

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Liis Juhalo

TÖÖTAJA KAITSE TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGUSTE KORRAL

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tallinn
2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. RAHVUSVAHELISED NÕUDED TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGUSTE KORRAL	9
1.1. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon.....	9
1.2. Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks.....	15
2. VASTUTUSE TEKKIMISE EELDUSED.....	19
2.1. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõiste	19
2.2. Vastutuse tekkimise alused	24
2.3. Töötaja ja tööandja vastutuse kindlaksmääramine.....	36
3. TAGATAVAD HÜVITISED.....	43
3.1. Ajutine töövõimetus ja ravikulud.....	43
3.2. Püsiv töövõimetus ja sellest tingitud kahju ja kulutused.....	49
3.3. Kannatanu surm ja toetused perekonnaliikmetele.....	55
KOKKUVÕTE	60
Summary	65
KASUTATUD MATERJALID	71
Kasutatud kirjandus.....	71
Kasutatud õigusaktid.....	76
Kasutatud kohtupraktika	77
Kasutatud muud allikad.....	79

SISSEJUHATUS

Inimväärse töö olulisimateks tunnusteks on tööohutus ja tervishoid.¹ Euroopa Liidu põhiõiguste harta² artikkel 31 sätestab, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis austavad tema tervist, ohutust ja väärikust. Õigus tervislikule ja ohutule töökohale ilmneb ka Euroopa sotsiaalõiguste samba kümnendast põhimõttest.³ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse⁴ (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 kohaselt tagab tööandja tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras.

Tööohutust ja tervishoidu üldisemas tähenduses defineeritakse kui teadust, mis tegeleb tööga seotud vigastuste ja haiguste ennetamisega ning töötajate tervise kaitse ja edendamise ning mille eesmärk on töötingimuste ja töökeskkonna parandamine.⁵ Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) üks eesmärke on saavutada tervislikum, turvalisem ja ohutum töökeskkond, kus kõik töötajad saavad teha tööd töö tõttu haigeiks jäämata ning vigastusteta.⁶

Tööga seotud tervisemured suurendavad riigi ja ühiskonna kulusid ning mõjutavad negatiivselt töötajate elu, tervist ja osalemist tööturul, mistõttu on oluline tõhusalt ennetada tööõnnetusi ja kutsehaigusi. Heaolu arengukava kohaselt on aastatel 2023–2030 tööohutuse ja tervishoiu eesmärkideks tööandjate ja töötajate teadlikkuse suurendamine tööohutusest, ennetustegevuste ellu viimine, riigi järelevalve ja nõustamistegevuse tõhustamine.⁷

Avalikkusele on teada mitmetes erinevates ettevõtetes aset leidnud rasketest tööõnnetustest. 02.01.2022 toimus Ida-Virumaal Eesti Energiale kuuluvas tehases Enefit 280 seadme plaanilise

¹ International Labour Organization. Occupational Safety and Health Statistics (OSH). – <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/> (17.10.2022).

² Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/398). – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ET:PDF> (24.10.2022).

³ Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. Euroopa Komisjoni kodulehekülj. – https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et (02.03.2023).

⁴ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.04.2022, 8.

⁵ Alli, B., O. Fundamental principles of occupational health and safety. Geneva: International Labour Organization 2008, lk 7.

⁶ Promoting healthy, safe and resilient workplaces for all. Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) kodulehekülj. – <https://www.who.int/activities/promoting-healthy-safe-and-resilient-workplaces-for-all> (30.11.2022).

⁷ Sotsiaalministeerium. Heaolu arengukava 2023–2030, lk 13–15. – <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030> (07.04.2023).

hooldustöö käigus tööõnnetus, mis lõppes kahe töötaja surmaga.⁸ 14.11.2021 hukkus VKG Energia lubjatehase operaator, kes oli kukkunud kustutatud lubja mahutisse.⁹ 13.10.2021 sai VKG Ojamaa kaevanduses raskelt vigastada kaevanduse töötaja, kes tegi toetustöid, mille käigus kukkus talle peale mäemassi tükk.¹⁰

Tööõnnetuste ärahoidmiseks on ühelt poolt oluline roll tööandjal, kuid samas lasub ka töötajal vastutus oma tervise eest. 2021. aasta suvel kukkus katusetöölise kaheksa meetri kõrguselt katuselt alla ning sai raskelt vigastada. Tööõnnetuse uurimisel selgus, et katusetöölisel olid juba lapsepõlves olnud seletamatud minestushood, mille põhjust arstid ei teadnud. Ilmselt oli töötaja oma tervises seisundist teadlik, kuid läks siiski tööle katusetöid tegevasse ettevõttesse. Tööandja oli väljastanud kukkumiskaitsevahendid, töötajaid oli juhendatud ja koolitatud, kuid raskelt vigastatud töötaja oli jätnud kukkumiskaitsevahendid kasutamata. Hoolimata asjaolust, et töötaja ei kasutanud kaitsevahendeid ning eiras fakti, et selline töö talle tema tervisliku seisundi tõttu ei sobi, lasub siinkohal vastutus ka tööandjal, sest tööandja ei suunanud töötajat töötervishoiuarsti juurde kontrollimaks, kas töö ohtlikkuse seisukohast sobib töötaja tegema katusetöid.¹¹

Inimeste kaitsmine töökohal erinevate tervise- ja ohuriskide eest aitab saavutada püsivalt inimväärseid töötingimused kõigi töötajate jaoks.¹² 2021. aastal OECD poolt koostatud Eesti terviseprofiil näitab, et ärahoitavaks peetavate surmade arv aastatel 2011–2018 küll vähenes, kuid sellest hoolimata on Eestis ennetatava suremuse kordaja Euroopa Liidu keskmisest suurem.¹³ ILO konventsioon nr 121 sätestab riikidele kohustuse võtta vastu meetmed ennetamiseks tööõnnetusi ja kutsehaigusi. Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–

⁸ Raadiouudised. Eesti Energia vedelkütuste tehases hukkus kaks töötajat. ERR 03.01.2022. – <https://www.err.ee/1608454637/eesti-energia-vedelkütuste-tehases-hukkus-kaks-tootajat> (18.10.2022).

⁹ Kundla, R. Kohtla-Järvel hukkus tööõnnetuse tagajärjel 46-aastane mees. ERR 15.11.2021. – <https://www.err.ee/1608403919/kohtla-jarvel-hukkus-tooonnetuse-tagajarjel-46-aastane-mees> (18.10.2022).

¹⁰ Kundla, R. Ojamaa kaevanduses jäi töötaja mäemassi tüki alla. ERR 19.10.2021. – <https://www.err.ee/1608374993/ojamaa-kaevanduses-jai-tootaja-maemassi-tuki-alla> (18.10.2022).

¹¹ Soon, S. Õnnetus hüüab tülles. – Tööinspeksiooni ajakiri Tööelu. Talv 2021, lk 10.

¹² Euroopa Komisjon. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Töötervishoid ja tööohutus muutuv asjaolus, p 1.1.

¹³ OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2021). Eesti: riigi terviseprofiil 2021. State of Health in the EU. Brussels: OECD Publishing, Paris/European Observatory on Health Systems and Policies.Brussels: 2021, lk 11. – https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/eesti-riigi-terviseprofiil-2021_50209875-et#page11 (12.03.2023).

2027 määratleb ühe põhieesmärgina tööõnnetuste ja kutsehaiguste tõhusama ennetamise.¹⁴ Selleks näeb Euroopa Komisjon ette järgmised meetmed: i) töökohal toimunud õnnetuste ja surmajuhtumite põhjalik uurimine; ii) nende õnnetuste ja surmajuhtumite põhjuste väljaselgitamine ja kõrvaldamine; iii) teadlikkuse suurendamine tööga seotud õnnetuste, vigastuste ja kutsehaigustega kaasnevate riskide kohta ning iv) kehtivate eeskirjade ja suuniste täitmise tõhusam tagamine.¹⁵

Viimaste aastate statistika näitab küll tööõnnetuste arvu vähenemist, kuid hinnanguliselt registreeritakse tööõnnetusi ametlikult vähem, kui neid tegelikult juhtub.¹⁶ Selles osas on Euroopa Komisjon välja toonud, et Eestil puuduvad meetmed tööõnnetuste ja kutsehaiguste alaraporteerimise vastu.¹⁷ Ametliku statistika kohaselt toimus 2022. aastal 3685 tööõnnetust ehk umbes 5% vähem kui aasta varem. Tööõnnetustest 2599 juhul sai töötaja kerge kehavigastuse, 1071 juhul raske kehavigastuse ning 15 töötajat kaotas tööd tehes elu. 2021. aastal juhtus 3883 tööõnnetust, aasta varem registreeriti 3641 tööõnnetust ning 2019. aastal toimus 4277 tööõnnetust.¹⁸ Sarnaselt tööõnnetustega näitab statistika ka kutsehaigustesse haigestumise langust. 2022. aastal registreeriti 24 uut kutsehaigestumist ja 37 tööst põhjustatud haigestumise juhtumit. 2021. aastal olid nendeks arvudeks vastavalt 16 ja 38, aasta varem registreeriti 22 uut kutsehaigestumist ja 87 tööst põhjustatud haigestumist ning 2019. aastal registreeriti 34 kutsehaigust ja 57 tööst põhjustatud haigestumist.¹⁹ Siinkohal on oluline välja tuua, et statistika näitab küll vähenemist, kuid puudub teave, kui palju tööõnnetusi tegelikult aastas toimub.

Tööõnnetuste arv küll väheneb, kuid samal ajal suureneb selliste tööõnnetuste arv, kus töötaja peab tööõnnetuse tagajärjel töölt eemal viibima. See jällegi tõstab kulusid nii tööandjale, riigile kui ka ühiskonnale tervikuna.²⁰ Näiteks 2022. aastal kaotas Eesti tööõnnetuste tõttu 5 575 000 eurot.²¹

¹⁴ Euroopa Komisjon. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Töötervishoid ja tööohutus muutuvus töömaailmas, p 2. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (11.04.2023).

¹⁵ *Ibidem*, p 2.2.

¹⁶ Tööinspeksioon. 2021. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 12. – <https://www.ti.ee/asutus-uudised-ja-kontaktid/statistika#item-1> (16.03.2023).

¹⁷ European Committee of Social Rights. Activity Report 2021. Council of Europe: 2021, lk 34. – <https://rm.coe.int/ecs-r-activity-report-2021/1680a923d0> (08.04.2023).

¹⁸ Tööinspeksioon. 2022. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 33.

¹⁹ *Ibidem*, lk 42.

²⁰ Tööinspeksioon. 2018. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 13.

²¹ Tööinspeksioon. 2022. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 37.

Euroopa Liidu majandusele lähevad tööga seotud õnnetused ja haigused maksma üle 3,3% sisemajanduse kogutoodangust aastas.²² Lisaks tööõnnetuse tagajärjel vigastatud või kutsehaigusesse haigestunud töötaja tööst eemal viibimisele ja kulutustele, mida tööandja peab sellega seoses kandma, tuleb tööandjal investeerida oma aega veel õnnetusega seotud dokumentide täitmisele. Samuti võib olla tarvis palgata uus töötaja vigastatud või kutsehaigusesse haigestunud töötaja asemele ning uue töötaja koolitamine on ajakulukas. Tootmisprotsessi seiskumisega läheb kaotsi hulk tootmisaega ning seadme kahjustumisel lisanduvad tööandjale remondikulud. Samuti võivad toimunud tööõnnetus ja kutsehaigustesse haigestumine vähendada teiste töötajate tööindu.²³

Mitmed organisatsioonid on võtnud eesmärgiks arendada töötervishoidu ja tööohutust ning tõsta teadlikkust selle tähtsusest. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (International Labour Organization – edaspidi ILO) määratluse kohaselt hõlmavad töötervishoid ja tööohutus töötajate sotsiaalset, vaimset ja füüsilist heaolu. ILO on välja toonud mitmeid tööohutuse ja töötervishoiu parandamisega kaasnevaid majanduslikke eeliseid: näiteks töötajate töölt puudumise kulude vähendamine, ettevõtte maine parandamine, kvalifitseeritud töötajate töölt kõrvale jäämise vähenemine, kõrgem rahulolu tööga.²⁴ Lisaks ILO konventsioonidele reguleerivad töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda ka Euroopa Liidu direktiivid, mis on ühtlasi Eesti õigusaktide aluseks.

Käesoleva magistritöö eesmärk on uurida, millised on töötaja riskid tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral ning analüüsida Eesti õigusaktides olevaid puudusi. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisküsimused:

- Milline on tööandja vastutus tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral?
- Millised hüvitised on töötajale tagatud ajutise ja püsiva töövõimetuse korral ning töötaja lähedastele tema surma korral? Kas need hüvitised on kooskõlas nii ILO kui ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi nõuetega?

²² Euroopa Komisjon. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Töötervishoid ja tööohutus muutuvus töömaailmas, p 1.1. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (11.04.2023).

²³ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Hea tava ettevõtetele, sotsiaalpartneritele ja organisatsioonidele. – https://www.terviseinfo.ee/images/Hea_tava_ettevotetele.pdf (10.11.2022).

²⁴ Nunes, I. L. OSH in general. – https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general (18.10.2022).

- Millised on Eesti õigusaktides esinevad lüngad töötaja kaitsel tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral?

Autor on kasutanud töö kirjutamisel analüütilist meetodit. Magistritöös on analüüsitud töötaja kaitsel tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral. Allikmaterjalidena on kasutatud Eestis kehtivat õiguslikku regulatsiooni, ILO ja Euroopa Nõukogu õigusakte, teemat käsitlevaid õpikuid ja teavikuid ja Eesti kohtupraktikat, mis on piiritletud viimase viie aastaga.

Magistritöö teema aktuaalsust näitab asjaolu, et viimasel ajal on seadusemuudatustega pööratud tähelepanu töötervishoiule ja tööohutusele. 01.03.2021 jõustunud seadusemuudatuse kohaselt tuleb tööandjatel esitada riskianalüüs, kus tuleb selgitada kõik töökeskkonnas valitsevad ohud ja ettepanekud riskide neutraliseerimiseks. Samuti motiveeritakse tööandjaid tööohutuse nõudeid täitma uuenenud trahvimäärade abil.²⁵ Lisaks jõustus 01.08.2022 töölepingu seaduses (edaspidi TLS) Euroopa Liidu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta.²⁶ Näiteks ei tohi tööandja kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhul tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel TLS § 2¹ kohaselt. Füüsiliste ohtude kõrval on pööratud tähelepanu ka vaimse tervise hoidmisele töökeskkonnas, s.t kutsehaiguste loetelu täiendati psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud haigustega ning seoses kaugtööga on TTOS-is ette nähtud tööandja ja töötaja kohustused kaugtöö korral ohutu töökeskkonna tagamisel.²⁷

Magistritöö on jagatud kolmeks peatükiks. Töö esimene peatükk analüüsib rahvusvahelisi nõudeid tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral, käsitledes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni koostatud konventsioone ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksit. Töö teises peatükis analüüsib autor tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõisteid nii ILO käsitluses kui ka Eestis kehtivas õiguses. Samuti analüüsitakse vastutuse tekkimise eeldusi ning selgitatakse välja töötaja ja tööandja vastutuse

²⁵ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri (257 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/30a52dee-b44c-4def-8566-c026c29db634/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus> (18.10.2022).

²⁶ Leib, I. Töölepingu seaduse muudatused kaitsevad töötajat ebasoodsa kohtlemise ja teadmatususe eest. – Tööinspektsiooni ajakiri Tööelu. Sügis 2022, lk 32.

²⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduseelnõu (615 SE) seletuskiri. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f0b486f3-ca13-464a-93b7-5b7163400c32/tootervishoiu-ja-toohutuse-seaduse-ning-toolepingu-seaduse-muutmise-seadus> (01.04.2023).

kindlaksmääramise põhimõtted. Töö kolmandas peatükis uurib magistritöö autor töötajale või töötaja lähedastele tagatavaid hüvitisi ja selgitab välja probleemkohad töötaja kaitse osas tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral.

Magistritööd iseloomustavateks märksõnadeks on tööõnnetused, kutsehaigused, kahju hüvitamine, tööõnnetushüvitised.

1. RAHVUSVAHELISED NÕUDED TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGUSTE KORRAL

1.1. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ehk ILO peamiseks eesmärgiks on edendada tööõiguse põhimõtteid ja inimväärseid töövõimalusi ning tõhustada sotsiaalset kaitset.²⁸ Algselt oli ILO kaheksas põhikonventsioonis määratletud tööga seotud aluspõhimõtted: ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste õiguste tunnustamine, sunniviisilise või kohustusliku töö kaotamine; lapstööjõu kasutamise kaotamine ning tööhõive ja kutsealaga seotud diskrimineerimise kaotamine. 2022. aasta juunis määratles ILO töö ühe aluspõhimõttena ka ohutu ja tervisliku töökeskkonna.²⁹

Töötajate kaitsmine tööst tulenevate haiguste ja vigastuste eest on ILO üks peamisi eesmärke. ILO keskendub töötervishoius kolmele eesmärgile: i) töötajate tervise ja töövõime säilitamine ja edendamine; ii) töökeskkonna ja töö parandamine ohutuse ja tervise tagamiseks ning iii) töökorralduse ja töökultuuri arendamine nii, et see toetaks töötervishoidu ja tööohutust ning soodustaks sellega positiivset sotsiaalset kliimat ja sujuvat toimimist ning suurendaks ettevõtete tootlikkust.³⁰ Mitmete ILO konventsioonide põhiliseks eesmärgiks on olnud töötajate kaitse töövigastuste eest. Selle õiguse realiseerimine eeldab ohutute ja tervislike töötingimuste kohaldamist, kutsehaiguste ennetamist, ravi ja tõrjet ning piisavate rahaliste või mitterahaliste hüvitiste andmist, mis tagavad tööõnnetuste ohvritele ja nende ülalpeetavatele pereliikmetele juurdepääsu tervishoiule ja sissetulekukindlusele.³¹

ILO on välja toonud, et tööohutuse ja töötervishoiu poliitika väljatöötamise ning elluviimise kohustus lasub riigil. Tööohutuse ja töötervishoiu poliitika peab sisaldama sätteid töötervishoiuteenuste loomise, toimimise ja laiendamise kohta. Samuti tuleb teostada järelevalvet

²⁸ About the ILO. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (10.03.2023).

²⁹ Conventions and Recommendations. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (10.03.2023).

³⁰ Occupational Health. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/occupational-health/lang--en/index.htm> (10.03.2023).

³¹ ILO standards on employment injury benefit. ILO, lk 1. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_625879.pdf (12.03.2023).

ja nõustada töötajaid, et ennetada tööõnnetusi ja kutsehaigusi.³² Tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna aluseks on mitmed põhimõtted, mille abil saavutatakse ohutu ja tervislik töökeskkond. Töötervishoiu eesmärk on töötajate heaolu edendamine ja säilitamine, töötingimuste parandamine, et soodustada tööohutust, ning töötajate tervise kaitse kahjulike riskitegurite eest.³³

Töötajate kohustus on hoolitseda oma ohutuse eest ja samuti kõigi nende inimeste turvalisuse eest, keda nende tegevus või tegemata jätmine võib mõjutada. Selleks et töötaja saaks ennetada tööõnnetusi ja kutsehaigustesse haigestumist, peab tööandja andma töötajatele piisavalt teavet tööohutuse ja töötervishoiu tagamiseks rakendatud meetmete kohta, koolitama töötajaid tööohutuse ja -tervishoiu alal ning töötajale peab olema tagatud võimalus saada tööandjalt nõu kõigis tööohutuse ja töötervishoiu aspektides. Töötaja enda kohustuseks on hoolitseda mõistlikult enda ja teiste isikute turvalisuse ees, keda töötaja tegevus võib mõjutada, järgida tööandja poolt töötajate ohutuse ja tervise huvides antud juhendeid, kasutada õigesti kaitsevahendeid, teavitada viivitamatult tööandjat olukorrast, mis võib kujutada ohtu, ning tööõnnetustest ja terviskahjustustest.³⁴

Oma ohutuse ja tervise eest hoolitsemiseks peavad töötajad mõistma tööga seotud riske ja ohte. Kuivõrd tööalased ohud tekivad töökohal, on tööandja kohustus tagada, et töökeskkond oleks ohutu ja tervislik. See tähendab, et tööandjad peavad ennetama tööalaseid ohte ja kaitsma töötajaid nende eest. Eelkõige peavad töötajatele mõeldud koolitused sisaldama teavet töö ohutuse, ohtude ennetamise ja riskide vältimise kohta. Seega tuleb tööandjal luua ohutu ja tervislik töökeskkond, mis kaitseb ja edendab töötajate tervist ja töövõimet.³⁵

Tõhusad sotsiaalkindlustussüsteemid tagavad sissetulekuga kindlustatuse nii rahaliste kui ka mitterahaliste hüvitiste kaudu – selle eesmärk on tagada juurdepääs arstiabile ja tervishoiuteenustele. ILO sotsiaalkindlustuse konventsioonid ja standardid sätestavad kaitse miinimumstandardid, millest juhinduda riiklike sotsiaalkindlustussüsteemide arendamisel. Seega

³² Alli, O. A. Fundamental principles of occupational health and safety. Geneva: International Labour Organization 2008, lk 21.

³³ *Ibidem*, lk 22.

³⁴ *Ibidem*, lk 48.

³⁵ *Ibidem*, lk 20.

ei näe ILO oma konventsioonides ja soovitusel ette ühte kindlat sotsiaalkindlustuse mudelit, vaid iga riik saab juhistel järgi ise sobiva ja toimiva süsteemi luua.³⁶ Tööõnnetuste ja kutsahaiguste hüvitamise osas on tähtsaimad järgnevad kaks ILO poolt vastuvõetud konventsiooni: konventsioon nr 102³⁷ sätestab sotsiaalkindlustuse miinimumstandardid ja konventsioon nr 121³⁸ kehtestab kõrgemad standardid tööst tingitud vigastuste hüvitamisele. Lisaks konventsioonile nr 121 on ILO kehtestanud täiendavalt soovitusel nr 121³⁹, mis näeb ette juhised, millest lähtuda sotsiaalkindlustuse loomisel, kusjuures soovitusel toodud määrad on sageli kõrgemad, kui konventsioon nr 121 nõuab, sh hüvitiste taseme osas.

ILO konventsiooni nr 102 kohaselt tuleb kõik tingimused, mis mõjutavad tervist negatiivselt ja mis on tingitud tööõnnetusest või kutsahaigusest ning sellest tulenevast töövõimetusest, olgu need ajutised või püsivad, täielikud või osalised, rahaliselt hüvitada. Kaitse hõlmab mh ka töötaja ülalpeetavate toetuse kaotust, kui töötaja sureb tööõnnetuse või kutsahaiguse tagajärjel.⁴⁰ Täpsemalt peaks tööõnnetuse ja kutsahaiguse korral olema ette nähtud ravikulude hüvitis töövõime kaotusest tingitud haigusseisundi korral, haigus hüvitis töövõime kaotuse korral, millega kaasneb sissetuleku katkemine töövõime kaotusest tingitud haigusseisundi tõttu, invaliidsuspensioon (püsiva töövõime kaotuse hüvitis) juhul, kui töövõime kaotusest tingitud haigusseisundi tõttu ei ole kannatanul võimalik püsivalt tegeleda tasustatava tööga, ning toitjakaotuspensioon juhul, kui tööõnnetuse tagajärjel surnud toitja lesk ja lapsed ei ole võimelised end ise ülal pidama.⁴¹

Konventsiooni nr 102 kohaselt peavad tööõnnetuse ja kutsahaiguse hüvitisega olema kaitstud ettenähtud töötajate kategooriad, mis moodustavad vähemalt 50% kõigist töötajatest. Seevastu konventsiooni nr 121 rakendusala on laiem, s.t tööõnnetuste ja kutsahaiguste hüvitise käsitlevad sätted peavad andma kaitse kõikidele töötajatele nii era- kui ka avalikus sektoris. Täiendavalt

³⁶ International Labour Standards on Social security. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-en/index.htm> (21.03.2023).

³⁷ ILO Convention No. 102. Social Security (Minimum Standards) Convention. ILO, C 102, 1952.

³⁸ ILO Convention No. 121. Employment Injury Benefits Convention. ILO, C 121, 1964.

³⁹ ILO Recommendation No. 121. Employment Injury Benefits Recommendation. ILO, R 121, 1964.

⁴⁰ ILO standards on employment injury benefit. ILO, lk 1. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_625879.pdf (12.03.2023).

⁴¹ Dijkhoff, T. International Social Security Standards in the European Union. The cases of the Czech Republic and Estonia. Cambridge: Intersentia 2011, lk 78.

rõhutab ILO konventsioon nr 121 tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetusmeetmeid ja nõuab kaitset järgmiselt:

- 1) ohvrid, kelle seisund nõuab pidevalt kolmanda isiku abi, peavad saama lisahüvitisi;
- 2) siseriiklikud seadused ja määrused peavad ette nägema matusehüvitise, mis ei ole väiksem kui matuse tavaline maksumus;
- 3) riigid peavad korraldama rehabilitatsiooniteenuseid ja hõlbustama puudega inimeste paigutamist sobivale töökohale.⁴²

ILO soovitus nr 121 leitakse, et kaitstud võiksid olla kõik aktiivsed elanikud. Soovitus nr 121 näeb ette hüvitise järkjärgulise laiendamise kõikidele välja jäetud kategooriatele. Samuti soovitatakse, et riigid tagaksid hüvitise maksmise vajaduse korral vabatahtliku kindlustuse kaudu ka töötajate kategooriatele, kes ei ole palgasaajad.⁴³ Eestis on hetkel kaitstavateks isikuteks, kellele laieneb sotsiaalne kaitse tööõnnetuse korral, töölepingu alusel töötavad isikud ning töötamine muul viisil, millele töötervishoiu ja tööohutuse seadus laieneb (näiteks juhatuse liikmele).⁴⁴

ILO on välja toonud, et märkimisväärselt vähe on eri riikide töötajad hõlmatud tööõnnetuskindlustusega, mille tulemusena ei ole töötajad tegelikult tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral kaitstud.⁴⁵ ILO konventsioon nr 102 ei näe ette ühe kindla kindlustussüsteemi loomist, vaid jätab riikidele otsustusõiguse sotsiaalkindlustusskeemide korraldamise ja ettenähtud hüvitiste tagamise meetodite osas.⁴⁶ ILO konventsioonide kohaselt tuleb riigil luua sotsiaalkindlustussüsteemile sobiv õigusraamistik ja hallata institutsiooni nõuetekohaselt, et tagada konventsioonides ettenähtud kaitse. Riigi vastutus hõlmab ka toetuste andmist, s.t riik on kohustatud võtma tarvitusele kõik vajalikud meetmed tagamaks hüvitiste nõuetekohase maksmise.⁴⁷ ILO miinimumstandardid näevad ette hüvitise maksmist järgmistes tööõnnetuse või tööst tingitud haiguse tõttu tekkinud olukordades: i) haiguslik seisund; ii) töövõimetus, millega

⁴² Servais, J.-M. International Labour Law. Kluwer Law International: The Netherlands 2005, lk 267.

⁴³ *Ibidem*, lk 265.

⁴⁴ Tööinspeksioon. 2022. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 35.

⁴⁵ ILO. World Social Protection Report 2017–19; Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. Geneva: 2017, lk 57. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf (11.04.2023).

⁴⁶ Dijkhoff, T. Viidatud töö, lk 31–32.

⁴⁷ Pennings, F. Between Soft and Hard Law. The Impact of International Social Security Standards on National Social Security Law. The Netherlands: Kluwer Law International 2006, lk 29.

kaasneb töötasu peatumine; iii) täielik või osaline töövõime kaotus, mis on püsiv või ajutine; iv) lese või lapse ülalpidamise kaotus ülalpidamiskohustuslase surma korral (artikkel 32). Kõrgemad standardid sätestav konventsioon nr 121 näeb ette hüvitise samade olukordade korral (artikkel 6). Eestis ei ole sotsiaalkindlustussüsteemis eraldi skeemi tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitiste osas. Arstiabi, haigushüvitisi, töövõimetushüvitisi ning toitjakaotuspensione pakutakse tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral vastavalt üldisele sotsiaalkindlustussüsteemile. Lisaks on tööandja kohustatud hüvitama kannatanule ja tema ülalpeetavatele tervisekahjustusest tingitud kahju tsiviilõiguse alusel.

2018. aastal tutvustas Sotsiaalministeerium tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsust, mis siiski jäi üksnes kavatsuseks ja rakendamist ei leidnud. Sotsiaalministeeriumi eesmärk oli luua süsteem, mis tagab tööõnnetuse tagajärjel kannatanule tekkinud kulude efektiivse hüvitamise, tagab kannatanule tööõnnetuse järel vajaliku ravi ja rehabilitatsiooni, motiveerib tööandjaid parandama töökeskkonda ja ennetama tööõnnetusi ning vähendab ühiskonna, sh riigi ja ettevõtete rahalist koormust.⁴⁸

Vaatamata sellele, et ILO ei näe oma konventsioonides ette kindla kindlustussüsteemi loomist, kehtestab ILO konventsioon nr 102 finantstagatiste põhimõtted. Konventsiooni nr 102 kohaselt tuleb hüvitiste kulud ja hüvitiste haldamise kulud katta ühiselt kindlustusmaksete või maksude või mõlema kaudu – seejuures on tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitiste osas erisus ja ILO konventsioon nr 102 keelab kannatanupoolsed maksed. Kuivõrd ILO konventsioon nr 121 ei sisalda sätteid hüvitiste rahastamise kohta, on selles osas riikidel laiem diskretsiooniruum.⁴⁹ Eestis rahastatakse tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kulud sotsiaalmaksust, mille määr on 33%: sellest 13% läheb ravikindlustusse, mille kaudu finantseeritakse tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kulusid. Seejuures makstakse sotsiaalmaksu töötajale rahas makstud töötasult ja muudelt tasudelt sotsiaalmaksuseaduse⁵⁰ § 2 lg 1 p 1 kohaselt, mis näitab, et sotsiaalmaksu rahastamine toimub vastavalt palgatasemele. Seega on selles osas Eesti õigus kooskõlas ILO konventsiooniga

⁴⁸ Tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 03.07.2018. Eelnõude infosüsteem 18-0767/01, lk 4. – <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/6b337f76-c83d-48ca-bb6a-5aa6c47cc4a7#o2owfD8H> (30.03.2023).

⁴⁹ Pennings, F. Viidatud töö, lk 30.

⁵⁰ Sotsiaalmaksuseadus. – RT I, 11.03.2023, 87.

nr 102, mis ei luba kindlustatud isikul osaleda tööõnnetusest ja kutsehaigusest tingitud kulude katmises, kui võrd Eestis maksab sotsiaalmaksu tööandja.

ILO konventsioon nr 102 reguleerib ka juhtumeid, mil hüvitise maksmise võib peatada. Siiski saab hüvitise maksmist peatada ainult ettenähtud tingimustel, kui võrd hüvitise saajal on oht kaotada inimväärne elatustase. ILO konventsioonis nr 102 on välja toodud kolm olukorda, mil hüvitise maksmise võib peatada. Esmalt kuuluvad siia olukorrad, kus hüvitise saaja ei viibi riigis, kus tal on hüvitise saamise õigus. Teiseks olukorrad, kus isikule hüvitatakse saamata jäänud töötasu muul viisil, näiteks kui isikut peetakse üleval avaliku sektori kulul või kui ta saab mõnda muud riiklikku või eraõiguslikku sotsiaalkindlustustoetust. Kolmas olukord on seotud abisaaja isikliku käitumisega, näiteks juhtumid, kus nõue on esitatud pettusega või kui juhtumi on põhjustanud esitaja kuritegu või tahtlik tegevus.⁵¹

ILO tööõnnetustest ja kutsehaigustest tulenevate kahjude hüvitamist puudutavaid konventsioone ei ole Eesti ratifitseerinud⁵², mis viitab sellele, et ILO koostatud standardeid tööõnnetuskindlustushüvitise, kindlustussüsteemi rahastamise ja administreerimise osas ei ole Eesti õigusaktidesse sisse viidud. Eestis kantakse enamik tööõnnetustega seotud kulusid läbi solidaarse sotsiaalkindlustussüsteemi ja tervisekahju hüvitamine toimub riiklikust sotsiaalkindlustussüsteemist sarnaselt tavahaigestumise juhtumitega.⁵³ Seega ei ole Eestil tööõnnetuste puhuks kindlat spetsiifilist kindlustust. Õiguskantsleri asetäitja-nõunik Hent Kalmo on selles osas välja toonud, et tööõnnetuste ja kutsehaiguste puhuks iseseisva sotsiaalkindlustussüsteemi puudumine ei kujuta põhiseaduse rikkumist, ning mõõnnud, et kehtivad tööõnnetuse või kutsehaiguse kompenseerimise mehhanismid võimaldavad kaitse vähemalt miinimummääras. Kalmo on selgitanud, et põhiseadusest ja rahvusvahelisest õigusest tuleb Eestile kohustus tagada kutsehaiguse saanule või tööõnnetuse läbielanule sotsiaalkindlustuskaitse ja riik on kaitse taganud, mistõttu ei saa eraldiseisva sotsiaalkindlustusskeemi puudumist käsitleda

⁵¹ Dijkhoff, T. Viidatud töö, lk 36.

⁵² Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Estonia. ILO kodulehekül. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102620 (08.03.2023).

⁵³ Tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 03.07.2018. Eelnõude infosüsteem 18-0767/01, lk 1. – <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/6b337f76-c83d-48ca-bb6a-5aa6e47cc4a7#o2owfD8H> (30.03.2023).

põhiseaduse rikkumisena, ning rõhutas, et oluline on olemasolevate sotsiaalkindlustusskeemide abil inimesele nõutava sotsiaalse kaitse tagamine.⁵⁴

1.2. Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks

Sotsiaalkindlustuse miinimumstandardid Euroopa tasemel on sätestatud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis.⁵⁵ Euroopa standardid sotsiaalkindlustuse valdkonnas on tihedalt seotud ILO konventsioonidega. Täpsemalt oli ILO konventsioon nr 102 eeskujuks Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi väljatöötamisel.⁵⁶ Eesti on Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi⁵⁷ küll ratifitseerinud, kuid seda ilma VI ehk tööõnnetushüvitist puudutava osata.⁵⁸ Tol korral jäeti VI osa ratifitseerimata põhjusel, et Eesti täieliku töövõimetuse hüvitis ei vastanud koodeksi standardile ja Eestis ei olnud täielikult välistatud patsiendi omaosalus mitterahaliste hüvitiste kulutuste katmises tööõnnetuse või kutsehaiguse puhul.⁵⁹ Eesti on oma viimatises aruandes möönnud, et praegu ei ole kavas Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi VI osa ratifitseerida, kuna välistatud ei ole kannatanu enda panus Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi artiklis 34 sätestatud arstiabis.⁶⁰ Täpsemalt on Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi artiklis 34 sätestatud, et arstiabi, mis peab olema tööõnnetuse või kutsehaiguse korral tagatud, peab hõlmama:

- a. üld- ja eriarstide poolt osutatavat ambulatoorset ja statsionaarset ravi, sh koduvisiite;
- b. hambaravi;
- c. õendusravi kodus, haiglas või muus raviasutuses;

⁵⁴ Õiguskantsleri seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta. Tööõnnetuse ja kutsehaiguste sotsiaalkindlustusskeem 26.03.2021. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/6iguskantsleri_seisukoht_vastuolu_mittetuvastamise_kohta_toonnetuse_ja_kutsehaiguste_sotsiaalkindlustusskeem.pdf (30.03.2023).

⁵⁵ European Code of Social Security (Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks). 1964. – ETS No. 048.

⁵⁶ Nickless, J. European Code of Social Security. Short guide. Strasbourg: Council of Europe Publishing 2002, lk 5. – https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide_en.pdf (11.03.2023).

⁵⁷ Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks. – RT II 2004, 6, 17.

⁵⁸ Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi ratifitseerimise seadus. – RT II 2004, 6, 17.

⁵⁹ Masso, M., Veldre, V., Tammik, M., Amos, M., Partei, M. Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2015, lk 57. – https://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovoime_uuringu_loppraport_21_03_2016.pdf (11.03.2023).

⁶⁰ Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2018 to 30 June 2020. – <https://rm.coe.int/estonia-article76-biennial-report-code-tojune2020/1680a1a57b> (01.04.2023).

- d. hooldusravi haiglas, taastusraviasutuses, sanatooriumis või muus raviasutuses;
- e. hambaraviga seotud, farmatseutilisi ja muid meditsiinilisi või kirurgilisi vahendeid, sh proteese ja prille koos nende hooldusega;
- f. hooldust, mida arsti või hambaarsti järelevalve all osutavad sellise elukutse esindajad, mida õiguslikult tunnustatakse arsti erialaga seotud elukutsena.

Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks on õiguslikus seoses Euroopa sotsiaalharta⁶¹. Sotsiaalsed ja majanduslikud õigused on sätestatud Euroopa sotsiaalharta, kus mh on sätestatud õigus õiglastele töötingimustele, ohututele ja tervislikele töötingimustele ning õigus sotsiaalkindlustusele. Täpsemalt viitab õigusele sotsiaalkindlustusele harta artikkel 12, mille kohaselt peab riik võtma kohustuse luua ja säilitada sotsiaalkindlustussüsteem.⁶² Kui varasemalt nõudis Euroopa sotsiaalharta sotsiaalkindlustussüsteemi loomist, mille tase oleks vähemalt võrdne ILO konventsiooni nr 102 ratifitseerimiseks, siis parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta⁶³ kohaselt on riigil kohustus tagada sotsiaalkindlustussüsteemi toimimine vähemalt sellisel tasemel, mis on vajalik Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi ratifitseerimiseks (artikkel 12).

Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi eesmärk on tagada sotsiaalkaitse miinimumtase, kuid riigid võivad tagada ka kõrgemad standardid kui koodeksis sätestatud.⁶⁴ Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi protokoll⁶⁵ ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks⁶⁶ kehtestavad kõrgema sotsiaalkindlustuse taseme, kui on sätestatud koodeksis. Koodeksid ja protokoll sätestavad riikidele küll eesmärgid, mida sotsiaalkindlustuses saavutada, kuid riigid saavad ise otsustada, kuidas seda saavutada.⁶⁷ Seejuures ei ole parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks jõustunud, kuivõrd selleks vajalikku kahe riigi poolset koodeksi ratifitseerimist ei ole toimunud. Samas näitab asjaolu, et Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksit kavatseti täiendada kõrgemate standarditega, et Euroopa Liidu

⁶¹ European Social Charter. ETS No. 035.

⁶² Pennings, F. Viidatud töö, lk 23.

⁶³ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

⁶⁴ Nickless, J. Viidatud töö, lk 7.

⁶⁵ Protocol to the European Code of Social Security. ETS No. 048A.

⁶⁶ European Code of Social Security (Revised). ETS No. 139.

⁶⁷ Nickless, J. Viidatud töö, lk 7.

liikmesriikide jaoks tuleb pidada norme üsna madalateks.⁶⁸ Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi protokollile ei ole Eesti alla kirjutanud.⁶⁹

Sarnaselt ILO konventsioonidele ei näe ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ette kindlat sotsiaalkindlustussüsteemi, vaid sätestab tingimused, mis peavad olema sotsiaalkindlustusega tagatud. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt hõlmavad tööõnnetuste miinimumstandardid nelja erinevat liiki hüvitisi: i) arstiabi; ii) hüvitis ajutise töövõimetuse korral, mis toob kaasa töötasu peatumise; iii) hüvitis püsiva töövõimetuse korral (siinkohal on riikidel võimalik kehtestada vähenenud töövõime miinimumtase); iv) hüvitis perekonnale ülalpidamiskohustuslase kaotuse korral (riikidel on võimalik seada tingimus, mille korral lesk, kes on ise võimeline end ülal pidama, kaitstud isikuks ei kuulu).⁷⁰

Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks kirjeldab kolme meetodit, kuidas hinnata töövigastuste korral rahalisi hüvitisi ja hüvitise miinimumsummasid. Kuivõrd koodeksi eesmärk on kehtestada iga sotsiaalkindlustussüsteemi jaoks sobiv standard, on riigil õigus valida kolme meetodi vahel, mille alusel hinnata hüvitise taset: sissetulekuga seotud, kindlasummaline või vajaduspõhine. Sissetulekuga seotud hüvitised põhinevad isiku kindlaksmääratud ajavahemiku keskmisel töötasul, mis arvutatakse lõplikult välja teatud protsendimäärana. Kindlasummalise hüvitise korral on hüvitise suurus fikseeritud, mis tähendab, et varasem sissetulek ei mõjuta hüvitise suurust. Kuivõrd elatustase on riigiti väga erinev, ei näe koodeks ette täpset summat, vaid see tuleb riigil teatud kriteeriumite alusel ise välja arvutada.⁷¹

Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks näeb ette hüvitised üksnes töötajatele ja on seejuures välistanud hüvitise maksmise teistele majanduslikult aktiivsetele inimestele, sh füüsilisest isikust ettevõtjatele. Riik peab tagama, et tööõnnetushüvitiselega oleks kaetud vähemalt 50 protsenti kõigist töötajatest ja nende perekondadest.⁷² Eestis on tööõnnetuse korral hüvitis ettenähtud kõikidele

⁶⁸ Dijkhoff, T. Viidatud töö, lk 107.

⁶⁹ Council of Europe. Treaty list for specific State. – <https://www.coe.int/en/web/conventions/by-member-states-of-the-council-of-europe?module=treaties-full-list-signature&CodePays=EST&CodeSignatureEnum=&DateStatus=03-28-2023&CodeMatiere=> (11.03.2023).

⁷⁰ Nickless, J. Viidatud töö, lk 48–49.

⁷¹ *Ibidem*, lk 9.

⁷² *Ibidem*, lk 48.

töötajatele, kes on kindlustatud ravikindlustusseaduse⁷³ (edaspidi RaKS) alusel. RaKS § 5 lg 1 kohaselt on ravikindlustusega kaetud Eestis elav ja töötav isik, kelle eest on makstud sotsiaalmaksu, või kindlustatud isikuga seaduse alusel võrdsustatud isik. Eestis on tööõnnetuse korral tagatud hüvitis hinnanguliselt 93,9 protsendile töötajatest, mis tähendab, et selles osas vastab Eesti Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi nõuetele.⁷⁴ Koodeksis on välja toodud, et hüvitise saamiseks ei tohi riigid kehtestada minimaalset töötamise või riigis elamise aega, kuid hüvitise saamiseks peab tööõnnetus olema toimunud sama riigi territooriumil, kus seda nõutakse. Sellest järelduvalt ei ole riigil kohustust maksta hüvitisi isikule, kes saabub riiki, olles juba saanud viga tööõnnetuse tagajärjel või haigestunud kutshaigusesse.⁷⁵

⁷³ Ravikindlustuse seadus. – RT I, 11.03.2023, 81.

⁷⁴ ILO. World Social Protection Report 2017–19; Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. Geneva: 2017, lk 295. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf (13.04.2023).

⁷⁵ Nickless, J. Viidatud töö, lk 49.

2. VASTUTUSE TEKKIMISE EELDUSED

2.1. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõiste

Eesti õigusaktides on tööõnnetuse mõiste defineeritud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (edaspidi TTOS). TTOS § 22 lg 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. TTOS § 22 lg-s 1 on sätestatud, millistel juhtudel ei ole tegemist tööõnnetusega. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga (TTOS § 22 lg 1 lause 2). ILO on defineerinud tööõnnetuse kui ootamatu ja ettenägematu sündmuse, sealhulgas vägivaldteo, mis toimub töö käigus või on tööga seotud ja mille tagajärjel saab üks või mitu töötajat kehavigastuse, haigestuvad või saavad surma.⁷⁶

Miinumstandardid, mis on sätestatud ILO konventsioonis nr 102, ei käsitle tööõnnetuse mõistet, kuid kõrgemaid standardeid ette nägevas konventsioonis nr 121 artiklis 7 on välja toodud, et riik on kohustatud määratlema tööõnnetuse mõiste, sealhulgas tingimused, mille korral õnnetust peetakse tööõnnetuseks (artikkel 7 lg 1). Seejuures on konventsioonis nr 121 välja toodud, et tööteel toimunud õnnetusi ei pea lisama tööõnnetuse mõiste alla, kui töötajad saavad sellistel juhtudel muude sotsiaalkindlustusskeemidega sarnase kaitse. See tähendab, et tööteel juhtunud õnnetuse korral peab töötaja saama samaväärse kaitse kui tööõnnetuse korral. Tööõnnetuse korral on Eesti õiguses tagatud töötajale küll sarnane kaitse nagu tavahaigestumise juhtudel, kuid siiski on tehtud tööõnnetuse hüvitiste osas mõningaid erisusi, mida magistritöö autor analüüsib kolmandas peatükis. Seega ei ole Eestis tagatud töötajale tööteel juhtunud õnnetuse korral samaväärne kaitse nagu tööõnnetuse korral.

Soovitus nr 121 täpsustab, millistel juhtudel tuleb õnnetusi igal juhul pidada tööõnnetuseks. Soovituse nr 121 artikkel 5 kohaselt tuleb tööõnnetusena käsitleda järgmisi õnnetusi:

⁷⁶ International Labour Organization. Occupational Safety and Health Statistics (OSH). – <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/> (17.10.2022).

- a) õnnetusjuhtumid, olenemata nende põhjustest, mis on toimunud töö ajal, töökohas või selle lähedal või kohas, kus töötaja võis viibida ainult tööga seoses;
- b) õnnetusjuhtumid, mis on toimunud mõistliku aja jooksul enne ja pärast tööaega ning on seotud töövahendite või tööriiete transportimise, puhastamise, ettevalmistamise, kindlustamise, kaitsmise, ladustamise ja pakkimisega;
- c) õnnetusjuhtumid, mis toimuvad teel töökoha ja
 - a. töötaja elukoha vahel; või
 - b. töötaja tavalise söömiskoha vahel; või
 - c. töötaja töötasu saamise koha vahel.

Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis ei ole defineeritud tööõnnetuse ega kutsehaiguse mõistet, kuid parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi artikli 33 kohaselt tuleb riigil sõnastada tööõnnetuse mõiste, mis sisaldab tingimusi, mille puhul käsitletakse tööõnnetusena õnnetust teel tööle või töölt koju, välja arvatud juhul, kui riigi õigusaktid hõlmavad tööväliseid õnnetusi samadel tingimustel kui tööõnnetusi. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt võivad liikmesriigid tingimused ise sätestada, sest paljudes liikmesriikides käsitletakse tööteel juhtunud õnnetusi tööõnnetustena, aga mõnes liikmesriigis piirdub see üksnes juhtudega, kui transpordi korraldab ja selle eest tasub tööandja.⁷⁷

Nii ILO konventsioon nr 121 kui ka ILO soovitus nr 121 näevad küll ette, et tööteel juhtunud õnnetusi tuleb samuti käsitleda tööõnnetusena, kuid alates 31.07.2002. aastast ei loeta TTOS-i tähenduses tööõnnetuseks õnnetust, mis toimub ajal, kui töötaja sõidab töölt koju või vastupidi. Eelnõu seletuskirjas põhjendati seda sellega, et kuna tegemist ei ole tööandja vastutusega, ei käsitle Eurostati tööõnnetuste registreerimise ja uurimise meetodika (ESAW) ega ILO tööteel juhtunud õnnetust tööõnnetusena.⁷⁸ Toonane Sotsiaalministeeriumi asekantsler Piret Lilleväli on selgitanud,

⁷⁷ International Labour Organisation. Explanatory Report on the European Code of Social Security (Revised). 1998, art. 33 p. 252. – <https://rm.coe.int/16800f1251> (16.10.2022).

⁷⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning toote ohutuse seaduse muutmise seaduseelnõu (1154 SE) seletuskiri, lk 9. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/35b69cd9-fcd4-3f24-a0de-00041610e4c0/tootervishoiu-ja-tooohutuse-seaduse-ning-toote-ohutuse-seaduse-muutmise-seadus> (01.04.2023).

et tööandjalt ei saa nõuda vastutust töötaja kodutee eest, sest töötee ei ole tööandja meelevaldas ega mõju all ning väga harva saab tööandja seda parandada.⁷⁹

Ringkonnakohus on asunud seisukohale, et olukorras, kus töötaja liikus oma kodust tasulisse parklasse, kust ta pidi võtma ametisõiduki, sõitma sellega järele kolleegile ning seejärel suunduma Luhamaale teenistuskohale atesteerimisele, ei saa pidada teenistusülesannete täitmiseks või muul viisil tööandja huvides tegutsemiseks TTOS § 22 lg 1 tähenduses. Ringkonnakohus selgitas, et TTOS § 22 lg 1 kannab endas eesmärki piiritleda tööandja vastutus üksnes töötajaga juhtunud selliste õnnetustega, mis olid põhjuslikus seoses tema tööülesannete täitmise või töökeskkonnaga ning mille puhul saab eeldada, et töötaja oli allutatud tööandja juhiste ja kontrollile. Ringkonnakohus lisas, et varem kehtinud TTOS § 22 lg-s 1 sätestatud tööõnnetuse mõiste hõlmas ka tervisekahjustusi, mis leidis aset tööteel ehk tööülesannete täitmisele suundumisel, kuid kehtiva TTOS § 22 lg-st 1 on seadusandja selgelt välistanud tööõnnetuse mõistest tööteel juhtunud õnnetused.⁸⁰

Töötaja ja tööandja vahel tekitab palju vaidlusi see, kas tervisekahjustuse juhtum kvalifitseerida tööõnnetuseks või mitte. Eespool kirjutatu põhjal võib öelda, et kui töötaja täidab tööandja poolt antud tööülesannet või töölepingust või ametijuhendist tulenevat ülesannet ja saab ülesande täitmisel tervisekahjustuse, siis on tegemist tööõnnetusega. Tööõnnetusteks loetakse ka töötaja hulka arvatud vaheajal saadud tervisekahjustused, kuid teel tööle või töölt koju saadud tervisekahjustused tööõnnetused ei ole, sest viimaste puhul puudub põhjuslik seos töö või töökeskkonnaga. Töötaja hulka arvatud vaheajal toimunud õnnetused loetakse tööõnnetusteks põhjusel, et see on seotud töö või töökeskkonnaga. Näiteks vaheajal olmeruumides liikumisel komistades ja kukkudes saadud tervisekahjustused on tööõnnetused.

Olukorras, kus töötaja ja tööandja vaidlevad selle üle, kas töötajaga on toimunud tööõnnetus või mitte, on Riigikohtu tsiviilkolleegium selgitanud, et sellisel juhul peab juhtumi asjaolusid uurima Tööinspeksioon, kes ei saa tugineda väitele, et tegemist on kerge tööõnnetusega. Antud otsuses kaebas hageja, et temaga juhtus tööõnnetus. Nimelt tuli traktori rattalt lund lükates kett maha.

⁷⁹ Õnnetus tööteel ei ole tööõnnetus. Postimees 27.08.2002. – <https://www.postimees.ee/1960757/onnetus-tooteel-ei-ole-tooõnnetus> (24.10.2022).

⁸⁰ TlnRnKo nr 3-16-453 p 17.

Hageja tõstis traktori üles ja pani keti traktori rattale tagasi, kuid traktorit alla lastes hageja kukkus, mille tagajärjel tundis seljas tugevat valu. Tööandja tööõnnetuse toimumist ei tunnistanud ja edastas Tööinspeksioonile tööõnnetuse uurimise akti, milles tuvastas, et tööõnnetust ei toimunud. Tööinspeksioon andis hagejale teada, et nad ei uuri kergeid tööõnnetusi. Riigikohus selgitas, et hagejal puudub õigus pöörduda kohtu poole faktiliste asjaolude tuvastamiseks, st tuvastamaks, kas töötajaga toimunud õnnetus on tööõnnetus, ja lisas, et töötajal on õigus esitada tööandja vastu kohustamishagi, millega kohustada tööandjat tegema tööõnnetusega seotud töövõimetuse hüvitise saamiseks vajalikud toimingud, asendades tööandja tahteavaldused kohtulahendiga.⁸¹

Kutsehaigus on Eesti õigusaktides samuti defineeritud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad (TTOS § 23 lg 1). Siinkohal on oluline eristada tööga seotud haigust ehk kutsehaigust ja tööst põhjustatud haigust. TTOS § 23 lg 3 kohaselt on tööst põhjustatud haigus töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus (näiteks üleväsimus sundasendi ja -liigutuste tõttu)⁸², mida ei loeta kutsehaiguseks. Tööst põhjustatud haiguse korral puudub otsene seos töötaja haiguse ja töötajale mõjunud ohuteguri vahel.⁸³ Sotsiaalministri 09.05.2005. aasta määrus nr 66⁸⁴ sätestab loetelu töökeskkonna ohuteguritest, mis põhjustavad töötaja haigestumise kutsehaigusesse.

Eestis on kõige levinumateks kutsehaiguste gruppideks kopsuhaigused, füüsilise ülekoormuse haigused, kuulmiskahjustused, kutsenahahaigused ja töökeskkonna keemilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused.⁸⁵ Tänapäeval on levinuim arvutitöö, mis võib põhjustada pingeid nii kätes, kaelas kui ka õlavöötmes, mille tagajärjeks on füüsiline ülekoormus. Samuti on riskiteguriteks raske füüsiline töö, raskuste tõstmine ning külm ja niiske töökeskkond. Kopsuhaigused võivad tekkida töökeskkonna ohuteguritest, milleks võivad olla mineraaltolm, toksiliste ainete aerosoolid ja gaasid ning raske füüsiline töö koos halbade ilmaoludega. Mürast põhjustatud kuulmiskahjustusi esineb samuti väga sageli, olenemata sellest, et tänapäeval on

⁸¹ RKTKo nr 2-17-11858.

⁸² Tööinspeksioon. 2021. aasta töökeskkonna ülevaade, lk 21.

⁸³ Tööst põhjustatud haigestumine. Tööelu portaal. – <https://www.tooelu.ee/et/122/toost-pohjustatud-haigestumine> (08.02.2023).

⁸⁴ Kutsehaiguste loetelu. Sotsiaalministri määrus 09.05.2005 nr 66. – RT I, 09.12.2022, 20.

⁸⁵ Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. Tööelu portaal. – <https://www.tooelu.ee/et/120/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused> (13.11.2022).

olemas erinevad isikukaitsevahendid, millega saab mürataset tõhusalt kontrollida. Lisaks mõjutavad müra- ja vibratsioonist põhjustatud kuulmiskahjustust vanus, kontakt neurotoksiliste kemikaalidega, töötaja individuaalsed iseärasused ja töövälised müraallikad. Kutsenahahaiguste põhjuseks võivad olla töötamine kummijalatsites niisketes ja soojades tingimustes ning tööasendist või tööriistast põhjustatud pikaajaline surve. Kemikaalid võivad põhjustada naha, küünte ning ülemiste ja sügavamate hingamisteede kahjustusi, mürgistust, nahakahjustusi ja allergilisi kutsehaigusi.⁸⁶

ILO ei ole konventsioonis nr 102 kutsehaiguse mõistet käsitlenud, kuid konventsiooni nr 121 artikli 8 kohaselt peab riik:

- a) kehtestama haiguste loetelu, mis sisaldab vähemalt konventsiooni I nimekirjas⁸⁷ loetletud kutsehaigusi; või
- b) lisama oma õigusaktidesse kutsehaiguse ülddefinitsiooni, mis hõlmaks vähemalt konventsiooni I nimekirjas loetletud haigusi; või
- c) esitama oma õigusaktides kutsehaiguste üldmõiste ja haiguste loetelu, mis hõlmab ka konventsiooni I nimekirjas nimetatud haigusi.

Sarnaselt konventsiooniga nr 102 ei ole Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis kutsehaiguse mõistet käsitletud.

Lisaks konventsioonile nr 121 on ILO kutsehaiguse mõistet käsitlenud soovitus nr 121. Soovitus nr 121 artikli 6 kohaselt peab iga riik teatud tingimuste esinemisel käsitlema kutsehaigustena haigusi, mis on teadaolevalt tingitud kokkupuutest ainetega või ohtlikes tingimustes tootmisest, kauplemisest või töötamisest. Kui ei ole tõendatud vastupidist, tuleb eeldada kutsehaigust, kui töötaja viibis ohtlikes tingimustes kindla ajavahemiku vältel või kui tal ilmnisid konkreetse kutsehaiguse sümptomid määratud perioodi jooksul pärast töölepingu lõppemist. Et ILO uuendab aeg-ajalt kutsehaiguste nimekirja, peaksid riigid kutsehaiguste riiklike loetelude koostamisel ja asjakohastamisel sellele erilist tähelepanu pöörama (artikkel 7). ILO soovitusena nr 194⁸⁸ kutsutakse riike üles koostama kutsehaiguste loetelu, mis peaks sisaldama vähemalt neid haigusi, mis on välja toodud konventsiooni nr 121 I loetelus.⁸⁹

⁸⁶ Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. Tööelu portaal.

⁸⁷ Konventsiooni I nimekirjas on loetletud 29 kutsehaigust.

⁸⁸ ILO Recommendation R 194. List of Occupational Diseases Recommendation. ILO, R 194, 2002.

⁸⁹ Servais, J.-M. Viidatud töö, lk 265.

Eeltoodust tulenevalt ei sätesta ILO konventsioon nr 102 ega Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi täpset definitsiooni tööõnnetusele ega kutsehaigustele, mis tähendab seda, et liikmesriikidel tuleb ise tööõnnetuse mõiste sisustada. Nõuded tööõnnetuse mõiste sisustamisele tulenevad ILO konventsioonist nr 121, kuid Eesti ei ole tööõnnetuse defineerimisel lähtunud nimetatud konventsioonis sätestatud kriteeriumitest. Nimelt on konventsiooni nr 121 kohaselt ka teel tööle ja töölt koju toimunud õnnetuse korral tegemist tööõnnetusega. Kutsehaiguse mõistet ei ole ILO konventsioonides nr 102 ja nr 121 eraldi defineeritud, kuid konventsioon nr 121 näeb ette kutsehaiguste loetelu, mis on sarnane Eestis kehtiva loeteluga. Alates 01.01.2023 loetakse Eestis kutsehaiguseks ka töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaiguseid. Sotsiaalministri määrusega kehtestatud kutsehaiguste loetelu § 4¹ kohaselt on sellisteks haigusteks posttraumaatiline stressihäire ja muud haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid. ILO ei ole oma konventsiooni nr 121 kutsehaiguste nimekirjas I loetlenud psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud psüühika- ega käitumishäireid. Samas on ILO soovitus nr 194 toodud välja kutsehaigusena psüühika- ja käitumishäired, milleks on posttraumaatiline stressihäire ning muud psüühika- ja käitumishäired, mille osas on kindlaks tehtud otsene seos töökeskkonnas leiduva ohuteguri ja töötajale tekkinud psüühika- ja käitumishäire vahel.

2.2. Vastutuse tekkimise alused

Vastutus tööõnnetuse ja kutsehaiguse puhul jaguneb kaheks: avalik-õiguslik ja eraõiguslik. Esimese puhul tekib töösuhte poolel nõudeõigus riikliku sotsiaalkindlustussüsteemi vastu, teise puhul kehtivad tööandja ja töötaja vahel kahju hüvitamise eraõigusliku normid. Töötajal on õigus nõuda tööõnnetuse või kutsehaiguse korral kahjuhüvitist tööandjalt nii lepinguõiguse sätete alusel kui ka deliktiõiguse alusel. Tööandja tegevuse tõttu tervisekahjustuse saanud töötaja kahju

hüvitamise nõude võib VÕS § 1044 lg 3 järgi rahuldada lepingu rikkumisele (st nõude alusena VÕS § 115 lg-le 1) või tööandja õigusvastasele teole (st VÕS §-le 1043) tuginedes.⁹⁰

Lepinguõiguslikul alusel kahjuhüvitise nõudmisel tuleb esmalt tuvastada töötaja ja tööandja vaheline võlasuhe. Võlasuhteks loetakse õigussuhet, millest tuleneb võlgniku kohustus teha võlausaldaja kasuks teatud tegu või jätta see tegemata (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist. Töölepingu seaduse⁹¹ (edaspidi TLS) § 1 on sätestatud töölepingu mõiste, mille alusel eristatakse töölepingut muudest VÕS 8. osas nimetatud teenuste osutamise lepingutest. See on vajalik töölepingu alusel tekkiva tugeva sõltuvussuhte tõttu, mille alusel vajab eelkõige töötaja erilist kaitset.⁹² Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu (TLS § 1 lg 1). Lisaks eeldatakse, et tegemist on töölepinguga, kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest TLS § 1 lg 2 kohaselt. Samas on tööandja kohustus mh tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused (TLS § 28 lg 2 p 6).

Siinkohal võib tekkida olukordi, kus töötajaga juhtub tööõnnetus enne kui pooled on jõudnud töölepingu allkirjastada. Selliste olukordade puhul on Riigikohus selgitanud, et tööleping võib olla sõlmitud tahteavalduste vahetamisega kirjalikus, suulises või muus vormis. Seejuures saavad pooled tahteavaldused olla otsesed või kaudsed ning kaudseks tahteavalduseks võib olla töötaja tööle asumine.⁹³ Seega saab öelda, et töölepingu on töötaja ja tööandja vahel sõlmitud siis, kui töötaja täidab tööandja juures tööülesandeid ning olukorras, kus töötajaga juhtub õnnetus enne töölepingu allkirjastamist, saab siiski tööandja ja töötaja vahelist suhet lugeda töösuhtes TLS mõttes.

Järgmisena tuleb töötajal tõendada talle tekkinud kahju olemasolu. Kui töötajal ei ole kahju tekkinud, siis kahjuhüvitisnõuet töötajal ei ole.⁹⁴ Tööõnnetuse või kutsehaiguse korral tekib

⁹⁰ RKTko nr 2-17-19464/48 p 10.

⁹¹ Töölepingu seadus. – RT I, 07.03.2023, 49.

⁹² Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021, lk 13.

⁹³ RKTko nr 2-20-5834 p 11.

⁹⁴ Sein, K. VÕSK, lk 652. – Võlaõigusseadus I. Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.

töötajal tervise kahju või kehavigastus. VÕS § 130 kohaselt tuleb isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral kahjustatud isikule hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

Kahju jaguneb varaliseks ja mittevaraliseks kahjuks. Varaline kahju on otsene varaline kahju ja saamata jäänud tulu (VÕS § 128 lg 2). VÕS § 128 lg 3 kohaselt hõlmab otsene varaline kahju eelkõige kaotsiläänud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise, isegi kui see tekib tulevikus, ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks. Saamata jäänud tulu on VÕS § 128 lg 4 kohaselt kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Saamata jäänud tulu on käsitletav tulevikus tekkiva kahjuna ja seetõttu on selle täpset ulatust keeruline määrata. Kohtul tuleb saamata jäänud tulu nõude puhul hinnata tõenäosust, millega ja millises suuruses tulu oleks saadud olukorras, kus kohustusi oleks nõuetekohaselt täidetud.⁹⁵

Mittevaraliseks kahjuks loetakse VÕS § 128 lg 5 kohaselt eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Kohtupraktikas on töötajad mittevaralise kahju hüvitamise nõudmisel tuginenud asjaolule, et kutsehaiguse või tööõnnetuse tagajärjel on töötajale tekkinud raskused samaväärse töö leidmisel ning tervisekahju, töötaja heaolu langus on põhjustanud töötajale füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi.⁹⁶ VÕS § 134 lg 2 kohaselt tuleb isikule kehavigastuse tekitamisest või tema tervise kahjustamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral kahjustatud isikule mittevaralise kahju hüvitiseks maksta mõistlik rahasumma.

⁹⁵ Sein, K. VÕSK I § 128/4.3.

⁹⁶ Vutt, M. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Riigikohus. Õigusteabe osakond 2008, lk 20-21. - <https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyysid/2008/kutsehaigusegatekitatudkahjupraktika.pdf> (24.04.2023).

Ringkonnakohus on selgitanud mittevaralise kahju hüvitise suuruse määramisel, et arvestada tuleb nii kahju tekkimise asjaoludega kui ka sellega, millised tagajärjed tekkisid hagejale.⁹⁷ Seejuures on Ringkonnakohus viidanud Maakohtu eksimusele, milles Maakohus vähendas mittevaralise kahju suurust vastavalt hageja süü astmele. Ringkonnakohus selgitas, et VÕS § 139 (samuti § 140) reguleerib üksnes varalise kahju eest mõistetava hüvitise vähendamist ega kohaldu mittevaralise kahju hüvitamise korral.⁹⁸

Olukorras, kus tööandja maksab pärast tööõnnetuse toimumist töötajale rahasumma, ei saa sellist tasu igal juhul käsitleda mittevaralise hüvitisena. Kohtuasja nr 2-16-5143 kohaselt oli kollektiivlepinguga ettenähtud tööõnnetuse korral rahasumma, mida tööandja töötajale maksis. Töötaja nõudis kohtus lisaks mittevaralise kahju hüvitamist, kuid tööandja asus seisukohale, et kollektiivlepingu alusel makstava rahasumma näol on tegu mittevaralise kahju hüvitisega. Riigikohus selgitas, et kollektiivlepingus võib tööõnnetuse juhtumitel mittevaralise kahju hüvitisele lisaks ette näha lisatoetusi ja mõistis töötajale välja mittevaralise kahju hüvitise summas 9000 eurot.⁹⁹ Samas esineb lahend, kus Ringkonnakohus on oma kohtuasjas jätnud mittevaralise kahju hüvitamise nõude rahuldamata, sest tööandja on vabatahtlikult maksnud töötajale pärast tööõnnetuse toimumist hüvitist ja tööandja makstud hüvitise summa oli piisavalt suur, et katta mh hageja mittevaraline kahju.¹⁰⁰

Ringkonnakohus on küll selgitanud, et mittevaralise kahju eest mõistetud rahasumma väljamõistmisel tuleb kohtul arvestada rikkumise laadi ja raskust, rikkuja süüd ning selle astet, poolte majanduslikku olukorda, kannatanu enda osa kahju tekkimises jt asjaolusid, millega arvestamata jätmine võib kaasa tuua ebaõiglase hüvitise määramise.¹⁰¹ Kuid hüvitise määramisel ei saa kohus arvestada kaalutlustega, mille kohaselt tagada edaspidi tööandja hoolikam suhtumine tööohutusse. See tähendaks VÕS § 128 lg 5 ja § 134 lg-test 2 ja 5 tulenevate diskretsioonipiiride ületamist.¹⁰²

⁹⁷ TlnRnKo nr 2-18-18114 p 47.

⁹⁸ TrtRnKo nr 2-16-5143 p 6.

⁹⁹ *Ibidem*, p 13.3.

¹⁰⁰ TrtRnKo nr 2-16-13307 p 19.

¹⁰¹ *Ibidem*, p 19.

¹⁰² TrtRnKo nr 2-17-19464 p 26.2.

Lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitamise korral tuleb kindlaks määrata ka tööandja kohustuse rikkumine. VÕS § 100 kohaselt loetakse kohustuse rikkumist võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmiseks või mittekohaseks täitmiseks, sealhulgas täitmisega viivitamiseks. Kohustuse rikkumiseks on tööandja käitumine, mis ei ole kooskõlas töösuhte poolelt oodatava käitumisega. Tööandjapoolse kohustuse rikkumine võib seisneda nii tegevuses kui tegevusetuses. Kohustuse rikkumise tuvastamisel on oluline üksnes objektiivne fakt, kas rikkumine leidis aset ning kõrvale jäävad põhjused, miks rikkumine toimus.¹⁰³ Tulenevalt TLS § 28 lg 2 p 6 on tööandja kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused.

Tööandjal tekib vastutus üksnes talle kehtiva konkreetse töötervishoiu ja tööohutuse nõude rikkumise korral. Seega peab töötaja tööandja vastutuse tekkimiseks välja tooma, millist konkreetset kohustust on tööandja rikkunud. Riigikohus on selgitanud, et olukorras, kus töötajal on tekkinud kutsehaigus, peab töötaja tõendama põhjusliku seose tööandja tegevuse ja talle kutsehaigusega tekkinud kahju vahel ning tööandja peab vastutusest vabanemiseks tõendama, et tema on tööohutuse nõudeid täitnud. Riigikohus on oma seisukohta põhjendanud sellega, et riskide õiglasemaks jagamiseks tuleb kergendada töötaja ehk kannatanu tõendamiskoormust teo õigusvastasuse tuvastamisel. Vastasel korral on oht, et töötajad jäävad hüvitiseta ainuüksi sellepärast, et nad ei suuda tõendada, et tööandja rikkus tööohutusnorme. Seda põhjusel, et sellist asjaolu tõendavad tõendid ei ole üldjuhul kannatanu valduses ning tal võib olla võimatu neid hankida, kuid samal ajal on tõendid tööohutusnormide järgimise kohta eelduslikult olemas tööandjal või tema õigusjärglasel.¹⁰⁴

Kohustuse rikkumise korral on vaja tuvastada, milliseid huve pidi antud kohustus kaitsma ehk välja tuleb selgitada antud kohustuse eesmärk.¹⁰⁵ VÕS § 127 lg 2 kohaselt ei kuulu kahju hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded on sätestatud TTOS-is ja selle alusel välja antud määrustes.¹⁰⁶ Käesoleva magistr töö kirjutamise

¹⁰³ Kõve, V. VÕSK I § 100/5.

¹⁰⁴ RKTko nr 3-2-1-68-11 p 10.

¹⁰⁵ Sein, K. VÕSK I § 127/4.1.

¹⁰⁶ Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021, lk 83.

ajal kehtib 21 määrust, milles on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuded.¹⁰⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eesmärgiks saab pidada töötaja tervise kaitse, tööõnnetuste ja kutsahaiguste ennetamist ning mh kaitsta töötajat tööõnnetuse tagajärjel tekkiva varalise ja mittevaralise kahju eest.¹⁰⁸ TTOS § 13 lg 2 kohaselt on tööandjal õigus kehtestada ettevõttes õigusaktides ettenähtust ka rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Töötervishoiu ja tööohutuse üldised nõuded on sätestatud TTOS §-s 12. Tööandja on kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras (TTOS § 12 lg 1). TTOS § 13 lg 1 sätestab loetelu tööandja konkreetsetest kohustustest, millega tagatakse tööohutus.

Tulenevalt TTOS § 13 lg-st 1 on tööandja põhikohustusteks tööõnnetuste ja kutsahaiguste ennetamiseks sisekontrolli läbiviimine, töökeskkonna riskianalüüsi korraldamine, töötervishoiuteenuste osutamise korraldamine, töötajale esmaabi ja esmaabivahendite kättesaadavuse tagamine, töötaja juhendamise ja väljaõppe korraldamine, ohutusjuhendi koostamine. Tööinspektsiooni andmetel on Eesti töökeskkonnas peamiseks töötervishoidu ja tööohutust puudutavateks probleemideks töökeskkonna riskianalüüsi puudumine või uuendamata jätmine, isikukaitsevahendite puudumine või mittekasutamine, esmaabiandjate puudumine, puudulik juhendamine ja väljaõpe ning ohutust tagavate seadiste puudumine või mittekasutamine.¹⁰⁹

Ka töötajal on kohustus järgida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Täpsemalt on TTOS § 14 lg 1 kohaselt töötaja mh kohustatud osalema ohutu töökeskkonna loomisel, kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras, tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda, kasutama töövahendeid ja ohtlikke kemikaale nõuetekohaselt. Lisaks on TTOS § 14 lg 5 p-s 1 sätestatud töötaja õigus nõuda tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi ning ühis- ja isikukaitsevahendeid. Siiski võib tekkida olukordi, kus tööandja ei võimalda töötajale isegi tema nõudmisel isikukaitsevahendeid. Selle puhuks on TTOS näinud ette töötaja õiguse keelduda tööst või peatada töö, mille täitmine seab ohtu tema või teiste isikute

¹⁰⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rakendusaktid. – https://www.riigiteataja.ee/akt_rakendusaktid.html?kuva_rakendus=1&id=130042022008&leht=0&kuvaKoik=false&sorteeri=kehtivuseAlgus&kasvav=false (02.04.2023).

¹⁰⁸ TrtRnKo nr 2-17-19464 p 9.

¹⁰⁹ Tööinspektsioon. Töökeskkonna ülevaade 2021, lk 30.

tervise (TTOS § 14 lg 5 p 4), ning tõsise ja vältimatu õnnetusohu korral peatada töö ja lahkuda oma töökohalt või ohualalt (TTOS § 14 lg 5 p 3). Lisaks on töötajal õigus pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete ja teiste töötajate esindajate ning Tööinspektsiooni poole, kui tema arvates tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust (TTOS § 15 lg 5 p 7).

Nii lepingulise kui ka lepinguvälise vastutuse korral on vastutuse tekkimise oluliseks elemendiks ka põhjuslik seos. Kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÕS § 127 lg 1). VÕS § 127 lg 4 kohaselt peab isik kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Seega peab tööandja tegu ja kahju olema omavahel kausaalses ehk põhjuslikus seoses. VÕS § 127 lg 1 ja 4 tuleb vaadelda ühtse tervikuna, kui võrd lg 1 kaudu kohustab seadus kahju tekitajat hüvitama tema rikkumisest tulenevad, st sellega põhjuslikus seoses olevad kahjuliku tagajärjed.¹¹⁰

Põhjuslik seos teo ja kahju vahel tehakse kindlaks esmalt *conditio sine qua non* testiga, mis annab vastuse küsimusele, kas mingi tegu oli mingi kahju vajalikuks põhjuseks ja seejärel hinnatakse, kas rikutud kohustuse eesmärgiks oli kahju ärahoidmine. *Conditio sine qua non* reegli kohaselt loetakse ajalisel eelnev nähtus hilisema nähtuse põhjuseks siis, kui ilma esimeseta poleks teist saanud.¹¹¹ Ringkonnakohus on selgitanud, et põhjuslik seos kutsehaiguse ja kahju vahel eksisteerib siis, kui kutsehaiguse mõttelise elimineerimise korral kaoks töövõimetus ja sellist tulenev võimalik kahju. Kohtuasja kohaselt diagnoositi hagejal kutsehaigus ja püsiv töövõimetus. Hageja püsiv töövõimetus on 40% seoses kutsehaigusega ja seoses üldhaigestumisega on hageja töövõimetus samuti 40% ning kuna haigused üksteist ei võimenda, on hagejal tuvastatud töövõimetus 40%. Hagejal tuvastati kutsehaigestumine ja üldhaigestumine samaaegselt. Ringkonnakohus leidis, et kuna võimalik kahju, st töövõimetus oleks saanud samas ulatuses ka ilma kutsehaiguseta, ei ole kutsehaigus kahjuga põhjuslikus seoses.¹¹²

¹¹⁰ Sein, K. VÕSK I § 127/4.1.

¹¹¹ *Ibidem*, § 127/4.10.

¹¹² TrtRnKo 2-15-470 p 11.

Töötajal on õigus nõuda tööõnnetuse või kutsehaiguse korral tööandjalt kahju hüvitamist ka deliktiõiguse alusel. Nii lepinguõigusliku kui ka deliktiõiguslikul alusel tööandja vastutuseks tuleb teha kindlaks töötaja kahju ja tööandja tegu ning põhjuslik seos kahju ja teo vahel.¹¹³

Deliktiõigusliku vastutuse korral võib õigusvastane tegu seisneda aktiivses käitumises või tegevusetuses. Tegevusetuse puhul, mille tulemusena tekib isikul surma kaasa toov kehavigastus või tervisekahjustus või mis tekitab kehavigastuse või põhjustab tervise kahjustamise, on sellise kahjustuse tekitanud isiku tegu õigusvastane üksnes juhul, kui ta rikkus mingit käibekohustust.¹¹⁴ Riigikohus on oma otsuses selgitanud, et käibekohustuseks loetakse oma tegevusega ohu loonud või ohtlikku olukorda kontrolliva isiku hoolsuskohustust, mis tähendab kohustust võtta kasutusele kõik vajalikud, sobilikud ja mõistlikud abinõud, et kaitsta teisi isikuid ja nende õiguslikult kaitstud hüvesid enda loodud või kontrollitava ohu realiseerumise eest.¹¹⁵ Ringkonnakohus on oma otsuses välja toonud, et üldine käibekohustus tuleneb tööandjale TTOS § 12 lg-st 1 ja TTOS § 12¹ lg-test 1 ja 2.¹¹⁶ TTOS § 12 lg 1 kohaselt tagab tööandja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras ja TTOS § 12¹ lg 1 sätestab, et tööandja peab võtma tarvitusele meetmed terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. Lõikest 2 tulenevad lõikes 1 nimetatud meetmete üldised ennetuspõhimõtted, milleks on riskide tekkimise vältimine, vältimatute riskide hindamine, riskide kõrvaldamine nende tekkekohas või kui see ei ole võimalik, nende vähendamine vastuvõetava tasemeni, ohtliku teguri asendamine ohutu või vähem ohtlikuga, töö, töökoha ja töökorralduse kohandamine töötajale võimalikult sobivaks, töövahendite ja -meetodite kohandamine vastavalt tehnika arengule, ühiskaitsemeetmete ja -vahendite eelistamine isikukaitsevahendite kasutamisele ning ühtse ja üldise ennetuspoliitika väljatöötamine, mis hõlmab tehnoloogiat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju.

VÕS § 1045 lg-s 1 on loetletud kaheksa tunnust, mille korral on kahju tekitamine õigusvastane. VÕS § 1045 lg 1 p 1 kohaselt on kahju tekitamine õigusvastane eelkõige siis kui see tekitab

¹¹³ RKTko nr 2-17-19464 p 10.

¹¹⁴ Tampuu, T., Käerdi M. VÕSK § 1045/3.2-3.4. – Võlaõigusseadus IV. Komm vlj. Tallinn: Juura 2020.

¹¹⁵ RKTko nr 2-19-7379/61 p 18.2.

¹¹⁶ TlnRnKo nr 2-18-18114 p 32.

kannatanu surma põhjustamisega või p 2 kohaselt kannatanule kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamisega. Samas on kohtud tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahjuhüvitise nõudes analüüsinud õigusvastast tegu ka VÕS § 1045 lg 1 p 7 järgi. Maakohus asus seisukohale, et puudub kostja õigusvastane tegu, sest kostja ei ole rikkunud seadusest tulenevat kohustust. Täpsemalt ei olnud hageja esile toonud seadust, millest tuleneks kostjale kohustus rakendada hageja loetletud abinõusid tööõnnetuse vältimiseks. Ringkonnakohus küll nõustus sellega, kuid selgitas, et see ei välista hagi rahuldamist, sest töökeskkonna kujundamine ja üldine tööohutuse tagamine on kostja kui tööandja kohustus, mis tuleneb TTOS §-st 12.¹¹⁷

Õigusvastasuse tuvastamine toimub kahes etapis. Esmalt selgitatakse välja, kas esinevad kahju põhjustamise õigusvastased eeldused, s.o kahju põhjustanud teo objektiivsed tunnused, mille alusel seda tegu saab pidada õigusvastaseks teoks ning seejärel proovitakse tegu kõrvaldada seaduses sätestatud õigusvastasust välistavate asjaoludega.¹¹⁸ VÕS § 1045 lg 2 p-d 1-4 sätestavad, et kahju ei ole õigusvastane, kui kahju tekitamise õigus tuleneb seadusest; kannatanu nõustus kahju tekitamisega, välja arvatud juhul, kui nõusoleku andmine on vastuolus seaduse või heade kommetega; kahju tekitaja tegutses hädakaitse- või hädaseisundis ning kui kahju tekitaja kasutas oma õiguse teostamiseks või kaitseks õigustatult omaabi.

Tartu Ringkonnakohus on oma lahendis selgitanud, et tööandja tegevuse õigusvastaseks lugemiseks ei piisa üksnes sellest, et töötaja sai tööandja juures töötamise ajal kutsehaiguse. Lisaks kutsehaigusele peab tööandja olema rikkunud oma kohustusi ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel.¹¹⁹ Tööandja vabaneb hüvitamiskohustusest, kui ta tõendab VÕS § 1045 lg-s 2 nimetatud õigusvastasust välistava asjaolu esinemise või süü puudumise.¹²⁰

Samuti vabaneb tööandja kahju hüvitamisest, kui töötaja ei nõua tööandjalt kahju hüvitamist mõistliku aja jooksul, s.t nõude aegumisel. Kohtuasjas nr 2-16-16328 esitas töötaja 29.10.2016 tööandja vastu hagi, millega nõudis kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamist. Hageja töötas kostja juures õmblejana alates 03.02.1986 kuni 11.11.2005, mil kostja ütles hagejaga sõlmitud

¹¹⁷ TlnRnKo nr 2-18-18114 p 31.

¹¹⁸ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. 2., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Juura 2017, lk 230.

¹¹⁹ TrtRnKo nr 2-12-1007 p 14.

¹²⁰ RKTko nr 2-17-19464 p 10.

töölepingu erakorraliselt üles, sest hageja tervislik seisund ei vastanud tema ametikohale, kuna hagejal tuvastati tööst põhjustatud haigus. Hagejal diagnoositi 28.06.2013 kutsehaigus, mille põhjustajaks olid töötamisega seotud sundasendid, korduvad liigutused ja käte koormus, ning 29.10.2013 tuvastati hagejal püsiv töövõime kaotus 60 protsenti. Riigikohus selgitas, et TsÜS § 153 lg 1 kohaselt on tervise kahjustamisest tuleneva nõude aegumistähtaeg, olenemata sellest, milline on nõude õiguslik alus, kolm aastat ajast, mil õigustatud isik kahjust ja kahju hüvitama kohustatud isikust teada sai või pidi teada saama. Kutsehaigusega põhjustatud tervisekahjustuse korral tuleb õiguste rikkumisest teadasaamiseks lugeda tervisekahjustusest tuleneva varalise kahju tekkimisest teadasaamine, mitte õigusvastasest teost ega tervisekahjustusest teadasaamise aega. Seega hagejal töövõimetuse ulatuse kindlaksmääramine või kutsehaiguse diagnoosimisest teadasaamise aeg ei mõjuta hagejal kahju tekkimise hetke ning aegumise kohaldamiseks tuleb kindlaks teha, millal sai hageja teada varalise kahju tekkimisest, s.o oma sissetuleku vähenemisest. Lisaks selgitas kohus, et varaline kahju on hagejale tekkinud üksnes siis, kui ta ei ole võimeline enam sissetulekut teenima, mitte aga igas olukorras, kus tal puudub sissetulek, sest ta on otsustanud mitte töötada.¹²¹ Seega saab nõude aegumist hakata lugema hetkest, mil töötaja ei olnud enam võimeline kutsehaiguse või tööõnnetuse tagajärjel sissetulekut teenima.

Töötajal on õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses TTOS § 14 lg 5 p 6 kohaselt. Eeltoodust tulenevalt on töötajal õigus nõuda tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral kahjuhüvitist nii lepinguõiguslike kui ka deliktiõiguslike sätete alusel. Kuivõrd tööõnnetuse või kutsehaiguse korral on tagajärjeks isiku surma põhjustamine või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse põhjustamine, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist lepinguõiguse või deliktiõiguse sätete alusel. Nii lepinguõiguslikul kui ka deliktiõiguslikul alusel vastutuseks on mõlemal juhul vajalik tuvastada tööandja tegu ja töötajale tekkinud kahju ning teo ja kahju vaheline põhjuslik seos.

VÕS § 1044 lg 1 sätestab üldise reegli, mille kohaselt on kannatanul õigus valida, mis alusel ta nõude esitab, kui kannatanul on võimalik esitada sama kahju hüvitamise nõue mitmel õiguslikul alusel.¹²² Üldise põhimõtte kohaselt on lepingulise vastutuse reeglid deliktiõigusliku vastutuse

¹²¹ RKTko nr 2-16-16328 p-d 10-11.2.

¹²² Tampuu, T., Käerdi, M. VÕSK IV § 1044/3.1.

suhtes erisätete staatusega ning lepingurikkumisest tuleneva kahju hüvitamise nõude olemasolu korral ei tule deliktiõiguslikul alusel nõude esitamine kõne alla ning kannatanu saab kahju hüvitamist nõuda üksnes lepingu rikkumisest tulenevalt (VÕS § 1044 lg 2). Sellest üldpõhimõttest on sätestatud erand. VÕS § 1044 lg-st 3 tulenevalt saab kannatanu valida lepinguõiguse ja deliktiõiguse sätete kohaldamise vahel siis, kui lepingulise kohustuse rikkumise tulemusena on kahju tekkinud seoses isiku surma põhjustamisega või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamisega.

Riigikohtu seisukoha järgi on lepinguõiguslik vastutus võimalik juhul, kui tööandja on töölepinguliste kaitsekohustuse rikkumisega kas põhjustanud töötaja surma või kahjustanud tema tervist, kuid sellisel juhul on VÕS § 1044 lg-st 3 tulenevalt võimalik ka tööandja deliktiline vastutus samade tagajärgede põhjustamise eest.¹²³ Seega on töötajal õigus valida tööõnnetuse või kutsehaigusese haigestumise korral, millisel õiguslikul alusel, s.t. kas lepinguõigusliku või deliktiõiguslikul alusel, ta kahju hüvitamise nõude esitab. Selleks peab töötaja analüüsima, millisel õiguslikul alusel on otstarbekam oma kahju hüvitise nõue esitada.

Samas võib tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi TsMS) § 370 lg 2 kohaselt hageja esitada ka mitu alternatiivset nõuet, samuti mitu nõuet selliselt, et hageja palub rahuldada mõne nõude üksnes juhul, kui esimest nõuet ei rahuldata. Sellisel juhul peab kohus poolte esitatud asjaoludest lähtudes kontrollima haginõuet mõlemal õiguslikul alusel, välja arvatud kui ühel alusel saab nõude täielikult rahuldada.¹²⁴ Magistritöö autori poolt analüüsitud kohtuotsustest kvalifitseeris kohus nõuded peamiselt deliktiõiguslikuks hüvitenõueteks, põhjendades seda üksnes sellega, et delikti üldkoosseisu elemendid olid täidetud ja kostja vastutab kahju eest VÕS § 1043 alusel.¹²⁵ Samas nõudsid ka töötajad ise kahju hüvitamist esmalt kahju õigusvastase tekitamise sätete järgi, kuid möönasid, et kui see ei taga hagi rahuldamist, siis tuleb nõue lahendada töölepingurikkumist reguleerivate sätete järgi.¹²⁶

¹²³ RKTko nr 3-2-1-15-16 p 24.

¹²⁴ RKTko 2-17-19464/48 p 10.

¹²⁵ TrtRnKo nr 2-17-19464 p 3, TlnRnKo nr 2-18-16613 p 1.2. TlnRnKo nr 2-18-13335 p 3.2., TlnRnKo nr 2-16-19030 p 8.

¹²⁶ TlnRnKo nr 2-18-18114 p 28., TrtRnKo nr 2-12-1007 p 10., TrtRnKo nr 2-16-7836 p 10., TrtRnKo nr 2-14-59814 p 21., TrtRnKo nr 2-12-1007 p 10.

Kohtutel tuleb ka alternatiivsete nõuete korral välja tuua õiguslik alus, mille alusel nõue rahuldatakse. Ringkonnakohus viitas Maakohtu TsMS § 442 lg 8 rikkumisele, kuivõrd Maakohtu lahendist ei selgunud, millisel õiguslikul alusel Maakohus nõuded rahuldab. Kohtuasja kohaselt juhtus hagejaga tööõnnetus, mille tagajärjel tekkis hagejal tervisekahjustus. Hageja palus välja mõista mittevaralise kahju hüvitise ja hüvitise sissetuleku vähenemise eest. Ringkonnakohus asus seisukohale, et hageja esitatud kahju hüvitamise nõuete materiaalõiguslik alus on VÕS § 1043.¹²⁷

Avalikus teenistuses olevatele ametnikele on ette nähtud lihtsustatud kaitse teenistusülesannete täitmisest tingitud vigastuse või tekkinud haiguse eest. Nimelt näeb avaliku teenistuse seaduse¹²⁸ (edaspidi ATS) § 49 lg 6 ette hüvitise, kui ametnikul tuvastatakse seoses teenistusülesannete täitmisega õnnetusjuhtumi tagajärjel saadud vigastus või tekkinud haiguse tõttu töövõimetoetuse seaduse¹²⁹ alusel osaline või puuduv töövõime. ATS-i eelnõu 193 SE seletuskirjas on välja toodud, et §-ga 49 sätestatud juhtudel kohaldatakse ametnikele võrreldes töölepingu alusel töötavate isikutega lihtsustatud menetlust, mille kohaselt ei pea ametnik tõendama oma tegelikke kahjusid, vaid paragrahvis on sätestatud automaatselt väljamakstav summa.¹³⁰ Nimelt makstakse hüvitist lähtudes Eesti Töötukassa poolt töövõime esmakordsel hindamisel tuvastatud töövõime ulatusest osalise töövõime korral ametniku kahe aasta keskmise palga ulatuses ja puuduva töövõime korral ametniku seitsme aasta keskmise palga ulatuses (ATS § 49 lg 6).

Riigikohus on oma otsuses selgitanud, et ATS § 49 lg 6 saab kohaldada üksnes juhul, kui haigus või vigastus on tekkinud teenistusülesannete täitmise tõttu ja õnnetusjuhtumi tagajärjel. Haigestumise korral, mille põhjuseks polnud õnnetusjuhtum, pole ATS § 49 tervisekahju nõude lahendamiseks asjakohane.¹³¹ Ka Töövõimetoetuse seaduse (edaspidi TVTS) eelnõu seletuskirjas on välja toodud, et ametniku vigastus või haigus peab olema tekkinud just teenistusülesannete täitmisega seotud õnnetusjuhtumi tagajärjel.¹³²

¹²⁷ TrtRnKo nr 2-16-13307 p-d 11-12.

¹²⁸ Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 04.06.2022, 8.

¹²⁹ Töövõimetoetuse seadus. – RT I, 02.12.2022, 14.

¹³⁰ Avaliku teenistuse seaduse eelnõu seletuskiri (193 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/c99b9c50-6462-4182-a6ce-d182400e1bae/Avaliku+teenistuse+seadus> (22.11.2022).

¹³¹ RKHKo nr 3-20-1231, p 13.

¹³² Töövõimetoetuse seaduse eelnõu seletuskiri (678 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/af07a9ca-c54e-4f05-a82b-841339be10cf> (19.11.2022).

2.3. Töötaja ja tööandja vastutuse kindlaksmääramine

Lepingu rikkumisega põhjustatud kahju hüvitamise kohustuse tekkimise välistab üldjuhul vääramatu jõud ja deliktilise üldvastutuse korral vabaneb tööandja hüvitamiskohustusest, kui ta tõendab VÕS § 1045 lg-s 2 sätestatud õigusvastasust välistava asjaolu esinemise või süü puudumise.¹³³ Teisele isikule õigusvastaselt kahju tekitanud isik (kahju tekitaja) peab kahju hüvitama, kui ta on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt seadusele VÕS § 1043 järgi. VÕS § 1045 lg 2 kohaselt ei ole kahju tekitamine õigusvastane, kui kahju tekitamise õigus tuleneb seadusest; kannatanu nõustus kahju tekitamisega, välja arvatud juhul, kui nõusoleku andmine on vastuolus seaduse või heade kommetega; kahju tekitaja tegutses hädakaitse- või hädaseisundis või kahju tekitaja kasutas oma õiguse teostamiseks või kaitseks õigustatult omaabi. Töös analüüsitud kohtupraktikas ei tuginetud VÕS § 1045 lg 2 sätestatud õigusvastasust välistavatele asjaoludele kuivõrd magistriltõõ autori hinnangul on tööõnnetuse või kutsehaiguse korral kahjuhüvitise nõudes õigusvastasust välistavate tunnuste esinemine pigem erandlik.

Lepingu rikkumisega põhjustatud kahju hüvitamise kohustuse välistab vääramatu jõud VÕS § 103 lg 2 tähenduses. VÕS § 103 lg 1 järgi vastutab võlgnik kohustuse rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine on vabandata. Töölepingu rikkumine on vabandata üksnes vääramatu jõu korral VÕS § 103 lg 2 alusel.¹³⁴ VÕS § 103 lg 2 sätestab vääramatuks jõuks asjaolu, mida võlgnik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise või lepinguvälise kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks. Seega ei vastuta tööandja kohustuse rikkumise eest kui rikkumise kaasa toonud asjaolud on väljaspool tööandja mõjuulatust ja tööandja ei saanud asjaolu olemasolu või kulgu mõjutada.¹³⁵ Magistriltõõ kirjutamisel analüüsitud kohtupraktikas

¹³³ RKTko 2-17-19464 p 10.

¹³⁴ RKTko 3-2-1-21-13 p 20.

¹³⁵ Kõve, V. VÕSK I § 103/6.6.1.

puuduvad näiteid selle kohta, millal võib tööõnnetuse korral või kutsehaigusesse haigestumisel olla tegemist vääramatu jõuga, mille kohaselt vabaneb tööandja kahju hüvitamisest.

Seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel vastutab isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral VÕS § 104 lg 1 alusel. VÕS § 104 lg 2 kohaselt on süü vormid hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletus on VÕS § 104 lg 3 järgi käibes vajaliku hoole järgimata jätmine ning lg 4 kohaselt loetakse raskeks hooletuseks käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmist. Seega vastutab tööandja, kui ta jätab vähemalt käibes vajaliku hoole järgimata.

TTOS § 14 lg-s 4 on küll selgelt välja toodud, et töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalased kohustused ei vabasta tööandjat asjaomasest vastutusest, kuid siiski ei lasu kogu vastutus tööandjal, kui töötaja ise jätab tööandja poolt kehtestatud reeglid järgimata. Töölepingu seaduse kohaselt on töötaja esmaseks kohustuseks teha tööandja heaks tööd. Samas on töötajal ka sekundaarseid kohustusi: vajadus teatud tegudest hoiduda.

Reeglina loetakse lepingu rikkumiseks töötaja poolt oma kohustuse täitmata jätmist. TLS § 72 kohaselt vastutab töötaja üksnes töölepingu süülise rikkumise eest. Töötaja hoole määra hindamisel tuleb lähtuda TLS §-st 16, mille kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hooleusega. Töölepingu täitmisel järgitav hoole määra, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi (TLS § 16 lg 2). Seejuures tuleb lähtuda ka hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, mis tähendab, et töötajale ei saa panna ületamatuid nõudmisi hooleuse osas.¹³⁶

Üha laialdasemalt on levinud kaugtöö, mistõttu tehti TTOS-i muudatusi kaugtöö tööohutuse osas eesmärgiga muuta kaugtöö korral töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks. Kuivõrd kaugtöö puhul tehakse tööd väljaspool tööandja asukohta, on tööandjal töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimist keerulisem kontrollida ja nende nõuete

¹³⁶ Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Viidatud töö, lk 64.

täitmist tagada. Seetõttu on töötajal kaugtööd tehes oma ohutuse tagamisel suurem vastutus. TTOS § 13⁵ lg-st 1 tulenevad tööandja kohustused, mida on võimalik ka kaugtöö korral täita. Sellisteks kohustusteks on töökeskkonna riskide hindamine, töötaja juhendamine – mh selle kohta, kuidas töötaja saab ise töökeskkonna riski maandada ja endale ohutu töökeskkonna kujundada –, töötaja tervisekontrolli korraldamine ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine. Siinkohal on oluline välja tuua, et kaugtööd tegeval töötajal võib juhtuda tööõnnetus ja samuti võib tal tekkida kutsehaigus, kui tema tervist on mõjutanud kaugtöö tegemise keskkonnas esinevad ohud, mis on seotud töö tegemisega. TTOS § 14 lg 1 p 11 sätestab töötaja kohustused kaugtöö tegemisel. Täpsemalt on töötaja kohustuseks kujundada ohutu töökeskkond ja ohutud töötingimused vastavalt tööandjalt saadud juhiste, kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud kaugtöö tegemises.¹³⁷

Samas ei välista töötajapoolne hooletus tööandja kohustuse rikkumist. Kohtuasja nr 2-10-20134 kohaselt juhtus hagejaga tööõnnetus, mille tagajärjel sai hageja tervisekahjustuse. Täpsemalt kaotas hageja tasakaalu ekskavaatori mehhanismide töö kontrollimisel ja kukkus ekskavaatori pöördplatvormi ja tugitalla vahele ning ekskavaator veeretis ta 2–3 meetrit tugitalla tööalast välja. Hagejal tuvastati raske kehavigastus ja töövõimetus 90% ulatuses. Ringkonnakohus selgitas, et kuigi kostja rikkus erinevaid tööohutuse norme, siis kahju tekitamisele aitas kaasa ka hageja raske hooletus, s.t hagejal oleks tulnud ekskavaatori mootor ekskavaatori kontrollimise ajaks välja lülitada. Hageja raske hooletus aitas kaasa kahju tekitamisele, mistõttu vähendati kahjuhüvitist 50 protsendi ulatuses.¹³⁸

Töötaja süü hindamisel on kohtud asunud kahjuhüvitise määramisel erinevatele seisukohtadele. Esimese astme kohus jättis mittevarelise kahju hüvitise nõude rahuldamata, leides, et kutsehaigusesse haigestumises on süüdi eelkõige hageja ise. Kutsehaigus tekkis hagejal enne kostja juurde tööle asumist, kostja juures töötades kutsehaigus ainult süvenes. Ringkonnakohus mõistis hageja kasuks välja mittevarelise kahju hüvitise, võttes arvesse hageja töövõimekaotuse protsendi. Ka Riigikohus nõustus Ringkonnakohtu poolt välja mõistetud kahjuhüvitisega ning selgitas, et hüvitise määramisel tuleb arvestada nii kostja rikkumise raskust ja ulatust kui ka tema

¹³⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduseelnõu (615 SE) seletuskiri. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f0b486f3-ca13-464a-93b7-5b7163400c32/tootervishoiu-ja-toohutuse-seaduse-ning-toolepingu-seaduse-muutmise-seadus> (01.04.2023).

¹³⁸ TrtRnKo nr 2-10-20134.

käitumist ja suhtumist hagejasse.¹³⁹ Seega olukorras, kus töötaja ei oleks Maakohtu otsust edasi kaevanud, oleks töötajale jäänud mittevahaline kahju saamata üksnes põhjusel, et ka töötaja oli kutsehaigusega põhjustatud kahju tekkimises osaliselt ise süüdi.

Kui kahju tekkis osaliselt kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, mille eest kahjustatud isik vastutab, tuleb kahjuhüvitist vähendada ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist VÕS § 139 lg 1 järgi. VÕS § 139 lg 3 kohaselt võib isiku surma põhjustamise või tema tervise kahjustamise korral kahjuhüvitist vähendada üksnes juhul, kui kahju tekitamisele aitas kaasa kahjustatud isiku tahtlus või raske hooletus. Riigikohus on välja toonud, et töötaja enda hooletu tegevus, mis aitas kaasa kahju tekkimisele, omab tähtsust üksnes kahjuhüvitise suuruse määramisel.¹⁴⁰ Seega ei lasu kogu vastutus tööandjal, kui töötajad ise enda tervise eest ei hoolitse ega järgi tööohutuse nõudeid. Selliste juhtumite korral oleks tööandja suhtes ebaõiglane, kui töötaja hooletuse korral kannab vastutust üksnes tööandja. Samas ei välista töötaja süü tööandja vastutuse tekkimisest.

Kohtuasja nr 2-12-1007 kohaselt töötas hageja kostja juures maalrina aastatel 2004–2009. Kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus diagnoosis hagejal 2011. aastal kutsehaiguse. Ringkonnakohus selgitas, et kuivõrd hageja töötas erinevate tööandjate juures, kus tema kutsehaigus tervisekahjustusena välja kujunes, vastutavad erinevad tööandjad osavastutuse põhimõttel VÕS § 127 lg 4 alusel, lähtudes igaühe juures töötamise proportsionaalsest ajast. Ringkonnakohus tõi välja, et kostja rikkus tööandja kohustust teavitada töötajaid igast võimalikust ohutegurist, teostada sisekontrolli, võimaldada töötajale puhkeruum, tagada puhas joogivesi ja tööruumides nõuetele vastav sisekliima, arvestada hageja tervist ohustavate terviseriskidega töö korraldamisel ja koostada riskide vähendamise tegevuskava. Seega rikkus tööandja TTOS § 6 lg 4, 11 lg 4 ja 8, 12¹ lg 1, 13 lg 1 p 1 ning lg 3 ja 4. Ringkonnakohtu otsusest nähtub, et hagejal esinesid terviseprobleemid juba 1990. aastatel ja 2007. aastal teavitas arst hagejat, et tal esineb iseloomulikke tunnuseid maalri kutsehaigusele. Seega oli hagejale juba 1990. aastatest teada, et maalri töö võib ta tervist kahjustada ning seetõttu võttis Ringkonnakohtu hinnangul hageja kutsehaiguse saamise riski osaliselt ise, mistõttu vähendas Ringkonnakohus kahjuhüvitist.¹⁴¹

¹³⁹ RKTko nr 3-2-1-142-16 p-d 7, 11, 15.

¹⁴⁰ RKTko 3-2-1-21-13 p 14.

¹⁴¹ TrtRnKo nr 2-12-1007.

Siinkohal on oluline välja tuua, et VÕS § 139 reguleerib üksnes varalise kahju hüvitamise vähendamist ega kohaldu mittevaralise kahju hüvitamise korral.¹⁴² Ringkonnakohus on oma otsuses selgitanud, et mittevaralise kahju hüvitise vähendamiseks kannatanu süü tõttu puudub alus, sest VÕS § 139 ei kohaldu mittevaralise kahju hüvitamise korral. Hüvitise suuruse otsustamisel tuleb arvesse võtta kehavigastuse tõsidust. Lisaks tervisekahjustusele või kehavigastusele võib kannatanu tõendada ka muid mittevaralisi tagajärgi, mis tekkisid kehavigastuse tõttu, kuid siis tuleb hinnata, kas need tagajärjed mõjutavad rahalise hüvitise suurust.¹⁴³ Samuti tuleb hüvitise suuruse määramisel lähtuda VÕS § 134 lg 5 sätestatud kaalutusreeglitest.¹⁴⁴ Mittevaralise kahju eest mõistliku rahasumma väljamõistmisel arvestab kohus rikkumise laadi ja raskust, rikkuja süüd ning selle astet, poolte majanduslikku olukorda, kannatanu enda osa kahju tekkimises jt asjaolusid, millega arvestamata jätmine võiks kaasa tuua ebaõiglase hüvitise määramise.¹⁴⁵

Töötaja kohustused, et hoolitseda võimalikult hästi omaenese ja teiste isikute ohutuse ja tervise eest vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele, on loetletud Euroopa Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi¹⁴⁶ artiklis 13. TTOS-is on töötaja kohustused täpsemalt sätestatud §-s 14, mille kohaselt on töötaja kohustatud osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, mh läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale, kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras; tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda. VÕS § 101 lg 3 kohaselt ei või töötaja tugineda kohustuse rikkumisele tööandja poolt ega kasutada sellest tulenevalt õiguskaitsevahendeid niivõrd, kui võrd selle rikkumise põhjustas tema enda tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riisikot ta kannab. Seega ei ole tegemist tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahjuga, kui töötaja on endale ise tahtlikult põhjustanud tervisekahju, ja selline kahju ei kuulu tööandja poolt hüvitamisele. Töös analüüsitud kohtupraktikas puuduvad näiteid olukordadest, kus töötaja on endale tahtlikult kahju tekitanud. Sellised olukorrad on pigem erandid.

¹⁴² Sein, K. VÕSK § 139/3.

¹⁴³ TrtRnKo nr 2-16-5143 p 18, 19.

¹⁴⁴ TrtRnKo nr 2-16-13307 p 19.

¹⁴⁵ RKTko 3-2-1-85-08 p 14.

¹⁴⁶ Euroopa Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ.

Samas leidub kohtupraktikat, kus kohtud on analüüsinud, kas töötaja on kutsehaiguse tekkimist tahtlikult või raskes hooletuses soodustanud või kas tööõnnetus on juhtunud mh töötaja tahtliku või hooletu tegevuse tulemusena töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumisel. Kohtuasja nr 2-16-19030 kohaselt diagnoositi hagejal kutsehaigus, mis kujunes välja perioodil, mil hageja töötas kostja juures. Ringkonnakohus tõi välja, et töötaja on ka ise rikkunud töötervishoiu ja tööohutuse norme. Täpsemalt ei teavitanud töötaja tööandjat tööülesannete täitmisest takistavast tervisehäirest, ei täitnud töötervishoiuarsti korraldust tegeleda tervisespordiga ning ei järginud töö- ja puhkeaja korraldust. Ringkonnakohus ei nõustund esimese astme kohtu seisukohaga, mille kohaselt saab töötajale nende rikkumiste puhul ette heite rasket hooletust või tahtlust. Ringkonnakohus tõi välja Riigikohtu seisukoha, mille kohaselt on varem kutsehaigusega tekitatud varalise kahju hüvitamise vaidluse lahendamisel leitud, et töötaja on olnud raskelt hooletu tööandja teavitamata jätmisel oma tervislikust seisundist olukorras, kus töötajale oli juba enne tööle asumist tehtud mitu karpaalkanali operatsiooni, mida ta tööandja eest varjas ning tervislikust seisundist olenemata täitis käsi koormavaid tööülesandeid. Seega asus Ringkonnakohus seisukohale, et töötajale saab ette heita üksnes hooletust tööandja teavitamata jätmisel, arvestades asjaolu, et tööandja rikkus riskianalüüside korraldamise kohustust, mistõttu puudus töötajal ka võimalus objektiivselt hinnata enda terviseseisundi sobivust antud töökohale. Ringkonnakohus tõi välja, et hagejale oleks saanud rasket hooletust ette heita juhul, kui töötervishoiuarst oleks keelanud tal vastavalt ametikohal töötamast, aga hageja oleks sellest olenemata jätkanud töötamist. Samuti ei lugenud Ringkonnakohus töötaja raskeks hooletuseks seda, et ta jättis täitmata töötervishoiuarsti korralduse tegeleda tervisespordiga, kuivõrd tuvastatud ei olnud asjaolu, et tervisespordiga mittetegelemine mõjutas oluliselt hageja kutsehaiguse kujunemist. Ka töö- ja puhkeaja järgimata jätmisel ei leidnud kohus, et töötaja oleks olnud selles osas raskelt hooletu. Ringkonnakohus selgitas, et sellist rikkumist ei saa vaadelda kahju tekkimise ohu tõrjumata jätmisena või toimingute tegemata jätmisena, mis oleks tekkinud kahju vähendanud ning lisas, et kostja ise rikkus juhendamiskohustust, sest juhendis puudusid mh näited puhkepausidel lõdvestusharjutuste kohta, mis oleksid eelduslikult vähendanud sundasendis töötamisel tekkivaid pingeid. Kokkuvõttes leidis Ringkonnakohus, et hagejale saab ette heite üksnes töötervishoiu ja tööohutus nõuete rikkumisel hooletust ning puudub alus kahjuhüvitise vähendamiseks VÕS § 139 lg 3 alusel.¹⁴⁷

¹⁴⁷ TlnRnKo nr 2-16-19030 p-d 36, 40-44.

Tööandjapoolse töölepingu rikkumise hindamisel tuleb muuhulgas arvestada tsiviilseadustiku üldosa seaduse¹⁴⁸ (edaspidi TsÜS) § 132 lg-ga 1, mille kohaselt vastutab tööandja teise töötaja käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest.¹⁴⁹ TsÜS § 132 lg 1 kohaselt vastutab tööandja teise töötaja käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest, kui ta kasutab seda isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses ja selle isiku käitumine ning temast tulenevad asjaolud on seotud isiku majandus- või kutsetegevusega. Seega vastutab tööõnnetuse või kutsehaiguse korral tööandja töötajale tekitatud kahju eest olenemata asjaolust, et kahju tekkis teise töötaja tegevuse tagajärjel.

Samas on kohtupraktikas esinenud olukordi, kus töötaja ei ole suutnud tõendada teise töötaja käitumisest tuleneva tööõnnetuse toimumist. Ringkonnakohus nõustus esimese astme kohtu seisukohaga, mille kohaselt ei ole tõendatud, et tegemist oleks tööõnnetusega TTOS § 22 lg 1 mõistes. Kohtuasjas tõi hageja välja, et talle tungis tööandja puhkeruumis kallale tööandja töötaja, lükates hagejat teadlikult, mille tagajärjel hageja kukkus ruumis seisnud toolidele. Maakohus selgitas, et hageja ei tõendanud, et ta teavitas tööandjat tööõnnetusest, puhkeruumis viibivad isikud eitasid rünnet ning hageja ka ise möönis, et teised isikud ei pruukinud tõukamist näha.¹⁵⁰ Seega on töötajal oluline koheselt teavitada tööandjat tööõnnetusest TTOS § 14 lg 1 p 6 kohaselt ja võimalusel see kirjalikult fikseerida.

Eeltoodust tulenevalt on töötaja ja tööandja vastutuse kindlaksmääramine oluline kahjuhüvitise suuruse üle otsustamisel. See tähendab, et kui kahju on tekkinud töötaja hooletuse või raske hooletuse tõttu, tuleb kahjuhüvitist vastavalt sellele vähendada. Seejuures, aga ei välista töötaja vastutus tööandja vastutusest. Mittevaralise kahju hüvitiseks tuleb maksta mõistlik rahasumma ning kui kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, tuleb kohtul otsustada hüvitise suurus. Seejuures ei saa kohtud mittevaralise kahjuhüvitise nõudes tugineda VÕS § 139 lg 3 sätestatud alusele, mille kohaselt vähendatakse varalise kahju hüvitist vastavalt töötaja süüle.

¹⁴⁸ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 20.06.2022, 33.

¹⁴⁹ RKTko nr 3-2-1-53-06 p 12.

¹⁵⁰ TrtRnKo nr 2-20-18684 p-d 2, 4, 9.

3. TAGATAVAD HÜVITISED

3.1. Ajutine töövõimetus ja ravikulud

Eesti töövõimetoetuse hüvitamise süsteemis on isikul haigushüvitisele ja töövõimetoetusele õigus ka tööst põhjustatud vigastuste või tervisekahjustuste korral. Süsteem keskendub eelkõige töötajale töökatkestuse ajal hüvitise maksmisele.¹⁵¹ Töövõimekao hüvitise maksmise eesmärk on tagada inimesele sissetulek ajal, mil inimene ise ei saa teenida tulu töölt eemal viibimise tõttu.¹⁵²

Tööõnnetuse või kutsehaiguse korral osutatakse tervishoiuteenuseid ja makstakse haigushüvitisi vastavalt RakS-ile. Nagu eespool mainitud, on ILO konventsioon nr 102 näinud ette miinimumstandardid tööõnnetuse ja kutsehaiguse tõttu tekkinud kahju hüvitamiseks ning konventsioon nr 121 sätestab kahju hüvitamisele kõrgemad standardid. ILO konventsioonis nr 121 on sätestatud töötaja õigus saada tööõnnetuse ja tööst põhjustatud terviseprobleemide korral hüvitist, mis peab hõlmama ravi ja rehabilitatsiooniga seotud kulutusi ning asendussissetulekut töötajale ajutise ja püsiva töövõimetus ajal ning töötaja lähedastele tema surma korral. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ja ILO konventsioon nr 102 näevad tööõnnetus- ja kutsehaiguste hüvitistele ette sarnased miinimumstandardid.¹⁵³ Kuivõrd Eestis puudub tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus, kannab osa tööandja riske praegu kollektiivselt rahastatud ravikindlustussüsteem.¹⁵⁴ See omakorda tähendab, et töötaja ajutise töövõimetus korral, mis on tingitud tööõnnetusest või kutsehaigestumisest, puudub tööandjal vastutus, kuigi just tööandja vastutuse korral võib tööandja olla motiveeritud töötajatele paremaid töötingimusi looma ning seeläbi ühiskonnale kulukaid tööõnnetusi ja kutsehaigusi ennetama.¹⁵⁵

Asendussissetulek haigushüvitise näol on tagatud kindlustatud inimestele, kellel jääb töökohustuste täitmisest ajutise vabastuse tõttu saamata isikustatud sotsiaalmaksuga maksustatav

¹⁵¹ Masso, M., Veldre, V., Tammik, M., Amos, M., Partei, M. Viidatud töö, lk 3.

¹⁵² *Ibidem*, lk 86.

¹⁵³ Nickless, J. Viidatud töö, lk 48.

¹⁵⁴ Õiguskantsleri seisukoht. Tööandja kohustus maksta haigushüvitist. 26.02.2021. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/Tööandja%20kohustus%20maksta%20haigushüvitist.pdf (30.03.2023).

¹⁵⁵ Masso, M., Veldre, V., Tammik, M., Amos, M., Partei, M. Viidatud töö lk 4.

tulu.¹⁵⁶ Ravikindlustuse seaduse § 5 lg 1 kohaselt on kindlustatud isikuks Eesti alaline elanik, tähtajalise elamisloa või elamisõiguse alusel Eestis elav isik või ajutise viibimisalusega Eestis seaduslikult viibiv ja töötav isik, kelle eest sotsiaalmaksu maksja on kohustatud maksma sotsiaalmaksu või kes iseenda eest maksab sotsiaalmaksu.

RakS § 50 lg 3 kohaselt on ajutise töövõimetuse hüvitisteks haigushüvitis ja hooldushüvitis. Kui tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu ei ole isik ajutiselt võimeline töötama, on isikul õigus üksnes haigushüvitisele. Ajutise töövõimetuse hüvitise näol on tegemist rahalise kompensatsiooniga, mida maksab isikule Tervisekassa alates haigestumise teisest päevast. Lisaks rahalisele hüvitisele on tööõnnetuse või kutsehaiguse korral isikul õigus ka tasuta tervishoiuteenustele, mis on kantud Tervisekassa tervishoiuteenuste loetellu¹⁵⁷ (edaspidi tervishoiuteenuste loetelu) ja on osutatud meditsiinilistel näidustustel.

ILO konventsioonis nr 102 sätestatud miinimumstandardid näevad ajutise töövõimetuse korral esmalt ette rahalise hüvitise perioodilise väljamakse näol. Seejuures annab konventsioon perioodilise hüvitise arvutamiseks kaks variant: 1) mitte vähem kui 50 protsenti töötaja eelnevalt teenitud sissetulekust; 2) kindlasummalise hüvitise korral mitte vähem kui 50 protsenti meessoost lihttöölise töötasust (artikkel 65 ja artikkel 66). Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis on ette nähtud sarnane hüvitise tase, samal ajal kui ILO konventsioonis nr 121 on sätestatud perioodiliste maksete hüvitamisel 60 protsenti nõue ja soovitus nr 121 kohaselt ei tohi rahaline hüvitis olla väiksem kui kaks kolmandikku töötaja endisest töötasust või kaks kolmandikku nende inimeste keskmisest töötasust, kes on hõivatud majandustegevuse põhirühmas, kus on kõige rohkem majanduslikult aktiivseid meessoost isikuid. Konventsioon nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks annavad võimaluse esimesel kolmel päeval hüvitist mitte maksta.

Eestis on haigushüvitise puhul vastutus jagatud kolmeks. Tavahaigestumise korral kehtib esimesel päeval töötaja omavastutus, teisest päevast viienda päevani maksab haigushüvitist tööandja TTOS § 12² lg 1 järgi ning alates kuuendast päevast Tervisekassa RaKS § 56 lg 1 kohaselt. Tööõnnetuse või kutsehaigestumise korral kehtib töötaja omavastutus üksnes esimesel päeval ning alates teisest

¹⁵⁶ Tavits, G. Sotsiaalhooldusõigus. Tallinn: Juura 2006, lk 85.

¹⁵⁷ Tervisekassa tervishoiuteenuste loetelu. Vabariigi Valitsuse määrus 30.03.2023 nr 40. – RT I, 04.04.2023, 10.

päevast on töötajal õigus saada riiklikku haigushüvitist (TTOS § 12² lg 2 p 1). Tööandja ei pea töötajale tööõnnetuse või kutsehaiguse korral ise haigushüvitist maksma, vaid seda teeb tema asemel Tervisekassa, mis näitab seda, et olukorras, kus töötajal tekkis terviseprobleem tööandja töökeskkonnas, vastutab tööandja väiksemas ulatuses kui töötaja tavahaigestumise korral, kuivõrd tööõnnetuste ja kutsehaigustega kaasneva haigushüvitise kulu kaetakse Tervisekassa eelarvest. Selline tööandja vähene vastutus võib mõjutada tööandja motivatsiooni investeerida tööohutusse, mh ennetada tööga seotud tervisekahjustusi.¹⁵⁸

Olukorras, kus Tervisekassa on tasunud tööõnnetuse või kutsehaiguse korral haigushüvitist, on Tervisekassal RaKS § 62 lg 5 alusel õigus see 100 protsendi ulatuses tagasi nõuda tööandjalt, mis tähendab, et formaalselt on tööandja vastutus tööõnnetusest ja kutsehaigusest tingitud ajutise töövõimetuse korral küll olemas, kuid praktikas seda ei rakendata.¹⁵⁹ Riigikontroll on oma 2011. aastal läbiviidud järelauditis välja toonud, et seda ei ole alates 2007. aastast tehtud. Riigikontroll on seda põhjendanud sellega, et 2007. aasta Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-133-06¹⁶⁰ järgi tuleb tööandjalt hüvitise väljamõistmiseks tuvastada tööandja süü ja kuna süü tõendamise on aeganõudev, kulukas ja samas kahjuhüvitis väike, ei ole praktikas hüvitise nõudmine alati otstarbekas.¹⁶¹ Sotsiaalministeerium on oma analüüsis välja toonud, et kaaluda võiks tööandja vastutuse suurendamist tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral haigushüvitise maksmisel: see motiveeriks tööandjaid tegelema töötervishoiu ja tööohutusega, et ennetada tööga seotud tervisekahjustusi, ja samas aitaks see vähendada koormust Tervisekassa eelarvele.¹⁶² 2019. aastal tasus Tervisekassa tööõnnetuste ja kutsehaiguste tagajärjel haigushüvitist 3978 inimesele kokku 5 382 000 eurot.¹⁶³ 2022. aasta eelarves oli tööõnnetushüvitisteks planeeritud juba 6 410 000

¹⁵⁸ Sotsiaalministeerium. Analüüs tervishoiusüsteemi rahastamise jätkusuutlikkuse ning ravikindlustamata isikutele tervishoiuteenuste kättesaadavuse tagamiseks. 2021, lk 57. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/tervishoiu_rahastamise_analuus.pdf (14.04.2023).

¹⁵⁹ *Ibidem*, lk 59.

¹⁶⁰ RKTko nr 3-2-1-133-06.

¹⁶¹ Uder, L. jt. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne nr 2-1.7/11/70026/11. Tallinn 10.03.2011, lk 11. – <https://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/2170/Area/21/language/et-EE/Default.aspx> (31.03.2023).

¹⁶² Sotsiaalministeerium. Analüüs tervishoiusüsteemi rahastamise jätkusuutlikkuse ning ravikindlustamata isikutele tervishoiuteenuste kättesaadavuse tagamiseks. 2021, lk 64. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/tervishoiu_rahastamise_analuus.pdf (14.04.2023).

¹⁶³ *Ibidem*, lk 58.

eurot.¹⁶⁴ Sotsiaalministeerium on möönnud, et haigushüvitise süsteemi tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral on võimalik muuta nii, et tööandja vastutus küll suureneb ja Tervisekassa eelarvele koormus väheneb, aga seeläbi ei halvene töötaja olukord.¹⁶⁵

Haigushüvitise määr on ajutise töövõimetuse korral 100 protsenti kindlustatud isiku keskmisest kalendripäeva sissetulekust. Keskmise sissetulek arvutatakse isiku eest arvestatud või makstud sotsiaalmaksu alusel.¹⁶⁶ Kuigi ILO miinimumstandardites nähakse ette hüvitise maksmist kogu perioodi vältel, siis ajutise töövõimetuse osas on võimalik teha erand, s.t hüvitist ei pea maksuma esimesel kolmel päeval (artikkel 38). Sarnase erandi näevad ette ka ILO konventsioon nr 121 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks. Samas ILO soovitus nr 121 järgi tuleks kõik ooteajad kaotada.¹⁶⁷

Eesti seadusandja on ette näinud ajutise töövõimetuse puhul makstavale haigushüvitisele ajalised piirangud. Nimelt on ette nähtud haigushüvitis kuni 240 järjestikust kalendripäeva tuberkuloosi või 182 järjestikust kalendripäeva mõne muu haiguse korral (RaKS § 57 lg 1). Siinkohal on oluline välja tuua, et ILO konventsioon nr 121 ei võimalda ajutise töövõimetuse korral haigushüvitise maksmisele ajalise piirangu seadmist. Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee on vastupidiselt rõhutanud, et hüvitise tagamine kogu ajutise töövõimetuse juhu kestuse jooksul on üheks Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi alusprintsipiibiks ja riigi finantsilised raskused ei vabanda printsipi rikkumist.¹⁶⁸ Sarnaselt ILO konventsioonile nr 121 ei näe ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ja ILO konventsioon nr 102 ette ajalise piirangu seadmist, vaid sätestavad, et hüvitise maksmine peab toimuma kogu ettenägematu olukorra jooksul.

Hüvitise maksmise kriitikana on välja toodud töötaja tööle naasmise motivatsiooni vähenemist. Helled hüvitised võivad küll tagada toimetuleku, kuid samas on oht vähendada töötaja valmisolekut töötada. Seda parandab töötaja omavastutusperiood, mis küll võib halvendada

¹⁶⁴ Tervisekassa. Eesti Haigekassa 2022. aasta eelarve seletuskiri, lk 16. – <https://www.tervisekassa.ee/tervisekassa/finantsaruanded-ja-elarve> (10.04.2023).

¹⁶⁵ Sotsiaalministeerium. Analüüs tervishoiusüsteemi rahastamise jätkusuutlikkuse ning ravikindlustamata isikutele tervishoiuteenuste kättesaadavuse tagamiseks. 2021, lk 65. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/tervishoiu_rahastamise_analuus.pdf (14.04.2023).

¹⁶⁶ Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2018 to 30 June 2020.

¹⁶⁷ Servais, J.-M. Viidatud töö, lk 267.

¹⁶⁸ Nickless, J. Viidatud töö, lk 50.

toimetulekut, kuid motiveerida töötajat tööle naasma. Lisaks aitab töötaja tööle jäämisele üldjuhul kaasa tööandja vastutusperiood, mis võib motiveerida tööandjaid pakkuma töötajale sobivat tööd, kuid tööõnnetuste ja kutsehaiguste puhul puudub tööandjal selles osas vastutus.¹⁶⁹

Lisaks rahalisele hüvitisele näevad ILO konventsioonid nr 102 ja 121 ette arstiabi, mis hõlmab üld- ja eriarstide poolt osutatavat statsionaarset ja ambulatoorset ravi, sh koduvisiite, hambaravi, õendus- ja hooldusravi kodus, haiglas, taastusravikeskuses, sanatooriumis või muus raviasutuses ning hambaraviga seotud, farmatseutilisi ja muid meditsiinilisi või kirurgilisi vahendeid, sh proteese ja prille koos nende hooldusega. Samasugused hüvitised näeb arstiabina ette ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks (artikkel 34). Konventsioon nr 121 lisab täiendavalt raske õnnetuse korral töötajate erakorralise ravi töökohal ja kergema õnnetuse puhul, mis ei too kaasa töö katkemist, edasise järelravi.¹⁷⁰ Liikmesriikidele, kelle majandus ja meditsiineseadmed on ebapiisavalt arenenud, näeb ILO konventsioon nr 102 siiski ette erandi (artikkel 3). Täpsemalt lubab ILO konventsioon nr 102 artikkel 34 ajutiselt arstiabina käsitleda üksnes üldarstiabi, sh koduvisiite, statsionaarset ja ambulatoorset eriarstiabi, väljaspool haiglat kättesaadavat eriarstiabi, arsti või õiguslikult arsti erialaga seotud elukutse esindaja poolt välja kirjutatud vajalikke ravimeid ning vajadusel hospitaliseerimist.

Nagu eespool välja toodud, on ILO konventsioonis nr 121 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis sätestatud töötaja õigus saada hüvitist raviga seotud kulutuste eest. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral hüvitatakse Eestis kulud raviteenustele, ravimitele ja meditsiinitarvetele samal põhimõttel nagu tavahaigestumise juhtudel. Kuivõrd tavahaigestumise juhtudel rakenduvad patsiendi omaosalus ja lisatasud, milleks on visiiditasu ja voodipäevatasu (RaKS § 67 lg 1), siis ei ole töötaja tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral arstiabiga täielikult kindlustatud. Tervishoiuteenused on kindlustusega kaetud, kui need on kantud Tervisekassa tervishoiuteenuste loetellu ja neid osutatakse meditsiinilistel näidustustel (RaKS § 29 lg 1). Tervisekassa poolt hüvitatavate teenuste hulka kuuluvad: üld- ja eriarstide poolt osutatav ambulatoorne ja statsionaarne ravi, uuringud ja protseduurid, operatsioonid, meditsiineseadmed ja ravimid, hambaravi.¹⁷¹ Ka hambaravile on

¹⁶⁹ Masso, M., Veldre, V., Tammik, M., Amos, M., Partei, M. Viidatud töö, lk 87.

¹⁷⁰ ILO standards on employment injury benefit. ILO, lk 4. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_625879.pdf (12.03.2023).

¹⁷¹ Tervisekassa tervishoiuteenuste loetelu. Vabariigi Valitsuse määrus 30.03.2023 nr 40. – RT I, 04.04.2023, 10.

Eestis ettenähtud patsiendi omaosalus, mis tähendab, et Tervisekassa lepingupartneri juures on täiskasvanul õigus saada hambaravihüvitist 40 eurot aastas.¹⁷² 40-eurost hüvitist aastas võib pidada hambaravi puhul väikeseks, kui arvestada hambaravikliinikute hinnakirju. Eesti õiguses ei ole ette nähtud täiendavaid hüvitisi tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral, vaid selliste kulude hüvitamist on töötajal õigus nõuda tööandjalt ning kui tööandja on õigusjärglaseta likvideeritud, siis on töötajal õigus pöörduda Sotsiaalkindlustusameti poole. See tähendab, et kõne alla võib tulla töötajal täiendavatest ravikuludest tingitud kahju. Sinna alla kuuluvad eelkõige kulutused proteesidele ja abivahenditele, retseptiravimitele, taastusravile, sõidukulud raviautusse ja kannatanu hooldamiskulud.¹⁷³ Samas on Sotsiaalkindlustusamet selgitanud, et kulutused proteesidele ja abivahenditele kuuluvad hüvitamisele, kui ekspertarst kinnitab, et need on seotud kutsehaiguse või tööõnnetusega.¹⁷⁴ Seega hüvitatakse ka prillid, kui ekspertarst on koostanud vastava ekspertarvamuse. Tartu Maakohus on 26. juuli 2013. aasta otsuses kohustanud tööandjat hüvitama töötajale sanatooriumikulud, mis on tekkinud tööõnnetuse tagajärjel.¹⁷⁵ Sotsiaalkindlustusamet on välja toonud, et taastusravina on hõlmatud ka sanatooriumikulud, kuid seejuures hüvitatakse sanatoorse ravipaketi puhul kogu paketi maksumuse 10 päeva eest üks kord aastas kuni 700 eurot. Töötajal tuleb valida, kas kasutada ambulatoorset taastusravi 14 päeva või sanatoorset ravi 10 päeva ühel kalendriaastal.¹⁷⁶

ILO näeb ette, et kogu ravikulu oleks tagatud riiklikul tasandil, kuid Eesti kehtiva õiguse kohaselt saab selliseid kulutusi nõuda tööandjalt ning kui tööandja on õigusjärglaseta likvideeritud, on isikul õigus pöörduda Sotsiaalkindlustusameti poole. Seejuures ei ole oluline, kas töötaja on ravikulud juba kandnud või mitte. Riigikohus on asunud seisukohale, et kannatanu saab ravikulude hüvitamist nõuda ka siis, kui ta ei ole veel neid kulusid kandnud. Kohtuasja nr 2-15-12837/48 kohaselt juhtus töötajaga tööõnnetus, mille tagajärjel sai hageja raske tervisekahjustuse, millega kaasnesid hagejale lisakulud ravimitele, transpordile, abivahendite kasutamisele, enesehooldusele ja majapidamisele ning kommunikatsioonivahendite kasutamisele. Seega nõudis hageja mh

¹⁷² Täiskasvanute hambaravihüvitis. Tervisekassa kodulehekül. – <https://www.tervisekassa.ee/hambaravi/partnerile> (15.04.2023).

¹⁷³ Kahjuhüvitis tööõnnetuse või kutsehaiguse korral. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. – <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (07.04.2023).

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ RKTko nr 3-2-1-17-15 p 4.

¹⁷⁶ Kahjuhüvitis tööõnnetuse või kutsehaiguse korral. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. – <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (07.04.2023).

periodiliste rahaliste maksetena igakuist ravikulude hüvitamist. Riigikohus selgitas, et olukorras, kus kannatanu ei saaks nõuda tulevikus tekkivate ravikulude hüvitamist, võib tekkida olukord, kus kannatanu ei saaks nõuda talle tekitatud kahju hüvitamist ainuüksi põhjusel, et tal endal pole piisavalt raha, et tervise taastamiseks vajalikud kulud esmalt ise kanda.¹⁷⁷ Seega ei pea töötaja oma ravikulud esmalt ise tasuma, vaid saab kohe eeldatavad ravikulud tööandjalt sisse nõuda.

Eeltoodust tulenevalt näevad Eesti õigusaktid töötajale ette mõningal määral ulatuslikuma kaitse, sest ajutise töövõimetuse korral makstakse haigushüvitist alates teisest päevast. Samas on siiski kehtestatud periood hüvitise saamiseks, mis läheb vastuollu ILO konventsioonides ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis sätestatud põhimõttega. Seega olukorras, kus töötaja ei ole võimeline peale hüvitise maksmise perioodi lõppu töötama ja samas ei ole töötajal diagnoositud püsivat töövõimetust, puudub Eesti õigusaktides selleks puhuks töötajale makstav hüvitis, et igapäevaselt toime tulla. Seega peab töötaja naasma tööle, selleks et sissetulek säiliks. Samuti ei ole Eesti õigus kooskõlas ILO konventsioonidega nr 102 ja 121 ega Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksiga arstiabi hüvitamise osas, s.t töötaja ei ole kindlustatud tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral kõikide ILO konventsioonides nr 102 ja nr 121 ning Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis sätestatud arstiabi hüvitistega.

3.2. Püsiv töövõimetus ning sellest tingitud kahju ja kulutused

Sissetuleku teenimisvõime täieliku kaotuse korral reguleerib töövõimetoetuse maksmist töövõimetoetuse seadus (edaspidi TVTS). TVTS § 11 kohaselt makstakse töövõimetoetust sissetuleku tagamiseks isikule, kellel on tuvastatud osaline või puuduv töövõime. Selleks on vajalik töövõime hindamine Eesti Töötukassa poolt, kes tuvastab isikul osalise või puuduva töövõime kuni viieks aastaks, kuid mitte kauemaks kui vanaduspensionieani (TVTS § 8 lg 1). Seejuures on võimalik isiku puuduv töövõime tuvastada kuni vanaduspensionieani, kui isiku töövõimet välistav seisund ei muutu või on prognoositav (TVTS § 8 lg 2).

¹⁷⁷ RKTko 2-15-12837/48 p-d 1 ja 11.3.

Nii ILO konventsioon nr 102 (artikkel 38) kui ka kõrgemad standardid sätestav konventsioon nr 121 (artikkel 9) näevad püsiva töövõimetuse korral ette hüvitise maksmise kogu juhu kestuse jooksul ega võimalda riigil seada hüvitise maksmisele ajalisi piiranguid. Sarnane nõue on sätestatud ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis. Kuivõrd Eestis on seatud hüvitise maksmisperioodile tähtaeg, mille kohaselt makstakse töövõimetoetust kuni vanaduspensioniiikka jõudmiseni, on Eesti kehtiv õigus selles osas ILO konventsioonidega ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksiga vastuolus. Samas on Riigikohus asunud seisukohale, et sissetuleku kaotus võib olla põhjustatud tervisekahjustusest ka juhul, kui kannatanu saab vanaduspensioniiikka. Seega ei välista ainuüksi töötaja pensioniiikka jõudmine perioodilise hüvitise tööandjalt väljamõistmist.¹⁷⁸

Eesti kehtiva õiguse kohaselt sõltub töövõimetoetuse suurus sellest, kas isikul on tuvastatud osaline või puuduv töövõime. Osalise töövõimega isikul on toetuse suuruseks 57 protsenti töövõimetoetuse päevamäärast ja puuduva töövõimega isikul 100 protsenti (TVTS § 13 lg 2). See tähendab, et Eesti kehtiva õiguse kohaselt ei eristata hüvitise maksmisel osalise töövõime kaotuse määrast ning hüvitis on töötajatele võrdne olenemata sellest, kas nende töövõime on vähenenud 20 või 80 protsenti. Seejuures sõltub töövõimetoetuse suurus ka osalise või puuduva töövõimega isiku sissetulekust. Nimelt vähendatakse töövõimetoetust, kui osalise või puuduva töövõimega isiku sissetulek ületab töövõimetoetuse maksmise kuule eelnenud kalendrikuul 90-kordset kehtivat päevamäära, s.t töövõimetoetust vähendatakse summa võrra, mis on pool isiku sissetuleku ja 90-kordse päevamäära vahest (TVTS § 13 lg 3). Magistritöö autori hinnangul ei ole selline hüvitise vähendamine tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu kannatanud töötaja suhtes õiglane, sest paneb raskemasse olukorda töötajad, kes on kaotanud osalise töövõime tõttu varasema sissetuleku ja on võimelised allesjäänud töövõimega endale sissetulekut teenima.

Kui puuduva töövõimega isikul on õigus töövõimetoetusele, ilma et sellega kaasneksid aktiivsusnõuded, siis osalise töövõimega isikul on õigus töövõimetoetusele üksnes juhul, kui ta täidab TVTS § 12 lg 1 sätestatud nõuded. See tähendab, et inimene peab töötama, aktiivselt tööd otsima või osalema tegevustes, mis on võrdsustatud tööga, ning nendelt inimestelt samaaegselt

¹⁷⁸ RKTko nr 2-17-19464 p 16.

töötamist ei nõuta.¹⁷⁹ Kuivõrd ILO konventsioonides ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis ei ole sätestatud hüvitise maksmisele aktiivsuse nõuet, ei ole Eesti kehtiv õigus konventsioonidega ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksiga kooskõlas ja on selles osas rangem, pannes töötajad, kes on kaotanud osalise töövõime tööõnnetuse ja kutsehaiguse tagajärjel, raskemasse olukorda, kui ILO konventsioonid ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ette näevad. Samuti ei ole selles osas Eesti õigus kooskõlas ILO konventsiooniga nr 121, sest ILO konventsioon nr 121 näeb ette hüvitise maksmise peatamise üksnes olukordades, kus hüvitise saaja ei viibi riigis, kus tal on hüvitise saamise õigus, kui isikule hüvitatakse saamata jäänud töötasu muul viisil, näiteks kui isikut peetakse üleval avaliku sektori kulul või kui ta saab mõnda muud riiklikku või eraõiguslikku sotsiaalkindlustustoetust või olukorrad, kus nõue on esitatud pettusega või kui juhtumi on põhjendanud esitaja kuritegu või tahtlik tegevus.

Püsiva töövõimetuse korral näevad ILO miinimumstandardid ette hüvitise perioodilise väljamakse. ILO konventsiooni nr 102 kohaselt sõltub hüvitise suurus püsiva töövõimetuse astmest (artikkel 36). Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis on sätestatud samad nõuded. Kui töövõimeetus on ainult osaline, võib makstavat hüvitist proportsionaalselt vähendada, et kajastada tegelikku töövõime kaotust (artikkel 36). Konventsiooni nr 102 kohaselt peab hüvitis olema vähemalt 50 protsenti töötaja eelnevalt teenitud sissetulekust ja konventsiooni nr 121 kohaselt 60 protsenti. Soovituse nr 121 järgi ei tohiks hüvitise suurus olla väiksem kui kaks kolmandikku kannatanu varasemast sissetulekust.¹⁸⁰

Kui tavaliselt on hüvitiseks perioodiline makse, siis konventsioon nr 102 näeb ette ka võimaluse maksta hüvitis ühekordse summana, kui töövõimeetuse aste on väike või pädev asutus on veendunud, et hüvitist kasutatakse nõuetekohaselt. Seejuures ei ole ILO määratlenud, millist töövõimeetuse astet saab lugeda väikeseks. Konventsioon nr 121 rõhutab selles osas võimaluse erandlikku olemust ja seab selle sõltuvusse kannatanu nõusolekust.¹⁸¹ Ühekordset hüvitist lubab ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks olukorras, kus ametiasutused on veendunud, et hüvitist

¹⁷⁹ Töövõimeetuse seaduse eelnõu (678 SE) seletuskiri, lk 23. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/af07a9ca-c54e-4f05-a82b-841339be10cf/toovoimetoetuse-seadus> (31.03.2023).

¹⁸⁰ Servais, J.-M. Viidatud töö, lk 266.

¹⁸¹ *Ibidem*, lk 266.

kasutatakse nõuetekohaselt ja abisaaja ei kuluta seda lühiajalisele elustiili parandamisele. Eesti kehtiv õigus ei näe ette võimalust maksta hüvitist ühekordse maksena.¹⁸²

Sarnaselt konventsiooniga nr 102 ei ole töövõimetuse miinimumastet määratletud ka konventsioonis nr 121, kuid soovitus nr 121 kohaselt peab perioodilise hüvitise tagama kogu perioodi vältel, kui töövõimekaotus on vähemalt 25% (artikkel 10). See tähendab, et soovitus nr 121 kohaselt ei tule hüvitist maksta, kui töövõimekaotus on alla 25%. Seega on Eesti kehtivas õiguses selles osas tagatud kõrgemad nõuded, sest Eestis ei ole sätestatud hüvitise saamiseks töövõimekaotuse miinimumastet.

Eeltoodust tulenevalt ei ole Eesti kehtivas õiguses püsiva töövõimetuse hüvitised kooskõlas ei ILO konventsiooni nr 102 miinimumstandarditega, Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksiga ega kõrgemaid standardeid ette nägevate ILO konventsiooniga nr 121.

ILO konventsioon nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks näevad lisaks perioodilisele hüvitisele ette riigi kohustuse teha koostööd rehabilitatsiooniteenuste osutajatega, et võimaldada töövõimetutel isikutel uuesti tööturule integreeruda (artikkel 35). ILO konventsiooni nr 121 kohaselt peab riik osutama rehabilitatsiooniteenuseid, mille eesmärk on valmistada puudega isik ette tema varasema tegevuse jätkamiseks või kui see ei ole võimalik, siis kõige sobivama alternatiivse tegevuse jätkamiseks (artikkel 26). Eestis on vähenenud töövõimega inimesele tööturuteenuste ja tööalase rehabilitatsiooni pakkumine reguleeritud tööturuteenuste ja -toetuste seadusega (edaspidi TTTS). TTTS-i kohaselt on tööalane rehabilitatsioon isiku tööeluks ettevalmistamiseks, tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks osutatav tööturuteenus, mis seisneb sotsiaalhoolekande seaduses¹⁸³ (edaspidi SHS) kehtestatud rehabiliteerivates tegevustes. Rehabilitatsiooniteenust osutatakse puudega inimese iseseisva toimetuleku, sotsiaalse integratsiooni ja töötamise või tööle asumise hõlbustamiseks, mida rahastatakse riigieelarvest. SHS § 59 lg 1 p 4 kohaselt tagatakse rehabilitatsiooniteenus mh tööelisel puuduva töövõimega isikul, kellel on tuvastatud sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuse vajadus. Tööalase

¹⁸² Nickless J. Viidatud töö, lk 49.

¹⁸³ Sotsiaalhoolekande seadus. – RT I, 06.01.2023, 9.

rehabilitatsiooniteenusena osutab Eesti Töötukassa teatud rehabilitatsioonitegevusi, mis on vajalikud piiratud töövõimega isiku tööle asumiseks ja töötamise jätkamiseks.¹⁸⁴

Lisaks riiklikele toetustele on isikul õigus saada tööandja poolt töö käigus tekitatud isikukahju eest hüvitist VÕS-is kehtestatud ulatuses. Tööandja ilma õigusjärglaseta likvideerimisel võtab hüvitise maksmise enda kanda riik Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Tööandja hüvitab isikule kahju, mis tuleneb täielikust või osalisest töövõimetusel, sh kahju, mis tuleneb sissetuleku vähenemisest, s.t eelkõige saamata jäänud tulu.¹⁸⁵ Samas vähendatakse kahjuhüvitist VÕS § 139 lg 1 kohaselt juhul, kui kahju osaliselt tekkis kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist.

Ringkonnakohtu otsuse nr 2-16-13307 kohaselt juhtus hagejaga raske tööõnnetus. Nimelt kukkus hageja alla 39,2 meetri kõrguselt. Tööinspektsiooni tööõnnetuse uurimiskokkuvõtte kohaselt rikkus kostja TTOS § 4 lg 2 nõudeid, jättes töökoha kujundamata ja sisustamata nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi. Sotsiaalkindlustusameti otsusega tuvastati hagejal 90% töövõimetus. Eeltoodust tulenevalt nõudis hageja mittevaralise kahju hüvitist, saamata jäänud töötasu, mis indekseerida iga-aastaselt keskmise brutokuupalga juurdekasvutempoga. Kuivõrd Ringkonnakohus leidis, et tööõnnetuse tekkimises oli 80% ulatuses süüdi hageja, vähendas Ringkonnakohus ka igakuise hüvitise suurust, s.t 20%-le igakuisest hüvitisest. Ringkonnakohus lisas, et kuivõrd kohtuotsuse tegemise ajal ei ole teada, millal hageja töövõime taastub või kahju muul põhjusel ära langeb, tuleb igakuine hüvitis siduda kahju ära langemisega, s.t juhul kui kahju langeb ära, ei ole edasise hüvitise maksmine enam vajalik. Kuna tegu on perioodilise hüvitisega, võib kahju suurus ajas muutuda ja seetõttu mõistis Ringkonnakohus kahjuhüvitise välja muutuvana ning selgitas, et kahjuhüvitise suurus saadakse, kui eelmise perioodi kahjuhüvitis korrutatakse eelmise aasta töötleva tööstuse töötasu muutumise protsendiga ning saadu liidetakse eelmise perioodi kahjuhüvitisele.¹⁸⁶

¹⁸⁴ Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2016 to 30 June 2018. – <https://rm.coe.int/estoniaart76reportcode-tojune2018-en/16809c8fdd> (01.04.2023).

¹⁸⁵ Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2018 to 30 June 2020.

¹⁸⁶ TrtRnKo nr 2-16-13307 p 20, 22, 23.

Tööandja on kohustatud hüvitama kannatanule kahju, mis seisneb saamata jäänud töötasus või selle osas suuruses, mille töötaja kaotas töövõime kaotuse tõttu¹⁸⁷. Selles osas on Riigikohus selgitanud, et töötajale enne 1. juulit 2002 tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamist reguleeris enne võlaõigusseaduse jõustumist Vabariigi Valitsuse 10. juuni 1992. aasta määrus nr 172 „Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutise korra kohta“¹⁸⁸ (edaspidi ajutine kord). Riigikohus tõi välja, et olukorras, kus tööõnnetus juhtus hilisemal ajal, ajutine kord ei kehti, kuid see ei tähenda seda, et tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitise arvutamisel ja väljamõistmisel ei saa kohus üldse ajutises korras sätestatud põhimõtetega arvestada. Kuivõrd seadusandja ei ole pidanud siiani vajalikuks tööülesannete täitmisel saadud tervisekahju hüvitamist täpsemalt reguleerida, ei näe ükski seadus ega muu õigusakt ette meetodikat, mille alusel tuleb tööülesannete täitmisel saadud tervisekahjustusega tekitatud kahju eest väljamõistetavat hüvitist arvutada, ning seetõttu leidis Riigikohus, et ka pärast 1. juulit 2002 tööülesannete täitmisel saadud tervisekahju hüvitise väljamõistmisel on kohtutel õigus arvestada ajutise korra põhimõtetega, mis ei ole vastuolus kahju hüvitamise põhimõtetega ning on VÕS §-de 127 ja 130 rakendamisel kohaldatavad. Riigikohus lisas, et eelkõige on võimalik kahjuhüvitise arvutamise meetodikana kasutada ajutise korra sätteid, mis näevad ette hüvitatava kahju suuruse kindlaksmääramise.¹⁸⁹ Täpsemalt on Riigikohus asunud seisukohale, et ajutisest korrast lähtudes saab hüvitise määramisel lahendada küsimuse, kuidas arvutada välja hüvitise määramise aluseks olev kannatanu sissetulek ning kas ja kuidas oleks õige näha ette selle perioodiline muutumine.¹⁹⁰ Riigikohtu hinnangul on otstarbekas võtta ka tervisekahju hüvitise määramisel võlaõigusseaduse alusel kasutusele ajutise korra reegel, mille kohaselt võib hüvitise arvutamisel aluseks võtta haiguse põhjustanud töö lõpetamisele eelnenud 12 kalendrikuu keskmise kuusissetuleku.¹⁹¹

¹⁸⁷ RKTko nr 2-15-10683 p 18.1.

¹⁸⁸ Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutine kord. Vabariigi Valitsuse määrus 10.06.1992 nr 172. – RT 1992, 33, 431.

¹⁸⁹ RKTko nr 3-2-1-17-15 p 15.

¹⁹⁰ RKTko nr 3-2-1-15-16 p 31.

¹⁹¹ RKTko nr 3-2-1-15-16 p 34.

Ajutisele korrale on viidanud Riigikohus ka oma 2017. aasta lahendis. Antud kohtuasja kohaselt juhtus hagejaga tööõnnetus, mille tagajärjel tekkis hagejal püsiv töövõimetus. Hageja palus kostjalt välja mõista hageja kasuks tervise kahjustamisega tekitatud kahju ning viitas kahju arvutamisel Vabariigi Valitsuse 10. juuni 1992. aasta määrusele nr 172 „Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutise korra kohta“. Riigikohus selgitas, et ajutine kord ei muutnud seadust ja kannatanul on õigus nõuda korrale tuginedes selles sisalduva meetoodika alusel arvutatavat hüvitist.¹⁹²

Riigikohtu otsuse pinnalt leiab magistritöö autor, et olukord, kus Riigikohus leidis, et tervisekahjuhüvitise väljamõistmisel on kohtutel õigus lähtuda Vabariigi Valitsuse määruse nr 172 põhimõtetest, näitab selgelt, et tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral kahjuhüvitise väljamõistmisel ei ole kohtutel selget juhust, mida kohtud vajavad. Vabariigi Valitsuse määruse nr 172 taastamist ei pea magistritöö autor õigeks, vaid lähtuma peaks kehtivast õigusest.

3.3. Kannatanu surm ja toetused perekonnaliikmetele

Toitjakaotuse korral näeb Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ette perioodilise rahalise hüvitise (artikkel 36). Perioodilise makse näevad ette ka ILO konventsioonid nr 102 (artikkel 36) ja nr 121. ILO konventsioon nr 102 näeb riigile ette lese või lapse ülalpidamiskohustuse, kui ülalpidaja suri tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel. Seejuures lisab konventsioon nr 102 riigile kohustuse seada lese puhul hüvitise saamise tingimuseks, et ta on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele eeldatavalt võimetu iseennast ülal pidama (artikkel 32). Lese puhul on tegemist naisega, keda tema abikaasa surma ajal ülal pidas, ja laps on isik, kes ei ole jõudnud koolilõpetamise ikka või on alla 15-aastane (artikkel 1). Kõrgemad standardid sätestab konventsioon nr 121 näeb hüvitise ette lesele, lastele ja teistele siseriikliku õigusega määratud isikutele.¹⁹³ Erinevalt ILO konventsioonist nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksist ei sea konventsioon nr 121 hüvitise saamist

¹⁹² RKTko nr 2-15-10683 p-d 1 ja 22.

¹⁹³ Servais, J.-M. Viidatud töö, lk 264–265.

sõltuvusse lese võimetusest endale ise ülalpidamist teenida. Lisaks laiendab konventsioon nr 121 kaitse ka leskmehele ja teistele siseriikliku õigusega ettenähtud inimestele (artikkel 18). Kaitse andmine üksnes lesknaisele on toonud konventsioonile nr 102 palju kriitikat. Kui varasemalt oli meessoost leivateenija mudel domineeriv, siis nüüdseks on see aegunud, seda enam pärast Euroopa Liidu meeste ja naiste võrdse kohtlemise standardite rakendamist.¹⁹⁴

Eestis makstakse toitjakaotuspension riikliku pensionikindlustuse seaduse (edaspidi RPKS) alusel toitja surma korral tema ülalpidamisel olnud perekonnaliikmetele. Seejuures lapse, vanema või lese õigus toitjakaotuspensionile ei sõltu sellest, kas nad olid toitja ülalpidamisel või mitte (RPKS § 20 lg 1). Õigus toitjakaotuspensionile on tagatud lisaks konventsioonis nr 102 sätestatud isikutele ka toitja vennale, õele, lapselapsele, toitja vanemale ja toitjast lahutatud abikaasale (RPKS § 20 lg 2). Lapse puhul on Eesti õiguses ette nähtud toitjakaotushüvitis olukorras, kus laps on alla 18-aastane (alla 24-aastane gümnaasiumi või kutseõppeasutuse statsionaarses õppes või meditsiinilistel näidustustel muus õppevormis õppiv õpilane või ülikoolis või rakenduskõrgkoolis täiskoormusega õppiv üliõpilane) või sellest east vanem, kui tal on vastavalt töövõimetoetuse seadusele tuvastatud osaline või puuduv töövõime enne 18-aastaseks (statsionaarses õppevormis või meditsiinilistel näidustustel muus õppevormis või täiskoormusega õppija enne 24-aastaseks) saamist (RPKS § 20 lg 2 p 1). Seega on Eestis lapse puhul toitjakaotuspension tagatud viisil, nagu nõuavad konventsioonis nr 102 sätestatud miinimumstandardid.

Eesti õiguses ei sõltu toitja kaotanud lese õigus toitjakaotuspensionile sellest, kas lesk oli toitja ülalpidamisel või mitte. RPKS § 20 lg 2 kohaselt on toitjakaotuspensionile õigus toitja mittetöötaval leasel, kes on rase (alates 12. rasedusnädalast), või leasel, kellel on vastavalt töövõimetoetuse seadusele tuvastatud osaline või puuduv töövõime või kes on vanaduspensionieas ja kelle abielu toitjaga oli kestnud vähemalt ühe aasta. Kuivõrd antud tingimusi saab lugeda lese puhul olukorrana, kus tal puudub võimalus ise ennast ülal pidada, siis saab lugeda Eesti õiguse ILO konventsiooniga nr 102 kooskõlas olevaks, samas ei ole täidetud ILO konventsiooni nr 121 sätestatud standardid, mille puhul nähakse ette toitjakaotushüvitis lesele olenemata tema võimetusest end ise ülal pidada.

¹⁹⁴ Pennings, F. Viidatud töö, lk 46.

Samas on Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee välja toonud, et Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi artiklis 60 on sätestatud, et lese puhul võib seada õiguse saada hüvitist sõltuvusse sellest, kas lesk on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele või eeskirjadele eeldatavalt võimetu iseennast ülal pidama. See säte annab riigile teatava mänguruumi toitjakaotushüvitise saamise tingimuste määramisel, kuid komitee tõi siiski välja, et Eesti RPKS § 20 lg 2 punktides 3, 4 ja 6 sätestatud tingimused on võrreldes rahvusvahelise sotsiaalkindlustusõigusega, mis koosneb Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksist, ILO konventsioonidest ja riikide võrdlevast praktikast, üsna piiravad. Komitee juhtis tähelepanu, et riigid näevad üldjuhul ette, et õigus toitjakaotushüvitisele on mitte ainult kuni kolmeaastast last kasvatavatel abikaasadel, vaid lesk võib hüvitist saada kogu selle aja jooksul, mil laps loetakse ülalpeetavaks vastavalt siseriiklikule õigusele.¹⁹⁵ Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee tegi Eestile ettepaneku kaaluda vajalike meetmete tarvitusele võtmist, et tagada abikaasadele, kes kasvatavad lapsi, õigus saada toitjakaotushüvitist kogu perioodi jooksul, mil lapsi loetakse nende ülalpeetavaks vastavalt siseriiklikule õigusele.¹⁹⁶

Kui üldjuhul maksab Sotsiaalkindlustusamet toitjakaotuspension, kui surnud pereliikmel oli omandatud pensionistaaž, siis tööõnnetuse ja kutsehaiguse tagajärjel surnud toitja korral on ette nähtud erand. Nimelt puudub pensionistaaži nõue, kui toitja suri Eesti õigusaktide alusel tuvastatud tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel (RPKS § 20 lg 4²). Seega on Eesti õigusaktid kooskõlas ILO konventsiooni nr 121 artikliga 9, mille kohaselt ei või hüvitise saamise õigust seada sõltuvaks tööstaažist, kindlustuse kestusest ega sissemaksete tasumisest.

Toitjakaotuspension makstakse ühele perekonnaliikmele 50%, kahele 80% ning kolmele või enamale perekonnaliikmele 100% (RPKS § 21 lg 2) toitja vanaduspensionist. RPKS § 21 lg 1 kohaselt võetakse toitjakaotuspension arutamise aluseks suurem järgmistest vanaduspensionidest: kas toitjale arvatud vanaduspension või 30-aastase pensioniõigusliku staaži korral arvatud vanaduspension. Kui toitja suri tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu ja tal puudus pensionistaaž, siis sel juhul on toitjakaotuspension rahvapension, suurune ehk 336,39

¹⁹⁵ Government of Estonia. Annual report for the period 1 July 2019 to 30 June 2020. – <https://rm.coe.int/estonia-reportcodeart74n-15-2020-website/1680a18519> (01.03.2023).

¹⁹⁶ Government of Estonia. Annual report for the period 1 July 2020 to 30 June 2021. – <https://rm.coe.int/estonia-reportcode-art74-n-16-2021/1680a5117e> (01.04.2023).

eurot¹⁹⁷. Seega on toitjakaotuspension sõltuvuses hukkunud töötaja väljateenitud vanaduspensionist. Pensioni arvutamise aluseks on mh ka töötasu, kuid pension ei ole võrdne varasemalt teenitud töötasuga, vaid on oluliselt väiksem kui hukkunud töötaja töötasu. Arvestades asjaolu, et enim juhtub tööõnnetusi 25–34-aastaste isikutega, kellel puudub pikk pensionistaaž, siis on toitjakaotuspension ka seetõttu väiksem. Miinimumstandardid sätestava ILO konventsiooni nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt tuleb toitjakaotuspension maksta perioodilise hüvitisena koos perehüvitisega vähemalt 40 protsenti töötaja eelnevast töötasust või meessoost mitteoskustöölise töötasust. Kõrgemad standardid sätestava ILO konventsiooni nr 121 järgi peab see protsent olema vähemalt 50. Kuivõrd Eestis ei arvestata toitjakaotuspension hukkunud töötaja töötasust, vaid väljateenitud pensionist, ei ole Eesti õigus kooskõlas ei ILO konventsiooniga nr 102, Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksiga ega ILO konventsiooniga nr 121.

Lisaks toitjakaotuspensionile näeb ILO konventsioon nr 121 ette ka matusetootuse. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis ega ILO konventsioonis nr 102 sätestatud miinimumstandardites ei ole matusetootust mainitud. ILO konventsiooni nr 121 kohaselt tuleb maksta matusetootust riigi poolt kindlaksmääratud määras, kuid matusetootuse suurus ei tohi olla väiksem kui matuse tavapärase kulu (artikkel 18). Eesti õiguses ei ole ette nähtud eraldi matusetootust isiku surma korral tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel. Matusetootust maksab kohalik omavalitsus kõigile, kes vastavad vastava kohaliku omavalitsuse matusetootuse saamise tingimustele.¹⁹⁸ Samas on hukkunud töötaja perekonnaliikmetel õigus nõuda tööandjalt matusekulude kandmist.

VÕS § 129 lg 2 näeb ette õiguse nõuda matusekulud sisse surma põhjustajalt. VÕS § 120 lg 2 kohaselt tuleb matusekulud isikule, kellel lasub nende kandmise kohustus. Kui matusekulud kandis muu isik, tuleb matusekulud hüvitada temale.

¹⁹⁷ Pensioni indekseerimine ja ümberarvutamine. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülg. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/pension-ja-seotud-huvitised/pension-suurus/pension-indekseerimine-ja-umberarvutus> (16.04.2023).

¹⁹⁸ Riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud toetusfondi vahendite jaotamise ja kasutamise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse määrus 06.02.2015 nr 16. – RT I, 02.03.2023, 15.

Lisaks riiklikule hüvitisele on inimesel, kes on tööõnnetuse tõttu kaotanud pereliikme, kelle sissetulekust ta sõltus, õigus toitja kaotusest tingitud kahjuhüvitisele¹⁹⁹ ulatuses, mis on sätestatud VÕS-s. Kahju hüvitamise eesmärk on panna kahjustatud isik võimalikult lähedale olukorrale, milles ta oleks olnud, kui hüvitamiskohustuse aluseks olevaid asjaolusid ei oleks tekkinud.²⁰⁰

¹⁹⁹ Kahjuhüvitis tööõnnetuse või kutsehaiguse korral. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülg. – <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (07.04.2023).

²⁰⁰ Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2016 to 30 June 2018.

KOKKUVÕTE

Selleks et töötajad oleksid tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral kaitstud, on vajalik nii riigipoolne kui ka tööandjapoolne tegutsemine. Esmalt on oluline kindlustada järelevalve tööandja tegevuse üle tööohutuse tagamisel ja tööõnnetuste ennetamisel ja tööandjal tuleb täita kohustust tööõnnetusi ja kutsehaigusi ennetada. Olukorras, kus tööõnnetus on siiski toimunud või töötaja on kutsehaigusesse haigestunud on vajalik aidata töötajat tööõnnetuse või kutsehaigusesse haigestumise korral nii rahaliste kui ka mitterahaliste hüvitiste kaudu.

Käesoleva magistritöö eesmärk oli analüüsida, millised on töötaja riskid tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral. Magistritöös uuriti Eesti õigusaktides olevaid puudusi ja võrreldi Eesti kehtivat õigust seoses töötaja kaitsega tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral rahvusvaheliste nõuetega. Selleks püstitas magistritöö autor uurimisküsimuse, millised on Eesti õigusaktides esinevad lüngad töötaja kaitsel tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral.

Töötaja kaitse on rahvusvahelisel tasandil sätestatud ILO konventsioonis nr 102, mis näeb ette sotsiaalkindlustuse miinimumstandardid. Kõrgemad standardid on selles osas sätestatud ILO konventsioonis nr 121. Euroopa tasandil on ILO konventsiooni nr 102 eeskujul loodud Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi VI osa, mis käsitleb tööõnnetushüvitist. Eesti kehtiva õiguse järgi ei ole töötaja kaitstud tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral selliselt nagu seda nõuab rahvusvaheline õigus. Täpsemalt on magistritöö autor tuvastanud järgmised probleemkohad Eesti kehtivas õiguses.

ILO konventsioonid nr 102 ja nr 121 ega Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ei näe küll ette kindla kindlustussüsteemi loomist, vaid jätavad riigile õiguse ise teatud kindlustussüsteem luua ja annavad riigile õiguse teha valik teatud põhimõtete osas, millele peab kindlustussüsteem vastama. 2018. aastal tutvustas Sotsiaalministeerium küll tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsust, kuid tööõnnetuskindlustuse süsteemi siiski tol korral ellu ei rakendatud. Samas on Eestis kaitstud kõrgem protsent isikuid, kui rahvusvaheline õigus nõuab. Kui ILO konventsiooni nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt peab olema kaitstud vähemalt 50% töötajatest, siis Eestis on teatud hüvitis tagatud kõikidele töötajatele, kes on kindlustatud ravikindlustusseaduse

kohaselt, mis tähendab, et Eestis on tööõnnetuse korral tagatud kaitse 93,9% töötajatest. Eestis eraldi tööõnnetuskindlustust loodud ei ole, s.t. tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral toimub tervisekahju hüvitamine riiklikust sotsiaalkindlustussüsteemist sarnaselt tavahaigestumise juhtumitega. Sellest võib juba eeldada, et hüvitise tasemed, mida tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral töötajale tagatakse, ei vasta rahvusvahelistele nõuetele.

Eesti õiguses ei ole ette nähtud hüvitised tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral sellised nagu ILO konventsioonides ja Euroopa sotsiaalkindlustus koodeksis sätestatud. Töö kolmandas peatükis analüüsis autor esmalt ajutise töövõimetuse korral tagatavaid hüvitisi.

Kuivõrd töötajal on tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral õigus hüvitisele alates teisest päevast, on selles osas Eesti õiguse kohaselt töötajal ulatuslikum kaitse, kui rahvusvahelised nõuded sätestavad. Kui ILO konventsiooni nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt ei pea hüvitist maksma esimese kolme päeva eest, siis Eestis on töötajale tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud ajutise töövõimetuse korral tagatud riiklik hüvitis alates teisest päevast. Tööõnnetuse puhul säilib töötaja vastutus üksnes esimesel päeval ja alates teisest päevast on töötajale tagatud riiklik haigushüvitis. Ehkki Tervisekassal on õigus töötajale makstud haigushüvitis tööandjalt välja nõuda, puudub selles osas praktika, sest selleks tuleb esmalt tuvastada tööandja süü, mis on üldjuhul kohtumenetluses aeganõudev ja kulukas ning seetõttu on tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral ajutise töövõimetusel maksnud hüvitist Tervisekassa ja tööandjal on sel juhul puudunud vastutus. Kui tavahaigestumise korral maksab tööandja töötajale haigushüvitist teise kuni viienda kalendripäeva eest, siis tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral rakendub alatest teisest päevast juba riiklik haigushüvitis. Selline süsteem näitab, et tööõnnetuse korral, mis on juhtunud tööandja töökeskkonnas ja selle ennetamine ning vältimine on üldjuhul tööandja mõjusfääris, on tööandja vastutus väiksem kui töötaja tavahaigestumise korral, mis ei ole kuidagi seotud tööandja tegevuse või tegevusetusega. See võib kaasa tuua tööandjate motivatsiooni vähenemise seoses tööohutusse investeerimisega ja tööõnnetuste ennetamisega.

Kuigi Eestis on töötajal tööõnnetuse või kutsehaiguse korral õigus riiklikule ravikindlustusele, puudub tal tasuta ligipääs ILO konventsioonis nr 102 sätestatud meditsiinilistele teenustele ja vahenditele. ILO konventsioonid nr 102 ja 121 ning Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks näevad

ette üld- ja eriarstide poolt osutatava statsionaarse ja ambulatoorse ravi, kaasa arvatud koduvisiidid, hambaravi, õendus- ja hooldusravi kodus, haiglas, taastusravikeskuses, sanatooriumis või muus meditsiinasutuses ning hambaraviga seotud, farmatseutilised ja muud meditsiinilised või kirurgilised vahendid, sh proteesid ja prillid koos nende hooldusega. Kuivõrd Eestis makstakse tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral raviteenuste, ravimite ja meditsiinitarvete eest hüvitist samadel alustel nagu tavahaigestumise juhtudel, rakenduvad patsiendi omaosalus ja lisatasud. ILO konventsioon ega Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks ei näe ette töötaja omaosalust. Samas on töötajal õigus nõuda täiendavate ravikulude hüvitamist tööandjalt ning seejuures ei ole oluline, kas töötaja on ravikulud juba kandnud või mitte, kuid jällegi tõusetub küsimus, kas töötajad on valmis pöörduma kohtu poole, kui tööandja keeldub maksmast, sest kohtusse pöördumine on kulukas nii ajaliselt kui ka majanduslikult.

Samuti ei ole Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi ega ILO konventsioonidega kooskõlas 182 järjestikuse kalendripäeva erand, mille kohaselt nähakse haigushüvitise maksmine ette üksnes 182 järjestikusel kalendripäeval. Nii ILO konventsioonid kui ka Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks näevad ette hüvitise maksmise kogu perioodi jooksul.

Teiseks analüüsis magistritöö autor Eesti õiguses sätestatud püsiva töövõimetuse hüvitiste vastavust rahvusvahelistele normidele. ILO konventsioonis nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis sätestatud nõuded püsiva töövõimetuse osas ei ole Eesti õiguses täidetud. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks nagu ka ILO konventsioon nr 102 ning kõrgemad standardid sätestav konventsioon nr 121 näevad püsiva töövõimetuse korral makstava hüvitise ette kogu juhu kestuse jooksul ega võimalda riigil seada hüvitise maksmisele ajalisi piiranguid. Samas on Eestis õigus püsiva töövõimetuse korral hüvitisele kuni vanaduspensioniiikka jõudmiseni.

ILO konventsiooni nr 102 kohaselt peab püsiva töövõimetuse korral hüvitis olema vähemalt 50 protsenti töötaja eelnevast töötasust. Kuivõrd Eestis ei ole töövõimetoetuse suurus sõltuvuses töötaja eelnevast sissetulekust, ei vasta Eesti kehtiva õiguse kohaselt töötajale tagatud riiklik hüvitis ILO konventsiooni nr 102 nõuetele. Töötajatel on küll õigus nõuda saamata jäänud töötasu või selle osa tööandjalt, kuid jällegi ei taga selline töötaja täiendav tegevus töötajale kaitset, mida nõuavad rahvusvahelised normid.

Kolmandaks analüüsis magistritöö autor kannatanu surma korral tema perekonnaliikmete le tagatavaid hüvitisi. Esmalt leidis autor, et Eesti õigus on töötaja surmaga lõppenud tööõnnetuse korral tagatavate toitjakaotushüvitiste osas küll kooskõlas konventsioonis nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi sätetstatuga, mille kohaselt peab olema tagatud hüvitis lesele ja lapsele, ent Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee on välja toonud, et siiski on RPKS § 20 lg 2 punkt 4 üsna piirav, sest näeb lese puhul ette hüvitise üksnes siis, kui viimasel on vastavalt töövõimetoetuse seadusele tuvastatud osaline või puuduv töövõime või kes on vanaduspensionieas ja kelle abielu toitjaga oli kestnud vähemalt ühe aasta. Kui ILO konventsiooni nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi kohaselt peab toitjakaotuspensioni maksma perioodilise hüvitisena koos perehüvitistega vähemalt 40% töötaja eelnevast töötasust või meessoost mitteoskustöölise töötasust, siis Eesti õiguses ei ole toitjakaotuspensioni arvutamisel lähtunud üksnes toitja töötasust.

Magistritöö teises peatükis analüüsis autor tööõnnetuse ja kutsehaiguse mõistet ning otsis vastust küsimusele, milline on tööandja vastutus tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral. Esmalt leidis autor, et kuivõrd ILO konventsioonis nr 102 ega Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksis ei ole defineeritud või sätestatud põhimõtteid tööõnnetuse mõiste määratlemiseks, vastab Eesti õiguses defineeritud tööõnnetuse mõiste ILO konventsioonile nr 102 ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksile. Eestis käsitletakse tööõnnetusena töötaja tervisekahjustust või surma, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Kui varasemalt käsitleti Eestis tööõnnetusena ka tööteel juhtunud õnnetusi, siis alates 2002. aastast seda enam ei tehta, sest töötaja tööteed ei saa tööandja parandada ja töötaja töötee ei ole tööandja mõju all. Seejuures konventsiooni nr 121 seatud kõrgemate nõuete kohaselt võib tööteel juhtunud õnnetused jätta tööõnnetuse mõiste määratlusest välja üksnes juhul, kui töötajad saavad tööteel juhtunud õnnetuste korral sarnase kaitse muude sotsiaalkindlustusskeemidega. Eesti õiguses see tagatud ei ole, sest üldjuhul on küll tööõnnetuse korral ette nähtud samad hüvitised nagu tavahaigestumise korral, kuid mõningal määral on siiski tehtud tööõnnetuste osas erisusi.

Käesoleva töö autor leidis, et kutsehaiguse mõiste määratlemisel on Eestis lisaks ILO konventsiooni nr 121 nimekirjas toodule sätestatud kutsehaigusena ka psüühika- ja käitumishäired.

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused lisandusid kutsehaiguste loetellu käesoleva aasta algusest – nendeks on posttraumaatiline stressihäire ja muud haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid.

Eestis riiklik süsteem ei hüvita töötajale tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud kogu kahju, mistõttu on töötajal õigus nõuda tööandjalt kahju hüvitamist VÕS sätestatud alustel. Kuivõrd töötaja peab tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral nõudma kahju hüvitamist lepinguõiguse või deliktiõiguse alusel tööandjalt, ei ole ka selles osas töötaja kaitstud tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral nii nagu ILO ja Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi põhimõtetest nähtub.

Eestis ei ole ette nähtud kindlat reeglistikku kahjuhüvitise nõudmiseks tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral, mistõttu tuleb töötajal endal pöörduda kohtusse ja otsustada, kas nõuda kahju hüvitamist lepingulise kahjana või lepinguvälise kahjana. Nii lepinguõigusliku kui ka deliktiõiguslikul alusel tuleb teha kindlaks töötaja kahju ja tööandja tegu ning põhjuslik seos kahju ja teo vahel. Analüüsitud kohtupraktika kohaselt lähtuvad kohtud pigem deliktiõiguse alusel kahjuhüvitise välja mõistmisel ja tööõnnetuse või kutsehaiguse korral on vastutajaks peamiselt tööandja. Olukorras, kus ka töötaja on oma tegevusega rikkunud mõnda töötervishoiu ja tööohutuse normi, on kohtud sellistel juhtudel vähendanud kahjuhüvitise suurust ja mõistnud välja väiksema hüvitise.

Magistritöö autori hinnangul ei ole töötaja õigused adekvaatselt tagatud olukordades, kus töötaja peab kahjuhüvitise saamiseks pöörduma kohtusse. Riiklik süsteem ei hüvita töötajale kogu tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu tekkinud kahju, mistõttu on töötajal õigus nõuda kohtu kaudu hüvitist tööandjalt, kuid kui võrrelda tööõnnetuste ja kutsehaiguste statistikat ja selle teemalist kohtuotsuste suhet, saab väita, et töötajad esitavad pigem harva tööõnnetuse või kutsehaiguse korral kahjuhüvitise nõudeid. Autori hinnangul parandaks töötaja kaitset tööõnnetuse ja kutsehaiguse korral hüvitise saamisel konkreetse reeglistiku kehtestamine või kutsehaiguse- ja tööõnnetuskindluse loomine, mis parandaks nii töötajate kui ka tööandjate olukorda.

PROTECTION OF WORKERS IN THE EVENT OF ACCIDENTS AT WORK AND OCCUPATIONAL DISEASES

Summary

The aim of this Master's thesis was to analyse the risks to workers in case of an accident at work and occupational disease. In addition, the thesis examined the shortcomings of the legislation in Estonia and compared the current Estonian legislation on the protection of workers in the event of accidents at work and occupational diseases with international requirements. To this end, the author of the Master's thesis established the research question of what are the gaps in Estonian legislation on the protection of workers in the event of an accident at work and occupational disease.

On an international level, the protection of workers is laid out in ILO Convention No. 102, which provides for minimum standards of social security. These higher standards are provided in ILO Convention No. 121. On the European level, Part VI of the European Code of Social Security, which deals with compensation for accidents at work, is modelled after ILO Convention No. 102. Neither of the two Conventions nor the European Code of Social Security provide for the establishment of a specific insurance system. On the contrary, in its conventions, the ILO reserves to the state the right to set up a specific insurance system and to select the principles which the insurance system must follow. While Estonia does not have a separate occupational accident insurance, this does not automatically mean that Estonia does not comply with international requirements. On the contrary, for example, in Estonia a higher percentage of people is covered than required in the European Code of Social Security. Whereas the European Code of Social Security requires at least 50% of workers to be protected, in Estonia, a certain level of compensation is guaranteed to all workers insured under the Health Insurance Act, which means that 93.9% of workers are protected in the event of an accident at work. However, this does not mean that the levels of compensation guaranteed to workers in the event of an accident at work and occupational disease are in line with international requirements. Under current Estonian law, no distinction is made between the damage suffered by a worker in the event of an accident at work or an occupational disease and his/her everyday loss. This means that in Estonia, in the event

of an accident at work and occupational disease, workers are protected in the same manner as in case of an ordinary illness. In 2018, the Ministry of Social Affairs presented the intention to develop an insurance against accidents at work, but it was not implemented at that time. Estonia has not ratified the ILO conventions or Part VI of the European Code of Social Security.

In Chapter 2 of the Master's thesis, the author of the thesis analysed the concept of accidents at work and occupational diseases, and sought an answer to the question of when an employee is liable in the event of an accident at work and occupational disease. The author found that since neither ILO Convention No.102 nor the European Code of Social Security define or lay down principles for defining the concept of an accident at work, but leave it to the discretion of the state, the definition of an accident at work in Estonian law corresponds to ILO Convention No. 102 and the European Code of Social Security. While in the past, accidents occurring on the way to the workplace were considered accidents at work in Estonia, since 2002 this is no longer the case, as the employee's commute to the workplace is not under the employer's control and the employer has no possibility to improve it for the employee. According to the higher standards laid down in Convention No. 121, accidents that occur on the way to work, may be excluded from the definition of accidents at work only if workers receive similar protection under other social security schemes in case an accident occurs on the way to work. While employees are protected in the same way in the event of an accident at work as in the case of a regular illness in Estonia, in some cases, in the event of an accident at work, exceptions with regard to regular illnesses are still laid down. For example, in the event of a regular illness, a benefit for temporary incapacity for work is paid from the second day in the amount of 70% of the worker's average earnings per calendar day, but in the case of an accident at work, it is paid from the second day onwards at 100%.

The author of this thesis found that in defining the concept of an occupational disease in Estonia, mental and behavioural disorders are included as occupational diseases in addition to those listed in ILO Convention No. 121. Occupational diseases caused by psychosocial hazards were added to the list of occupational diseases from the beginning of this year, namely post-traumatic stress disorder and other diseases caused by psychosocial hazards in the work environment.

In Chapter 3 of the Master's thesis, the author found that the current Estonian legislation on compensations in the event of accidents at work and occupational diseases is not in line with international minimum standards or the European Code of Social Security. The author analysed the benefits provided in the event of temporary incapacity for work.

At the national level, workers are guaranteed compensation from the health insurance system in the event of an accident at work and occupational disease. The worker is entitled to compensation for accidents at work and occupational diseases from the second day. This demonstrates that under the Estonian law, the worker has more extensive protection than provided for in international requirements. While under ILO Convention 102 and the European Code of Social Security no compensation is payable for the first three days, in Estonia, workers are guaranteed state compensation for temporary incapacity for work in the event of an accident at work and occupational disease from the second day. Unlike in the case of a regular ill employee, the employer has no liability in the event of an accident at work. More specifically, in the case of a regular illness, the receipt of compensation is divided into three types, i.e. the employee's own liability is valid on the first day and the employer is responsible for the second to fifth day, but in the event of an accident at work, the employee's liability is valid only on the first day and from the second, day the employee is guaranteed the state sickness benefit. Such a system demonstrates that in the event of an accident at work which occurs in the employer's working environment and the prevention and avoidance of which is generally within the employer's sphere of influence, the employer's liability is lower than in the case of an employer's regular illness, which is in no way related to the employer's acts or omissions. This could lead to a reduction in employers' motivation to invest in safety at work and prevent accidents at work. Although the Health Insurance Fund has the right to claim sickness benefits paid to the employee from the employer, there is no practice in this regard, as this first requires establishing the employer's fault, which is usually time-consuming and costly in legal proceedings.

In case an employee is entitled to national health insurance, the employee does not have access to the services and resources provided for in ILO Convention No. 102. ILO Conventions No. 102 and No. 121 and the European Code of Social Security provide for in-patient and out-patient care provided by general and specialised practitioners, including home visits, dental care, nursing care

and care at home, hospital, rehabilitation centre, sanatorium or other medical institution, and dental, pharmaceutical and other medical or surgical devices, including prostheses and spectacles with the maintenance thereof. Since in Estonia, in the case of an accident at work and occupational disease, the costs of treatment, medicines and medical supplies are paid for as in the case of a regular illness, the patient's contributions and premiums apply. Neither the ILO conventions nor the European Code of Social Security provide for a worker's contribution. However, the worker has the right to claim reimbursement of additional medical expenses from the employer, whether or not the employee has already settled the expenses. Once again the question arises as to whether employees are prepared to go to court if the employer refuses to pay, as judicial appeals are costly both in terms of time and money. Furthermore, neither the European Code of Social Security nor the ILO conventions are compatible with the 182 consecutive calendar day exception for temporary incapacity for work in Estonia, which provides for sickness benefits to be paid only for 182 consecutive calendar days.

The requirements specified in ILO Convention No. 102 and the European Code of Social Security are not met in Estonian law with regard to permanent incapacity for work. The European Code of Social Security, like ILO Convention No. 102 and the higher standards laid down in Convention No. 121, provide for the payment of benefits in the event of permanent incapacity for work for the entire duration of the case and do not allow the state to impose time limits on the payment of benefits. At the same time, in Estonia, the right to benefits in the event of permanent incapacity for work is valid until retirement age. According to ILO Convention No. 102, the benefit must make up at least 50 percent of the worker's previous earnings. Since the amount of work ability allowance in Estonia is not dependent on the worker's previous earnings, the state benefits guaranteed to the worker under Estonian law do not meet the requirements of ILO Convention No. 102. While the employees have the right to claim the loss of wages or part thereof from the employer, such additional action by the employee does not guarantee the employee the protection required in accordance with international standards.

Thirdly, the author of the Master's thesis analysed the compensations guaranteed to the victim's family members in the event of death. The author found that while Estonian law is in line with ILO Convention 102 and the European Code of Social Security, according to which, compensation

must be guaranteed for widows and widowers and for children in the event of the death of an employee as a result of an accident at work, § 20(2)(4) of the National Pension Insurance Act is rather restrictive, as it provides for compensation for widows and widowers only if they have a partial or no work ability established in accordance with the Incapacity for Work Allowance Act or if they are of old-age pension age and have been married to the provider for at least one year. While under ILO Convention No. 102 and the European Code of Social Security, survivor's pensions must be paid as a periodic benefit, together with family benefits, of at least 40% of the employee's previous earnings or the earnings of a male unskilled worker, Estonian law does not calculate survivor's pensions solely on the basis of the provider's earnings. The survivor's pension is calculated on the basis of the old-age pension calculated for the provider or on the basis of the old-age pension calculated with 30 years of pensionable service. If the provider died as a result of an accident at work or an occupational disease and had no pension qualifying period, the survivor's pension is equal to the national pension, i.e. 336.39 euros. Thus, the amount of the survivor's pension depends on the old-age pension earned by the deceased worker, but the right to receive the benefit is not made dependent on length of the pension qualifying period, duration of insurance or payment of contributions, which means that Estonian law is in line with ILO Convention 121 in this respect.

In addition to the survivor's pension, ILO Convention No. 121 also provides for a death grant. The minimum standards laid down in the European Code of Social Security or ILO Convention No. 102 do not mention a death grant, but ILO Convention No. 121 states that a death grant must be paid at a rate fixed by the state, but that the amount of the death grant may not be less than the normal cost of a funeral. Estonian law does not provide for a separate death grant in the event of the death of a person as a result of an accident at work or occupational disease. The death grant is paid by the local authority to anyone who qualifies for the death grant of the local authority concerned.

In Estonia, the national system does not compensate the employee for all damages caused as a result of an accident at work or an occupational disease, which is why the employee has the right to demand compensation for damages from the employer on the grounds stated in the Law of Obligations Act. In so far as an employee is required to claim compensation from the employer

under contract law or tort law in the event of an accident at work or an occupational disease, the worker is not protected as stipulated in the principles of the ILO and the European Code of Social Security.

In Estonia, there is no set of rules for claiming damages in the event of an accident at work or an occupational disease, which is why the employee must appeal to the courts and decide whether to claim compensation for damage on the basis of contract law or tort law. Under both contract law and tort law, the employee's damage and the employer's action as well as the causal link between the damage and the action must be established. According to the case-law analysed, the courts tend to award damages under tort law and, in the event of an accident at work or occupational disease, the employer is primarily responsible. In the event that an employee has also violated some occupational health and safety standards with their actions, the courts have reduced the amount of damages and awarded a smaller compensation.

In the opinion of the author of the Master's thesis, employee protection is not sufficient in cases in which the employee has to go to court to obtain damages. The national system does not compensate the employee for all damage caused by an accident at work or an occupational disease, which is why the employee has the right to claim compensation from the employer through the courts. However, when comparing the statistics on accidents at work and occupational diseases and the ratio of court decisions on this topic, it can be argued that workers rarely make claims for damages in the event of an accident at work or an occupational disease. The author believes that when receiving compensation in the event of an accident at work and occupational disease, the protection of an employee would be improved with the introduction of a certain set of rules or the establishment of an insurance for occupational diseases and accidents at work, which would improve the situation for both employees and employers.

KASUTATUD MATERJALID

Kasutatud kirjandus

1. About the ILO. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (10.03.2023).
2. Alli, B., O. Fundamental principles of occupational health and safety. Geneva: International Labour Organization 2008.
3. Conventions and Recommendations. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (10.03.2023).
4. Council of Europe. Treaty list for specific State. – <https://www.coe.int/en/web/conventions/by-member-states-of-the-council-of-europe?module=treaties-full-list-signature&CodePays=EST&CodeSignatureEnum=&DateStatus=03-28-2023&CodeMatiere=> (11.03.2023).
5. Council of Europe. 18th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Estonia. Cycle: 2021. – <https://rm.coe.int/rap-cha-est-18-2020/1680a13287> (07.04.2023).
6. Dijkhoff, T. International Social Security Standards in the European Union. The cases of the Czech Republic and Estonia. Cambridge: Intersentia 2011.
7. Euroopa Komisjon. ELi tervishoiu ja tööhutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Tervishoid ja tööhutus muutumas töömaailmas. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (13.03.2023).
8. Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. ELi tervishoiu ja tööhutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. Tervishoid ja tööhutus muutumas töömaailmas. Brüssel, 28.06.2021. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (02.03.2023).
9. Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtte. Euroopa Komisjoni kodulehekül. – <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy->

- works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et (02.03.2023).
10. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Hea tava ettevõtetele, sotsiaalpartneritele ja organisatsioonidele. – https://www.terviseinfo.ee/images/Hea_tava_ettevotetele.pdf (10.11.2022).
 11. European Committee of Social Rights. Activity Report 2021. Council of Europe: 2021. – <https://rm.coe.int/ecsr-activity-report-2021/1680a923d0> (08.04.2023).
 12. Government of Estonia. Annual report for the period 1 July 2019 to 30 June 2020. – <https://rm.coe.int/estonia-reportcodeart74n-15-2020-website/1680a18519> (01.03.2023).
 13. Government of Estonia. Annual report for the period 1 July 2020 to 30 June 2021. – <https://rm.coe.int/estonia-reportcode-art74-n-16-2021/1680a5117e> (01.04.2023).
 14. Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2016 to 30 June 2018. – <https://rm.coe.int/estoniaart76reportcode-tojune2018-en/16809c8fdd> (01.04.2023).
 15. Government of Estonia. Biennial report for the period 1 July 2018 to 30 June 2020. – <https://rm.coe.int/estonia-article76-biennial-report-code-tojune2020/1680a1a57b> (01.04.2023).
 16. ILO standards on employment injury benefit. ILO kodulehekül. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_625879.pdf (12.03.2023).
 17. ILO. World Social Protection Report 2017–19; Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. Geneva: 2017. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf (13.04.2023).
 18. International Labour Organisation. Explanatory Report on the European Code of Social Security (Revised). 1998. – <https://rm.coe.int/16800f1251> (16.10.2022).
 19. International Labour Organization. Occupational Safety and Health Statistics (OSH). – <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/> (17.10.2022).
 20. International Labour Standards on Social security. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm> (21.03.2023).

21. Kahjuhüvitis tööõnnetuse või kutsehaiguse korral. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekül. – <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (29.11.2022).
22. Kundla, R. Kohtla-Järvel hukkus tööõnnetuse tagajärjel 46-aastane mees. ERR 15.11.2021. – <https://www.err.ee/1608403919/kohtla-jarvel-hukkus-toonnetuse-tagajarjel-46-aastane-mees> (18.10.2022).
23. Kundla, R. Ojamaa kaevanduses jäi töötaja mäemassi tüki alla. ERR 19.10.2021. – <https://www.err.ee/1608374993/ojamaa-kaevanduses-jai-tootaja-maemassi-tuki-alla> (18.10.2022).
24. Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021.
25. Leib, I. Töölepinguseaduse muudatused kaitsevad töötajat ebasoodsa kohtlemise ja teadmatuse eest. – Tööinspektsiooni ajakiri Tööelu. Sügis 2022.
26. Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. Tööelu portaal. – <https://www.tooelu.ee/et/120/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused> (13.11.2022).
27. Masso, M., Veldre, V., Tammik, M., Amos, M., Partei, M. Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2015. – https://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovoime_uuringu_loppraport_21_03_2016.pdf (11.03.2023).
28. Nickless, J. European Code of Social Security. Short guide. Strasbourg: Council of Europe Publishing 2002. – https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide_en.pdf (11.03.2023).
29. Nunes, I. L. OSH in general. – https://oshwiki.eu/wiki/OSH_in_general (18.10.2022).
30. Occupational Health. ILO kodulehekül. – <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/occupational-health/lang--en/index.htm> (10.03.2023).
31. OECD/European Observatory on Health Systems and Policies. Eesti: riigi terviseprofiil 2021. State of Health in the EU. Brussels: OECD Publishing, Paris/European Observatory on Health Systems and Policies 2021. – https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/eesti-riigi-terviseprofiil-2021_50209875-et#page11 (12.03.2023).
32. Pennings, F. Between Soft and Hard Law. The Impact of International Social Security Standards on National Social Security Law. The Netherlands: Kluwer Law International 2006.

33. Pensiõni indekseerimine ja ümberarvutamine. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülj. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/pension-ja-seotud-huvitised/pensiõni-suurus/pensiõni-indekseerimine-ja-umbararvutus> (16.04.2023).
34. Promoting healthy, safe and resilient workplaces for all. Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) kodulehekülj. – <https://www.who.int/activities/promoting-healthy-safe-and-resilient-workplaces-for-all> (30.11.2022).
35. Raadiouudised. Eesti Energia vedelkütuste tehases hukkus kaks töötajat. ERR 03.01.2022. – <https://www.err.ee/1608454637/eesti-energia-vedelkütuste-tehases-hukkus-kaks-tootajat> (18.10.2022).
36. Servais, J.-M. International Labour Law. Kluwer Law International: The Netherlands 2005.
37. Soon, S. Õnnetus hüüab tulles. – Tööinspektsiooni ajakiri Tööelu. Talv 2021.
38. Sotsiaalministeerium. Analüüs tervishoiusüsteemi rahastamise jätkusuutlikkuse ning ravikindlustamata isikutele tervishoiuteenuste kättesaadavuse tagamiseks. 2021. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/tervishoiu_rahastamise_analuus.pdf (14.04.2023).
39. Sotsiaalministeerium. Heaolu arengukava 2023–2030, lk 13–15. – <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030> (07.04.2023).
40. Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. 2., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Juura 2017.
41. Tavits, G. Sotsiaalhooldusõigus. Tallinn: Juura 2006.
42. Tervisekassa. Eesti Haigekassa 2022. aasta eelarve seletuskiri. – <https://www.tervisekassa.ee/tervisekassa/finantsaruanded-ja-eelarve> (10.04.2023).
43. Täiskasvanute hambaravihüvitis. Tervisekassa kodulehekülj. – <https://www.tervisekassa.ee/hambaravi/partnerile> (15.04.2023).
44. Tööinspektsioon. 2018. aasta töökeskkonna ülevaade.
45. Tööinspektsioon. 2020. aasta töökeskkonna ülevaade.
46. Tööinspektsioon. 2021. aasta töökeskkonna ülevaade.
47. Tööinspektsioon. 2022. aasta töökeskkonna ülevaade.
48. Tööst põhjustatud haigestumine. Tööelu portaali. – <https://www.tooelu.ee/et/122/toost-pohjustatud-haigestumine> (08.02.2023).

49. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rakendusaktid. – https://www.riigiteataja.ee/akt_rakendusaktid.html?kuvarakendus=1&id=130042022008&leht=0&kuvaKoik=false&sorteeri=kehtivuseAlgus&kasvav=false (02.04.2023).
50. Tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 03.07.2018. Eelnõude infosüsteem 18-0767/01. – <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/6b337f76-c83d-48ca-bb6a-5aa6e47cc4a7#o2owfD8H> (30.03.2023).
51. Uder, L. jt. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne nr 2-1.7/11/70026/11. Tallinn 10.03.2011. – <https://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/2170/Area/21/language/et-EE/Default.aspx> (31.03.2023).
52. Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Estonia. ILO kodulehekülg. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102620 (08.03.2023).
53. Varul, P., Kull, I. jt. Võlaõigusseadus I. Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.
54. Varul, P., Kull, I. jt. Võlaõigusseadus IV. Komm vlj. Tallinn: Juura 2020.
55. Vutt, M. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Riigikohus. Õigusteabe osakond 2008. – <https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/analyysid/2008/kutsehaigusegatekitatudkahjupraktika.pdf> (24.04.2023).
56. Õiguskantsleri seisukoht. Tööandja kohustus maksta haigushüvitist. 26.02.2021. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/Tööandja%20kohustus%20maksta%20haigushüvitist.pdf (30.03.2023).
57. Õiguskantsleri seisukoht vastuolu mittetuvastamise koht. Tööõnnetuse ja kutsehaiguste sotsiaalkindlustusskeem 26.03.2021. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/õiguskantsleri_seisukoht_vastuolu_mittetuvastamise_kohta_toonnetuse_ja_kutsehaiguste_sotsiaalkindlustusskeem.pdf (30.03.2023).
58. Õnnetus tööteel ei ole tööõnnetus. Postimees 27.08.2002. – <https://www.postimees.ee/1960757/onnetus-tooteel-ei-ole-toonnetus> (24.10.2022).

Kasutatud õigusaktid

Eesti õigusaktid

59. Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 04.06.2022, 8.
60. Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutine kord. Vabariigi Valitsuse määrus 10.06.1992 nr 172. – RT 1992, 33, 431.
61. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2010/C 83/398).
62. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeks. – RT II 2004, 6, 17.
63. Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi ratifitseerimise seadus. – RT II 2004, 6, 17.
64. Kutsehaiguste loetelu. Sotsiaalministri määrus 09.05.2005 nr 66. – RT I, 09.12.2022, 20.
65. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
66. Ravikindlustuse seadus. – RT I, 11.01.2023, 5.
67. Riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud toetusfondi vahendite jaotamise ja kasutamise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse määrus 06.02.2015 nr 16. – RT I, 02.03.2023, 15.
68. Sotsiaalhoolekande seadus. – RT I, 06.01.2023, 9.
69. Sotsiaalmaksuseadus. – RT I, 11.03.2023, 87.
70. Tervisekassa tervishoiuteenuste loetelu. Vabariigi Valitsuse määrus 30.03.2023 nr 40. – RT I, 04.04.2023, 10.
71. Tsiiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 20.06.2022, 33.
72. Töölepingu seadus. – RT I, 07.03.2023, 49.
73. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.04.2022, 8.
74. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses. Vabariigi Valitsuse määrus 08.12.1999 nr 377. – RT I 2009, 25, 155.
75. Töövõimetoetuse seadus. – RT I, 02.12.2022, 14.
76. Võlaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 80.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni õigusaktid

77. ILO Convention No. 102. Social Security (Minimum Standards) Convention. ILO, C 102, 1952.
78. ILO Convention No. 121. Employment Injury Benefits Convention. ILO, C 121, 1964.
79. ILO Recommendation No. 121. Employment Injury Benefits Recommendation. ILO, R 121, 1964.
80. ILO Recommendation R 194. List of Occupational Diseases Recommendation. ILO, R 194, 2002.

Euroopa Liidu õigusaktid

81. Euroopa Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183/1, 29.06.1989.
82. European Code of Social Security (Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks). 1964. – ETS No. 048.
83. European Code of Social Security (Revised) (Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalkindlustuskoodeks). 1990. – CETS No. 139.
84. European Social Charter (Euroopa sotsiaalharta). 1961. – ETS No. 035.
85. Protocol to the European Code of Social Security (Euroopa sotsiaalkindlustuskoodeksi protokoll). 1994. – ETS No. 048A.

Kasutatud kohtupraktika

86. RKHKo nr 3-20-1231.
87. RKTko nr 2-15-10683.
88. RKTko nr 2-15-12837/48.
89. RKTko nr 2-16-16328.
90. RKTko nr 2-16-5143.

91. RKTko nr 2-17-11858.
92. RKTko nr 2-17-19464.
93. RKTko nr 2-19-7379/61.
94. RKTko nr 2-20-5834.
95. RKTko nr 3-2-1-15-16.
96. RKTko nr 3-2-1-17-15.
97. RKTko nr 3-2-1-21-13.
98. RKTko nr 3-2-1-53-06.
99. RKTko nr 3-2-1-68-11.
100. RKTko nr 3-2-1-85-08.
101. RKTko nr 3-2-1-133-06.
102. RKTko nr 3-2-1-142-16.
103. TlnRnko nr 2-16-19030.
104. TlnRnko nr 2-18-13335.
105. TlnRnko nr 2-18-16613.
106. TlnRnko nr 2-18-18114.
107. TlnRnko nr 3-16-453.
108. TrtRnko nr 2-10-20134.
109. TrtRnko nr 2-12-1007.
110. TrtRnko nr 2-14-59814.
111. TrtRnko nr 2-15-470.
112. TrtRnko nr 2-16-5143.
113. TrtRnko nr 2-16-7836.
114. TrtRnko nr 2-16-13307.
115. TrtRnko nr 2-17-19464.

Kasutatud muud allikad

Seaduse eelnõud

116. Avaliku teenistuse seaduse seletuskiri (193 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/c99b9c50-6462-4182-a6ce-d182400e1bae/Avaliku+teenistuse+seadus> (22.11.2022).
117. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse seletuskiri (257 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/30a52dee-b44c-4def-8566-c026c29db634/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus> (18.10.2022).
118. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning toote ohutuse seaduse muutmise seaduse seletuskiri (1154 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/35b69cd9-fcd4-3f24-a0de-00041610e4c0/tootervishoiu-ja-toohutuse-seaduse-ning-toote-ohutuse-seaduse-muutmise-seadus> (01.04.2023).
119. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse seletuskiri (615 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f0b486f3-ca13-464a-93b7-5b7163400c32/tootervishoiu-ja-toohutuse-seaduse-ning-toolepingu-seaduse-muutmise-seadus> (01.04.2023).
120. Töövõimetoetuse seaduse seletuskiri (678 SE). – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/af07a9ca-c54e-4f05-a82b-841339be10cf> (19.11.2022).