulemusi mõjutada temale soovitud suunas. Näiteks ei pruugi töötajal olla töökeskkonna suhtes midagi sellist ette heita, mida ei oleks võimalik lihtsasti lahendada, kuid mingil põhjusel on tal siiski plaan tööleping erakorraliselt üles öelda viidates tööandja kohustuste olulisele rikkumisele ning küsimustiku negatiivne tulemus aitaks seda ehk tõendada. Autor mõonab, et see risk on siiski väike, kuivõrd küsimustik on mõeldud eelkõige anonüümseks täitmiseks, mistõttu ei saavutaks pahatahtlik töötaja oma eesmärki näitamaks tööandjat halvas valguses. Seda enam, kui ülejäänud küsimustikule vastanute tulemused näitavad vastupidist olukorda töökeskkonna kohta.

Kõige adekvaatsema hinnangu selle kohta, kas psühhosotsiaalsed ohutegurid on avaldanud või avaldamas mõju töötaja tervisele, saab tööandja töötaja tervisekontrolli korraldamisel. TTOS § 13¹ lg 1 kohaselt peab tööandja korraldama tervisekontrolli töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kuna tööandja võtab töötaja tervisekontrolli suunamisel aluseks eelkõige töökeskkonna riskide hindamise tulemused,¹³⁷ siis ilmneb siin taaskord töötajate kaasamise olulisus riskianalüüsi korraldamisesse ja riskide hindamisse. Kui tööandja ei kaasa töötajaid, siis võib juhtuda, et tööandja on riske ise alahinnanud ega märgi sellest tulenevalt psühhosotsiaalseid ohutegureid tervisekontrolli suunamise aluseks ning töötervishoiuarst jätab omakorda töötaja terviseseisundi sellest aspektist hindamata.

Samas ei saa tööandja psühhosotsiaalse töökeskkonna ja töötajate olukorra jälgimiseks üksnes tervisekontrolli peale lootma jääda. Esiteks esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid igas ettevõttes erineva riski tasemega. Kindlasti on ettevõtteid, kus psühhosotsiaalsed ohutegurid esinevad vaid vähesel määral ega kujuta endast suurt riski töötaja tervisele, mistõttu neid ei määrata töötaja tervisekontrolli suunamise aluseks ehk neid ei ole vaja tervisekontrolli raames kontrollida.

¹³⁶ Tööstressi kaardistaja küsimustik. - http://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/hse_kaardistaja.pdf (21.04.2019).

¹³⁷ Sotsiaalministri 24.04.2003 määrus nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“ – RT I, 17.07.2018, 3.

Lisaks viiakse iga töötaja tervisekontroll läbi erineval ajal. TTOS § 13¹ lg 4 järgi korraldab tööandja töötaja tervisekontrolli nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates. Edaspidi korraldab tööandja töötajale tervisekontrolli töötervishoiuarsti määratud ajavahemiku järel, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul ning alaealise töötaja puhul vähemalt üks kord aastas (TTOS § 13¹ lg 6). Seega on edasine regulaarne tervisekontrolli määramise aeg töötervishoiuarsti otsustada.

Kui töötervishoiuarst määrab järgmise tervisekontrolli aja kolme aasta pärast, võib see olla liiga pikk periood, mille jooksul võivad psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevad riskid olla suurenenud või isegi realiseerunud ning töötaja tervist kahjustanud. Seega tervisekontrolli läbimisest kui ennetavast meetmest võib saada hoopis tagajärgede tuvastamise meede, pärast mida võib tööandja silmitsi seista töötajapoolse erakorralise töölepingu ülesütlemise või kahju hüvitamise nõudega.

Seega ei saa tööandja loota üksnes tervisekontrolli peale, vaid oluline on läbi viia ka süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mis peaks toimuma tihedamalt kui kolme aasta järel. Kuivõrd tööandja on kohustatud igal aastal vastavalt TTOS § 13 lõikele 2 läbi vaatama töökeskkonna sisekontrolli korralduse ja analüüsima selle tulemusi ning vajaduse korral kohandama abinõud muutunud olukorrale, siis võib sellest järeldada, et ka sisekontroll tuleks läbi viia minimaalselt kord aastas.

4. Seadusest tulenevate kohustuste täitmata jätmise tagajärjed

4.1. Tööstress

TTOS § 9¹ lg 1 kohaselt võivad psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Kuigi vaimne tervis on lai mõiste, mis hõlmab ka tööstressi, on seadusandja pidanud tööstressi sedavõrd oluliseks, et tuua see TTOS-is füüsilise ja vaimse tervise kõrval eraldi välja. Põhjus võib olla selles, et psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad tervist üldjuhul läbi stressireaktsiooni.¹³⁸

Tööga seotud stress on tunnistatud rahvusvahelisel, Euroopa ja siseriiklikul tasandil muret tekitavaks probleemiks nii tööandjate kui töötajate jaoks juba 2004. aastal, kui Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerid sõlmisid eraldi raamlepingu, mis käsitleb üksnes tööga seotud stressi.¹³⁹ Eelnimetatud raamlepingu eesmärk on suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust tööga seotud stressist ning juhtida nende tähelepanu märkidele, mis võivad viidata tööga seotud stressi probleemidele.¹⁴⁰

Stressi mõiste on lai. Mõned tööstressi uurijad on tänu stressi laiale tähendusväljale mõistest üldse loobunud ning keskendunud konkreetsete psühhosotsiaalsetele ohutegurite tervisemõjule. Üldiselt võib aga stressi kirjeldada, kui seisundit, millega kaasnevad füüsilised, psühholoogilised või sotsiaalsed kaebused või häired, mis tulenevad üksikisiku võimetusest ületada lõhet tegelikkuse ning neile esitatud nõuete ja ootuste vahel.¹⁴¹ Stress on keha ja meelte vastus organismile esitatud kõrgendatud nõudmistele, valmisolek tegutsemiseks tekkinud ohu ning suure koormuse tingimustes. Stressi võib esile kutsuda mistahes nähtus, mis nõuab organismilt kohanemist.¹⁴²

Kui inimene tunneb end stressori poolt ohustatuna, vallandub tema kehas neurokeemiliste protsesside tagajärjel stressireaktsioon, mille eesmärk on toetada organismi tegutsemist uues

¹³⁸ I. Seppo jt, lk 9.

¹³⁹ Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite 08.10.2004. a sõlmitud raamkokkulepe tööga seotud stressi kohta. - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (28.01.2019).

¹⁴⁰ Raamleping tööga seotud stressi kohta, lk 2.

¹⁴¹ Raamleping tööga seotud stressi kohta, lk 3.

¹⁴² A. Gustavson. Tööstress ja selle seos tööjõu voolavusega Lääne Päästkeskuse näitel. Bakalaureusetöö. Pärnu: Tartu Ülikool Pärnu kolledž ettevõtluse osakond 2014, lk 6.

olukorras, suure pinge või koormuse korral. Reaktsioon tõstab muu hulgas südamelöögi sagedust, kiirendab hingamist ning teravdab taju ümbritseva keskkonna suhtes.¹⁴³ Stress ei ole aga alati halb. Vastupidi, teatud määrani on stress inimesele lausa vajalik.

Stress, sh tööstress jaguneb kaheks – eustressiks ja distressiks. Eustress ehk positiivne ehk lühiajaline stress esindab positiivseid vastuseid välistele stressoritele ning suurendab inimese toimetulekuvõimet.¹⁴⁴ Lühiajalise stressiga suudab inimene hästi kohaneda ning seda võib pidada positiivseks.¹⁴⁵ Töö puhul võib mõõdukas tööalane pingeline olla motiveeriv ja edasiviiv jõud ning on tööl mitte üksnes vältimatu, vaid koguni soovitatav. Mõõdukas närvipinge sunnib inimest end kokku võtma ja oma võimeid mängu panema.¹⁴⁶

Distress ehk negatiivne ehk pikaajaline stress ilmneb aga siis, kui inimese taluvuslävi on ületatud ja sellega jõuvarud toimetulekuks ammendunud ehk inimene ei tule toime enda ümber olevate ärritajatega ning selle tagajärjel võib tekkida nii füüsiline kui psüühiline kurnatus.¹⁴⁷ Seega kahjulikuks muutub stress siis, kui ületatakse inimese pingetaluvuse piir, mis on iga inimese puhul erinev.

Tööstress tekib tänase arusaama järgi interaktsioonis töökeskkonna ja inimese vahel.¹⁴⁸ Tööstressi all mõeldakse pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.¹⁴⁹ Teisisõnu võib tööstress ilmned olukorras, kus töötaja meelest ületavad temale esitatud tööalased nõudmised töötaja vaimsed ja füüsilised võimed nendega toime tulemiseks. Selleks võib olla näiteks lihtsalt aja puudumine kogu nõutud töö tegemiseks või teatud töödeks vajalike emotsionaalsete ja kognitiivsete võimete puudumine.¹⁵⁰

Töö poolt esitatava nõudmiste määra saab üldiselt rusikareeglina esitada kui kombinatsiooni töö tegemiseks nõutavast kiirusest ning selle keerukusest. Kui tehtav töö on lihtne ja kerge, võib selle ära teha väga kiirelt, peaaegu ilma mõtlemata, ning nende ülesannete tulemus on sageli

¹⁴³ P. Strauss-Raats, lk 5.

¹⁴⁴ P. Pilme. Tööstressi põhjuste kaardistamine Kaubamaja AS klienditeeninduses. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool sotsiaalteaduskond 2016, lk 9.

¹⁴⁵ Raamleping tööga seotud stressi kohta, lk 3.

¹⁴⁶ A. Gustavson, lk 7.

¹⁴⁷ P. Pilme, lk 9.

¹⁴⁸ I. Seppo jt, lk 11.

¹⁴⁹ P. Strauss-Raats, lk 5.

¹⁵⁰ Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend. EU-OSHA - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks> (27.01.2019)

parem, kui neid teha kiires tempos. Keerulisemad ülesanded eeldavad rohkem keskendumist ja pingutust ning sageli tehakse neid paremini, kui teised ülesanded ei sega.¹⁵¹

Töötajad ei jäta igal hommikul tööle tulles oma eraelu töökoha ukse taha,¹⁵² mistõttu on stressi puhul oluline tähele panna, et elus tajutav stress ei piirdu reeglina vaid töökeskkonnaga ning piiri tõmbamine tööst ja eraelust tingitud pingeolukordade vahele võib sageli olla keeruline või võimatu – lähedase haigus, lapse koolimineku või lähisuhte purunemine mõjutavad tõenäoliselt ka töötaja töövõimet. Kuigi sellised olukorrad väljuvad tööandja vastutuselast töötaja tervise hoidmisel, võiks kaaluda ka sellistes olukordades töötaja toetamist, sest see võib aidata ennetada probleemide võimalikku edasikandumist tööle.¹⁵³

Iseseisvalt ei ole stress haigus,¹⁵⁴ kuid sellega võivad kaasneda tavapärased riskikäitumised nagu ebatervislik toitumine, suitsetamine, alkoholi ja psühhotroopsete ainete tarvitamine. Pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib aga viia ka tõsisema vaimse ja füüsilise tervise rikkeni¹⁵⁵ - alustades une- ja ärevushäiretest ning lõpetades maohaavandite, astma ja vähiga. Eelkõige on aga tähelepanu pööratud stressi seostele südameveresoonekonna haiguste, depressiooni ning luu- ja lihaskonna haigustega.¹⁵⁶

Stressiga seotud riskifaktorid mõjutavad suuremalt südameveresoonekonna haigustesse samas suurusjärgus kui negatiivne tervisekäitumine (suitsetamine, vähene treenimine jne).¹⁵⁷ Maailma Terviseorganisatsiooni andmetel on südameveresoonekonna haigused suuremuse põhjuste hulgas esikohal.¹⁵⁸ Depressioon on samuti üks inimesi enim mõjutavaid haigusi.¹⁵⁹ 2014. aastal läbi viidud uuringust selgus, et 7% Euroopa Liidu elanikest põeb kroonilist depressiooni. Eestis oli tol ajal vastav näitaja 4,8%.¹⁶⁰ Depressioon ning teised vaimse tervise häired põhjustavad arvestatava osa töölt puudumisi, kuid eripärana veelgi enam töötempo aeglustumist, mistõttu üksnes haiguspäevade arvestamine alahindab depressiooni mõju.¹⁶¹

¹⁵¹ Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend. EU-OSHA - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks> (27.01.2019).

¹⁵² L. Miller, lk 3.

¹⁵³ <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=45> (14.04.2019).

¹⁵⁴ I. Seppo jt, lk 13.

¹⁵⁵ I. Seppo jt, lk 13.

¹⁵⁶ I. Seppo jt, lk 14-15.

¹⁵⁷ I. Seppo jt, lk 14-15.

¹⁵⁸ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death> (28.01.2019).

¹⁵⁹ I. Seppo jt, lk 15.

¹⁶⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181010-1> (28.01.2019).

¹⁶¹ I. Seppo jt, lk 15.

Luu- ja lihaskonna vaevused on tööga seotud terviseprobleemide hulgas Euroopas esimesel kohal. Kõrged vaimsed nõudmised võivad tõsta lihaspinget ning vähendada mikropauside hulka lihasaktiivsuses. See võib viia lihaste üleväsimuseni isegi väikeste füüsiliste nõudmiste juures. Tööstress võib vähendada võimet lõdvestuda puhkepauside ajal ja tööjärgselt, mõjutades negatiivselt taastumist. Suur vaimne pinge ning töökoha psühholoogilised nõudmised võivad viia immuunreaktsiooni halvenemiseni. Kesknärvisüsteem võib tööstressi tingimustes muutuda tundlikumaks valu suhtes. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on luu- ja lihaskonna vaevuste seletamisel üldjuhul tugevalt korreleeritud teiste riskiteguritega, mis muudab nende konkreetse mõju eristamise raskeks, kuid stressireaktsioon tundub olevat oluliseks faktoriks krooniliste probleemide tekkimisel.¹⁶²

Stressi kahjulikust mõjust ei jää puutumata ka ettevõtted. Kõrge stressitasemega kaasneb ettevõttes töötajate loovuse, töövõime ja pühendumise vähenemine, töövõimetuse kõrge tase, kvaliteediprobleemid ning tööjõu suur volavus.¹⁶³ Viimati nimetatu sunnib tööandjat omakorda tegelema pidevalt personaliprobleemidega ega võimalda keskenduda organisatsiooni eesmärkide saavutamisele.¹⁶⁴ Samuti suurendab stress ka õnnetuste, sh tööõnnetuste tõenäosust,¹⁶⁵ mis avaldavad kahjulikku mõju nii ettevõtte majandusele kui ka riigile ja ühiskonnale.¹⁶⁶

Lisaks võib organisatsioonides, kus psühhosotsiaalsed ohutegurid on maandamata, esineda absentismi ja presentismi, mis mõlemad on tööandja jaoks negatiivsed nähtused, sest tööl ei ole tulemust.¹⁶⁷ Absentism on olukord, mil töötaja peaks viibima töökohal, kuid viibib sellest mingil põhjusel eemal ehk puudub töölt.¹⁶⁸ See on töötaja kalduvus või harjumus järjepidevalt ilma mõjuva põhjuseta töölt puudumine või kõrvalehoidmine.¹⁶⁹ Tavapärast on absentism seotud madala töö tulemuslikkusega ning töövõtja ja tööandja vahelise tööalase kokkuleppe rikkumisega, absentismi vaadeldakse kui juhtimise praaki, millega kaasneb majanduslik

¹⁶² I. Seppo jt, lk 15-16.

¹⁶³ P. Strauss-Raats, lk 5.

¹⁶⁴ <http://toolu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (20.04.2019).

¹⁶⁵ I. Seppo jt, lk 14.

¹⁶⁶ S. Soon. Tööstressi kaks palet. Tööinspektsiooni infokiri september 2014 -

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2014/Infokiri_nr_32/september2014_tookeskkond3.pdf, lk 2 (20.04.2019).

¹⁶⁷ <http://toolu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (20.04.2019).

¹⁶⁸ A. Tamm. Absentism ja presentism Eesti Töötukassas. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool 2016, lk 9.

¹⁶⁹ Presenteeismi ja absenteismi test. - <https://www.pekonsult.ee/testid/Absent%20Present%20ET.pdf>, lk 2 (20.04.2019).

kahju.¹⁷⁰ Uuringud näitavad, et umbes pooled töölt puudumised võivad olla seotud stressiga ning stressist põhjustatud puudumised on palju pikemad kui teistest teguritest tingitud puudumised. Seejuures võib vähenenud sooritusvõime tööl, mis on põhjustatud stressist, maksta kaks korda rohkem kui töölt puudumine.¹⁷¹

Presentism on olukord, kus töötaja küll viibib töökohal, kuid ei tee tööd.¹⁷² Esineb kahte tüüpi presentismi. Esimesel juhul viibib töötaja küll töökohal, on terve ja peaks tegelema tööülesannetega, kuid ei tee seda. Selline käitumine võib hõlmata nii internetis surfamist ilma tööalaste eesmärkideta, sotsiaalmeedia kasutamist, ajalehtede ja ajakirjanduse lugemist, mittetöölaseid vestlusi töökaaslastega, isiklike telefonikõnesid ja sõnumivahetust vms. Presentism väljendub ka nõutud tööajast pikema töötamisena, valdavalt eesmärgiga demonstreerida oma pühendumust ja püüdlikkust töötajana. Näiteks ei lahku töötaja enne juhti.¹⁷³ Teisel juhul on töötaja tööl, kuigi ta on haige või tunneb ennast haigena või töötab nii kaua, et väsimuse tõttu tema töö ei ole enam tulemuslik.¹⁷⁴

Presentism põhjustab arvestuslikult 1,5 korda suurema töötaja kao kui absentism ning selle maksumus on kõrgem tulenevalt asjaolust, et presentism ilmneb sagedamini kõrgema tasuga töötajate seas.¹⁷⁵ Näiteks Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringute andmetel põhjustas depressiooni või valu kannatamine töökohal ligikaudu kolm korda suurema tootlikkuse kao kui absentism.¹⁷⁶

¹⁷⁰ Presenteeismi ja absenteeismi test, lk 1.

¹⁷¹ K. Nielsen jt. Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work. Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses. – European Agency for Safety and Health at Work, 2018. - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>, lk 17 (20.04.2019).

¹⁷² <http://toolu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (20.04.2019)

¹⁷³ Presenteeismi ja absenteeismi test, lk 2.

¹⁷⁴ Presenteeismi ja absenteeismi test, lk 1.

¹⁷⁵ A. Tamm, lk 17.

¹⁷⁶ A. Tamm, lk 17-18.

4.2 Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt ja kahju hüvitamise nõue tööandjale

Psühholoogiliste ohutegurite asendamine psühhosotsiaalsetega ja vastava regulatsiooni täpsustamine lihtsustab autori hinnangul töötaja võimalusi töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Nimelt sätestab TLS § 91 lg 1, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks võivad olla tööandjapoolsed kohustuste olulised rikkumised või töötaja enda isikust tulenevad asjaolud.¹⁷⁷

Tööandjapoolsed olulised kohustuste rikkumised, mis võivad olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele töötaja poolt, on sätestatud TLS § 91 lõikes 2. Seejuures on oluliste rikkumiste loetelu puhul tegemist avatud nimekirjaga. Psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis võivad asjakohaseks osutuda eelkõige TLS § 91 lg 2 punktid 1 ja 3. TLS § 91 lg 2 p 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Samuti on töötajal võimalik tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele vastavalt TLS § 91 lg 2 punktile 3.

TLS § 91 lg 2 punktides 1 ja 3 välja toodud ebaväärikas kohtlemine või selle lubamine ning oht töötaja kõlbelisusele või heale nimele võivad oma olemuselt olla mitme psühhosotsiaalse ohuteguri realiseerumise tagajärjed või kõrvalnähud, näiteks kiusamise ja ahistamise puhul, mis hõlmavad endas mitmeid erinevaid aspekte. Tänu psühhosotsiaalsete ohuteguritele on töötajal kergem sisustada § 91 lg 2 punkte 1 ja 3, viidates TTOS-st tulenevate tööandja kohustuste täitmata jätmisele. Eriti juhul, kui töötaja on proovinud oma olukorda lahendada ilma töölepingut ülesütlemata ehk ta on pöördunud esmalt tööandja poole sooviga võimalik probleem lahendada (nt lõpetada ebaväärikas kohtlemine), kuid tööandja ei ole sellele kuidagi reageerinud ega midagi ette võtnud.

Töötaja poolt töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 91 lg 2 alusel on tööandjale ka majanduslikult ebasoodsam, kuivõrd TLS § 100 lg 4 esimese lause kohaselt peab tööandja maksma töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Sama paragrahvi teise

¹⁷⁷ E. Käärats jt (koost), lk 155.

lause kohaselt võib aga kohus või töövaidluskomisjon hüvitise suurus muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Seadusandja eesmärgiks on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutusõigus hüvitise määramisel. Oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.¹⁷⁸ Seejuures peab tööandja hakkama ka uut töötajat otsima.

Lisaks töölepingu erakorralise ülesütlemise õigusele on töötajal vastavalt TTOS § 14 lg 5 punkti 6 kohaselt õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist ka võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses. Seega, kui töötajal on psühhosotsiaalsest ohutegurist tingituna tekkinud tervisekahjustus, on tal võimalik esitada tööandjale kahju hüvitamise nõue lepingulisel või deliktiõiguslikul alusel.

Esitades kahju hüvitamise nõude VÕS § 115 lg 1 alusel, peab töötaja üldjuhul tõendama kohustuse rikkumise, oma kahju ning põhjusliku seose rikkumise ja kahju vahel, aga ka kahju ettenähtavuse tööandjale.¹⁷⁹ VÕS §-st 100 tulenevalt on kohustuse rikkumine võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine. Kuigi töötaja ja tööandja vahelises töölepingus puuduvad konkreetsed sätted, mis oleksid suunatud töötajale kahju tekitamise ärahoidmisele, peavad pooled juhinduma töölepingu seadusest ja muudest tööõiguslikest normatiivaktidest.¹⁸⁰

Seega peab töötaja suutma tõendada, millist TTOS-st tulenevat kohustust tööandja on rikkunud ning ei piisa üldisest viitest, et tööandja rikkus kohustust tagada ohutud töötingimused, vaid töötaja peab tuginema konkreetsele kohustusele, mida tööandja rikkus.¹⁸¹ Tööandja vabaneb sellisel juhul vastutusest üksnes juhul, kui ta suudab tõendada, et rikkumine oli vabandataV VÕS § 103 mõttes ehk et ta rikkus kohustust vääramatu jõu tõttu, mis töö autori hinnangul on psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis ja nendega seotud kohustusi silmas pidades praktiliselt võimatu.

Töötajal on võimalik kahju hüvitamise nõue esitada ka deliktiõiguse alusel. VÕS § 1043 sätestab, et teisele isikule (kannatanu) õigusvastaselt kahju tekitanud isik (kahju tekitaja) peab kahju hüvitama, kui ta on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt

¹⁷⁸ E. Käärats jt (koost), lk 164-165.

¹⁷⁹ P. Varul jt (koost). VÕS § 115/9.4. - Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.

¹⁸⁰ M. Rannala. Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral. Magistritöö. Tartu: TÜ õigusteaduskond 2015, lk 27.

¹⁸¹ M. Rannala, lk 27.

seadusele. Sellest tulenevalt on süül põhineva deliktilise vastutuse aluseks kolmeastmeline delikti üldkoosseis, mille elementideks on objektiivne teokoosseis, õigusvastasus ja süü.¹⁸²

Deliktilise kahju hüvitamise nõude esitamiseks peab töötaja esmalt tõendama, et talle on tekkinud kahju ning selle on põhjustanud tööandja tegu või tegevusetus.¹⁸³ Seejärel peab töötaja tõendama, et kahju tekitati õigusvastaselt. Õigusvastasuse eeldused on sätestatud VÕS § 1045 lõikes 1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis tuleb õigusvastasuse eeldustena kõne alla VÕS § 1045 lg 1 punktid 2 ja 7, mis sätestavad vastavalt, et kahju tekitamine on õigusvastane eelkõige siis, kui see tekitati kannatanule kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamisega või seadusest tulenevat kohustust rikkuva käitumisega.

Tööandja peab aga vastutusest vabanemiseks tõendama kas mõne õigusvastasust välistava asjaolu esinemise või süü puudumise.¹⁸⁴ Õigusvastasust välistavad asjaolud on sätestatud VÕS § 1045 lõikes 2, kuid psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis ei tule autori hinnangul ükski eelnimetatud sättes viidatud õigusvastasust välistav asjaolu arvesse. Seega on ainus võimalus vabaneda vastutusest, tõendada süü puudumist. Vastavalt VÕS § 1050 lõikele 1 ei vastuta kahju tekitaja kahju tekitamise eest, kui ta tõendab, et ei ole kahju tekitamises süüdi, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti.

VÕS § 104 lg 2 kohaselt on süü vormid hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel (VÕS § 104 lg 5). Hooletus on VÕS § 104 lg 3 järgi käibes vajaliku hoole järgimata jätmine ning raske hooletus on vastavalt VÕS § 104 lõikele 4 käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine. Seega saaks tööandja justkui tõendada, et ta järgis tööohutuse nõudeid ning selle asjaoluga põhjendada VÕS § 1050 lg 1 järgi, et ta ei olnud töötaja kehavigastuse tekitamises süüdi hooletuse tõttu. Tööandja peab vastutusest vabanemiseks esile tooma ja tõendama, et ta tegi kõik mõistliku selleks, et töötaja oleks teadlik just sellest ohust, mille tõttu ta sai kehavigastuse.¹⁸⁵

Paraku on aga tööõnnetuste ja kutsehaiguste kohtulahendite analüüsimisel leitud, et enamasti, kui töötajale on tekkinud tervisekahju, omistatakse tööandjale siiski süü. Kuna Eestis on

¹⁸² P. Varul jt (koost). VÕS § 1043/3.5. - Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.

¹⁸³ P. Varul jt (koost). VÕS § 1043/3.5.1. - Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.

¹⁸⁴ P. Varul jt (koost). VÕS § 1043/3.5.4. - Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.

¹⁸⁵ M. Rannala, lk 52.

tööandja tsiviilõiguslik vastutus tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral range, ei esine tööandjal tavapäraselt süüd välistavat asjaolu, millele vastuväites tugineda.¹⁸⁶ Eeltoodust tulenevalt võib autori hinnangul analoogia korras eeldada, et ka psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva riski realiseerumise tagajärjel tekkinud tervisekahjustuse puhul on tööandjal keeruline vastutusest vabaneda.

Nii lepingulise kui deliktiõigusliku kahju hüvitamise nõude puhul on töötajal õigus nõuda nii varalise kui mittevaralise kahju hüvitamist. VÕS § 130 lg 1 kohaselt tuleb isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

Siiski ei pruugi olukord tööandjate jaoks nii lootusetu olla, sest ilmselt osutub kahju hüvitamise nõuete puhul põhiprobleemiks põhjusliku seose tuvastamise keerukus töötaja tervisekahjustuse ning tööandja teo või tegevusetuse vahel. Eriti just põhjusel, et stress iseseisvalt ei ole haigus, kuid sellest võib kujuneda mõni tervisehäire, mida on omakorda keeruline tuvastada, et kas tervisehäire on saanud alguse just tööstressist. Põhjusliku seose tuvastamise keerukust autor käesoleva töö raames ei käsitle, kuivõrd magistritöö maht seda ei võimalda.

Sellegipoolest tasub tööandjal psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud kohustusi täita, sest võimaliku kahju hüvitamise nõude korral, kus tööandjal on keeruline vastutusest täielikult vabaneda, on kohtul VÕS § 140 lg 1 esimesest lausest tulenevalt õigus kahjuhüvitist vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks kohustatud isiku suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõtmatu. VÕS § 140 lg 1 teine lause täpsustab, et seejuures tuleb arvestada kõiki asjaolusid, eelkõige vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, sealhulgas kindlustuse olemasolu. Näiteks võib kohus arvestada kahjustatud isiku ehk töötaja enda osa kahju tekkimisel vastavalt VÕS §-s 139 sätestatule.

Kui mitte võimalike kahju hüvitamise nõuete või TTOS-st tulenevatele rahatrahvide hirmus, siis kas või oma ettevõtte töötajate ja majandusliku heaolu nimel tasub siiski psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud kohustusi täita ning nendega tegeleda.

¹⁸⁶ M. Rannala, lk 52.

KOKKUVÕTE

Tööelu on pidevas muutumises. Füüsilise töö asemel tehakse üha rohkem vaimset pingutust nõudvat tööd, mis võib mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Sellest tulenevalt jõustusid alates 01.01.2019 TTOS-i olulised muudatused, kus muu hulgas võeti kasutusele uus ja seni tundmatu termin – psühhosotsiaalsed ohutegurid, rõhutamaks töökeskkonna sotsiaalse poole olulisust tööstressi kujunemisel.

TTOS-st tulenevalt peavad tööandjad hakkama hindama psühhosotsiaalseid ohutegureid töökeskkonnas ja rakendama nendest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks vastavaid abinõusid ning parandama psühhosotsiaalset töökeskkonda. See võib osutada keeruliseks, kuivõrd uus regulatsioon piirdub vaid ühe paragrahviga ning Eesti tööandjad on ka aastaid kehtinud elementaarseid töötervishoiu- ja tööohutusalasid kohustusi järjepidevalt eiranud.

Eeltoodust tulenevalt oli käesoleva magistritöö hüpotees, et psühhosotsiaalsete ohutegurite regulatsioon ei ole õigusselge ning tööandjatel on keeruline seda sisustada ehk nad ei tea, mida neilt oodatakse ja mida nad tegema peavad.

Magistritöö esimeses peatükis oli eesmärgiks uurida, kuidas peab tööandja sisustama TTOS § 9¹ lõikes 1 sätestatud psühhosotsiaalseid ohutegureid ehk mida seadusandja on nende all silmas pidanud. Analüüsi tulemusel ilmnis, et mõned psühhosotsiaalsed ohutegurid on õigusaktide abil sisustatavad, aga mõned mitte. Näiteks ebavõrdne kohtlemine ja ahistamine on mõlemad õigusaktide põhjal defineeritavad, vastavalt võrdse kohtlemise seaduses ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatule. Seejuures on diskrimineerimise ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks või välistamiseks ka neljaastmeline test olemas. Seega nende ohutegurite puhul on teatud õigusselgus olemas ning magistritöös püstitatud hüpotees ei pea täiel määral paika.

Kõiki psühhosotsiaalseid ohutegureid ei ole aga võimalik õigusaktide abil defineerida ega määratleda, vaid lähtuda tuleb nende üldtuntud arusaamast, näiteks õnnetus- ja vägivallaohuga töö. Kinnitust leidis asjaolu, et vägivalla puhul on hõlmatud nii vaimne kui füüsilise ning organisatsioonisisene kui -väline vägivald ning töökiusamise puhul on oluline meeles pidada, et ühekordse konflikti korral ei ole tegemist töökiusamisega, vaid see eeldab teatud ebameeldiva käitumise korduvust ja regulaarsust. Lisaks võivad ohutegurid omavahel lõimuda, mistõttu on nende eristamine keeruline. Näiteks tarvitades kellegi suhtes vägivalda justnimelt

diskrimineerimise aluseks oleva tunnuse pärast, on üheaegselt tegemist nii vägivallega kui ka ebavõrdse kohtlemisega.

Kuivõrd psühhosotsiaalsete ohutegurite nimekiri on avatud loetelu, siis võidakse tööandjatele ka mis tahes muude ohuteguritega tegelemata jätmist ette heita, mistõttu puudub tööandjal selgus, mida neilt oodatakse. Samas, kui mõned ohutegurid, mis on TTOS-is *expressis verbis* välja toodud ei pruugi seejuures üldse ohutegurid olla, eelkõige, mis puudutab üksinda töötamist ja monotoonset tööd, sest töötaja isiksusest tulenevalt võibki talle rutiinne ja üksluine töö meeldida. Seega ei ole kõik psühhosotsiaalsed ohutegurid üheselt mõistetavad ega selgelt arusaadavad.

Magistritöö teises peatükis uuris autor, milliseid abinõusid peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama ehk mida on seadusandja TTOS § 9¹ lõikes 2 sätestatud abinõude all sisuliselt silmas pidanud. Töökorralduse kohandamise puhul ei ole töökorralduse mõistet seaduse tasandil küll defineeritud, kuid eelkõige mõeldakse selle all tööajakorralduse reegleid nagu näiteks töö algus- ja lõpuaeg, tööpäevasisesed vaheajad jms. Seega on töökorralduse kohandamine vahetult seotud ka teise abinõuga - tööaja hulka arvatavate vaheaegade võimaldamisega.

Kõige positiivsem on siinkohal asjaolu, et töökorralduse, sh tööajakorralduse reeglite sisustamine on jäetud tööandja hooleks ehk tööandja saab ise määrata, millise selguse astmega ta reeglid kehtestab. Vaheaegade võimaldamise reeglite sätestamisel on oluline, et tööandja mõistaks, et üks ja sama tööaja hulka arvatav vaheaeg ei ole universaalne ega mõeldud kõikidest ohuteguritest tuleneva riski ennetamiseks ja leevendamiseks, vaid iga töökeskkonnas esineva ohuteguri jaoks võib olla vajalik eraldi pausi tegemine.

Kuivõrd töökorralduse reeglite sätestamine ei ole kohustuslik, siis võib piisata ka sellest, kui tööandja järgib ise ja tuletab ka töötajatele meelde töölepingu seadusest tulenevaid kohustuslikke ja elementaarseid töö- ja puhkeaja reegleid. Seega ei ole nende abinõude puhul õigusselgusega suuri probleeme, kuivõrd tööandjal on endal suur otsustusruum neid täpsustada.

Töökorralduse kohandamine ja vaheaegade andmine on abinõud, mida tasub kindlasti tööandjal kaaluda, kuivõrd reeglina ei nõua need tööandja poolt rahalist panustamist ning on piisavalt õigusselged tänu tööandja võimalusele ise neid reegleid täpsustada. Seevastu töökoha kohandamine võib aga tööandjale äärmiselt kulukaks abinõuks osutuda, sest erinevalt puudega

töötaja töökohta kohandamiseks tehtavatest kulutustest, ei ole psühhosotsiaalsete ohutegurite kontekstis tööandja poolt tehtavad kulutused töökohta kohandamiseks kuidagi piiratud. Puudega töötaja töökohta ei pea tööandja kohandama, kui see on tema jaoks ebaproportsionaalselt kulukas.

Lisaks, kui psühhosotsiaalsete ohutegurite avatud nimekiri põhjustab pigem suuremat segadust ja selgusetust, siis psühhosotsiaalsete ohutegurite abinõude lahtine loetelu on tööandjale lausa vajalik, sest teatud ohutegurite realiseerumisel on vaja TTOS-is ette nähtud abinõudest veel äärmuslikemaid abinõusid kasutada. Näiteks on vaja ahistamise ja vägivalla puhul kaaluda koheselt töölepingu erakorralist ülesütlemist etteteatamistähtaega järgimata ja ilma, et töötajat oleks selles osas eelnevalt hoiatatud, rakendamaks sellise käitumise osas täisleppimatuse poliitikat ja andmaks tööandja poolt töötajatele selge signaali sellest, kui oluliseks ta psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemist peab.

Samuti võib muuks ennetavaks abinõuks olla isiksuse testide tegemine värbamisprotsessis, selgitamaks eelkõige välja, kas töötajale sobiks monotoonne ja üksinda töötamine. Kuivõrd aga tegemist on isikuandmete töötlemisega, peab see toimuma seaduslikul alusel ning värbamisfaasis saab selleks olla üksnes kandidaadi nõusolek. Kui kandidaat nõusolekut ei anna, peab tööandja uue töötaja välja valima olemasoleva info põhjal ning hindama tema lõplikku sobivust katseaja jooksul.

Kolmanda peatüki eesmärk oli uurida kas ja kuidas on tööandjal võimalik psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnata ja tuvastada, et ta üldse teaks, kas ja milliseid abinõusid peaks ta kasutama, et ennetada psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat tervisekahjustust. TTOS-st tulenevalt peab tööandja nagu mistahes muu töötervishoiu- või tööohutusosalase küsimusega tegelemisel läbi viima töökeskkonna riskianalüüsi, koostama selle alusel kirjaliku tegevuskava ning viima läbi süstemaatilise töökeskkonna sisekontrolli, kuivõrd töökeskkond on pidevalt muutuv.

Probleem seisneb selles, et seadusest ei nähtu, millise meetodika alusel peab riske hindama ja kuidas sisekontrolli läbi viia. Keerulisemaks teeb olukorra veel asjaolu, et psühhosotsiaalseid ohutegureid ei olegi võimalik objektiivselt mõõta, mistõttu on nii riskianalüüsi kui sisekontrolli teostamise puhul äärmiselt oluline töötajate kaasatus. Ainult dialoogi vormis on võimalik psühhosotsiaalset töökeskkonda parandada ja sellest adekvaatne ülevaade saada. Seejuures on just töötajal dialoogi algatamisel oluline roll, et tööandja saaks teada ka nendest probleemidest, mis on talle esmapilgul ehk märkamatuks jäänud, ja et ta saaks vastavad abinõud kasutusele

võtta. Üheks tõhusamaks dialoogi algatamise viisiks on arenguestlus, mis võimaldaks usalduslikus õhkkonnas probleemidest avatult rääkida, kuid see ei välista võimalust, et töötaja keeldub isikuandmete kaitse reeglitele tuginedes psühhosotsiaalsel teemadel kaasa rääkimast, kuivõrd need võivad põimuda töötaja eraeluga.

Seega teoreetiliselt võib tööandja küll teada ja tahta oma seadusest tulenevaid kohustusi täita, et hinnata ja tuvastada psühhosotsiaalseid riske, kuid kui töötaja ei tee tööandjaga koostööd, siis ei ole tööandjal võimalik realselt oma kohustusi parimal võimalikul viisil täita.

Neljanda peatüki eesmärk oli uurida, mis võivad olla võimalikud tagajärjed tööandja jaoks, kui ta jätab oma seadusest tulenevad kohustused täitmata. Ennekõike võib tööandja poolt psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks vajalike abinõude rakendamata jätmise ning psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamata jätmise põhjustada töötajal eelkõige tööstressi.

Tööstress ei ole küll iseseisvalt haigus, kuid sellega võivad kaasneda erinevad riskikäitumised ning sellest võivad välja areneda muud tervisehäired nagu depressioon, luu- ja lihaskonnahaigused ning südameveresoonkonna haigused, mis kõik on ühed enim inimeste tervist mõjutavaid haiguseid, mille negatiivsest mõjust ei jää puutumata ei ettevõtted ega ühiskond tervikuna.

Samuti on töötajal võimalus tööleping erakorraliselt üles öelda, eelkõige TLS § 91 lg 2 punkti 1 või 3 alusel, viidates tööandja kohustuste olulisele rikkumisele. Lisaks sellele, et tööandja jääb töötajast ilma, on see tööandjale ka majanduslikult kahjulik, kuivõrd tööandja peab sellisel alusel töösuhte lõppemisel maksma töötajale kolme kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitist.

Lisaks töölepingu erakorralise ülesütlemise õigusele on töötajal õigus saada tööandjalt ka tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist. Seega, kui töötajal on psühhosotsiaalsest ohutegurist tingituna tekkinud tervisekahjustus, on tal õigus esitada tööandjale kahju hüvitamise nõue lepingulisel või deliktiõiguse alusel.

Seejuures on tööandjal mõlemal juhul äärmiselt keeruline oma rikkumise vabandatavust tõendada ning vastutusest vabaneda. Tõenäoliselt saab kahju hüvitamise nõuete puhul põhiprobleemiks põhjusliku seose tuvastamise keerukus töötajal tekkinud tervisekahjustuse

ning psühhosotsiaalse töökeskkonna vahel, mida võiks edaspidi mõne magistritöö raames eraldi uurida.

Psychosocial risk hazards at workplace and the legal regulation of the avoidance of psychosocial risk hazards

Abstract

Working life is constantly changing. Instead of physical work, more and more mental work is being done, which can affect the mental or physical health of the employee, including work related stress. Therefore, the amendment of Occupational Health and Safety Act of Estonia entered into force 01.01.2019 and the new unknown term - psychosocial hazards was introduced to emphasize the importance of the social side of the work environment in the development of work related stress.

According to Occupational Health and Safety Act psychosocial hazards are work involving a risk of an accident or violence, unequal treatment, bullying and harassment at work, work not corresponding to the abilities of an employee, working alone for an extended period of time and monotonous work and other factors related to management, organisation of work and working environment that may affect the mental or physical health of an employee, including cause work related stress.

In addition to that in order to prevent damage to health arising from a psychosocial hazard, the employer shall take measures, including adapt the organisation of work and workplace to suit the employee, optimise the employee's workload, enable breaks to be included in the working time for the employee during the working day or shift and improve the enterprise's psychosocial working environment.

Thus, employers have to start assessing psychosocial risk factors in the work environment and take appropriate measures to prevent damage to health and improve the psychosocial work environment. This may be problematic as the new regulation is limited to only one paragraph and the Estonian employers have consistently ignored the basic occupational health and safety obligations that have been in force for years. In addition, psychosocial risk factors are quite abstract and the the impact of them is perceived by the employees very differently.

As a result of this, the aim of the Master's thesis is to analyse how the employer has to determine the psychosocial risk factors and the measures which help to prevent the damage to health stipulated in the Occupational Health and Safety Act and whether and how the employer can

assess and identify psychosocial risk factors in work environment. In other words, what and to what extent the employer must do to show that he has made all reasonable efforts to prevent health damage from psychosocial hazards and to improve the psychosocial work environment and thus get rid of responsibility towards the employee. In addition, the aim of the Master's thesis is to examine what may be the consequences for the employer if he fails to fulfill his legal obligations.

The hypothesis of Master's thesis is that the regulation of psychosocial hazards is not clear enough and it is difficult for employers to understand what is expected of them and what they have to do. As the regulation of psychosocial hazards came into force on 01.01.2019 and there is no practice yet, the Master's thesis is theoretical, which is also important because employers have to be able to implement the new regulation immediately.

Regarding psychosocial hazards, it turned out that only unequal treatment and harassment at work are defined by law, specifically by Equal Treatment Act and Gender Equality Act of Estonia. Thus, these risk factors are sufficiently clear and the hypothesis of Master's thesis is not completely correct.

However, all the other psychosocial hazards are not clearly defined by the law and should be determined rather based on a general understanding. Moreover some hazards may not be hazards at all. For example if an employee likes working alone and monotonous work, then it can't be hazard and can not cause damage to health. Besides, the list of psychosocial hazards set out in the law is open, which may mean that the employer can also be blamed for not dealing with any other risk factors. So there is a lack of clarity and the hypothesis is partly correct.

However, the preventing measures provided by law are mostly sufficiently clear and understandable. If the open list of psychosocial hazards causes more confusion, then an open list of measures is even necessary for the employer, because some hazards require more radical intervention by the employer than provided by the Occupational and Safety Act. For example in the case of violence or harassment, it may be necessary to immediately consider the extraordinary cancellation of an employment contract without a previous warning and advance notice, in order to implement a policy of zero tolerance for such behavior and to give employees a clear signal of the importance of dealing with psychosocial hazards.

In order to know whether and what measures employer should take, he must first find out what factors are present in the work environment and whether and to what extent they can affect the health of the employee. For that, the employer is required to organise risk assessment of the working environment, prepare a written action plan and conduct regular internal control of the working environment. The problem is that the law does not indicate which methodology should be used to assess risks and how to conduct internal controls and the work psychologist has said that it is not possible to objectively measure the psychosocial hazards. So the most important thing is to involve employees in risk assessment. Only with the cooperation of the employer and the employee is possible to improve the psychosocial work environment and get an adequate overview of it.

Thus, theoretically, an employer may know and want to fulfill his obligations to assess and identify psychosocial risks, but if an employee does not cooperate with an employer, it is not possible for the employer to actually perform his obligations in the best possible way.

If the employer do not take necessary measures to prevent damage to health resulting from a psychosocial hazards and do not improve psychosocial work environment, this can lead to work related stress in first place. Work related stress is not an illness as such, but it can lead to different risk behaviors and other physical and mental health problems, such as depression, musculoskeletal disorders and cardiovascular diseases, which have negative affect on employee, organisation and the society as a whole.

Secondly, an employee may cancel an employment contract extraordinarily due to a fundamental breach of the employer's obligation, in particular if the employer has degraded the employee or threatened to do so or allowed the employee's colleagues or third parties to do so or if the continuance of work is related to a real threat to the employee's life, health, morals or good name. Besides the fact the employer lose his employee, it is also economically damaging to the employer, because the employer shall pay the employee compensation to the extent of three months' average wages of the employee.

In addition to the extraordinary cancellation of employment contract, the employee has the right to receive compensation for damage caused to his or her health by the work, submitting the claim on the basis of contract or tort law. In both cases, however, it is extremely difficult for the employer to prove the excuse of his violation and to get rid of his responsibility.

Nevertheless, it is worth to fulfill the obligations related to psychosocial hazards, because in case of a claim for compensation for damages, the court may reduce the amount of compensation for damages taken into account all circumstances, including relationships between the employer and employee and the employee's contribution to the damage.

If not the fear of potential claims for damages or financial penalties, it is worth to perform and deal with the obligations of psychosocial hazards for the benefit of the employees and the economic well-being of company.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Albrant, M. jt. Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamat. Teine, täiendatud trükk. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus 2012.
2. Eesti erinevates kaubanduskettides läbi viidud sihtkontrolli kokkuvõte 2016 - https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeo_eterbishoiu_ja_toeoeohutuse_jaerelvalve/Kaubanduskettide_SK_kokkuvote.pdf (28.03.2019).
3. Eesti erinevates kaubanduskettides läbi viidud sihtkontrolli kokkuvõte 2018 - https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoeskonna_uelevaated/2018_sihtkontrollid/SK_kaubandusketid_2018.pdf (02.04.2019).
4. Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017 - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (17.03.2019).
5. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite 08.10.2004. a sõlmitud raamkokkulepe tööga seotud stressi kohta. - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (28.01.2019).
6. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri riskihindamisjuhend. Eestikeelne versioon. - <http://toelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Riskianaluus/Kuidas-riskianaluusi-labi-viia/Euroopa%20T%C3%B6%C3%B6tervishoiu%20ja%20T%C3%B6%C3%B6ohutuse%20Agentuuri%20eestikeelne%20riskihindamisjuhend.pdf> (13.04.2019).
7. Euroopa Ühenduste Komisjoni 08.11.2007. a teatis 52007DC0686 Nõukogule ja Euroopa Parlamendile, millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal.
8. Gustavson, A. Tööstress ja selle seos tööjõu volavusega Lääne Päästkeskuse näitel. Bakalaureusetöö. Pärnu: Tartu Ülikool Pärnu kolledž ettevõtluse osakond 2014.
9. Harmen Kwantes, J. jt (koost). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslik analüüs. TNO 2011 sine loco. - http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tootervishoiu_ja_tooohutuse_seaduse_oiguslik_analuus.pdf (13.01.2019).

10. Isikuandmete töötaja üldjuhend. Andmekaitse inspeksioon. Kinnitatud 31.05.2018. - https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Juhised/2019%20juhised/Isikuandmete%20tootleja%20uldjuhend.pdf (19.04.2019).
11. Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Andmekaitse Inspeksioon. Tallinn: 2011. - https://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%C3%B6suhetes%20juhendmaterjal26%2005%202014.pdf (19.04.2019).
12. Karu, M. jt. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Poliitikauuringute keskus Praxis 2014. - http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf (20.01.2019).
13. Kuljus, K. Küsi töötukassast abi töökoha kohandamisel. Eesti Töötukassa uudiskiri 10/2018. - <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/uudiskiri-nr-2018-10-21> (27.03.2019).
14. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura: 2013 - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf
15. Miller, L. Lepingupoolte õiguste tasakaalustamine kaasaegsetes töösuhetes andmekaitse üldmääruse kontekstis. Magistritöö. Tallinn: TÜ õigusteaduskond 2018.
16. Nielsen, K. jt. Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work. Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses. – European Agency for Safety and Health at Work, 2018. - <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view> (20.04.2019).
17. Pilme, P. Tööstressi põhjuste kaardistamine Kaubamaja AS klienditeeninduses. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool sotsiaalteaduskond 2016.
18. Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl – taust. Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2012. - <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf> (13.01.2019).
19. Raamleping kaugtöö kohta - https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokoalpete_kogumik.pdf (17.03.2019).

20. Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal -
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (19.04.2019).
21. Rannala, M. Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral. Magistritöö. Tartu: TÜ õigusteaduskond 2015.
22. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. -
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4> (19.04.2019).
23. Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde. -
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c-1cdb0e219fe8/T%C3%B6%C3%B6tervishoiu%20ja%20t%C3%B6%C3%B6ohutuse%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus>
 (13.01.2019).
24. Seppo, I. jt. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringute Keskus 2010. - <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Seppojt2010.pdf>
 (13.01.2019).
25. Soon, S. Tööstressi kaks palet. Tööinspektsiooni infokiri september 2014 -
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2014/Infokiri_nr_32/september2014_tookeskkond3.pdf
 (20.04.2019).
26. Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna nõuniku Eva Põldis'e ettekanne „Miks muutub töötervishoiu ja tööohutuse seadus ning mida see tööandja ja töötaja vaates kaasa toob?“ Tööinspektsiooni korraldatud infopäeval 28.11.2018.
27. Strauss-Raats, P. Tööstressist vabaks. 4., muudetud trükk. Tööinspektsioon 2014. -
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Toostress.pdf (13.01.2019).
28. Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend. EU-OSHA. -
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks> (21.04.2019).
29. Tambur, M. Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes. Doktoritöö. Tartu: TÜ majandusteaduskond 2015.

30. Tamm, A. Absentism ja presentism Eesti Töötukassas. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool 2016.
31. Töökeskkond 2016. Tööinspeksioon -
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/tookeskkond_2016.pdf (28.03.2019).
32. Töökeskkond 2017. Tööinspeksioon -
http://www.tööinspeksioon.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_ulevaated/2015/Tookeskkond_2017_veebi.pdf
 (13.01.2019).
33. Töökeskkond 2018. Tööinspeksioon. -
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_ulevaated/2013/Tookeskkonna_ulevaade_2019_V6_web.pdf (19.04.2019).
34. Tööstressi kaardistaja küsimustik. -
http://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/hse_kaardistaja.pdf (21.04.2019).
35. Töövägivald. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri teabeleht 24. -
<https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/24/view>
 (18.04.2019).
36. Töövägivald, kiusamine ja diskrimineerimine töökohal. -
http://tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/toovagivald/TOOVAGIVALD_KIUSAMINE_DISKRIMINEERIMINE_tookohal_infomaterjal.pdf (19.01.2019).
37. Uute ja tekkivate riskide alane Euroopa ettevõtete uuring. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. - https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view (19.04.2019).
38. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
39. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus III. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.

KASUTATUD MUUD ALLIKAD

40. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181010-1>
 (28.01.2019).
41. <http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=monotoonne&F=M> (18.04.2019).
42. <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/tootervishoid>
 (19.04.2019).
43. <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress> (13.01.2019).

44. <http://stressivastu.ee/index.php?id=45> (19.04.2019).
45. <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=9> (14.04.2019).
46. <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=57> (14.04.2019).
47. <https://www.stressivastu.ee/hse/Juht/> (21.04.2019).
48. <http://www.stressivastu.ee/index.php?id=61> (21.04.2019).
49. <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/toovagivald> (19.01.2019).
50. <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooalane-kiusamine> (20.01.2019).
51. <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/toosuhthed/vordne-kohtlemine-vordsed-voimalused/vordne-kohtlemine> (26.01.2019).
52. <https://www.tooelu.ee/et/Erivajadustega-tootajale/Erivajadustega-tootaja-tookeskkond/Abinoude-rakendamisest-erivajadustega-inimeste-suhtes/Tooandja-kaitse-ebaproportsionaalselt-suurte-kulutuste-est> (25.03.2019).
53. <http://tooelu.ee/et/uudised/2115/miks-me-peame-raakima-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest> (20.04.2019).
54. <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid/Tooandjale-psyhholoogilistest-ohuteguritest> (18.04.2019).
55. <http://tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/riskianalyyis-riskide-hindamine-ja-ohjamine/riski-suuruse-hindamine> (13.04.2019).
56. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death> (28.01.2019).

KASUTATUD EUROOPA LIIDU ÕIGUSAKTID

57. Euroopa Liidu Nõukogu 27.11.2000. a direktiiv 2000/78/EÜ millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. - EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16—22.
58. Euroopa Liidu Nõukogu 12.06.1989. a direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183, 29.06.1989, lk 0001 – 0008.
59. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27.04.2016. a määrus (EL) nr 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning

direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). -
ELT L 119, 4.5.2016, lk 1—88.

KASUTATUD EESTI ÕIGUSAKTID

60. Vabariigi Valitsuse 20.06.2011 määrus nr 84 „Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“. - RT I, 14.02.2018, 10.
61. Keeleseadus. - RT I, 13.03.2019, 79.
62. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I, 10.01.2019, 19.
63. Tulumaksuseadus. - RT I, 28.12.2018, 51.
64. Töölepingu seadus. – RT I, 13.03.2019, 173.
65. Sotsiaalministri 24.04.2003 määrus nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“ – RT I, 17.07.2018, 3.
66. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I, 26.06.2018, 13.
67. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I, 13.03.2019, 177.
68. Tööturuteenuste ja –toetuste seadus. - RT I, 13.03.2019, 178.
69. Võlaõigusseadus. - RT I, 20.02.2019, 8.
70. Võrdse kohtlemise seadus. - RT I, 26.04.2017, 9.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kärt Kasepõld,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal ja nende vältimise õiguslik reguleerimine“,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on dr.iur Gaabriel Tavits,

(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas **30.04.2019**