

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

1 / 2015

ISSN 2382-8730

**„Õnne 13” ja
tööohutus**

LK 12

**Kui töötaja
ei taha
puhata**

LK 26

**Olmeruumid ehitusplatsil
peegeldavad tööandja
suhtumist**

LK 14

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

1/2015

ISSN 2382-8730
Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Aadress: Gonsiori 29,
10147 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetuse telefon: 626 9415

Peatoimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli,
Puffet Invest OÜ

Fotod: Tööinspeksioon,
Mari Luud / Õhtuleht,
Mati Hiis / Õhtuleht,
Inkari Lindve, Annela Samuel,
Ingrid Leinus, Janar Siniväli,
123rf.com, Rahvusringhäälingu
arhiivi ekraanitõmmised, erakogud

Infokirja arhiiv, infokirjaga
liitumine ja kasutajaandmete
muutmine: Tööinspeksiooni
kodulehel **infokirja rubriigis**.

Infokirjas avaldatud artiklite tekste
on lubatud levitada meedias, kuid
ainult koos mäkega „Artikkel
ilmub koostöös Tööinspeksiooni
infokirjaga Tööelu” ning autori
nimega. Infokirjas avaldatud
fotode kasutamise sooviga tuleb
eelnevalt pöörduda peatoimetaja
poole, kuna autoriõigustest
lähtuvalt saab anda loa mujal
kasutamiseks vaid neile fotodele,
mis on tehtud infokirja tellimusel
(mitte andmebaasidest ja
erakogudest pärit fotodele).



Kaanefoto: 123rf.com

Kõik-kõik on uus – juba märtsikuus!



Alates sellest aastast on Tööinspeksiooni infokiri Tööelu uuenenud nii sisu kui ka kujunduse poolest. Endiselt on aukohal sisukad artiklid töökeskkonna ja töösuhete teemal, kuid lisandunud on palju uusi rubriike.

„**Mõttekoht**” uurib tööeluküsimusi konkreetsete inimeste kaasabil. Seekord vaatleme kannapöördeid karjääriredelil.

„**Muudame tööelu paremaks!**” jagab häid nippe, selles infokirjas näiteks kevadväsimusest vabanemiseks.

„**Minu töö**” tutvustab lähemalt mõne ameti esindajat, sedapuhku saame tuttavaks ehitajaga.

„**Töövaidluskomisjoni töömait**” selgitab, kuidas käituda siis, kui töösuhte pooled omavahel kokkuleppele ei jõua. Näiteks on oluline kaitsta oma õigusi õigel ajal, et mitte võiduvõimalusi kaotada.

„**Lähivaade**” piilub Tööinspeksiooni uute brošüüride kaante vahele, seekord vaatleme renditööd.

„**Väikese inimese töö**” on mõeldud rõõmuks lastele, näiteks selles infokirjas kasvab kommipuu.

Hea lugeja, kuidas sulle uuenenud infokiri meeldis? Millest tahaksid veel lugeda ja mida infokirja tegijatele soovitada? Nii nüüd kui ka edaspidi on teie tagasiside ja ettepanekud oodatud infokirja meiliaadressile infokiri@ti.ee.

Palju lugemisrõõmu!

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Sisukord



PEADIREKTORI VEERG	4
Mis on pildil valesti?	4
MÕTTEKOHT	6
Kannapööre karjääriredelil	6
AJAKAJALINE	10
TÖÖKESKKOND	12
„Õne 13” varjatud tööohutusaabits	12
Olmeruumid ehitusplatsil peegeldavad tööandja suhtumist	14
Müra mõõtmine aitab töötajat paremini kaitsta	16
MINU TÖÖ	17
Olmeruumid nõuavad ehitajalt loomingulisust	17
TÖÖSUHTED	20
Tööaja summeeritud arvestus: miks, kuidas ja kellele?	20
Kuidas koostada puhkuste ajakava?	22
Küsimus-vastus	24
Aga kui ma ei taha puhata?	26
MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!	27
Miks kevadväsimus kimbutab?	27
Ravimtaimedega kevadstressi vastu	28

EU-OSHA	29
Avasta uus tööohutuse ja tervishoiu entsüklopeedia!	29
TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMILT	30
Töövaidluskomisjonis tuleb oma õigusi kaitsta õigel ajal	30
MIKS JUHTUS TÖÖNNETUS?	33
Kukkumine treppredelilt tõi kaasa peapõrutuse	33
LÄHIVAADE	34
Renditööjõu kasutamine hajutab majandusriske	34
VÄIKESE INIMESE TÖÖ	38
Kommipuu	38





Mis on pildil valesti?

Otsime prillid üles – sellise ettepaneku tegi vabariigi president aasta alguses toimunud kärajapäeval. President kutsus üles vaatama Eesti riigi korraldust tervikuna ja mõtlema selle üle, mida näeme. Oluline on julgeda näha asju sellisena, nagu nad on, midagi ilustamata ja kedagi süüdistamata. Oluline on kirjeldada seda, mis näha, ja siis küsida, kas nähtuga võib olla rahul või on pildil midagi valesti. Ja kui on midagi valesti, siis kuidas nähtut paremaks muuta.

Lubage mul kirjeldada pilti, mille nimeks on *töökeskkond*.

Ligikaudu 625 000 eestimaalast käib tööl täis- või osalise ajaga. Üle poole oma elust veedabki inimene tööd tehes. Tööl käimine on osa rutiinist, heas mõttes turvatunde looja. Me läheme igal hommikul tööle, et õhtul rahulolevana koju naasta. Paraku alati see nii ei ole.

2014. aastal toimus üle 4600 registreeritud tööõnnetuse. Rõhutan siin sõna „registreeritud“, sest Statistikaameti hinnangul toimub tegelikult aastas ligi 10 000 tööõnnetust. Oma elu jätsid tööd tehes 16 inimest. Selleks et

pilt aus oleks, tuleb rõhutada, et tegu ei olnud töövaldkondadega, kus eeldatakse suuremat riski, näiteks sõjaväelase-, politseiniku- või tuletõrjujaameti puhul. Oma elu jätsid õpetaja, ehitaja, ventilatsioonipaigaldaja, autojuht, lukksepp, farmitöölaine, elektrik, treener, bussijuht, vedurijuhi abi...

Rasketööõnnetuste arv suurenes mullu ligi 15 protsenti: vigastada sai umbes 900 inimest, kellest enamikul diagnoositi luumurd. Rasketest tööõnnetustest kolmandiku põhjuseks on samal tasapinnal libisemine, komistamine ja kukkumine. Selle tagajärjena on suur osa töötajaid sunnitud olema töölt eemal 1–3 kuud. Samas on tegu

selliste õnnetustega, kus töökeskkonna parandamine ei nõua suuri kulutusi. Tihti on tööõnnetuse põhjuseks vedelema unustatud juhe või kast, kinnitamata põrandakate, maha kukkunud ese, kuivatamata jäetud põrand või tööks sobimatute jalatsite kandmine – kõik asjad, mis nõuavad eelkõige hoolimist ja märkamist, mitte suurt rahakotti.

Iga numbriga taga on inimene

Nüüd, kus pilt kirjeldatud, saab küsida: mis on pildil valesti, mida tuleks muuta? Valimiste eel otsitakse suuri narratiive, mis peaksid olema meie liikumapanevaks jõuks. Leian, et üks narratiiv peaks olema turvaline töökeskkond. Tööl tervisekahjustuse saamine või elu kaotamine ei ole pelk statistika. Iga numbriga taga peitub

otsa istuma jäädagi, sest reaalsuseks ei saa need kunagi. Mis peremehele pankrot, see töötajale tööpuudus; mis tööliisele hooletus ja minnalaskmine, see peremehele kahju. Nii lihtne ongi.

Autosse jäänud turvarakmetest pole kasu

Turvalisse töökeskkonda peavad panustama nii tööandja, töötaja kui ka riik. Riigi ülesanne on teostada töökeskkonna järelevalvet, teavitada töösuhte pooli töökeskkonna riskidest ning nõustada, kuidas nende riskidega tervist hoides toime tulla. Tööandjal on seadusest tulenevalt hulk kohustusi, mida tuleb täita, et töötajate töövõime oleks tööd tehes hoitud ega väheneks. Sama tähtis on aidata töötajal meeles pidada, et tööohutusnõuded pole mõeldud tema kiusamiseks, vaid

turvavarustusest, mida tarvitatakse. Samuti peab töötajal olema julgust keelduda töö tegemisest, kui tööandja pole taganud turvalist töökeskkonda ja töö tegemine võib ohtu seada töötaja tervise.

Tööinspeksioon laiendab nõustamistegevust

Kui varem on Tööinspeksioon nõustanud tööandjaid ja töötajaid valdavalt töösuhteküsimuste korral, siis sellest aastast alustatakse ka töökeskkonna nõustamistegevusega. Nõustama hakatakse nii töötajaid kui ka tööandjaid töötervishoiu- ja tööohutusküsimustes. Alates kevadest on tööandjatel võimalus kutsuda ettevõttesse Tööinspeksiooni konsultant, et saada hinnang firma töökeskkonna, tööandja töökeskkonnategevuse ja ohutuskultuuri kohta.

Konsultandid annavad soovitusi ka selle kohta, kuidas luua töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise süsteemi või muuta olemasolevat paremaks. Külastuse eesmärk ei ole leida rikkumisi ega sondeerida pinda, kuhu saata kontrollima inspektor. See on koostöö-, mitte järelevalvesuhe. Kui leitakse mõni probleem, ei too see kaasa karistust, vaid tööandja saab veada parandada. See on aus mäng, säästmaks Eesti suurimat varandust – inimesi.

Kuidas tundub, kas selline pilt võiks meeldida?

“Alates kevadest on tööandjatel võimalus kutsuda ettevõttesse Tööinspeksiooni konsultant, et saada hinnang firma töökeskkonna, tööandja töökeskkonnategevuse ja ohutuskultuuri kohta.

inimene koos oma pere ja lähedastega, keda see sündmus mõjutab. Seetõttu peame tegema kõik võimaliku, et juba lähitulevikus oleks tunduvalt vähem neid perekondi, kes tööõnnetuse tõttu on kannatama pidanud.

Kui tahame püsida konkurentsivõimeliseks osast Euroopast mööda minna, peame edaspidi senisest enam panustama töökeskkonda ja just inimlikku äriajamisse, kus tööandja ja töötaja ei mõtle sellele, kuidas teineteisel nahka üle kõrvade tõmmata, vaid sellele, kuidas üheskoos paremat tulemust saavutada. Hea tulemuse saab vaid siis, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ja on huvitatud teineteise heast käekäigust. Kui ei ole tööandjat, pole võimalik tööd teha ja raha teenida. Aga sama õige on see, et kui pole töötajaid, võib tööandja oma uhkete ideede ja soovide

kaitsmiseks ning seda eriti väiksemates ettevõtetes, kus töötajad peavad võetavaid riske ise vaata et loomulikuks. Tööandja võib osta parimal tasemel kiivri ja turvarakmed, aga neist pole mingit kasu, kui töötaja „unustab“ neid kasutada ning kõõlub vaid jumala abile lootes maa ja taeva vahel.

2014. aasta alguses surma saanud ventilatsioonipaigaldaja on kurb näide sellest, kuidas natukenegi ettevaatlikkust oleks päästnud inimese elu. Ehitaja kukkus kuue meetri kõrguselt betoonile, sest ei kasutanud turvarakmeid, mis olid jäänud vaid mõnekümne meetri kaugusel asunud autosse. Tööandja oli leidnud raha, et turvavarustus soetada, aga töötaja otsustas seda mitte kasutada. Nii nagu arsti kirjutatud ravim saab toimida vaid siis, kui seda sisse võtta, saab töökeskkonnas kasu olla vaid sellest



MARET MARIPUU
Tööinspeksiooni peadirektor

Kannapööre karjääriredelil

Mis siis saab, kui senine töö enam hinge ei rõõmusta või kui sind tabab koondamisteade nagu välg selgest taevast? Selle loo kangelased leidsid lahenduse kannapöördes karjääriredelil.

Teekond *feng shui* meistriks

„Kõik keerasid mulle selja,“ möönab edukaks *feng shui* koolitajaks kasvanud **Janno Seeder** (49). „Koputasid sõrmega meelegohale ja soovitasid mõistuse pähe võtta,“ meenutab ta pangandusest lahkumise aega. Tollal

tundusid nii *feng shui* kui ka kõik teised esoteerilised nähtused äriühingukonna inimestele mõttetuna. Nüüdseks on teadlikkus kasvanud ning koos sellega ka nõudlus info järele. 2009. aastal valiti Janno Seeder Harjumaa aasta koolitajaks.

Pankuri peresse tulid pendlid ja vitsad laste tervise pärast. „1996. aastal elasime Tallinnas Mustamäel, kus on meie kodu praegugi. Poegadel tekkisid terviseprobleemid: uneskõndimine, väsimus ja tähelepanuhäired. Ühele lapsele kirjutati juba rahusteid. Otsisime abi

ühelt ja teiselt arstilt, aga lahendust ei tulnud.“

Elumuutev kogemus saabus siis, kui 1999. aastal omandas Janno iidse abivahendi pildade ehk vitste kasutamiskuse ning pärast oma kodu kaardistamist selgus, et laste tervisehädasid põhjustasid geopatogeensed nähtused ehk veesooned. Kuna lapsed magasid narivoodis, mõjutas negatiivne ehk inimest mittetoetav energiaväli mõlemat poissi samal ajal. Pärast vastavate meetmete (maandatud vasktraadi) kasutuselevõttu laste tervis taastus ja perekond hingas kergendatult.

Oma silmaga kogetu mõjutas Jannot ja tema abikaasat **Siretit** (47) niivõrd, et nad hakkasid teema vastu rohkem huvi tundma. Alates 1999. aastast on Janno aktiivselt tegelenud geobioloogia ja *feng shui*ga.

2002. aastal sooritas Janno Baltic Dowser's Associationis ja Eesti Feng Shui Klubis geobioloogiaeksami. 2004–2006 kestnud õpingud lõppesid Blue Mountain Feng Shui instituudi väljaantud *feng shui* diplomiga.

2003. aastal loobus Janno pangatööst ja rajas *feng shui* nõustamist ja koolitust pakkuva firma Seeder Konsultatsioonid OÜ. Jannost mõni aasta hiljem tegi kannapöördes karjääris ka abikaasa Siret, kes vahetas turundusjuhi hästi tasustatud ametikoha esialgu ebakindla, kuid hingerahu pakkuva valdkonna vastu.

„Loomulikult olid esimesed aastad rasked, omakapital langes veerandi miljoniga miinusesse. Hakkasin tööintervjuudel käima, aga ametisse ei saanud. Siis vaatasin peeglist ja küsisin endalt, mida ma tahan. Tõstsin fookusesse edu ja arengu ning muutus tuli,“ kinnitab Janno. „Esmalt nõustasime, kuidas kujundada kodusid, ent kuna sellega ei oleks ära elanud, võtsime samm-sammult juurde *feng shui* koolituste pidamise, raamatute kirjutamise ja reise korraldamise. Nüüdseks oleme lisanud teenuste hulka



Janno Seeder

Janno ja Siret Seeder on Hiina avastusreisil jõudnud Läänemäele.



ärikoolitused, ent lähtume ikka *feng shui* põhimõtetest,” kirjeldab abikaasaga kahasse peetava firma arengut Janno Seeder. Ringiga äriameeste juurde tagasi jõudnud Jannot peetakse nüüd autoriteediks ja kutsutakse appi.

saad petta vaid ühe korra ning meil Eestis hakatakse seda mõistma.” Ta tsiteerib ka oma õpetajat Rein Weberit: „Mis on *feng shui*? See on teadlik elamise viis; kõik, mis jääb sünni ja surma vahele.”

välja, siis harjutad, oskused arenevad ning saad mõelda, kas tahad alustatud rajal edasi minna või mitte. Soovitan endalt küsida, kas töö tekitab kirge ja õnnetunnet.

“ Pole vaja karta, et teised jõuavad minust ette või saavad suurema tüki. Üksi on end raske motiveerida, koos on kergem.

„Mis on *feng shui*? See on eelkõige kõigiga arvestamine. Oma ärikoolitustel lähtume rahuloleva kliendi ja jätkusuutliku firma teemast. Klienti

Karjäärivalikute kohta annab Janno nõu, et lähtuda tuleb sisetundest. „Kusagilt tuleb igal juhul alustada. Mina olin keevitaja. Alguses ei tule ju

Täna kinnitan, et õnnetunne valdab mind ka pärast pikka ja rasket rühmareisi Hiinasse. Oleme grupiga koos 12–17 päeva. Tööd on palju, vastutus ja tähelepanu kogu aeg maksimumi peal, aga kuna mulle see töö sobib, tunnen end õnnelikuna.”

Raskustega toimetulekuks soovitab Janno Seeder otsida mõttekaaslast, teha koostööd, ühineda. „Pole vaja karta, et teised jõuavad minust ette või saavad suurema tüki. Üksi on end raske motiveerida, koos on kergem.”

Koondamine andis tõe tegutseda

„Alguses olin kurb ja nutsin,” meenutab reisibüroost koondamist nüüdseks nõuderendi firma perenaiseks saanud **Liina Reinthal** (30). „Vahel tulevad mul hullud mõtted ja nii läksingi töötuna koolitusele, kirjutasin äriplaani ja sain ettevõtte alustamiseks toetust. Kuna igavad firmanimed mulle ei meeldi, valisin kuu ning nüüd mul ongi oma „beebi” – Pits ja Pokaal.” Tartus Narva maanteel ootab külastajaid lõunasöögiks kaetud näidislaud ja nii suur ladu, et tütar **Elisabeth** (5) saab seal ringi joosta.

Kümme aastat koos olnud paari teine pool **Urpo Reinthal** (30) teenib leiba kokana. Temal on toitlustusfirma Koorekiht. „See oli meie pere jaoks loogiline jätk. Nüüd ma lihtsalt ei aita abikaasat tema tegemistes,

vaid temal on omad ja minul omad kohustused. Tunnen siirast rõõmu, et töökoha kaotamine andis kaua soojendatud ideele viimase tõe ning pani tegutsema,” kinnitab pitside ja pokaalide perenaine.

Põhikooli ajal soovis Liina saada giidiks ning osaliselt oli võimalus seda soovi teostada reisikonsultandina. Nii toonase kui ka praeguse ameti juurde käib suhtlemine inimestega, kuid toitlustamises tuleb rohkem kõnida ja tassida. Suure ürituse jaoks peab edasi-tagasi reisima poolsada kasti. „Olen nõudepesija, koristaja, vajadusel kondiiter, ja kui transpordibussi ostan, siis ka autojuht,” selgub Liina uue töö eri tahud.

Meeskond on väike, vastutajaks perenaine ainuisikuliselt. „Hirmus õnnetus on see, kui suures pulmas jääb



Pärast koondamist lõi Liina Reinthal oma ettevõtte.



Liina ja Urpo tütar Elisabeth käib sageli emme-issiga tööl kaasas.

kas või kaks taldrikut puudu ning see avastatakse linnast väljas mõisamajas. Poed on kinni ja bensiinijaamast leitavaid papptaldrikuid ju lauale ei pane,” kirjeldab Liina.

„Tuleb julgeda otsustada, kaotada pole mitte midagi!” kinnitab Liina ise pokaali poleerides. „Tööd, mis mul silma särada paneb, teen kirglikult ja pühendunult. Viissada pokaali poleerida pole mingi raskus, see lausa meeldib mulle! Mul peab olema sisemine põlemine, siis saan kõigega hakkama.”

Pangatellerist floristik – rahulolu on rahast tähtsam

„Paigal istuda ma ei suuda, tahaks kogu aeg midagi teha,” ütleb enda kohta tellerist floristik saanud **Pille Peterson** (35). Suurema osa elust on ta elanud Konguta vallas, kus praegugi vanematekodus suviti avamaal lilli kasvatab. Maalapsena tahtis ta saada käsitöö-, bioloogia- või botaanikaõpetajaks. Praegu töötab naine Tartus lillepoes floristina, koolitab lilleseadajaid ning arendab enda firmat.

Huvi lillede vastu ärkas Pillel juba koolipõlves, kui ta kodumajanduse tunni raames lühikese lilleseadekoolituse sai ja koolisisese võistluse võitis.

Eesti Maaülikooli lõpetas Pille geodeesia alal. „Selles ametis pole ma päevagi töötanud,” naerab Pille. Küll aga võeti ta kinnisvarabüroosse maakleriks, sest koolist sai ta kaasa vajalikud

ka kinga tegumood. Istusin arvuti taga, suhtlesin klientidega. Kui toimusid kampaaniad, venisid järjekorrad nii pikaks, et ülemus tõi lõunasöögi kontorisse, aga seegi läks külmaks.



Elu nagu lill: Pille Peterson valis endale südamelähedase töö.

teadmised. „Meile räägiti kinnisvaraga seotud teemadel. Teadsin näiteks vajalikke mõisteid, nagu „kinnistu” ja „kataster”, ei voolanud õpitu siiski mööda külgi maha.

Maakleriametist liikus Pille pankatelleriks. „Tuli järgida väga konkreetseid juhiseid, mida võib teha ja mida mitte, kuidas peab käituma, mis seljas peab olema – määratud oli nii sukavärv kui



Pille looming.

Mis seal salata – oli buumiaeg, raha teenisime hästi, preemiad olid prisked. Nüüd floristina lillepoes saan palka palju vähem, aga olen jõudnud arusaamisele, et rahast tähtsam on rahulolu.” Pangas talle küll meeldis oma ülesandeid täita, kuid see ammendas ennast.

Eedeni kaubanduskeskuse lillepoes müüb Pille lilli, teeb seadeid ja kimpe ning peseb vaase. „Istuda ei ole aega,” möönab ta. „Meil käib pidevalt ostjaid. Aasta kõige kiiremad ajad on naistepäev ja emadepäev ning koolilõpetamiste ajal jaotub suur koormus mitme nädala peale. Aga kiired ajad on toredad. Käin poes tööd nautimas, sest mulle see amet lihtsalt meeldib!”

Lisaks teeb Pille isikliku firma kaudu lilleseadeid ja kaunistusi paljude ürituste jaoks, kõige südamelähedasemad on aga pulmad. „Sageli tulevad õrnadest tunnetest pisarad silma,” räägib Pille, kellele südamlikke hetki pakuvad nii tänulik pruutpaar kui ka kauniks tehtud peopaik.

Ettevalmistus võtab kokku aega mitu nädalat. Uuritakse peopaika, valitakse meelepärased värvid, lilled ja kujundus. Enne pulmi ärkab Pille hommikul

vara ja asub oma kahetoalise korteri köögis pruudikimpu ja autokaunistust valmistama. Tänuväärne töö on pruutpaarile kingitud lillede sortimine, lõikamine, vaasi või seadesse paigutamine ning ruumikujundusega sobitamine. „Minu tööpäev lõpeb siis, kui suur pidu algab. Aga töö lõpeb tavaliselt nädal hiljem vaase pestes,” kirjeldab Pille.

2007. aastal Tartu Rahvaülikooli lilleseadet õppima läinud Pille jäigi kooliga seotuks ja töötab nüüd seal ise koolitajana. „Head abilist ei olnud kerge leida,” möönab õpetaja **Leili Alaoja-Rein**, kes kutsus Pille kohe pärast õppetöö lõppu endale appi lilleseadjaks ja kaaskoolitajaks. „Tajusin, et tal on õpetajaalge sees,” selgitab Leili. „Pille sõna otseses mõttes avanes, kui lilled oma ellu tõi, ning nüüd on täiesti sõiduvees.”

Pille töid iseloomustab Leili sõnadega „täpsus”, „vorm” ja „filigraanne viimistlus”. Samas püsib naine floristika moejoonel ja tajub tellijatele sobivat stiili.

Koolitusele Rahvaülikoolis järgnes floristi eriala Räpina Aianduskoolis. Samal ajal alustas Pille õpinguid ka Tartu Ülikoolis kutseõpetaja erialal. Tubli naine sai kõigega hakkama kahe väikese lapse kõrvalt, kes sündisid aastatel 2008 ja 2010. „Saan lapsed alati ema või ämma hooleks jätta,” kiidab naine oma aitajaid.

Kui lumi märtsis sulama hakkab, kibeleb Pille Tartu korterist vanematekoju maale. Seal toob ta oma seadettesse ja kimpudesse kõrrelisi, lilli ning muud vajalikku.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Tööinspeksioon avab tänavu 17 nõustamisbürood

Peale olemasolevate kontorite avab Tööinspeksioon tänavu veel 17 nõustamisbürood tõmbe-keskustes üle Eesti.

2015. aastal tegi ukсед lahti kolm nõustamisbürood: üks 23. jaanuaril Põltsamaal ning kaks 4. märtsil Karksi-Nuial ja Tapal.

Tööinspeksioonilt nõu küsimiseks on mitu võimalust: vastuvõtt büroodes ja kontorites, päring juristi infotelefonil 640 6000 ja e-kirja saatmine aadressile jurist@ti.ee. Tööelu puudutavat infot pakub ka portaal www.tööelu.ee.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja



Tapa nõustamisbüroo avamisel olid kohal Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu ja Lääne-Virumaa maavanem Marko Torm.



Mis on uut Tööelu portaalis?

Tööelu portaali (www.tööelu.ee) on lisatud kõik Tööinspeksiooni kogutud parimate töökeskkonna praktikate näited nii eesti kui ka vene keeles.

Samuti on Tööelu portaalist nüüd kättesaadavad Märt Avandi sisse loetud töökeskkonnateemalised taskuhäälingud (audioloengud) järgmistel teemadel:

- Töövahendiga töötamine
- Ohutusjuhend
- Ohtlikud kemikaalid
- Juhendamine ja väljaõpe
- Isikukaitsevahendite kasutamine
- Esmaabikorraldus ettevõttes

Taskuhäälingud on leitavad [siin](#).

RASMUS MILLER
Tööelu portaali toimetaja



Olete oodatud infohommikutele üle Eesti

2015. aastal jätkab Tööinspeksioon töösuhteid puudutavate infohommikute korraldamist üle Eesti. Igal infohommikul tutvustab tööinspektor-jurist kahe tunni jooksul üht teemat, mis tuleneb töölepingu seadusest, näiteks „Tööaeg ja töötasu“, „Töölepingu lõppemine“, „Puhkused“ jms.

Infohommiku lõpus on aega ka küsimuste ja arutelu jaoks. Infohommikud toimuvad nii eesti kui ka vene keeles.

Lisainfo ja registreerumine Tööinspeksiooni kodulehel [siin](#).

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Tasuta veebirakendus Töobik aitab töökeskkonda lihtsamalt hallata

Sotsiaalministeeriumil valmis ettevõtjatele ja personalispetsialistidele mõeldud tasuta internetirakendus Töobik, mis aitab korrastada töökeskkonna andmeid ja korraldada töökeskkonna riskianalüüsi.



Töobik

Veebiaadressil www.töobik.ee asuv Töobik on välja töötatud, arvestades ettevõtete vajadusi töökeskkonna hindamisel ja haldamisel. Portaali aitab ettevõtjal omada põhjalikku ülevaadet oma töötajatest, tegevustest, tööruumidest, töövahenditest, ametitest, töö laadidest, isikukaitse laadidest ja ohuteguritest. Ühtlasi on see tõhus abivahend töötajatele mõjuvate riskide hindamiseks.

Töobik aitab ka meelde tuletada tähtsaid töökeskkonnaga seotud tegevusi, nagu tervisekontroll, juhendamised, koolitused või aeguvate isikukaitsevahendite väljavahetamine. Lisaks kajastab veebikülg värsked Tööelu portaali uudiseid ja infot töövaldkonna ürituste kohta.

Portaali saab siseneda riigiportaali eesti.ee kaudu ning see on mõeldud kasutamiseks ettevõtte juhtidele või töökeskkonnaspetsialistidele, kelle ülesanne on korraldada töökeskkonna riskianalüüsi ning koostada ja ellu viia tegevuskava riskide mõju vähendamiseks.

Keskkonna tutvustamiseks toimuvad tasuta infopäevad 18.03 Rakveres, 19.03 Jõhvis ja 26.03 Tartus. Lisainfot infopäevade kohta leiab [siin](#).

Töobik on valminud Euroopa Liidu sotsiaalfondi programmi „Tööelu kvaliteedi parandamine 2009–2014” toel.

ANNI KATKOSILD

Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna peaspetsialist

Küsi tasuta plakateid!

Tööinspeksioon pakub tasuta plakateid „Käed külge! Soovitused raskuste käsitsi teisaldamiseks”, mis on saadaval nii eesti kui ka vene keeles, samuti venekeelseid plakateid võimlemisharjutustega, mida saab teha töökohal ja puhkehetkel.

Plakatid on A1-formaadis ning neile peaks soovitatavalt järele tulema Tööinspeksiooni kontoris Tallinnas Gonsiori 29 (kokkuleppel on võimalikud ka muud variandid, kui Tallinn kaugeks jääb).

Konkreetsed plakatisoovid (milliseid, mis keeles, kui palju ja millal sobib järele tulla) tuleks edastada Evelin Kivimaa meiliaadressile evelin.kivimaa@ti.ee.

Plakatitega saab lähemalt tutvuda Tööinspeksiooni kodulehel [siin](#).

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja



„Õnne 13” varjatud tööohutusaabits

Teleseriaali „Õnne 13” tegijad suudavad näidata head eeskju: mullu töötervishoiupäeval tunnustas Tööinspeksioon neid tööõnnetuste tõsidusele tähelepanu pööramise ja tööohutuse

propageerimise eest. Kuidas sellised tähtsad teemad teleseriaali jõudsid?

Mullu oktoobris esimest korda eetris olnud osas soovis Allan Peterson ehitusel tööl olles lõunapausi ajal

õlut juua, kuid tema poeg Jaanus oli ohuteguritest teadlik ning keelas: nii tööõnnetused juhtuvadki, sest mõeldakse, mis see üks õlu ikka teeb. Sama kehtib teiste ohutegurite puhul: arvatakse, et mis see natuke müra ja tolmu ning isikukaitsevahenditeta



töötamist ikka teeb, kuid just sellise arvamuse ja käitumise tagajärjel tööõnnetused juhtuvadki. Allan küll porises, kuid nõustus õlle asemel vett jooma.

Sarja tootja Balti Video OÜ produtsendi **Raivo Suviste** sõnul

„Elust, ikka elust. Mida näed ja koged,” selgitab mees inspiratsiooniallikaid. Tema põhimõte on probleemidele tähelepanu juhtida: manitseda vähem suitsetama, taunida alkoholismi jms. „Usun, et selliseid asju saab mõjutada alateadvuse tasemel, otse näpuga näitama ei pea.”

“*Nii tööõnnetused juhtuvadki, sest mõeldakse, mis see üks õlu ikka teeb. Sama kehtib teiste ohutegurite puhul.*”

on seesuguseid õpetusi paljudesse sarjadesse sisse kirjutada keeruline. „Õnnes” on see võimalik, aga näiteks „Kättemaksukontoris” ei oleks nad tema sõnul sarnast sõnumit panna saanud, sest sealsetes sündmustes

Lennukit üllatab, et keegi üldse stseeni märkas, kuna see on sarja pandud väga hästi. „Teeb rõõmu, et märgatakse,” on stsenaarist rahul. Siiski pole tema sõnul õpetussõnade seriaali kirjutamine lihtne töö. „Mõnikord tuleb pähe hea



Urmas Lennuk

on ohutus pigem tagaplaanil. „Tegu on ikkagi krimiseriaaliga,” ütleb Suviste. Tulemus ei tohi mõjuda ka õppevideona, vaid peab sarja orgaaniliselt sobima.

Sotsiaalselt vastutustundlik Lennuk

Tunnustatud osa oli üks viimaseid, mille kirjutas stsenaarist **Urmas Lennuk**.

lahendus, mõnikord on targem teema välja jätta. Kõik sõltub kontekstist ja situatsioonist,” lisab mees. Vahel asja lähemalt uurides selgub, et tegelik olukord on arvatust keerulisem ning näidendites ja seriaalides tuleb situatsiooni lihtsustada. „Meelelahutus pole päris elu ja kompromissid on vältimatud,” nendib Lennuk.



Raivo Suviste

Igal kanalil omad nõudmised

Sarja tegijad stsenaaristile ette ei dikteeri, mis seriaalis toimuma peab. Paljud ideed arutatakse lavastajaga koos läbi – mida on võimalik teha ja mida mitte. „Päitseid pähe ei pane,” ütleb Suviste ning selgitab, et igal kanalil on omad nõudmised. „Näiteks erakanalitega koostöös tehtud sarjad on kommertslikumad, samas avalik-õiguslikku televisiooni reklaam jõuda ei tohi. „Õnnes” on tähtsad üldnimelikud teemad. Kui sobib, saab mainida, et suitsetamine ja alkohol kahjustavad tervist. Samas kui kõik kahjulik välja korjata ja pidevalt manitseda, lõpetatakse sarja vaatamine ära,” on Suviste sõnul tarvis leida sisus õige tasakaal.



MARILIIS PINN
ajakirjanik

Olmeruumid ehitusplatsil peegeldavad tööandja suhtumist

Olmeruumid ehitusplatsil peegeldavad otseselt ettevõtte ohutuskultuuri ja tööandja suhtumist töötajatesse. Kui olmeruumide korrasolekule lüüakse käega – või need sootuks puuduvad –, siis pole ime, kui samasugune suhtumine valitseb ettevõttes nii tööohutusse kui ka ehitamise tervikuna.

Olmeruumide hulka kuuluvad riietus-, pesu-, tualett- ja puhkeruumid, soojakud välitöödel ning einestamisruumid. Ehitusplatside olmeruumidele esitatavad nõuded on kirjas Vabariigi Valitsuse 08.12.1999 määruse nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“ paragrahvis 23. Eelmisel aastal tuvastasid tööinspektorid nimetatud paragrahvi nõuete eiramisi koguni 115 korral. Näiteks ühe ehitusplatsi töömehed einestasid, puhkasid ja vahetasid riideid puhkeruumiks kohandatud toas, mis oli täis ehitustolmu.

Paksu tolmu olid kaetud ka söögilaud ja töötajate toidunõud. Ruumis puudusid riidekapid, rõivad rippusid laudadest kokkulöödud nagi otsas ning töötajatel ei olnud võimalik end pesta.

Teisel ehitusplatsil oli 42 töötaja kohta kaks kuivkäimlat, mille potid olid väljaheiteid servani täis. Platsi kontrollinud tööinspektori hinnangul ei olnud võimalik tualetti sihtotstarbeliselt kasutada.

Töö- ja tavariietele on vaja eraldi kappe

Ehitusplatsil peavad kandma tööriietust kui mitte kõik, siis igatahes enamik töötajaid. Rõivaste vahetamiseks peavad nad saama kasutada riietusruume, mis on küllaldaselt avarad ning varustatud istmete ja lukustatavate kappidega. Töö- ja tavariietuse jaoks on vaja eraldi kappe või sektsioone. Meestele ja naistele peavad olema eraldi riietusruumid või korraldatud nende kasutamine erineval ajal.

Eesti kliimas väljas töötades on tõenäoline, et tööriided saavad märjaks. Märjade või niiskete riiete ja jalanõude kuivatamiseks tuleb ette näha piisavalt suur, hästi ventileeritav ja sobiva temperatuuriga kuivatusruum või kuivatuskapid.

Enamik ehitustöid on tolmused ja määrivad, lisaks füüsiliselt rasked. Selliste tööde tegijatel, samuti ohtlike kemikaalidega kokkupuutujatel peab olema võimalik kasutada sooja ja külma veega dušši. Seejuures tuleb tagada, et üht dušši ei kasutaks üle 15 töötaja.

Kui dušid ei ole vajalikud, peavad töötajad saama kasutada külma ning vajaduse korral sooja veega varustatud valamuid arvestusega üks valamu kuni kümne töötaja kohta. Kuna ehituses on enamik töid tolmused ja tihti puututakse kokku mustuse või kemikaaliga, peaks pigem olema elementaarne võimalus pesta käsi sooja veega.



Pesuruumid peavad asetsema riietusruumide vahetus läheduses. Meestele ja naistele peavad olema eraldi pesuruumid või korraldatud nende kasutamine erineval ajal.

Nii riietus- kui ka pesuruumide olemasolust sõltub, kui hästi ehitusplatsilt lahkuv töötaja end tunneb. Korralike olmeruumide kasutamise järel ei teki töötajal probleeme näiteks ühissõidukis või kaupluses.

Olmeruumid olgu valmis ehitustööde alguseks

Tualettruumid peavad paiknema töökohtade ning riietus- ja pesuruumide läheduses ning neis peab saama pesta ja kuivatada käsi. Selle võimaluse puudumine on ehitusplatside olmeruumides enim levinud rikkumine. Tualette peab olema ehitusplatsil piisavalt, kuid 15 töötaja kohta vähemalt üks.

Hämmastav oli kuulda ühe töödejuhi arvamust tualeti kasutamise võimaluse puuduse kohta. Tema meelest polnud see mingi probleem, sest „kolme nädala pärast muutub rekonstrueeritavas hoones esimene tualett kasutuskõlblikuks ning seniks sobib kasutada lähedal kasvavat võsastikku”.

“Töödejuhi meelest polnud tualettide puudumine probleem, sest „kolme nädala pärast muutub rekonstrueeritavas hoones esimene tualett kasutuskõlblikuks ning seniks sobib kasutada lähedal kasvavat võsastikku”.

Töötajad peavad saama sobivates oludes einestada ja puhata. Kui toitlustust kohapeal ei pakuta, tuleb luua tingimused kaasatoodud toiduainete säilitamiseks ja vajaduse korral soojendamiseks. Kui töö laadi või ehitusplatsi asukoha tõttu on vajalik soojak või puhkeruum, peab see olema piisavalt suur ning sisaldama

töötajate arvule vastavas hulgas laudu ja seljatugedega toole.

Olmeruumid tuleb kasutusvalmis seada ehitustööde alguseks. Milliseid ruume, kui palju ja kui suuri vaja läheb, sõltub ehitusplatsil tehtavatest töödest, töötajate arvust ja soolisest koosseisust. Olmeruumid peavad paiknema ehitusplatsil või sellele võimalikult lähedal.

Olmeruumide olemasolu saab tagada mitmel moel: ostes või rentides duši- ja WC-konteinerid või WC ja duši kombikonteinerid ning ühendades need elektri ja kanalisatsiooniga. Kasutada võib veel teiseldatavaid riietusruume, kus saab kuivatada ka märgasid riideid.

Ühiskasutus säästab kulusid

Iga tööandja peab tagama oma töötajatele olmeruumide kasutamise võimaluse. Siiski on ühise ehitusplatsi puhul peatöövõtjal mõistlik need sisustada ja ette valmistada. Hoolimata sellest, et kerged välikäimlad saab vajadusel ümber paigutada just sinna, kus töö parasjagu käib, ei ole alltöövõtjal, kellel on ehitusplatsil paar-kolm töötajat, otstarbekas tulla ehitusplatsile koos oma teiseldatava tualetiga. Kulude kokkuhoiuks võivad ehitusettevõtjad leppida omavahel

kokku näiteks riietusruumide ühiskasutuse, kuid kõigile töötajatele peab andma võimaluse kasutada lukustatavat riidekappi.

Ekki olmeruumide kasutusotstarbest lähtuvat sobivat ruumitemperatuuri võib olla eriti talvel keeruline tagada, tuleb seda siiski teha. Väljas töötades



on tähtis, et puhkepausi ajal saab olla soojas ruumis, samuti ei ole aktsepteeritav külm pesuruum. Olmeruumides tuleb hoolitseda hea õhuvahetuse eest.

Olmeruume peab hoidma puhtana ja neid tuleb regulaarselt, vähemalt üks kord päevas koristada. Heaks tavaks ei saa lugeda seda, et töötajate puhkeruumiks kasutatakse tööriistade ja materjalide ladustamisega sama ruumi või konteinerit. Ehitajate töö on füüsiliselt raske ja vastutusrikas ning töötajatel peab olema võimalus end lõuna ja puhkepauside ajal hästi tunda. Loomulikult toob olmeruumide sisustamine ja korrashoid kaasa kulutusi, kuid head töötingimused, millest üks osa on olmetingimused, loovad eelduse tulemuslikumaks tööks ning kokkuvõttes võib olmeruumidele tehtud kulu pöörduda tuluks.



REIN REISBERG
töökeskkonna nõustamise osakonna juhataja

Müra mõõtmine aitab töötajat paremini kaitsta

Lugeja küsib: Kui tihti peaks tegema tootmistsehhis müra mõõdistusi ja kas ettevõtte võib neid ise teha, kui on olemas kalibreeritud müramõõtur?

Tööinspeksioon vastab:

Selleks et saada täpsemat teavet, mis ettevõtte töökeskonnas toimub, on vaja töökeskonna riskianalüüsi raames mõõta töökeskonnas esinevate ohutegurite, sealhulgas müra, parameetreid.

Idealis mõõdetakse esimest korda müra enne, kui tootmist alustatakse, ja enne, kui töötajad müras tööle asuvad. Mõõtmisi võib teostada akrediteeritud labor. Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määruse nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskonnale, töökeskonna müra piirnõrmi ja müra mõõtmise kord“ § 9 lõige 2 sätestab, et mõõtetulemused peavad olema jälgitavad mõõteseaduse tähenduses. Mõõtmise jälgitavust ei taga mitte ainult kalibreeritud või taadeldud mõõteriist, vaid ka pädev



Müra mõõtmisel ei ole tähtis mitte ainult müratase (detsibellid), vaid ka müra sagedus. Mida rohkem infot

Õigusaktidega ei ole kehtestatud aega, mille möödumisel peab müra uuesti mõõtma. Mõõtmist tuleb korrata, kui töökohas tehtavad muudatused võivad mürataset suurendada. Samas on oluline mõõta müra ka juhul, kui seda piirnõrme ületavas keskkonnas vähendatakse, näiteks ostetakse uuem seade, mis on vanast vaiksem. Mõõtmine osutub tähtsaks juhul, kui tööandjal on vaja aastaid hiljem tõendada, et töötaja kuulmiskahjustus ei ole tingitud tema ettevõtte töökeskonnast.


“Mida rohkem infot mürataseme ja müra sageduse kohta omada, seda paremini on võimalik töötajat müra eest kaitsta, sest soetada saab sobivad kuulmiskaitsevahendid, arvestades konkreetset töötamise kohta ja selle eripärasid.

mõõtja, kes oskab mõõteriistaga saadud tulemusi asjakohaselt tõlgendada ning neid õigusaktis või standardis antud normidega võrrelda. Neid tulemusi võib hiljem olla tarvis kohtuvaidluses, näiteks kutsehaikestumise asja arutamisel, ning kohus arvestab tõendina ainult akrediteeritud labori mõõtmise tulemusi. Akrediteeritud laborite loetelu on kirjas Eesti Akrediteerimiskeskuse kodulehel.

mürataseme ja sageduse kohta omada, seda paremini on võimalik töötajat müra eest kaitsta, sest soetada saab sobivad kuulmiskaitsevahendid, arvestades konkreetset töötamise kohta ja selle eripärasid. Müra tuleks mõõta mitte ainult neil töötamiskohtadel, kus kasutatakse müra tekitavaid seadmeid, vaid ka eemal asuvatel töötamiskohtadel, kus müra võib ületada piirnõrmi.



PIRET KALJULA
tööohutuse peaspetsialist



Olmeruumid nõuavad ehitajalt loomingulisust

Iga ehitus on erilmeline, nõudes olmeruumide planeerimisel loomingulisust ka ehitajatelt. Seetõttu võivad mõnikord krundil kõrguda ehitussoojakute tornvillad ning tualetid asuda pika jalutuskäigu kaugusel. Oma kogemusi mitmelt ehitusplatsilt jagab ehitaja Erik Metsis.

36aastane tallinlane Erik on ehitanud kogu elu. Esimest korda läks ta ehitusele abitööliseks juba 15aastaselt. Kuigi mees on tegelenud muudegi aladega, on viimased 18 aastat veedetud ikkagi ehitusplatsil. Selle aja jooksul on nähtud igasugu olmetingimusi, kuid alati üritatakse luua parim võimalik lahendus.

„Enam ei kujutaks ette, et peaks lageda taeva all riideid vahetama. Ehitusel ei tööta ju ainult mehed! Naistele

„Olmetingimused sõltuvad töö spetsiifikast,“ selgitab mees, kellel on kogemusi väga eriilmeliste objektidega. Käsilolevatest tööst ühe puhul tehakse remonti valmis kontorihoones, kus on olemas toimivad pesu- ja tualettruumid ning ehitajatele eraldatud puhkeruum ja garderoob. „Selline olmeruumide korraldus ongi kõige parem,“ lisab ta. Trammipargi katusetöödel asuvad pesuruumid ja tualett hoones, kuid puhke- ja riietusruumideks on kohale toodud

Ruumipuudus ehitusplatsil tekitab probleeme

Suurim probleem linnas ehitades on Eriku sõnul ruumipuudus. „Ehitusplatsid on sageli väikesed, isegi materjali ei mahu ladustama, soojakust rääkimata. Siin peab olema paindlik.“ Mees leiab, et lahendusena tuleks alltöövõtjatel koostööd teha – kes, mida ja kuidas. Igaühel ei ole mõistlik oma olmeruum püsti panna, kui mõni tööline on platsil vaid mõne päeva.

Ruumipuudusel kerkivad soojakutest lausa tornid. „Postimaja ehitades oli soojakute linnak lõpuks nelja-korruselise,“ meenutab ehitaja.

Kõige ebamugavama kogemuse sai Erik Soomes kruisilaeval töötades. „Laev seisis kuivdokus, kuid soojakud koos puhkeruumide, WC, tööriistalao ja materjalidega asusid kilomeetrite kaugusel. Tööriistade järele minek

“*Enam ei kujutaks ette, et peaks lageda taeva all riideid vahetama.*”

on korralikud olmetingimused eriti tähtsad,“ nendib Erik, et tingimused on läinud ainult paremaks.

soojakud. Eriku sõnul peab ehitaja olema hästi paindlik, sest iga objekt on erinev.





Erik Metsis peab ehitajatöös oluliseks paindlikkust.

võttis tohutu aja, sest laeva kitsastes koridorides tuli läbida kilomeetreid.”

Ohutusnõue: ära puutu teise ehitaja asju!

Ehitusel on olme kõrval kindlasti tähtis ka ohutus. Erik mõõnab, et alati on selliseid ohutusnõudeid, mida kõik pidevalt ei täida. Lihtsam on lugu elementaarsete nõuetega, kus ohtu mõistetakse üheselt ja saadakse aru, miks reeglid on sellised, nagu nad on. Keerulisem on asjadega, mis tegelikult ohtlikud ei tundu. „Näiteks tellingud – elementaarne, et neil on välispiirded. Siiski on juhtunud, et majapoolsed piirded puuduvad, kuid tellingud ise on püstitatud seinast täpselt nii kaugele, et vahele astudes pole võimalik küll alla kukkuda, kuid on võimalik jalg välja väänata,” toob ta näite.

Teine probleem tekib alltöövõtjate materjalide ja tööriistadega. „Ära kunagi tõsta teise ehitaja materjali ja asju, isegi kui see sinu tööd segab,” kirjeldab

Erik potentsiaalset ohtu. „Sa ei tea, kuidas hunnik laotud on, kas alusraam tõstmist kannatab jms. Soovides teha head, lagunevad alused laiali, asjad kukuvad ümber, näpud jäävad vahele ning õnnetus ongi käes. Kui tegu on veel teise alltöövõtja asjadega, muutub ähmaseks ka vastutus.”

Abitöölisest juhiks kasvanud Erik

Pea kaks kümnendit ehitanud Erik on mõelnud teistelegi väljakutsetele, kuid jäänud siiski oma liistude juurde. Abitöölisest arenes mees spetsialistiks ja nüüdseks juhib Kulden Gruppi, mis on orienteeritud keerulisemale ehitustegevusele. Erik leiab, et ehitab seni, kuni tööd jätkub. Ja seda jätkub. „Mul tuleb ehitamine hästi välja,” selgitab mees, miks teda ikka ja jälle uutele objektidele kutsutakse.

Erik puhkab tööst Lagedil, kus elab koos pere ehk abikaasa ning kaheksakuuse ja kolmeaastase pojaga. Erikut paelub

motosport, pikalt on ta tegelenud *off-road*’iga (maastikuautoga metsas sõitmine). Ilusa ilma korral meeldib talle minna kaatriga merele. „Võtame abikaasaga lapsed kaasa ja külastame väikesaari,” lisab Erik ja selgitab, et ehitamise ja pere tegemiste kõrvalt jääb hobide jaoks siiski aega vähe.



MARILIIS PINN
ajakirjanik

Tööaja summeeritud arvestus: miks, kuidas ja kellele?

Tööaja summeerimine mingis ajavahemikus võimaldab tööandjal kasutada töötajate tööaega paindlikult: pikemad tööpäevad siis, kui tööd on rohkem, lühemad tööpäevad või vabad päevad siis, kui tööd on vähem. Selline paindlik tööaja korraldus nõuab aga erilist tööaja arvestuse viisi, mida nimetatakse tööaja summeeritud arvestuseks. Milliste probleemidega võivad töölepingu pooled kokku puutuda tööaja summeeritud arvestuse korral?

Tööaega võib üldjuhul arvestada kahel moel: päevaviisiliselt ja summeeritult. Kui töölepingus on kokku lepitud tööpäeva kestuseks kaheksa tundi, tähendab see üldiselt päevaviisilist tööaja arvestust ning töötaja kohustust töötada iga päev kaheksa tundi (kui pooled pole töölepingus kokku leppinud väiksemas töötundide arvus ehk osalises tööajas). Töötajal on õigus reeglina ka vähemalt kahele puhkepäevale nädalas.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 6 lõike 6 kohaselt on summeeritud tööajaga tegu juhul, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt. Näiteks kuu jooksul võib

töötaja ühel nädalal töötada kuus tundi päevas, kuid teisel nädalal 12 tundi päevas. Klienditeenindajate puhul on levinud töögraafikud, kus ühel nädalal (nn pikk nädal) töötatakse pikemas vahetuses (10–13 tundi) kaks päeva, millele järgneb kaks vaba päeva ning seejärel taas kolm tööpäeva; järgmisel nädalal aga on algul kaks vaba päeva, siis kaks tööpäeva ja seejärel kolm vaba päeva (nn lühike nädal).

Summeerimise perioodiks võib olla kuni neli kuud ning tööaega arvestatakse summeeritud tööaja puhul arvestusperioodi lõpus, kus selguvad ka töötaja tehtud üle- või alatunnid.

Summeeritud tööaja arvestust kasutatakse eelkõige töötamisele tööajakava ehk graafiku alusel. Summeeritud tööaja puhul tuleb

järgida seadusest tulenevat reeglit, et töötaja tööaeg ei või arvestusperioodi lõpuks ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Teatud juhtudel lubab töölepingu seadus sellest ka kõrvale kalduda, kuid seda siiski kokkuleppel töötajaga ning tagades töötajale tervisekaitse ületootamise eest (TLS § 46 lg 3).

Teavitamine olgu korrektne

Leppides kokku tööaja summeerimises, tuleb tööandjal viia töötaja kurssi tööajakava teatavaks tegemise tingimustega (TLS § 6 lg 6). Nii peab töötaja teadma, millise perioodi kohta on tööajakava koostatud, millal ta järgmise tööajakava teada saab ja kui pikk on tööaja arvestusperiood.

Summeerimise kasutamisel on tööandjal tarvis seega määrata



või töötajaga kokku leppida arvestusperioodi pikkus, arvutada välja arvestusperioodi kokkulepitud töötunnid ning lisada need tööajakavasse.

Kui üldreeglina lubab seadus summeerida tööaega ühe, kahe, kolme või nelja kuu lõikes, siis TLSi § 46 lg 2 võimaldab teatud tegevusvaldkondades rakendada töötajatele ka pikemat summeerimisperioodi. Tööaja arvestusperioodi võib pikendada tervishoiu,

arvesse võtma. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus töötaja peab arvestusperioodi alguses haigestununa hiljem oma n-ö tegemata tunnid ära tegema arvestusperioodi lõpus.

Tööinspektsiooni infotelefonilt küsivad töötajad tihti, kas tööpäevad, mis jäid haiguslehe sisse, tuleb neil pärast järele teha, sest tööandja olevat nii öelnud. Tööandja selline nõudmine ei ole seaduslik.

“Tööinspektsiooni infotelefonilt küsivad töötajad tihti, kas tööpäevad, mis jäid haiguslehe sisse, tuleb neil pärast järele teha, sest tööandja olevat nii öelnud. Tööandja selline nõudmine ei ole seaduslik.”

hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni, kuid vaid tingimusel, et vastav kokkulepe sõlmitakse tööandja ja töötajate vahel kollektiivlepingus.

Tööaja summeerimisperioodi pikkused on reguleeritud ka mitme eriseadusega. Näiteks reguleerib turvasaadusega, et turvatöötaja tööaja arvestusperiood on kuni kuus kuud, meretöö seadus aga, et laevapereliikme tööaja arvestusperioodi võib pikendada kuni kuue kuuni ning kollektiivlepinguga kuni 12 kuuni. Arvestusperioodi pikendamise eesmärk on võimaldada summeerimisperioodi jooksul teha mõnes kuus tööd eelnevate või järgnevate kuude töötundide arvelt, mis on tähtis just näiteks hooajaliste tööde puhul.

Mida teha, kui töötaja jääb haigeks?

Summeeritud tööaja puhul võib esineda olukordi, kus sündmuse ettenägematuse tõttu (näiteks haiguse või ootamatult võetava puhkuse korral) töötaja ei tööta. Sellisel juhul tuleb arvestusperioodi tööaega vähendada nende päevade võrra, mil töötaja ei saanud tööd teha. Juba tööajakava koostamisel peab tööandja arvestama talle teadaolevaid töötamise takistusi ja neid eeloleva tööajakava koostamisel

Näide. Kuidas arvestada tööaega töötaja haigestumise korral, kui tema tööaega summeeritakse ühe kuu ulatuses ning haiguslehe aja sisse jäi kümme graafikujärgset kümnetunnist töövahetust?

Kui töötaja puudus summeeritavas perioodis haiguse tõttu kaks nädalat (oli haiguslehel 14 kalendripäeva), siis võetakse töötaja summeeritava tööaja perioodi kalendrijärgsetest töötundidest ehk nn normtundidest maha töötaja haiguslehe aja sisse jäävate graafikujärgsete tööpäevade töötunnid: 10 tööpäeva x 10 tundi = 100 töötundi.

Juhul kui töötaja ei olnud töögraafikut haiguse ajaks kätte saanud, oleks tööandja pidanud tema selle kuu töötundidest lahutama haiguslehe aja (kaks nädalat) sisse jäävad tavalised kalendrijärgsed töötunnid: 10 tööpäeva x 8 tundi = 80 töötundi.

Tööandja ei saa nõuda töötajalt haiguslehe aja sisse jäävate töötundide järele tegemist, sest sellisel juhul oleks tegu tööga üle kokkulepitud tööaja (kuu kalendrijärgsete töötundide arvu ületavate tundidega), mis oleks töötaja jaoks ületunnitöö, mis omakorda eeldab TLSi § 44 lg 1 kohaselt varasemat poolte kokkulepet.

Täistööajaga ja summeeritud arvestuse alusel töötava töötaja tööaega summeerimisperioodil tuleb vähendada töölt eemal viibitud kalendaarsete tööpäevade arvu või töötundide võrra vastavalt töövõimetuslehel või puhkusel viibimise ajale.

Üle- ja alatunnid tuleb hüvitada

Täistööajaga töötajale tuleb tagada kalendaarsete tööpäevade arvestuse järgi igas kalendrikuus vastava arvu töötundide ulatuses tööd. Summeeritud tööaja arvestuse korral võib tööaeg jaotuda ebaühtlaselt kogu arvestusperioodi jooksul ja võimalikud puudu või üle jäänud tunnid selguvad alles arvestusperioodi lõpus.

Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötajale arvutatakse ja makstakse töötasu tööajapõhiselt (tunnitasuna), siis summeeritud tööaja arvestuse korral makstakse töötajale summeeritava perioodi kuudel töötasu selles kuus töötatud tundide järgi. Kui arvestusperioodi lõpuks on ületunde, hüvitatakse need poolekordselt (sest ühekordselt on need juba hüvitatud) või kompenseeritakse tasulise vaba ajaga.

Kui ilmneb, et töötajal on tekkinud alatunde, hüvitatakse need TLSi §-is 35 sätestatu kohaselt: töötajale tuleb keskmist töötasu maksta alati, kui töötamine on takistatud tööandjast tuleneval põhjusel ning töötaja on sel ajal töötamiseks võimeline ja töö tegemiseks valmis ega põhjustanud ise oma käitumisega alatundide tekkimist.



LEONID SINIAVSKI
tööinspektor-jurist

Kuidas koostada puhkuste ajakava?

Puhkuste ajakava eesmärk on anda mõlemale poolele võimalus tööd ja puhkust planeerida. Tööandjal on kohustus koostada puhkuste ajakava ja teha see töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul, hiljemalt märtsi lõpuks.

Üldjuhul määrab töötaja põhipuhkuse aja tööandja, arvestades töötaja soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Puhkuste ajakava koostamisel peab tööandja arvestama nende töötajate soovidega, kellel on õigus kasutada puhkust neile sobival ajal. See õigus on vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last. Koolivaheajal on õigus puhata vanemal, kes kasvatab 7–10aastast last.

Põhipuhkust antakse töötatud aja eest, st puhkuse saamine on sõltuvalt töötatud ajast ehk puhkust antakse tööpanuse eest. Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses.

Kui töötaja põhipuhkus on kantud tööandja koostatud puhkuste ajakavasse, on töötajal õigus kasutada

puhkust selle kohaselt. Ajakava saab muuta üksnes poolte kokkuleppel.

Kui tööandja jätab puhkuste ajakava koostamata või mõne puhkuseosa ajakavas märkimata, võib töötaja puhkust kasutada talle sobival ajal, teatades sellest tööandjale ette 14 kalendripäeva kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. See tähendab, et töötajal on võimalus teatada tööandjale kaks nädalat enne puhkusele jäämist oma soovist näiteks e-kirjaga ning tähtaja saabumisel puhkusele jääda. Tööandja ei saa sel juhul töötajale takistusi teha.

Puhkuse katkestamine

Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata üksnes ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Sel juhul peab olema tegu erandliku olukorraga, mida ei ole võimalik muul moel lahendada. Näiteks teise töötaja haigestumine ei saa olla puhkuse katkestamise põhjus. Puhkuse katkestamisel või edasilükkamisel tuleb kasutamata jäänud puhkuseosa anda töötajale vahetult pärast takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

Tööandjal on kohustus hüvitada töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud. Näiteks tasub tööandjal enne töötaja puhkuse katkestamist kaaluda, kas ta on valmis kinni maksma töötaja ostetud reisi, mida töötaja puhkuse katkestamise tõttu kasutada ei saa, või on lihtsam ja odavam leida teine töötaja.

Kogu aasta puhkus jaanuaris?

Töötaja omab õigust kasutada puhkust täies ulatuses igal ajal kalendriaasta kestel (v.a töötamise esimesel kalendriaastal). Väljatöötatud aeg ei oma puhkuse täies ulatuses võimaldamisel tähtsust. Puhkuste ajakava koostamisel kavandab tööandja kogu puhkuse kasutamise kalendriaasta jooksul, võtmata arvesse kavandatud puhkuse ajaks väljatöötatud aega. Näiteks olukorras, kus töötaja kasutab kogu oma puhkust jaanuaris, on ta puhkuse ette saanud. Probleemi ei teki, kui ta ei lahku töölt enne kalendriaasta lõppu. Kui aga töölt lahkutakse enne kalendriaasta lõppu, saab tööandja töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 78 lõike 3 järgi pidada töölepingu lõppemisel töötasust kinni tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest ilma töötaja nõusolekuta.



Puhkuste ajakava koostamisel tuleb võtta arvesse töötaja soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Näiteks ei pea tööandja arvestama töötaja soovi võtta puhkust ettevõtte kõige kiirematel kuudel aasta jooksul. Oluline on lasta töötajal kasutada väljatöötatud puhkust enne puhkuseõude aegumist. Puhkuste ajakava kalendriaasta kohta tuleb teha töötajale teatavaks aasta esimeses kvartalis.

Puhkuste ajakavas on tööandjal kohustus kanda põhipuhkus ja kasutamata põhipuhkus ning poolte kokkuleppel muud puhkused. Puhkuste ajakava on pooltele siduv ja sinna märgitud puhkusi antakse ajakava kohaselt.

Põhipuhkust kasuta kalendriaasta jooksul

Töötaja peab igal kalendriaastal oma põhipuhkuse ära kasutama täies ulatuses, nagu on sätestatud TLSi § 68 lg-s 5. Puhkust on võimalik järgmisse aastasse üle viia juhul, kui tegu on kasutamata jäänud puhkuseosaga. Kasutamata jäänud puhkuseosa all

peetakse silmas puhkust, mille väljavõtmist on takistanud kas ettevõtte hädavajadusest või töötaja isikust tulenev oluline põhjus.

Puhkust saab rahas kompenseerida – ilma puhkuse reaalse kasutamiseta – ainult töösuhte lõppemisel kasutamata puhkuse osas. Sisuliselt kaheaastase aegumistähtaaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma põhipuhkust välja igal aastal, et vältida ületöötamist ning pakkuda võimalust

“ Puhkust saab rahas kompenseerida – ilma puhkuse reaalse kasutamiseta – ainult töösuhte lõppemisel kasutamata puhkuse osas.

reeglipäraselt iga aasta töörutiinist väljuda. Puhkuse eesmärgiga ei ole kooskõlas jätta puhkus välja võtmata ja koguda puhkuste reservi. Seega peaks tööandja puhkuse ajakavas kandma selle aasta põhipuhkuse ja kasutamata põhipuhkuse eelmisest aastast.

TLS ei sätesta, millises järjekorras ja millise aja eest töötajale puhkust antakse, st kas töötaja saab esmalt jooksva aasta puhkuse ja alles seejärel varem kasutamata jäänud puhkuse või vastupidi. Puhkuste kasutamise eelisjärjekord määratakse poolte kokkuleppel. Arusaamatuste vältimiseks peaksid töötaja ja tööandja seetõttu kokku leppima puhkuse kasutamise põhimõtted. Kokkulepete tegemisel on oluline lasta töötajal kasutada väljatöötatud puhkust enne puhkuseõude aegumist. Tööandja ettevõttesisesed puhkuse kasutamise reeglid ei saa viia tulemuseni, kus töötajal puudub võimalus oma puhkus enne selle aegumist ära kasutada.



ANNE SIMMULMANN
tööinspektor-jurist



KÜSIMUS- VASTUS

Lugeja küsib: Töötaja oli puhkusel ja tööandja ei maksnud talle puhkusetasu. Tööandjalt küsides sai ta vastuse, et puhkusetasu võib maksta ka palgapäeval. Kas tööandja võib ise otsustada, millal puhkusetasu maksta?

Vastab tööinspektor-jurist Ülle Kool:

Puhkusetasu makstakse töölepingu seaduse § 70 lõike 2 kohaselt hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. Ainult poolte kokkuleppel on võimalik puhkusetasu maksta puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

Kõnealuse sättega pole keelatud töötajaga ka kokkulepped, kus puhkusetasu makstakse näiteks puhkuse kestel või osade kaupa. Oluline on, et ei maksta hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

Tööandja ei saa puhkusetasu maksmist palgapäeval ise otsustada, selleks on vajalik tööandja ja töötaja kokkulepe. Kokkuleppe puudumisel on töötajal puhkusetasu maksmisega viivitamise korral õigus nõuda viivist. Praegu kehtiv viivis on 8,05 protsenti aastas ehk arvutuslikult ligikaudu 0,022 protsenti viivitatavalt summalt päevas.

Lugeja küsib: Olen juba mõni nädal töötanud, aga tööandja ei ole minuga kirjalikku töölepingut sõlminud. Kui seda tööandjalt küsisin, sain vastuseks, et töötamise registrisse on minu töötamise kohta kanne tehtud ning seepärast töölepingut sõlmima ei peagi. Kas tööandjal on õigus?

Vastab tööinspektor-jurist Ingrid Iter:

Ei, tööandjal ei ole õigus. Töötamise registreerimine registris ei asenda pooltevahelist töölepingut. Töötamise registreerimise eesmärk on vähendada ebaseadusliku tööjõu kasutamist ning kindlustada tööd tegevate isikute sotsiaalsete õiguste parem kaitse. Kirjaliku töölepingu sõlmimine on vajalik, et nii töötaja kui ka tööandja oleksid teadlikud oma õigustest ja kohustustest ning kokkulepitud töö tegemise tingimustest. Üldjuhul tuleb töölepingus kokku leppida töötasu, tööaeg, tehtavad tööülesanded ja töö tegemise koht.

Kui töösuhete kestus ületab kahte nädalat, tuleb töölepingu seaduse § 4 lg-te 2 ja 5 kohaselt sõlmida kirjalik tööleping. Juhul kui tööandja ei ole töölepingut töötajale esitanud, on töötajal õigus seda igal ajal nõuda. Seadusest tulenevalt peab tööandja esitama töötajale töölepingu kahe nädala jooksul pärast nõude saamist. Kui tööandja seda kohustust ei täida, võib töötaja pöörduda märgukirjaga Tööinspeksiooni poole.



Lugeja küsib: Millised on valveaja kohaldamise piirangud?

Vastab tööinspektor-jurist Anne Simmulmann:

Valveaeg ei ole tööaeg ega puhkeaeg. Valveaeg on aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, kuid mil ta peab olema valmis neid täitma asuma kokkulepitud tingimustel tööandja korralduse alusel. Kuna valveajal ei saa töötaja täiel määral puhkamisele keskenduda ning peab olema vajadusel valmis kohe tööülesandeid täitma, on õigustatud saada valveaja eest tasu ühe kümnendiku ulatuses kokkulepitud töötasust.

Kui töötaja töötasu on 12 eurot tunnis, peab tööandja maksma valveaja tunni eest 1,20 eurot. Seda valveaja osa, mil töötaja asub tööülesandeid täitma, loetakse töölepingu seaduse § 48 lg 3 alusel tööajaks ning selle eest peab tööandja maksma töötajale kokkulepitud töötasu. Valveaega saab rakendada töötaja ja tööandja kokkuleppel. Selle rakendamisel peab tööandja tagama töötajale igapäevase ja iganädalase puhkeaja. Töötajal peab igapäevane puhkeaeg kestma vähemalt 11 järjestikust tundi, seega saab tööaeg kesta maksimaalselt 13 tundi.

Juhul kui töötaja tööaeg on kaheksa tundi päevas ja tema tööpäevisisene puhkeaeg on 30 minutit, võib töötajat samal päeval rakendada valveajale täiendavalt neli tundi ja 30 minutit. Kinni tuleb pidada ka iganädalase puhkeaja nõudest, mille kohaselt peab töötajale jääma 48 tundi järjestikust puhkeajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Summeeritud tööaja arvestuse korral peab iganädalane puhkeaeg olema vähemalt 36 tundi.

Lugeja küsib: Töötan suure kaubanduskeskuse ühes boksis klienditeenindajana ja olen tavaliselt tööl üksinda 11 tundi järjest. Kuna keskus on avatud kogu päeva, ei ole mul võimalik kasutada pikemaid puhkepause. Lubatud on teha 5–10minutine paus tualetis käimiseks, ja seda ka soovitatavalt mitte tippajal, ning 20minutine paus einestamiseks. Tekkinud on probleem rendileandjaga, kes ei luba boksi sulgeda.

Vastab tööinspektor-jurist Ülle Mustkivi:

Hoolimata sellest, et töö tegemise koht asub rendipinnal, allute neile töökorraldustele, mida annab tööandja, kellega olete sõlminud töölepingu.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 kohustab tööandjat tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. TTOSi § 14 lg 5 punkti 1 kohaselt on töötajal õigus nõuda tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi. Seega peate sellest probleemist teavitama oma tööandjat, kes vastutab töötaja tervise säilimise eest töökeskkonnas. Tööandja peab tööaja korraldamisel kaaluma, kuidas saavutada kõige parem ja efektiivsem tööprotsess töötaja huve kahjustamata.

Tööandjal on kohustus anda töötajale 30minutilise vaheaeg vähemalt kuuetunnise töötamise järel. Tavapäraselt ei ole tööpäevisisene vaheaeg tööaeg ning seda ei pea tasustama. Tööpäevisisese vaheaja võib lugeda tööajaks, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda. Sellisel juhul peab töötajal olema võimalus puhata ja einestada tööajal.

Lisaks sellele peab tööandja TTOSi § 9 lg 3¹ kohaselt võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavad vaheajad suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis (näiteks terve tööpäev istuvas asendis või seistes) töötamise või monotoonse töö puhul.

Töötaja tervise säilimise huvidest lähtuvalt on tähtis, et tööandja lubaks kasutada tööpäevisiseseid vaheaegu regulaarselt, mitte ainult juhul, kui kliente ei ole. Puhkepauside andmise sagedus ja kestus tuleks välja selgitada koos töötajatega tehtava riskianalüüsi käigus.

Tööpäevisisesed vaheajad peavad kirjas olema töökorralduse reeglites või tööajakavas ning tööandjal on kohustus nendest töötajat teavitada (TLS § 5 lg 1 p 11).

Aga kui ma ei taha puhata?

Töötajaid ja tööandjaid nõustades on nii mõnelgi korral tekkinud küsimus, kas oleks võimalik puhkus ära jätta ja see töötajale hoopis rahas hüvitada. Küsijaks on nii töötajad, kes sooviksid teenida endale palgalisa või kelle arvates piisaks puhkuseks ka nädalast-kahest, kui ka tööandjad, kel on palju tööd, aga vähe (oskus)töötajaid. Sellegipoolest ei tohi unustada, mis on puhkuse eesmärk.

Puhkuse eesmärk on anda töötajale peale igapäevase ja iganädalase puhkeaja ka täiendavat töövaba aega töövõime taastamiseks. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 55 kohaselt on töötaja iga-aastane puhkus vähemalt 28 kalendripäeva. Pikem põhipuhkus võib tuleneda ka poolte kokkuleppesest või seadusest (nt alaealiste töötajate puhul). TLSi § 68 lõike 5

alusel peab põhipuhkust kasutama kalendriaasta jooksul.

TLSi § 70 lg 3 kohaselt on kokkuleppe hüvitada puhkus töölepingu kestuse ajal raha või muude hüvedega tühine. Keelu eesmärk on vältida ületöötamist ning pakkuda võimalust reeglipäraselt iga aasta töörutiinist väljuda.

Väsinud töötaja efektiivsus väheneb: sama töö tegemiseks kulub rohkem aega, sagenevad hiljem parandamist vajavad vead, suureneb (tööandja) vara kahjustamise oht ning väheneb emotsionaalne seotus tööga. Samuti mõjutab ületöötamine otseselt töötaja tervist. Ületöötamine võib põhjustada kõrget vererõhku, tööstressi (sh depressiooni ja ärevust) ning kehakaalu tõusu. Ületöötanud töötajal on suurem risk haigestuda ja surra südameveresoonehaigustesse või saada insult. Väsimus võib põhjustada ka tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Nii võib ületöötanud töötajal tekkida

tööandja vastu hiljem tervise kahjustumisega seotud kahjunõudeid.

Seetõttu on puhkuse kasutamine väga tähtis. Puhunud töötaja on õnnelikum ja tervem kui ületöötanud töötaja ning ka tööandjal on rohkem kasu töötajast, kes on rahulolev, produktiivne ja töövõimeline.



ANNI RAIGNA
töösuhete nõustamistalituse juhataja





Miks kevadväsimus kimbutab?

Meie põhjamaises kliimas on kevadväsimuse põhjuseks enamasti kohanemisraskused kiiresti muutuvate aasta-aegade, selgitas tervisejuht, www.pilatespluss.ee pilatese treener Terje Vaino.

Pärast pikka ja pimedat talve on keha kevadel n-ö üleminekufaasis ning alles kohaneb uue aastaajaga. Inimese organism reguleerib ainevahetuse ja hormoonide tasakaalu ilmastikuolude järgi automaatselt. Külmal ja pimedal ajal püüab organism end hoida – vähendab kehatemperatuuri, tõstab vererõhku ning asub tootma suuremates kogustes unehormooni ehk melatoniini.

Kevadel hakkab organism päikese ja valguse toimel hormonaal- ja ainevahetussüsteemi taas muutma, et kohaneda uute ilmastikuoludega. Kehatemperatuur tõuseb, veresooneid laienevad, vererõhk alaneb ning unehormooni tootmine väheneb, asendudes heaoluhormooni serotoniiniga. Kuna kohanemine on aeglane protsess, siis pika talve üle elanud organism on kurnatud. Kergesti tekib stress ja ärevus, mille tulemusena tuntakse väsimust ja üldist loidust.

„Need, kes on jõudnud suvel ja sügisel oma akusid ehk jõuvarusid õigesti laadida, kevadel suuri muutusi ei tunneta. Oluline on tähelepanu pöörata oma toitumisele, muuta see mitmekesisemaks ja vitamiinirikkamaks. Lisaks aitavad mõõdukas füüsiline koormus ja pikem uneaeg organismil talve kergemini üle elada ning kevadväsimust ennetada, soovib Terje Vaino.

Mida teha kevadväsimuse vastu?

- Kuula oma keha vajadusi! Kahjuks on tänapäeval kiire elutempoga inimesed selle unustanud: uneaeg jääb napiks, kõhutäiteks haaratakse sageli kiirtoit ning töö tehakse ületunde. Pole ime, et end sageli väsinuna tuntakse, eriti kevadel.
- Pikenda uneaega ehk maga nii palju, et iga uus päev algaks väljapuhanud enesetundega! Võimalusel tee lühike unak paev.
- Väldi pooltooteid ja söö Eestis kasvatatud (mahe)toitu! Soovituslik on tarbida kevadest sügiseni palju värsket ja värvilist (köögi-, puu- ja juurvilju), mis on täis väge. Nii saame kätte organismile vajalikud vitamiinid ja mineraalained.

NB! Madalal temperatuuril aurutatud toitu omastab keha paremini. Talvel tasub aknalaua ise kasvatada idandeid, sibulat, tilli jms.

- Liigu iga päev värskes õhus mõõduka koormusega vähemalt pool tundi, lisaks trenni paar korda nädalalas lihaskonda! Igasugune liikumine annab kehale energiat juurde ja muudab organismi vastupidavamaks. Meie põhjamaises kliimas tuleks päikesepaistelise ilmaga alati õues viibida, et säiliks ja taastuksid organismi D-vitamiini varud.



MARILIIS PINN
ajakirjanik

Ravimtaimedega kevadstressi vastu

Kevadväsimuse tulemusena tekib kergesti ka stress ja närvipinged. Mida ette võtta?

Karepa Ravimtaimeaia perenaine ja fütoterapeut **Katrin Luke** soovib oma taimeraviraamatus kasutada heade rahustavate taimedena kurgirohtu ja melissi. Närvisüsteemi tugevdab ja lõõgastab basiilik.

Pimedusega kaasneva stressi korral on hea naistepunatee või -tinktuur, mida tuleks tarvitada 2–3nädalaste kuuridena. Kivipuravikus on aineid, mis tõstavad organismi dopamiinisisaldust.

Kui talvel on haigusi põetud, siis hiljemalt kevadel ootab organism turgutust. „Tarbi vitamiinirikkaid sööke ja jooke ning taasta oma mineraalainevarud, sest haigusega on need

kahanenud,” nõustab Katrin Luke. Selleks sobivad ravimtaimed on näiteks nõges, raudrohi, saialill, kibuvitsamarjad ja maasikalehed. Maitsetaimed, eriti petersell, sisaldavad rauda ja mikroelemente. Marjades on karotiine ja vitamiine. Karotiin omastab organism paremini koos rasvainetega, seega võib valmistada koore või talupiimaga marjasmuutisid, kohupiimaga magustoite ning kibuvitsa- ja lodjapuusiirupiga kisselle.

Lisaks eelmainitule võiks teha rohelist suppet (karulaugust, lehtkapsast, spinatist, spargelkapsast) koos koore ja võiga. Maitsetaimi kasuta iga toidu valmistamisel, näiteks kotletitainasse sobib hästi kõrvenõges.

„Kui oled kasutanud antibiootikume, tarvita maapirnimugulaid ning sigurivõi või lillejuurt. Nendes olev inuliin

on toiduks seedekulgla elavatele headele bakteritele,” jagab Luke soovitusi.



MARILIIS PINN
ajakirjanik

navigation

- Main page
- About the OSHwiki
- EU-OSHA website
- OSHwiki community
- Recent changes
- Help
- Semantic search

articles

- Create new article
- Table of Contents

toolbox

- What links here
- Related changes
- Special pages
- Printable version
- Permanent link
- Cite this page
- Browse properties

languages

- English

page discussion

Main Page

OSHWiki has been de
OSHWiki aims to be an

What is OSHwiki

OSHWiki is based on

Why should I join?

- Professional ben
- Personal benefit
- Networking - You
- Synergy - You ca
- Worldwide reach

To ensure that info
registration.pdf (see

Most recent

- World Class
- Global Estimat
- Occupational
- Analysis of
- European

Most popular

- OSH in
- Danger
- Ergonom
- Emerg
- OSH

Featured

Evaluation

Partners

Avasta uus tööohutuse ja töötervishoiu entsüklopeedia!

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur on välja töötanud Vikipeedia-laadse praktilise veebientsüklopeedia nimega OSHwiki, et jagada teadmisi, kogemusi ja parimaid praktikaid tööohutusest ja töötervishoiust.

OSHWiki on kättesaadav aadressil <http://oshwiki.eu>, samuti saab lehte

töötervishoiu- ja tööohutushuviline, saab lugeda üleilmseid parimaid praktikaid ja ekspertarvamusi. Samuti võib OSHwiki võrgustiku kaudu ühendust võtta autorite ja praktikutega, et teha koostööd või jagada kogemusi. Kutsume üles kõiki eksperte kirjutama artikleid OSHwiki entsüklopeediasse, et jagada seal infot ja kogemusi ka Eestist! Samuti kutsume üles lugema ja avastama artikleid, mis töötervishoiu

“Kutsume üles kõiki eksperte kirjutama artikleid OSHwiki entsüklopeediasse, et jagada seal infot ja kogemusi ka Eestist!”

jälgida sotsiaalmeedias Twitter (#OSHWiki), Facebook ja LinkedIn.

Kõik OSHwikis leiduvad artiklid on kirjutatud tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistid ja teadlased üle maailma. Tekstide kvaliteet on garanteeritud sellega, et ilma akrediteerimiseta midagi üles laadida ei saa.

OSHWiki on mõeldud kõigile tasuta kasutamiseks ja informatsiooni jagamiseks. OSHwiki on ingliskeelne, kuid selle platvorm toetab kõiki keeli ning mõned artiklid on juba tõlgitud ka teistesse keeltesse.


Kellele on OSHwiki kasulik?

Ekspertidel on võimalik kommenteerida ja jagada oma artikleid ülemaailmsel platvormil ning näha, mida tehakse teistes riikides. Tavakasutaja, kes on

ja tööohutuse entsüklopeediasse juba kogunenud on.



KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja
EU-OSHA Eesti
koordinatsioonikeskuse juht



Töövaidlus- komisjonis tuleb oma õigusi kaitsta õigel ajal

„Töövaidluskomisjon kutsub Teid töövaidlusasja istungile vastaspoolena. Arutusele tuleb...” – nähes sellist kutset sissetulnud kirjade hulgas, hakkab iga saaja meenutama, mis siis töösuhtega valesti läks. Vastaspoolel on igatahes õigus end kaitsta, kuid võib juhtuda, et istungikutse saamise hetkeks on võiduvõimalused juba suuresti kaotatud. Miks nii?

Kirjeldame üht töövaidlusasja ja vaatame, mis sai saatuslikuks.

Asus tööle uus töötaja. Katseaja tulemused olid enam-vähem rahuldavad, teda juhendati korduvalt, manitseti hoolikam olema ja jäeti tööle. Pärast katseaja lõppu töötaja püüdlikkus rauges, sagesid vead ja tööülesannete täitmise tähtaegade ületamised. Kuna töötajate tulemustasu sõltus tähtaegade järgimisest ja töö kvaliteedist, tuli kollektiivselt pingutada, et ühe kolleegi eksimusi kiiresti parandada. See nõudis isegi ületunde, mille üle kaastöötajad ei rõõmustanud. Tööandja vestles töötajaga, kes õigustas end sellega, et tegijal ikka juhtub. Uute vigade ilmnmisel hoiatati töötajat kirjalikult, et järgmise eksimuse korral öeldakse töölepingu erakorraliselt üles.

Paari nädala pärast tegi töötaja uue suure vea, nii et kui klient tööd vastu võttes selle avastas, ähvardas ta tellimuse tühistada ja edaspidi uue tegija otsida, kui viivitamatult viga ei kõrvaldata. Seda kuuldes lahkus töötaja töölt, öeldes tööandjale, et vajab haigestumise tõttu kohe arstiabi. Järgmisel hommikul edastas töötaja tööandjale kaks e-kirja. Esimeses teatas, et on haiguslehel ja tööle ei tule, teises edastas töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 91 lõike 2 punkti 1 alusel: tööandja on teda ebaväärikalt kohelnud ja lubanud kaastöötajatel teda kiusata.

Töötajale kanti üle lõpparve. Mõne päeva pärast saatis tööandja e-kirjaga vastuse, et ta ei nõustu töölepingu lõpetamisega viidatud alusel, sest keegi pole töötajat kiusanud: vigadele tähelepanu juhtimine, tööülesannete meeldetuletamine ja hoiatamine ei ole ebaväärikas käitumine. Tööandja teatas ka, et luges töölepingu lõppenuks korralise ülesütlemisega TLSi § 85 alusel ja tegi sellise kande töötamise registrisse.

Kahe kuu pärast saabus tööandjale kutse töövaidluskomisjoni (TVK) istungile. Töötaja nõudis hüvitiseks kolme kuu keskmist töötasu, sest tööleping oli lõppenud erakorralise ülesütlemisega TLSi § 91 lg 2 alusel,

ja töötamise registri kande vastavusse viimist töölepingu lõppemise alusega.

Vastuses TVK-le tööandja nõuet ei tunnistanud, väites, et teatas kohe töötajale töölepingu lõpetamisest teisel alusel ja palus jätta nõue rahuldamata. Tööandja selgitas lisaks, et kui töötaja ei oleks haigeks jäänud, oleks temaga leping lõpetatud töökohustuste rikkumise tõttu nagu eelnevas hoiatuses kirjas.

Komisjon rahaldas töötaja hüvitise-nõude ja kohustas tööandjat tegema töötamise registrisse kandemuudatuse.

Kes on kiirem?

Pärast TVK otsuse saamist pöördus tööandja juristi poole. Talle selgitati, et seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine. Selleks et töölepingu ülesütlemine kehtiks, peab see vastama seaduse formaalsetele nõuetele (näiteks ei tohi olla tingimuslik); peavad esinema ülesütlemist õigustavad asjaolud, mida vaidluses suudetakse ka tõendada; avaldus peab olema tehtud vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja peab olema jõudnud teise lepingupooleni.

Tööandja käitus õigesti, juhtides korduvalt töötaja tähelepanu vigadele ja hoiatades teda ka varem kirjalikult, et sellise töösuhetumise jätkamine on vastuvõetamatu.

Saatuslikuks saanud rikkumise korral jõudis töötaja lihtsalt oma ülesütlemisavalduse esitamisega tööandjast ette (ja ka vorminõue oli täidetud). Ühte töölepingut kaks korda järjest lõpetada ei saa – kui tööandja olekski pärast töötaja avalduse kättesaamist oma põhjendustega ülesütlemisteate teele saatnud, oleks see olnud tühine, sest töösuhe oli juba lõppenud töötaja poolt näidatud päeval ja alusel. Töösuhete ülesütlemine ei vaja teise poole nõusolekut.

Kuid tööandja ei saanud ühepoolset töölepingu lõppemise alust muuta, kuigi vastas töötajale, et ei aktsepteeri ülesütlemist erakorralisena, kuna see ei ole põhjendatud (tööandja hinnangul puudus seaduslik alus). Seadusliku aluseta või vorminõudeid rikkuv ülesütlemine ei muutu automaatselt tühiseks, kui teine pool seda väidab, vaid ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks tuleb asjale anda ametlik käik, st pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole.

Aeg kulges töötaja kasuks

Õigus pöörduda töövaidlusorganisises töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse kättesaamisest. Selle vajaliku sammu jättis tööandja astumata. Aeg kulges töötaja kasuks, sest kui tühisuse tuvastamise nõuet ei esitata tähtajaks või selle esitamise tähtaega ei ennistata (ennistamiseks peavad aga olema



erakordselt olulised asjaolud), loetakse ülesütlemine algusest peale kehtivaks. Töötaja ootas kannatlikult, kuni vaidlustamise tähtaeg möödus, ja alles siis esitas oma hüvitise nõude. Töövaidluskomisjonide tööpraktikas on olnud korduvalt juhtumeid, kus vahetult enne vaidlustamistähtaja lõppemist saadud istungikutse on tööandjat tõuganud kibekiiresti tegutsema, nii et ülesütlemise vaidlustamise avaldus on digitaalsel kujul komisjonini jõudnud suisa viimase päeva viimasel tunnil.

Töölepingu ülesütlemise alusena viidatud TLSi § 91 lg 2 annab töötajale võimaluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, kui tööandja on oma kohustusi oluliselt rikkunud,

hüvitise nõuet, kuid ka selles osas ei kasutanud tööandja võimalust oma olukorda kergendada.

Kuidas kahjusid kahandada?

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4). Töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.

Komisjonile saadetud vastuses ja istungil oli tööandja kategooriline, keeldudes mistahes hüvitise maksmist isegi kaalumast. Avalduse arutamise

pöördumistele; ei teavita töötajat ettevõttes kujunenud olukorrast ja perspektiividest; eitab töösuhete olemasolu; jätab deklareerimata makse; varjab tööõnnetusi; ei väljasta töötajale vajalikke dokumente, palgateatist ja tööajakava; käitub teataja suhtes provotseerivalt);

- töösuhete kestust;
- mõlema poole huve (tööandjapoolsed rikkumised, mis võivad ohtu seada inimeste elu ja tervise; töötaja huvi saada hüvitist ebaseadusliku töösuhete lõpetamise eest).

Eestis on palju tarmukaid tegijaid, kes ei oota, millal neile kala antakse, vaid haaravad õnge ja sukelduvad ettevõtlusse, et nii endale kui ka oma töötajatele tagada töö ja toimetulek. Kuid keegi ei saa olla „kõigi teaduste professor” ning seepärast ei tohiks häbeneda õigel ajal – veel parem, kui natuke varem – küsida nõu spetsialistidelt. Töövaidluskomisjoni istungil kuuleb sageli tööandjalt õigustust: ma ei teadnud, mul ei ole aega seadustes tuhnida või selleks eraldi inimest palgata.

Tööinspeksioon on alati valmis aitama nii töötajaid kui ka tööandjaid. Tööinspeksiooni kodulehel www.ti.ee ja Tööelu portaalis www.tööelu.ee leiab infot tööohutuse, tööseaduste ja töövaidluste lahendamise kohta. Tööpäeviti saab nõu küsida juristi infotelefonilt 640 6000 või minna juristi vastuvõtule kohalikes kontorites, et õigesti täita oma kohustusi ja õigel ajal kaitsta oma õigusi.

“Keegi ei saa olla „kõigi teaduste professor” ning seepärast ei tohiks häbeneda õigel ajal – veel parem, kui natuke varem – küsida nõu spetsialistidelt.

muuhulgas kohelnud töötajat ebaväärikalt või lubanud seda teha kaastöötajatel. Kui tööandja oleks pöördunud töövaidlusorganisisesse õigel ajal, oleks töötajal tulnud tõendada, milles konkreetselt seisnes ebaväärikas kohtlemine ja mismoodi teda kiusati, sest tööandjale esitatud avalduses sisaldus ainult väide, ei mingeid konkreetseid asjaolusid.

Komisjon oleks kuulunud poolte selgitused ja kogumis tõendeid hinnates otsustanud, kas tegu on tööandjapoolsete kohustuste olulise rikkumisega. Kui töölepingu erakorraline ülesütlemine oleks osutunud tühiseks, tõendamatuks, oleks tööandja saanud TLSi § 85 lg-le 4 toetudes nõuda, et komisjon loeks töölepingu lõppenuks töötajapoolse korralise ülesütlemisega ja mõistaks töötajalt TLSi § 100 lg 5 alusel tööandja kasuks välja hüvitise ülesütlemisest vähem etteteatatud 30 päeva eest.

Nüüd langesid need võimalused ära, sest ülesütlemist ei olnud tähtjaks vaidlustatud ja töölepingu lõppemine TLSi § 91 lg 2 p 1 alusel jäi kehtima. Komisjon arutas üksnes töötaja

käigus oleks komisjoni selgituste põhjal tööandja pidanud aru saama, et töötajapoolset ülesütlemist ei saa enam olematuks teha, kuid kahjusid saaks kahandada. Tööandja oleks saanud taotleda, et komisjon vähendaks väljamõistetava hüvitise suurust, ning esitada selleks oma tõendid ja põhjendused lähtuvalt töötaja varasemast käitumisest.

Kaaludes, millises ulatuses hüvitise nõudeid rahuldada, hindab komisjon tavaliselt kogumis mitmeid asjaolusid, olgu siis ülesütlejaks töötaja või tööandja. Näiteks võidakse arvestada:

- töölepingu ülesütlemise põhjuseid (kas ülesütlemises on järgitud põhjendamiskohustust; kas vastaspool eitab ilmseid olulisi rikkumisi; kas ülesütlemine on tähtaegselt vaidlustatud; kas ülesütlemise põhjused on selged, sest puuduvad nõuetekohased vormistused, ülesütlemise tegelikud põhjused, nagu rasedus või puude olemasolu, selguvad arutluse käigus);
- poolte suhtumist töölepingut lõpetavatesse asjaoludesse (tööandja ei reageeri töötaja



NEENU PAVEL
töövaidluskomisjoni juhataja



Kukkumine treppredelilt tõi kaasa peapõrutuse

Mis juhtus?

Kõrgesse saali oli vaja üles panna näituseeksponaadid. Hooldusettevõtte töötaja kasutas selleks kaheksa-astmelist alumiiniumist harkredelit. Redel osutus lühikeseks ja töötaja astus selle ülemisele astmele. Vaiba kinnitamise käigus saali seinale hakkas redel kõikumama ja töötaja kukkus. Tagajärjeks oli peapõrutus.

Miks juhtus?

Õnnetuse vahetuks põhjuseks oli see, et töötaja astus redeli ülemisele astmele, kus tasakaalu hoidmine on tunduvalt raskem kui allpool. Selle ohutusnõude rikkumine – tõusta ei tohi kõrgemale kui ülevalt kolmandale astmele – oli tingitud nimetatud töö jaoks liiga lühikese redeli kasutamisest.

Tööandja uurimise järelduseks oligi ainus õnnetuse põhjus ohutusnõude rikkumine kannatanu poolt. Lisapõhjuseks tuleks aga mainida halba töökorraldust. Enne ei selgitatud

välja, kui pikka redelit on vaja, ning töötaja oli sunnitud valima: kas rikkuda ohutusnõuet või jätta töö tegemata.

Kuidas edaspidi sarnaseid tööõnnetusi vältida?

Riskianalüüsis oleks asjakohane käsitleda ebasobiva töövahendi valikust tulenevaid riske. Samuti peaks enne tööle asumist olema kogutud teave töökoha kohta, et kaasa saaks võtta sobilikud töövahendid.

Tellimustöödel on üks peamine probleem sobivate töövahendite valik. Ülemäärane pikka redelit oleks tülikas kaasa vedada, liiga lühike redel aga ei võimaldaks töid teha. Järelikult tuleb läbi mõelda, millist teavet enne tellimuse vastuvõtmist ja tööle hakkamist tellijalt nõuda.

Konkreetses tööandja tellitud riskianalüüsis oli piirdutud lihtsalt redelilt kukkumisohtu mainimisega, mida igäüks arvatavasti niigi teab. Puudus

aga täpsem analüüs, millistel asjaoludel ja põhjustel kukkumisoht esineb.

Lisaks tuleb arvestada, et alumiiniumredelid on kerged. Seetõttu kipuvad need kergesti kõikumama – eriti juhtudel, kus töötaja peab end harkredelil külje peale küünitama. Sellistel puhkudel tuleks keegi appi kutsuda redelit hoidma.



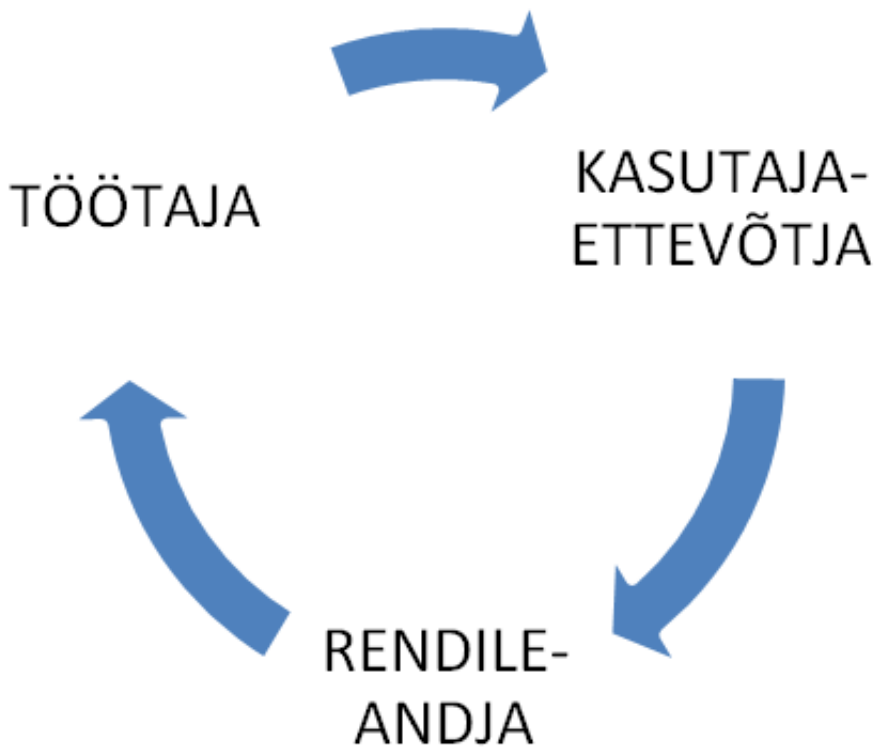
JAAN KIVIALL

Renditööjõu kasutamine hajutab majandusriske

Katkend Tööinspektsiooni uuest brošüürist „Renditöö”

Renditööjõu kasutamine võimaldab hajutada äriühingul või kontsernil majandusriske ning hoida tööjõuga seotud probleemid parema kontrolli all. Tööjõurendi teenust pakkuv ettevõtte tagab töötajate olemasolu puhkuste või haiguste ajal ning annab võimaluse kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see osutub vajalikuks, vähendab värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega.





Töötaja jaoks tähendab kolmepoolses renditöösuhtes osalemine eelkõige mõistmist, kes ja mille eest seaduse kohaselt vastutab ning kumma ettevõtja poole probleemide ilmnemisel pöörduda. Töötaja ei saa unustada, et tema tööandjaks kasutajaettevõttes töötamise ajal jääb rendiettevõtte ehk selle ettevõtja kohustus on anda töötajale tööd ja maksta töötasu. Kasutajaettevõtjalt saab nõuda vaid töötamiseks sobivat keskkonda.

Mis on renditöö?

Renditöö puhul on tegu kolmepoolse töösuhtega. Kui klassikalises töösuhtes osaleb kaks poolt – töötaja ja tööandja –, siis renditöö puhul osaleb kolmanda osalisena kasutajaettevõtja.

Renditöösuhtes sõlmib tööandja ehk rendiagentuur renditöötajaga töölepingu, mille alusel saadetakse renditöötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all.

Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel võlaõigusliku kokkulepe, mis nendevahelist koostööd reguleerib.

Näide. Töötaja leidis internetist personali-vahenduse ja tööjõurendiga tegeleva ettevõtte X tööpakumise, milles

otsiti kogemustega juhiabi. Omades varasemast ajast 15aastast töökogemust büroojuhi ja sekretäri-referendina, läbis ta edukalt kõik katsed ning osutus valituks.

Äriühing X on rendiettevõtja, kes pakub ettevõtetele tööjõurendi teenust. Rendiettevõtte X sõlmiski töötajaga töölepingu, mille kohaselt asus töötaja renditööle kasutajaettevõttes Y kuni senise juhiabi tööle naasmiseni lapsehoolduspuhkusest.

Pärast 1,5aastast töösuhet pakkus rendiettevõtte X töötajale võimalust sõlmida määramata tähtajaga tööleping ning töötaja käib nüüd ettevõttes asendamas büroojuhte, sekretäre ja juhiabisid olenevalt rendiettevõtja lepingupartnerite vajadusest.

Renditööga seotud erisused

Töölepingu seadus (edaspidi TLS) kohustab tööandjat teavitama töötajat töölepingu olulistest tingimustest. Tööandja peab töötajat teavitama TLSi § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest, sh tööülesannetest ja -tasust, kuid lisaks töötajaga kirjalikult kokku leppima TLSi §-s 6 nimetatud töötingimuste erijuhtudes. Üheks erijuhtuks loetakse ka renditööd.

TLSi § 6 lg 5 kohaselt peab tööandja töötajale teatama, et tööülesandeid



täidetakse renditööna kasutajaettevõttes, kui pooled on enne kokku leppinud, et töötaja allub ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö).

Kui töösuhe on üldjuhul tähtjatu, siis renditöösuhte korral võimaldab seadus ka tähtjalise töölepingu sõlmimist, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõttes (TLS § 9 lg 1). Siiski peab tähtjalise lepingu sõlmimine olema põhjendatud ja kokku lepitud töölepingus, sest seegi on tingimus, mis eeldab TLSi § 6 lg 2 kohaselt erikokkulepet.

TLS § 10 näeb ette piirangud tähtjaliste töölepingute järjestikuseks sõlmimiseks ja pikendamiseks, kuid siingi on tehtud renditöösuhtele erand. Viidatud paragrahvi teise lõike alusel kohaldatakse tähtjalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.

Näide. Töötaja on kümneaastase töökogemusega keevitaja, kes valdab paljusid keevitusvõtteid. Rendiettevõtte A on sõlminud tähtjalise teenuselepingu kasutajaettevõttega B konkreetse tellimuse täitmise ajaks ning ühe tähtjatu teenuselepingu kasutajaettevõttega C.

Töömahu ajutise suurenemise tõttu sõlmiti töötajaga tähtjaline renditööleping kuni lepingu lõppemiseni kasutajaettevõttega B. Tegelikult töötas aga renditöötaja kahes kohas, nii kasutajaettevõttes B kui ka C.

Rendiettevõtja lõpetas töölepingu tähtjasaabumise tõttu päeval, kui lõppes kasutajaettevõttega B sõlmitud leping. Töötaja vaidlustas lepingu lõppemise,

daja, kuid teatud juhtudel on tööd võimalik korraldada ka nii, et ülesandeid annab ja nende täimist kontrollib siiski rendiettevõtte ehk töötaja tegelik tööandja.

Kui kasutajaettevõtja ja tegeliku tööandja korralduste vahel tekib vastuolu, peab renditöötaja lähtuma oma tööandja ehk rendiettevõtte korraldustest (TLS § 17 lg 5), ent

“ Kui kasutajaettevõtja ja tegeliku tööandja korralduste vahel tekib vastuolu, peab renditöötaja lähtuma oma tööandja ehk rendiettevõtte korraldustest.

väites, et töö kasutajaettevõttes C ju ei lõppenud. Töövaidlusorgan luges rendiettevõtte A ja renditöötaja vahel sõlmitud töölepingu algusest peale sõlmituks tähtjatult.

Kelle korraldusi täidab renditöötaja?

Praktikas on välja kujunenud, et kasutajaettevõtja juures annab töökorraldusi kasutajaettevõtja esin-

kui töötajal tekib ohtlik olukord töökeskkonnas, peab ta järgima igal juhul kasutajaettevõtja korraldusi. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures renditöötaja poolt kasutajaettevõtja.

Näide. Renditöötajale annab töökorraldusi tavaliselt tema tööandja esindaja



projektijuht, kes käib tööülesandeid edastamas kõigis kasutajaettevõtetes, kuhu renditöötajaid parasjagu saadetakse. Töötaja alustas uut tööd kasutajaettevõttes A, kus tuli talle aga tööülesandeid andma tootmisjuht. Renditöötaja keeldus tootmisjuhi korralduste täitmisest, sest need erinesid rendi-ettevõtte projektijuhi omadest märgatavalt. Tootmisjuht hoiatas töötajat, et kui ta jätkuvalt keeldub ülesannete täitmisest, öeldakse tema tööleping üles, kuid renditöötaja teadis, et kasutajaettevõtte seda teha ei saa.

Kui rendi-ettevõtte projektijuht kohale jõudis, selgus, et kasutajaettevõtte tootmisjuht ei olnud teadlik, milliste tööülesannete täitmiseks renditöötajad telliti, ja sellest oligi segadus tekkinud. Tootmisjuht vabandas renditöötaja ees.

Tööandja ja kasutajaettevõtja kohustused

TLS § 28 sätestab tööandja kohustused suhtes töötajaga. Eraldi kohustused on seotud renditööga.

Kasutajaettevõtja on TLSi § 28 lg 2 punkti 91 kohaselt kohustatud teavitama renditöötajat tema teadmiste ja oskuste vastavatest vabatest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. Kui kasutajaettevõtja töötajat teavitanud ei ole, peab selle kohustuse täitma tööandja ehk rendi-ettevõtja, mis aga eeldab, et rendi-ettevõtja ja kasutajaettevõtja vahetavad omavahel pidevalt infot vabatest töökohtadest. Soovitav on selline infovahetuse kord kokku leppida juba rendi-ettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitavas teenuse osutamise lepingus.

Lepingud renditöö tegemiseks

Rendi-ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitakse tööleping, kus tuleb järgida töölepingu seadusega ette nähtud kohustusi.

Rendi-ettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitakse aga võlaõiguslik teenuse osutamise leping. Sellele seadus otseselt vormi ette ei näe ja selle sisu on poolte endi määrata. Siiski on tingimusi, milles kokkuleppimine on rendisuhte loomiseks ning kõigi poolte õiguste ja kohustuste tagamiseks mõeldud. Mõeldud on järgmist:



Rendi-ettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel on soovitatav kokku leppida järgmistes tingimustes:

- **Renditöötajate kvalifikatsioon ja tehtavad tööd**
- **Tööandja kohustused töötaja ja kasutajaettevõtja ees, näiteks:**
 - kohustus maksta töötasu
 - kohustus arvestada makse ja makseid ning neid tasuda
 - kohustus võimaldada puhkust
 - kohustus tagada väljaõpe
 - kohustus soetada tööriided ja isikukaitsevahendid ning kanda nende kulu
- **Kasutajaettevõtja kohustused, näiteks:**
 - kohustus määrata, kas töötaja tööjõudu võib anda kolmandate isikute kasutusse
 - kohustus korraldada enne töötaja tööle lubamist tööohutus- ja töötervishoiuvalane juhendamine

- kohustus tagada töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ning anda tema kasutusse õigusaktides nõutud või tööks vajalikud isikukaitsevahendid tasuta



MEELI MIIDLA-VANATALU
peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal



Kommipuu

„Komm! Ma leidsin kommi!” hüüatas äkki Mati.

Lolliks läinud, mõtles eemal askeldav vanem vennas Toomas. „Võib-olla leidsid pommi, neid võiks siin metsas olla küll.”

„Ei-ei, kommi, draakonipildiga.”

Nagu ikka ei uskunud Toomas noorema juttu, aga uudishimu kratsis sees otsekui kobras hammastega puukoort ja suur veli lidus põõsaid kätega eest lükates kohale. „Noh, näita kommi!” sõnas poiss pisut üleolevaltki.

Mati lükkas keelega roheka maiusejurni huulte vahele ning kobas taskus paberi järele.

„On küll komm, aga ju sa ta taskust võtsid. Lasteaias anti või midagi,” ei uskunud Toomas noorema venna sõnu. Lupsti! tõmbas Mati kommi kaitsvasse pöske tagasi, pööras solvunult pilgu eemal mootorsaega töötava isa poole ning hakkas üle lõigatud okste komberdades samme sinnapoole seadma.

Tänavune talv ei olnud väga lumerohke. Parematel päevadel kattis maad ehk kõige rohkem 20–30 sentimeetri paksune kiht kohevat. Aga see-eest oli olnud mitu tugevat tormi, mis lagendiku servast pikki kuusevanamehi pikali löid. Tormiga isa metsa ei läinud, aga pärast selle raugemist jälgis hoolikalt ilma ja otsis vaba aega. Kui sattus olema vaba päev ja ka ilma sademeteta, otsis isa

kuurist välja kettsae. Ta puhastas seda hoolikalt ja kontrollis õhufiltrit ning kui ka kett teritatud oli, valas õigetesse paakidesse saeketiõli ja õliga segatud bensiini.

Mati oli juba pool raiesmikku ületanud ning saagijale õige ligidale jõudnud. Kiiver peas, kaitsev erksavärviline saagimisülikond seljas, kindad käes, jupitas isa langenud tüve. Iga jupp pidi olema umbes 40 sentimeetri pikkune ja nagu ahju küttes selgus – enam-vähem oligi! Kuidas ta küll nii robustse riistaga nõnda täpselt lõigata oskab, imestas ema teinekord endamisi, kui halgudega ahjusuud toitit.

Ühe just sellise pakukese alt oli leidnud poiss ka kommi.

Isa oli seljaga Mati poole ja nii lihtne oleks olnud küürutava papa õlale koputada. Aga noormees teadis, et ei tohi! Kõva mürinat summutavate kõrvaklappidega saamees ei kuule ju midagi ning võib ehmata. Sellele ei taha mõeldagi, mis vigastusi saagijale või tülitajale kiiresti ringi käiv saekett tekitada võiks.

Hüüdmist poleks isa kuulnud ja nii läks Mati teadvalt isast ettepoole, aga mitte saega samale joonele, vaid natuke villuse nurga all, 5–6 meetri peale ohutule kaugusele. Poiss tõstis käed üles ja hakkas neid vasakule-paremale lehitama otsekui inimesekujuline autoklaasi puhastaja. Saagimisele pühendunud isa märkas ühel hetkel silmanurgast uut liikumist, tõstis pilgu, lülitas sae välja ja lükkas kõrvaklapid peast eemale. Hirvuäratavate hammastega kett tegi veel paar aeglustuvat tiiru ning metsa jõudis taas vaikus, mis seal olema pidigi.

„Isa, ma leidsin kommi!”

„Mida?” küsis lapsevanem imestunud vastu.

„Kommmiiiiiii! Ma leidsin kommi, metsast puu alt.”

Isa pani sae kännule ja toetas tagumikugi korraks sinna kõrvale. „Nii et siis ka tänapäeval on kommipuud,” sõnas ta mõtlikult, ning vaid vähemalt saja-aastane mets oskab sajand hiljem pajatada, kas tal oli korraks suunurgas kaval muie või mitte. „Lähme, näita mulle ka seda asja!”

Üheskoos astuti üle lagendiku magusa leiukoha poole, eemalt lähenes ka Toomas. Peaaegu samal ajal jõudis kolmik püsti keeratud paku juurde ning isa vestis: „Kui ma väike olin, rääkis minu isa ehk teie vanaisa Lembit, et kui puu on maha ja juppi saetud ning pakke metsast välja tassima hakatakse, olévat mõnikord tegu kommipuuga ehk siis pakkude alt maast leiab komme.”

„Äge!” ütles Toomas ning asus pakke ümber keerama.

„Pea hoogu, mees!” segas isa. „Kommipuudega ei tohi nii ringi käia. Põhireegel on see, et tuleb võtta pakk ning tassida ta sinna, kuhu vaja, ning siis näeb, kas selle all on komm või mitte. Kui sa aga keerad paku tagurpidi, aga õigesse kohta ei tassi, siis järgmisel korral kommipuud enam ei ole.”

Nüüd polnud poistele enam pikka juttu tarvis! Kui enne hakkas juba tekkima tunne, et ega eriti ei viitsi ja toikaga samblas sonkidagi on põnevam, siis nüüd haarati pakk sülle uue jõuga. Kui puujuraka all leiutasuks oli maitsev komm, sai kännul istudes puhkehette pidada. Aeg kihutas nagu reaktiivlennuk!

„Poisid, mis teile tänase paari töötunni juures kõige rohkem meeldis?” küsis isa õhtul söögilauas perenaise valmistatud maitsvat suppi ette tõstes.

„Kommid!” vastati kooris.

„Minule meeldis enim see, et saime suure hulga ülejäämise talve puudest tehtud ning pikalt koos värskes õhus olla!” kogus pereisa päeva tipp hetked ühte lausesse kokku.

Tarmo Tuule



Piiä Maiste



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA

juristi infotelefonile **640 6000**
igal tööpäeval kell 9.00–16.30

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee