

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

3 / 2015

ISSN 2382-8730

**Mida võiks teada
välismaale tööle
minnes?**

LK 6

**Keeruliste töö-
suhete keerises**

LK 35

**Libisemine ja
komistamine:
kuidas ennetada
kukkumist?**

LK 26



TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

3/2015

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: Annela Samuel, Inkari Lindve, Anna-Kristiina Iher, Janar Siniväli, Piia Erm, Olga Kurdovskaja, 123rf.com, erakogud.

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

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



Kaanefoto: Aivo Kallas



Selles infokirjas on lähemalt vaadeldud libisemist ja komistamist, mille tõttu juhtub sageli raskete tagajärgedega õnnetusi. Kukkumine pole naljaasi! Aastaid tagasi seisin kord noore ajakirjanikuna tööpostil hilisõhtusel üritusel, jalas ülikõrged platvormkingad, näpu vahel klaas, ja noogutasin rõõmsalt vestluspartneri jutule kaasa ..., kuni järsku kõik pimenes. Tulin teadvusele siruli kõval kivipõrandal, vaadates enda ümber ringi kogunenud inimesi, kelle peanupud kõrgusid kaugel eemal justkui puuladvad. Fotograaf sõidutas mu traumapunkti. Kukkumise tagajärg – lõualuumurd.

Kuna mu ülemine ja alumine lõualuu kinnitati luu õige kinnikasvamise huvides omavahel traadiga tihedalt kokku, sain järgmine kuu aega sööki luristada ainult läbi kõrre. Mahl, püreesupp, jogurt, mahl, jälle mingi vedel lurr, mahl ... Öäk! Igatsus süüa „päris toitu”, millest saaks võtta mõnusaid ampse, aina kasvas.

Tagantjärele tarkusega taipasin, et olnuks mõistlik ka sel hullkiirel ja öösse veninud tööpäeval ikkagi puhkamiseks ja söömiseks aega leida, mitte kohviküttel ringi rabeleda nagu elektrijänes. Kuid samamoodi olin ju rabelenud varemgi, korduvalt ja korduvalt, sest „mina ju pean vastu”. Mis siis nüüd? Nagu näha, jooksis mootor seekord kokku.

Mina kahjustasin õnneks ainult iseennast. Aga kui mootor jookseb kokku autojuhil, kel on jaanipäevast jääknähud? Või kui vääratab käsi kirurgil, kel on ööuni napiks jäänud? Või ...

Täiesti libisemiskindlat keskkonda ju ilmselgelt olla ei saa. Teadagi – kui hobune komistab ka nelja jala peal, pole ime, et inimeseloom oma kahel koival libastuma kipub. Vähendada saab libisemise ja komistamise riske aga küll, kasvõi siinsamas infokirjas leiduvate nippide abil.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Sisukord



PEADIREKTORI VEERG	4
Puhake täiel määral!	4
AJAKAJALINE	5
Tööinspeksioon avas uue nõustamisbüroo Paldiskis	5
Uuendused Tööelu portaalis	5
Vähem stressi! Osalege kampaania-üritustel ja küsige trükiseid	5
MÕTTEKOHT	6
Mis viib eestlasi tööle välismaale?	6
TÖÖSUHTED	11
Mida võiks teada välismaale tööle minnes?	11
Õppepuhkuste andmise kord uues täiskasvanute koolituse seaduses	14
Millised on levinud vead töölepingu sõlmimisel ja ülesütlemisel?	16
Kuidas tuleks töötajal käituda töölt lahkumise soovi korral?	18
PARIMAD PRAKTIKAD	21
Tööinspeksioon kogub ja levitab töökeskkonna parimaid praktikaid	21
KÜSIMUS-VASTUS	22

KAMPAANIA	24
Eesti juhtis üle-euroopalist kampaaniat „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal”	24
TÖÖKESKKOND	26
Kuidas ennetada kukkumist libisemise ja komistamise tagajärjel?	26
Õiged jalatsid aitavad libisemist vältida	30
MIKS JUHTUS TÖÖNNETUS?	31
Treppidel liikudes tuleb arvestada libisemis- ja komistamisohuga	31
MINU TÖÖ	32
Millised ohud varitsevad kokka?	32
MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!	35
Keeruliste töösuhete keerises	35
TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMAILT	36
Selgitamiskohustuse täitmine töövaidluskomisjonis	36
LÄHIVAADE	40
Isikukaitsevahendite võimaldamine ja nende kasutamine	40
VÄIKESE INIMESE TÖÖ	42
Aeg on kallid kui ema	42

Puhake täiel määral!



***Otium reficit vires** – see sentents tervitab kõiki, kes Tartus mööda Lossi tänavat Toomemäele rühivad. Vaadake järgmisel korral, see on Inglisillal kirjas. Kord küsis Toomele minnes üks neiu noormehelt, mida lause tähendab. Poiss kohmas, et suitsetamine on keelatud.**

Too noormees võis ladina keelt küll mitte tunda, aga sama võõras kipub paljudele eestlastele olema puhkuse mõiste ise. Aasta alguses pannakse puhkuseajad graafikusse, sest seda tuleb teha, aga kui paljusid kolleege või tuttavaid teate, kes puhkuse ka täies mahus välja võtavad? Või olete ehk ise üks väheseid, kes korralikult puhata mõistab? Sellisel juhul suur tunnustus teile, olete Eestis haruldus!

seadust tehes oli koostajatel see kaasmaalaste veidrus väga hästi teada – ega nad ju isegi kuigivõrd paremad olnud. Seepärast saigi seadusesse kirja, et puhkus tuleb välja võtta ning lõputult seda edasi lükata lihtsalt ei saa, kõne alla võib tulla üksnes aasta.

Seesugune riiklik sundimine võib tunduda kohatu, aga meie oludes paratamatu. Riigil pole plaani tööandjaid või töötajaid kiusata: puhkusel on tähtis osa selles, et töö saaks tehtud hästi ja vigadeta. Puhunud inimese mõte on värskem, füüsiline jaks tagasi tulnud ja tahe anda endast parim taastunud. Aga mis kõige olulisem – inimese tervis on hoitud!

Iga mehhanism vajab taastumiseks aega, sama kehtib inimese puhul. Ja selleks ei piisa vaid nädalavahetusest! Korra aastas vajab pikemat puhkust

mahasaamiseks. Kõige kiiremini taastub keha ja vaim siis, kui teha midagi tavapärasest erinevat. Miks mitte matkata, looduses jalutada ja kultuurisündmuse nautida? Suvi pakub selleks ohtralt võimalusi.

Ühte asja tahan veel südamele panna. Head ülemused, juhid ja direktorid – puhkust vajate ka teie ise, mitte üksnes teie alluvad! Puhunud juht on igale töökollektiivile suur õnn.

Kaunist suve ja head puhkamist!

* Puhkus taastab jõu.

“***Taasiseseisvumise järel asusid eestlased suure hooga tööle ja kipuvad puhkamist millekski patulaadseks pidama siinamaani.***”

Taasiseseisvumise järel asusid eestlased suure hooga tööle ja kipuvad puhkamist millekski patulaadseks pidama siinamaani. Uut töölepingu

igaüks. Kui vähegi võimalik, tuleks puhata täiel määral – seda soovitavad ka arstid. Esimene nädal läheb töömurede unustamiseks ja n-ö rattalt



MARET MARIPUU
Tööinspektsiooni peadirektor

Tööinspeksioon avas uue nõustamisbüroo Paldiskis



Ettevalmistused Paldiski nõustamisbüroo avamiseks Pakri Plaza hoones (Rae 38).

12. mail avas Tööinspeksioon uue nõustamisbüroo Paldiskis. Tööinspeksiooni nõustamisbüroodes konsulteerivad spetsialistid töötajaid ja tööandjaid töökeskkonda ning töösuhteid puudutavates küsimustes.

Tööinspeksiooni peadirektori Maret Maripuu sõnul on Tööinspeksiooni üks tähtsamaid rolle olla töösuhete pooltele nõuandev koostööpartner ning pakkuda peale e-lahenduste ka silmast silma nõustamise võimalust. Üle-eestiliste nõustamisbüroode loomine aitab pöörata rohkem tähelepanu mikro-, väikese ja keskmise suurusega ettevõtete muredele, ennetada tekkida võivaid probleeme ning säästa ühtlasi nii tööandjate kui ka töötajate aega, osutades võimalikult kodulähedast nõustamisteenust.

Kokku avatakse 2015. aasta jooksul 17 nõustamisbürood Eesti eri piirkondades. Nüüdseks saab nõustamisteenust juba Põltsamaal, Kilingi-Nõmmes, Vändras, Tapal ja Karksi-Nuias.

„Tahan loota, et Tööinspeksiooni spetsialistide kohalolek Eesti eri piirkondades annab töötajatele ja tööandjatele võimaluse panustada töökeskkonna turvalisusesse senisest enam ning muuta meie tööelu ohutumaks,“ märkis Maripuu.

Lisaks Tööinspeksiooni büroodes ja kontorites toimuvatele vastuvõttudele saab nõu küsida eesti- ja venekeelsel infotelefonil 640 6000, e-kirju on võimalik saata aadressile jurist@ti.ee, tööelu puudutavaid teemasid käsitleb laiemalt portaal www.tööelu.ee.



Nutikas taaskasutus uues büroos: kiirkõitja sai uue elu lambivarjuna.

HERDIS OJASU

Uuendused Tööelu portaalis

TÖÖELU
www.tööelu.ee

Tööelu portaalis on ilmunud mitu uut teemalehte:

- [Tervislik toitumine töökohal](#)
- [HIV-positiivne töökaaslane](#)
- [HIV-positiivne alluv](#)
- [Koolitusasutuste registreerimine Sotsiaalministeeriumis](#) – vajalik teave töökeskkonna- ja esmaabikoolitusi pakkuvatele ettevõtetele
- [Raamlepingud](#) – kollektiivseid töösuhteid puudutav teemaleht annab ülevaate Euroopa Liidu raamkokkulepetest, mis on Eesti õigusesse direktiividena üle võetud

RASMUS MILLER
Tööelu portaali toimetaja

Vähem stressi! Osalege kampaaniaüritustel ja küsige trükiseid

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi“ käigus korraldatakse augusti-kuus kolm seminari Tartus, Pärnus ja Jõhvis ning novembrikuus töökeskkonna filmiõhtu ja traditsiooniline töötervishoiupäev Tallinnas.

2014. aastal alanud EU-OSHA kaheaastase kampaania jaoks valminud [juhendmaterjal](#) on tõlgitud ka eesti keelde. Soovijatel on võimalus neid brošüüre küsida



Küsi tasuta brošüüre!

Tööinspeksioonist, võttes ühendust e-postil kristel.plangi@ti.ee.

Rohkem infot leiab kampaania üle-euroopaliselt [kodulehelt](#), Eestis toimunu kohta Tööelu portaalist vastavalt [teemalehelt](#). Eestis edaspidi toimuvate kampaaniaürituste kohta saab pidevalt infot samuti [Tööelu portaalist](#).

Nii kampaaniaüritustel osalemine kui ka brošüürid on soovijatele tasuta.

KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja
EU-OSHA Eesti
koordinatsioonikeskuse juht

Mis viib eestlasi tööle välismaale?

Üha enam eestlasi peab tööle sõitmiseks ületama riigipiiri. Mis põhjustel välismaale tööle minnakse? Rootsis, Soomes ja Saksamaal töötavad eestlased vaatlevad võõrsil töötamise plusse ja miinuseid.

Meelis leidis Rootsis tööd tänu keeleoskusele

„Mul on plaan minna Eestist pikemaks ajaks eemale. Sooviksin näha, kuidas mujal elatakse ja mis on teiste maade kombed. Enam ju Berliini müüri ja raudset eesriiet pole,“ mõlgutab Rootsis raietöölisel tõlgi ja infovahendajana töötav **Meelis Kaarlõp** (51). Isikliku elu poolelt pajatab ta, et on lahutatud ning kahe täiskasvanud lapse isa.

Juba kolmandat hooaega käib Ida-Virumaa mees hooajatöölisena võsalõikustel, kus eesti mehed toimetavad kõrgepingeliinide all ja raudteede äärtes. „Olen eelkõige tõlk, ise saagi kätte ei võta,“ selgitab ta. „Näiteks pean helistama tööpäeva alguses maaomanikele ja dispetšeritele, vajadusel käin majapidamistes kohal ja küsin luba. Pean uurima, kas on erilisi puid, mida puutada ei tohi, ja teatama, et töötame eravaldustes. Õhtul suhtlen samuti dispetšeriga ja edastan infot.“

Raialal mõõdab Meelis vahel välja vajalikke maatükke, valvab, et kütust jätkuks, ja sõidab töötajate bussiga piirkonda mööda edasi.

Kui objektile saabuvad kontrollijad, suhtleb nendega just Meelis. „Juttu tuleb ajada maast ja ilmast, olla osav suhtleja. Võin rääkida kasvõi nuuskubaka kasutamisest, kuigi ise seda ei tarbi. Pean näitama, et oskan rootsi keelt, saan tööandja esitatud



Lisainfot elamis- ja töötamistingimuste kohta Euroopas leiab siit: www.eures.ee/12239

Meelis rootsi keelt õppimas.

nõuetest aru ning suudan need ka meeskonnale edastada. Oluline on täita ohutusnõudeid: kiivrid, tunked, saagidel kaitsmed, töömehel põlvele kinnitatud ohutuspakk. Räägin, kuidas neid kasutame, ja seda, et töötame Rootsi korra kohaselt. Kõigil töötajatel on läbitud võsalõikaja esmaabi- ja liini all töötamise koolitus.”

Lisaks kontrollib Meelis, et töötajad tegutseksid täpselt õigetel laiustel. „Näiteks elektriliinide all peavad postiümbrused olema eriti korralikult puhastatud. Piki liini kulgeb patrullide jaoks tee, mis peab olema eristuv ja käimiskõlblik. Tavaliselt tuleb kinni pidada ka kindlast võsaraiumise ala laiuselt 2–3 meetrit.” Nõudmised, mida Meelis jälgib, näevad ette sedagi, et mahajäetud kändudel peab olema etteantud kõrgus ning elektripostide ümbrusest tuleb oksad koristada, mujale võivad jäägid maha jääda.

Eestist ärakolimine on Meelisel jäänud terviseprobleemide taht. „Koormustesti järgi olen nagu 25aastane, aga mõnikord läheb silme eest kirjuks. Just sellepärast, et tervis ei ole minu meelest päris korras, ei taha ma Rootsi veel kolida.”

Keeleõppega alustas Meelis kokkuleppel Töötukassaga, sest tööle vajati just keeleoskajat. „Algteadmised mul olid ning huvi ka, sain ree peale ja edasi pingutasin kõvasti juba ise.” Töötuks jäi mees enne hooajatöölise elu tervislikel põhjustel ning siis oli ka rohkem aega rootsi keelt õppida. „Töötukassa abil sain kursustel käia – sõitsin kaks korda nädalas Jõhvist Tartusse. Kahju on vaid sellest, et Rootsis on töö hooajaline – lumest lumeni. Talvel olen Eestis ja õpin.”

Talveaja kohta väidab mees, et tuleb rahaliselt omadega välja. „Ma ei priiska ja ma ei kurda,” ütleb ta vaikselt toonil. „Kahjuks pole tööperioodid kunagi piisavalt pikad, et ma töötuskindlustuse raha saaksin, kuigi maksan kõik ametlikud maksud.”

Meelis armastab kevade hakul ikka öelda, et „Kalevipojad kogunevad”, tuntuks saanud vana seriaali järgi. „Elame nagu mustlased, kord kämpingutes, kord korterites. Mõnikord mahutame ühte majja kümme ini-



Meelis leidis Rootsis tööd just tänu keeleoskusele.

mest. Enamasti elame maal, meie peatuspaikadeks on väikesed Rootsi külad, kus valitseb rahu ja vaikus ning traditsioonid. Sõda nad näinud pole, inimesed hoolivad üksteisest. Muidugi peetakse ka pidu ja tarvitatakse alkoholi, aga mõõdukalt,” ütleb korrast ja karskusest lugu pidav mees. „Rootsi külakeses neli-viis nädalat elada ja siis Tallinnas maabuda on mulle alati šokk.”

Sisserännanu Pille aitab teisi sisserännanuid

„Rõõmustan, et saan lõpuks ometi valge inimese kombel elada,” ütleb Soomes töötav õpetajanna **Pille Sahku** (46). „See tähendab, et ma ei pea igat senti sõrmede vahel veeretama ja mõtlema, kas saan raha kulutada hobidele või pean jätma kommunaalidele ja söögile. Eksmees toetas mul laste



Pille tööpostil.



Pillet ootas Soomes ees internetist leitud söber, kellest sai naisele elukaaslane.

kasvatamist, aga soovisin iseseisvust – õpetajapalgast jäi ikkagi maja ja laste jaoks väheks.”

Pillel on kolm poega: kaksikute vanus on 26 + 26 aastat ja pesamuna on 19aastane. Kolmandat aastat

Soomes elava Pille suuremad mured hakkavad tasapisi taanduma. „Südamevalu tuli hirmust, kuidas Eestisse jäänud pesamuna üksi elu ja maja korraspidamisega toime tuleb. Nüüdseks täisealine noorim poeg on tõestanud, et saab hakkama küll.”

Pille jutust kumab läbi, et kolimine oli pigem sund kui vaba valik. „No läksin, sest Eesti haridussüsteemi hakati lõhkuma ja gümnaasiumide sulgemise käigus kadus ka minu töökoht. Saksa ja soome keele õpetajana ei olnud mul piisavalt palju päevast tööd. Ajaauke

täis tööpäevad venisid ühest koolist teise sõites pikaks, hommikul kell kaheksa alustasin üldhariduskoolis ja õhtul kella üheksani õpetasin keeltekoolis. Kui üks minu kahest „päevakoolist“ kinni pandi, nägin, et nii enam edasi ei saa.”

Põhja suunas liikus Pille tänu seal elavatele lähedastele sugulastele ning soomlasest sõbrale. „Ma ei oleks veel läinud, sest poeg pääses just Eestis heasse gümnaasiumi ja oleksin tahtnud tema kõrval olla. Sõber muidugi kutsus ja ootas ning juhuse tahtel leitigi mulle töökoht paigas, kus mul omad ootamas.”

Ligi viis aastat tagasi internetist leitud soomlasest sõbrast sai Pillele elukaaslane, kellest on olnud palju abi ja tuge. „Ta tunneb hästi elanike õigusi ja kohustusi, annab nõu. Aeg-ajalt on meil ka lahkarvamusi, isegi kultuurilisi, kuigi eestlased ja soomlased on nii lähedalt naabrid.”

Keeleõpingud ühise keeleta

Pille õpetab Soomes immigrantidele soome keelt. „Töötan rõõmuga armastatud ametis. Tore on näha inimeste edusamme uue keele õppimisel. Hea meel on aidata neid, kes on leidnud motivatsiooni õppida rasket keelt, et saaks minna tööle või hakata ametit omandama.”

Uusi kolleege nimetab Pille „heas mõttes segasteks”, kes ei kardavad väljakutseid. Lisaks soome keele algkursustele korraldatakse tema töökohas erialaseid keelekursusi. „Meie ülesanne on ametikursustel õpetada sõnavara, aga selleks tuleb ka ise asjast aru saada. Oleme õpetanud bussijuhte ja meditsiinitöötajaid, varsti saab minust kohviku-puhastusteenuste koolitaja. Naeramegi kolleegidega, et saaksime ise bussijuhiloa vaevata kätte, oskame panna diagnoose jne.”

Pille töö teeb eriliseks õpilastega ühise keele puudumine. Ta kinnitab, et tuleb olla hea näitleja. „Vahel tulevad keelt õppima täiskasvanud, kes pole koolis käinud. Siis tuleb alustada A-st ja B-st, õppida kirjutama ja lugema. Diktofonide abil õpivad nad algul sõnu ja lauseid.”

Õpilastele on tulnud selgitada ka euroopalikku käitumist, näiteks õpetada

triikraua kasutamist. Viimasesse rühma tuli Pillele kaks noort musliminaist, kes ei teadnud isiklikku hügieeni puudutatavat sõnavara. Pärast tunde pakkus Pille neile eraldi vestlust, et naised saaksid poes ja apteegis asjad aetud. „Meie töö on olla õpilastele õpetaja, ema, sõber, isiklik nõustaja, psühholoog ja muudki,” on Pille seisukoht.

Merle rajab elu Saksamaale

Merle Järve (28) mõtles välismaale kolimisest esimest korda 18aastasena.

„Tol ajal polnud ma selleks aga valmis. Puudus tahe ja tunne, et nüüd on õige aeg minna. Plaan küpses kuus aastat.”

Kokaks õppinud Merle leidis, et see amet pole tema jaoks. Ta läks uuesti õppima ning lõpetas 2010. aastal Lääne-Viru rakenduskõrgkoolis sotsiaaltöö eriala. Juba enne kooli lõppu alustas neiu Euroopa vabatahtliku teenistuse kaudu sobiva töövõimaluse otsimist. „Leidsingi endale Saksamaalt projekti ning proovisin kolm korda rahastust



Merle on jõudnud Saksamaale Nidda raudteejaama.



saada. Lõpuks anti 2010. aasta 23. detsembril jaatav vastus ning 2011. aasta 13. veebruaril lendasin Frankfurdi suunas. Kogu see organiseerimine ja majandamine enne minekut oli nii huvitav ja põnev. Ootasin minekut väga. Samas paar-kolm päeva enne reisi tekkis paanika – kas olen püstitull, et lähen? Kõik jääb ju maha! Olin valinud tee minna üksinda võõrale maale ja hakata suhtlema võhivõõraste inimestega. Isegi mu keeleoskus ei

jääda kauemaks. Praegu elab Merle Frankfurdi linna lähistel ning töötab eralasteaias. Juba Eestis unistas ta võimalusest elada üksinda. „Täna elangi ühetoalises korteris. Alguses kartsin, et ehk on üksi kummaline olla, kuid nüüd tean, et selline elu mulle meeldib.”

Peale omaette elamise soovis noor naine välismaa-elult ka põnevust, väljakutseid ja huvitavaid seiku. „Võin öelda, et iga päev on uus ja põnev, sest

Merlel plaane jagub: ta soovib enda saksa keele oskust veelgi parandada, minna tööle linnalasteaeda ning oma erialal edasi õppida.

Kodustega suhtleb Merle interneti vahendusel iga päev. „Mul on kuus öde ja üks vend ning olen kaheksakordne tädi. Muidugi on kahju, et sõbrad Eestisse jäid. Suur vahemaa aga näitab, kes tegelikult on südames sinuga. Inimene, kes soovib sind oma ellu, hoiab sind alati, isegi siis, kui oled kaugel, ja huvitub sellest, kuidas sul läheb. Ei jõua ju iga päev kontaktis olla, aga alles jääb kindel tunne, et see on sõprus.”

“**Paar-kolm päeva enne reisi tekkis paanika – kas olen püstitull, et lähen? Kõik jääb ju maha!**”

olnud veel heal tasemel. Praegu olen oma toonase otsusega rahul. Olin õnnelik, et endale nii sobiva koha leidsin.”

Merle asus vabatahtlikuna tööle Saksamaa lastekodus, kus elasid erivajadustega lapsed. „Mulle anti lastekodus omaette elamispiind, kena ja viisakas. Samas sain alati laste juurde minna.”

Unistused täituvad

Neiu algne plaan oli naasta aasta pärast Eestisse, kuid Saksamaal tekkis mõte


need pisikesed lapsed, kellega töötan, toovad lihtsalt naeratuse näole.”

Merle plaanid lähevad järjest täide. Näiteks soovis ta saada oma erialale Saksamaal kehtivat tunnustust. Eesti diplomi tunnustamiseks oleks pidanud tegema aastase praktika, kuid see polnud võimalik. Õnneks pakkus tööandja talle erialast koolitust. „Selle aasta veebruarist olen diplomeeritud alla kolmeaastaste laste lasteaikakasvataja,” kinnitab noor naine uhkusega.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Mida võiks teada välismaale tööle minnes?

A silhouette of a worker wearing a hard hat stands on the left, looking towards a large crane structure on the right. The background is a bright sunset or sunrise, with the sun low on the horizon, creating a warm orange and yellow glow. The sky transitions to a deep blue at the top.

Aina enam muutuvad töösuhted rahvusvahelisemaks ja töölepingusse tuleb sisse välismaine faktor, kas siis töö tegemise kohana või välismaale saadetud töötaja töölahetusena. Järgnevalt on nimetatud asjaolud, mida töötaja võiks sel juhul kindlasti teada. Tegu on juhtumitega, kus tööandjaks on Eesti ettevõtte.

Töö tegemise asukoht

Esiteks on vaja pöörata tähelepanu sellele, kuidas leppida töölepingus kokku töö tegemise asukoht. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 20 eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega (linn või vald), kuid võttes arvesse töö iseloomu, ei ole keelatud ka muud kokkulepped. Töötamise koha määramisel peab lähtuma töö iseloomust, töötaja ja tööandja huvidest ning hea usu põhimõttest.

Töö tegemise koht peab kindlasti vastama tegelikkusele. Seadusega ei ole kooskõlas olukord, kus töö tegemise kohaks lepitakse kokku Eesti, kuid töötaja töötab tegelikult ainult Soomes, ja seda vaid lähetuse päevarahade maksmise eesmärgil.

Töölähetusega ongi tegu siis, kui tööandja lähetab töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töö tegemise kohta. Lähetusse saatmiseks on vaja töötaja nõusolekut, kui lähetus kestab kauem kui 30 järjestikust kalendripäeva. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida 30 kalendripäevast pikema tähtaja, mil töötaja on kohustatud lähetuses viibima. Töölähetuses olnud aja eest tuleb lisaks töötasule hüvitada lähetusega seotud kulud ning maksta välislähetuse korral päevaraha. Välislähetuse päevaraha alammäär on 22,37 eurot päevas.

Kes on lähetatud töötaja?

Teiseks tuleb teada, millistel juhtudel saab rääkida lähetatud töötajast Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ mõistes. Euroopa Liidu õiguses esineb mõiste „lähetatud töötaja” – viidatud direktiivi mõistes on see isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see riik, kus ta tavaliselt töötab.

Direktiivi 96/71/EÜ kohaldatakse kolmel juhul:

1. Ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja teenusesaaja vahel.
2. Ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse, kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse.

3. Ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale (renditöö).

Kõigil kolmel juhul peab lähetamise ajaks olema lähetava ettevõtja (tööandja) ja töötaja vahel sõlmitud tööleping ning see töösuhe peab säilima kogu lähetuse kestel.

Direktiiv 96/71/EÜ kohustab lähetatud töötajale tagama teatud töötingimused, mida kohaldatakse ka

et lähetatud töötajal on vastuvõtja (nt ema- või tütarettevõtte, kasutaja-ettevõtte) teises riigis olemas, töölähetuse puhul ei ole töötajat välisriigis vastu võtmas keegi.



lähetusriigi töötajatele, näiteks nõuded töö- ja puhkeajale, tasulise põhipuhkuse kestusele, võrdsele kohtlemisele. Kui lähetatud töötaja koduriigis kehtivad töötingimused on soodsamad, kohaldatakse koduriigi tingimusi.

Üks oluline töötingimus, mis direktiivi 96/71/EÜ järgi tuleb vastuvõtvas riigis lähetatud töötajale tagada, on kohalik töötasu alammäär. Lähetatud töötajale tuleb hüvitada ka ületunnitöö tingimustel, mis kehtivad vastuvõtvas riigis.

TLSi alusel töölähetuses viibiv töötaja erineb direktiivi mõistes lähetatud töötajast selle poolest,



Millise riigi õigust töölepingule kohaldatakse?

Kolmandaks ei saa tähelepanuta jätta ka seda, millise riigi õigust töölepingule kohaldatakse, kui tegu on piiriülese aspektiga. Lepingule kohalduv õigus määrab kindlaks, millise riigi õigusaktide järgi tuleb lepingut tõlgendada ja täita. Üldiselt on

kohaldatava õiguse. Samas ei tohi kohaldatava õiguse valik viia selleni, et töötajalt võetaks kaitse, mis on talle tagatud selle riigi õiguse imperatiivsete sätetega – need kohaldataks õiguse valiku puudumisel.

Õiguse valiku puudumisel kohaldatakse töölepingule selleriigi õigust, kus töötaja

ilmneb, et leping on seotud tihedamalt mõne teise riigiga, kohaldatakse lepingule selle teise riigi õigust.

Seega on individuaalne tööleping reguleeritud õigusega, mille pooled on kokkuleppel valinud. Selline õiguse valik ei või siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav.

“ Seadusega ei ole kooskõlas olukord, kus töö tegemise kohaks lepitakse kokku Eesti, kuid töötaja töötab tegelikult ainult Soomes, ja seda vaid lähetuse päevarahade maksmise eesmärgil.

poolte valida, millist õigust lepingule kohaldada. Valik tuleb teha sõnaselgelt või peab nähtuma lepingutingimustest või juhtumi asjaoludest.

Pooled võivad valida kas terve lepingu või üksnes mõne selle osa suhtes

lepingut täites harilikult oma tööd teeb, isegi kui ta ajutiselt töötab mõnes teises riigis. Juhul kui kohaldatavat õigust ei saa selle järgi kindlaks määrata, kohaldatakse lepingule selle riigi õigust, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht. Kui asjaoludest tervikuna



LIIS VALDMETS
tööinspektor-jurist



Õppepuhkuste andmise kord uues täiskasvanute koolituse seaduses

1. juulil 2015 hakkab kehtima uus täiskasvanute koolituse seadus. Töötajate ja tööandjate seisukohalt on oluline tähele panna, et seadus toob kaasa muudatusi ka õppepuhkuste andmise korras.

Nagu varem, on töötajal õigus saada kalendriaasta jooksul kuni 30 kalendripäeva õppepuhkust. Õppepuhkust on tööandjal aga kohustus anda vaid juhul, kui tegu on tasemeõppe või täienduskoolitusasutuse pidaja poolt läbiviidavas täienduskoolituses osalemisega.

Erinevalt praegu kehtivast seadusest on otsesõnu sätestatud, et õppepuhkust antakse töötaja taotluse

alusel. See tähendab, et õppepuhkusel osalemine on töötaja õigus ning töötaja saab õppepuhkusele minna ainult omal algatusel. Varem tekitas see küsimus vaidlusi, sest mõnel juhul soovis tööandja saata töötajat õppepuhkusele juhul, kui koolitusel osalemine oli tööandja nõue.

Kuidas õppepuhkusest teavitada?

Vältimaks praktikas tekkinud probleemi, kui palju tuleb õppepuhkusele asumisest tööandjale ette teatada, tuuakse seadusse selgesõnaline nõue, et õppepuhkusele asumisest tuleb tööandjale ette teatada vähemalt 14 kalendripäeva. Teavitamine peab toimuma kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ehk töötaja võib teatise saata ka näiteks e-kirja teel.

Peale avalduse peab töötaja esitama õppepuhkuse taotlemiseks ka õppeasutuse teatise. Eraldi on nimetatud nõue, et teatises peab olema märges õppija akadeemilisel puhkusel viibimise kohta. Nimelt on tööandjal õigus keelduda õppepuhkuse andmisest õppekava läbimiseks või lõpetamiseks, siis, kui selle alusel toimuvad õpingud on peatunud akadeemilise puhkuse tõttu. See tähendab, et keelduda on võimalik juhul, kui on täidetud kaks tingimust: õppija viibib akadeemilisel puhkusel ning õpingud on peatunud.

Ainuüksi asjaolu, et töötaja viibib akadeemilisel puhkusel, ei ole seega veel õppepuhkusest keeldumise aluseks. Paljudes õppeasutustes on akadeemilisel puhkusel viibimise ajal

õppepuhkuse päevad langevad üksnes töötaja puhkepäevadele. Sellega soovitakse vältida praktikas esinenud olukordi, kus õppepuhkust kasutatakse palgalisa saamiseks – puhkus võetakse välja laupäeval ja pühapäeval ning töötajal on õigus saada nende päevade eest keskmist kalendripäevatasu.

Muudetakse ka õppepuhkuse katkestamise ja edasilükkamise korda. Varem võis tööandja õppepuhkuse andmist edasi lükata juhul, kui üle 10% töötajatest oli õppepuhkusel samal ajal. Edaspidi tööandjal sellist võimalust ei ole. Samas jääb tööandjale õigus töölepingu seaduse § 69 lõike 5 kohaselt õppepuhkus katkestada või edasi lükata juhul, kui tegu on hädavajadusega.

Erand töölepingu seaduses sätestatust nähakse ette selles osas, mis puudutab kasutamata jäänud puhkuseosa kasutamist. Üldjuhul on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkust katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemist või juhul, kui töötaja kasutab puhkust poolte kokkuleppel muul ajal. Õppepuhkuse puhul ei pruugi aga töötajal olla pärast põhjuse äralangemist enam võimalik koolitusel osaleda, mistõttu on töötajal õigus saada kasutamata jäänud õppepuhkust talle sobival ajal, arvestades muude õppepuhkust reguleerivate sätetega (etteteatamine, teatise esitamine jm).

õppetöös osalemine lubatud. Seega, kui konkreetne õppeasutus võimaldab akadeemilise puhkuse ajal õppetööst osa võtta ning töötaja seda võimalust kasutab, ei ole tööandjal alust õppepuhkuse andmisest keelduda.

Kokku on õppepuhkust võimalik võtta 30 kalendripäevaks, kuid tasu makstakse ainult 20 päeva eest ning seda juhul, kui õppija osaleb tasemeõppes või tööalase enesetäiendamise eesmärgiga täienduskoolitusel. Seda, kas tegu on tööalase enesetäiendamisega, hinnatakse töö- või ametikoha vajadustest lähtuvalt. Üks võimalus on lähtuda sellest, kas konkreetse täienduskoolitusega saavutatavad kompetentsid on kirjeldatud töötaja kutseala kutsestandardis. Kui jah, võib vastavat

koolitust lugeda tööalase enesetäienduse jaoks vajalikuks.

Nagu varemgi, antakse tasemeõppe lõpetamiseks täiendavalt 15 kalendripäeva õppepuhkust, mille eest makstakse puhkusetasu töötasu alammäära alusel. Kuna õppe lõpetamine on ühekordne tegevus, on seadusesse toodud tööandja õigus keelduda lõpetamiseks õppepuhkust andmast, kui ta on juba sama õppekava lõpetamiseks seda puhkust võimaldanud.

Millal võib õppepuhkuse andmisest keelduda?

Uuena on seadusesse lisatud põhimõtte, et tööandjal on õigus keelduda õppepuhkuse andmisest, kui õppepuhkuse päev või järjestikused



INGRID ITER
tööinspektor-jurist

Tööinspeksioon korraldab töösuhete infohommikuid üle Eesti nii eesti kui ka vene keeles. Igal infohommikul tutvustab tööinspektor-jurist kahe tunni jooksul üht teemat, mis tuleneb töölepingu seadusest. Infohommikutel saab osaleda tasuta, kuid vajalik on eelregistreerimine. Lähemat teavet infohommikute teemade, toimumisaegade ja -paikade kohta leiab Tööinspeksiooni kodulehelt.

Millised on levinud vead töölepingu sõlmimisel ja ülesütlemisel?

Tööinspeksiooni infohommikul „Töölepingute sõlmimine ja töölepingute ülesütlemisel enim vaidlusi tekitanud küsimused” selgitas tööinspektor-jurist Terje Pürg, kuidas vältida sageli esinevaid viga.

23. aprillil kogunes Jõhvi infohommikule 23 huvilist, kes esindasid nii töötajaid kui ka tööandjaid. Kohtumisel toimus elav arutelu, huviliste küsimused puudutasid töölepingust tulenevaid teemasid. Praktika näitab, et töösuhete pooled ei suuda või ei oska omavahel rääkida, saavutamaks töölepingu sõlmimisel mõlemaid pooli rahuldavat tulemust. Nagu ehituses sõltub vundamendi kvaliteedist suurel määral maja ehituskvaliteet ja maksumus, nõnda on ka töösuhetes: kui pooled ei suuda saavutada töölepingu tingimuste läbirääkimisel korralikku kokkulepet,

tekivad töölepingu tingimuste hilisemal tõlgendamisel arusaamatused ja kannatab koostöö.

Tööinspeksiooni järelevalve tulemused näitavad, et paljudel juhtudel, eriti väikestes ettevõtetes, töölepinguid üldse ei vormistata või kehtivad veel need tingimused, mis olid kirja pandud üle kümne aasta tagasi. Lisaks kasutavad tööandjad aktiivselt töötajaid ära, rakendades neid nn proovipäevadel.

Tööinspektori-juristi Terje Pürgi sõnul on levinud olukord, kus tööandja ei anna töötajatele tagasisidet töötamise kohta katseajal. Töötajale ootamatult töölepingu ülesütlemine katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu võib viia töövaidluseni. Tööandjal tuleb põhjendada, miks töötaja ei sobi katseajal tehtud töö tulemuste põhjal kokkulepitud tööd tegema.

Töölepingute sõlmimise tüüpiline viga: tööandja ei teavita töötajaid tööülesannetest. Sageli teavitatakse töötajaid ainult ametikohast. Selleks et töövaidlusi vältida, soovitas jurist üle vaadata juba sõlmitud lepingud ning töölepingu sõlmimisel leppida kokku tööülesannetes, kusjuures nende kirjeldus võib olla märgitud ka ametijuhendisse, mis on töölepingu lisa.

Pürgi sõnul ei teavitata töötajaid tööaja summeerimistingimustest, st tööaja summeerimise perioodist ja tööajakava teatavaks tegemise tingimustest. Samuti juhtub, et töölepingus olev töötasu kokkulepe ei vasta tegelikkusele: kirjas on töötasu alammäär, kuid päriselt makstakse paar-kolm korda suuremat töötasu. Jurist selgitas, et tööleping peab sisaldama kogu teavet makstava töötasu kohta. Seega peab tööandja töötajat teavitama töö eest

makstavast kokkulepitud tasust, sh majandustulemustelt makstavast tasust, maksmise korrast, arvutamise viisist, palgapäevast ning tööandja makstavatest ja kinnipeetavatest maksudest ja maksetest.

„Töölepingute lõpetamisel leidub terve hulk puudusi ja vajakajäämisi.

Elav arutelu toimus teemal „Töölepingu ülesütlemine töötaja algatusel, kui tööandja on rikkunud töölepingus kokkulepitud tingimusi“. Jurist selgitas, et tööandjal on õigus vaidlustada töötajapoolne ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul töövaidlusorganisi ning kui tööandja seda ei tee, jääb töölepingu ülesütlemine kehtima. Esineb ka

“ **Selleks et töövaidlusi vältida, soovitas jurist üle vaadata juba sõlmitud lepingud ning töölepingu sõlmimisel leppida kokku tööülesannetes.**

Nii tööandjad kui ka töötajad tihtipeale unustavad, et on olemas etteteatamistähtajad, millest pooled peavad kinni pidama. Vastasel juhul tuleb vähem etteteatatud aeg hüvitada,” märkis Pürg.

juhtumeid, kus töötajad on sunnitud pöörduma töövaidluskomisjoni, sest tööandja ei ole teinud töötamise registris (TÖR) kannet töösuhte lõpetamise kohta ja Töötukassa ei ole võtnud neid töötuna arvele. Siinkohal tuleb aga

silmas pidada, et töövaidluskomisjon ei tee registrikannet iseseisva nõudena, vaid töövaidluskomisjon saab töötamise registri kannet muuta üksnes kõrvalnõude korras (nt töötaja nõuab saamata jäänud töötasu või vaidlustab ülesütlemist ja nõuab ühtlasi registrikande muutmist).

Lõpetuseks tuletas Terje Pürg osalejatele meelde, et töölepingu seadus kohustab kõiki pooli olema töösuhetes lojaalsed, st kohustusi tuleb täita lepingu ja seaduse järgi, lähtudes heast usust ja mõistlikkuse põhimõttest. Tänapäevased töösuhted peavad olema midagi enam kui vaid sõnad paberil.



OLGA KURDOVSKAJA
teabespetsialist

Kuidas tuleks töötajal käituda töölt lahkumise soovi korral?

Töösuhtes peavad pooled lähtuma hea usu põhimõttest ja arvestama vastastikuste huvidega. Sama põhimõtet tuleks järgida ka siis, kui soovitakse töösuhet lõpetada. Mõlemad pooled peaksid korrektselt käituma ja esitama teisele poolele kirjaliku ülesütlemisavalduse, järgides seadusega kehtestatud etteteatamistähtaegu.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 83 sätestab põhimõtte, et nii tööandjal kui ka töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes eelnimetatud seaduses sätestatud alustel. TLSi § 95 lõike 1 kohaselt võib töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega, näiteks omakäelise, e-kirja või faksi teel edastatud avaldusega.

Ühe töösuhete poole suuline töölepingu ülesütlemine on tühine, sest on rikutud vorminõuet – teist poolt ei ole kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis avaldusega teavitatud. Näiteks kui töötaja teatab tööpäeva lõpus, et ta järgmisel päeval enam tööle ei tule, sest on leidnud tasuvama töö või vahetab elukohta, kehtib leping ikka edasi ja on täitmiseks kohustuslik. Kui töötaja siiski tööle ei ilmu, on tööandjal õigus tööleping töötaja töökohustuste rikkumise tõttu ise üles öelda ning nõuda töötajalt hüvitist töölepingu süülise rikkumise tagajärjel tekitatud kahju eest (TLS § 74).

Avaldust võib esitada ka puhkuse ajal

Kui töötajal on vaja kohe töölt lahkuda, tuleks esmalt oma soovist anda tööandjale teada suuliselt ja läbirääkimiste teel jõuda selgusele, kui kiiresti on tööandjal võimalik töö ilma töötaja panuseta ümber korraldada. Seejärel tuleks vormistada kirjalik kokkulepe, arvestades läbirääkimiste teel saavutatud tulemusi (lepingu lõppemise aega jms).

Mida teha, kui mõlema poole nõusolekut lepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel soovitud ajal ei saavutata? Sel juhul tuleb esitada teisele poolele kirjalikult ülesütlemisavaldus, arvestades sealjuures seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu.



Ülesütlemisavalduse võib esitada igal ajal, näiteks töövõimetuslehel olles või puhkusel viibides. Sel juhul arvatakse töölt puudumise aeg etteteatamistähtaja hulka.

Katseajal oleval töötajal tuleb töölt lahkumise soovist ette teada anda vähemalt 15 kalendripäeva (TLS § 96), pärast katseaja läbimist on etteteatamise aeg 30 kalendripäeva (TLS § 98). Etteteatamistähtjad on kõikide töötajate puhul ühepikkused ega sõltu sellest, kas tegu on alaealise töötaja või töötava pensionäriaga. Kui töötajal on muu mõjuv põhjus, miks eeltoodud etteteatamistähtaegu järgimata jätta, võib ta töölepingu erakorraliselt üles öelda. Etteteatamistähtaeg hakkab kulgema avalduse esitamisele järgnevast päevast ja etteteatamistähtaja hulka arvatakse ka töölt puudumise aeg (haigus, puhkus).

Näide. Töötaja esitab avalduse töölt lahkumiseks puhkuse ajal 13. mail ning annab teada, et lõpetab lepingu 31. mail ehk pärast puhkust ta enam tööle ei naase. Seadusest tulenevat 30päevast etteteatamistähtaega järgides peaks ta töötama kuni 12. juunini. Kuna tööl kedagi kinni hoida ei saa, lõpeb töösuhe töötaja näidatud kuupäeval, kuid tulenevalt TLSi § 100 lg-st 5 võib tööandja nõuda etteteatamistähtaja perioodi sisse jääva 10 tööpäeva eest keskmise tööpäevatasu suuruses hüvitist.

Kuidas avaldus sõnastada?

Töölepingu ülesütlemisavaldusele ei ole seadusest tulenevaid üheseid vorminõudeid. Avalduses peaks kajastuma poolte andmed, töötajal tuleb põhjendada erakorralist ülesütlemist, kuid kõige olulisem on ära märkida lepingu lõpetamise kuupäev.

Tavaliselt annab töötaja avalduse järgneva tekstiga sarnases vormis „Palun mind vabastada töölt omal soovil alates 1. juunist 2015”. Kindlasti ei ole avalduses soovitatav kasutada väljendit „alates”, sest selline sõnastus on kahtepidi tõlgendatav ja põhjustab poolte vahel eri arusaamu – kas see on töösuhete viimane päev või hoopiski juba esimene tööst vaba päev? Töötaja ei pea paluma tööandjalt lepingu lõpetamist, sest töölt lahkumine on

tema otsus, millest tuleb tööandjale kirjalikult teada anda.

Selleks et mõlemal poolel oleks tähtjast ühesugune arusaam, võiks avalduse sõnastada näiteks nii: „Annan teada, et lõpetan töölepingu omal soovil 1. juunil 2015 (viimane tööpäev)”.

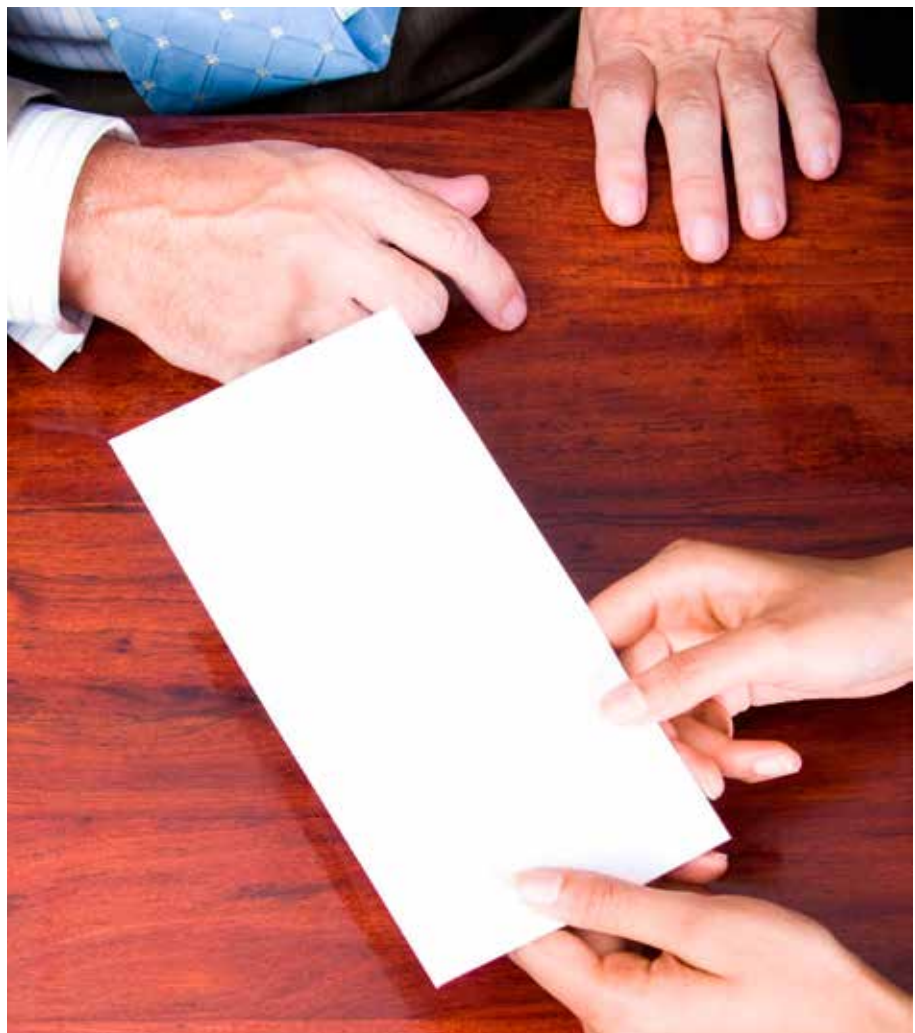
Töölepingu erakorralist ülesütlemist tuleb põhjendada

Kui töötajal on töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks mõjuv põhjus, tuleb seda avalduses põhjendada ja nimetada konkreetseid asjaolud, mille alusel töötaja leiab, et tal on mõjuv põhjus töölepingu erakorraliselt etteteatamistähtaega järgimata üles öelda (TLS § 91 lg 1). TLSi § 91 lg 1 puhul on tegu töölepingu ülesütlemise üldsättega, kuid lg 2 annab töötajale õiguse öelda lepingu üles tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu ning lg-s 3 on kirjas mõjuvad põhjused, mis tulenevad töötaja isikust. Ülesütlemisavalduses tuleks täpsustada, millise lõike alusel töötaja töölepingu üles ütleb.

Avalduse sõnastus võiks olla näiteks: „Annan teada, et lõpetan töölepingu erakorraliselt 1. juunil 2015 TLSi § 91 lg 3 alusel tervise halvenemise tõttu, mis ei võimalda töölepingut edaspidi täita”. Tuleb silmas pidada, et tervislikel põhjustel ülesütlemisel on tööandjal õigus nõuda töötajalt arstitõendit.

Seega öeldakse lepingu üles avalduse esitamisega teisele lepingupoolele, mille puhul ei ole vajalik saada teise heakskiitu. Lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega ning lepingu teine pool ei saa lepingu lõppemist takistada.

Töölepingu lõpetamise eraldi vormistamist kehtiv seadus enam ei nõua, ent pooled võivad soovi korral selleks ka eraldi dokumendi teha (lepingu lisa vms). Samas on poolte kokkuleppel lepingu lõpetamise puhul kirjaliku kokkuleppe sõlmimine soovituslik, et vältida hilisemaid vaidlusi töölepingu lõpetamise kokkuleppe olemasolu kohta.





Kui ülesütlemissavaldus on teisele poolele nõuetekohaselt teatavaks tehtud, lõpeb leping ülesütlemissavalduses märgitud kuupäeval, sõltumata sellest, kas pooled töölepingu lõppemise ka hiljem kirjalikult vormistavad. Teisisõnu: töölepingu ülesütlemissavaldus on töölepingu lõppemist kinnitav juriidiline dokument.

Eeltoodust tulenevalt ei või tööandja näiteks keelduda lõpparve maksimisest põhjusel, et töötaja ei ole lõpetamise kannet allkirjastanud. Töötaja võib vastava allkirja tööandja soovil eraldi anda, kuid tööandja ei saa seda nõuda ja väita, et ei saa töölepingu lõpetamise kannet töötajate registris teha, sest töötaja allkiri lõpetamise kandes puudub.

Lõpparvega viivitada ei tohi!

Töölepingu lõppemisel muutuvad poolte vastastikused kohustused sissenõutavaks ehk tööandja peab välja maksuma lõpparve ja töötaja peab tagastama tema käes olevad tööandja töövahendid ja dokumendid.

Kui aga töötaja juhtub töölepingu lõppemise ajal olema tööst eemal (haige, puhkusel), mis küll ei mõjuta lepingu lõppemise kuupäeva, tuleks omavahel kokku leppida tööandjale kuuluvate vahendite tagastamises, kuid tööandja peab igal juhul lõpparve üle kandma lepingu lõppemise päeval.

Teisele poolele teatavaks tehtud tahteavaldus (ülesütlemissavaldus) jõustub selle jõudmisega adressaadini ja seda saab muuta või tühistada vaid poolte kokkuleppel kuni tahteavalduses näidatud lepingu lõppemise kuupäevani. Üks pool ülesütlemissavaldust tühistada ei saa, seega enne avalduse andmist tasuks põhjalikult kaaluda ja veenduda, et uus töökoht (kui see on põhjus eelmisest kohast lahkumiseks) on ikka veel vaba. Selle kindlustamiseks on soovitatav näiteks sõlmida uue tööandjaga tööleping juba enne ära.

Tööleping lõpeb seega ülesütlemissavaldusega töötaja või tööandja algatusel, kui pooled ei lepi kokku lepingu lõpetamises poolte kokkuleppel. Töötaja võib

töölepingu üles öelda korraliselt või erakorraliselt. Kui korralist ülesütlemist ei pea töötaja põhjendama, siis erakorralist ülesütlemist tuleb põhjendada ja vajadusel erakorralisi asjaolusid ka tõendada.



ÜLLE MUSTKIVI
tööinspektor-jurist

Tööinspeksioon kogub ja levitab töökeskkonna parimaid praktikaid

Alates 2009. aastast kogub ja levitab Tööinspeksioon töökeskkonna parimaid praktikaid ehk ettevõtete ja avalikus sektoris tegutsevate organisatsioonide häid tavasid, millega panustatakse töötajate heaolusse ja ohutusse enam, kui seadus selleks kohustab.

Töökeskkonna parim praktika on tööandja poolt kasutusele võetud

meede või meetmed, mis on näidanud järjepidevalt häid tulemusi töötervishoiu ja/või tööohutuse tagamisel. Parimad praktikad on eeskujuks ka teistele ettevõtetele ja asutustele, kes soovivad parandada oma töökeskkonda, kuid kel endal selleks ideid napib.

Novembrikuus toimuval töötervishoiupäeval tunnustab Tööinspeksioon 2015. aasta töökeskkonna parimate praktikate esikolmikut. Tänavu levitab Tööinspeksioon parimaid praktikaid peale Tööelu portaali ka

erialaajakirjades. Häid näiteid ootame kõikidelt tööandjatelt, kes leiavad, et nende ettevõttes on töökeskkonna parandamiseks astunud uuenduslikke samme, mis vääriskid jagamist ka teistega.

Ootame edulugusid kõikidelt, nii era- kui ka avalikus sektoris tegutsevatest organisatsioonidelt, kes leiavad, et nendegi kogemus on jagamist väärt! Kui sinu ettevõttes on kasutusele võetud uuenduslikke meetmeid töötaja ohutuse, tervise ja heaolu paremaks tagamiseks, anna sellest kindlasti teada Tööinspeksiooni teabe peaspetsialistile Liisa Pröömile (liisa.proom@ti.ee). Oma lahenduse tutvustamiseks palume kasutada parima praktika esitamise [vormi](#).

Lisainfot parimate praktikate kogumise ja levitamise kohta leiab Tööinspeksiooni [kodulehelt](#) ning [Tööelu portaalist](#).



Mängu abil reeglid selgeks: Skanska AS lõi mängu, mille abil saavad töötajad omandada ohutusreegleid.



LIISA PRÖÖM
teabe peaspetsialist

KÜSIMUS- VASTUS



Lugeja küsib: Töötan graafiku alusel ning haigestusin. Kas see on õige, et haiguslehel oleku puhul nõutakse tundide järeletegemist?

Vastab tööinspektor-jurist Anne Simmulmann:

Töötaja kaitse ja tööajapiirangute eesmärgist lähtudes peab tööaeg arvestusperioodis vähenema nende päevade võrra, mil töötaja ei saanud tööd teha, näiteks haiguse või puhkuse tõttu. Kui töötaja haigestub, tuleb tööajanormi vähendada nii olukorras, mil tööajakava on juba koostatud, kui ka järgmise kuu töötaja plaanimisel. Töötajalt ei saa nõuda, et ta teeks pärast haigust oma „tegemata tunnid“ järele. Sama kehtib puhkuse (sh õppepuhkuse) kasutamise kohta.

Näide. Töötaja on kuu lõpus nädal aega töövõimetuslehel. Tööandja on töötajale koostanud tööajakava, mille järgi oleks ta pidanud nädalal, mil ta töövõimetu on, töötama tööajakava kohaselt 36 tundi. Sellisel juhul väheneb töötaja tööajanorm 36 tunni võrra. Juhul kui töövõimetuslehel olemise aeg oleks langenud töötaja vabadele päevadele, ei oleks tööajanorm vähenenud.

Olukorras, kus töötaja on aga pikemalt haige ning uue kuu tööajakava veel koostatud ei ole, saab tööandja arvestada töötaja puudumisega ning korraldada töö ümber nii, et tööle naasmine ei tooks töötajale kaasa ebamõistlikku töökoormust. Seega kui tööajakava koostatud pole, tuleb lähtuda kalendaarsest tööajanormist. Näiteks kui töötaja on uuel kuul eemal seitse päeva (E-P) ehk viis kalendaarset tööpäeva, väheneb tööajanorm 5 x 8 ehk 40 tunni võrra.

Lugeja küsib: Kas lapsehoolduspuhkusel viibimise ajal võin asuda tööle teise tööandja juurde?

Vastab tööinspektor-jurist Ingrid Iter:

Töölepingu seaduses ei ole konkreetset keeldu asuda lapsehoolduspuhkuse ajal tööle teise tööandja juurde. Tulenevalt lepinguvabaduse põhimõttest on töösuhte pooled kokkulepete sõlmimisel vabad. Ei tohi aga unustada, et lapsehoolduspuhkuse eesmärk on anda vanemale võimalus last kasvatada, mitte teise tööandja juures töötada.

Kui töötaja soovib minna tööle teise tööandja juurde, ei pea ta selleks oma tööandjaga töölepingut lõpetama, kuid peab olema valmis lapsehoolduspuhkuse lõppemisel taas tööle asuma. Kui töötaja enam esialgse tööandja juurde naasta ei soovi, on tal võimalik tööleping enne lapsehoolduspuhkuse lõppemist üles öelda, teavitades sellest tööandjat 30 kalendripäeva ette.

Siiski võib teatud juhtudel olla teise tööandja juurde tööle asumine keelatud. Vastav keeld võib tuleneda konkurentsipiirangu kokkuleppest, juhul kui see on tööandjaga sõlmitud. Seega tuleks enne teise tööandja juurde tööle asumist välja selgitada, kas esialgse tööandjaga on kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe sõlmitud ning mis on selle sisu. Kokkuleppe olemasolul ei ole töötamine tööandja konkurendi juures lubatud.



Lugeja küsib: Kas võin töötada puidutööstusettevõttes traktoristina, kui mul ei ole T-kategooria juhiluba?

Vastab tööohutuse peaspetsialist Piret Kaljula:

Vastava kategooria mootorsõiduki juhtimisõiguse olemasolu nõue sõltub sellest, kas mootorsõidukiga osaletakse liikluses Eesti teedel või mitte. Kui mootorsõidukit kasutatakse liikluseks Eesti teedel, tuleb lähtuda liikluseadusest ning mootorsõidukiga töötaja peab omama liikluseaduses sätestatud juhtimisõigust. Juhul kui mootorsõidukit kasutatakse kinnisel territooriumil või muudel aladel, mida ei saa lugeda liiklemiseks Eesti teedel liikluseaduse mõistes, ei ole liikluseaduses sätestatud juhtimisõiguse omamine kohustuslik.

Sõltumata sellest, kas töötaja kasutab mootorsõidukit Eesti teedel või kinnisel territooriumil, tuleb selle juhi juhendamise ja väljaõppe osas lähtuda töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ja alamaktides toodud nõuetest. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lõike 2 kohaselt ei tohi tööandja lubada töötajat tööle, kui tal puuduvad töötamiseks vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised.

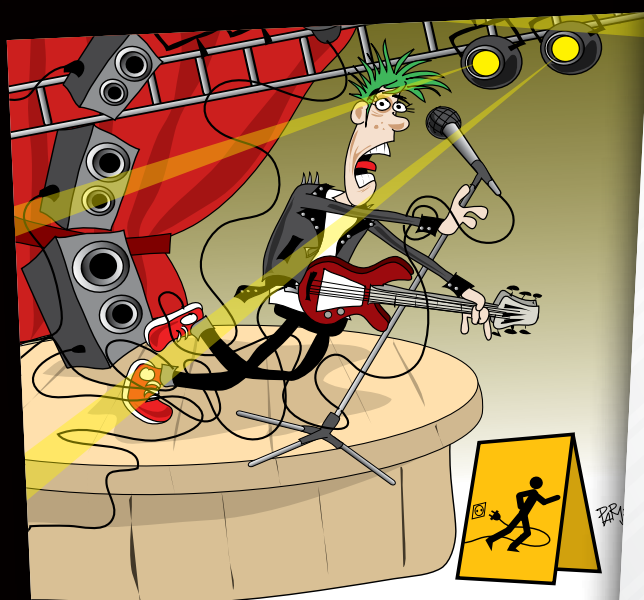
Tööandja peab töötajale korraldama enne tema tööle asumist juhendamise ja väljaõppe sotsiaalministri 14.12.2000 määruse nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusosalase väljaõppe ja täiendõppe kord“ §-de 4, 5 ja 6 järgi.

Vabariigi Valitsuse 11.01.2000 määruse nr 13 „Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 1 lg-st 8 tuleneb, et surve- ja tõsteseadmete, liikurmasinate ja teiste suurema ohtlikkusega töövahendite kasutajatele peab tööandja korraldama eriväljaõppe ja vajadusel perioodilisi täiendõppeid. Sama määruse § 10 lg 1 sätestab, et liikuvat töövahendit võib kasutada isik, kes on saanud selle vahendi kasutamiseks nõutava väljaõppe.

Mõistete „eriväljaõpe“ ja „nõutav väljaõpe“ all mõeldakse väljaõpet, mis lubaks käsitseda suurema ohtlikkusega töövahendit. See sisaldab töövahendiga töötamise ohutusnõuete tundmist nii enda kui ka teiste isikute elu ja tervise ning keskkonna ja tööandja vara kaitseks, töövahendi õigete juhtimisvõtete omandamist, töövahendi korrasoleku kontrolli, hooldust, praktilist kasutamist jpm. Sellise väljaõppe korraldab tööandja enda määratud spetsialisti või kogenud töötaja juhendamisel. Kui see võimalik pole, saadab tööandja seadme tulevase kasutaja väljaõppele koolitusettevõttesse. Tööandja võib väljaõppe läbinud töötaja lubada iseseisvale tööle.

Eesti juhtis üle-euroopalist kampaaniat „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal”

Teavituskampaania raames anti välja 2015. aasta kalender, mille iga kuu juures on pööratud tähelepanu ühele töökeskkonnas esinevale ohule, mis põhjustab libisemist ja komistamist.



Väldi liikumisele juhtmete ja voolikute paigutamist!

Juuni 2015

	Esmaspäev	Teisipäev	Kolmapäev	Neljapäev	Reede	Laupäev	Pühapäev
23	1	2	3	4	5	6	7
24	8	9	10	11	12	13	14
25	15	16	17	18	19	20	21
26	22	23	24	25	26	27	28
27	29	30					



18. juunil toimus Tallinnas Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) järelevalve- ja teavituskampaania „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal” rahvusvaheline lõpu-konverents, kus võeti kokku möödunud aastal Euroopa Liidu

26 riigis korraldatud kampaania tulemused. Ulatusliku kampaania juhtriik oli Eesti.

Kampaania ettevalmistamiseks ja koordineerimiseks moodustati Eesti juhitud töörühm, mis töötas välja üle-euroopalise järelevalvekampaania meetodika ning teabekampaania ideed.

SLIC on korraldanud üle-euroopalisi kampaaniaid juba aastaid, eelmine oli suunatud psühhosotsiaalsetele ohuteguritele.

2010. aastal põhjustasid Euroopa Liidus kukkumised samal tasapinnal umbes 15% õnnetustest, mille tagajärjel oli töölt eemaloleku aeg enam kui

kolm päeva. Tegevusalade arvestuses oli samal tasapinnal kukkumisega seotud tööõnnetuste osakaal suurim tootmises – 24%. Transpordis ja laonduses, samuti ehituses oli see osakaal 15% ning kaubanduses 14%.

Samal tasapinnal kukkumine on enim levinud tööõnnetuse põhjus ennekõike vanemaealiste hulgas. Kõigist tööõnnetustest on samal tasapinnal kukumisi 45–54aastaste seas 27%, 55–64aastaste seas 33% ja üle 65aastaste seas isegi 45%. Libisemine ja komistamine võib viia tõsiste tagajärgedeni, põhjustades raskeid vigastusi, nagu luumurd või ajupõrutus. 35%-l juhtudest kestab libisemisest või komistamisest põhjustatud töövõimetus vähemalt ühe kuu.

Üle Euroopa kontrolliti järelevalvekampaania käigus enam kui 13 000 ettevõtet. Lisaks järelevalvekampaaniale tehti mõnes riigis teavituskampaaniat, mille eesmärk oli teavitada libisemise ja komistamise ohtudest nii tööandjad kui ka töötajaid, samuti laiemalt ühiskonda. Libisemine ja komistamine ei ole ju probleem mitte ainult töökohtadel, vaid ka igal pool mujal – kodus, tänaval jne. 2012. aastal suri kukkumiste tagajärjel Eestis 101 inimest, mida on ühe väikese riigi jaoks väga palju.

Tööinspeksioon korraldas möödunud aastal samal teemal viis teabepäeva üle Eesti ning aasta lõpul meediakampaania „Kukkumist tagasi ei pööra”. Rohkem infot kampaania kohta leiate Tööinspeksiooni [kodulehelt](#).



KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja

VAATA: [Napo video](#) libisemise ja komistamise kohta.



ÕPI MÄNGU ABIL: tööohutuse mäng „[Töökad töölised](#)”.





Kuidas ennetada kukkumist libisemise ja komistamise tagajärjel?

Libisemise ja komistamise tagajärjel kukumine on üks sagedasemaid tööõnnetuste põhjuseid.

Näiteks saab tuua tavapärase kontoritöö situatsiooni, kus naiste-

rahvas kiirustab äsja alanud nõupidamisele. Tal on jalas lahtised kõrge kontsaga kingad ning käes sülearvuti, mõned dokumendikaustad ja kohvitass. Naine läheb kiirel sammul mööda koridori, kuid komistab põrandale jäetud juhtme taha ja kukub.

Tagajärg: luumurd, mis toob kaasa pikaajalise töövõimetuse.

Miks me kukume?

Töökesekkonnas libisemise ja kukumisega seotud tööõnnetuste puhul rõhutakse tihti töötaja ettevaatama-

tusele. Tõsi, inimese käitumine mängib õnnetuste ennetamisel suurt rolli, kuid enne teraviku pööramist töötaja poole peab tööandja ise läbi mõtlema, kas ettevõtte töökeskkond ja töökorraldus aitavad libisemise ja kukkumise ohtu ennetada. Püüame eelkirjeldatud juhtumi põhjal võimalikke kukkumise põhjuseid analüüsida.

- Liikumisteede ebatasasus ja takistused – libisemine ja kukkumine võivad lihtsalt juhtuda, kui liikumisteel on ebatasasused ja takistused või kui liikumistee on libe ja märg. Põhilised takistused on juhtmed, põrandakatted, mille taha võib jalg kinni jääda, ning vales kohas hoiustatud esemed ja kastid. Kirjeldatud juhtumi puhul oli olulisim õnnetuse põhjus liikumisteel olev takistus – elektrijuhe. Kui juhett ei oleks koridori põrandal olnud, poleks töötaja tõenäoliselt ka komistanud ja kukkunud.
- Kiirustamine – meie töödes ja tegemistes on tihti esikohal aeg. Peame jõudma õigeaks ajaks kohtumisele, meil on hulganisti tööülesandeid, mis on vaja tähtajaks lõpetada (sageli oli tähtaeg juba eile). Pidev ajanappus muudab inimesed närviliseks, paneb mõtlematult tegutsema, sunnib valima lühema tee ning muudab suhtumist ohutusse. Kirjeldatud õnnetuse puhul töötaja kiirustas, sest oli juba koosolekule

hiljaks jäänud. Põhjuste uurimisel ei peaks me selle tõdemusega piirduma – tähtis on edasi mõelda, miks see töötaja ajahädas oli. Kiirustamise põhjusteks on tihti kehv töökorraldus, liiga suur töökoormus või töötaja võimetele mittevastav töö.

- Piiratud nähtavus – kandami tassimine ei võimalda näha jalgade ette ning ohtu komistada ja kukkuda on suur. Töötajal oli käes sülearvuti, dokumendikaustad ja kohvitass. Ta toetas asju kätega vastu rindkere nii, et asjad varjasid ta vaatevälja.
- Vale jalanõude valik – valime jalanõusid enamasti nende välimuse, mugavuse ja hinna järgi, ent vaja on mõelda ka jalanõude turvalisusele ja konkreetse keskkonda sobivusele. Libe tald ja kõrge konts tõstavad libisemise ja kukkumise ohtu tugevasti. Töötaja kandis lahtiseid kõrge kontsaga kingi, mis lisasid komistamisel ebastabiilsust.
- Tähelepanu hajumine – olles oma mõtetes

eemal või rääkides telefoniga, ei märka me ümbritsevat keskkonda ja sealseid võimalikke ohte. Sellises olukorras võib tähelepanu hajumise tagajärjeks olla libisemine, komistamine ja kukkumine. Kirjeldatud õnnetuse puhul võime lisaks eespool nimetatule oletada, et töötaja tähelepanu oli hajunud ümbritsevalt koosoleku mõtetele.

Niisiis, kui õnnetuse asjaolusid veidi analüüsida, näeme, et töötaja käitumine ei ole sugugi peamine õnnetuse põhjustaja, suurt rolli mängivad ka muud tegurid. Nagu





Ära suurenda ohtu (nagu on tehtud pildil), vaid vali endale mugavad ja töökeskkonda sobivad jalatsid.

meie näites toodud õnnetuse puhul, on kukkumise tagajärjed tihti rasked ja töötaja peab töövõimetuse tõttu viibima ametipostilt pikemalt eemal.

“Meile meeldib mõelda, et „minuga ei juhtu midagi“, kuid paratamatult käivad õnnetused mööda inimesi.

Halvemal juhul võib kukkumine lõppeda püsiva tervisekahjustuse või surmaga.

Meile meeldib mõelda, et „minuga ei juhtu midagi“, kuid paratamatult käivad õnnetused mööda inimesi. Meie ohutus sõltub suuresti meist endist ja meie valikutest. Kui võtame arutult riske, võime jääda kaotajaks, sest õnnetuse olukorras võitjaid ei ole.

Kuidas saame kukkumisi ennetada?

Õnnetuste ennetamine on kordades soodsam kui hilisem kahetsemine

ja tagajärgedega tegelemine. Töökeskkonna ohutuse kindlustamisel on oma roll nii tööandjal kui ka töötajal – tööandja tagab ohutu töökeskkonna ja töötaja täidab tööandja ohutusreegleid. Selle juures on oluline, et kumbki pool teeks koostööd ja annaks ohutuma keskkonna loomiseks oma panuse. Pakume järgnevalt välja juhised libisemise ja komistamisega

seotud kukkumise ennetamiseks nii tööandjale kui ka töötajale.

Tööandja

Mõeldes libisemise ja komistamise peale laiemalt kui eelkirjeldatud konkreetne õnnetusjuhtum, võib kukkumise põhjused võtta üldistades kokku järgmiselt: liikumisteedest, keskkonnast, jalanõudest, töökorraldusest ning inimese käitumisest tulenevad põhjused. Sellest lähtuvalt pakume välja kontrollnimekirja, mille abil saab analüüsida oma töökeskkonna ohutust.

Liikumisteed

Kas liikumisteed on terved? Kas liikumisteede pind ei ole libe? Kas liikumisteed on tasased? Kas ebataasasused on märgistatud? Kas liikumisteed on vabad ja puhtad? Kes ja kui tihti liikumisteid koristab? Kas koristamiseks kasutatakse sobilikke vahendeid ja töövõtteid? Kuidas

kõrvaldatakse libedust? Kas on olemas ohumärgised (sildid, lint, koonused)? Kas ohumärgiseid vajadusel kasutatakse?

Keskkond

Kas liikumiseks on piisavalt vaba ruumi? Kas valgustus on sobiv (ei ole liiga hämar ega liiga ere, ei peegelda, ei pimesta)? Kas puuduvad tähelepanu häirivad tegurid (nt impulssmüra, müra)? Kui ilmastikuolud mõjutavad liikumisteede seisukorda, siis kuidas kõrvaldatakse sellest tulenevaid ohte?

Jalanõud

Kas vajadusel on töötajatele võimaldatud sobivad tööjalatsid? Kas jalanõud on libisemiskindlad? Kas kontsa kõrgus on paras ja ohutu? Kas jalanõud on stabiilsed? Kas jalanõu on jalas mugav?

Töökorraldus

Kas tööprotsess on ajaliselt planeeritud, võimaldades rahulikku töotempot? Kas töötajate töökoormus ja tööülesanded on neile võimekohased? Kas liikumisteed on korraldatud optimaalselt, nii et need ei ajenda töötajaid n-õ otseteed kasutama? Kuidas teavitatakse esinevatest probleemidest? Kas teavitatud probleemidele reageeritakse operatiivselt?

Inimese käitumine

Kas töötajaid on asjakohaselt ohutuse teemal juhendatud ja kas neilt oodatakse koostööd ja tagasisidet? Kas tööandja taunib riskikäitumist? Kas ohtlikult käituvate töötajatega räägitakse ohutuse teemal uuesti?

Töötaja

- Niipea kui näed probleemi, püüa seda lahendada. Kui see ei õnnestu, märgista ohukoht ja anna info edasi vastutavale isikule. NB! Ignoreerides ohtu, võtad vastutuse võimalike tagajärgede eest.
- Kui liikumisteel läheb midagi maha, siis korista see kohe ära.
- Hoia liikumisteed takistustest vabad.
- Vali endale mugavad ja töökeskkonda sobivad jalatsid. Jäta meelde, et kui tööandja on võimaldanud sulle tööjalanõud, tuleb neid ka kasutada. Kui tunned,



et tööjalatsid on ebamugavad, teavita sellest tööandjat.

- Planeeri oma tööaega ja „kiirusta aeglaselt“.
- Ole kohal! Märka, mis su ümber toimub, ja ära tegele mitme asjaga korraga.
- Kui liikumisel pole võimalik jalgade ette näha, siis liigu rahulikult ja eriti ettevaatlikult. Võimalusel kasuta asjade transportimiseks abivahendit (nt kotti või käru).

Libisemisest ja komistamisest tingitud kukkumised võivad tunduda labaselt lihtsad, kuid neid juhtub palju, nende tagajärjed on tihti rasked ning nende ennetamisele ei pöörata enamasti piisavalt tähelepanu. Meie üleskutse on järgmine – mõistlik on alustada ennetustööga juba täna! Helge homme päev on preemia tänase ohutu töötamise eest!



MARI-LIIS IVASK
töökeskonna konsultant



JANE SAAR
töökeskonna konsultant

Õiged jalatsid aitavad libisemist vältida



Töökeskonnas libisemine või komistamine põhjustab peaaegu iga neljanda tööõnnetuse. Seda aitab vältida õige jalats, millel on korralik libisemisvastane tald.

Töökohtadel, kus põrand on töö tõttu märg (nt ujulas, autopesuulas), on põrandakatte karedus ja jalatsivalik väga tähtis. Kareda põrandakatte korral ei muutu põrand nii kiiresti libedaks.

Isikukaitsevahendite müügiga tegeleva ettevõtte Parem Käsi OÜ klienditeenindaja **Rainer Printsman** kindlatab, et libisemiskindlust peab tööjalatsi ostmisel kindlasti vaatama. „Libedad jalatsid näiteks katusetöödel on suisa eluohtlikud,” rõhutab ta. Libisemisvastaseks teeb talle õige materjal. Printsmani sõnul on tööjalatsi valikul kõige tähtsam vaadata,

millises keskkonnas seda kasutatakse, ja seejärel valida mugav jalats.

Tööjalatsitega kaupleva firma Comfort-Choice OÜ juhatuse liige **Katrin Jaanus** soovib jalanõusid ostes kindlasti vaadata märgistust, sest kvaliteetsele mittelibisevale tallale on pressitud vastav märk (näiteks SRC), samuti saab sellekohase sertifikaadi. „Hiinas tehakse järele kõike, ka tööjalatseid. Neil võivad olla tugevdusega ninad ja need võivad väga head välja näha, kuid lähemalt uurides on tallamaterjal vale,” selgitab Jaanus odavate koopiade tunnuseid.

Printsman nendib, et teadlikkus õige tööjalatsi valikul on tugevasti kasvanud, kuid arenguruumi jätkub. Jaanus lisab, et isegi kui tööandja korralikud jalavarjud ostab, võib esineda probleem, et töötajad ei taha neid jalga panna. „Tööjalatsid ei pruugi

olla nii ilusad kui tavakingad, kuid uued mudelid on juba väga moodsad ja tihti ei saa enam arugi, et tegu on spetsiaalse tööjalatsiga,” selgitab ta.



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik

Treppidel liikudes tuleb arvestada libisemis- ja komistamisohuga



Mis juhtus?

Töötaja ülesanne oli pesta esimese korruse aknaid. Töö käigus liikus ta ämbri ja puhastusvahenditega sisehoovi välistrepist alla, libastas ja kukkus. Viga sai töötaja vasak käsi, mille kohta diagnoosis arst luumurru.

Miks juhtus?

Tööõnnetuse toimumisele aitas kaasa vihm, mis muutis treppi katnud põrandaplaadid libedaks, lisaks olid trepiastmed eri kõrgusega. Õnnetuse toimumise ajal kandis töötaja kinniseid jalanõusid, mille tald oli küll madal,

ent mitte libisemisvastane. Tööandja ei olnud korraldanud riskianalüüsi, mille käigus oleks pidanud selguma õnnetuse põhjustanud ohutegurid ning riskid töötaja tervisele ja ohutusele. Seetõttu ei olnud kindlaks määratud ka tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud ning töötajad ei olnud võimalikest ohtudest teadlikud.

Kuidas edaspidi sarnaseid õnnetusi vältida?

Samalaadsete tööõnnetuste ärahoidmiseks peaks tööandja vähendama trepil liikumise libedus- ja komis-

tamisriski. Trepiastmete laiuse ja kõrguse korrigeerimiseks tuleks ette võtta põhjalikum ehitustöö. Trepi katematerjali valikul peab tähelepanu pöörama sellele, et materjal oleks piisava hõõrdega ka märjaks või lumiseks muutumise korral. Libedusohu vähendamiseks võib ajutise lahendusena paigaldada trepile karedusteipe.

Trepid peaksid olema varustatud allakukkumist takistavate piiretega, mille käsipuust saaks tasakaalu kaotamisel kinni haarata. Asjakohane on trepi kasutajaid libisemis- ja komistamisohu eest hoiatada trepi lähedusse nähtavale kohale paigaldatud hoiatusmärgiga.

Töötajate täiendjuhendamine aitab ohuteadlikkust samuti tõsta.



INDREK AVI
töökeskkonna konsultant

Millised ohud varitsevad kokka?

Kuum, terav, libe? Millised ohud varitsevad kokka, kelle igapäevased töövahendid on teravad noad ja kuumad ahjuplaadid? 12 kokana töötatud aasta jooksul on Reijo Suurna tundnud sedagi, kuidas vedel karamell käe peale valgub.



Peakokk Reijo Suurna tööpäevad Tallinna kesklinnas asuvas söögikohas Toit's on mitmekesised. Nagu väiksemas köögis ikka, tuleb peakokal teha kõike alates toidu valmistamisest ja lõpetades köögi korrashoiuga. „Tooraine ettevalmistus, sealhulgas pesemine, koorimine, hakkimine, vasardamine, lisaks praadimine, keetmine, küpsetamine, grillimine, frittimine,” täpsustab Reijo seda, millega üks kokk tegelema peab.

Reijole ei meeldi kala puhastada. Kõige rohkem meeldib talle aga teha salateid ja magustoite. „Pole nii palav kui pliidi või grilli taga toimetades,” selgitab mees.

Kuidas Reijost kokk sai? „Söögitegemine oli juba kodus lapsena käpas, paar aastat paberi jaoks kooli ja edasi peab ikka endal huvi olema, ainult õpitust ei

piisa,” sõnab Reijo, kes sai kokapaberid Tallinna teeninduskoolist. „Seal õpetatakse küll eeskirjade järgi süüa tegema, kuid sealt ei saa kirge, annet ja oskust oma tööd organiseerida.”

„Aastate jooksul nähtust olen teinud järelduse, et enamasti juhtuvad õnnetused ikka omast lollusest,” kinnitab peakokk, meenutades juhtumeid köökidest, kus tööd on tehtud. „Eks sage

“ Iga kord, kui oleme
Tööinspeksiooniga asju üle
vaadanud, on nad alati küsinud,
kas viilutajat tarvitan.

Õnnetused juhtuvad lollusest

Nagu iga teise ametiposti puhul, on Reijo sõnul ohutus tähtis ka koka töös. Kokakoolis pööratakse ohutule tegutsemisele suurt rõhku, seal saavad õpilased vajaliku teabe enamiku seadmete ohutusnõuete kohta.

„õnnetus” on näppu löikamine, aga enamasti lõppeb see vaid plaastriga. Kergemaid põletusi esineb ka tihti – minnakse korraks vastu kuuma ahju-plaati, ei midagi hullu. Ühtegi traumapunktis lõppenud juhtumit ei tulegi meelde. Ise valasin kunagi sulanud



12aastase staažiga kokk Reijo on klientide tulekuks valmis.



Reijo tööhoos: päeva jooksul tuleb kõike teha ja vahel läheb köögis päris palavaks.

suhkrut ehk vedelat karamelli käe peale, tagajärjeks suur vill – jällegi oma lollus.”

Kas ka päriselus saab juhtuda selliseid asju nagu sarjas „Köök”, kus kokk näpu viilutajaga maha löikab? Reijo kinnitab: „Loomulikult saab. Sarnaseid lugusid on ikka kuulda olnud, ise küll konkreetselt kedagi ei tea. Viilutaja on selline seade, mille käsitlemine tuleb väga konkreetselt selgeks teha. Tööinspeksioon soovitab, et selle kasutusjuhend seinal oleks. Pole ise ammu kasutanud, aga iga kord, kui oleme Tööinspeksiooniga asju üle vaadanud, on nad alati küsinud, kas viilutajat tarvitan.”

Köögis juhtub ikka, et midagi läheb maha või muna kukub põrandale

puruks, ja siis on põrand libe – see kujutab endast teravate ja kuumade esemete järel järgmist suurt ohtu.

Korralik jalanõu päästab päeva

„Korralike jalanõudega libisema ja kukkuma ei kipu. Kui keegi midagi maha ajab, koristab ta reeglina ikka enda järelt kohe ära või vähemalt hoiatab teisi, et põrand on märg,” selgitab Reijo, kuidas õnnetusi välditakse.

Reijo kannab köögis spetsiaalseid kokkadele mõeldud tööjalatseid ja soovitab korralikke jalanõusid teistelegi kolleegidele: „Neil on libisemiskindlam tald kui suvalistel Crocsidel.”

Pärast tööd koju jõudes Reijo enam süüa teha suurt ei jaksa. „Kui aga selleks võimalus tekib, siis

vaieldamatu lemmik on kana karri-kookoskastmes,” avaldab peakokk oma meelisroa.



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik

Keeruliste töösuhete keerises

Suhted kolleegidega mõjutavad motivatsiooni ning oma tööga rahulolu, seega mõjutab hea läbisaamine ka töötulemust. Karjäärinõustaja Kristel Lään annab nõu, kuidas käituda keeruliseks muutunud töösuhete puhul.

Töö kaudu võib leida häid sõpru, kuid ette võib tulla ka kokkupõrkeid omavahel mitesobivate inimestega. Paljuski sõltub see sellest, millised oleme ise ja millised on kolleegid. „Inimesed on oma loomult erinevad,” kinnitab psühholoogidiplomiga karjäärinõustaja Kristel Lään Tartumaa Rajaleidja keskusest. Seetõttu sobib neile erineva sisuga töö ja töökeskkond. Peale kahe mainitud faktori määrab ametikohal hakkamasaamise ja sobivuse töökohaga ka inimeste omavaheline sobivus.



Mida teha, kui suhted tööl on muutunud keeruliseks?

Soovitusi:

1. Selgita välja probleemi tekkepõhjused ja olemus! Kas tegu on hea tava või seaduse rikkumisega või hoopis arusaamade pörkumisega?
2. Mõtle, kas oled ise valmis konflikti lahendama või vajad kellegi abi. Kas otsid lahendust või pigem väldid olukorda ja soovid hoopis põgeneda? Kas lahenduse leidmine on üldse võimalik?
3. Mõtle, kes on sinu partner, kellega probleem on tekkinud. Mis positsioonil ja kui tugev on inimene, kellega tuleb olukorrale lahendust leida.
4. Mõtle läbi, millised on sinu võimalused tekkinud konflikti lahendada. Mida ja kui palju saad ise teha – kust jooksevad sinu piirid? Mida saad või julged ise ette võtta ja mis sõltub kolleegist või ülemusest?
5. Räägi oma tööandja esindajaga, otsese ülemusega. Kui konflikt on tekkinud kolleegide vahel, võib olukorra lahendamisse kaasata ülemuse.
6. Mõtle läbi ja valmista ette peamised punktid, millest tahad kolleegi(de)ga rääkida. Abi võib olla sellest, kui kirjutad need endale välja.
7. Sõnasta oma soovid ja mõtted selgelt. Tee kindlaks, kas teine pool sind mõistab.
8. Anna teada, kui tunned, et sinuga ei käituta õiglaselt, näiteks kui tunned, et sinu panust ei väärtustata või sind pidevalt kritiseeritakse.
9. Hoidu hinnangute andmisest. Ära solva ega kritiseeri teisi, vaid keskendu sind häirivale käitumisele. Näiteks lause „Sa oled lohakas” on hinnang, aga sellise lausega nagu „Kui tööülesanded on korralikult tegemata, siis see häirib mind, kuna annab mulle lisatööd” kirjeldad käitumist, oma tundeid ja seda, kuidas selline käitumine sind mõjutab.
10. Kuula aktiivselt teise poole soove ja mõtteid. Me ei pruugi teada, mida kolleeg mõtleb ja tunneb. Lase teisel rääkida, julgustades ja küsides.
11. Ole avatud lahenduste leidmisele. Selleks tuleb mõnikord olla valmis ka ise millestki loobuma või kompromissile minema, näiteks muutma oma käitumist või suhtumist inimesse või olukorda. Kolleegi tunnustades ja tänades saab aidata muutustele kaasa.
12. Välti tagarääkimist ja kolmandate isikute kaasamist – probleemi tuleks käsitleda nende inimeste vahel, kes sellega seotud on.
13. Kasuta n-õ mina-teadet. Rääkides häirivast olukorrast või oma tunnetest, alusta lauset sõnaga „mina”. Mina-sõnumite abil saab väljendada oma tundeid, soove, vajadusi ja mõtteid ilma teist poolt riivamata.
14. Lahenduseni jõudmiseks peavad mõlemad pooled seda tahtma. Üksi pole see eriti võimalik.
15. Mõtle, kas oled valmis probleemse(te) inimes(t)ega edaspidi koos töötama. Kui olukord on sinu jaoks väljakannatamatu ja midagi ei muutu, võib lahenduseks olla ka töökoha vahetamine.

Kokkuvõttes võib öelda, et inimene panustab rohkem ja on oma tööga rahulolevam, kui

- ta teeb tööd, mida tahab ja mis talle meeldib;
- ta saab kasutada oma teadmisi, oskusi ja võimeid ning edasi areneda;
- suhted kolleegidega on head ja tööühkkond positiivne;
- ta saab tööpanuse eest tagasisidet ja tunnustust.

Keerulised olukorrad tööl võivad mõjutada inimese igapäevast elu ja toimetulekut. Seetõttu ei tasu neid ignoreerida, vaid pigem proovida leida lahendust. Sellega ei pea üksi toime tulema. Julgesti võib abi ja tuge küsida näiteks karjäärinõustajalt, psühholoogilt ja Tööinspektsiooni spetsialistilt.



INKARI LINDVE
ajakirjanik



Selgitamiskohustuse täitmine töövaidluskomisjonis

Töövaidluskomisjon ei tohi osutada pooltele juriidilist abi, küll aga peab täitma selgitamiskohustust. Selgitamise ja nõustamise vaheline õhkõrn piir tekitab aga mitu küsimust.

Töövaidluskomisjonid on tegutsenud Eestis ligi üheksateist aastat. Mida rohkem muutub ühiskond, seda avatumad muutustele peaksid olema ka töövaidluskomisjonid.

Töövaidluskomisjonide eesmärk on tagada pooltele kiire ja lihtne menetlus. Samas, vaadates ühiskonna ootusi töövaidluskomisjonile, ei saa enam eeldada, et teeme midagi lihtsalt ja kiiresti.

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses (edaspidi ITVS) ei ole paljusid menetlusnorme lahti kirju-

tatud. Nimetatud seadus kehtib mõningate muudatustega juba 1995. aastast, seega ei saagi eeldada, et nii kiirelt arenenud ühiskonnal oleks töövaidluskomisjonide tööle veel samad ootused, mis olid seaduse vastuvõtmise ajal.

Ka pöördujatel on töövaidluskomisjoni suhtes ootused suurenenud. Viimasel ajal soovitakse kõikvõimalikke nõudeid lahendada just töövaidluskomisjonis, millest tulenevalt on kasvanud nende selgitamiskohustus.

Konkreetsed kriteeriumid puuduvad

Eesti menetlusseadustik selgitamiskohustuse täitmisel konkreetseid kriteeriume ei sea. ITVSis on pögusalt märgitud näiteks avaldusele esitatud nõuded. Kui neid ei ole täidetud, siis seadusandja otseselt ei väljenda, et me peaks seda avaldajale selgitama

ja nõuete täitmist nõudma. Samas on praktikas selge, et kui seda ei tehtaks, oleks avalduse menetlus algusest peale raskendatud.

Seadusandja on selgitamiskohustuse selgelt kirja pannud ühes paragrahvis. Nimelt ITVSi § 17 lõikes 1 märgitakse, et töövaidluskomisjoni juhataja selgitab välja töövaidluse asjaolud – seda siis asja ettevalmistamisel. Kuna istungil kuulatakse ära asjaosaliste selgitused, saab töövaidluskomisjoni juhataja loomulikult asju välja selgitada sealgi, kuid see koht tekitabki lisaküsimusi.

Milline peaks olema selgitamiskohustuse eesmärk? Arusaadavalt see, et pooled saaks aru, millised nõuded on üleval ja mida menetletakse. Tahes-tahtmata algab töövaidluskomisjoni selgitamiskohustus realselt juba avalduse saabumisega. Kui esitatud nõuded on ebaselged, peaks komisjon

andma tähtaja nende täpsustamiseks. Seaduses ei ole seda küll konkreetselt reguleeritud, kuid vastasel juhul võib tekkida olukord, kus komisjon ei saa asja edasi menetleda.

Kui aga avaldaja avaldust ei täpsusta, ei ole töövaidluskomisjonil seaduslikku alust seda nõuet menetlemata jätta, sest ebaselge nõude puhul ei saa väita, et see ei kuulu meie pädevusse või et esineks teisi seaduslikke aluseid, miks asja mitte menetleda.

“Ebaselge nõude puhul ei saa väita, et see ei kuulu meie pädevusse.”

Seega peame avalduse menetluse võtma, selgitamiskohustuse peamine raskus langeb istungile. Kui istungil ilmnevad segased asjaolud, peab töövaidluskomisjon välja selgitama, millised on nõuded ja mida konkreetselt soovitakse; eriti hea, kui üks pool oskab öelda ka seadusliku aluse.

Riigikohtu lahendid viitavad selgitamiskohustusele

Seadusandja otseselt ei räägi menetlusseaduses selgitamiskohustusest. Millest siis lähtuda ja millele selgitamiskohustuse täitmisel tugi-

neda? Mitmetes Riigikohtu lahendites viidatakse, et selgitamiskohustus on täitmata. Võib väita, et seda on öeldud kohtutele, kuid ei saa jätta tähelepanuta, et nimetatud asjad on läbinud menetluse ka töövaidluskomisjonis.

Menetlusosaline pöörubki peamiselt kohtu poole taotlusega sama töövaidlusasja läbivaatamiseks. Juriidiliselt algab kohtutes menetlus küll algusest peale, kuid alguse on

avalduse teekond saanud ikkagi töövaidluskomisjonist. Järelikult on see kivi meie kapsaaeda. Ka meie peaksime menetluse käigus välja selgitama konkreetsed nõuded ja asjaolud. Lõpuks peaks olema menetlusosalisele selge, kuidas ja miks sellise lahenduseni jõuti.

Võib juhtuda, et asi saab alguse töövaidluskomisjonist, kuid ka kohtud ei selgita välja kõiki seotud asjaolusid ning lõpuks tühistab kohtuotsuse Riigikohus, sest järgitud ei ole selgitamiskohustust ehk rikutud

on menetlusnorme. Selline otsuste tühistamine heidab töövaidluskomisjonidele halba valgust. Inimese jaoks ei oma tähtsust, kus menetlus alguse sai. Tema pöörub riigiasutuse poole, sest soovib saada abi.

Näiteks Riigikohtu lahendis nr 3-2-1-175-11 on öeldud, et välja on selgitamata töötaja konkreetne nõue, asjaolud ja teise poole seisukohad. Riigikohus on oma lahendis nr 3-2-1-126-14 ka esile toonud, et selgitamata on jäänud kindlad asjaolud, konkreetsel juhul töölepingu lõpetamise kuupäev.

Nimetatud asjades sai menetlus alguse töövaidluskomisjonist. Seega võib järeldada, et juba seal ei selgitatud välja peamisi asjaolusid, nõudeid ja teise poole vastuväiteid. Loomulikult tekib küsimus, kas me ikka saame seda töövaidluskomisjoni menetlustähtaja jooksul teha. Kui menetlusosaline ei suuda avalduse esitamisel oma nõuet täpselt formuleerida, palju peaks siis töövaidluskomisjon asja selgitama?

Võime küll nõuda nõuete täpsustamist, ent see võib viia menetlustähtaja rikkumiseni, sest sellisel juhul ühe kuu jooksul tõenäoliselt töövaidlusasja menetletud ei jõua. Olukorda raskendab kehtiv kord: kui menetlusosaline on esitanud töövaidluskomisjonile avalduse, siis Tööinspektsiooni jurist ei või teda enam nõustada.



Kindlasti ei tohi töövaidluskomisjonid isikule juriidilist abi osutada. Võime vaid asja selgitada, mida me ka teeme. Kui avaldaja ei saa selgitusest aru ja edastab meile ebaselge nõude, ei ole meil keeldumiseks alust ja peame võtma asja menetlusse. Seega on meil võimalus nõue ja asjaolud välja selgitada peamiselt istungil – mida konkreetselt soovitakse ja mida mitte, millised on kaasuse asjaolud jms. Kui asjaolud on välja selgitamata, ei saa otsust kuidagi teha.

Riigikohtu 15.04.2015 lahendis nr 3-2-1-126-14 on korratud, et tuleb välja selgitada konkreetsed asjaolud. Seega tuleb ka töövaidluskomisjonil selgitada välja nõuded ja asjaolud ning jälgida, et otsused ei oleks üllatuslikud.

Õhkõrn piir selgitamise ja nõustamise vahel

Kõik see panebki mõtlema, kuidas konkreetselt asjaolusid välja selgitada, ilma et oleks asunud nõustamisteenust osutama. Teadaolevalt töövaidluskomisjon nõustamisteenust osutada ei saa. Selgitamise ja nõustamise vaheline õhkõrn piir on tekitanud mitmeid küsimusi. Istungitel, kui üritada pooltele asja selgitada või asjaolusid välja selgitada, võib teisel poolel tekkida küsimus, kas tegu ikka on ainult selgitamisega või oleme märkamatuks asunud üht poolt nõustama.

Oht minna üle nõustamisele on suur, sest ei ole tõmmatud kindlat piiri, kus lõppeb selgitamine ja algab nõustamine. Samas tuleb selgitamiskohustust täita, sest vastasel juhul on otsuse tegemine raskendatud ja lahenduskäik võib pooli üllatada. Üllatuslikud ei tohi aga meie lahendid olla. Ka Riigikohus on oma lahendis 3-2-1-116-12 p 12 selgitanud, et pooltele ei tohi õiguslik hinnang tulla üllatusena. Riigikohus on selgitanud sama lahendis nr 3-2-1-52-14 p 15: nõue tuleb kvalifitseerida ja pooltega läbi arutada, et lõpptulemus ei oleks kellelegi üllatuslik. Seega on läbiv märksõna menetluse käigus „selgitamine” – selgitamine, selgitamine ja veel kord selgitamine.

Eraldi võib välja tuua küsimuse, mil määral tuleks selgitada siis, kui poolel on kvalifitseeritud esindaja, ent nõuded on jätkuvalt ebaselged



või seadusega vastuolus. Kui üks pool on palganud endale esindaja, peaks viimane ju teadupärast olema seaduste ja Riigikohtu lahenditega kursis. Praktikas esineb aga korduvalt juhtumeid, kus juriidiliste teadmistega esindajad tulevad justkui mütsiga lööma, tegemata endale selgeks sedagi, mida esindatav menetlusosaline õigupoolest soovib. Seega peaks töövaidluskomisjon seda ka esindajatele selgitama. Sellisel juhul tekib tunne, et tehakse justkui tööd esindaja eest, kes peaks ise välja selgitama asjaolud ja nõuded ning need siis töövaidluskomisjonile esitama. Töövaidluskomisjon omakorda selgitab vaidluse olemust.

Arvesse peab võtma ka seda, et töövaidluskomisjonis on kolm liiget: juhataja ja kaks kaasistujat. Kui isegi töövaidluskomisjoni juhataja ei „osuta nõustamisteenust”, võib seda teha kaasistuja. Istungit juhatab küll juhataja, kuid praktikas on võimalik,

et kaasistuja poetab ootamatult lause, mis teisele poolele võib näida nõustamisena. Sellisel juhul tekibki juhatajal küsimus, kas hakata väljaöeldud lauset lisaselgitusega n-õ siluma või valida lihtsalt ignoreerimise tee. Kindlasti tuleb lähtuda mõttest, et komisjon on kui üks meeskond, mistõttu ei tohiks kaasistuja väljaöeldud halvustada.

Asjassepuutuvate tõendite väljastamine

Kui istungil ilmneb asjaolude välja selgitamise käigus, et mingit kindlat asjaolu saab tõenditega tõendada, kuid neid ei ole komisjonile esitatud, siis ühest küljest tekib küsimus: kas ja kui palju peaks komisjon sekkuma ja selgitama, et istungit saaks ka edasi lükata? Kas üks pool peaks ise olema sel juhul aktiivsem ja taotlema istungi edasilükkamist? Kui edasilükkamist taotleb komisjoni liige, võib see teisele poolele näida nõustamisena.

Teisest küljest tekib jällegi küsimus, et kui see pool, kelle kohustus on tõendit esitada, isegi taotleb edasilükkamist, siis kas see oleks põhjusena mõjuv? Esmalt on ju komisjon nõudnud kõiki asjassepuutuvaid tõendeid.

Peamiselt tekivadki probleemid seetõttu, et tõendid on vastaspoole käes, kes tihtipeale neid meeleldi ei väljasta. Töövaidluskomisjon võib tõendeid küll küsida, aga nende esitamata jätmisel ei näe kehtiv menetlusseadustik otseseid tagajärgi ette. Nii võibki tekkida olukord, kus istung lükatakse edasi, kuid teine pool ikkagi olulist tõendit ei

meil puudub selleks otseselt seaduslik alus ning vastasel juhul ei saakski töövaidluskomisjon otsust langetada.

Seega tekib küsimus, mida oleks võimalik veel teha, kui nõuetest hoolimata üks pool tõlget ei esita. Seadus ei näe ka ette mingeid reaalseid sanktsioone tõlke esitamata jätmise eest.

Raskused menetlustähtaegade järgimisel

Töövaidluskomisjoni menetlustähtajaks on üks kuu pärast avalduse saabumist. Samas rõhub Riigikohus oma praktikas

just suures koguses meile andnud. Nõustun, et töövaidluskomisjonis peakski asjad käima kiiresti ja lihtsalt, ent kas kiirustamine on ikka alati kõige õigem lahendus?

Kokkuvõtteks

Kindlasti ei taha ma öelda, et töövaidluskomisjon ei peaks selgitamiskohustust täitma. Vastupidi – kui soovitakse teha õigeid ja õiglaseid otsuseid, tulebki meil kõik asjaolud välja selgitada. Seega saab väita, et meile on seatud selgitamiskohustuse täitmiseks nõudmised, kuid on jäetud andmata nn tööriistad.

Juhiksin veel tähelepanu, et töövaidluskomisjoni otsuseid küll ei tühistata, kuid töövaidlusorganina lasub selgitamiskohustuse täitmisel vastutus kindlasti ka meil. Ei ole just harvad juhtumid, kus menetlusosaline kirjutab pärast otsuse saamist kaebuse, väites, et talle ei antud sõna asjade selgitamiseks või et midagi jättis komisjon välja selgitamata. Samas ei välista ka põhjalik selgitamine võimalikku olukorda, kus üks pool kirjutab kaebuse, sest väidetavalt istungil teist poolt nõustati.

Kokkuvõtvalt tahaksin öelda, et töövaidluskomisjonil on vaja asja lahendamiseks välja selgitada kõik asjaolud, vastasel juhul ei saagi õiglast otsust teha. Selleks aga peaks olema meil kindlad alused, millest lähtuda, näiteks kui palju peaksime istungil selgitama, et see lõpuks ei näiks nõustamisena.

“Töövaidluskomisjon võib tõendeid küll küsida, aga nende esitamata jätmisel ei näe kehtiv menetlusseadustik otseseid tagajärgi ette.

esita ning töövaidluskomisjonil jääbki üks oluline asjaolu tõendamata, sest menetlusosaliste ütlused tõendid ei ole. Tagajärjeks võibki olla nn üllatuslik lahend, millest peaksime hoiduma.

Keeleprobleemid

Selgitamiskohustuse täitmisel on teatud piirkondades probleemiks ka keel. Nimelt siis, kui töövaidluskomisjon peab asja ettevalmistamisel välja selgitama töövaidluse asjaolud, kuid tõendid on esitatud võõrkeelsena. Sellisel juhul saab viidata riigikeelele, mis on kõigjal Eestis üks, ja nõuda tõlget.

Ent mis siis, kui tõlget ei esitata? Seadusandja ei ole meile andnud võimalust tõlkimata tõendeid tähelepanuta jätta. Siis tekibki küsimus, kas selgitada seda osalisele ja jätta tõendid ikkagi tähelepanuta, kuigi seaduslikku alust selleks justkui ei ole, või tõlkida tõendid ise ära, et asi saaks lahendatud.

Tähelepanuta jätmisel on aga oht, et tõend võib olla asja lahendamisel otsustav, näiteks võõrkeelse töölepingu ülesütlemisavalduse puhul, mille suhtes käib ka sisuline vaidlus selle üle, kas töösuhte ülesütlemine on seaduslik või mitte. Praktikaks on võõrkeelse tõendi tähelepanuta jätmise raskendatud, sest

rohkem selgitamiskohustusele, mida peab järgima ka töövaidluskomisjon kui töövaidlusorgan. Selgitamiskohustuse täitmisel aga võibki tekkida olukord, kus menetlustähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada.

Tõsi, seadusandja on näinud ette ka asja edasilükkamise, seda siis ühe kuu võrra, ning selle aja jooksul peakski välja selgitama kõik tõendid ja muud tähtsust omavad asjaolud. Praktikaks on seda kerge öelda, kuid raske täita. Näiteks esitatakse avaldus kahju hüvitamise kohta, kuid kõiki asjaolusid ei olegi veel tööandja välja selgitanud. Näiteks kahju on hindamisel või on saabumata hinnapakumised asja parandamiseks, ning ka kuu aja jooksul ei suuda tööandja kahju suurust hinnata. Nii tekib olukord, kus töövaidluskomisjon on seotud asja menetlemisel kolmandate isikute töökiirusega. Seega võib töövaidluskomisjon selgitada küll istungil asjaolusid, kuid sellisel juhul on need kahjuks tõendamata.

Saame ju öelda, et lahendeid tehakse esitatud tõendite alusel. Sooviksingi juhtida tähelepanu sellele, et selgitamiskohustuse täitmiseks on vahel vaja aega, mida meie menetlusseadustik ei ole kahjuks



HELI LAIDRO
töövaidluskomisjoni juhataja

Isikukaitsevahendite võimaldamine ja nende kasutamine

Katkend Tööinspektsiooni brošüürist „Isikukaitsevahend: investering tulevikku”

Brošüüri autor: Sven Levašov. 2015. aastal ilmutat kordustrukki on täiendanud Rein Reisberg, Piret Kaljula, Indrek Avi, Jane Saar ja Mari-Liis Ivask.

Tööandja peab varustama töötajad isikukaitsevahenditega, kui õnnetuse või haigestumise ohtu töökohas ei saa vältida ega tehniliste ühiskaitsevahendite või töökorraldusabinõudega piirata. Isikukaitsevahendid tuleb võtta kasutusele viimase lahendusena, kui muude abinõude rakendamine pole võimalik ega otstarbekas. Vt joonis 1.

Isikukaitsevahendi võimaldamine peab olema tööandja teadlik tegevus. Riskianalüüsi käigus tuleb tööandjal välja selgitada töökeskkonnas esinevad ohutegurid, vajadusel mõõta nende parameetreid ning sellest lähtuvalt hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele. Teisisõnu tuleb esmalt tuvastada konkreetne probleem ja alles siis asuda seda sobivate meetmetega lahendama.

Seadmetega töötamise puhul aitab õiget isikukaitsevahendit valida seadme kasutusjuhend. Selles kirjeldab tootja, millised isikukaitsevahendid on vajalikud konkreetse seadmega töötamiseks. Sama kehtib ohtlike kemikaalide puhul: tootja kirjeldab konkreetse isikukaitsevahendi vajaduse ohutuskardil. Kui tootja on seadme või kemikaaliga töötamiseks ette näinud isikukaitsevahendi, peab tööandja selle ka töötajale võimaldama.

Tihti peale võib ettevõtet külastades kohata pilti, kus keset tootmishalli asub mürarikkaim töövahend, mistõttu peavad kuulmiskaitsevahendeid kandma kõik halli töötajad, sh need, kes seda seadet ei käsitse. Alternatiivina saaks mürarikkaima töövahendi muust töökeskkonnast isoleerida. Nii väheneb ohustatud töötajate arv tunduvalt ning paraneb teiste töötajate kontsentreerumisvõime ja tööviljakus. Kui aga tootmishallis töötab seadmega üksnes paar inimest, muid töökohti seal

pole ja tööprotsess on lühiajaline, piisab ka isikukaitsevahendite kasutamisest.

Olukorras, kus ühiskaitsevahendite rakendamine pole võimalik, võib isikukaitsevahendite puudumine või nende kasutamata jätmise olla tööõnnetuse või töötaja haigestumise põhjuseks.

Näiteid isikukaitsevahendite puudumise või nende kasutamata jätmise tõttu juhtunud tööõnnetuste kohta:

- Keemiatööstuses kasutatava leeliselise aine villimisliini tehnilise rikke tõttu sattus aine lintkonveierile ja tilkus sealt töötaja jalale, põhjustades lööbe. Tegu oli naatriumhüdroksiidi lahusega, mis on nahale sattudes söövitava toimega. Töötaja ei kandnud talle väljastatud spetsiaalset põlle ja selleks tööks ette nähtud jalatseid. Samuti ei pöördunud ta kohe tootmisjuhi poole, kes oleks saanud leelise neutraliseerida happelise vesilahusega, ning tervisekahjustust poleks tekkinud või see oleks olnud väiksem.
- Metallitööstusettevõttes ümarmaterjalist rattakanduri keevitamisel puutus töötaja küünarvars kokku keevitusest kuumaks muutunud detailiga, mille tagajärjel sai töötaja ulatusliku põletushaava. Töötaja ei kasutanud sobivaid isikukaitsevahendeid.
- Autoremonditöökojas vedrusõrme pressides muutusid töötaja kasutatavad prillid uduseks, mistõttu tõstis ta need korraks üles. Samal hetkel lõi töödeldavast detailist välja kild, mis lendas töötajale silma, põhjustades raske kehavigastuse. Tööandja ei arvestanud kaitseprillide valikul töökeskkonna iseärasustega. Samas on töötajad kohustatud

teavitama töötajad kõikidest puudustest, mis isikukaitsevahendite kasutamisel ilmnevad.

- Puhastusjaama torustikuruumis kanalisatsioonitorustiku leket kõrvaldades hukkus kolm töötajat lekkinud vesiniksulfiidi ja metaanigaaside tõttu, üks sai kannatada. Töötajad ei kasutanud hingamisteede kaitsevahendeid.
- Viiekorruselise viilkatusega (kalle 25°) kortermaja katusetöödel libastus ja kukkus alla kaks töötajat, kelle ülesanne oli paigaldada profiilplekk-katteid. Töötajad kasutasid terve päeva jooksul turvarakmeid, kuid lõuna paiku võtsid need lahti. Samal ajal hakkas väljas tibutama vihma. Saatuslikuks osutus töötajate otsus koristada libedaks muutunud katusele jäänud tööriistu ilma turvarakmeteta.
- Sagedased on veel õnnetused, kus rasked detailid kas vajuvad või kukuvad töötaja varvastele ajal, kui töötaja ei kasuta kaitsejalanõusid.

Tegevusalade ja tööde loetelu, mille puhul võib olla tarvis kasutada isikukaitsevahendeid, on esitatud Vabariigi Valitsuse 11.01.2000 määruse nr 12 „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord” lisa 3.

Tööandja peab hoolitsema selle eest, et isikukaitsevahend:

- vastaks täielikult kaitsevajadusele;
- ei põhjustaks kandjale liigset koormust ega vähendaks töötaja nägemist või kuulmist korrigeerivate vahendite toimet;
- sobiks kasutajale;
- sobiks kasutamiseks antud tööoludes;
- vastaks ergonoomianõuetele ning oleks kooskõlas töötaja tervise seisundiga.

Joonis 1. Kaitsevahendite soovituslik rakendamise järjekord

VÄLDI OHTU



TEHNILISED ÜHISKAITSEVAHENDID



TÖÖKORRALDUSLIKUD ABINÕUD



ISIKUKAITSEVAHENDID



Isikukaitsevahendi valikul on vaja hoolikalt läbi mõelda, kes ja millise töö tegemiseks vahendit kasutama hakkab. Kui selgub vajadus kaitseprillide järele, siis lihtsalt mingisuguste prillide soetamine ei pruugi tagada töötajale sobivust ja vajalikku kaitset. Enne prillide ostmist tuleb analüüsida, kas nende kaitseomadused vastavad tehtavale tööle ning kas need sobivad konkreetsesse töökeskkonda (prillide udustumise võimalus, päikesekiirgus?) ja konkreetsele töötajale (füsioloogiline sobivus?).

Kui töökohal esineb mitu ohutegurit, mille tõttu on vaja kasutada vähemalt kaht isikukaitsevahendit, peavad need vahendid omavahel sobima.

Soovitav on isikukaitsevahendite valimisel konsulteerida töötajatega, kes neid kasutavad. Tuleb hinnata, kas väljastatud isikukaitsevahendid on sobiva suurusega, kas nendega ollakse rahul ning kas ühel ajal kasutatavad isikukaitsevahendid sobivad koos kasutamiseks. Kindlasti ei tohi leppida olukorraga, kus töötaja mõnda isikukaitsevahendit ei kasuta, sest see määdub või kulub kiiresti (prillid vms).

Rahulolu hindamisel tuleks pöörata tähelepanu sellele, kas töötajale väljastatud isikukaitsevahend sobib kasutamiseks vastavates tingimustes. Nii on näiteks mõistlik kõrgema temperatuuriga keskkonnas kasutada kõrvaklappide asemel hoopis kõrvatroppe.

Mitu töötajat võivad kasutada ühte ja sama isikukaitsevahendit, kui tööandja on taganud abinõud nende puhastamiseks ja desinfitseerimiseks enne iga järgnevat kasutajat. Samas ei ole mõeldav, et samasid, ühekordseks kasutamiseks mõeldud tolumumaski ja kõrvatroppe tarvitab järgemööda mitu töötajat.

Aeg on kallis kui ema

„Mis siis saab, kui meil nõudepesumasin rikki läheb?” küsis Karita emalt, kes tõstis kraanikausis ligunenud nõusid masinasse.

„Siis peseme käsitsi.”

„Aga meil ei ole ju käsitsit!” tegi tüdruk suured silmad.

Ema pöördus imestunud näoga Karita poole, pani nõud käest, kuivatas sõrmed rätikusse ja istus toolile. Viipas lasteaialapsele, et see talle sülle tuleks.

„Käsitsi tähendab kätega.”

„Kas nii, nagu vanaema vahel riideid peseb?” küsis tüdruk ja pani käed emale kallistuseks kaela ümber.

„Õige võrdlus!” vastas ema silmanähtava rahuloluga.

„Aga miks vanaema riideid käsitsi peseb, kui tal on pesumasin?”

„Käsitsi,” parandas ema. „Vanaema on pärit sellest ajast, kui pesumasinaid oli vähe ja need maksid väga palju.”

„Kuidas siis äkki igasugu masinad avastati?”

„Masinaid ei avastatud, avastada saab asju, mis on juba olemas – näiteks meremehed on avastanud nende jaoks uusi maid.”

„Või siis dinosauruste luid saab avastada, eks?”

„Jah. Masinad aga leiutatakse pika aja jooksul. Ma arvan, et inimene on oma olemuselt laisk ning tahab ikka kergema vaevaga tööd kaelast ära saada ja ...”

„Mamma küll laisk pole!” segas tüdruk vahele.



„Vanaema ...” jäi ema hetkeks mõtlikuks, „jah, vanaema pole laisk.”

„Aga ikka tahab, et tööd kiiresti ja korralikult kaelast ära saaks!” lisas Karita elutargalt.

„Just,” naeratas lapsevanem laialt ning võttis tütre peaaegu nii tugevasse kallihaardesse, nagu seda suudavad ainult kõige kõvemad maadlejad.

„Miks osa tööde jaoks on masinad, aga teiste jaoks mitte?”

„Proovi ise vastata!”

„Nooo, inimesed ei tea veel paljusid asju ja sellepärast ei suuda kõiki masinaid teha,” pakkus Karita.

„Ka see on ilmselt tõsi,” ütles ema, „aga ma olen seda meelt, et iga töö jaoks pole masinat vaja.”

„Miks?”

„Sest mõni tegevus on nii lühiajaline, et selle ajaga, mis kulub masina käivitamise peale, on töö juba ammu tehtud ja unustatud.”

„Näiteks banaanikoorimise masinat pole eriti vaja,” elavnes tüdruk. „Selle ajaga, mis kulub masinasse bensiini valamisele, terade teritamisele, katkiste osade vahetamisele ja käima panemisele, jõuan ma juba sada banaani ära süüa.”

Seda öelnud, hüpples ta puuviljakorvi juurde, võttis banaani, vabastas selle hetkega koorest ning toppis pehme vilja korraga pöskedesse nagu näljane pärdik.

Suu tühjaks mälnud, jätkas Karita kelmikalt: „Aga mul on vaja riidessepanemismasinat, eriti hommikuti, sest mul „käsitsi” ei taha hästi töötada.”

„Karita, arva ära, mis masinat minul tarvis on?” küsis ema.

„Võileivategemismasinat?”

„Ei.”

„Juukseammimismasinat?”

„No seda ka, aga paku veel!”

„Ma ei oska enam midagi öelda.”

„Ma tunnen vahel, et ei saa hakkama ilma koristamismasinata. Mul on selline tunne mõnikord, et kõik teised siin elamises tegelevad segaduse tekitamisega ja mina olen see ainuke loll, kes peab kõik jälle teiste järelt korda tegema,” ärritus ema korraks.

„Okei, nüüd ma saan aru. Ma lähen leiutan sulle kohe koristamismasina,” teatas Karita, hüppas rüpest ning hakkas enda toa poole kimama.

„Karita, oota, tule korra veel siia!” hüüdis ema.

Tüdruk pugus taas sülle. Ema silistas ta pead ning sõnas: „Ma arvan, et meil tegelikult pole seda masinat vaja, kui kõik enda järelt koristavad. Ja tead, mis me siis võidame?”

„Ei tea.”

„Meil on siis teineteise jaoks palju rohkem aega. Kui sa paned oma riided kenasti kappi või toolileenile, ei kulu mul nende kokku korjamisele üldse aega ning seda võidetud aega saame koos toredate tegevuste peale kulutada,” õpetas ema.

„Mõttele, kui meil üldse riideid ei oleks, küll siis oleks aega üle!”

„Võib-olla peaks tõesti lausa alasti olema!” lisas ema naljatades.

„Kuule, su jutus on iva,” lausus Karita täiskasvanulikult sõrme püsti tõstes. „Saunas oleme me ju alasti ja meil on seal piisavalt aega! Aga ma pean sellele veel pisut mõtlema,” ütles tüdruk, vupsas ema haardest lahti ning vudis oma tuppa riideid korjama.

Ja koristamismasinat välja mõtlema.

Tarmo Tuule



Piia 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



TÖÖELU
www.tööelu.ee