



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Tööandja õigused ja kohustused: Maskide kandmise ja vaktsineerimistõendi nõue töötajalt

Meeli Miidla-Vanatalu

Peadirektori asetäitja

06.08.2021

Kroonviirus kui bioloogiline ohutegur töötervishoiu ja tööohutuse seaduse vaates

Vabariigi Valitsuse 05.05.2000 määrus nr 144
„Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna
töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“ § 2 kohaselt
jagatakse bioloogilised ohutegurid ohurühmadesse.
Ohurühmasid on kokku neli.

Alates 24.11.2020 kuulub COVID-19, ametliku nimega
SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome
coronavirus 2) kolmandasse ohurühma.

3. ohurühma ohutegurid võivad põhjustada inimese
rasket haigestumist, seetõttu ohustavad tõsiselt töötaja
tervist; võivad põhjustada nakkusohtu elanikkonnale,
kuid nende vastu on olemas tõhusad ennetus- ja
ravivahendid. Siia ohurühma kuuluvad näiteks hepatiit
ehk kollatõbi ja kopsupõletik.

Töökeskkonna riskianalüüs

- Riskianalüüsi eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja neid hinnata.
- Riskianalüüsi võib läbi viia tööandja või võib seda teenust osta.
- Peale riskide hindamist koostatakse tegevuskava probleemide kõrvaldamiseks.

Vaata Tööelu portaalist

<https://tooelu.ee/et/79/riskianaluus>

Bioloogilisest ohutegurist töökeskkonnas

Haiguse tekitajad

- Bioloogilised ohutegurid on mikroorganismid, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust.

Bioloogilised ohutegurid on mikroorganismid (bakterid, viirused, parasiidid, seened jm), sealhulgas geneetiliselt muundatud mikroorganismid, rakukultuurid ja inimese endoparasiidid ning muud bioloogiliselt aktiivsed ained, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust.

- Tööandja peab kindlaks määrama nakatumisohu laadi, suuruse ja kestuse, hindama riske ja võtma tarvitusele vajalikud ennetusabinõud.
- Kasutusele tuleb võtta ühiskaitsemeetmed või isikukaitsevahendid, kui kokkupuudet bioloogilise ohuteguriga ei ole muul viisil võimalik vältida.

Pikemalt <https://tooelu.ee/et/94/haigusetekitajad>

Kas tööandjal on õigus nõuda töökeskkonnas maski kandmist?

Jah, kui see tuleneb töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest

Tööandja otsusele isikukaitsevahendite kasutamise kohta eelneb töökeskkonna riskianalüüs. See tähendab, et tööandja teeb kindlaks, millised ohutegurid töökeskkonnas esinevad. Sealhulgas hinnatakse bioloogilisi ohutegureid ja nende hulgas võimalikku koroonaviirusesse nakatumist.

Vaata täpsemalt:

<https://www.kriis.ee/et/isikukaitsevahendid-maskid-jms>

<https://tooelu.ee/et/uudised/178/miks-ma-pean-tool-endiselt-maski-kandma>

Kas tööandja võib nõuda tõendit?

Jah, kui selleks on õiguslik alus ning sisuline põhjendus

Enne, kui küsid töötajalt infot vaktsineerimise kohta või korraldad ise oma töötajate vaktsineerimise, kontrolli kas:

1. Sul on hinnatud töökeskkonna riskianalüüsis töökeskkonna bioloogilised ohutegurid?
2. Kas oled kavandanud meetmed bioloogilise ohuteguri maandamiseks?
3. Kas oled riskianalüüsi tulemusi ja tegevuskava töötajatele tutvustanud ning tutvustamise registreerinud?
4. Millised meetmed oled ette näinud töökeskkonna tegevuskavas?
5. Kas oled töötajatele selgitanud, miks, millise perioodilisusega ja mil moel küsid infot vaktsineerimise kohta?

Pikemalt Tööelu portaalis <https://tooelu.ee/et/uudised/205/kas-tooandja-voib-tootaja-kaest-kusida-vaktsineerimise-voi-koroonaviiruse-labipodemise> ning

<https://www.kriis.ee/et/node/54431>

Mis saab kui töötaja ei esita tõendit/ keeldub vaktsineerimisest?

Olukorras, kus tööandja, tuginedes töökeskkonna riskianalüüsi tulemustele, küsib töötajalt informatsiooni tema vaktsineerimiste kohta või võimaldab töötajale vaktsineerimise, kuid töötaja keeldub vaktsineerimisega seotud informatsiooni esitamisest või keeldub vaktsineerimast, siis saab tööandja:

- ette näha ja võtta tarvitusele teised meetmed, millega on võimalik riske maandada - näiteks täiendavad isikukaitsevahendid, ühiskaitsevahendid jm;
- vajadusel korraldada töö konkreetsetes tööloigis või töötaja osas ümber. Kui pooled saavutavad kokkuleppe töö ümberkorraldamise osas, siis töölepingu tingimusi (näiteks tööülesannete muutmine) saab muuta vaid poolte kokkuleppel töölepingu seaduse § 12 alusel.

Kui tööandjal ei ole mõistlikult võimalik tööd ümber korraldada või võtta kasutusele teisi meetmeid riskide tõhusaks maandamiseks, võib tööandjal olla õigus põhjendatud juhtudel vaktsineerimisega seotud informatsiooni või vaktsineerimisest keeldumise järel töötajaga **töösuhe erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse § 88 lg 1 punkti 2 kohaselt töökohale sobimatuse tõttu.**

Töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 punkti 2 alusel

Töövõime vähenemine ebapiisava tööoskuse,
töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu

Töötajat tuleb eelnevalt hoiatada, anda
võimalus olukorra parandamiseks

Võimalus õppimiseks, määrata tähtaeg nt
eksami sooritamiseks, vaktsineerimiseks vms.

NB! Tööandja peab enne ülesütlemist pakkuma
võimalusel teist tööd – ükskõik millist (RK 3-2-
1-152-11)

HOIATUSE TEGEMINE

- Tööandja võib kehtestada hoiatuse tegemise korra näiteks töökorralduse reeglites

VÕIMALUSED:

- Suuline
- Kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
- Kirjalik, tunnistajate juuresolekul

NB! Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et hoiatus on tehtud ja tööaja sai eksimusest aru.

Erakorraline ülesütlemine rikkumise tõttu TLS § 88 lg 1 p 3-8

- ✓ töökohustuste rikkumine (sh TTOS nõuete rikkumine)
- ✓ tööl viibimine joobeseisundis
- ✓ varguse, pettuse vms teo tõttu usalduse kaotus
- ✓ kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu
- ✓ kahju tekitamine tööandja varale
- ✓ saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine

NB! Tööandja peab suutma põhjendada ja tõendada kõigil TLS § 88 lg 1 nimetatud juhtumeid

Kontrollitakse korduvust ja töötajate võrdset kohtlemist!

Etteteatamistähtajad TLS § 97

Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

TLS § 100 lg 5 Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

TLS 100 lg 5 – hüvitis vähem etteteatatud aja eest

Hüvitist on õigus saada töötaja keskmise tööpäevatasu alusel nende tööpäevade eest, mis jäävad etteteatamistähtaja perioodi sisse ja mille võrra vähem ette teatati.

Keskmine tööpäevatasu = lõpparve maksmise kuule eelnenud 6 kalendrikuu jooksul teenitud töötasu, mis on välja makstud / sama ajavahemiku kalendaarsete tööpäevade arvuga (välja arvestatakse TLS § 19 periood).

TÄPSEMAT INFOT



Tööelu portaal: <https://tooelu.ee/et>

Tööinspektsiooni koduleht: www.ti.ee

ISETEENINDUSKESKKOND <https://iseteenindus.ti.ee/login>

Küsi Tööinspektsioonilt:



TÖÖINSPEKTSIOON

- Juristi infotelefon **640 6000**
E-R kell 9.00-16.30
- E-kirja teel nõustamine:
jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON

Aitäh!

Meeli Miidla-Vanatalu

meeli.miidla-vanatalu@ti.ee

jurist@ti.ee