

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Diana Ossipova

**TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE NÕUETE KOHALDAMINE KAUGTÖÖ
KORRAL**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tartu
2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. KAUGTÖÖ JA TÖÖOHUTUS	9
1.1. Reguleerimisala.....	9
1.2. Põhimõisted.....	11
1.2.1. Uued töötamise vormid ja kaugtöö	11
1.2.2. Ohutus ja tervis	14
1.2.3. Töökoht ja töökeskkond.....	15
1.2.4. Ohutegurid	16
1.2.5. Tööõnnetus ja kutsehaigus	20
2. TÖÖANDJA KOHUSTUSED SEoses OHUTU TÖÖKESKKONNAGA	22
2.1. Üldised kohustused	22
2.2. Töökeskkond ning ennetustegevused	24
2.2.1. Töö tegemise koht.....	24
2.2.2. Töötamine kuvariga	26
2.2.3. Joobes töötaja kõrvaldamine kaugtöölt.....	27
2.3. Riskianalüüs	30
2.4. Töötajate tööohutusalane juhendamine.....	32
2.5. Tervisekontrolli korraldamine	36
2.6. Tööõnnetused ja kutsehaigestumised.....	39
2.6.1. Tööõnnetusest teatamine, uurimine ja registreerimine	39
2.6.2. Kutsehaigestumisest teatamine, uurimine ja registreerimine.....	43
3. TÖÖTAJA KOHUSTUSED JA ÕIGUSED SEoses OHUTU TÖÖKESKKONNAGA	
47	
3.1. Töötaja kohustused	47

3.1.1. Teavitamise ning koostöö tegemise kohustus	48
3.2. Töötaja õigused ja ohutu töökeskkond	50
3.2.1. Õigus kodu puutumatusel.....	51
4. VASTUTUS.....	53
4.1. Vastutusest vabanemine	53
4.2. Leppetrahvi nõue	55
KOKKUVÕTE	57
THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REQUIREMENTS IN CASE OF TELEWORK. ABSTRACT	61
LÜHENDITE LOETELU	66
KASUTATUD KIRJANDUS	67
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	71
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....	73

SISSEJUHATUS

Tööohutuse ja tervishoiu nõuded on tööõiguse oluliseks osaks. Käesolevast valdkonnast on viimastel aastatel aina enam avalikus ruumis räägitud ning seda peamiselt teavitustöö abil ka parendatud. Sellest tulenevalt on tööandjad tööohutuse ja tervishoiuga seotud valdkonda hakanud järjest enam panustama ning ka töötajad on üha enam nii enda kui ka tööandja õigustest ja kohustustest teadlikumad. Samal ajal on COVID-19 viirusest tingitud pandeemia toonud esile mitmeid aspekte, millele varasemalt tervishoid kuigi palju ei keskendunud. Näiteks tekkis COVID-19 pandeemia valguses küsimus, kuidas seadusest tulenevaid tööohutuse ja tervishoiu nõudeid kaugtöö korral rakendada. Lisaks on ebapiisavast tööohutuse ja tervishoiu nõuete täitmisest tingitud tagajärgede näol tööandjal reaalne pikaajaline oht tagasiulatuvateks kahjunõueteks. Kuigi eelnev on võimaldanud vähendada võimalikke terviseriske ning parendada tervishoiu ja tööohutusega seotud tingimusi, on endiselt mitmeid kitsaskohti ja reguleerimata olukordi kaugtöö vaatest, kuna antud valdkond ei ole jõudnud muutustega sammu pidada eelkõige õigusliku reguleerimise poole pealt.

Nii Euroopa Liidu (edaspidi EL) aluslepingud¹ kui ka EL-i põhiõiguste harta² sätestavad tervishoiu- ja tööohutuse olulisuse ning kaitse. Täiendavalt kajastub töötaja õigus tervislikule ja ohutule töökeskkonnale ka ÜRO kestliku arengu eesmärkides. Tervishoiu ja tööohutuse põhimõtted kajastuvad lisaks veel rahvusvaheline tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) 1981. aasta konventsioonis nr 155³ ja 2006. aasta konventsioonis nr 187⁴. Kuigi Eesti ei ole eelnevalt nimetatud konventsioone ratifitseerinud, kajastuvad mitmed nendes kirja pandud põhimõtted ka Eesti tänases seadusandluses. Euroopa Komisjoni koostatud

¹ Euroopa Liidu ametlik veebisait. Asutamislepingud. Arvutivõrgus: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements_et (04.12.2022).

² Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/02). – ELT C 83/389, 30.03.2010. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:et:PDF> (04.12.2022).

³ ILO. C155 – Occupational Safety and Health Convention, 1981. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (25.03.2023).

⁴ ILO. C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 (31.03.2023).

strateegiadokumentidest aastateks 2007-2012⁵, 2014-2020⁶ ning 2021-2027⁷ võib välja tuua ühise fookusteema, milleks on töötervishoiuga seotud ennetustegevused. Lisaks eelnevale on viimases strateegiadokumendis täiendavate fookusteemadena välja toodud ka ettenägelikkus ja muudatustega kohanemine uute töötamise viisidega pidevalt muutuvmas maailmas eesmärgiga kindlustada ohutu töökeskkond, sealhulgas pöörates tähelepanu ka töötajate vaimsele tervisele ning valmisoleku suurendamine võimalikeks tulevikus tekkivateks tervisekriisideks.⁸ Need meetmed võiksid soodustada järgnevatel aastatel töötajate tervise ja ohutusega seotud kitsaskohtade parendamist pandeemiajärgses maailmas, kus on lisaks aktuaalne ka digi- ja rohepööre ning mille keskseks märksõnaks on traditsioonilise töökeskkonna muutumine.

Spetsiifilisemalt reguleerib EL-s töötervishoiu ja tööohutuse tingimusi 1989. aastal vastu võetud Euroopa töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv⁹ (edaspidi EL raamdirektiiv), mis on kogu EL-i ühiste põhimõtete ja standardite alusdokumendiks. Lisaks EL raamdirektiivile on aja jooksul välja töötatud mitmeid täiendavaid üksikdirektiive.¹⁰ Erinevate õigusaktide väljatöötamiseks ning EL-s ühtse töötervishoiu- ja ohutuse poliitika väljatöötamiseks on moodustatud ka tööohutuse ja töötervishoiu nõuande komitee. Komitee koosneb riikide valitsuste esindajatest, ametiühingutest ning tööandjate organisatsioonidest. Komitee seisukohtade kujundamisel on veel abiks ka Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) ning kõrgemate tööinspektorite komitee.¹¹

⁵ Komisjoni teatis Euroopa parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamine: ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ET:PDF> (04.12.2022).

⁶ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: EL-i töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=151&moreDocuments=yes> (04.12.2022).

⁷ Komisjoni teatis Euroopa parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. EL-i töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 Töötervishoid ja tööohutus muutuvmas töömaailmas. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (04.12.2022).

⁸ *Ibidem*.

⁹ Euroopa nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ). – ELT L 183/1, 29.06.1988, lk 349-357. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN> (05.09.2022).

¹⁰ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. Tööohutuse ja töötervishoiu raamdirektiiv. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (17.02.2023).

¹¹ Komisjoni teatis (viide 8), lk 3.

Töötervishoiu- ja ohutusega seonduv on oluline ka majanduse seisukohalt, kuna tööst tingitud õnnetustele või haigustele kulub EL-i majandusel üle 3,3% SKP-st.¹² EL-i majanduslik seisund mõjutab paratamatult kõiki liikmesriike ning nende majandust. Ühtlasi mõjutab tähelepanuta jäetud tervis otseselt tööealise töajõu tervist ning jätkusuutlikkust, arvestades seejuures keskmise tööealise töötaja vanuse kasvu.¹³ Seega võiks töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete täitmine ning nende teemadega tegelemine kõnetada igapäev ja motiveerida nii tööandjat kui ka töötajat. Lisaks ei tähenda töötervishoidu ja tööohutusse panustamine vaid majanduslikku võitu, vaid omab suuremat mõju rahvatervisele üldiselt.

Kuigi Euroopa Liidu Sotsiaalpartnerid sõlmisid raamlepingu kaugtöö tegemise kohta juba 2002. aastal¹⁴ ning selle eeskujul sõlmisid Eesti Ametiühingute Keskliit ja Eesti Tööandjate Keskliit 2017. aastal kaugtöö kokkuleppe¹⁵, on kaugtöö üle Eesti näitel põhjalikumalt ja laiemat arutelu hakatud pidama alles viimasel paaril aastal. Lõpliku tõuke selleks andis 2020. aasta kevadel alanud ülemaailmne COVID-19 viiruse levikust põhjustatud tervisekriis, mille tulemusel jäid väga paljud inimesed eriolukorra tagajärjel ennast isoleerima kodusse keskkonda, mille tulemusel kolis töö tegemise koht inimeste kodusse. Konkreetsem regulatsioon kaugtööd puudutavate töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete osas jõustus Töötervishoiu- ja tööohutuse seaduses (edaspidi TTOS) alles 2022. aasta novembris. Niisiis olenemata asjaolust, et kaugtöö kui töö tegemise üks vorme oli juba varasemalt üldsusele kättesaadav ja levinud, puudus siiani töötervishoidu ja tööohutust hõlmav eriregulatsioon kaugtöö spetsiifikat silmas pidades. Seda tuleb ka ennetusvõimekuse hindamisel arvestada.

Magistritöö peamiseks uurimisprobleemiks on Eestis kaugtöö puhul rakendatavate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete ennetusvõimekus, mida on suuresti mõjutanud kriisiajast tingitud kaugtöö laiem levik ja kättesaadavus. Käesolev uurimisprobleem sisaldab endas mitmeid alaprobleeme.

Esimese alaprobleemina toob magistritöö autor välja erinevad kaugtöö spetsiifikast tingitud komplikatsioonid, mis raskendavad tööandjal teatud kohustuste täitmist. Näiteks on

¹² *Ibidem*, lk 2.

¹³ Statistikaamet. Eesti rahvastikupüramiid 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.stat.ee/rahvastikupyramiid/> (22.04.2023).

¹⁴ Employers Resource Center. Raamleping kaugtöö kohta. 16.07.2002. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01881-E.pdf> (02.09.2022).

¹⁵ Eesti Ametiühingute Keskliit. Kaugtöö kokkulepe. 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.eakl.ee/kokkulepped/kaugtoo-kokkulepe> (02.09.2022).

ennetustegevuse seisukohalt oluline hinnata töötaja töö tegemise kohas valitsevaid riske, samuti uurida toimunud tööõnnetusi. Samas seab antud tegevusele teatud piirangud töötaja põhiseaduslik õigus kodu puutumatusel. Selleks analüüsib magistritöö autor, millised on erinevused tööandja kohustustes kaugtöö puhul töötervishoiu ja tööohutus nõuete täitmisel ning millised võivad olla võimalikud tagajärjed.

Teise alaprobleemina käsitleb magistritöö autor tööõnnetuste ja kutsehaigustega seonduvat, mis on kaugtöö iseloomu arvestades tänasel hetkel pigem kujunemise faasis. Kuigi 2022. novembris jõustunud TTOS-i seadusemuudatus võimaldab teatud juhtudel tööandjal vabaneda vastutusest eelkõige kaugtöö korral, pole lõpuni selge, kuidas antud säte praktikas rakenduma hakkab, kuna tänasel hetkel puudub kaugtööl toimunud tööõnnetuste ja diagnoositud kutsehaigestumiste osas kohtupraktika.

Eelpool välja toodud probleemid ja alaprobleemid on väljendatud käesolevate uurimisküsimustena. Magistritöö esimeseks uurimisküsimuseks on, mil määral toetab eelpool viidatud EL raamdirektiiv tänaseid Eestis kehtivad õigusnorme. Selleks tuleb analüüsida käesolevas raamdirektiivis sisalduvaid norme ning võrrelda neid Eesti õiguses sätestatuga. Teiseks uurimisküsimuseks on, kuidas võiks tööandja tagada optimaalse töökeskkonnas valitsevate riskide maandamise nii paikse kui ka mobiilse kaugtöö puhul. Selleks uurib magistritöö autor ohutegurite, riskianalüüsi ning muude TTOS-ist tulenevate nõuete täitmisega seonduvat. Kolmanda uurimisküsimusena analüüsib magistritöö autor, mille poolest võiks erineda tööõnnetuste või kutsehaiguste uurimine kaugtöö puhul, kuidas võiks sellisel juhul jaguneda poolte vastutus ning kas pooltel on võimalik vastutusest vabaneda.

Magistritöö autor püstitab järgmised hüpoteesid:

1. TTOS ei ole vastuolus EL raamdirektiiviga.
2. Nii tööandja kui ka töötaja vastutavad tööohutuse- ja töötervishoiunõuetele vastava töökeskkonna loomise eest kaugtööl.
3. Kaugtööl toimunud tööõnnetuste uurimine on erinev tavapärasest tööõnnetuse uurimisest.
4. Puudub selgus selles osas, mil määral tööandja ja töötaja võiksid vastutada või vastutusest vabaneda olukorras, kus tuvastatakse kaugtööst tingitud kutsehaigus.

Magistritöö jaguneb neljaks peatükiks, mis omakorda jagunevad alapeatükkideks. Töö esimeses peatükis uurib töö autor antud teemaga seotud põhimõisteid ning reguleerimisala. Antud peatüki eesmärgiks on leida ühtne definitsioon magistritöö teemaga seotud põhimõistele ning analüüsida, kas põhimõistete ning antud valdkonda reguleerivate õigusaktide vahel leidub erisusi. Põhimõistete defineerimine magistritöö alguses on oluline ka seetõttu, et erinevate definitsioonide korral võib see tähendada edaspidi vastuolusid töö sisulises osas. Teine peatükk keskendub tööandja kohustustele, mis puudutavad töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid kaugtöö vaatest. Tööandja kohustused on selguse huvides jaotatud eraldi alapeatükkideks. Sealjuures on oluline välja tuua, et magistritöö autor on keskendunud tööandja kohustuste raames vaid nendele kohustustele, mis on olulised kaugtööd silmas pidades. Kolmandas peatükis analüüsib töö autor töötervishoiu ning ohutusega seotud töötaja õigusi ja kohustusi kaugtööl. Antud peatükis on magistritöö autor toonud välja vaid need õigused ja kohustused, mida saab pidada kaugtöö vaatest kõige olulisemaks. Neljandas ja ühtlasi viimases peatükis keskendub magistritöö autor poolte vastutusele ja vastutusest vabanemise võimalustele.

Käesoleva magistritöö näol on tegemist eelkõige õigusdogmaatilise võrdleva ja analüütilise uurimusega, mille peamiseks allikateks on õigusaktid, regulatsioonid, kohtupraktika ja muud temaatilised artiklid. Magistritöö autor kasutab grammatilist tõlgendamist uurimaks, millised on erinevused EL direktiivide ning siseriikliku õiguse vahel ning analüütilist meetodit püstitatud uurimisprobleemide ja hüpoteeside lahendamiseks.

Käesolevat magistritööd iseloomustavad kõige enam järgmised märksõnad: kaugtöö, töötervishoid, tööohutus, tööõigus.

1. KAUGTÖÖ JA TÖÖOHUTUS

1.1. Reguleerimisala

1989. aastal vastu võetud EL raamdirektiivi artikkel 2 lg 1 sätestab selle reguleerimisala, mille kohaselt kuulub direktiiv kohaldamisele nii avaliku kui ka erasektori kõikide tegevusvaldkondade suhtes, seda nii tööstuses, põllumajanduses, kaubanduses, halduses, teeninduses, hariduses, kultuuris kui ka paljudes teistes valdkondades. Direktiivi artikkel 2 lg 2 sätestab ka teatud piirangud. See tähendab, et eelnimetatud direktiiv ei kuulu kohaldamisele olukorras, kus teatava avaliku teenistuse või kodanikukaitseteenuse tegevus (näiteks politsei või relvajõud) võib oma eripära tõttu sattuda sellega vältimatusse vastuolusse. Euroopa Kohus on eelnimetatud erandi sätestanud vaid juhuks, kui tõsiste ja ulatuslike asjaolude korral on vajalik tagada rahvatervise, julgeoleku või avaliku korra säilimine. Niisugune tegevus võib aga kujutada ohtu töötajate ohutusele ja tervisele.¹⁶ Seega on oluline märkida, et eelpool mainitud erandi tegemine on õigustatud vaid olukordades, kui on hädavajalik tagada üldsuse kaitse ning tavatingimustel käesolev erand ei rakendu.¹⁷

Siseriiklik reguleerimisala tuleneb Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse¹⁸ §-st 1, mis sätestab töötajate ja ametnike tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õiguse ning kohustused, mis puudutavad ohutu töökeskkonna loomist, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse nii ettevõtte kui ka riigi tasandil ning vastutuse antud nõuete rikkumise eest. Lisaks kuulub antud seadus kohaldamisele ka TTOS § 3 p-des 1-4 väljatoodud isikute suhtes. See tähendab, et TTOS-is sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid tuleb kohaldada ka kinnipeetava tööle vanglas vangistusseaduses sätestatud erisustega, õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal, juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle ning teenuse osutamise lepingu alusel töötava füüsilise isiku (edaspidi teenuseosutaja) tööle. Samas tekitab küsimusi eelpool nimetatud teenuseosutaja mõiste. Nimelt kas teenuseosutajaks saab antud seaduse mõistes lugeda käsunduslepingu või töövõtulepingu alusel töötava isiku või mõlemad. Antud täpsustus on oluline seetõttu, et kuna mitmed piirangud langevad ära, siis on ka reguleerimine sellisel juhul erinev.

¹⁶ EKm C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg v Leiter der Feuerwehr Hamburg, p 45, ECLI:EU:C:2005:467.

¹⁷ *Ibidem*, p 51.

¹⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus - RT I, 09.11.2022, 4.

TTOS-i osas jõustus 19.11.2022 mitmeid muudatusi ja täiendusi, mis puudutavad eelkõige töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid kaugtöö vaatest. Seaduseandja eesmärk muudatuste ja täienduste sisseviimiseks on eelkõige muuta kaugtööd puudutavate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine nii töötajale kui ka tööandjale selgemaks ja arusaadavamaks. Muudatusi sõnastades on seaduseandja sõnul arvestatud eelkõige tööandja piiratud võimalustega reguleerida ja tagada ohutu töötamise koht ning tingimused kaugtöö puhul. Muudatused hõlmavad tööandja kohustusi, mis puudutavad töökeskkonna riskide hindamist, töötajate juhendamist, töötajate tervisekontrollide korraldamist ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimist. Mis puudutab ülejäänud tööandja kohustusi, siis nende puhul tuleb tööandjal hinnata, kas üldse ning millisel viisil saaks seaduses ettenähtud kohustusi kaugtöö tegemise eripärasid arvestades täita. Niisiis on seaduseandja lisanud täiendava kohutuse ka töötajale, mis puudutab ohutuse tagamist töökeskkonnas.¹⁹

Analoogselt direktiivile on ka TTOS-is välja toodud teatav piirang seaduse kohaldamise osas nendel ametikohtadel, mis puudutavad avaliku teenistust või riigi julgeolekut. Samal ajal on ka nendes organisatsioonides tõenäoliselt kaugtöö tegemise võimalus. TTOS § 1 lg 2 kohaselt kohaldatakse TTOS-i kaitseväelaste ja asendusteenistujate teenistustingimuste ning Politsei- ja Piirivalveameti, julgeolekuasutuste ja päästeasutuste töötajate töö kohta niivõrd, kuivõrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti. Erinevalt direktiivist, kus antud reguleerimisala piirang on sõnastatud pigem üldiselt, on TTOS-is nimetatud konkreetsed asutused, kelle suhtes reguleerimisala piirang kehtib. Samuti on erinevalt direktiivist TTOS-is sätestatud osaline reguleerimisala piirang. See tähendab, et TTOS-i tuleb nimetatud asutustel kohaldada tavaolukorras, kuid eriseadused võivad erandjuhtudel ette näha teatud kõrvalekaldeid.

Võrreldes eelpool väljatoodud direktiiviga on siseriiklik reguleerimisala tunduvalt põhjalikum ja detailsem. Näiteks TTOS-i lisandusid 2022. aasta lõpus eraldi kaugtööd puudutavad sätted, direktiivis aga uusi töötamise viise ja selle seonduvaid muid aspekte ei käsitleta. Kokkuvõttes on aga TTOS kooskõlas ELi direktiiviga tänu selle üldisele ja laiaulatuslikkusele sõnastusele.

¹⁹ Riigikogu. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus 615 SE. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri (esimene lugemine). 2022, lk 7. (edaspidi TTOS seletuskiri). Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f0b486f3-ca13-464a-93b7-5b7163400c32/T%C3%B6%C3%B6tervishoiu+ja+t%C3%B6%C3%B6ohutuse+seaduse+ning+t%C3%B6%C3%B6lepingu+seaduse+muutmise+seadus> (03.12.2022)

1.2. Põhimõisted

1.2.1. Uued töötamise vormid ja kaugtöö

Tänases tööturusiituatsioonis, kus tööturg areneb kiiresti ning Eestis valitseb tööjõupuudus, tuleb organisatsioonidel olla töötajate jaoks atraktiivne. Jäiga töökultuuriga organisatsioonid ei ole enam tööturul kuigi populaarsed. Paindlike töövormide levikut saab seostada ettevõttes lisandväärtuse loomisega. Antud olukorda süvendas ka 2020. aastal alanud ülemaailmne tervisekriis, kus inimesed jäid nakkusohu tõttu kodudesse. Kiiresti sai selgeks, et väga paljud tööd saab tehtud ka eemalt.²⁰

EL raamdirektiiv ega üksikdirektiivid eraldi kaugtööga seonduva reguleerimisele ei keskendu. Samuti puudus kaugtöö regulatsioon ka Eesti õigusaktidest kuni 2022. novembrini. Seega leiab töö autor, et selguse huvides võiks järgnevalt kaugtöö kui töö viisi õiguslikult eraldi reguleerida.

Kuigi kaugtööd on mitmel pool tehtud juba aastakümneid ning see sai uue tõuke ka 1990. aastate lõpul, kui kaugtööd soodustav tehnoloogia (kodused arvutid, sülearvutid, mobiiltelefonid) muutus inimestele kättesaadavamaks.²¹, on selle juriidilise reguleerimiseni jõutud pigem viimastel aastatel. Niisiis võiks kaugtöö kuuluda selle poolest uute töötamise vormide hulka. Uusi töötamise vorme saab suures plaanis liigitada ajapaindlikeks ja kohapaindlikeks.²² Mõnede allikate kohaselt saab eelnevale lisaks liigitada uusi töötamise vorme ka lepingupaindlikeks ning funktsionaalselt paindlikeks.²³ Endiselt saab uusi töötamise vorme eelneva põhjal laias laastus kategoriseerida, kuid mitmed vormid on ka omavahel segunenud.

²⁰ EAS. Eesti juhtimisvaldkonna uuring 2021, lk 28. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eas.ee/wp-content/uploads/2022/04/eesti-juhtimisvaldkonna-uuring-2021.pdf> (16.02.2023).

²¹ Tavares, A. I. Telework and health effects review. – International Journal of Healthcare 2017/07, lk 30. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2735968145/2735968145.pdf> (02.12.2022).

²² Dr. Chung, H. Arenguseire keskus. Fakte töötajasõbraliku paindlikkuse arengutest ja muustritest Eestis Euroopa töötingimuste uuringu ja Euroopa ettevõtete uuringu põhjal. *Sine loco*, 2018, lk 1. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/arenguseire_keskus_tootajasobralik_paindlikkus_eestis.pdf (20.02.2023)

²³ Lumberg, V. Paindlik töö – sisemise motivatsiooni ja õnnetunde allikas? – Personaliuudised, 21.06.2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2017/06/21/paindlik-too--sisemise-motivatsiooni-ja-onnetunde-allikas> (16.04.2023).

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond on uute töötamise vormide osas läbi viinud kaks uuringut aastatel 2015²⁴ ning 2020²⁵. Antud uuringute põhjal saab välja tuua kümme uut töötamise vormi. Seejuures on uueks töötamise vormiks ka IKT-põhine mobiilne töö (*ICT-based mobile work*) – töö vorm, mille puhul kasutatakse töö tegemiseks tehnoloogiat ning tööd tehakse ükskõik kus ja ükskõik millal.²⁶

Eelnevast võiks välja tuua IKT-põhise mobiilse töö, mida tuntakse ka kaugtöö mõiste all.²⁷ Lisaks defineeritakse kohapaindlikku tööd eestikeelses teaduskirjanduses samuti peamiselt kaugtööna. Antud töö vorm on COVID-19 kriisi tagajärjel muutunud igapäevaseks reaalsuseks paljudes organisatsioonides. Eestis on uutest töövormidest samuti kõige enam levinud IKT-põhine mobiilne töö ehk kaugtöö.²⁸

²⁴ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (17.12.2022).

²⁵ Eurofound. New forms of employment: 2020 update. Publications Office of the European Union, 2020. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (17.12.2022).

²⁶ Lisaks kaugtööle esinevad veel järgmised uued töötamise vormid:

- Platvormitöö (*platform work*) – töö vorm, mis hõlmab digitaalset platvormi, klienti ja töövõtjat (näiteks Bolt, Uber, Wolt, GoWorkaBit);
- Juhutöö (*casual work*) – lühiajaline ja/või madala varieeruva koormusega töö, mis jaguneb omakorda lühiajaliseks ja väljakutsel tehtavaks tööks;
- Koostööpõhine töö (*collaborative employment*) – reeglina vabakutseliste, füüsilisest isikust ettevõtjate või mikroettevõtjate vaheline teatud vormis koostöö;
- Mobiilne juhtimine (*interim management*) – tähtajaline juhtimise vorm, mille raames värvatakse teatud spetsialistid teatud eesmärgi saavutamiseks (näiteks strateegia koostamine, protsesside kaardistamine ja töhustamine);
- Portfooliotööd (*portfolio work*) – töö vorm, mida kasutavad peamiselt vabakutselised, füüsilisest isikust ettevõtjad või üksikettevõtjad mitmete klientide heaks korraga töötamisel (näiteks koolitajad, konsultandid, tõlgid, raamatupidajad);
- Hulgakesi töö (*crowd employment*) – töö vorm, mille puhul saavad veebiplatvormi vahendusel kokku töötajad ja tööandjad, eesmärgiga suuremad ülesanded tiimis ära jagada ja teha ühise eesmärgi nimel koos tööd (näiteks GrabCADi platvorm, kus kohtuvad näiteks tarkvaraarenduse, graafilise disaini või videoproduktiooni teenuste otsijad ja vastavad spetsialistid);
- Töötajate jagamine (*employee sharing*) – töö vorm, mille puhul mitu tööandjat palkavad ühiselt töötaja(d), eesmärgiga tagada töötaja(te)le täiskohaga töö (näiteks Share Force One, mille abil on võimalik saata töötajaid ajutiselt tööle teise tööandja juurde);
- Töökoha jagamine (*job sharing*) – töö vorm, mille puhul jagatakse üks täiskohaga ametikoht kahe või enama töötaja vahel;
- Vautšeripõhine töö (*voucher-based work*) – töö vorm, mille puhul töö tegemine toimub volitatud organisatsiooni ühekordse vautšeri alusel, mis katab nii töötaja palga kui ka sotsiaalkindlustusmaksed.

²⁷ Arenguseire Keskus. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. Tallinn: 2018, lk 28. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf (03.02.2023).

²⁸ Technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lõpparuanne. *Sine loco*, 2017, lk 17. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

Sõna „kaugtöö“ annab aimu, et tööd tehakse kaugemalt ehk väljaspool tööandja ruume või territooriumit. Kaugtöö mõiste on defineeritud kaugtöö kohta käivas raamlepingus, mille kohaselt on kaugtöö töö teostamise vorm, kus töölepinguliste suhete kontekstis täidetakse tööülesandeid regulaarselt väljaspool tööandja ruume, kasutades selleks erinevaid infotehnoloogilisi abivahendeid. Antud definitsioonist on tuletatud ka kaugtöötaja mõiste, st kaugtöötajaks on inimene, kes ülalnimetatud viisil kaugtööd teeb.²⁹

Kaugtöö mõistet aitab sisustada ka Töölepingu seadus (edaspidi TLS) § 6 lg 4, mille kohaselt peaksid töötaja ja tööandja töö tegemises väljaspool tööandja ruume omavahel kokku leppima.³⁰ Seejuures ei ole vajalik töötaja töölepingus määratletud töö tegemise koha muutmine. Oluline on hoopis kirjaliku kaugtöö kokkuleppe sõlmimine, kus võib olla määratletud konkreetne kaugtöö tegemise koht või kokkulepe kaugtöö tegemiseks eri kohtades, sealhulgas välismaal.³¹ Antud definitsioonile viitab ka TTOS-i seletuskiri.³² TLS § 5 sätestab tööandja kohustuse töötaja teavitamiseks töötingimustest. Eelneva põhjal võiks järeldada, et lisaks TLS §-s 5 välja toodule peaks tööandja töötajat teavitama, et töökohustusi täidetakse kaugtööna ning eelduslikult tegema seda kirjalikus vormis. Ka seletuskiri soovitab seesugused kokkulepped kaugtöö tegemise kohta sõlmida kirjalikus vormis, eesmärgiga ennetada võimalikke vaidluskohti tulevikus.³³

Lisaks kaugtöö mõiste sisustamisele saab kaugtöö jagada kuueks kaugtöö vormiks³⁴:

- satelliitbürood – teatud osa töötajaskonnast töötab peakontorist eemal ühises kontoris, mis on kulude kokkuhoiu eesmärgil soodsamas piirkonnas;
- naabrusbürood – analoogne satelliitbüroole, kuid vastavasse bürosse on koondunud mitmed eri ettevõtjate töötajad ning bürooga seotud kulused katavad samuti erinevad ettevõtjad (nt ühiskontor);

[editors/Ministeerium kontaktid/Uuringu ja analuusi/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lõpparuanne.pdf](#) (16.02.2023).

²⁹ Employers Resource Center. 2002. *Op cit.*

³⁰ Töölepinguseadus. - RT I, 30.04.2022, 2.

³¹ Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura 2021, lk 70.

³² Riigikogu. 2022, lk 7.

³³ *Ibidem.*

³⁴ Tavits, G. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. *Juridica II*, 2000, lk 95-96.

- kaugtöökeskus – renditav kaugtööpind, mis on vastavaid pindu haldava ettevõtja poolt varustatud telekommunikatsioonivahendite ning vajadusel ka muude tugiteenustega (nt sekretariaat, tõlketeenus vms);
- eranditult eksterne kaugtöö – püsiv töötamine väljaspool tööandja ruume, kuid konkreetselt määratletud töötamise kohas;
- alternatiivne kaugtöö – osaline töötamine väljaspool tööandja ruume, osaline töötamine ettevõtte kontoris;
- mobiilne kaugtöö – püsiv töötamine väljaspool tööandja ruume, kuid kindel töötamise koht puudub.

Seadusandja eeldab, et kaugtöö tegemise võimalust kasutatakse pigem selliste tööde puhul, mis ei eelda töökeskkonna erinõuded ning millega kaasnevad pigem madalad riskid. Näiteks saab selliseks tööks lugeda töö arvutiga, lihtsama käsitöö või muu sarnase töö. Sealjuures on oluline kaugtöö kokkulepet sõlmides arvestada sellega, kas töötajal endal on võimalik tööandja antud juhiste põhjal tagada endale ohutu töökeskkond ja töötingimused.³⁵

TTOS-i 2022. sügisel jõustunud muudatused, mis lisasid TTOS-i kaugtöö mõiste, otseselt kaugtööd ei defineeri. Seega saab TLS-is sisalduvat kaugtöö mõistet üle kanda ka TTOS-is sätestatu analüüsimiseks. Samas ei leidu kaugtöö mõistet EL direktiivides, mistõttu pole selge, kuidas võib selle hilisem lisandumine mõjutada siseriiklikes normides sätestatut. Kuigi magistritöö autor on antud alapeatükis välja toonud ja defineerinud erinevad uued töötamise vormid, on seadusandja pidanud oluliseks vaid ühte nendest vormidest, tuues TTOS-is välja eraldi kaugtööd reguleerivad normid.

1.2.2. Ohutus ja tervis

Täiendavalt on oluline tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerimisel defineerida ka ohutuse ja tervise mõisted, eesmärgiga luua ühtne arusaam sellest, mida ohutuse ja tervise all töötaja jaoks tagada tuleb.

³⁵ Riigikogu. 2022, lk 7.

TTOS ei defineeri üheselt, mis on tervis ja mis on ohutus, kuid annab §-s 2 eelduse, mida antud seaduse raames tervishoiu ja tööohutuse all silmas peetakse. Antud normi § 2 lg 1 järgi on tervishoiuks eelkõige töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamine eesmärgiga vältida tervisekahjustuse tekkimist töötajatel, samuti töö kohandamist vastavalt töötaja nõuetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Sama normi § 2 lg 2 kohaselt mõistetakse tööohutusena töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteemi sellise töökeskkonna seisundi saavutamiseks, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. Niisiis on seaduse eesmärgiks eelkõige vältida kõiksuguste tervisekahjustuste tekkimist ning maandada võimalikke füüsilisi ja vaimseid terviseriske.

Tervise mõiste sisustamiseks on abiks Maailma Tervishoiuorganisatsiooni (edaspidi WHO) 1948. aasta põhikiri, mille kohaselt võib tervise all mõista terviklikku seisundit füüsilisest, vaimsest ja sotsiaalsest heaolust, mitte ainult haiguse või nõrga tervise puudumist.³⁶ Seega lihtsalt haigusseisundi puudumine ei tähenda WHO hinnangul tervet inimest, kuna olulised on mitmed erinevad aspektid tervikuna. Alates 1950. aastast kasutavad WHO ja ILO ühtset ja ühist tervise definitsiooni, mis on juba eelnevalt välja toodud.³⁷ Vastavasisulise WHO põhikirja on allkirjastanud 61 riigi esindajad³⁸ ning ILO konventsiooni nr 155 on ratifitseerinud 76 riigi esindajad³⁹. Kuna mõlemad organisatsioonid omavad märkimisväärset positsiooni tervishoiuga seotud teemade kujundamisel nii Euroopas kui ka maailmas laiemalt, siis seetõttu lähtubki magistritöö autor tervise mõiste sisustamisel eelnevalt välja toodust.

1.2.3. Töökoht ja töökeskkond

Töökoha ja töökeskkonnaga seotud mõisteid defineerib TTOS-i 2. peatükk. Vastavalt TTOS § 4 lg-le 1 on töökoha mõistega hõlmatud nii töötamise koht organisatsiooni territooriumil või tööruumis kui ka muud töötamise kohad, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel. Kuigi antud norm kaugtöö tegemise kohale eraldi ei viita,

³⁶ WHO. Constitution of the World Health Organization, 1948. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1> (29.11.2022).

³⁷ ILO. Occupational health. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-health/lang-en/index.htm> (13.04.2023).

³⁸ WHO. Constitution. 1948. *Op cit.*

³⁹ ILO. Ratification by Convention. Ratifications of C155. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300 (13.04.2023).

võime eelnevast järeldada, et kaugtöö töökohaks saaks lugeda muud töötamise kohta, kus töötaja tööandja loal töötab.

Töökeskkonna defineerimine on oluline eelkõige töökeskkonnas leiduvate ohutegurite maandamiseks. TTOS § 3 lg 1 järgi on töökeskkonnaks ümbrus, milles inimene töötab. Niisiis võib kaugtöö mõttes töökeskkonnaks pidada igasugust ümbrust, kus töötaja töö tegemise ajal parasjagu viibib.

Eelnevat toetab ka R. Blanpain'i seisukoht, mille kohaselt tuleb töökeskkonda seostada laiemas tähenduses selle kohaga, kus töötaja parajasti tööd teeb. Näiteks koduses keskkonnas kaugtööd tegevate töötajate töökeskkonnaks on kodu, kuid näiteks mobiilset kaugtööd tegevate töötajate töökeskkonnaks võib olla vastavalt kohvik, rong või raamatukogu.⁴⁰

EL raamdirektiivis ei ole samuti töökoha ega töökeskkonna mõisteid eraldi välja toodud. Pigem käsitletakse töökoha ja töökeskkonnaga seonduvat tööandja kohustusi reguleerivates normides, ilma mõisteid sealjuures defineerimata. Kuigi tegu on üldtuntud mõistetega, on ühtse arusaama tekkimise huvides mõistlik antud juhul lähtuda TTOS-sis sisalduvatest mõistetest.

Siit aga tõstatub küsimus, kas tööandja peaks ette nägema kõiki võimalikke ohutegureid, mis kaugtööd tehes töökeskkonnas esineda võiksid ning milline peaks olema seejuures tööandja roll? Lisaks kuidas tagada optimaalne töökeskkonnas valitsevate riskide maandamine mobiilse kaugtöö puhul, kui töötaja ei tee tööd püsivalt ühes lokatsioonis? Antud küsimusi analüüsib magistr töö autor edaspidi tööandja kohustuste peatükis.

1.2.4. Ohutegurid

Töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks on oluline määratleda ohutegurid, eesmärgiga luua kõigile osapooltele ühtne arusaam asjaoludest, millest tuleks töötervishoiu ja tööohutuse tagamisel lähtuda ning hoiduda. EL raamdirektiiv on ohutegurite osas küllaltki üldsõnaline ning viidatud on ainult võimalikule kokkupuutele ohtlike keskkonnateguritega. Käesolevas

⁴⁰ Blanpain, R. *European Labour Law*. Kluwer Law International 2010, lk 490.

raamdirektiivis viidatud eraldi ohutegureid käsitlevad üksikdirektiivid on aga tänaseks aegunud.

TTOS on võrreldes EL raamdirektiiviga detailsem, tuues eraldi välja nii füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised kui ka psühhosotsiaalsed ohutegurid. Sealjuures psühhosotsiaalsete ohutegurite säte on lisandunud alles 2018. aastal (jõustunud 01.01.2019).

TTOS § 6 lg 1 järgi on füüsilistest ohuteguriteks müra, vibratsioon, mitteioniseeriv kiirgus, elektromagnetväli, õhu liikumise kiirus, õhutemperatuur -ja niiskus, kõrge või madal õhurõhk, masinate ja seadmete liikuvad või teravad osad, valgustuse puudused, kukkumis-, elektrilöögi- ja plahvatusoht ning muud samalaadsed tegurid.

TTOS § 7 lg 1 järgi on keemilisteks ohuteguriteks ettevõttes käideldavad ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid.

TTOS § 8 lg 1 järgi on bioloogilisteks ohuteguriteks mikroorganismid, näiteks bakterid, viirused, seened ja muu seesugune, sealhulgas geneetilised muundatud mikroorganismid, rakukultuurid ja inimese endoparasiidid ning muud bioloogiliselt aktiivsed ained, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust. Täiendavalt reguleerib bioloogiliste ohuteguritega seonduvat ka 2000. aastal vastu võetud ja jõustunud Vabariigi valitsuse määrus nr 144, mis keskendub eelkõige sellise töökeskkonna ohutusele, mis on mõjutatud bioloogilistest ohuteguritest.⁴¹

TTOS § 9 lg 1 järgi on füsioloogilisteks ohuteguriteks füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordamine ja üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused töös ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada tervisekahjustusi.

TTOS § 9¹ lg 1 järgi on psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks 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

⁴¹ Vabariigi Valitsuse määrus nr 144, 05.05.2000 (jõust. 01.07.2000). Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna tervishoiu ja tööohutuse nõuded¹ – RT I, 12.03.2022, 29.

töökeskonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Täiendava ohutegurina võib välja tuua asjaolu, et kaugtööd tegevad töötajad jätkasid igapäevast tööd ka siis, kui haigestusid. Kaugtöötajad väärtustasid muid kaugtööga seotud hüvesid (näiteks töö- ja eraelu tasakaal, kõrge efektiivsus, puuduv transpordiga seotud ajakulu) rohkem kui oma tervist.⁴²

Kõik eelpool väljatoodud ohutegurid võivad magistritöö autori hinnangul esineda ka kaugtöö korral olgu selleks siis püsiv töötamine kodukontoris või näiteks töötamine erinevates töötaja poolt valitud asukohtades (nt kohvikud, ühistöötamise ruumid jne). Kui üldiselt konkreetses asukohas töötava töötaja puhul on tööandjal võimalus ohutegureid ja nende mõju minimeerida, siis kaugtöö korral, kus töötajal on vabadus valida oma töö tegemise aeg ja koht ise, muutub tööandja jaoks selliste ohuteguritest tulenevate riskide maandamine keeruliseks. Näiteks, kui töötaja otsustab töötada kohvikus või mõnes muus avalikus üldkasutatavas ruumis, siis võimaliku müra, mittesobiva temperatuuri või võimalike bakterite ja viiruste leviku osas ei ole tööandjal võimalusi nende riskide maandamiseks. Sisuliselt on sellises olukorras tööandja ainsaks võimaluseks teavitada oma töötajat võimalikest ohuteguritest ning nendega kaasnevatest riskidest ja loota, et töötaja teeb töökeskkonna valikul paremaid otsuseid ning vahetab vajadusel töökeskkonda.

Kui füüsiliste ja bioloogiliste ohutegurite esinemisel on töötajal võimalus oma töökeskkonda korrigeerida ja vahetada vajadusel asukohta või ümbrust, siis füsioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskide maandamiseks tuleb ette võtta oluliselt teadlikumaid samme. Siin võiks olla suureks abiks tööandjapoolne teavitustöö, millised füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad töökeskkonnas levida olenemata sellest, millises asukohas töötaja parajasti tööd teeb. Kuna reeglina on uute töötamise vormide korral valdavaks kaugtöö tegemine arvutiga, siis on ka füsioloogilistest või psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevad riskid uute töötamise vormide puhul kõige suuremad.

⁴² Wütschert, M. S., Romano-Pereir, D., Suter, L., Shulze, H., Elfering, A. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. – Work, IOS Press volume 72, issue 3, 2022, lk 848. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://content.iospress.com/download/work/wor205239?id=work%2Fwor205239>

Täiendavalt vajavad eraldi tähelepanu juba eelnevalt nimetatud psühhosotsiaalsed ohutegurid. Kui füsioloogilistest ohuteguritest tulenevate riskide maandamiseks võiks piisata inimese enda teadlikust jälgimisest vältimaks sundasendit ja samalaadseid liigutusi, mis võivad põhjustada üleväsimust ja pingeid, siis psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskide maandamiseks ei piisa ainult töötaja teadlikkusest ja tööandja teavitustööst. Psühhosotsiaalsed ohutegurid peidavad endas mitmeid riske, mille realiseerumine võib tuleneda mitmetest erinevatest põhjustest, sealhulgas töötaja enda isikuomadustest või pingetaluvusest. Ühelt poolt võib kaugtöö tegemine töötaja jaoks vähendada võimalikku töökiusu või ahistamist töökohal (kuigi siinkohal tuleb silmas pidada, et töökius või ahistamine võivad toimuda ka virtuaalselt). Samas teiselt poolt võib pikaajaline üksinda kaugtöö tegemine tuua kaasa muud vaimse tervise probleeme ja üksindustunde. Kuigi tööandja saab selles osas teha samuti töötajate suunal teavitustööd ning tegeleda ka organisatsioonisiselt juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurite parendamisega, siis magistritöö autori hinnangul on psühhosotsiaalsete ohuteguritega seonduv praktikas kõige ebaselgem. Samuti tundub kogu vastutuse andmine TTOS § 9¹ lg 2 järgi ainult tööandjale viimase suhtes mitte proportsionaalne, kuna tööandjal on äärmiselt keeruline reguleerida töötaja kaugtöö tegemisega kaasnevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid.

Vaimse tervisega seotud probleemidest on kaugtööd tegevad töötajad tunnetanud kõige enam sotsiaalset isloreeritust ja üksildustunnet. Mitmed uuringud näitavad, et sellised negatiivsed tunded viivad omakorda ärevuse ja meeleolukõikumiseni. Samuti on kinnitust leidnud, et kaugtööd tegevad töötajad on rohkem mõjutatud erinevates psühhosotsiaalsetest ohuteguritest kui regulaarselt kontoris tööd tegevad töötajad.⁴³ Kaugtöötajate vaimset tervist mõjutavad otseselt ka tööaeg, töö- ja eraelu tasakaal ning piiride hägustumine töö- ja isikliku aja vahel.⁴⁴ Piiride hägustumise tõttu tunnetavad kaugtööd tegevad töötajad pidevat valmisolekut ja vajadust olla kättesaadav, mis omakorda tingib suurenenud töökoormuse.⁴⁵ Ka Eesti täiskasvanute seas läbi viidud uuring näitab vaimse tervise probleemide sagenemist viimase

⁴³ Mann, S., Holdsworth, L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. – *New Technology, Work and Employment*, volume 18, issue 3, 2003, lk 208.

⁴⁴ Wöhrmann, A. M., Ebner, C. Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. – *New Technology, Work and Employment*, volume 36, issue 3, 2021, lk 362, 363.

⁴⁵ Aloisi, A., De Stefano, V. Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. – *International Labour Review*, volume 161, issue 2: Special Issue: COVID-19 and the world of work (Part II), 2022, lk 297.

kahe aasta jooksul.⁴⁶ Eelnevast nähtub, et psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud riskide maandamine on kaugtöö puhul väga oluline.

1.2.5. Tööõnnetus ja kutsehaigus

Ohuteguritega seonduv tingib omakorda reeglina tööõnnetuste toimumise või kutsehaigestumise. TTOS § 22 lg 1 kohaselt on tööõnnetuseks töötaja tervisekahjustus või surm, mis on toimunud tööandja poolt antud tööülesannet täites või muul tööandja loal tehtaval tööl, samuti töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Sealjuures ei saa tööõnnetuseks pidada sellist tervisekahjustust või töötaja surma, mis küll eelpool loetletud juhtudel toimus, kuid millel puudub põhjuslik seos töötaja töö või töökeskkonnaga. Peale 2021. aasta novembris jõustunud seadusemuudatust tööõnnetusi enam nende raskusastme järgi ei liigita.

TTOS § 23 lg 1 järgi saab kutsehaiguseks pidada haigust, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Vastava loetelu on kehtestanud valdkonna eest vastutav minister. Vastavalt antud loetelule on kutsehaigused jagatud gruppidesse ohutegurite või haigustekitajate järgi järgmiselt:

- respiratoorsed kutsehaigused ja -kasvajad;
- kutsenakkushaigused ja kutseparasiithaigused;
- töökeskkonna füüsilistest ja füsioloogilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused;
- töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused;
- kutsenahahaigused ja -kasvajad;
- töökeskkonna keemilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused.⁴⁷

⁴⁶ Tervise Arengu Instituut. TAI: iga neljas täiskasvanu tunneb tavapärasest suuremat stressi, 21. aprill 2023. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://tai.ee/et/uudised/tai-iga-neljas-taiskasvanu-tunneb-tavaparasest-suuremat-stressi> (22.04.2023).

⁴⁷ Sotsiaalministri määrus nr 66, 20.05.2005. Kutsehaiguste loetelu, RTL 2005, 51, 722.

Kutsehaiguse mõistet on sisustanud ka Riigikohus, leides, et kutsehaigus on haigus, mis võib tekkida teatud kutse- või erialal töötamisel inimesele kahjulike töötingimuste tagajärjel, olles loomult tervisekahjustus.⁴⁸

EL raamdirektiiv tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõisteid ei sõnasta. Käesolev raamdirektiiv viitab pigem tööõnnetuste ja kutsehaiguste kõrge leviku problemaatikale ja vajadusele ennetusabinõude rakendamiseks, kuid jääb selgusetuks, mida täpsemalt võiks raamdirektiivi mõistes tööõnnetuseks või kutsehaiguseks pidada. Tööõnnetusega seonduvat võib raamdirektiivis leida vaid tööandja kohustustega seonduvate normide juurest. Eelnevast nähtub, et TTOS on seevastu üksikasjalikum ning piiritleb antud mõisted konkreetsemalt.

Magistritöö autori arvates võib kaugtöö põhjustada kõige enam töökeskkonna füüsilistest, füsioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigusi. Täpsemalt analüüsib töö autor seda väidet järgnevatel peatükkides.

⁴⁸ RKTko 3-2-1-45-99; RKTko 3-2-1-55-10 p 16.

2. TÖÖANDJA KOHUSTUSED SEoses OHUTU TÖÖKESKKONNAGA

2.1. Üldised kohustused

Töötervishoiu ja tööohutuse üldised nõuded tulenevad TTOS §-st 12. Eelnimetatud seaduse § 12 lg 1 kohaselt peab tööandja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas töoga seotud olukorras. Antud sätte kolmas lause keskendub üldistele nõuetele seoses kaugtööga. Selle kohaselt tuleb kaugtöö puhul tööandjal tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine niivõrd, kui võrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik ning lähtuda sealjuures TTOS §-s 13⁵ sätestatust. TTOS § 13⁵ toob välja tööandja kohustused kaugtöö korral. Antud paragrahvi lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud kaugtöö korral:

- kajastama töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks;
- juhendama töötajat enne kaugtööle lubamist ning regulaarselt vastavalt vajadusele, lähtudes käesoleva seaduse §-s 13³ sätestatust ja arvestades kaugtöö erisusi;
- tagama tööülesannete täitmiseks sobilikud töövahendid;
- korraldama töötaja tervisekontrolli vastavalt käesoleva seaduse §-s 13¹ sätestatule;
- uurima tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi vastavalt käesoleva seaduse §-s 24 sätestatule;
- maksuma haigushüvitist vastavalt käesoleva seaduse §-s 12² sätestatule.

Eelpool väljatoodud tööandja kohustusest on Tööinspeksiooni hinnangul Eesti töökeskkonna vaatest kõige problemaatilisemateks teemadeks töökeskkonna riskianalüüsi olemasolu ja selle uuendamine, töötajate ohutusala juhendamine ning tervisekontrollide korraldamine.⁴⁹ Seega võib nentida, et ennetustegevusega seonduv vajab tööandjate poolt suuremat tähelepanu, eriti olukorras, kus töötaja kontrollib kaugtööd tehes ise oma töökeskkonda. Puudulik ennetustegevus viib töö autori hinnangul suurema tõenäosusega ka riskide realiseerumiseni ning tegelike tagajärgedeni.

⁴⁹ Tööinspeksioon. Töökeskkond 2022. *Sine loco*, 2023, lk 17.

TTOS § 13⁵ lg 3 kohaselt tuleb tööandjal täita eelpool loetletud kohustusi niivõrd, kuivõrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik. EL raamdirektiivis on tööandja üldiste kohustustega seonduv sätestatud art 5 lg-s 1. Antud sätte kohaselt tuleb tööandjal tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. Magistritöö autori hinnangul võib antud juhul esineda vastuolu TTOS-is sätestatu ja EL raamdirektiivis sätestatu vahel. Käesoleva raamdirektiivi kohaselt tuleb töötajate ohutus ja tervis tagada kõikides tööga seotud aspektides, kuid TTOS-i kohaselt tuleb tööandjal töötajate ohutuse ja tervisega seotud kohustusi täita kaugtöö olukorras vaid sellisel määral, kui see on eripärasid arvestades võimalik. Niisiis tõstatab autor siinkohal küsimuse, kas kaugtöö puhul ei kehti nõue tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides? Kuna kaugtöö iseloomust tulenevalt on teatud töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustuste täitmine raskendatud, siis peaks tööandja kaaluma, kas üldse ja millisel viisil saab täita ülejäänud TTOS-is sisalduvaid nõudeid.⁵⁰ Magistritöö autor analüüsib käesolevat problemaatikat lähemalt alljärgnevalt.

Euroopa Kohtu otsuse C-127/05⁵¹ kohaselt heideti Ühendkuningriikidele ette, et siseriiklikus õigusnormis sisalduv sõnastus „niivõrd, kuivõrd mõistlikult võimalik“ ei ole artikli 5 ülevõtmiseks korrektne. Komisjoni hinnangul piirab seesugune lauseehitus art 5 lg-s 1 sätestatud tööandja kohustust.

TTOS-i uus säte, mis käsitleb just tööandja kohustusi kaugtöö vaatest sisaldab samuti lauseosa „niivõrd, kuivõrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik“. Niisiis tõstatab magistritöö autor siinkohal küsimuse, kas eelnevast tulenevalt võib seesugune TTOS-is sisalduv lauseehitus riivata töötaja õigusi ohutule töökeskkonnale ning seadusandja tahet kaugtöö vaatest? Kuna kaugtöö kui töötamise vorm seab tööandjapoolsete kohustuste täitmise võimalusele nagunii omapoolsed piirangud, on töö autori hinnangul niisugune seadusandja poolt sisse viidud sõnastus pigem mõistetav. Antud juhul tuleb arvestada sellega, et EL raamdirektiiv on 1989. aastast, kus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eraldi reguleerimine kaugtöö vaatest ei olnud tõenäoliselt relevantne. Samuti puudub vastavasisuline EL üksikdirektiiv. TTOS-i regulatsioon on seevastu aga oluliselt kaasaegsem. TTOS-i seletuskirja kohaselt on seesugune sõnastus seadusesse lisatud eelkõige seetõttu, et kaugtöö eripäradest

⁵⁰ Riigikogu. 2022, lk 9.

⁵¹ EKo C-127/05, *Euroopa Ühenduste Komisjon v Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik*, ECLI:EU:C:2007:338.

lähtuvat on tööandjal piiratud võimalus teatud tööohutusvaldkohustuste täitmiseks.⁵² Niisiis esineb magistr töö autori hinnangul EL raamdirektiivi ja TTOS-i vahel osaline vastulu, mis tuleneb asjaolust, et EL raamdirektiivis puudub tööohutuse ja töeterishoiu osas kaugtööd puudutav eriregulatsioon. Samas kuna raamdirektiiv pigem universaalse loomuga, siis muude üldistatud kujul sätestatud töeterishoiu ja tööohutuse nõuete vahel vastulu sid TTOS-iga ei nähtu.

2.2. Töökeskkond ning ennetustegevused

2.2.1. Töö tegemise koht

Põhimõistete osast selgus, et töökeskkonnana võiks mõista sellist töötajaid ümbritsevat keskkonda, mis on töötaja tervist silmas pidades ohutu ja turvaline. Selleks, et töökeskkonnaks saaks ohutu ja turvaline keskkond, tuleb tööandjal tegeleda ennetustegevusega. Kaheks oluliseks ennetustegevuseks on näiteks tööandja kohustus koostada riskianalüüsi ning töötajate ohutusala ne juhendamine. Lisaks eelnevale tuleb tööandjal määrata töötajate seast ka vastutavad isikud, kes samuti ettevõttes ennetustegevusega tegeleksid.

TTOS § 12¹ lg 1 sätestab tööandja poolse ennetustegevuse kohustuse ning avab ennetustegevuse kui mõiste sisu. Antud sätte kohaselt on ennetustegevuseks selleks mõeldud meetmete kavandamine ja rakendamine, eesmärgiga vältida või vähendada terviseriskide teket töö kõikides etappides ning edendada töötaja kehalist, vaimset ja sotsiaalset heaolu. Sealjuures ei tohi ennetustegevusega seonduv tuua TTOS § 12¹ lg 3 järgi töötajale rahalisi kulutusi. Niisiis on seadusandja selgelt sõnastanud, et ennetustegevustega seonduv on igati tööandja kohustus ning tööandjal tuleb oma töötajaid hoida ja teha selleks vajalikke toiminguid enda kuludest.

Direktiivis sisaldub tööandja ennetustegevustega seonduv artiklis 6 p-des 1 ja 2. Sarnaselt TTOS-ile toob ka direktiiv välja, et töötajate ohutuse tagamiseks ning kutsealaste riskide ärahoidmiseks on oluline, et tööandja analüüsiks vältimatuid riske, tõrjuks neid nende tekkefaasis, pakuks töötajatele vastavat ohutusala ne juhendamist ning kohandaks töötajaid ümbritsevat töökeskkonda, eesmärgiga vähendada tervist kahjustavaid mõjusid. Lisaks tuleb

⁵² Riigikogu. 2022, lk 9.

tööandjal direktiivi artikli 7 p-i 1 järgi määrata ennetustegevustega tegelema ka vastavad töötajad. Eeltoodu põhjal magistritöö autor vastuolusid direktiivi ja TTOS-i vahel ei tähelda.

Töökeskkonna hulka kuulub ka töötaja töökoht ja olmeruumid. EL üksikdirektiiv 89/654/EMÜ keskendub töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiunõuete sätestamisele. Küll aga pole üheselt selge, kas kaugtöö kuulub eelmainitud direktiivi reguleerimisalasse. Antud direktiivi ei kohaldata artikli 1 p-i 2b kohaselt ajutiste ja liikuvate töökohtade suhtes.⁵³ Kuna eelnevalt analüüsitud kaugtöö mõistele tuginedes saab kaugtööd teha nii mobiilselt kui ka püsivalt ühes konkreetses töö tegemise kohas väljaspool tööandja ruume ning kaugtöö võib olla ka ajutise iseloomuga, siis pigem ei kuulu käesolev üksikdirektiiv kaugtöö kontekstis kohaldamisele. Seega keskendub töö autor antud alapeatüki edasises analüüsis siseriiklikule õigusele.

TTOS § 13⁵ lg 2 kohaselt sisustatakse kaugtöö puhul töötaja töökoht töötaja ja tööandja kokkuleppel. See tähendab, et tööandjal ei ole kohustust soetada, pakkuda ega hüvitada töötajale sobivat töölauda, töötooli, lisakuvarit või muud seesugust kaugtöö töökoha sisustamiseks vajalikku inventari. Küll võivad osapooled selles osas kokkuleppele jõuda. Kui pooled kaugtöö tegemise kohta nõuetekohase sisustamise osas kokkuleppele ei jõua, siis ei tohiks töötaja ja tööandja kaugtöö tegemise kokkulepet sõlmida. Seega ei saa töötaja ühepoolset nõuda ergonoomilise töökoha sisustamist kaugtöö tegemiseks tööandja poolt.⁵⁴ Samuti oli enne TTOS-i muudatuste jõustumist tööandjal kohustus tagada sobivad olmeruumid ja nende korrasolek. Kaugtöö olukorras tööandjal pole paraku võimalik seda tagada. Seega alates 2022. novembrist tööandjal enam kaugtöö puhul vastavat kohustust ei ole.⁵⁵

Magistritöö autor tõstatab siinkohal küsimuse, kas eelnimetatud säte võiks olla vastuolus tööandja ennetustegevuse kohustusega, mille järgi tuleb tööandjal töötaja töökoht kohandada võimalikult sobivaks. Samuti jääb autorile ebaselgeks, miks peaks tööandja kohustus pakkuda töötajale kontoris võimalikult ohutut ja ergonoomilist töökohta erineva tööandja kohustustest pakkuda töötajale võimalikult ohutut ja ergonoomilist töökohta üleüldiselt, see tähendab ka kaugtööd tehes. Ühelt poolt on see mõistetav osas, kui kaugtööd tehaksegi tihti peale erinevates asukohtades. Samas teiselt poolt kui töötaja töötab näiteks suurema aja kodus ning kontoris

⁵³ Euroopa nõukogu direktiiv, 30. november 1989, töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (89/654/EMÜ). – ELT L 393/1, 30.12.1989, lk 358-369. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=ET> (14.04.2023).

⁵⁴ Riigikogu. 2022, lk 8.

⁵⁵ *Ibidem*, lk 9.

pakutavaid töökohti ei kasuta või kontorit kui sellist ei eksisteerigi, siis peaks tööandja veenduma, et töötaja töökoht on sobilik ning vastab tervishoiu ja ohutuse nõuetele.

Kaugtöö olukorras võib aga juhtuda, et töötaja kannab teatud kaugtööga seotud kulud ilma et ta seda ise märkaks või kuidagi eriliseks peaks. Samuti ei teadvusta tihtipeale tööandja, et kaugtööga ning töötamise koha vastava sisustamisega seonduv rohkem kulusid kui vaid kuvar või sobilik töötool ja töölaud.⁵⁶ TTOS-i seletuskirja kohaselt ei pea tööandja kujundama töötaja jaoks eraldi kaugtöö tegemise kohta olukorras, kus sobilik töö tegemise koht on töötajal juba olemas. Samuti ei ole tööandjal kohustust kujundada sellist kaugtöö tegemise kohta, mis asub väljaspool töötaja elukohta.⁵⁷

Tööandja huvi on ja peaks olema, et tema töötajad on terved ning jäävad terveks ka edaspidi. Kuigi tööandjal otsene kohustus töötaja kaugtöö tegemise koha sisustamise osas puudub, võib hilisemate probleemide (nt tööõnnetus või kutsehaigus) osas lasuda vastutus siiski tööandjal.⁵⁸ Samas võimaldab TTOS teatud juhtudel vastutusest vabaneda. Niisiis võiks magistritöö autori hinnangul seadusandja kaaluda sätet, mis kohustaks tööandjat töötaja töökohaga seotud kulusid katma proportsionaalselt sellel töökohal töötamise ulatusega. See tähendab, et kui töötaja teeb 90% ulatuses kaugtööd näiteks kodukontoris, siis hüvitatakse talle 90% ulatuses ka ergonomilise töökoha sisustamisega seotud kulud. Kaugtööd tegevate töötajate puhul peaks tööandja huvi olema tagada töötaja tervishoid sarnaselt kontoris kohapeal töötavate töötajatega, kelle jaoks tööandja on nende töökohad vastavalt sisustanud.

2.2.2. Töötamine kuvariga

Kuna suurem osa kaugtööst toimub kuvariga töötades, on asjakohane analüüsida kuvariga töötamise tervishoiu- ja ohutuse nõudeid. Vastavat nõuded on reguleeritud EL üksikdirektiiviga 90/270/EMÜ.⁵⁹ Käesoleva direktiivi art 3 kohaselt on tööandja kohustatud

⁵⁶ Jaakson, K., Kallaste, E. Beyond flexibility: reallocation of responsibilities in the case of telework. – New Technology, Work and Employment, volume 25, issue 3, 2010, lk 197, 198.

⁵⁷ Riigikogu. 2022, lk 8.

⁵⁸ Jaakson, Kallaste, lk 199.

⁵⁹ Euroopa nõukogu direktiiv, 29. mai 1990, kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (viies üksikdirektiiv direktiivi 87/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (90/270/EMÜ). – ELT L 156/14, 21.06.1990, lk 391-395. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN> (31.03.2023).

läbi viima töökohtade analüüsi eesmärgiga hinnata tingimusi seoses nägemist ohustavate ohutegurite osas ning võimalikud ohud kõrvaldama. Sisuliselt saab tööandja täita antud kohustust riskianalüüsi läbiviimise käigus.

Eelnimetatud üksikdirektiivi art 7 järgi tuleb tööandjal kavandada töötaja igapäevatöö ja tegevused selliselt, et kuvariga töö vaheldub puhkepauside või muude tegevustega, mis ei ole seotud kuvariga töötamisega. Kaugtöö iseloomu arvestades on tööandjal seesuguse kohustuse täitmine mõnevõrra keeruline. Magistritöö autori hinnangul jääb regulaarsete puhkepauside tegemine kuvariga töötamise korral pigem töötaja vastutada. Tööandja saab pigem olla suunavas rollis ning juhtida töötaja tähelepanu antud riskile ja selle ennetusvõimalustele tööohutusalase juhendamise käigus.

Täiendavalt sätestab käesoleva üksikdirektiivi art 9 töötaja õiguse arsti poolt teostavale silmade ja nägemise kontrollile. Seejuures peab vastava kontrolli eest tasuma tööandja. Lisaks eelmainitud direktiivile reguleerib kuvariga töötamist Eestis Vabariigi Valitsuse määrus nr 362.⁶⁰ Käesolev määrus on eelpool viidatud direktiiviga võrreldes üksikasjalikum. Sarnaselt eelnevalt analüüsitud üksikdirektiivile sätestab määrus tööandja kohustuse hinnata riskianalüüsi käigus kuvariga tööst tingitud võimalikke riske ning võimaldama töötajale silmade ja nägemise kontroll tervisekontrolli käigus. Erinevalt eelmainitud üksikdirektiivist sätestab käesolev määrus §-s 5 spetsiifilisemad nõuded töötamise kohale kuvariga töö puhul. Näiteks peab kuvariga töö puhul olema piisavalt suur töölaud, mis mahutaks nii kuvari kui ka jätaks ruumi muudeks töövahenditeks ja ergonoomiliseks töötamiseks. Vastuolusid eelnimetatud üksikdirektiivi ja käesoleva määruse vahel ei nähtu. Samuti ei sätesta kumbki dokument kaugtööga seotud võimalikke erisusi. Niisiis võib eeldada, et kuvariga töötamise ohutusnõuded ei sõltu seadusandja hinnangul töötamise kohast.

2.2.3. Joobes töötaja kõrvaldamine kaugtöölt

Lisaks eelnevale võib ohutut töökeskkonda otseselt mõjutada töötaja enda käitumine töökeskkonnas. TTOS § 13 lg 1 p-i 15 järgi on tööandja kohustatud kõrvaldama töölt alkoholi-

⁶⁰ Vabariigi Valitsuse määrus nr 362, 15.11.2000 (jõust. 01.03.2001). Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded¹ – RT I, 26.02.2021, 19.

, narkootilises või toksilises joores või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja. Kaugtöö puhul on tööandjal keeruline sellist kõrvalekallet tuvastada. Kuigi EL raamdirektiiv ega TTOS § 13⁵ tööandja kohustuste vaatest kaugtöö korral sellist kohustust eraldi ei käsitle, ei saa siiski seda normi tähelepanuta jätta, kuna see võib tööandjale kaasa töö tuua mitmeid praktilisi probleeme.

TLS § 1 lg 1 kohaselt on töösuhte eelduseks, et töötaja allub tööandja kontrollile, kuid kaugtöö puhul on kontroll selles tähenduses häiritud. Magistritöö autor mõistab, et joobe tuvastamine ning selle tagajärjel töötaja kõrvaldamine töölt on kaugtöö korral väljakutseline, kuid samal ajal on tööandja jaoks äärmiselt oluline sellised kõrvalekalded fikseerida ja kõrvaldada ning seda just töösuhte ja lepingu rikkumise vaatest. Joobeseisundis tööl viibimine annab tööandjale TLS § 88 lg p-i 4 järgi võimaluse tööleping erakorraliselt üles öelda. Samuti võib joove alandada töötaja ohutuskäitumist, mille tulemusel võib juhtuda tööõnnetus.

Riigikohus on seisukohal, et joobe tuvastamiseks ei ole tingimata vajalik tuvastada alkoholi sisaldust veres või väljahingatavas õhus. Joobe tuvastamisel tuleks muuhulgas hinnata isiku tüüpilisi kehalisi ja psüühilisi funktsioone ning tuvastada muutused reaktsioonides või muud võimalikud häirumised.⁶¹ Analoogia korras sobiks seesugune joobe tuvastamine ka narkootilise või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja joobe tuvastamiseks. Lisaks saab joobe tuvastamiseks ja tõendamiseks kasutada kõiki Tsiviilkohtumendtluse seaduses (edaspidi TsMS) välja toodud tõendamaise viise, näiteks ütlused ja asitõendid.⁶² Seega võiks eelnevalt väljatoodu toetada joobe tuvastamise võimalikkust ka kaugtöö korral.

Joobeseisundi hindamiseks saab kasutada nii alkomeetrit, saata töötaja arstliku kontrolli kui kasutada ka tunnistajate ütlusi ja tunnistusi.⁶³ Joobeseisundile viitavad tunnused on sätestatud vastava sotsiaalministri määrusega.⁶⁴ Kaugtööd silmas pidades ei pruugi alkomeetri abil joobe tuvastamine ja hindamine olla mõistlik meede, kuid kõne alla võib tulla tunnistajate ütluste kasutamine eeldusel, et töötajal on joobeseisundi ajal olnud näiteks kontakte teiste kolleegidega või muude puudutatud isikutega. Töövaidluskomisjon on sellises olukorras varasemalt

⁶¹ RKHKo 3-3-1-45-11.

⁶² Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U., 2021, lk 173.

⁶³ Tööelu. Joobe tuvastamine töökohal. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/853/joobe-tuvastamine-tookohal> (12.03.2023).

⁶⁴ Sotsiaalministri määrus nr 37, 26.06.2014. Joobeseisundile viitavate tunnuste loetelu ja nende tunnuste esinemise või mitteesinemise tuvastamise viisid – RT I, 27.06.2014, 4.

tõendina aktsepteerinud teiste töötajate tunnistusi ning seletuskirju. Tööinspeksiooni soovitus on fikseerida joobe tuvastamine kirjalikult vabas vormis, kuhu tuleks märkida tuvastamise aeg ja koht ning selgitused selle kohta, miks jõuti vastava järelduseni töötaja joobeseisundi osas. Samuti tuleks vastavale dokumendile lisada nii koostaja kui ka tunnistajate allkirjad.⁶⁵

Samas seab töötaja joobe tuvastamisele piirangu andmekaitsest tulenev kohustus töödelda töötaja tervisega seotud andmeid ainult töötaja nõusolekul. Kuna joobeseisundis töötaja töölt kõrvaldamine eeldab esmalt töötaja joobe tuvastamist, siis tõstatab magistr töö autor siinkohal küsimuse, kuidas tööandja saab TTOS-ist tulenevat kohustust täita olukorras, kus töötaja keeldub koostööst ning nõusolekut ei anna. Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul kuulub joobeseisund tervise seisundina eriliigiliste isikuandmete hulka. Seega ei ole lubatud joobe kontrollimine töölepingu täitmise huvides. Küll aga on sellises olukorras tööandja seadusjärgne kohustus joobeseisundis töötaja töölt eemaldamiseks olulisem ning tööandjal on õigus vastavas ulatuses selliseid isikuandmeid teatud määral töödelda. Andmekaitse Inspeksioon soovib võimalusel eelistada töötaja suunamist joobeseisundi tuvastamiseks ja hindamiseks arstlikku kontrolli, sest arst töötleb eriliigilisi isikuandmeid seaduse alusel. Kui aga arstlikku kontrolli saatmine ei ole võimalik, siis võib joobeseisundi hindamiseks kaasata ka teisi töötajaid. Oluline on seejuures silmas pidada, et kaasataks vaid neid töötajaid, kes joobeseisundis kolleegiga kokku puutusid ning joobeseisundi olukorda tajusid. Täiendavalt võib tööandja kaasata olukorra hindamiseks tunnistajana ka töökeskkonnavoliniku, kuna töökeskkonnavoliniku kohustuseks on tagada ohutu töökeskkond.⁶⁶ Niisiis olukorras, kus töötaja joobe tuvastamiseks vastavat nõusolekut ei anna, on tööandja seadusjärgne kohustus siiski joobe kahtluse korral töötajat vastavalt kontrollida ning joobeseisundi tuvastamisel ka töölt kõrvaldada.

Kaugtöö seisukohalt ühtne ja sobiv meede joobe tuvastamiseks puudub. Olukorda raskendab vahetu füüsilise kontakti puudumine. Magistr töö autor peab siiski tõenäoliseks, et teatud tasemel joove on tuvastatav ka distantsilt kokkupuutel näiteks töötaja kõnemaneeeri või käitumishäirete kaudu. Samal ajal tuleb arvestada, et teatud kõnemaneeeri või käitumishäire võib viidata hoopis mõnele terviserikkele. Niisiis võib tööandja vaatest olla mõistlik töötajat kaugtööle mitte lubada, kui on kahtlus, et antud töötajal võib esineda probleeme alkoholi või

⁶⁵ Tööelu (viide 63).

⁶⁶ Andmekaitse Inspeksioon. Isikuandmete töötlemine töösuhetes, abistav juhendmaterjal. Tallinn, 2011, lk-d 47-48. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.aki.ee/sites/default/files/dokumendid/isikuandmed_toosuhetes_juhendmaterjal26_05_2014_1.pdf (25.04.2023)

narkootiliste ainete tarbimisega tööpäeva jooksul. Kaugtöö on eelkõige töötaja soov ja tööandjalt töötajale pakutav lisaväärtus töö paindlikuks tegemiseks, seega on potentsiaalsete probleemide korral tööandjal mõistlik töötajat kaugtööle mitte lubada.

2.3. Riskianalüüs

Tööandja kohustus riskianalüüsi läbiviimiseks tuleneb TTOS § 13 lg 1 p-st 3. Samuti tuleb TTOS § 13 lg 1 p-i 14 järgi lisaks riskianalüüsile koostada selle alusel ka ohutusjuhend tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. TTOS § 13⁴ sätestab täpsemalt riskianalüüsiga seonduva. Muuhulgas peab riskianalüüs sisaldama tegevuskava, mis näeb ette võimalikud abinõud riskide vältimiseks ja maandamiseks. Lisaks tuleb TTOS § 13⁴ lg 5 järgi töötajaid riskianalüüsist teavitada. Küll ei ole sätestatud kohustuslikku teavitamise viisi, st et tööandjal on võimalus endal valida, kuidas on kõige efektiivsem töötajaid uuenenud riskianalüüsist teavitada. TTOS § 13⁴ lg 6 määratleb selle, et riskianalüüs tuleb koostada kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis.

TTOS-i sätted tulenevad omakorda EL raamdirektiivi art 9 lg-st 1, mille järgi on tööandjal kohustus töötervishoiu- ja ohutusega seotud riskide analüüsiks, sealhulgas eririskide käsitlemiseks, millega teatud töötajate rühmad võivad kokku puutuda. Magistritöö autor tõstatab siinkohal küsimuse, kas kaugtöö võiks antud raamdirektiivi mõttes olla eririskiks? Eririskiks just seetõttu, et töötaja töötab sellisel viisil, kus tööandja võimalus töökeskkonnas olevate riskide maandamiseks on väiksem kui tavapärase töövormide puhul. Sealjuures võiks eririskiks olla ka asjaolu, et täna pole teada, millise mõju toob kaasa kaugtöö tulevikus võimalike tööõnnetuste ja kutsehaiguste tuvastamise ja uurimise osas. Autor leiab siiski, et tõenäoliselt ei ole antud raamdirektiivis eririskina selliseid olukordi silmas peetud, kuna konkreetne EL raamdirektiiv võeti vastu 1989. aastal, kui ei olnud sellisel kujul teadmisi täna aktuaalsetest paindlikest töövormidest. TTOS § 13⁴ lg 3 viitab samuti eririskide arvestamise vajadusele riskianalüüsi koostamisel. TTOS-i mõistes on eririskideks eelkõige rasedad ja rinnaga toitvad töötajad ning alaealised ja puudega töötajad. Küll aga võiks magistritöö autori hinnangul TTOS § 13⁴ lg-s 3 sisalduvat lauseosa „Riskianalüüsis tuleb arvestada /.../ ning töökohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske.“ tõlgendada selliselt, et ka kaugtöö oleks eririskiks riskianalüüsi mõistes.

TTOS § 13⁵ lg 1 p 1 käsitleb eraldi tööandja kohustust riskianalüüsi koostamiseks kaugtöö korral. Selle kohaselt tuleks tööandjal riskianalüüsis kajastada töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid ning kaugtöö erisusi arvestades tuleks rakendada abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks. TTOS-i seletuskirja kohaselt tuleb kaugtöö puhul lähtuda riskide hindamisel konkreetse töö iseloomust ning hinnata töökohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske. Hindamise tulemusena tuleks rakendada ka vastavaid abinõusid võimalike terviseriskide maandamiseks ning vältimiseks. Lisaks tuleb vastavaid riske kajastada ka riskianalüüsi tegevuskavas.⁶⁷

Kui võtame vaatluse alla konkreetset kaugtööd, siis tööandja kohustus riskianalüüsi läbiviimiseks võib osutada mõnevõrra problemaatiliseks. Kui on teada, et töötaja teeb püsivalt kaugtööd ühest asukohast, näiteks oma kodust või konkreetsest ühiskasutatavast kontorist, siis saab tööandja riskianalüüsi läbiviimise kohustust täita näiteks selliselt, et palub töötajal vastata töökeskkonda puudutavale küsimustikule ning teha pilti oma igapäevasest töökohast. Sellist võimalust on praktikas mitmed ettevõtted asunud ka kasutama. Selleks, et seesugune riskide kaardistamine täidaks oma eesmärgi, tuleb magistr töö autori hinnangul tööandjal anda töötajale ka vastavat tagasisidet, kui tööandja märkab sellisel viisil kaardistamise käigus töökeskkonnas valitsevaid riske. Samas võib riskianalüüsi läbiviimist mõjutada ja takistada töötaja põhiõigus kodu puutumatusel, mida magistr töö autor analüüsib põhjalikumalt töötaja õiguste peatükis.

Küll aga tekivad probleemid olukorras, kus töötajal ei ole püsivat töötamise asukohta ning see muutub töötaja valikul tihti. Pole üheselt selge, kuidas tööandja saaks riskianalüüsi läbiviimise kohustust sellises olukorras täita ning kes vastutab töökeskkonnas valitsevate ohutegurite mõju eest. Kui kasutada analoogset lahendust, kus töötaja saadab tööandjale töötamise kohast pildi, et tööandja saaks selle põhjal riske hinnata, siis ei pruugi see täita eesmärki ning lisaks on see mõlemale osapoolle ressursikulu. Kui töötaja teeb näiteks iga päev või iga nädal tööd erinevas kohvikus või muus avalikus ruumis, siis ei ole tööandja halduskoormuse mõttes mõistlik igakordselt töötaja töötamise koha riske hinnata ning materjali koguda. Samas tekitab see jällegi omakorda küsimusi olukorras, kus töötajaga peaks juhtuma tööõnnetus või töötajal tuvastatakse kutsehaigestumine. Sellises olukorras ei ole uurimise käigus võimalik tööandjal vastava töökoha riskianalüüsi esitada ning tuleb piirduda vaid üldiste tähelepanekutega.

⁶⁷ Riigikogu. 2022, lk 7.

TTOS seletuskirja kohaselt on tööandjal õigus kaugtööga seotud võimalikud riskid määratleda ka üldiselt. Kuigi seaduse sõnastusest võiks järeldada, et vastavad riskid tuleks kaardistada lähtuvalt konkreetsest töökohast ja töö iseloomust, siis seletuskiri annab tööandjale vabaduse hinnata potentsiaalseid kaugtööga seotud riske üldiselt ning samuti välja tuua üldised riskide maandamise abinõud.⁶⁸ Käesolevas seletuskirjas sisaldub soovitus vestelda töötajaga, kaardistamaks võimalikud potentsiaalsed kaugtööga kaasnevad riskid. Seda just olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd pidevalt eri kohtades ning puudub üks kindel koht kaugtöö tegemiseks.⁶⁹

Magistritöö autori hinnangul võib vastava vestluse pidamine töötajaga kohati täita eesmärki ning kaardistada võimalikud ohukohad. Samuti võib selline vestlus panna töötajat ennast rohkem märkama vastavaid riske ning mõtlema nende ennetamisele. Riigikohtu hinnangul on oluline, et töötaja teaks riskianalüüsi tulemusena tuvastatud ohutegureid, eesmärgiga hoida oma tervist vastavas töökeskkonnas.⁷⁰ Küll aga ei ole see parim lahendus ennetustegevust silmas pidades, sest endiselt on küsitav, mis saab tööõnnetuse või kutsehaigestumise puhul ning kas selliselt koostatud üldine riskianalüüs võiks olla piisav tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimise toetamisel. Seda analüüsib magistritöö autor põhjalikumalt tööõnnetuse ja kutsehaiguste alapeatükis ning vastutuse peatükis.

2.4. Töötajate tööohutusalane juhendamine

Magistritöö autor on eelnevas analüüsis juba mitmel korral viidanud tööandjapoolse teavitustöö olulisusele. Üks peamisi vahendeid töötaja teavitamiseks töökeskkonnas olevatest võimalikest riskidest on töötajate tööohutusalane juhendamine. TTOS § 13³ lg 1 kohaselt on vastav juhendamine kohustuslik enne töötaja tööle asumist. Juhendamise käigus tehakse töötajale teatavaks järgmised andmed:

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded;
- töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed;
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

⁷⁰ RKTko 3-2-1-145-09 p 12.

- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- elektri- ja tuleohutusnõuded;
- õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuatsioonipäasude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

Siinjuures tuleb märkida, et TTOS § 13³ lg 2 annab tööandjale vabaduse töötaja tööohutusalase väljaõppe korral arvestada töötaja töö eripäradega. Küll aga ei laiene TTOS-i järgi selline valikuvabadus töötaja tööohutusalasele juhendamisele. Seega võiks töö autori arvates siinkohal järeldada, et tööohutusalane juhendamine peaks olema võimalikult üldine ning lähtuma ettevõttest kui töökeskkonnast tervikuna, et mitte koormata erineva töö eripäradega töötajaid ebavajaliku infoga. Samal ajal saab aga kohandada töökohtade eripäradest lähtuvalt ohutusalast väljaõpet, keskendudes iga ametikoha puhul eraldi erinevatele aspektidele.

TTOS § 13³ lg 4 lubab töötajal tööle asuda alles peale tööandjapoolset juhendamist ja veendumist, et töötaja tõepoolest tunneb ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldust ning oskab ohutuid võtteid ka praktikas rakendada. Vajaduse korral tuleb tööohutusalast juhendamist ka korrata. TTOS § 13³ lg 3 järgi võib korduv juhendamine olla vajalik järgmistes olukordades:

- kui muutub ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldus;
- kui muutuvad töötaja tööülesanded või tööandja annab töötaja kasutusse uue töövahendi või tehnoloogia;
- töötaja on pikka aega töölt eemal viibinud;
- töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sealhulgas tööõnnetuse;
- töötaja, tööandja või Tööinspeksioon peab seda vajalikuks.

Lisaks on oluline ära märkida, et TTOS § 13³ lg 5 järgi tuleb tööohutusalane juhendamine kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis dokumenteerida ning sealjuures peab ka töötaja seda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kinnitama. Vastav dokumenteerimine võib hiljem olla asjakohane olukorras, kus võib olla vajalik tööõnnetuse või kutsehaiguse uurimine ja tööohutuse ja tervishoiu nõuete täitmise tõendamine.

Täiendavalt reguleerib TTOS § 13⁵ lg 1 p 2 töötaja ohutusalase juhendamise nõuet ka kaugtöö puhul. Antud sätte kohaselt tuleb töötajat enne kaugtööle lubamist vastavalt juhendada ning seda teha ka edaspidi regulaarselt vastavalt vajadusele. Juhendamisel tuleb arvestada kaugtöö erisustega. Niisiis võiks eeltoodu põhjal järeldada, et tööandja peab töötajat informeerima juhendamise käigus nii üldistest tööohutuse ja tervishoiuga seonduvatest nõuetest, ohtudest ja käitumisest kui ka eraldi kaugtööga seonduvatest riskidest ning nende maandamise võimalustest. Seletuskirja kohaselt peaks töötaja juhendamise tulemusel oskama märgata iseseisvalt võimalikke ohte ning neid maandama.⁷¹ Seega saab eelneva põhjal hinnata, kas ohutusalane juhendamine on oma eesmärgi täitnud.

Mis puudutab eelnevalt välja toodud regulaarse juhendamise vajadust, siis seletuskirja kohaselt võib vajadus regulaarse või korduva juhendamise järele kaugtöö osas tekkida siis, kui töö tegemise keskkond on muutunud.⁷² Praktikas võib see aga tekitada väljakutseid just sellise kaugtöö viisi puhul, kus töökeskkond ja töö tegemise koht on iga päev erinev või muutub mingi perioodi jooksul. Ei saa eeldada, et tööandja hakkaks igakordselt töötajat uuesti juhendama ning töötaja tööandjat muutunud töökeskkonnast teavitama. Siin on ka mõningane vastuolu seadusandja arvamuse osas, mis seletuskirjast eelnevalt nähtub. Seletuskirja kohaselt peaks kaugtöö puhul tehtava ohutusalase juhendamise käigus töötaja ise oskama märgata ohte ning maandada riske ja olema piisavalt teadlik. Samal ajal on seletuskirjas ka selgitus, et regulaarne juhendamine on vajalik, kui töökeskkond muutub.⁷³ Niisiis peaks magistritöö autori hinnangul kaugtöö puhul leidma töökeskkonnas aset piisavalt oluline muudatus, mida esmase juhendamise käigus ei käsitletud ning selle tulemusena oleks korduv juhendamine asjakohane. Küll aga võib tekitada küsimusi, kuidas tõlgendada „piisavalt olulise muudatuse“ olemust. Kuna tänasel hetkel selles osas asjakohane kohtupraktika puudub ning on alles kujunemisel, siis ei saa töö autor seda ka täpsemalt analüüsida.

⁷¹ Riigikogu. 2022, lk 7.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ *Ibidem*, lk 8.

Tõenäoliselt on tööandjal efektiivne vastavat juhendamise kohustust täita esmase sissejuhatava tööohutuslase juhendamise käigus, kuhu saab koheselt integreerida ka kaugtööga seonduva informatsiooni. Küll aga tekib küsimusi juba olemasolevate töötajate osas, kes on enne vastava seadusemuudatuse jõustumist teinud juba mõnda aega kaugtööd. Seega, kas tööandja peab tagasiulatuvalt juhendama ka kõiki juba olemasolevaid töötajaid? Lisaks kas tööandja on automaatselt oma seadusest tulenevat kohustust rikkunud, kui on töötajaid kaugtööle lubanud, kuid vastava juhendamise kohta puudub märke? Magistritöö autor on seisukohal, et edasiste riskide minimeerimiseks ja rikkumise lõpetamiseks tuleb tööandjal tagasiulatuvalt olemasolevaid töötajaid juhendada ning teha vastavalt juhendamise toimumisele ka sellekohane märg.

Tööandja kohustus töötajate vastavaks juhendamiseks sisaldub EL raamdirektiivi art 6 lg 2 p-s i, mille järgi on tööandja kohustatud andma töötajatele asjakohaseid juhiseid. Antud säte on üsna üldsõnaline. Mõnevõrra üksikasjalikumad on käesoleva raamdirektiivi artikli 12 lg-d 1 ja 2, mis käsitlevad töötajate väljaõpet tervishoiu ja ohutuse küsimustes. Esimese lõike kohaselt tuleb tagada töötajatele vastav ohutuslase väljaõpe töötaja tööle asumisel, töötaja üleviimisel või töö vahetamisel ning uute töövahendite ja/või tehnoloogiate kasutuselevõtu korral. Samuti tuleb vastavat väljaõpet kohandada vastavalt uutele või muutunud ohtudele ning sellest tulenevalt regulaarselt korrata. Teise lõike kohaselt on tööandja kohustus tagada, et eelnev on tõepoolest täidetud ning töötajaid on nõuetekohaselt juhendatud. Raamdirektiivi art-s 12 sisalduv on piisavalt üldsõnaline, et sobituda muutunud oludesse. Kuigi antud säte kaugtööd või muid uusi töötamise viise spetsiifilisemalt ei käsitle, on selles väljatoodu piisavalt universaalne ka kaugtöö korral rakendamiseks. Seega vastuolusid EL raamdirektiivi ning TTOS-is sisalduvate sätete vahel ei esine. Küll aga on TTOS-i sõnastus mõnevõrra konkreetsem ja spetsiifilisem.

TTOS § 13² lg 1 p-i 5 järgi tuleb tööandjal tagada töötajatele esmaabivahendite kättesaadavus, juurdepääsetavus ja vastav märgistus. Sellist kohustus aga ei ole tööandjal TTOS § 13⁵ lg 1 järgi kaugtöö puhul. Kuna aga käesolev säte jõustus alles 2022. novembris, siis eelduslikult kehtis enne seda tööandja kohustus tagada esmaabivahendite kättesaadavus ka kaugtöö olukorras. Siinkohal tekib küsimus, kas seadusandja eeldab, et töötajal on kaugtööd tehes esmaabivahendid käepärast? Töö autor mõistab, et tööandjal on äärmiselt keeruline tagada nõuetekohased esmaabivahendid igale töötajale erinevates kaugtöö tegemise kohtades ning seega ei ole see tööandja vaatest mõistlik. Samal ajal on aga esmaabivahendite tagamise

eesmärk anda töötajale kiiret esmaabi olukorras, kus on juhtunud õnnetus. TTOS seletuskirja kohaselt on tööandjal piiratud võimalused esmaabivahendite tagamiseks, seega tööandja võib töötajale anda esmaabivahendeid, mida on võimalik kasutada kergemate õnnetuste korral, kuid seadusest tulenevat kohustust selleks ei ole. Samuti võiks tööandja tööohutusosalase juhendamise käigus töötajat informeerida selles osas, mis puudutab tegutsemist õnnetuse korral.⁷⁴ EL raamdirektiiv otseselt esmaabivahendite kättesaadavust ei reguleeri. Küll aga võib töö autori hinnangul vastava tööandja kohustuse tuletada eelmainitud raamdirektiivi art-st 8, mis keskendub oma sisus käitumisele ohuolukordades. Nimelt tuleb raamdirektiivi art 8 p-i 5 kohaselt tööandjal tagada, et kõikidel töötajatel oleks ohuolukorras võimalik rakendada asjakohaseid meetmeid vastavalt oma teadmistele ning saadaval olevatele abivahenditele. Niisiis tuleks EL raamdirektiivi kohaselt tööandjal töötajat vastavalt juhendada, et töötaja oskaks toime tulla ohuolukordades ning kasutada erinevaid abivahendeid, sealhulgas anda esmaabi.

2.5. Tervisekontrolli korraldamine

TTOS § 13 lg 1 p 7 sätestab ühe tööandja kohustusena töötaja tervishoiuteenuse osutamise korraldamise. Enne 2022. novembrit muutunud seadusemuudatust nimetati tervishoiuteenuse osutamise korraldamist tervisekontrollide korraldamiseks. Niisiis võib mitmetes varasemalt välja antud allikates leida mõiste „tervisekontrolli korraldamine“. TTOS § 13¹ sätestab tervishoiu korraldamise tingimused ja nõuded. TTOS § 13¹ lg 4 järgi tuleb tervisekontroll korraldada töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada antud normis loetletud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kuigi antud sättes ei ole kaugtööd otseselt loetletud ning kõikvõimalikke kaugtöö tegemisega kaasnevaid ohutegureid ei ole võimalik ette näha, on siiski antud paragrahv asjakohane.

Eelduslikult kaasneb kaugtööga kuvariga töö, millele on TTOS §-s 13¹ lg 4 p-s 8 viidatud ning mida on töö autor ka eelnevalt lähemalt analüüsinud. Samuti võib eeldada, et asjakohane võib olla ka sundasendis töötamise viide sama paragrahvi punktis 10. Lisaks jätab TTOS § 13¹ lg 4 p 11 tööandjale tõlgendamisruumi ja otsustusvabadust, mis puudutab muud ohutegurit või töö

⁷⁴ *Ibidem*, lk 9.

laadi. Töö autor peab võimalikuks, et ka kaugtöö võiks kuuluda antud sätte raames muu töölaadi hulka juhul, kui see on töötaja tervise kaitse seisukohast vajalik.

TTOS § 13⁵ lg 1 p 4 täiendab TTOS §-s 13¹ toodud töötervishoiu osutamise korraldamise kohustust, laiendades seda ka kaugtööd tegevatele töötajatele. Magistritöö autori hinnangul ei ole selline täiendus seadusandja poolt otseselt vajalik, kuna TTOS § 13¹ ei anna põhjust kahtluse alla seada tervisekontrollide korraldamist kaugtöötajate osas. Pigem tekitab küsimusi tervisekontrollide sisu ja ulatus ning see, kas tervisekontrollide sisu peaks olema kaugtööd tegevatel töötajatel erinev.

TTOS-i seletuskirja kohaselt tuleb kaugtööd tegevate töötajate puhul rakendada sarnaseid tervisekontrolli korraldamise põhimõtteid nagu seda tehakse tööandja asukohas töötavate töötajate puhul. Sealjuures tuleb tervisekontrolli puhul lähtuda riskide hindamise tulemustest ning töökeskkonna riskianalüüsist. Selliselt saab töötervishoiuarst arvestada töökeskkonnas valitsevate ohuteguritega ning anda vastavaid soovitusi konkreetse töökeskkonna riske arvestades nii töötajale kui ka tööandjale.⁷⁵ Lisaks tuleb töötervishoiuarstil analüüsida ettevõttes valitsevat töökeskkonda ja töötervishoiu olukorda tervikuna ning pakkuda selle tulemusena sisulist tagasisidet tööandjale võimalike ennetus- ja parendustegevuste planeerimiseks.⁷⁶ Niisiis on seadusandja hinnangul kaugtööd tegevate töötajate puhul relevantset sarnased ohud nagu tööandja asukohas töötavate töötajate puhul. Samal ajal säilib ka võimalus tervisekontrolli sisulise erinevuse osas, kuna tervisekontrolli teostamise aluseks on konkreetsest töö iseloomust tulenevad riskid.

Tervisekontrollide korraldamisega seotud andmevahetuse puhul on oluline järgida ka andmekaitse reegleid, kuna töötaja terviseandmete näol on tegu eriliigiliste isikuandmetega.⁷⁷ Näiteks on tööandjal vajalik teada töötajaga seotud kaudseid terviseandmeid selleks, et kohandada töötaja töökeskkond talle sobivaks ning maandada seeläbi võimalikke riske. Lisaks on tööandjal oluline teada töötajaga seotud terviseinfot, et tagada sobivad ennetus- ja parendusmeetmed juba olemasolevate terviseprobleemide leevendamiseks (näiteks prillid,

⁷⁵ *Ibidem*, lk-d 8-10.

⁷⁶ *Ibidem*, lk 11.

⁷⁷ Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus), art 9. – ELT L 119/1, 04.05.2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN> (13.04.2023).

randmetugi, regulaarne massaaž, psühholoogiline nõustamine vms). Oluline on seejuures silmas pidada, et tööandja ei tohi teada töötajaga seotud spetsiifilisi diagnoose, uuringute ja analüüside tulemusi ning muud seesugust informatsiooni. Seesugune delikaatne informatsioon jääb töötervishoiuarsti teada ning arst edastab tööandjale vaid üldise infot, mis sisaldab vajadusel töötaja tervist parendavaid konkreetseid soovitusi.⁷⁸

Kuigi seadus sätestab tööandja kohustuse tervisekontrollide kohaldamiseks ning sellega seonduvad tingimused, ei sätesta seadus tervisekontrolli ulatust ega sisu. Ühelt poolt annab see vabaduse tervishoiuteenuse pakkujatele kujundada vastavad tervisekontrollide paketid. Teisalt ei ole selge, millal loetakse antud tööandja kohustus täidetuks. Magistritöö autor tõstatab siinkohal küsimuse tervisekontrollide korraldamise kvaliteedi osas. Kas tervisekontrolli korraldamise kohustuse saab lugeda täidetuks igal juhul, see tähendab, kas piisab töötaja töötervishoiuarsti juurde tervisekontrolli saatmisest või peaksid seaduses olema täpsustatud tervisekontrolli teatud miinimumnõuded? Seda eelkõige eesmärgil, et tervisekontrolli teostamine täidaks ka päriselt eesmärki, mitte ei oleks vaid seadusest tulenev kohustus.

Samuti pole selge, mis juhtub olukorras, kui töötaja soovib tervisekontrollist keelduda ning kas töötajal üldse on selline võimalus. Lisaks on oluline õiguslikult reguleerida, kuidas jaguneks sellisel juhul nii töötaja kui ka tööandja vastutus kui töötaja tervis saab ühel hetkel kahjustatud. Hetkel on tervisekontrolli korraldamine tööandja seadusjärgne kohustus, samuti on töötajal kohustus vastav tervisekontroll läbida. Magistritöö autori hinnangul lõpeks töötajapoolne tervisekontrollist keeldumine tõenäoliselt pooltevahelise töösuhte lõppemisega. Samas kui tööandja jätkaks tervisekontrolli korraldamata, siis töötaja tõenäoliselt seetõttu töösuhet ei lõpetaks. See võiks eelduslikult mõjutada tööandja vastutust võimalike riskide realiseerumisel ning tööandjal ei ole pigem võimalust sellises olukorras vastutusest vabaneda.

EL raamdirektiivis on tervisekontrollidega seonduv sätestatud artiklis 14, mis viib sisuliselt vastutuse siseriiklikule tasemele. Eelviidatud sätte kohaselt tuleb kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega tagada töötajate tervisekontrollide korraldamine. Selle kohaselt peab igal töötajal olema võimalus käia regulaarselt tervisekontrollis. Sealjuures võib selline tervisekontroll olla ka riikliku tervishoiusüsteemi osa. Käesoleva EL raamdirektiivi sõnastuse kohaselt võiks eeldada, et regulaarne tervisekontroll on pigem töötaja õigus, mitte kohustus

⁷⁸ Riigikogu. 2022, lk-d 12-13.

nagu see on sätestatud TTOS-is. Samas ei täidaks antud säte sellisel kujul oma eesmärki, kui tervisekontrollidega seonduv oleks ainult tööandja kohustus ja töötaja õigus. Muus osas sisulist vastuolu EL raamdirektiivi ning siseriiklike sätete vahel ei nähtu.

2.6. Tööõnnetused ja kutsehaigestumised

2.6.1. Tööõnnetusest teatamine, uurimine ja registreerimine

Kui eelnevates peatükkides ning alapeatükkides analüüsiti võimalikke ohutegureid, nendest tulenevaid riske, ennetustegevusi ja riskide maandamise võimalusi, siis kogu antud teema raskuskese kaugtööd silmas pidades jääb tööandja vaatest just tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimise juurde. Seda eelkõige ka seetõttu, et nii seadusandluses kui ka kohtupraktikas on selles osas mitmeid ebaselgusi. Ühelt poolt saab kaugtööd ja sellega kaasnevaid riske pidada pigem uueks väljakutseks õigusmaastikul, kuna sellest tingitud tõenäolised kutsehaigused on hetkel alles kujunemise faasis. Samas teiselt poolt on kaugtööd tehtud juba mitmeid aastaid, kuid seda pigem väiksemas mahus kui viimastel aastatel. Kui 2019. aastal tegi Eestis kaugtööd 20% töötajatest, siis 2020. aastal tõusis kaugtööd tegevate töötajate hulk 23,5% -ni, ületades sellega Euroopa Liidu keskmist. Lisaks sellele, et kaugtööd hakkas tegema suurem hulk inimesi, suurenes ka nende töötajate arv, kes teevad kaugtööd püsivalt. Kui näiteks varasemalt töötas 70% kaugtööd tegevatest töötajatest distantsilt alla poole oma tööajast, siis 2020. aasta kevadest tegi 46% kaugtöötajatest kaugtööd püsivalt ning 20% kaugtöötajatest tegid kaugtööd alla poole oma tööajast.⁷⁹ Kaugtöö levikut ning kasvu soodustab ka meie taristu areng ning tööturul olev kvalifitseeritud tööjõud, samuti vajadus kvalifitseeritud tööjõu järele.⁸⁰ Statistikaameti andmebaasi kohaselt on tippspetsialistide osakaal tööturul ligi 24% ning lihttööliste osakaal kõigest 8%.⁸¹ Eelnevat kinnitab ka 2018. aastal teostatud analüüs, mille kohaselt on Eestis paindlike tööviiside kasutamise võimalus parem just kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate seas. Samuti on paindlike töövormide rakendamine seotud eelkõige

⁷⁹ Eesti Pank. Tööturu ülevaade 2021/2. *Sine loco*, 2021, lk 7. Kättesaadav arvutivõrgus: https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2021-10/TTY2_2021_est.pdf (21.01.2023).

⁸⁰ Balti Uuringute Instituut. Välisriikide kaugtööpraktika ja selle Eestis rakendamise analüüs, uuringuaruanne. Tartu, 2022, lk 8. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Valisriikide-kaugtoopraktika-ja-selle-Eestis-rakendamise-analuus.pdf> (21.01.2023).

⁸¹ Statistikaamet. Hõivatud ja palgatöötajad ametiala järgi, statistika andmebaas. Kättesaadav arvutivõrgus: https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu/tooturg/heivatud_aastastatistika/TT2109 (21.01.2023)

ametikohtaga.⁸² Samuti on tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega seonduv olnud juba aastaid Euroopa Komisjoni strateegia osaks.⁸³ Erinevad eelviidatud analüüsid näitavad kaugtöö tõusvat trendi ka tulevikus. Seega on seadusandja seisukohalt äärmiselt oluline vaadata suuremat pilti pikaajalises perspektiivis, st milliste väljakutsetega võivad täna paindlikke tööviise viljelevad tööandjad ja töötajad silmitsi seista aastate pärast ning seda just tööõnnetusi või kutsehaigestumisi analüüsides.

Peamiselt reguleerib tööõnnetuse ja kutsehaigustega seonduvat TTOS. Lisaks TTOS-ile reguleerib tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimist ka Vabariigi Valitsuse määrus nr 75 „Tööõnnetuste ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“.⁸⁴ TTOS-i seletuskirja kohaselt tuleks kaugtööga seotud tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimisel lähtuda TTOS §-s 24 sätestatust.⁸⁵

2022. aastal toimus Eestis 3685 registreeritud tööõnnetust,⁸⁶ 2021. aastal 3873 registreeritud tööõnnetust ning 2020. aastal 3641 registreeritud tööõnnetust. Perioodil 2017 kuni 2019 toimus ühes aastas üle 4000 registreeritud tööõnnetuse. Antud statistika põhineb tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite põhjal, kuid Tööinspektsiooni hinnangul registreeritakse Eestis tööõnnetusi ametlikult vähem kui neid tegelikult toimub.⁸⁷ Eraldi statistikat kaugtööl toimunud tööõnnetuste kohta Tööinspektsioon eelmainitud analüüsides avaldanud ei ole. Kuigi eelnev statistika näitab tööõnnetuste langustrendi, tõstatab magistr töö autor siiski küsimuse, kas langustrend alates 2020. aastast võib olla seotud ülemaailmse kriisilukorraga, mis sundis paljud inimesed kodudesse jääma? Tööinspektsioon toob välja, et majanduse avanemisega kasvas ka tööõnnetuste arv.⁸⁸ Sama seisukohta jagab ka Tervise Arengu Instituut. Lisaks sellele toob Tervise Arengu Instituut välja, et eriolukorra kehtestamine 2020. aastal ning sellega kaasnenud majandustegevuse piiramine tõi muuhulgas kaasa suurema tähelepanu töökeskkonnas ohutuse tagamisele ja töötajate tervisesõbralikkusele.⁸⁹

⁸² Dr. Chung 2018, lk 4.

⁸³ Vt lähemalt käesoleva töö sissejuhatausest.

⁸⁴ Vabariigi Valitsuse määrus nr 75, 03.04.2008 (jõust. 19. 04.2008). Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord, RT I 2008, 17, 120.

⁸⁵ Riigikogu. 2022, lk 8.

⁸⁶ Tööinspektsioon. 2023, lk 33.

⁸⁷ Tööinspektsioon. Töökeskkond 2021. *Sine loco*, 2022, lk 12.

⁸⁸ *Ibidem*, lk 11.

⁸⁹ Tervise Arengu Instituut. Tööõnnetused 2020. Statistika, 18.03.2021. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tai.ee/et/uudised/toonnetused-2020> (19.02.2023)

TTOS § 24 lg 1 ning eelviidatud määruse § 4 lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud uurima kõiki tööõnnetusi, eesmärgiga välja selgitada selle täpsemad tekkepõhjused ning planeerida ennetustegevusi samalaadsete õnnetuste vältimiseks. Tõsiasi, et tööõnnetus ei juhtunud tööandja ruumides, vaid töötaja kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat tööõnnetuse asjaolude ja põhjuste uurimise kohustustest.⁹⁰ Eelpool nimetatud määruse § 4 lg 4 kohustab tööandjat vastav uurimine läbi viia 10 tööpäeva jooksul. Samuti tuleb uurimisse kaasata töökeskkonnavolinik või muu töötajate esindaja. Sama paragrahvi lõike 2 järgi tuleb tööõnnetusega seotud andmed koos uurimuse tulemustega teatavaks teha nii kannatanule, töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnanõukogule, töökeskkonnavolinikule kui ka teistele töötajate esindajatele.

Vastavalt eelnevalt väljatoodud määrusele saavad tööõnnetusest teatada nii arst (§ 1), Tööinspeksioon (§ 1¹) kui ka tööandja (§ 2¹). Surmaga lõppenud tööõnnetuse korral tuleb tööandjal teavitada ka politseid (§ 2¹ lg 1).

Olukorras, kus tööõnnetuse tagajärjeks on ajutine töövõimetus või töötaja surm, on tööandja TTOS § 24 lg 4¹ kohaselt kohustatud koostama vastava õnnetuse uurimise tulemuste kohta raporti. Seejuures tuleb Riigikohtu seisukohta arvestades kajastada vastavas raportis nii tööandja hinnangut õnnetusjuhtumile kui ka lõppjärel dust õnnetuse toimumise osas, see tähendab, et raport ei tohiks koosneda vaid faktilistest asjaoludest.⁹¹ Vastav raport tuleb kirjalikult edastada nii Tööinspeksioonile kui ka kannatanule või tema huvide kaitsjale.

Kui eelnevast nähtub, et tööandjal on kohustus uurida kõiki tööõnnetusi, siis TTOS § 24 lg 5 järgi Tööinspeksioonil selline kohustus puudub. Antud sätte kohaselt uurib Tööinspeksioon tööõnnetust vaid vajaduse korral. Eelviidatud määruse § 5 lg 1 kordab sisuliselt sama seisukohta. Seda, kas tööinspektor hakkab konkreetset tööõnnetust uurima, otsustab eelpool nimetatud määruse § 5 lg 2 järgi Tööinspeksioon lähtudes arsti teatisest või tööandja teatest või raportist.

Kuna Tööinspeksioonil seadusest tulenevalt kõikide tööõnnetuste uurimise kohustust ei ole, siis Riigikohus selgitab, et Tööinspeksioon ei saa tööõnnetuse uurimata jätmise korral

⁹⁰ Riigikogu. 2022, lk 8.

⁹¹ RKHKo 3-3-1-26-08 p 13.

tugineda ainuüksi asjaolule, et tegemist oli kerge tööõnnetusega. Näiteks olukorras, kus töötaja ja tööandja vaidlevad, kas tööõnnetus toimus või mitte, tuleb Tööinspeksioonil igal juhul juhtumi täpsemaid asjaolusid lähemalt uurida ning vastav seisukoht kujundada.⁹²

TTOS võimaldab ka tööandjat trahvida, kui viimane on jätnud toimunud tööõnnetuse uurimata või ei ole koostanud kirjalikku uurimise raportit toimunud tööõnnetuse kohta. Sellisel juhul peab tööandja Tööinspeksiooni poolt algatatud järelvalvemenetluse käigus olema vajadusel valmis tõendama, et ta on tööõnnetuse uurimisega tegeleenud.⁹³ Vastavad trahvimäärad tulenevad TTOS § 27⁵ lg-st 1 ja 2.

Siinkohal tõstatab magistritöö autor küsimuse, kas kaugtööl juhtunud õnnetus on tingimata tööõnnetus; kust läheb piir tööõnnetuse ja õnnetuse vahel ning kuidas peaks kaugtööl toimunud tööõnnetust uurima.

Kuigi TTOS-i täiendati 2022. aasta novembris kaugtööd puudutavate aspektide osas, ei selgu seadusest, kuidas peaks tööandja tööõnnetuse uurimist teostama kaugtöö puhul. Kuna tööandjal ei pruugi olla võimalik teostada õnnetusega seotud uurimist kohas, kus töötaja kaugtööd tegi, tuleb tõenäoliselt uurimise puhul piirduda vestlusega töötaja ja tööandja vahel. Samuti ei täpsusta TTOS-is sisalduvad tööõnnetuse uurimist puudutavad sätted uurimistegevuse sisu ja põhjalikkust ning seadusandja ei ole kehtestanud uurimise osas miinimumnõudeid. Samas on sellisel kujul olev üldine valdkonna reguleerimine mõistetav vältimaks ülereguleerimist ning mikromanageerimist.

Tööinspeksioon on seisukohal, et kaugtööl juhtunud õnnetuse puhul tuleb tööandjal esmalt välja selgitada, kas tegemist oli tööõnnetusega ning alles seejärel uurima õnnetuse täpsemaid asjaolusid ja põhjuseid. Oluline on seejuures tuvastada põhjuslik seos toimunud õnnetuse ja töö vahel. Vastasel juhul ei ole tegu tööõnnetusega.⁹⁴ Riigikohtu hinnangul võib jaatada põhjusliku seose olemasolu olukorras, kus tööandja jätab töökeskkonna riskianalüüsi tegemata ning töötaja saab selle tulemusel tervisekahjustuse, kuna ei teadnud vastavaid töökeskkonnas valitsevaid riske.⁹⁵ Eelnevalt välja toodud tööõnnetuse definitsioonis on kesksel kohal

⁹² RKTko 2-17-11858/48 p 12.

⁹³ Riigikogu. 2022, lk 16.

⁹⁴ Tööelu. Tööohutus kaugtööl. Kas kaugtöötajaga võib juhtuda tööõnnetus? Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/131/tooohutus-kaugtool#kas-kaugtootajaga-voib-juhtuda-tooonnetus> (26.01.2023).

⁹⁵ RKTko 3-2-1-145-09 p 12.

põhjusliku seose tuvastamine konkreetse tööülesande või töökeskkonna ja toimunud õnnetuse vahel. Seega ei erine kaugtööl juhtunud tööõnnetus oma olemuselt tavapärastes tingimustes juhtunud tööõnnetusest.

Töötajal on kohustus kaugtööl juhtunud tööõnnetusest tööandjat teavitada ning sealjuures selgitada, kuidas oli toimunud tööõnnetus seotud tööülesannete täitmisega. Näiteks kui kaugtööd tehes puruneb töötaja töövahend ning ta saab selle tõttu vigastada, on tegu tööõnnetusega.⁹⁶ Niisiis on ka tööõnnetustest teada saamise ning uurimise puhul äärmiselt oluline töötaja koostöö kohustus tööandjaga.

2.6.2. Kutsehaigestumisest teatamine, uurimine ja registreerimine

Analoogselt tööõnnetuste langustrendile on Tööinspektsiooni statistika kohaselt viimastel aastatel langustrendis ka kutsehaigestumised. 2020. aastal registreeriti Eestis 22 uut kutsehaigestumise juhtumit, 2021. aastal 16 uut kutsehaigestumist ning 2022. aastal 24 uut kutsehaigestumise juhtumit.⁹⁷ Pea 94% tööga seotud haigestumistest on tingitud eelkõige füsioloogilistest ohuteguritest, milleks on näiteks sundasendid.⁹⁸ Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsisiosakonna hinnangul ei pruugi seesugune statistika aga tegelikku olukorda peegeldada, kuna registreeritud kutsehaigestumiste arv sõltub riigis kehtivast kutsehaigestumise hüvitamise süsteemist. Nii on näiteks Ida-Euroopas registreeritud kutsehaigestumiste arv oluliselt madalam kui Lääne-Euroopa riikides. Samal ajal töökeskkonnast tingitud riskid madalamad ei ole. Niisiis võib Sotisaalministeeriumi hinnangul olla tegelik kutsehaigestumiste juhtumite arv olla ligi neli korda suurem.⁹⁹ Samuti esineb Tööinspektsiooni hinnangul mitmeid riske tööandja ennetustegevuse vaatest. Näiteks esineb puudusi töötajate ohutusalase juhendamise ja tervisekontrollide korraldamise osas ning alahinnatakse töökeskkonna riskianalüüsi käigus välja tulnud riske.¹⁰⁰ Seega lähtudes vaid statistilisest näitajatest ei tundu, et tegu oleks

⁹⁶ Tööelu. Kaugtöö. Tegutsemine tööõnnetuse ja võimaliku kutsehaigestumise korral. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/34/mis-kaugtoo-millal-voib-kaugtood-teha#tegutsemine-toonnetuse-ja-voimaliku-kutsehaigestumise-korral> (23.02.2023).

⁹⁷ Tööinspektsioon. 2023, lk 42.

⁹⁸ Tööinspektsioon. 2022, lk 21.

⁹⁹ Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsisiosakond. Tööõnnetuste statistika Eestis ja mujal Euroopas. *Sine loco*, 11.06.2012, lk 3, 4. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_18_2012.pdf (19.02.2023).

¹⁰⁰ Tööinspektsioon. 2023, lk 43.

probleemiga, kuid olukorra adekvaatsemaks hindamiseks tuleks keskenduda kutsehaigestumiste uurimise ja registreerimise spetsiifikasse põhjalikumalt.

Magistritöö autor on seisukohal, et kaugtöö seisukohalt on kõige tõenäolisemad haigused töökeskkonna füüsilistest ja füsioloogilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused, mis on tekkinud valede töövõtete ning sundasendite tagajärjel ning töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused. Küll aga ei saa välistada ka teistlaadi kutsehaiguste tõenäosust. Seda kinnitavad ka mitmed uuringud. Üheks levinumaks tööga seotud terviseprobleemiks on luu- ja lihaskonnaga seotud kaebused.¹⁰¹ Sellele järgnevad tööstress, unehäired, nägemisega seotud probleemid ning vaimse tervise probleemid.¹⁰² Luu- ja lihaskonnaga seotud kaebuseid seostati peamiselt vähese ergonoomilisusega kaugtöö tegemise kohal, korduvate liigutuste ning väheste pausidega tööpäeva jooksul.¹⁰³ Peamiselt tunti ebamugavustunnet kaela- ja õlavöötme piirkonnas ning üla- ja alaseljas.¹⁰⁴ Lisaks sagesid uuritavate sõnul kaugtööd tehes ka migreenid ning randmevalud. Kaugtöötajad arvasid, et järgneva viie aasta jooksul sagesid arvutiga tööst tingitud tervisemured veelgi.¹⁰⁵ Seega on eelpool nimetatud asjaoludel kaugtööst tingitud terviseriskide realiseerumine reaalne probleem.

Erinevalt tööõnnetusest saab kutsehaigestumisest eelviidatud Vabariigi Valitsuse määruse § 6 lg 1 järgi teavitada vaid töötervishoiuarst. Töötervishoiuarst teavitab nii tööandjat, Tööinspektsiooni kui ka arsti, kes töötaja töötervishoiuarsti juurde suunas.¹⁰⁶ Kutsehaigestumise eripäraks on asjaolu, et kutsehaigus on eelduslikult kujunenud pikema töötamise aja jooksul, mille käigus töötaja on töötanud erinevate tööandjate heaks ning erinevates töökeskkondades. Kutsehaigusest põhjustatud kahju võib tekkida ka peale töölt lahkumist, kuna reeglina kujuneb kutsehaigus välja pikema perioodi jooksul ning sellest tingitud võimalikud tagajärjed ja kahjud võivad avalduda või suurened ka siis, kui töötaja ei puutu enam kokku vastavate ohuteguritega.¹⁰⁷ Seega võib eelmainitud määruse § 6 lg 2

¹⁰¹ Tööinspektsioon. 2023, lk 11.

¹⁰² Zalat, M., Bolbol, S. Telework benefits and associated health problems during the long COVID-19 era. – Work, IOS Press, volume 71, issue 2, 2021, lk 374.

¹⁰³ *Ibidem*, lk 376.

¹⁰⁴ Kotowski, S. E., Davis, K. G., Gerding, T. Almost a year in: Virtual offices remained an ergonomic trouble spot. – Work, IOS Press volume 71, issue 2, 2022, lk 325.

¹⁰⁵ Wütschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Shulze, H., Elfering, A. 2022, lk 848.

¹⁰⁶ Vabariigi Valitsuse määrus nr 75. 2008. *Op cit.*

¹⁰⁷ RKTko 3-2-1-142-16 p 13.

kohaselt olla asjakohane teavitada ka töötaja eelmiseid tööandjaid, kui arst on tuvastanud ka eelmiste tööandjate seotuse kutsehaigestumise tekkimisega.¹⁰⁸ Diagnoosimise käigus tuleb töötervishoiuarstil TTOS § 23 lg 5 p-i 3 järgi vestelda nii töötaja kui ka tööandja(te)ga ning vajadusel külastada ka konkreetset töökeskkonda, mis on potentsiaalselt seotud kutsehaiguse väljakujunemisega. Selliselt saab töötervishoiuarst informatiivse ülevaate nii töötaja tervisekäitumise kui ka tervisekäitumist mõjutanud töötingimuste kohta.¹⁰⁹

Nagu tööõnnetuste puhul on ka kutsehaigestumiste osas tööandjal nii TTOS § 24 lg-st 1 kui ka eelviidatud määruse § 8 lg-st 1 tulenev kohustus uurida kõiki kutsehaigestumisi. Käesoleva määruse § 9 lg 1 võimaldab vastav uurimine läbi viia ka tööinspektoril. Uurimise eesmärgiks on selgitada välja juhtunu täpsemad asjaolud ja põhjused, vältimaks sarnaste olukordade teket tulevikus. Samuti peab antud sätte kohaselt olema uurimisse kaasatud töökeskkonnavolinik või muu töötajate esindaja ning vajadusel ka pädev ekspert. Tööandja ei saa vabaneda uurimise vastutusest pelgalt seetõttu, et kutsehaigus kujunes välja väljaspool tööandja tööruume. Kutsehaigestumise põhjuste ja täpsemate asjaolude uurimise käigus väljaselgitamine on oluline olemata sellest, kus töötaja igapäevaselt oma tööd teeb.¹¹⁰

Analoogselt tööõnnetuste uurimisega tuleb ka kutsehaigestumiste uurimise käigus tuvastada põhjuslik seos tekkinud terviseprobleemi ja töökeskkonnas valitsenud või valitsevate ohutegurite vahel.¹¹¹ Riigikohtu hinnangul ei piisa vaid üldisest hinnangust, et tööandja töökeskkond ja töötingimused olid tervist kahjustavad. Tööandja vastutuse tagamiseks tuleb konkreetselt tuvastada faktiline asjaolu, milles seisnes vastuolu või rikkumine seaduses ettenähtud nõuetega.¹¹² Seega on oluline, et töötaja teeks uurimise käigus koostööd nii töötervishoiuarsti kui ka tööandjaga, kes mõlemad on olulised võtmeisikud kutsehaigestumise põhjuste uurimisel.

TTOS § 24 lg 4 kohaselt tuleb tööandjal koostada kutsehaigestumise uurimise tulemuste kohta raport, mis tuleb esitada nii Tööinspeksioonile kui ka kannatanule või tema huvide kaitsjale. Tööinspeksioon uurib kutsehaigestumist aga TTOS § 24 lg 5 järgi vaid juhul, kui peab seda vajalikuks. Seejuures seaduses puudub täpsustus, millistel juhtudel Tööinspeksioon võib

¹⁰⁸ Vabariigi Valitsuse määrus nr 75. 2008. *Op cit.*

¹⁰⁹ Riigikogu. 2022, lk 16.

¹¹⁰ *Ibidem*, lk 8.

¹¹¹ *Ibidem*, lk 16.

¹¹² RKTko 3-2-1-117-08 p 12.

uurimist vajalikuks pidada. Niisiis võib sellest järeldada, et uurimise vajalikkuse üle otsustamine on Tööinspektsiooni diskretsiooniotsus.

Sarnaselt riskianalüüsi läbiviimise alapeatükis analüüsituga võib ka kutsehaigestumiste uurimise osas olla asjakohane kodu puutumatus põhioigusega arvestamine. Nagu eelpool analüüsitud, siis võiks töötervishoiuarst vajadusel tutvuda töötaja töökeskkonnaga, et saada paremat ülevaadet töötaja tervisekäitumisest ja töökeskkonnas valitsevatest riskidest. Küll aga võib töötervishoiuarsti sisenemine töötaja koju, juhul kui töötaja teeb kaugtööd püsivalt kodus keskkonnas, riivata töötaja põhiseaduslikku õigust. Samal ajal on siinkohal taaskord asjakohane eelmises töötaja kohutuste ja õiguste peatükis analüüsitud töötaja koostöö tegemise kohustus. Töö autori hinnangul on see ka töötaja huvi. Esmalt seetõttu, et kutsehaiguse diagnoos annab töötajale arusaama oma tervise ning tuleviku töövõime osas ning teisalt seetõttu, et kutsehaigestumise diagnoosimisega kaasneb tööandja poolt töötajale igakuine hüvitis.

Tähelepanu väärrib, et 01.01.2023 jõustunud muudatuste seas kutsehaiguste loetelu määruises lisandusid kutsehaiguste hulka psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused. Eelviidatud määruse § 4¹p-1 järgi on ühe sellise kutsehaigusena defineeritud posttraumatiline stressihäire. Samal ajal jätab antud sätte p 2 loetelu avatuks, koondades enda alla kõikvõimalikud muud haigused, mis võivad olla põhjustatud töökeskkonna psühhosotsiaalsetest teguritest.¹¹³

Magistritöö autor on eelnevalt viidanud psühhosotsiaalsete ohutegurite võimalikule mõjule kaugtööl. Seega peab autor tõenäoliseks, et tulevikus diagnoositakse varasemast enam psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigusi. Niisiis on magistritöö autori hinnangul oluline arvestada psühhosotsiaalsete ohutegurite mõjuga juba töötaja tervisekontrolli teostamise hetkel. Samas on täna keeruline hinnata, millises mahus võib kaugtöö mõjutada kutsehaigestumiste diagnoosimise taset üldiselt.

¹¹³ Sotsiaalministri määrus nr 66. 2005. *Op cit.*

3. TÖÖTAJA KOHUSTUSED JA ÕIGUSED SEoses OHUTU TÖÖKESKKONNAGA

3.1. Töötaja kohustused

TTOS § 14 lg 1 sätestab mitmeid töötaja kohustusi, mis puudutavad tööohutust ja tervishoidu. Olulisel kohal seoses kaugtööga on töötajapoolsed järgmised kohustused. Selle kohaselt on töötaja kohustatud:

- osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides tervishoiu ja tööohutuse nõudeid;
- kujundama kaugtööl ohutu töökoha ja töötingimused lähtuvalt tööandja antud juhistest;
- järgima tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust;
- läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale;
- kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras;
- tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhiste, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda;
- kohe teatama tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust, tööõnnetusest või tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning kõikidest kaitsesüsteemide puudustest;
- täitma tööandja, töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku, tervishoiuarsti ja Tööinspektsiooni tervishoiu- ja tööohutuslaseid juhiseid;
- kasutama töövahendeid ja ohtlikke kemikaale nõuetekohaselt.

Eelnevast nähtub, et töötajal on kaugtööd tehes TTOS § 14 lg 1 p-i 1¹ järgi ainukohustus oma töökoha ja töötingimuste ohutuks kujundamiseks. Tööandjal on selle puhul vaid juhendav roll. See tähendab, et tööandja on oma kohustuse täitnud, kui on töötajat kaugtöö töökoha ja töötingimuste kujundamise ning võimalike ohtude osas informeerinud. Ühest küljest on see mõistetav, kuna kaugtöö tegemine ei ole piiritletud ühe konkreetse töötamise asukohaga ning töötajal on vabadus valida ja muuta oma töötamise asukohta vastavalt oma soovidele. Vabadusega kaasneb ka vastutus ja tööandjal on võimatu sellises olukorras pidevat tööohutuslase kontrolli teostada. Niisiis peabki töötaja olema piisavalt informeeritud kaugtöö riskidest, et töötamise kohta valides teha seda teadlikult. Samas on tööandjal töötaja suhtes siiski teataval võimupositsioonil, millega üldjuhul kaasneb suurem vastutus.

EL raamdirektiivi art 13 järgi on igal töötajal kohustus võimalikul hästi hoolitseda oma ja teiste tegevusest või tegematajätmisest mõjutatud isikute ohutuse ja tervise eest vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele. Niisiis tuleb töötajal kasutada töö käigus vajalikke seadmeid ja muid seesuguseid töövahendeid vastavalt saadud juhistele, kasutada töökohal nõutud isikukaitsevahendeid, teavitada ohuolukordadest ning teha tööandjaga koostööd, tagamaks ohutu töökeskkond. EL raamdirektiivis sätestatu on pigem üldine ning toetub suuresti tööandjapoolsele tööohutusalase juhendamise kohustuse täitmisele, eesmärgiga tagada nii enda kui ka teiste kolleegide tööohutus.

3.1.1. Teavitamise ning koostöö tegemise kohustus

Eelnevalt väljatoodu põhjal võiks seadusest tulenevad töötaja kohustused kokku võtta kui töötaja kohustus tööandjat teavitada ning teha tööandjaga koostööd, mis puudutab tööohutuse ja tervishoiuga seonduvat. Kui EL raamdirektiiv on töötaja kohustusi silmas pidades pigem üldsõnaline, on TTOS-is töötaja kohustused määratletud detailsemalt. Oluline on siinkohal välja tuua, et koostöö tegemise kohustus ei ole ainult töötaja ja tööandja vaheline kohustus, vaid laieneb ka teistele kolleegidele, kellega töötaja koos töötab. Selline laiendus tuleb kõige paremini välja raamdirektiivi sõnastusest.

Töötaja koostöö tegemise kohustus tööandjaga on oluline töökeskkonna ja tervishoiu seisukohast üldiselt. Ilma pooltevahelise koostööta on väga keeruline tagada kaugtöö tegemise kohas tööandja kehtestatud tööohutuse nõuetele vastav töötamise koht, samuti tuvastada ja maandada võimalikke riske. Eelnevalt analüüsitud kodu puutumatuses alampeatükis oli kesksel kohal pooltevaheline kokkulepe olukorras, kus tööandja vajab töötaja töökeskkonna kohta informatsiooni, et täita oma seadusest tulenevat kohustust. Seega võiks töötajal eelduslikult olla koostöö kohustus olukorras, kus tööandja koostab töökeskkonna riskianalüüsi ning vajab selleks töötajalt vastavat infot tema kaugtöö tegemise koha osas. Käesolev koostöö ja teavitamise kohustus on oluline ka sellisel puhul, kui töötaja töö tegemise kohta muudab. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd püsivalt ühest kohast, kuid mingil põhjusel muudab püsivat kaugtöö tegemise kohta (näiteks kolib elama uude asukohta), siis on tööandjal oluline sellist infot teada, et ajakohastada riskianalüüs. Antud teavitamise kohustust on magistritöö autori hinnangul tööandjal mõistlik täpsustada töötajaga sõlmitavas kaugtöö

kokkuleppes. Nagu juba eelnevalt magistritöös analüüsitud ei ole selline teavitamiskohustus mõistlikkuse põhimõttest lähtudes asjakohane olukorras, kus töötajal püsiv kaugtöö tegemise koht puudub ning töötaja teeb tööd erinevates asukohtades.

Teavitamise ja koostöö tegemise kohustus on äärmiselt oluline ka kaugtööl toimunud tööõnnetustest teada saamiseks ning tööõnnetuse ja kutsehaigestumiste võimalikke tekkepõhjuseid uurimiseks. Ilma töötajapoolse koostööta ei pruugi tööandjal olla võimalik toimunud piisavalt põhjalikult uurida. Kui töötaja aga ei ole valmis selles osas koostööd tegema, siis võib töötajal olla keerulisem tõendada, et saadud vigastus on põhjuslikus seoses tööülesannete täitmisega.¹¹⁴

Teavitamise ning koostöö tegemise kohustus on tähtis ka tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud varalise kahju hüvitamise olukorras. Tööandjal on kohustus tekkinud kahju hüvitada üksnes siis, kui kahju tekkimine on põhjuslikus seoses tööandja kohustuse rikkumise ning töötaja tervisekahjustuse tekkimisega.¹¹⁵ Riigikohus on varasemalt leidnud, et töötajal tuleb tööandjat teavitada enda töötamisega seotud terviseprobleemidest või tervisekahjustustest analüüsima ega töötaja pole enda kutsehaigust või muid terviseprobleeme tööandja eest teadlikult varjanud ja jätkanud sellest olenemata töötamist, süvendades seeläbi esinevaid terviseprobleeme. Selline analüüs on vajalik muuhulgas ka kahjuhüvitise suuruse määramiseks.¹¹⁶

Seega võib eelneva põhjal väita, et kaugtöö olukorras, kus tööandja kontroll töötaja töö tegemise keskkonna osas on piiratud, on äärmiselt oluline, et töötaja täidaks teavitamise kohustust ning teeks tööandjaga koostööd. Sellisel viisil saavad mõlemad osapooled kasu.

¹¹⁴ Tööelu. Töökeskkond. Tööõnnetus. Tööõnnetuse uurimine. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/117/tooonnetuse-uurimine> (13.04.2023).

¹¹⁵ Tööelu. Töökeskkond. Tööõnnetus. Kahju hüvitamine tööõnnetuse korral. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/118/kahju-huvitamine-tooonnetuse-korral> (13.04.2023).

¹¹⁶ RKTko 3-2-1-45-09 p 15; RKTko 3-2-1-142-16 p 14.

3.2. Töötaja õigused ja ohutu töökeskkond

TTOS § 14 lg 5 sätestab mitmed töötaja tervishoiu- ja tööohutusega seotud õigused, mille kohaselt on töötajal õigus:

- nõuda tööandjalt tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi ning ühis- ja isikukaitsevahendeid;
- saada teavet töökeskkonna ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest, tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest, tervisekontrolli tulemustest ja Tööinspeksiooni ettekirjutusest tööandjale;
- saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses;
- pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete ja teiste töötajate esindajate ning Tööinspeksiooni poole, kui tema arvates tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust.

EL raamdirektiiv seevastu üksikasjalikult töötaja õigusi kogumina välja ei too, kuid töötajate õigustega seotud viiteid võib leida erinevatest direktiivis sisalduvatest artiklitest. Näiteks käesoleva raamdirektiivi art 11 lg 1 järgi on töötajatel või nende esindajatel õigus teha ettepanekuid seoses tervishoiu- ja ohutuse küsimustega. Sama artikli lõike 6 kohaselt on samuti töötajatel või nende esindajatel õigus esitada kaebusi olukorras, kus tööandja poolt rakendatavad meetmed ja vahendid ei ole tervishoiu- ja ohutuse tagamiseks piisavad. Vastavad kaebused peavad olema seejuures kooskõlas siseriiklike õigusaktidega.

Eelnimetatud raamdirektiivi art 12 keskendub eraldi töötajate õigusele saada tervishoiu- ja ohutusealast väljaõpet nii töölevõtmise ajal, töövahetuse kui ka uute vahendite või tehnoloogia kasutuselevõtu korral. Tööandjal tuleb vastav väljaõpe kohandada vastavalt muutunud oludele ning vajadusel väljaõpet ka korrata. Seejuures ei tohi eelnimetatud väljaõpe tuua töötajatele kaasa rahalisi kulutusi. Magistritöö autor on vastavat teemat põhjalikumalt analüüsinud tööandja kohustuste peatükis.

Kaugtööst tingitud eripärasid töötaja õiguste reguleerimisel tervishoiu- ja ohutuse vaatest eelolevast ei nähtu. Niisiis on tegu pigem töötaja üldiste õigustega, mis rakenduvad olenemata töö tegemise vormist.

3.2.1. Õigus kodu puutumatusetele

Otseselt puudutab töötaja õigustega seonduvat tööandja kohustus läbi viia riskianalüüs või vastav tööõnnetuse või kutsahaigestumisega seotud uurimine. Kuigi TLS ega TTOS otsesõnu ei reguleeri, millises ulatuses võiks tööandja töökeskkonna kontrollimise eesmärgil töötaja eluruumidesse siseneda, annab sellele viite TTOS-i seletuskiri. Nimelt kodus kaugtöö tegemise puhul annab seadusandja tööandjale võimaluse hinnata töötaja töökohal olevaid riske ka töötaja kodus koha peal. Seda muidugi juhul, kui töötaja selleks nõusoleku annab.¹¹⁷

Põhiseaduse (edaspidi PS) § 33 kohaselt on kodu puutumatu ning sellest tulenevalt ei tohi tungida kellegi eluruumi, valdusse ega töökohta ega ka neid läbi otsida, välja arvatud seadusega sätestatud juhtudel ja korras, näiteks tervise või teise inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.¹¹⁸ Sellise põhiõiguse piiramine on asjakohane vaid seaduse alusel, kui on tagatud riive proportsionaalsus.¹¹⁹ Riigikohus on asunud seisukohale, et kodu ei ole ainult isiku eluruum, vaid kodu mõiste laieneb ka näiteks elumaja ümbritsevale aiale ja muudele kinnisasja osadele, mida saab üldlevinud arusaamade järgi pidada isiku isiklikuks alaks.¹²⁰ Kodu mõistet on laiendatud ka ametiruumidele, kuna töö tegemisega võib tegeleda ka isiku eravalduses olevates ruumides.¹²¹ Võtmesõnaks on siinkohal poolte kokkulepe, mis võiks olla alternatiivseks lahenduseks kodu puutumatusete õiguse piiramisel. EL-i tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkuleppes on sätestatud, et tööandjal peaks olema juurdepääs kaugtöö tegemise kohale, eesmärgiga kontrollida vastavate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Seda muidugi juhul, kui töötaja ja tööandja vahel on sellekohane kehtiv kokkulepe ning tööandja on töötajat sellest eelnevalt teavitanud.¹²² Kuna vastavat järelevalvet ilma poolte kokkuleppeta ei ole võimalik teostada, siis järelikult hinnatakse töötaja privaatsust äärmiselt oluliseks. Töötaja privaatsuse ja kodu puutumatusete hüve kaalub seega eelduslikult üles töötaja töötervishoiu ja turvalisusega seonduva.¹²³

¹¹⁷ Riigikogu. 2022, lk 7.

¹¹⁸ Eesti Vabariigi põhiseadus – RT, I 15.05.2015, 2.

¹¹⁹ Kask, O., Sepp, H. Paragrahv 33. Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne. Tartu: Sihtasutus Iuridicum, 2020, p 4. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://pohiseadus.ee/sisu/3504> (05.02.2023).

¹²⁰ RKTko 2-18-15284/52

¹²¹ Kask, O., Sepp, H. *Op cit.*

¹²² Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite rammkokkulepe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, lk 49, art 2.

¹²³ Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. *Juridica IV/2014*, lk 286.

Üheks võimalikuks variandiks võiks olla kaugtöö kokkuleppe raames vastavate tingimuste fikseerimine, millal peaks töötaja lubama tööandjal kontrollida kaugtöö tegemise kohas töökeskkonnaga seonduvat. Kuigi selline kokkulepe riivab töötaja põhiõigust kodu puutumatusel, on vastav kokkulepe tegelikult nii töötaja, tööandja kui ka üldise rahvatervise huvides oluline.¹²⁴

Teise variandina võiks ilma vastava poolte nõusolekuta riske hinnata ka töötaja esitatud foto või videosalvestise alusel. Sellise võimaluse toob seadusandja välja ka TTOS-i seletuskirjas.¹²⁵ Siinkohal tekib magistritöö autoril küsimus, kas ka foto või video tegemine oma töötamise kohast kodus võiks riivata põhiõigust kodu puutumatusel? Kuna foto- või videomaterjali salvestamine töötamise kohast piirdub vaid konkreetse töötamise koha ülesvõttega ning ei hõlma vajadust tööandjat laiemalt oma elukoharuumidesse lasta, siis võiks eeldada, et pigem ei ole tegu intensiivse põhiõiguse riivega. Selliselt toimides saab tööandja veenduda konkreetse töökeskkonna ohutuses ning vajadusel suunata töötajat töökeskkonda parendama. Samuti annab see töötajale võimaluse teadvustada töötamise kohal olevaid võimalikke riske ning neid vastavalt maandada ja selliselt hoida oma tervist ja tööalast jätkusuutlikkust. Kui aga töötaja siiski toetub kodu puutumatusel ning ei ole nõus selles osas tegema tööandjaga koostööd, mille tulemusena ei saa tööandja vastavat riskianalüüsi koostada, siis ei saa töö autori hinnangul antud töötajat ka kaugtööle lubada ning kaugtöö kokkulepet sõlmida.

¹²⁴ *Ibidem*, lk 286.

¹²⁵ Riigikogu. 2022, lk 7.

4. VASTUTUS

4.1. Vastutusest vabanemine

TTOS § 14 lg 4 vabastab tööandja kohustustest olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd ning tööandja on täitnud TTOS §-s 13⁵ loetletud kohustused. Vaidluse korral tuleb tööandjal tõendada, et ta on tööandjana teinud kõik endast oleneva seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks, mis on vajalik töötaja ohutuse tagamiseks ja tervise kaitsmiseks ning töötaja tervis sai kahjustada seetõttu, et viimane ei järginud seadusest tulenevaid tööohutusenõudeid.¹²⁶ Ka 2017. aastal sõlmitud kaugtöö kokkuleppe p-i 6 järgi on peamine vastutus töötervishoiu ja tööohutusega seotud riskide maandamise osas pandud töötajale, st töötaja vastutab antud nõuete järgimise eest. Tööandjal lasub peamiselt vaid töötaja teavitamiskohustus, mis hõlmab tähelepanu juhtimist erinevatele võimalikele riskidele ja õigete töövõtete soovitusi.¹²⁷

Magistritöö autori hinnangul on seesugune vastutusest vabanemise võimalus tööandjale oluline, kuna olenemata eelpool analüüsitud töötaja teavitamise ja koostöö tegemise kohustusest ei saa tööandja lõplikult veenduda, et töötaja teeb kaugtööd tööandjale esitatud töötamise kohas. Seega olukorras, kus töötaja on esitanud tööandjale konkreetse töötamise koha, mille põhjal on tööandja koostanud ka vastava riskianalüüsi, kuid töötaja siiski teeb kaugtööd ka mõnes teises töötamise kohas, mille osas tööandjal puudub igasugune teave, siis on õiglane, et vastutus oma töötamise koha võimalike riskide ja tagajärgede osas lasub töötajal.

Täiendavalt on tööandjal võimalik ka osaliselt vastutusest vabaneda ning seda olukorras, kus on tuvastatud, et kutsehaigus on kujunenud välja mitme erineva tööandja juures töötamise ajal. Sellisel juhul on Riigikohtu hinnangul õige juhinduda eelkõige osavastutuse põhimõttest, lähtudes seejuures vastutuse jagamisel töötamise proportsionaalsest ajast iga tööandja juures.¹²⁸ Ka on võimalus tööandja vastutust vähendada osas, mille puhul on tuvastatud, et kutsehaiguse tekkimiseni viis osaliselt ka töötaja enda käitumine.¹²⁹ Töö autor mõnab, et tõenäoliselt on võimalik ka proportsionaalse vastutuse muutmine vastavalt sellele, kuidas vastavad tööandjad täitsid töötaja töötamise ajal tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid.

¹²⁶ Riigikogu. 2022, lk 9, 10.

¹²⁷ Eesti Ametiühingute Keskliit. 2017. *Op cit.*

¹²⁸ RKTko 3-2-1-20-16 p 21; RKTko 3-2-1-55-10 p-d 29-30.

¹²⁹ RKTko 3-2-1-19-15 p 13.

EL raamdirektiiv seesugust tööandja vastutusest vabastamist ette ei näe. Nimelt ütleb käesoleva raamdirektiivi art 5 p 3 selgelt, et töötajate töötervishoiu- ja tööohutusealased kohustused ei mõjuta tööandja vastutuse põhimõtet. Samas jätab raamdirektiiv liikmesriikidele otsustusvabaduse, mis puudutab vastutusest vabastamist ebatavalistel ja ettenägematutel ning erakorralistel asjaoludel. EL raamdirektiivi kohaselt saab seda rakendada olukordades, mis on ebatavalised, ettenägematud ja erakorralised. TTOS võimaldab aga kaugtöö puhul täita tööandjal teatud töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustusi osaliselt, kui teisiti pole võimalik. Seega tekib küsimus, kas kaugtööd saaks käesoleva raamdirektiivi mõttes lugeda ebatavaliseks, ettenägematuks või erakorraliseks olukorraks? Magistritöö autori arvates on praeguseks hetkeks kaugtöö muutunud tavapäraseks normaalsuseks. Kaugtöö tegemine oleks tõenäoliselt võinud kvalifitseerida eelviidatud raamdirektiivi mõistes ebatavaliseks, ettenägematuks ja erakorraliseks 2020. aasta kevadel alanud ülemaailmse COVID-19 kriisi ajal, kui miljonid inimesed jäid korraka kodudesse. Täna on aga möödunud piisavalt aega ning kõigil osapooltel on olnud võimalus olukorraga kohaneda ja teha vajadusel vastavaid ümberkorraldusi. Samuti on muutunud tööjõuturu ootused.¹³⁰ Seega võib pigem täheldada siinkohal vastuolu EL raamdirektiivi ja TTOS-i vahel.

Samuti on selline TTOS-st tulenev lähenemine vastutusest vabastamise osas pigem uudne. Magistritöö autori hinnangul on see tööandja seisukohast igati mõistlik, kuna tööandjal puudub kaugtöö puhul kontroll töötaja töökeskkonna üle. Kuigi tööandjal on võimalus töötaja kaugtöö tegemise kohta mõnevõrra reguleerida kaugtöö kokkuleppe kaudu, on sellegipoolest tööandjal kaugtöö olukorras keeruline täita kõiki tööohutuse ja töötervishoiuga seotud nõudeid. Niisiis on igati aus, kui tööandja ei pea vastutama nende võimalike riskide või kahjude eest, mida töötaja ise oma tegevusega tekitab. Küll aga on oluline, et töötaja oleks tööandja poolt vastavatest potentsiaalsetest riskidest ning nende maandamise võimalustest informeeritud.

Samas tõstatab magistritöö autor eelnevast tulenevalt küsimuse, kas eelpool analüüsitud tööandja vastutusest vabanemise võimalus võib lähiaastatel muutuda kui peaks jõustuma EL üksikdirektiiv, mis reguleerib kaugtööga seonduvat? Täna ei ole see üheselt selge ning puudub ka täpsem info, millise seisukoha plaanib EL võtta tööandja vastutusest vabastamise osas.

¹³⁰ Palgainfo Agentuur. Töötajate rahulolu ja lojaalsus 2022. *Sine loco*, 2022, lk 38.

Samuti ei nähtu seadusest, et kaugtööd ja töötervishoiu nõudeid silmas pidades oleks töötajal võimalik vastutusest vabaneda. Magistritöö autor peab võimalikuks, et töötaja võiks vastutusest vabaneda olukorras, kus tööandja ei ole TTOS-is kehtestatud tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid nõuetekohaselt täitnud ning seadnud seeläbi ohtu töötaja tervise ja ohutuse. Kuna praegusel hetkel puudub selles osas ka vastav kohtupraktika, siis ei ole võimalik määratleda, kas töötajal võiks olla täiendavaid vastutusest vabanemise aluseid.

Eelnevast nähtub, et võimalik vastutusest vabanemise võimalus olukorras, kus tööandja on teinud kõik endast oleneva kaugtööga seotud riskide maandamiseks, on tööandja vaatest oluline, kuna annab teatava kindlustunde. Kuigi seadusandja ei ole töötaja vastutusest vabanemisega seonduvat eraldi välja toonud, võib eeldada, et töötajal on võimalus vastutusest vabaneda olukorras, kus tööandja ei täida vastavaid seadusest tulenevaid nõudeid. Küll aga on puudub tänasel hetkel vastav asjakohane kohtupraktika ning seega pole võimalik antud sätete pinnalt teha lõplikke järeldusi selles osas, kuidas neid hakatakse praktikas tõlgendada ja rakendada. Seega on vastutusest vabanemisega seonduv tänasel hetkel alles kujunemisel.

4.2. Leppetrahvi nõue

TTOS § 14¹ lg 1 annab tööandjale võimaluse leppida töötajaga kokku leppetrahvi nõudes, olukorras, kus töötaja rikub töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. TTOS § 14¹ lg-d 2-4 sätestavad täiendavad tingimused vastavasisulise leppetrahvi kokkuleppe sõlmimiseks. See tähendab, et leppetrahvis saab kokku leppida, kui tööandja on töötajat nõuetekohaselt juhendanud ja välja õpetanud ning vastav kokkulepe tuleb sõlmida kirjalikult. Magistritöö autori hinnangul oleks vastavasisuline kokkulepe mõistlik fikseerida töölepingus

Seejuures tuleb kirjalikus kokkuleppes määrata kindlaks nii töötaja kui ka tööandja tegevused, mida saab käsitada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisena ja mis võivad kaasa tuua ohtu töötaja tervisele. Seadusandja hinnangul oleks sellisel juhul tegu ammendava loeteluga tegevustest, mille rikkumisega kaasneks vastav leppetrahvi nõue.

TTOS § 14¹ lg 5 määratleb ka vastavasisulise leppetrahvi piirmäära, mille kohaselt ei tohiks see ületada töötaja ühe kuu keskmist töötasu. Tööandja osas aga leppetrahvi piirmäära

kehtestatud ei ole. Magistritöö autor tõstatab siinkohal küsimuse, kuidas oleks mõistlik hinnata ja määrata tööandja poolt rikkumise tulemusena makstava leppetrahvi suurus. Kuna vastava kokkulepe töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise ning leppetrahvi osas vormistab tööandja, siis eelduslikult ei ole suures summas leppetrahv tööandja huvides. Samas oleks magistritöö autori hinnangul ebaõiglane, kui töötaja poolt makstava leppetrahvi summa oleks ebaproportsionaalne tööandja poolt makstava leppetrahvi summa osas.

EL raamdirektiivis leppetrahvi nõudega seonduvaid sätteid ei kajastu. Niisiis loob TTOS seeläbi osapooltele täiendava kaitse võimaluse. Samas ei ole täna võimalik hinnata vastava sätte kasutegurit, kuna selles osas puudub asjakohane info.

KOKKUVÕTE

Tööohutuse ja tervishoiuga seonduv on oluline tööõiguse osa, mis omab suurt rolli just kaugtöö vaatest, kuna tööandjal puudub otsene kontroll töötaja töökeskkonna ja selles valitsevate potentsiaalsete ohutegurite ning riskide osas. Kaugtööd või IKT-põhist mobiilset tööd võib defineerida kui kohapaindliku töö, mida reeglina tehakse töötaja ja tööandja kokkuleppel väljaspool tööandja ruume või territooriumi. Tänu kaugtöö laiale levikule ja kättesaadavusele viimastel aastatel, mille tingis COVID-19 pandeemia, on käesolev teema jõudnud laiema üldsuse fookusesse. Kuna kaugtööd puudutavad tervishoiu- ja tööohutuse regulatsioonid on küllaltki uued ja nende osas puudub ka asjakohane kohtupraktika, on äärmiselt oluline antud teemat uurida ning tuvastada võimalikud õiguslikud kitsaskohad enne, kui tuleb võimalike tagajärgedega silmitsi seista. Seega on magistr töö autor võtnud peamise uurimisprobleemina fookusesse tööohutuse ja tervishoiunõuete ennetusvõimekust toetava regulatsiooni kaugtöö korral, lähtudes Eestis kehtivatest seadustest.

Esimese uurimisküsimusena analüüsis magistr töö autor, mil määral toetab EL raamdirektiiv (89/391/EMÜ) tänaseid Eesti kontekstis asjakohaseid õigusnorme ning kontrollis töös esitatud esimese hüpoteesi tõesust. Märkimisväärseid erinevusi töö autor EL raamdirektiivi ja TTOS-i vahel ei täheldanud, kuna EL raamdirektiivis sisalduv on sõnastatud küllaltki üldistatult ja universaalselt. TTOS on seevastu põhjalikum ja detailsem. Näiteks sõnastab TTOS mitmed käesoleva teema raames olulised põhimõisted ning reguleerib üksikasjalikult tööandja kohustustega seonduvat ohutu töökeskkonna tagamise seisukohalt. Peamine erisus EL raamdirektiivi ja TTOS-i vahel seisneb selles, et EL raamdirektiiv ei käsitle eraldi kaugtööst tingitud erandeid tööohutuse ja tervishoiu nõuete täitmise osas ning sellest on tingitud ka eelpool nimetatud regulatsioonide vahel esinevad vastuolud. Magistr töö autori hinnangul tulenevad käesolevad erisused asjaolust, et raamdirektiiv on vastu võetud 1989. aastal ning selles puuduvad kaugtööd arvestavad sätted. Samuti puudub hetkel kehtiv EL üksikdirektiiv, mis kaugtöö erisustega arvestaks. Eesti seadused on aga seevastu kaasaegsemad ja ajakohasemad suuresti tänu sellele, et 2022. aasta lõpus jõustusid TTOS-i muudatused, millega tekkis tervishoiu ja -ohutuse osas kaugtööd arvestav eriregulatsioon. Seega selgus, et püstitatud hüpotees vastab osaliselt tõele. TTOS on EL raamdirektiiviga vastuolus osas, mis puudutab tööohutuse ja tervishoiu nõudeid kaugtöö osas.

Teise uurimisküsimusena uuris töö autor, kuidas võiks tööandja tagada optimaalse töökeskkonnas valitsevate riskide maandamise nii paikse kui ka mobiilse kaugtöö puhul. Selleks tuli analüüsida tööandjale seadusest tulenevaid kohustusi, mis puudutavad nii töökeskkonnaga seotud ennetustegevusi, riskianalüüsi läbiviimist, tervisekontrolline korraldamist ja töötajate ohutusosalast juhendamist. Täiendavalt uuris töö autor hüpoteesi tööle vastavust, mille kohaselt vastutavad mõlemad töösuhte pooled tööohutuse- ja töotervishoiunõuetele vastava töökeskkonna loomise eest. Kuigi EL raamdirektiiv kaugtööga seonduvat otsesõnu ei reguleeri, võib eelduslikult väita, et turvalise töökeskkonna tagamine on mõlema töösuhte osapoole kohustuseks. Eelpool toodu on tuletatav näiteks tööandja kohustusest töötaja ohutusosalase juhendamise osas, mille eesmärgiks on see, et töötaja teadvustaks võimalikke riske, oskaks neid märgata, ennetada ja käituda ohuolukordades. Mõlema osapoole vastutust ilmestab hästi ka seisukoht, mille kohaselt töötaja kaugtöö tegemise koht sisustatakse poolte kokkuleppel.

Küll aga on käesoleva uurimisküsimuse valguses oluline välja tuua, et tööandja võimalus täita töotervishoiu ja tööohutuse nõudeid, on kaugtöö puhul piiratud. Näiteks ei ole tööandjal kaugtöö olukorras võimalik töötajale tagada vastavate olmeruumide või esmaabivahendite olemasolu. Samuti on piiratud tööandja võimalus teostada riskianalüüsi töötaja töö tegemise kohas. Seda nii olukorras, kus töötaja on kaugtööd tehes mobiilselt liikuv kui ka olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd püsivalt koduses keskkonnas. Esimesel juhul ei ole see tööandja seisukohast mõistlik halduskoormuse tõttu, teisel juhul võib see aga riivata töötaja põhiõigust kodu puutumatusel. Seetõttu on seadusandja pakkunud tööandjale võimaluse koostada riskianalüüs kaugtöö üldisi riske silmas pidades. Samuti on töötajal võimalus riskianalüüsi täpsustamiseks teha oma töötamise kohast ka foto või video, mis ühtlasi riivab töö autori hinnangul põhiõigust kodu puutumatusel oluliselt vähem kui tööandja lubamine enda koju.

Üheks tööandja kohustuseks on muuhulgas ka ohutu ja turvalise töökeskkonna tagamine ning joobes töötaja töölt eemaldamine. Töötaja joobes oleku tuvastamine on keeruline mitmete andmekaitsega seotud nüansside tõttu. Tööinspeksioon on seisukohal, et töötaja terviseandmete kaitsmiseks tuleks joobe tuvastamise puhul kaasata töotervishoiuarst, kellel on õigus töödelda eriliigilisi isikuandmeid. Keerulisem olukord tekib aga joobe tuvastamise puhul kaugtöö olukorras, kuna puudub vahetu füüsiline kontakt töötajaga. Töö autori hinnangul võiks potentsiaalse kalduvustega töötajate puhul nende kaugtööle lubamist pigem vältida.

Kolmanda uurimisküsimusena käsitles magistritöö autor tööõnnetuse ja kutsehaiguste uurimisega ning poolte vastutusega seonduvat. Samuti kontrollis töö autor selle käigus kahte hüpoteesi. Selgus, et märkimisväärseid erisusi kaugtööl toimunud tööõnnetuse ja kutsehaiguste uurimise formaalse poole pealt ei esine. Sarnaselt muude töötamise viisidega tuleb ka kaugtööl juhtunud tööõnnetuse puhul esmalt kontrollida põhjusliku seose olemasolu toimunud õnnetuse ja tööülesannete täitmise vahel. Samal ajal tuleb aga kaugtöö kontekstis meeles pidada asjaolu, et töötaja ei tee tööd tööandja poolt loodud ja kontrollitud töökeskkonnas, seega ei pruugi tööandja toimunud tööõnnetusest isegi teada saada. Kui aga tööõnnetuse toimumine või kutsehaigestumine tuvastatakse, võib sellegipoolest uurimist takistada töötaja põhiõigus kodu puutumatusle, mille kohaselt ei pea töötaja tööandjat oma ruumidesse lubama.

Samas on töötajal nii teavitamise kui ka koostöö tegemise kohustus, mistõttu töötaja peab tööandjat teavitama toimunud tööõnnetustest, tekkinud tervisemuredest või muudatustest töökeskkonnas. Niisiis on töötajal võimalus kaasa aidata nii kaugtöö tegemise kohas valitsevate riskide kaardistamisele ja hindamisele kui ka tööõnnetuste uurimisele ilma et see riivaks liigselt tema põhiõigusi. Seega võib hüpoteesi pidada tõeseks, et kaugtööl toimunud tööõnnetuse uurimine ei erine tavapärasest tööõnnetuse uurimisest, kuid tuleb arvestada mõningate eelpool välja toodud detailidega, mis võivad uurimise läbiviimist mõjutada. Täiendavalt on oluline välja tuua ka asjaolu, et tänasel hetkel ei ole asjakohast kohtupraktikat, mis puudutab kaugtöö toimunud tööõnnetusi või kaugtööst tingitud kutsehaigestumisi. Ei ole ka selge, millist mõju võib kaugtöö tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste vaatest tulevikus omada.

Eraldi väärib tähelepanu poolte vastutuse jagunemine olukorras, kus on toimunud tööõnnetus või tuvastatud kutsehaigestumine. Kuigi seadusandja on täna loonud tööandjale võimaluse, kus tööandjal on võimalik vabaneda vastutusest, kui ta täidab seonduvalt kaugtööga kõik seadusest tulenevad tööohutuse ja töötervishoiuga seotud nõuded, puudub tänasel hetkel asjakohane kohtupraktika, sest vastav säte on võrdlemisi uus. Samuti ei ole selge, mil määral on vastav säte tagasiulatava õigusjõuga näiteks nende juhtumite osas, kus kaugtööd tehti juba aastaid enne vastava sätte jõustumist. Täiendavalt tekitab küsimusi, kas üldse ja mil määral on vastutusest võimalik vabaneda töötajal. Magistritöö autori hinnangul võiks olla töötajal vastutusest vabaneda vaid olukorras, kus on tuvastatud, et tööandja ei ole täitnud oma seadusest tulenevaid kohustusi ning töötajal on üksinda olnud keeruline kõiki ennetustegevusi täita. Samal ajal EL-i raamdirektiiv seesugust tööandja vastutusest vabanemise võimalust ette ei näe ning on seisukohal, et töötajate töötervishoiu- ja ohutusega seotud kohustused ei mõjuta

tööandja vastutuse põhimõtet. Seega esineb otsene vastuolu EL-i raamdirektiivi ja TTOS-i vahel poolte vastutust puudutavas osas. Täiendava garantiina võimaldab seadus pooltel kokku leppida leppetrahvis, kui kumbki pool peaks rikkuma seadusest tulenevaid tööohutuse ja tervishoiuga seotud kohustusi. Paraku ei ole täna infot, mil määral käesolevat võimalust pooled on asunud kasutama ning millist kasu on see praktikas toonud. Seega on vastutusega seonduv praegusel hetkel alles kujunemise faasis ning selles osas puuduvad ühtsed seisukohad.

Eelneva põhjal võiks välja tuua asjaolu, et tööandjal on küll töötajaga võrreldes rohkem seadusest tulenevaid kohustusi erinevate ennetustegevuste näol, kuid samal ajal annab see tööandjale võimaluse ka vastutusest vabanemiseks.

Kaugtöö on eelkõige töötaja soov ja võimalus töötada paindlikult. Tegu ei ole tööandja poolt seatud kohustusega, vaid poolte kokkuleppega. Niisiis on tööandjal võimalike töötajast tingitud probleemide lahendamiseks ja ennetamiseks mõistlik töötajat kaugtööle pigem mitte lubada. Samuti on võimalike vaidluste vältimiseks soovitatav kaugtööga seotud aspektid fikseerida kirjalikult kaugtöö kokkuleppes.

Käesoleva magistritöö tulemusena selgus, millised on tänased kitsaskohad tööohutuse- ja tervishoiunõuete reguleerimisel kaugtöö vaatest Eestis ning kuidas võib see mõjutada ennetusvõimekust Eesti näitel. Samal ajal tuleb tööandjatel teha teadlikke otsuseid ka siis, kui töötaja soovib kaugtööd teha välismaal viibides. Kuigi Eestis on tänaseks selles osas juba vastavaid samme teinud, lisades TTOS-i vastava kaugtööd käsitleva eriregulatsiooni, on ühtse tõlgendamise ja lähenemise mõistes oluline, et ka Euroopa Liit võtaks selles osas konkreetsema seisukoha. Samuti on käesoleva teema juriidiline reguleerimine EL tasandil käesoleval ajal pigem alles kujunemisel. Tänapäeval ei ole paraku selge, kuidas võib Eestis juba kehtivat eriregulatsiooni mõjutada tulevikus kujunev Euroopa Liidu seisukoht.

THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REQUIREMENTS IN CASE OF TELEWORK. Abstract

Occupational safety and health are a very important part of labor law and plays a major role in case of telework, since the employer does not have direct control over the employee's work environment and potentially prevailing hazards and risks. Telework or ICT-based mobile work can be defined as location-flexible work, which is usually done outside the employer's premises or territory. In case of telework the agreement between the employee and the employer is also a must. Due to widespread teleworking in recent years, which was caused by COVID-19 pandemic situation, occupational safety and health requirements has come into the focus of the wider audience. Since the occupational health and safety regulations in case of telework are quite new and there is no relevant case law, it is extremely important to study this topic and identify possible legal challenges before having to face possible consequences. Therefore, the main research problem of the master's thesis focused on the regulation supporting the preventive ability of occupational safety and health requirements in case of telework, based on the laws in force in Estonia.

The author of the master's thesis has set out following hypotheses:

1. Occupational Health and Safety Act does not contradict with the EU directive.
2. Both, the employer and the employee are responsible for creating a working environment that meets occupational safety and health requirements in case of telework.
3. The investigation of occupational accidents differs in case of telework and traditional working forms.
4. There is no clarity to what extent an employee could be held responsible in case of detected occupational disease caused by remote working.

As the first research question, the author of the master's thesis analyzed the extent to which the EU Framework Directive (89/391/EEC) supports today's relevant legal norms in the Estonian context and checked the validity of the first hypothesis presented in the thesis. The author does not observe any significant differences between the EU Framework Directive and Occupational Health and Safety Act, as the EU Framework Directive is formulated in a rather generalized and universal way. The Occupational Health and Safety Act, on the other hand, is more

comprehensive and detailed. For example, The Occupational Health and Safety Act defines a several important terms within the scope of safety, health and telework. Furthermore, it regulates in detail the obligations of the employer in terms of ensuring a safe working environment. The main difference between the EU Framework Directive and The Occupational Health and Safety Act is that the EU Framework Directive does not regulate separately occupational safety and health requirements in case of telework. According to the author of the master's thesis, these differences arise from the fact that the EU Framework Directive was adopted in 1989 and there are no provisions considering remote work. Also, there is currently no single EU directive that takes into account the peculiarities of telework. Estonian laws, on the other hand, are more modern and up-to-date largely due to the fact that at the end of 2022, the amendments to Occupational Health and Safety Act entered into force, which resulted in a special regulation considering telework in terms of occupational health and safety. Thus, it turned out that the stated hypothesis is true and Occupational Health and Safety Act does not contradict the EU Framework Directive.

With the second research question author investigated employer's possibility to ensure optimum risk management in the working environment, both in the case of stationary and mobile remote work. In order to do this, it was necessary to analyze the employer's obligations arising from the law, which concern preventive activities related to the working environment, conducting risk analysis, organizing health checks and instructing employees in the field of safety. Additionally, the author of the master's thesis investigated the truth of the hypothesis, according to which both sides of the employment relationship are responsible for creating a working environment that meets occupational safety and health requirements. Although the EU Framework Directive does not directly regulate teleworking, it can be tentatively stated that ensuring a safe working environment is the responsibility of both parties of the employment relationship. The above can be recalled, for example, from the employer's obligation to instruct the employee in the field of safety, the aim of which is for the employee to be aware of possible risks, be able to notice them, prevent them and act in dangerous situations. The responsibility of both parties is also well illustrated by the point of view, according to which the place of the employee's remote work is furnished by agreement of the parties.

However, regarding current research question, it is important to point out that the employer's ability to meet occupational health and safety requirements is limited in the case of telework. For example, in the case of remote work, the employer is not able to guarantee the employee

the availability of appropriate household facilities or first aid equipment. The employer's ability to perform a risk analysis at the place where the employee works is also limited, regardless of a remote working place. In the situation, where the employee is mobile, it is not reasonable for employer to carry out risk analysis each time employee changes its' working place, as it can happen several times a week or even a day. Whereas, in the situation, where employee is working from home, it may violate the employee's fundamental right to the privacy if employer wants to access employee's premises in purpose of risk analysis. Therefore, the legislator has offered the employer the opportunity to prepare a risk analysis taking into account the general risks of remote work. The employee also has the opportunity to take a photo or video of his place of work to clarify the risk analysis, which, according to the author of the master's thesis, infringes the fundamental right to the integrity of the home significantly less than allowing the employer into his home.

One of the employer's obligations is to ensure a safe and secure working environment and to remove an intoxicated employee from work. Determining the drunken state of an employee is difficult due to several details related to GDPR. The Estonian Labor Inspectorate states that in order to protect the employee's health data, an occupational health doctor, who has the right to process special types of personal data, should be involved in the detection of intoxication. However, a more complicated situation arises in the case of drunkenness detection in remote work situations, as there is no direct physical contact with the employee. In the opinion of the author of the work, in the case of employees with potential tendencies, it would be better to avoid allowing them to work remotely.

As the third research question, the author of the master's thesis dealt with the investigation of occupational accidents and occupational diseases and the responsibility of the parties. The author of the paper also checked the validity of two hypotheses in the process. It turned out that there are no significant differences in the formal aspect of the investigation of occupational accidents and occupational diseases during telework. Similarly to other ways of working, in the case of an occupational accident during remote work, the existence of a causal connection between the accident and the performance of work duties must first be checked. At the same time, in the context of remote work, it must be remembered that the employee does not work in an environment created and controlled by the employer. It may occur that the employer may not even know about the occupational accident. However, if an occupational accident or disease is detected, the proper investigation is a must. However, such investigation may be also affected

by the employee's fundamental right to privacy, according to which the employee does not have to allow the employer on the telework premises.

At the same time, the employee has the obligation to inform the employer and as well to cooperate with him, so the employee must inform the employer about accidents at work, health concerns or changes in the working environment. Thus, the employee has the opportunity to contribute to the workplace risk management as well as to the investigation of work accidents, without excessively infringing on his basic rights. Furthermore, the hypothesis can be considered true – the investigation of an occupational accident during remote work does not differ from the usual investigation of an occupational accident, but some of the above-mentioned details must be taken into account, which may affect the conduct of the investigation. Additionally, it is important to point out the fact that there is currently no relevant case law regarding occupational accidents caused or occupational diseases caused by remote work. It is also not clear what effect remote work may have in the future from the point of view of work accidents and occupational diseases.

The division of responsibility of the parties in a situation where an occupational accident has occurred or an occupational disease has been identified deserves special attention. Although the legislator has created today an opportunity for the employer, where the employer can be released from responsibility if he fulfills all the occupational safety and health requirements arising from the law in case of telework, there is currently no relevant case law, because the corresponding provision is relatively new. It is also not clear to what extent the corresponding provision has retroactive legal force, for example in cases where remote work was done years before the corresponding provision entered into force. It also raises questions as to whether and to what extent it is possible for an employee to be released from responsibility. In the opinion of the author of the master's thesis, the employee could only be released from responsibility in a situation where it has been established that the employer has not fulfilled its obligations arising from the law and it has been difficult for the employee to carry out all preventive activities alone. As an additional guarantee, the law allows the parties to agree on a settlement penalty if either party violates the occupational safety and health obligations arising from the law. Unfortunately, there is no information today to what extent the parties have started using this option and what benefits it has brought in practice. Therefore, at the moment, the responsibility related challenges are still in the development phase, and there are no unified approach in this regard. Based on the above, it could be pointed out that the employer has more

legal obligations in the form of various preventive activities compared to the employee, but at the same time it gives the employer an opportunity to discharge of the liabilities.

Remote work is primarily an employee's desire and opportunity to work flexibly. It is not an obligation set by the employer, but a mutual agreement between the parties. Also, in order to avoid possible disputes, it is recommended to develop and sign relevant remote work agreement.

As a result of this master's thesis, it became clear what are today's possible challenges in the regulation of occupational safety and health requirements in case of telework in Estonia and how these challenges may affect the possible prevention. Although Estonia has already taken appropriate steps by adding the special regulation on remote work to Occupational Health and Safety Act, it is important in terms of shared vision and approach that the European Union (EU) also firms a position regarding telework and occupational health and safety standards. Also, the legal regulation of this topic on the EU level is currently still developing. Unfortunately, at the moment, it is not clear how the future position of the EU may affect the regulations already in force in Estonia.

LÜHENDITE LOETELU

EKm	Euroopa Kohtu määrus
EKo	Euroopa Kohtu otsus
EL	Euroopa Liit
IKT	info- ja kommunikatsioonitehnoloogia
ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organization)
PS	põhiseadus
RKHKo	riigikohtu halduskolleegiumi otsus
RKTKo	riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus
SKP	sisemajanduse koguprodukt
TLS	töölepingu seadus
TsMS	tsiviilmenetluse seadustik
TTOS	töötervishoiu- ja ohutuse seadus
WHO	Maailma Terviseorganisatsioon (World Health Organization)
ÜRO	Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aloisi, A., De Stefano, V. Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. – International Labour Review, volume 161, issue 2: Special Issue: COVID-19 and the world of work (Part II), 2022.
2. Andmekaitse Inspektsioon. Isikuandmete töötlemine töösuhetes, abistav juhendmaterjal. Tallinn, 2011. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.aki.ee/sites/default/files/dokumendid/isikuandmed_toosuhetes_juhendmaterjal26_05_2014_1.pdf
3. Arenguseire Keskus. Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. Tallinn: 2018, lk 28. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf
4. Balti Uuringute Instituut. Välisriikide kaugtööpraktika ja selle Eestis rakendamise analüüs, uuringuaruanne. Tartu, 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Valisriikide-kaugtoopraktika-ja-selle-Eestis-rakendamise-analuus.pdf> Blanpain, R. European Labour Law. Kluwer Law International, 2010.
5. Dr. Chung, H. Arenguseire keskus. Fakte töötajasõbraliku paindlikkuse arengutest ja muustritest Eestis Euroopa töötingimuste uuringu ja Euroopa ettevõtete uuringu põhjal, 2018. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/arenguseire_keskus_tootajasobralik_paindlikkus_eestis.pdf
6. EAS. Eesti juhtimisvaldkonna uuring 2021. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eas.ee/wp-content/uploads/2022/04/eesti-juhtimisvaldkonna-uuring-2021.pdf>
7. Eesti Ametiühingute Kesklit. Kaugtöö kokkulepe. 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.eakl.ee/kokkulepped/kaugtoo-kokkulepe>
8. Eesti Pank. Tööturu ülevaade 2021/2. *Sine loco*, 2021. Kättesaadav arvutivõrgus: https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2021-10/TTY2_2021_est.pdf
9. Employers Resource Center. Raamleping kaugtöö kohta. 16.07.2002. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01881-E.pdf>
10. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Kättesaadav arvutivõrgus:

- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
11. Eurofound. New forms of employment: 2020 update. Publications Office of the European Union, 2020. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf
 12. Euroopa Liidu ametlik veebisait. Asutamislepingud. Kättesaadav arvutivõrgus: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements_et
 13. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, lk 49, art 2.
 14. Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Amet. Tööohutuse ja töetervishoiu raamdirektiiv. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
 15. ILO. Occupational health. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-health/lang--en/index.htm>
 16. ILO. Ratification by Convention. Ratifications of C155. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300
 17. Jaakson, K., Kallaste, E. Beyond flexibility: reallocation of responsibilities in the case of telework. – New Technology, Work and Employment, volume 25, issue 3, 2010.
 18. Komisjoni teatis Euroopa parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamine: ühenduse töetervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ET:PDF>
 19. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: ELi töetervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=151&moreDocuments=yes>
 20. Komisjoni teatis Euroopa parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. ELi töetervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 Töetervishoid ja tööohutus muutuv

- töömaailmas. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
21. Kotowski, S. E., Davis, K. G., Gerding, T. Almost a year in: Virtual offices remained an ergonomic trouble spot. – Work, IOS Press volume 71, issue 2, 2022.
 22. Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2021.
 23. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. Juridica IV/2014.
 24. Lumberg, V. Paindlik töö – sisemise motivatsiooni ja õnnetunde allikas? – Personaliuudised, 21.06.2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2017/06/21/paindlik-too--sisemise-motivatsiooni-ja-onnetunde-allikas>
 25. Mann, S., Holdsworth, L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. – New Technology, Work and Employment, volume 18, issue 3, 2003.
 26. Palgainfo Agentuur. Töötajate rahulolu ja lojaalsus 2022. *Sine loco*, 2022.
 27. Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsisiosakond. Tööõnnetuste statistika Eestis ja mujal Euroopas. *Sine loco*, 11.06.2012. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_18_2012.pdf
 28. Riigikogu. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus 615 SE. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri (esimene lugemine), 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f0b486f3-ca13-464a-93b7-5b7163400c32/T%C3%B6%C3%B6tervishoiu+ja+t%C3%B6%C3%B6ohutuse+seaduse+ning+t%C3%B6%C3%B6lepingu+seaduse+muutmise+seadus>
 29. Statistikaamet. Hõivatud ja palgatöötajad ametiala järgi, statistika andmebaas. Kättesaadav arvutivõrgus: https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_heivatud_aastastatistika/TT2109
 30. Statistikaamet. Eesti rahvastikupüramiid 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.stat.ee/rahvastikupyramiid/>
 31. Zalat, M., Bolbol, S. Telework benefits and associated health problems during the long COVID-19 era. – Work, IOS Press, volume 71, issue 2, 2021.
 32. Tavares, A. I. Telework and health effects review. – International Journal of Healthcare 2017/07. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2735968145/2735968145.pdf>

33. Tavits, G. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. Juridica II, 2000.
34. Technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lõpparuanne. *Sine loco*, 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf
35. Tervise Arengu Instituut. TAI: iga neljas täiskasvanu tunneb tavapärasest suuremat stressi, 21. aprill 2023. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://tai.ee/et/uudised/tai-iga-neljas-taiskasvanu-tunneb-tavaparasest-suuremat-stressi>
36. Tervise Arengu Instituut. Tööõnnetused 2020. Statistika, 18.03.2021. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tai.ee/et/uudised/tooonnetused-2020>
37. Tööelu. Joobe tuvastamine töökohal. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/853/joobe-tuvastamine-tookohal>
38. Tööelu. Kaugtöö. Tegutsemine tööõnnetuse ja võimaliku kutsehaigestumise korral. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/34/mis-kaugtoo-millal-voib-kaugtood-teha#tegutsemine-tooonnetuse-ja-voimaliku-kutsehaigestumise-korral>
39. Tööelu. Töökeskkond. Tööõnnetus. Kahju hüvitamine tööõnnetuse korral. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/118/kahju-huvitamine-tooonnetuse-korral>
40. Tööelu. Töökeskkond. Tööõnnetus. Tööõnnetuse uurimine. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/117/tooonnetuse-uurimine>
41. Tööelu. Tööohutus kaugtööl. Kas kaugtöötajaga võib juhtuda tööõnnetus? Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/131/tooohutus-kaugtool#kas-kaugtootajaga-voib-juhtuda-tooonnetus>
42. Tööinspeksioon. Töökeskkond 2021. *Sine loco*, 2022.
43. Tööinspeksioon. Töökeskkond 2022. *Sine loco*, 2023.
44. Wöhrmann, A. M., Ebner, C. Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. – *New Technology, Work and Employment*, volume 36, issue 3, 2021.
45. Wüschert, M. S., Romano-Pereir, D., Suter, L., Shulze, H., Elfering, A. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. – *Work*, IOS Press volume 72, issue 3, 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://content.iospress.com/download/work/wor205239?id=work%2Fwor205239>

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

Euroopa Liidu õigusaktid

46. Euroopa nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ). – ELT L 183/1, 29.06.1989, lk 349-357. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>
47. Euroopa nõukogu direktiiv, 30. november 1989, töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (89/654/EMÜ). – ELT L 393/1, 30.12.1989, lk 358-369. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=ET>
48. Euroopa nõukogu direktiiv, 29. mai 1990, kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (viies üksikdirektiiv direktiivi 87/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (90/270/EMÜ). – ELT L 156/14, 21.06.1990, lk 391-395. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN>
49. Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). – ELT L 119/1, 04.05.2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>
50. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/02). – ELT C 83/389, 30.03.2010. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:et:PDF>

Eesti õigusaktid

51. Eesti Vabariigi põhiseadus – RT, I 15.05.2015, 2.
52. Kask, O., Sepp, H. Paragrahv 33. Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne. Tartu: Sihtasutus Iuridicum, 2020. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://pohiseadus.ee/sisu/3504>

53. Sotsiaalministri määrus nr 37, 26.06.2014. Joobeseisundile viitavate tunnuste loetelu ja nende tunnuste esinemise või mitteesinemise tuvastamise viisid – RT I, 27.06.2014, 4.
54. Sotsiaalministri määrus nr 66, 20.05.2005. Kutsehaiguste loetelu, RTL 2005, 51, 722.
55. Töölepinguseadus. - RT I, 30.04.2022, 2.
56. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus - RT I, 09.11.2022, 4.
57. Vabariigi Valitsuse määrus nr 75, 03.04.2008 (jõust. 19. 04.2008). Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord, RT I 2008, 17, 120.
58. Vabariigi Valitsuse määrus nr 144, 05.05.2000 (jõust. 01.07.2000). Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹ – RT I, 12.03.2022, 29.
59. Vabariigi Valitsuse määrus nr 362, 15.11.2000 (jõust. 01.03.2001). Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹ – RT I, 26.02.2021, 19.

Muud õigusaktid

60. ILO. C155 – Occupational Safety and Health Convention, 1981. Kättesaadav arvutivõrgus:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C155
61. ILO. C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006. Kättesaadav arvutivõrgus:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C187
62. WHO. Constitution of the World Health Organization, jõustunud 07.04.1948. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

Euroopa Kohtu lahendid

63. EKm C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg v Leiter der Feuerwehr Hamburg, ECLI:EU:C:2005:467.
64. EKo C-127/05, *Euroopa Ühenduste Komisjon v Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik*, ECLI:EU:C:2007:338.

Riigikohtu lahendid

65. RKHko 3-3-1-26-08
66. RKHko 3-3-1-45-11
67. RKTko 3-2-1-45-99
68. RKTko 3-2-1-117-08
69. RKTko 3-2-1-45-09
70. RKTko 3-2-1-145-09
71. RKTko 3-2-1-55-10
72. RKTko 3-2-1-19-15
73. RKTko 3-2-1-20-16
74. RKTko 3-2-1-142-16
75. RKTko 2-17-11858/48
76. RKTko 2-18-15284/52