

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI

6 / 2015

ISSN 2382-8730

**Katus lume-
ja jäävabaks!**

LK 16

**Kolm puhkuseliiki
lapse isale**

LK 24

**Kui töötaja tervis
läheb käest**

LK 28

**Tööstressi ohvrid
otsivad väljapääsu**

LK 6



3 põlvkonda, 1 põhimõte: tööohutus = tervem elu



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee



Kas detsember on tööstressikuu?

Ettevaatust, detsember! Kalendrisse vaadates tõusevad ihukarvad turri, sest enne aasta lõppu tuleb ju täita kõik selle aasta plaanid ja rohkemgi veel, tähtjaks valmis saada see ja teine ja n + 1 ülesannet...

Ikka juhtub, et keegi eksib või ülivajalik töötaja kõige kiiremal ajal haigestub. Aeg ei oota. Aeg kihutab ikka omasoodu edasi, pidurdamatu jõuga, nii et ikka ja jälle jääb puudu üks tund... või päev... või nädal...

Oh, oleks vaid rohkem aega, küll siis alles... Kuid paraku ei ole! Just nii vähe neid lühikesi ja hämaraid detsembripäevi veel järele jäänud ongi. Kas detsember on tööstressikuu?

Stopp! Seekordne infokiri pakub võimalust võtta korraks aeg maha ja vaadata lähemalt, mis on tööstress. Uurime tööstressi küüsi langenud inimestelt, mis neid selleni viis ja kuidas neil õnnestus raskest olukorrast välja tulla. Rubriigist „Muudame tööelu paremaks!“ leiab ohtralt näpunäiteid, kuidas tööstressist vabaneda. Anname ka ülevaate kaks aastat kestnud üle-euroopalisest kampaaniast „Tervislikud töökohad – vähem stressi“, mis on nüüd lõpule jõudnud.

Tõepoolest, kui järele mõelda, siis milles see vaene detsember süüdi on? Tõenäoliselt eelistaks temagi olla mahe jõulukuu, mitte pingeline tööstressikuu. Elu ju näitab, et stressa ja rabele kuipalju tahes, ikkagi ei õnnestu kogu maailma töid detsembrikuu lõpuks valmis saada. Sellest hoolimata ei saabu maailmalõpp, vaid vahetub lihtsalt aastanumber.

Minu aeg Tööinspeksioonis ja ühtlasi Tööelu infokirja peatoimetajana lõpeb sellel aastal. Elu läheb aga ikka edasi ning pöördumatult on hävinud ainult need ajurakud, mis tööstressi tõttu otsad andsid.

Seega – luba endale parem tassike kosutavat kuuma jooki ja naudi jõulukuud.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI
INFOKIRI

6/2015

ISSN 2461-3495 (trükis)
ISSN 2382-8730 (võrguväljaanne)
Ilmub kuus korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon
Address: 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, Viivi Järve,
Inkari Lindve, Aivo Kallas, Liisa Prööm,
Janar Siniväli, 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 märgena „Artikkel ilmub koostöös Tööinspeksiooni infokirjaga Tööelu“ ning autori nimega. Infokirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda peatoimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud infokirja tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).



Kaanefoto: Viivi Järve

Sisukord

Katus jää- ja lumevabaks!

lk 16



PEADIREKTORI VEERG

4

Hea töökeskkond 2015

4

MÕTTEKOHT

6

Tööstressi ohvrid otsivad väljapääsu

6

MUUDAME TÖÖELU PAREMAKS!

10

Kuidas tööstressiga toime tulla?

10

KAMPAANIA

12

Tervislikud töökohad – vähem stressi!

12

E-ÕPE

13

E-õpe

13

AJAKAJALINE

14

Uudised

14

Hea töökeskkond 2015

lk 4



TÖÖKESKKOND

16

Majaomaniku talvine hool: katus lume- ja jäävabaks

16

MIKS JUHTUS TÖÖÕNNETUS?

19

Katuselt lund eemaldanud noormees kukkus 7,5 meetri kõrguselt

19

MINU TÖÖ

20

Isad, puhake – ega laps hammusta!

20

Isad, puhake – ega laps hammusta!

lk 20





Tööstressi ohvrid otsivad väljapääsu

lk 6

TÖÖSUHTED 24

Kolm puhkuseliiki, mida saab kasutada lapse isa 24

Tähtajalise töölepingu lõppemine 25

Mida teha, kui töötaja tervis läheb käest? 28

TÖÖVAIDLUSKOMISJONI TÖÖMAILT 30

Kuidas käituda, kui töötaja soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda? 30

KÜSIMUS-VASTUS 32

VÄIKESE INIMESE TÖÖ 34

Järjekorras töö taga seisab lõbu 34

LÄHIVAADE 36

Kuidas käituda kutsehaiguse korral? 36

Järjekorras töö taga seisab lõbu

lk 34



Hea töökeskkond 2015



Eesti ettevõtteid tunnustatakse viimasel ajal sageli. Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus koostöös Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ja Eesti Tööandjate Keskliiduga andis kätte aasta ettevõtte tiitlid mitmes kategoorias, Ernst & Young valis „Eesti aasta ettevõtja 2015” ning Äripäev koos ajakirjaga Pere ja Kodu on pärjanud peresõbralikumad tööandjad. Sel aastal tähistati esimest korda ka ettevõtjapäeva 8. oktoobril. Tunnustamistega liitus Tööinspeksioon, kes andis tänavu oktoobrikuus välja auhinna „Hea töökeskkond” nii ühele suurele kui ka väikesele ettevõttele.

Võib ju küsida, kas sellist uut tunnustust oli vaja välja mõelda. Jah, oli tõesti. Eespool loetletud konkursside puhul ei hinnata töökeskkonda ehk seda, kas töötamiseks on loodud ohutu keskkond, kus oleks hoitud ka töötajate tervis. Pahatihti kipub lugu olema nii, et olgu töökoda kui tahes ohtlik või piinaku arvutid silmi kui tahes tugevalt – kui müügi- ja investeringunumbrid on korras, on ka tunnustus käes. Unustatakse, et üheks tähtsaks näitajaks on see, millisenä tötaja õhtul firmaukse kinni paneb – kas heatujulisena, inimlikult väsinuna, aga tervena ja oma tööga rahulolevana?

Ma ei usu, et töökeskkond ühe kriteeriumina mõne kandidaadi üldse kõrvale heidaks, kuid võib-olla oleks lõppjärjestus teine. Ei saa lugeda heaks ettevõtteks seda, kus töötajad satuvad õnnetustesse, põlevad vaimsalt läbi või mis kõige hullem – kaotavad elu.

Tööinspeksioon otsustas tunnustada ettevõtteid, kus ohutu töötamine ning töötajate tervise hoidmine

on tööandja jaoks esikohal, mitte pelgalt miski, mida tuleb teha paberi vormistamiseks ja tööinspektori rõõmuks. See on auhind, mis tunnustab tehtud töö eest, aga samas innustab nii tunnustuse saanud kui ka teisi ettevõtteid tööohutuskultuuri hindama, järgima ja edendama.

Üks suur vahe on veel. Teiste auhindade puhul saab tööandja ise taotluse esitada ja kirjutada, miks just tema ettevõtte auhinda väärrib. Tööinspeksiooni tunnustusele kandidaate aga kõik Eestis tegutsevad ettevõtted, kas nad seda tahavad või mitte. Piisab sellest, et nad tegutsevad Eestis. Põhiseaduse järgi on töötingimused riigi kontrolli all ja oma andmebaasist näeme, kui palju üks või teine ettevõtte töötavishoidu ja tööohutusse panustab.

Hea töökeskkond, mis on ohutu ja tervist säästev, peab olema tagatud kõigile Eestis töötavatele inimestele, keda on umbes 625 000 inimest. Samal ajal on Eestis umbes 51 000 ettevõtet, kus on vähemalt üks palgaline töötaja. Paraku ei ole

töö igal pool sugugi ohutu. Selle aasta esimese üheksa kuu jooksul on toimunud 3527 tööõnnetust ehk 12 tööõnnetust iga päeva kohta. Üheksa kuuga kaotas tööd tehes oma elu 12 inimest. Võrdluseks: Eesti on kaotanud välismissioonidel kokku 11 kaitsevæelast. Nii igapäevane asi nagu töö käimine ei tohiks olla võrreldav aktiivse tegevusega sõjaväljal.

Tuleb arvestada, et eelkirjeldatud statistika puudutab vaid neid inimesi, kes töötavad töölepingu alusel. Me ei tea, kui suured ja kurvad oleksid kõnealused numbrid siis, kui arvesse läheksid ka töötamine käsunduslepingu alusel, FIEna või hoopis n-õ mustalt.

Riskirohke töötamise juured peituvad inimestes üsna sügaval. Eestimaalane armastab riske, aga vähesed võtavad neid mäge ronides ja langevarjuga hüpates. Kahjuks on liigagi tavaline käitumismall juua enne autosõitu või ujuma minekut mõni õlu, jääda tukkuma, suits suus, või turnida ehitustellingutel, ainsaks



turvavahendiks veendumus, et „minuga ei juhtu niikuinii midagi”.

Ehk on asi selles, et nimetatud asju tajutakse normaalse elu osana, mitte enese ja teiste elu ohtu seadmisena? See aga räägib madalast ohutuskultuurist. Skype'i ajastu tööohutus oleks arengus justkui Mahtra mõisa aegadesse kinni jäänud.

kui otsest kahju nende mainele. Nii mõnegi suure tootmisettevõtte peasissepääsu juures seisis plakat, millel oli kirjas, kui mitu päeva on suudetud tööd teha ilma tööõnnetuseta.

Kui Tööinspeksiooni välja antud hea töökeskkonna auhinnaga pärjati AS Tallinna Vesi ja Crystalsol OÜ, siis mõjus omamoodi märgiliselt, et

mõttetut halduskoormust ning pakub tööandjale ja töötajale tuge oma teenustega, et töösuhte pooled tahaksid ja oskaksid tööd teha oma tervist hoides. Tegelikult ei ole siin midagi ülemäära keerulist – kui vaid tahta.

“ Skype'i ajastu tööohutus oleks arengus justkui Mahtra mõisa aegadesse kinni jäänud.

Me vajame kultuuri, kus inimesed teadvustavad riske, mõtleavad ette, hoolivad endast ja teistest. Oma töökoha ohutegureid peab hindama! Kui veel aastate eest oli ohutus suuresti õnneasi, siis tänapäevane töötegmine peab olema osa üldisest ohutuskultuurist.

Viibisin hiljuti Šotimaal, kus ohutut töötamist peeti auasjaks. Kohalikud ettevõtted tunnetavad tööõnnetusi

mõlema tunnustatud ettevõtte juhid on välismaalased, kes on meile toonud oma maade kõrge ohutuskultuuri. Ohutuskultuuri meie ettevõtetes saab ja peab edendama järk-järgult ning see saab toimuda vaid siis, kui panustavad kõik – töötajad, tööandjad ja riik. Töötaja teab ja tunneb oma õigusi ja kohustusi, ta hoolib endast ja oma kaastöötajatest. Tööandja peab auasjaks luua tervist hoidev töökeskkond. Riik aga vähendab



MARET MARIPUU
Tööinspeksiooni peadirektor

Tööstressi ohvrid otsivad väljapääsu

Must stsenaarium: töötaja ei julge probleeme arutada, kogunevad nähtamatud konfliktid, asjad lähevad hapuks. Lõpuks ei tahagi ta enam töösse panustada, vaid teeb minimaalselt. Võimust võtavad negatiivsed tunded ning rahulolematuse levib isiklikku ja pereellu. Tööstressi ohvrid jagavad oma kogemusi, kuidas sellisest olukorrast välja pääseda ning kõnealust nõiaringi edaspidi vältida.

Tööstress jõuab ka pereellu

„Mul keerlesid pidevalt peas rahulolematuse mõtted: töö ei paku

rahuldust, palk on väike, oma kodu pole, sest elame vanemate juures, naine võiks olla teist tüüpi, mitte nii spontaanne ja kirklik...“ meenutab **Kaupo Saue** (57) aega, kui oli alla kolmekümne ning töötas insenerina.

Stressirikas elu kestis viis aastat. Kaupo jaoks sai väljapääsuks uus haridus ja eriala – psühholoogia. „Kutsenõustajana ülikoolis alustades oli palk ikka väga väike, kuid rahulolu eluga kasvas kõvasti,“ sõnab mees. „Ajad olid rasked, üheksakümnendate algus. Elasime kolmetoalises korteris, kus lapsed jagasid tuba. Hoidsin raha kokku, endale ei ostanud midagi, kõik kulus perele. Kandsin pulmaülikonna pükse senikaua, kuni neid paigata tuli. Siiski tekkis lootus, et kõik läheb

paremaks. Pere oli toidetud ja mina sain ennast pidevalt täiendada.“

Praeguseks 25 aastat juhtimis- ja meeskonna-*coach*'ina ehk arendajana töötanud Kaupo nimetab tööstressi põhjustest esimesena suurt igatsust millegi olulise järele. „Kui see oluline puudub, tehakse tööd vaid raha pärast, puudub kirk ja tähendus. Mina töötasin insenerina, asusin keset tehnikat, kuid tahtsin olla inimestele lähemal.“

Järgmise stressiallikana mainib Kaupo ebarahuldavaid töösuhteid – konfliktid, usaldamatus ja liigne kontroll. „Stressis inimene teeb palju vigu, pole loov ega algatusvõimeline. Kui töötaja ei julge probleeme arutada, koguneb nähtamatuid konflikte, asjad lähevad



Kaupo soovib keskenduda vabal ajal meelistegevustele, eriti õppimisele ja enesearendamisele.

*Jooga on Kaupo jaoks
sobiv lõõgastusmeetod.*



hapuks. Lõpuks ei tahetagi panustada, tehakse minimaalselt, võimust võtavad negatiivsed tunded ning rahulolematust levib ka isiklikku ja pereellu.”

Kurnatuseni töötamine

1993. aastal rajas Kaupo arendusfirma Creates. Firmaomanikuna ja iseendale tööandjana on mees kokku puutunud ka ületöötamisega: südamerütmihäired tekkisid siis, kui Kaupo võttis endale tööd rohkem, kui tegelikult teha suutis. „Olid ajad, mil pärast pikki tööpäevi

Peale töökoormuse ümberseadmise on Kaupo tasapisi muutnud ka elustiili. „Käin jooksmas, ujumas, tegelen joogaga ja mediteerin,” toob ta lõõgastumise kohta näiteid. „Rahuldust pakub õppimine ja pidev enese täiendamine. Armastan astuda tundmatusse. Pikka aega olen saanud endale kinkida välisreise koos õpingutega või ilma.”

Pingelisi aegu esineb Kaupol tööl ka praegu, kui ta on väsinud ning peab

“*Olid ajad, mil pärast pikki tööpäevi perele energiat ei jätkunud. Tulin koju kurnatuna, suutsin vaid juua paar õlut.*”

perele energiat ei jätkunud. Tulin koju kurnatuna, suutsin vaid juua paar õlut. Kasutasin seda olukorda teraapiaõpingutel tööteemana ning leidsin lahenduse – tõstsingi oma hinda. Tasapisi olukord kergenes, aitas ka teadlikum tööde valimine ja „ei” ütlemine. Kaksikümmend aastat hiljem saan endale rohkem lubada, vajadusel teen heategevuslikke koolitusi ja supervisioone.”

režiimi jälgima. Valdavalt on see siiski õnnelik väsimus. „Toitun tervislikult, magan ja teen sporti – need on universaalsed abimehed.”

Töö ja vaba aja lahushoidmist Kaupo väga rangelt ei jälgi. „Töö pole vaenlane. Mulle meeldib mu töö ning tööga seotud meile saadan ka õhtul. Igaüks leiab oma stiili, vaba aega ei pea rangelt eraldama,” arvab Kaupo.

Igapäevases töös kuuleb Kaupo sageli, et organisatsioonis kaua kogunenud pingeid on püütud leevendada, kuid edutult. „Oleme igal moel rääkida üritanud,” tsiteerib ta klientide nõutust. Siinkohal täpsustab Kaupo, et tähtis on see, kuidas rääkida – vingudes, süüdistades ja kritiseerides saavutame soovitud vastupidise.

Töötajal võib võtta pingeid maha see, kui ta otsustab, et lepit valitseva olukorraga ega kannu negatiivsust enda sees. „Kirumine, vingumine, kurtmine, tagarääkimine – negatiivsus koguneb su sisse ning inimene hakkabki ennast järjest halvemini tundma. See levib töölt koju ja mürgitab sind ennast. Mõnikord on hea end kehtestada, aga mõnikord tuleb leppida ning lasta asjad olla, nagu nad on. Ühte universaalset ja igasse konteksti sobivat käitumist ei ole,” sõnab Kaupo. „Soovitan keskenduda vabal ajal meelistegevustele, eriti õppimisele ja arendamisele. Enda mõtete reflekteerimine aitab märgata, kas kaldutakse liigselt muretsema ja mis ärritab – siis saab kaaluda, kuidas sellega toime tulla. Võib-olla tuleb stress sinu seest – oled liiga tundlik või hoopis liiga nõudlik ja näed vaid negatiivset. Ära omista juhuile pahatahtlikkust, ära süüdistata teisi, kui tekitad endas stressi ise.”

Ebakindlus viis depressioonini

„Kui olin kodus haiget last põetamas, nähvas ülemus: „Ma vaatan, et sul isiklik elu segab töөлkäimist – kas peaks su koormust vähendama?“,” meenutab tööstressi tõttu depressiooni langenud **Angela** (nimi muudetud, 44). „Kui soovisin saada aasta lõpus oma saavutuste eest preemiat, küsis ülemus, kas mu mees on töötuks jäänud. Vastasin, et võib-olla oleme üldse lahku läinud ja mis see minu töösse või tasesse puutub. Sain preemia asemel vist kolm vaba päeva vahetult enne pühi, kui niikuinii oli vaikne aeg ja teised firmad suletud.”

Projektiassistendina töötanud Angela sõnul oli töösuhete algus paljutöötav: ta sai uusi teadmisi, näiteks õppis kirjutama projektiaruandeid inglise keeles. „Esimesel tööaastal töid koostööpartnerid ja kolleegid mulle sünnipäevaks lilli, söime-jõime ning oli tore koosviibimine. Minu jaoks oli tähtis

olla tunnustatud, meeldida kolleegidele ja omada inimlikke suhteid. Tasapisi hakkas aga kerima pinge.”

Angela jagas tööruumi otsese ülemusega, kes oli eakas vanahärra. „Tal oli ebameeldiv komme süüa töökohal võileibu ja juua pakisuppi. Iga päev. Vahel tulin söömata tööle ning kaasas polnud ka midagi. See oli kohutav, kuulata tühja kõhuga, kuidas teine matsutab ja luristab. Ebaõigluse tunnet süvendas töötasu erinevus, samas jäid kõik konkreetsed tööd mulle, temale aga „mõtlemine”. Kui ülemusel oli vaja kuhugi minna, siis ta lihtsalt läks, mina aga pidin küsima luba. Võib-olla ei osanud ma alluv olla, pidasin ennast võrdseks inimeseks.”

Angela tundis, et teda ei austata ei inimese ega töötajana. Tööülesanded

tundusid vahel jaburad. Näiteks palus ülemus koostada Facebooki kasutamise juhendi ühele eakamale kolleegile, kes pidi sotsiaalmeediat tundma õppima. „See tundus ikka väga

Angelat häiris ka ühe kolleegi komme hoida teravad küsimused koosoleku ajaks. „Saatsin aruanded laiali ja palusin esitada küsimused kirjalikult, et saaksin vastused ette valmistada.

“ **Tööülesanded tundusid vahel jaburad. Näiteks palus ülemus koostada Facebooki kasutamise juhendi ühele eakamale kolleegile, kes pidi sotsiaalmeediat tundma õppima.**

ajuvaba. Oleksin tahtnud talle lihtsalt näidata, kuidas kontot luua. Venitasin ja venitasin kirjutamisega. Õnneks see teema kuidagi vaibus.”

Tema ei vastanud kunagi, aga koosolekul ründas. Muidugi ei suutnud ma mingi kindla kuupäeva seisuga eelarve täitmist sellel ja möödunud



aastal peast võrrelda. Siis ründas ta mind edasi, et kuidas ma midagi ei tea ja miks on koosolekuks ette valmistamata.”

Naine tunnistas, et täitis viimasel perioodil tööl vaid otseselt vajalikke ülesandeid. Teistega venitas ja jättis lõpuks hoopis tegemata. „Iga päev astusin ohvri kingades tööle ja töölt ära. Ligi kaks aastat tüütasin selle lõputu agooniaga oma sõpru. Juba jaanuaris-vebruaris ootasin suvepuhkust. Lõpuks viis sõbranna mind käekõrval haigla registratuuri ja pani mulle psühhiaatri juurde aja kinni.”

Psühhiaater määras Angelale tableti-ravi, teraapia ja haiguslehe. Naisel diagnoositi depressioon ja ärevushäired. „Arsti sõnul oli murdumise põhjuseks eelkõige mu nõrk vaimne tasakaal ja

madal enesehinnang. Olin vastuvõtlik igale signaalile ja tõlgendasin seda enda vastu suunatud rünnakuna. Hirm jälitas mind kogu aeg, ka töövälisel ajal vältisin tänavaid, kus teadsin ülemust liikuvat. Töötasin osalise koormusega ning käisin õhtuti veel teiselgi tööl. Ülemus ootas tihtipeale samal tänaval bussi. Tegin mõnikord kilomeetrise ringi, et vältida temast möödumist isegi teisel pool sõiduteed,” räägib Angela.

Hoolimata ebamugavusest ja hirmust rippus Angela töö küljes. „Kahtlesin ja kõhklesin. See tegi asja vaid hullemaks. Minus ei olnud julgust ära tulla.” 2012. aastal tegi naine viimaks otsustava sammu ja lahkus.

Nüüdseks on Angela ametis uuel töökohal, kus tunneb ennast hästi. Tagantjärele tarkusega soovib ta esimeste halbade mõtete puhul kohe abi otsida. „Kui tunned survet, ära oota!

Lisakohustusi mehel jätkub: välilaagrid, koolijuubeli korraldamine, klassijuhataja kohustused... „Mul pole tunnet, et annaksin endast liiga palju. Mul ei ole praegu isiklikku elu, aga olen sellega rahul, sest tõised tegevused peaks sillutama teed tulevaste aastate toimetulekule. Muidugi võiks koormust vähendada ja rohkem vaba aega saada, aga siis ei elaks enam palgast ära. Kui tööd on liiga palju, mõtlen lõpptulemusele – see annab positiivse laengu ja kinnitab motivatsiooni.”

Otil aitavad toime tulla kogemused, mida ta omandas ühe aasta õpetajate välispraktikal abiõpetajana Soomes töötades. „Töötasu oli veerandi töökoormuse eest väga hea ning mulle jäi palju vaba aega. Õppisin tegema tööd tööajal ja puhkama puhkeajal – seda soodustas ka kolleegide suhtumine,” kinnitab Ott. „Olen õppinud abi küsima. Võtan aega reflekteerimiseks ja

Oti nipid:

- Söön regulaarselt ja teadlikult, väldin võileibu ja kiirtoitu, valmistan ise õhtusöögi.
- Magan 7–8 tundi ööpäevas.
- Teen 1–3 korda nädalas sporti – osalen rühmatreeningutes ja käin jooksmas.
- Ärkan kell kuus, naudin hommikut ja annan sellega päevale hea alguse.
- Oskan vabandada, kui olen eksinud.
- Oskan nõu küsida, kui olen kimbatuses.

“*Mul ei ole praegu isiklikku elu, aga olen sellega rahul, sest tõised tegevused peaks sillutama teed tulevaste aastate toimetulekule.*”

Pakun, et viiest ja poolest tööaastast projektiassistendina olin ma rahul poolteist aastat, kolm aastat piinlesin ja viimase aasta veetsin haiguslehel. Oleksin pidanud ära tulema palju varem.”

Noor õpetaja oskab töökoormusega toime tulla

Rõõmsameelne **Ott Maidre** (27) tunnistas, et on olnud läbipõlemisohus. „Võtsin ühest varasemast töökohast kaks nädalat puhkust, sest ei tundnud enam tööst rõõmu, kõik näis mõttetu ja raske. Puhkus aitas – magasin välja, taastusin vaimselt ja füüsiliselt, tekkis uuesti tahe seda tööd teha. Olin andnud endast ka 110 protsenti, mis oli tegelikult vale.”

Ott alustas sel sügisel Eestis tööd loodusteaduste õpetajana. „Koolivaheajaks võtsin endale koju mitukümmend esseed parandada, sest tahtsin vaadata oma õpilaste analüüsioskust,” räägib ta.

aruteludeks. Mind aitab tööde nimekirj. Teen ühte asja korraga: kui puhkan ja valmistan süüa, ei paranda samal ajal köögilaua kontrolltoidi.”



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Kuidas tööstressiga toime tulla?



Kuidas tööstress tekib ning mismoodi seda leevendada? Soovitusi jagab Rajaleidja Tartumaa keskuse karjääri- nõustaja Kristel Lään.

„Kuna tööaeg ja vaba aeg segunevad paljude tööde puhul, ei saa tööelu ja kodu alati lahus hoida,” möönab Kristel Lään. Töö koju kaasatoomine tekitab probleeme siis, kui inimene ei saa puhata. Moodsal ajal on inimestel ka mitu töörolli – nad ei tööta täisajaga ühes paigas. „Ületöötamisest päästab oma päeva, nädala ja kuu planeerimine nii, et aega jääks ka iseenda jaoks,” kinnitab Kristel Lään. Puhkepäev ei pea tingimata olema nädalavahetusel – tähtis, et puhkamine toimuks. Orgaaniliselt seatud rütm, mis arvestab inimese vajadustega, võib anda puhkuse ja töö tasakaalu igas päevas.

Nii vaimne kui ka füüsiline ülekoormus mõjutavad tervist ja toimetulekut

igapäevaeluga. Siinkohal tuleb meeles pidada, et meedikute sõnul pole füüsiline töö spordiga võrdne, sest on seatud sundasenditega.

„Vaimsele tööle võiks olla vahelduseks liikumine ja füüsilisele tööle vahelduseks vaimne tegevus – lugemine, filmide vaatamine... Alati võib ka lihtsalt pikutada,” sõnab Kristel Lään. „Tööst mõtlemise saab kõige paremini

teatrit, jalutada metsas või pargis – mis kedagi kõnetab.”

Sageli sunnib hirm ebakindluse ees ebameeldivast tööst kinni hoidma, ent kui midagi enda või keskkonnaga ette ei võta, võib töötajat tabada krooniline haigus – vaimne või füüsiline. Nii võib inimene ikkagi töö kaotada, olles siis juba haige, mistõttu on uut tööd leida raskem.

“**Vaimsele tööle võiks olla vahelduseks liikumine ja füüsilisele tööle vahelduseks vaimne tegevus.**

välja lülitada mingi tegevusega. Lihtsalt kodus olla ja töömõtteid peletada on raske. Kaasa võib aidata keskkonnamuutus. Minema ei pea kaugele: võib külastada sõpra, kino,

Tööstressi käsitletakse Lääni sõnul pingeseisundina, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.

Tööstress võib tekkida, kui:

- töötajal on sobimatult suur töökoormus ja/või vastutus;
- inimene ei saa probleemide korral abi ei kaastöötajatelt ega juhilt;
- töökeskkond ei vasta töötaja soovidele – ta eelistaks töötada siseruumides, aga ülesandeid tuleb täita väljas;
- töö iseloom ei sobi inimese iseloomuga – tagasihoidlik isik peab tegema aktiivset suhtlemist nõudvat tööd, mis talle ei meeldi;
- inimesel pole piisavalt teadmisi ja oskusi töö tegemiseks ja tööülesannete täitmiseks ning kui ta ei saa neid ka omandada (ei julge, pole ressursse vms);
- töötaja ei saa tööülesannetest aru või ei tea, mida temalt täpselt oodatakse;
- pingeid ja arusaamatusi klientide, kaastöötajate või juhiga esineb sageli ning need jäävad lahendamata;
- kaastöötajate ja/või juhtide sagedas vahetumine tekitab töötajas ebakindlust;
- tööülesanded jaotatakse ümber, kui muudetakse struktuuri ja kui töötajaid otsuste tegemisse ei kaasata;
- töötajal puuduvad võimalused ametialaseks arenguks ja ta pole olukorraga rahul;
- pidevalt on õhus koondamisohu või muu ebakindlus töö säilimise pärast;
- töötajal esineb tervisehäireid;
- isiklikud probleemid, sh pereprobleemid, takistavad keskendumist.

Kuidas tööstressiga toime tulla?

- Uuri välja põhjused, püüa teha nimekiri – mis stressi tekitab?
- Vali välja põhjused, mida saad ise muuta, ja need, mida ise muuta ei saa.
- Põhjusest lähtuvalt otsi lahendusi, nt kui pole piisavalt teadmisi, tuleks leida võimalusi neid omandada.
- Välja lülitada aitavad meelistegevused ja -paigad, kuid tuleb meeles pidada, et need ei tohiks olla destruktiivsed (alkoholi liigtarbimine) ega langetada meeleolu.
- Arutle tööstressi tekitajate üle juhiga.
- Kui tunned, et sa ise uutesse võimalustesse ei usu ja lahendusi ei leia, ütle välja, et vajad nõu ja abi.
- Vajadusel pöördu spetsialisti poole juriidilise, psühholoogilise või muu abi saamiseks – see aitab teadmatusel ja hirmudega toime tulla.
- Võta puhkust – ehk vajad vaid taastumist.
- Otsi toimetulekuks ja enda maha rahustamiseks erinevaid tehnikaid, nt vabastav hingamine, jooga, meditatsioon, sundmõtete peatamine.
- Viimase sammuna võib kaaluda töökoha vahetamist.

Mida teha, kui stressi tekitab see, et...

... sinu toakaaslasest kolleeg üle laua sööb või tal on mingid ebameeldivad kombed või imelik lõhn juures.

Eelkõige võiks rääkida kolleegist toakaaslasega, aga siinkohal on tähtis nüanss sellel, kuidas rääkida. Süüdistamine ja kritiseerimine lahenduseni ei vii. Vestelda tuleks iseendast lähtuvalt ilma hinnanguid andmata, nt kirjeldades, kuidas üle laua söömine häirib ja töö tegemist segab. Kui kolleegiga rääkimine midagi ei muuda, võib uurida, kas oma töökohta on võimalik ümber korraldada, et ebameeldivate kommetega kokkupuudet likvideerida.

... kollektiiv ja asutus on uus; kõik alles otsivad oma kohta ja vastutusalasid.

Uued kolleegid või uus töökeskkond võivad tekitada stressi ja ebakindlust. Püüa leida kolleeg, kellega saad rääkida nii tööga seotud kui ka muudel teemadel. Küsi alati, kui midagi arusaamatuks jääb või kui vajad lisainfot. Ole avatud ja pane tähele, mis sinu ümber toimub! Oma koha otsimine on loomulik ning katsetamine ja proovimine käib asja juurde.

Tööstressi tekitavate tegurite jagunemine:

- otseselt töötamisega seotud
- kaastöötajate ja suhetega seotud
- isikust lähtuvad – tervis, pere, isiksuse omapärad

Vaata enda sisse ja enda ümber

Tööstressi põhjuse otsimisel vaata enda sisse: kui tegu on suhete valdkonda jääva teemaga, aitab alati endast alustamine. Ole julge – räägi ja aruta oma juhiga, kuid valmista vestlus korralikult ette. Tunnista oma vigu või nõrkusi, kui oled neid avastanud.

Kui tegu on sinu vastu suunatud töökiusamisega, ära mängi kõikvõimast. Sa võid olla tugev, kuid sinuga saab ikka manipuleerida. Seejuures kulutad aega ja energiat häiriva olukorraga toimetulekus. Võitlemine kulutab lisaenergiat, mille võiksid suunata töötegemisele või isiklikule elule. Otsi abi ja lahendusi – keegi ei pea kannatama.

Kui leiad end olukorrast, mida ei saa lahendada, kaalu antud tingimuste ja suhetega leppimist. „Leppimine ei tähenda enda allasurumist, vaid sisemist nõusolekut jätkata. Siis ei lähe sa oma vajaduste ja soovidega vastuollu,“ selgitab Kristel Lään.

Kompromisse saab leida, kui mõlemad pooled on valmis muutusteks ning teevad osaliselt järeleandmisi. „Tööelus ei ole nii, et probleemid tekivad ja jäävad. Järjest rohkem õpitakse konflikte lahendama ja mõttemalle muutma,“ kinnitab Kristel Lään. Selleks peab aga töötaja ise olema valmis ennast muutma: kas juurde õppima, ennast täiendama või uusi mõttekäike harjutama.

Tööturg muutub ning ka armastatud töökohalt võib osutuda vajalikuks edasi liikuda, sest see töö lihtsalt kaob. Rakenduse leidmiseks tuleb kohaneda. „Vahel võib olla vajalik muuta elukohta, piirkonn vahetus on

moodsa tööturu märk. Ühe suunana võib välja tuua väikeettevõtlast ja teise suunana kodust kaugemal töölkäimist,“ ütleb Kristel Lään.



INKARI LINDVE
ajakirjanik

Tervislikud töökohad – vähem stressi!



Kust leiab lisainfot?

- Kampaania ametlik koduleht, kus leidub lisamaterjali teistes riikides tehtu kohta ning põnevaid juhendeid ja e-lahendusi: www.healthy-workplaces.eu/et
- Eestis toimunud kampaaniaüritused: <http://toolu.ee/et/eu-osh/Kampaania-Vahem-stressi-2014-2015#>
- Tööstressi portaal: www.stressivastu.ee

2014.–2015. aastal korraldas Euroopa Tööohutuse ja Töeteravishoiu Agentuur (EU-OSHA) üle-euroopalise kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi”, mille käigus kutsuti ettevõtteid ja organisatsioone võitlema psühhosotsiaalsete riskidega töökohtadel.

Eestis korraldas kampaaniat Tööinspeksioon koos EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskusega. Kampaania avati pressikonverentsiga ülemaailmsel tööohutuse ja töeteravishoiu päeval, 28. aprillil 2014 ning pärast seda on toimunud üle kümne psühhosotsiaalsetele ohuteguritele keskenduva teavitussürituse (seminarid, filmiõhtud jms).

Kaks aastat kestnud tervislike töökohtade kampaania on jõudnud lõpusirgele. Eestis lõppes see traditsioonilise XVII töeteravishoiupäevaga 11. novembril Tallinnas rahvusraamatukogus. Kahe aasta jooksul on üle Euroopa leidnud aset sadu üritusi, jagatud hulgaliselt teavitusmaterjale ning välja kuulutatud head tavad,

kuidas võidelda psühhosotsiaalsete ohuteguritega töökohtadel.

Psühhosotsiaalsed riskid on psühholoogilised, füüsilised ja sotsiaalsed aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju ning on tihti seotud töökorralduse, töökeskkonna ja inimestevaheliste suhetega. Seega võib psühhosotsiaalseks ohuteguriks olla näiteks vahetustega töö, mis ei võimalda pühendada piisavalt aega perele; otsustamisprotsess, mis ei kaasa töötajaid neid mõjutavate otsuste tegemisse; aga ka närviline klient, kes oma pahameele töötaja peale välja valab – stressorid, mis tugeval või pikaajalisel esinemisel mõjutavad tervist.

Uuringute järgi on 50–60 protsenti kaotatud tööpäevadest tingitud tööstressist ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Luu- ja lihaskonna haiguste järel on see esinemisageduselt teine tööga seotud terviseprobleem Euroopas.

Piiri tõmbamine tööst ja eraelust tingitud pingeolukordade vahele võib sageli olla keeruline või isegi võimatu –

lähedase haigus, lapse koolimine ja lähisuhte purunemine mõjutavad tõenäoliselt töötaja töövõimet. Hea tööandja kaalub töötaja toetamist ka sellistes olukordades, ennetades probleemide võimalikku edasikandumist tööle.

Stressivaba aastalõppu kõigile! Kohtume juba järgmisel aastal, kui algab uus EU-OSHA kampaania, mille teemaks on tervislikud töökohad sõltumata east.



KRISTEL PLANGI
teabeosakonna juhataja
EU-OSHA Eesti
koordinatsioonikeskuse juht

E-õpe

E-õppes saate õppida, mida soovite, täpselt siis, kui ise tahate. Tutvustame õpivõimalusi, mis on huvilistele täiesti tasuta.



Suurim koolitustekogu leidub YouTube'is

Vaata: www.youtube.com

Ei oska teha pannkooke? Pole probleemi, YouTube'is on 878 000 pannkookide küpsetamise õpetust, sealhulgas eestikeelne versioon.

Tinglikult võiks videoportaali pidada üheks maailma suurimaks koolitusportaaliiks, sest instruksioone, kuidas midagi teha, leidub kõigis maailma keeltes, igal tasemel ja igas vallas. Näiteks on seal lihtsaid igapäeva elu seletavaid juhendeid nagu lastele mõeldud Jänku Jussi multikas teemal „Mis on validaator?“. Samas leidub seal ka video, kus füüsik Stephen Hawking räägib ajas reisimise võimalustest.

YouTube'ist leiab põnevaid ideid nii algaja kodukokk, kes ei oska isegi muna keeta, kui ka kondiiter, kes soovib erilisi kaunistusi pulmatordile. Paljud ülikoolid on loenguid filminud ja needki on portaalis leitavad.

Naudi ülikoolide loenguid

Vaata: www.coursera.org

Paljud ülikoolid pakuvad oma kursusi vabaks kasutamiseks. Coursera lehel leiab mitu teemat eri keeltes. Programmi partnerkoolid asuvad üle maailma. Paljude kursuste edukalt läbinutele antakse kinnituskiri. Mõned kursused on saanud USAs ametliku akrediteeringu – tulemusi saab ametlikult üle kanda traditsioonilise ülikooli õppekavasse.

Vaata: www.mooc-list.com

MOOC (Massive Open Online Courses) on platvorm, kust on kättesaadavad ülikoolide jagatavad *online*-moodulid. USAs näiteks pakutakse University of Edinburghi, Massachusetts Institute of Technology, Princetoni ja Stanfordini kursuseid. Tartu Ülikooli pakutavad MOOCid leiab aadressilt moocs.ut.ee.

Keeli aitavad õppida mobiilirakendused

Kiiresti ja iseseisvalt saab keeli õppida mobiilirakenduste abil.

Speak And Learn (www.speaklearn.eu) aitab ennast arusaadavaks teha 20 keeles. Rakendust hakati looma selleks, et tudengid ja teised õppurid, kelle liikuvus Euroopas on tänu rahvusvahelistele programmidele aastatega tugevasti suurenenud, uues keskkonnas paremini kohaneksid ja keeleoskust lihviksid.

Algajatele sobivad eesti keele õppimiseks aga videokursus Keele Klikk (www.keeleklikk.ee) ja ONENESSi kursus (www.oneness.vu.lt). Oma keeleoskuse taset saab testida Eesti Keele Instituudi kodulehel (web.meis.ee/testest).

Duolingo (www.duolingo.com) on üks parimaid tasuta keeleõpperakendusi maailmas. Muu hulgas on võimalik õppida hispaania, saksa, prantsuse, itaalia, portugali ja inglise keelt. Tegu on uuendusliku ja mängulise keeleõppemeetodiga, mis töötab nii nutitefonis kui ka tavalises arvutis. Keeleõpe toimub mänguliste ülesannete ja teemade kaudu. Ülesanne on jagatud mooduliteks, mille läbimine avab järgmised tasemed.



MARILIIS PINN
vabakutseline ajakirjanik



Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu (vasakult teine) õnnitleb parimate praktikate konkursi võitjaid.

11. novembril Tallinnas rahvusraamatukogus toimunud XVII töötervishoiupäeval autasustati Tööinspeksiooni korraldatud parimate praktikate konkursi esikolmikut.

Tööinspeksioon ootas edulugusid kõikidelt, nii era- kui ka avalikus sektoris tegutsevatest organisatsioonidelt, kes soovisid oma kogemust teistega jagada.

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.

Tänavusele konkursile esitatud töökeskkonna parima praktika näidete seast valis Tööinspeksioon välja kolm enim silmapaistvat.

Päästeametis pööratakse suurt tähelepanu tööstressile ja sellega toimetulekule. Päästeteenistujad puutuvad iga päev kokku stressirohkete situatsioonidega, mille tagajärjel tõuseb töötajatel stressitase. Probleemi aktuaalsusest tulenevalt koostas Päästeamet oma töötajatele juhendmaterjali psühholoogiliselt raskete olukordadega toimetulekuks. Lisaks sellele on Päästeamet sõlminud koostöökokkulepped psühholoogidega Eesti maakondades nii individuaalse kui ka meeskondliku nõustamisteenuse pakkumiseks.

ASi Eesti Post (Omniva) parim praktika keskendub tervisedendusele ning on eelkõige suunatud kande- ja sorteerimiskeskuste töötajatele. Tervisekontrolli otsustest tuli välja, et töötajatel oleks vaja teha tööpäeva jooksul rohkem venitusharjutusi. Selle tarbeks soetati varbseinad, mis paigaldati üle Eesti asuvatesse kande- ja sorteerimiskeskustesse. Nüüdseks on tekkinud varbseinade juurde väikesed sportimisnurgakesed, mille on töötajad aktiivselt kasutusse võtnud.

AllePal OÜ parim praktika on suunatud kõikidele ettevõtete töötajatele. Kontoris pidevalt istuvas asendis olles tekivad lihaspinged, mis omakorda tekitavad stressi ja halba meeleolu. Juhendaja abiga korraldati „pikutamise koolitus“, kus õpiti paremini lõõgastuma ja pinges lihaseid lõdvestama. Tegevuse tulemusena vähenesid lihaspinged ja paranes meeskonna ühtekuuluvustunne.

Tööinspeksioon tänab kõiki, kes saatsid meile oma parima praktika näite, et enda ja ka teiste töökeskkonda paremaks muuta. Kõikide esitatud praktikatega saab tutvuda Tööinspeksiooni kodulehel www.ti.ee/est/toeotervishoid-toeoeohutus/toeoekeskkonna-parimad-praktikad.

LIISA PRÖÖM
teabe peaspetsialist

Tööinspeksioon jätkab uute nõustamisbüroode avamist üle Eesti



Avinurme nõustamisbüroo avamisel olid kohal (vasakult) Avinurme vallavanem Aivar Saarela, vallavolikogu esimees Anne Paas ja Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu.

Tööinspeksioon avab novembris-detsembris uued nõustamisbürood Otepääl, Lihulas, Kiviõlis ja Loksal.

Tööinspektoritelt ja tööinspektoritelt-juristidelt on võimalik silmast silma nõu küsida Tööinspeksiooni kontorites, mis asuvad 16 linnas. Lisaks toimuvad vastuvõtud nõustamisbüroodes, mida Tööinspeksioon on avanud tõmbekeskustes üle Eesti – Avinurmest kuni Paldiskini.

Tööinspeksiooni kontorite, nõustamisbüroode ja töövaidluskomisjonide kontaktinfo ning vastuvõtuajad leiab kodulehelt www.ti.ee.

EVELIN KIVIMAA
peatoimetaja

Tööelu portaali uuendused

- Sotsiaalministeeriumi „Noortegarantii“ kampaania raames avanes uus teemaleht, kust noored saavad informatsiooni tööturule sisenemise võimaluste kohta. Vaata: <http://tooele.ee/et/noortegarantii>
- Kõik XVII töötervishoiupäevaga seotud materjalid ja galerii on leitavad siit: <http://tooele.ee/et/eu-osh/Kampaania-Vahem-stressi-2014-2015/XVII-Tootervishoiupaev>



RASMUS MILLER
Tööelu portaali toimetaja

Majaomaniku talvine hool: katus lume- ja jäävabaks

Talvega kaasneb ehitise omanikule kohustus vältida ehitiselt langevatest jääpurikatest ja lumest tulenevat ohtu möödakäijatele ning lumekoormusest tingitud ohtu katusekonstruktsioonidele.



Katusekonstruktsioone võib ohustada juba 30 cm paksune märg lumekiht. Enam on ohustatud puitkonstruktsioonidega kergetised ja ehitiste osad (nt varjualused, varikatused), lameda katuse ja väikese katusekaldega ehitised (nt bensiinijaamad) ning vanemad amortiseerunud ehitised.

Katuselt ja vihmaveesüsteemidelt lume ja jää eemaldamine nii, et see ei ohustaks töötajaid ega möödujaid, tuleb enne hoolikalt läbi mõelda.

Töötappide kavandamisel peab muu hulgas arvestama katuse seisukorda ja töövahendite kasutamisest tulenevaid riske. Tööde ohutust mõjutab tuul, õhutemperatuur ja sademed. Töid on ohtlikum teostada vähese valgustusega töökohal hämaras ja pimedas.

Möödakäijate ohutus

Enne töödega alustamist tuleb võtta tarvitusele abinõud möödakäijate kaitseks. Kindlam on ohuala korralikult piirestada ja arusaadavalt märgistada, et ohtlike tööde tegemine oleks üheselt arusaadav.

Redelil töötamine

Suur osa kõrgusest kukumisega seotud tööõnnetustest on juhtunud redelil töötades. Pea pooled nendest on lõppenud raske tervisekahjustusega ning mõned surmaga. Redelil töötades on lumega suur oht libastuda ja kukuda, keeruline on ka redelist kinni hoides katust lumest puhastada.

Ilmselt on paljud meist kogenud redelipulkadel liikumisel libedust taldade alla kleepunud lume tõttu.

“Enne katusele minekut tuleb kindlaks määrata ohtlikud kohad, mis ei talu inimese raskust.”

Talvistes oludes on redelil ka suurem libisemisoht, kui seda ei paigaldata nii, et see kasutamise ajal püsikindlalt seisab. Seetõttu peaks redeli kasutamist kas üldse vältima või lühiajalisel kasutamisel kõiki redeli kasutamise nõudeid järgima.



Meenub juhtum, kus katusel lumepuhastamise lõpetanud 60aastane meessoost majahoidja redelilt alla laskudes libastus, kukkus ja rangluu murdis. Redelit tuleb kasutada nii, et sellele saaks kindlalt toetuda ja sellest saaks kogu aeg kinni hoida ka siis, kui redelil olles midagi kantakse. Redeli libisemist tuleb

Töötamine korvtõstukilt

Ohutum on lund eemaldada maapinnalt, kasutades teleskoopvarrega lumereha. Enamikul juhtudel on siiski vaja töötada nimetatud töövahendiga kõrgustes ning selleks on sobilik kasutada mobiilset korvtõstukit.

Tööülesannete täitmiseks tuleb valida tõstuk vajaduse järgi. Arvestada tuleb tõstuki kasutusjuhendis olevate tehniliste andmetega, sealhulgas haardeulatuse ja platvormi maksimaalse lubatud koormusega.

Korvtõstuki paigaldamisel osaliselt või täielikult sõiduteele või sõidukite parkimisalale tuleb kasutada ohutuse tagamiseks liikluskorraldusvahendeid. Nõudeid liikluse korraldamiseks tuleb uurida kohalikust omavalitsusest.

Töö ajal tuleb keha raskuse hoida seespool tõstukikorvi ning kasutatavad ohutusrakmed tuleb nõuetekohaselt kinnitada ettenähtud korviaasa külge.

takistada redeli üla- või alaosa kinnitamisega, libisemist takistavate vahendite või muude lahenduste kasutamise. Üksikasjalikumaid nõudeid on kirjeldatud näiteks redeli kasutusjuhendis või kujutatud piktoogrammidenäredelil.



Katuselt lume eemaldamisel ei ole rakendatud allakukkumise vältimiseks ohutusabinõusid nagu sobiva kinnitussüsteemiga turvarakmed jms.

Töötamine katusel

Uusehitistele on hakatud paigaldama püsivalt kinnitatavaid seinaredeleid ning kaldkatustele katuseredeleid ja -sildasid. Vajalikesse kohtadesse juurdepääsemiseks tuleb eelistada just nendel liikumist. Kui need puuduvad ning kattematerjalil on siiski vaja liikuda, tuleb vajadusel luua ajutised, koormust jaotavad, libisemise vastu kindlustatud käigusillad.

Katusekattematerjalist ja katuseakendest läbivajumise riski alahinnatakse üpris tihti, mida illustreerib ka järgnev juhtum. 23aastane noormees puhastas lumest katuseredeleid ja -sildasid. Töö käigus vajus ta läbi katuseakna klaasi ning kukkus kolme meetri kõrguselt põõningule. Õnnetuse tagajärjel mõranes kannaluu ja lülisamba nimmelüli. Katuseakent ei märganud kannatanu lume tõttu.

Katuseplaatide ja -kivide mehaaniline vastupidavus sõltub nii plaadile mõjuvate külmumis- ja sulamistsüklite arvust, varasematest vigastustest kui ka roovituse ristlõikest, kvaliteedist ja tihedusest. Aja jooksul tekkinud mõrad katusekattematerjalist ei pruugi olla silmaga nähtavad. Enne katusele minekut tuleb kindlaks määrata ohtlikud kohad, mis ei talu inimese raskust.

Katusel töötades tasub kasutada lume lükkamiseks teleskoopvarrega

abivahendeid ja lumerehasid ning hoiduda katuseäärtest võimalikult kaugelt. Võimaluse korral tuleb katuse servadesse paigaldada ajutised piirded.

Isikukaitsevahendid

Katusel lund eemaldades ei ole võimalik lisaks eelkirjeldatud abinõudele kukkumisohtu täielikult vältida muudmoodi kui isikukaitsevahendite kasutamisega. Töötaja ohutuse tagamiseks on olemas mitmesugused kukkumiskaitsevahendid ja -süsteemid. Asjakohasel väljaõppel omandatud ohutute töövõtete kasutamine ning kontrollitud isikukaitsevahendid vähendavad kukkumisriski miinimumini.

Levinud ohutusrakmetel on rinnal ja selja ülaosas ohutusköite kinnitamiseks metallaasad. Rakmetega kasutatakse liuglukuga köit ning kukkumisenergiat leevendavat köit, mis vähendab kukkumisel tekkivat tõmbejõudu. Ohutusköite kinnitamist positsioonivöö või ohutusrakmete vastavasse vööpiirkonda tuleks kaldkatusel töötades vältida, sest kukkumisel võib inimese lülisambas koormuse tagajärjel tõsisemaid vigastusi saada.

Viimasel ajal on uusehitiste kaldkatustele pandud ohutuskonksud, mis on ette nähtud ohutusköite kinnitamiseks katuseremondi ja hooldustööde ajal. Inimest allakukkumise eest kaitsvate isikukaitsevahendite kinnitamiseks

võib kasutada ka püsivalt kinnitatud ja vastavalt markeeritud katuseredeleid. Olgu rõhutatud, et mõnele katuseredele end siiski kinnitada ei tohi – see asjaolu tuleb kindlasti enne välja selgitada.

Kaitsekiiver koos kiivrisukaga, libisemist vähendava tallaga jalanõud ning ilmastikule vastav tööriietus kuulugu iga töömehe varustusse!

Kokkuvõte

Kui isikukaitse- ja töövahendeid ning töökogemusi napib, on mõistlikum pöörduda katustelt lume ja jää eemaldamisega tegeleva ettevõtte poole. Ohutuid töövõtteid tundvad ja kasutavad töötajad satuvad õnnetustesse märksa vähem.



INDREK AVI
töökeskonna konsultant

Katuselt lund eemaldanud noormees kukkus 7,5 meetri kõrguselt



Mis juhtus?

Lume raskuse tõttu oli lehmade poegimislaua katus sisse vajunud. Ennetamaks ka teiste lautade katuste sissevajumist, kutsuti katustelt lund eemaldama **Veiko** (nimi muudetud), kes osutas eraisikuna töövõtulepingu alusel katustelt lume, jää ja jääpurikate eemaldamise teenust.

Töö oli kiireloomuline ja mahukas, mispärast kutsus Veiko endale appi kolm noormeest, kellega ta oli varemgi koostööd teinud. Mehed leidsid, et kinnitussüsteemiga ohutusrakmete kasutamine pole vajalik, sest laudakatuse kalle oli üsna lauge ning räästa alla oli kuhjunud lumi.

niline vastupidavus sõltub plaadile mõjunud külmumis- ja sulamistsüklite arvust, varasematest vigastustest ning katuseroovituse ristlõikest, kvaliteedist ja tihedusest. Plaadil võis olla ka silmaga märkamatuid mörasid, mille kontrollimine enne tööde alustamist on keeruline. Sobiva kinnitussüsteemiga ohutusrakmete kasutamine oleks surmaga lõppenud kukkumist vältinud.

Kuidas edaspidi sarnaseid juhtumeid ennetada?

Hukkunud noormehe ja talle tööd pakkunud Veiko kokkulepe on käsitletav töölepingulise suhtena. Lume katuselt eemaldamine nii,

kindlustada. Katusesarikate kohal liikumine on ohutum ja võimalusel tuleb sarikate asukohad varem välja selgitada. Roovituse asukohad on laineplaatidel leitavad kinnituskohade järgi. Roovi ja sarika ristumiskohal on läbivajumise risk väike.

Kauplustes on saadaval lume eemaldamiseks töövahend, mis paigaldatakse pikendatava teleskoopitoru otsa. Selle kasutamisel ei ole kogu katusel vaja liikuda. Madala katuse korral ei ole sellist töövahendit kasutades vaja üldse katusele ronida.

Läbivajumisel väldivad või vähendavad kukkumisest tulenevaid vigastusi hoonesse katusesarikate vahele või lähedale paigaldatavad ohutusvõrgud. Nende paigaldamine on küll aeganõudev, kuid väldib kõrgusest kukkumist.

“*Ohutusvõrkude paigaldamine on küll aeganõudev, kuid väldib kõrgusest kukkumist.*”

Väsitava tööpäeva lõpuks jõuti lumepuhastamisega peaaegu lõpule. Üks noormees liikus üle katuseharja, kuid sellel hetkel purunes laineplaat ja mees kukkus 7,5 meetri kõrguselt alla lauda betoonpõrandale. Kohe kutsuti kiirabi, kes toimetas kannatanu erakorralise meditsiini osakonda. Paraku olid vigastused nii tõsised, et arstidel ei õnnestunud kukkunu elu päästa.

Miks juhtus?

Laineplaat purunes sellele mõjuva koormuse tagajärjel. Plaadi mehaa-

et see töötajaid ei ohustaks, tuleb tööandjal enne hoolikalt läbi mõelda. Katusekattematerjalist läbivajumise riski ei olnud tööandja ja töömehed tähtsaks hinnanud, kui jätsid ohutusrakmed kasutamata. Kuid just läbivajumisest tulenev oluline risk eeldanuks ohutuse tagamiseks kindlaksmääratud abinõusid.

Kui katusekattematerjalist läbivajumine võib olla tõenäoline, tuleb võtta tarvitusele meetmed selle vältimiseks. Tuleb luua ajutised koormust jaotavad käigusillad ning need libisemise vastu



INDREK AVI
töökesekkonna konsultant

2015. aasta sügis.
Lapsehoolduspuhkus läheneb lõpule: Martin annab hoogu juurde tütar Laglele, kes on saanud 2,5aastaseks.

Isad, puhake – ega laps hammusta!

Vägisi õnnelikuks ei tee, seadusega oma isarolli tähtsustama ei pane. Seda teksti kirjutades loodab nelja lapse isa Martin Pau, kes on kahel korral lapsehoolduspuhkust kasutanud, et kas või mõni värske või tulevane isa mõtleb oma pereasjade üle natuke sügavamalt järele ning tajub, et temas on olemas tahtmine olla rohkem isa ka maimikutele. Tarvis ehk vaid seda tahtmist erksamaks raputada.

Üksteist aastat pärast vanemahüvitise süsteemi jõustumist on isade lapsehoolduspuhkusel olemine ikka veel niivõrd ebatavaline, et sellest näib olevat mõtet kirjutada kui millestki sisuliselt erilisest – et mitte öelda kõrvalekaldelisest, veidrast. Ei saa ju olla normaalne see, mida teeb kaduvväike vähemus.

Tänavu kutsus Eesti Päevalehes Merike Kaunissaare isasid taas üles väikelapsega koju jääma, kuid mulle näis, et isade südametunnistusele koputamisest enam tähtsustas ta sünnituskeskkonna soosivat mõju.

Kuna Kaunissaare tõi kiitva näite Rootsist, võis jääda mulje, justkui meil praegu isade viibimist lapse ilmaletuleku juures piisavalt ei soositaks.

Võin kinnitada, et mind salliti Tartu ülikooli naistekliinikus sünnituse juures väga hästi nii 1998., 2001., 2009. kui ka 2013. aastal. Ma pole ka kuulnud, et mõnes teises Eesti sünnitusmajas oleks isasid eemale peletatud. Söandan arvata, et otsus sõltub ikka peamiselt sellest, mis toimub isa peas ja südames, mitte sellest, mis värvi kardinaid palatil on.

Ma ei pea eriti jumekaks Praxise hiljutist ettepanekut kehtestada vanemahüvitise maksmise perioodiks (18 kuuks) üks kuu selline, mida saab lapsega kodus olemiseks pruukida just isa, mitte ema. Lõppude lõpuks

puhkuse kogemusest kirjutada, otsustasin mõtteid selitada, helistades mõnele kamraadile, teistele isadele.

Eialgu püüdsin välja nuputada, kas tean oma tutvuskonnas kedagi, kes

Niisiis oli mul tuttavaile isadele, kellest kolm rääkima sain, üks põhiküsimus: miks sina seda suurepärasest võimalust ei pruukinud? Vastuseid ühendas uskumus, et naine saab ju väikelapse hooldamisega paremini hakkama.

“Ärgu tuldagu mulle rääkima, et perele raha teenija on peamine vastutaja. Muidugi pole. Rääkija ei usu seda ilmselt ise ka. Põhivastutus on ikka sellel, kes kantseldab meie õiekesi.

oleks see justkui lapse ja/või ema karistamine juhtudel, kui isa isapuhkust kasutama ei soostu.

Isa on kehvem kui ema?

See, kes sa oled ja kuidas mõtled, muutub klaarimaks taustsüsteemis. Sestap, kui omaaegne kursuseõde palus mul oma kahest lapsehooldus-

on lapsehoolduspuhkusel olnud. Noori ja noorepoolseid isasid sugulaste-tuttavate seas justkui jätkub. Mõnelgi neist on kolm järeltulijat. Mõndagi poissi-plikat tean olevat sündinud pärast 2004. aastat ehk vanemahüvitise süsteemi jõustumise järel. Ainsatki lapsehoolduspuhkusel olnud isa meelde ei tulnud.

Ühele isale öelnud abikaasa otse: ma ei usaldanud sind, sa poleks hakkama saanud! Minagi ei söanda väita, et naine ja mees suudavad maimikutega ühtviisi elegantselt ümber käia. Pigem olen nõus, et emal on edemus. Aga see ei tähenda, et peaksin õigeks emade sundolukorda – pean olema kodus kuni lasteaiakoha saamiseni, mis mul üle jääb. Või isade arvamist, et pole mõtet üritadagi, nagunii on naine parem. Kõlab kuidagi magedalt, isegi haledalt.

Hirm rutiini ja kakahaisu ees

Usun, et tihti peale on lapsehoolduspuhkusest loobumise taga kahepoolne mugavus: isa ei viitsigi tõestada, et titekaka kasimine, juurviljalõga kokkukeetmine ja unelaulu lällutamine talle raskusi ei valmista, ja ema ei viitsigi hakata teda veenma, et isa selle kõige suurepäraselt



2010. aasta sügis. Martin on kolmandat kuud lapsehoolduspuhkusel, et hoolitseda Joonase (fotol 1 a 4 k) eest.

hakkama saab. Ja veel usun, et mõni ema kardab seesugusest veenmisest tõusvat isa pahameelt, ehk suisa peretülgi.

Mehed näivad uskuvat, ma ise muide ka, et naised taluvad rutiini meestest paremini. Aga see ei peaks tähendama, et meestel on õigust pidada rutiini naiste pärisosaks ning enda eelisõiguseks elamist vaheldusrikkuses, napimas vastutuses. Ärgu tuldagu mulle rääkima, et perele raha teenija on peamine vastutaja. Muidugi pole. Rääkija ei usu seda ilmselt ise ka. Põhivastutus on ikka sellel, kes kantseldab meie õiekesi.

Tõesti ei tule meelde, millisest meediakanalist ja millal kuulsin üht isa ütlemas: võin vabalt oma last hoida, aga kui ta peaks midagi paksemat püksi tegema, jooksen küll naabrinaiselt abi paluma. Tõesti-tõesti, jumal avitagu.... Aga mine tea, võib-olla on mõni noor papa tõesti loobunud lapsehoolduspuhkusest eeskätt mähkmevahetuse hirmus.

Rutiini vastu rutiiniga. Paradiisis

Tunnistan, ma ise jäin 2010. aasta sügisel pojaga ning 2014. aasta kevadel tütreaga meelsasti koju peamiselt põhjusel, et tahtsin palgatöösse pausi. Mul polnud illusiooni, et aastase jõnglase igapäevane kantseldamine on lihtsam kui reporteritöö, aga mullu tundus vaimse vabanemisena, et ei pea enam päevast päeva muretsema, mis saab homme – millest kirjutada, kuidas õigeaks ajaks tekst valmis saada jne. Homme oli selge ja jäi selgeks: hoian last.

Pole vist tarvidust hakata siin avalikult väga tundlema, aga need hetked, kui laps on su vastas kõhukotis ja sa näed, kuidas ta iga puulehte, linnukest ja pilveräbalat suu ammuli imetleb, kuidas sinu laulu peale magusasse unne vajub, kuidas su keedetud juurviljalõga mõnuga sisse kühveldab, teevad seest soojaks. Sa tajud, et lapsehoidmine on üks õigemaid asju üldse, millega üks isa võib oma aega sisustada. Hoolimata sellest, et tihti tundub see üksnes väga tüütu.

Asjaolude õnneliku kokkulangevusena soovis mu naine tööle naasta umbes

sama palju kui mina koju jääda. Nende kahe asjaolu kohal hõljus veendumus, et minu ja laste suhtele teeb ninapidi koos olemine ainult head. Hoolimata – pehmelt öeldes – kohatisest üksmeele puudumisest.

Olen juba tükk aega veendunud, et selles, mis puutub väikelaste kasvatamisses, on Eesti juba üle poole tosina aasta kuulunud healuriikide sekka. Ehk mitte igas nüansis ning igas valdas ja linnas ühtviisi, aga suures plaanis, ja enamasti pole põhjust nuriseda.

“Lapsehoidmine on üks õigemaid asju üldse, millega üks isa võib oma aega sisustada. Hoolimata sellest, et tihti tundub see üksnes väga tüütu.”

See, et Tartu-sugune suur ja võimekas omavalitsus ei suutnud seadust täita ega anda meie kolmandale lapsele sõimekohta, tegi küll meelehärmi, sest erahoiule maksmine tähendas igakuist umbes sajaeurost lisaväljaminekut, aga neljandale lapsele hoiukoht leiti.

Vanemapalga grimassid, kasu ja kasutus

Nn vanemapalka, ametlikus terminoloogias „vanemahüvitist“, on nimetatud pillavaks, eesmärgipäratuks ja ebavõrdsust süvendavaks, aga hinnangutest hoidudes ja vaid faktidele tuginedes saab öelda: absoluutselt kõigi värsketete emade ja nende perede majanduslik seis muutus vanemapalga tülles kindlamaks, oodatav tulevik turvalisemaks. Muidugi sooviks kõik, ka töötud emad ja isad, et lapse sünd kasvataks nende elujärke kordades. Seda ei saa pahaks panna, ainult utoopiliseks pidada.

Üldisele turvatunde tõusule lisaks tähendab vanemapalk seda, et meeste argument „Ma ei saa lapsega koju jääda, meie pere ei veaks siis rahaliselt välja“ enam ei päde. Jah, mehi imetama õpetada pole veel keegi suutnud, aga kuna rinnast võõrutamine enne esimese eluaasta täitumist on saanud pigem üldlevinuks kui erandiks, ei takista miski isasid keskendumast oma maimukesele vähemalt viis-kuus

tagumist vanemapalgakuud ehk pärast lapse üheaastaseks saamist.

Tõsi, vanemapalgalgi on oma grimassid – väärarengud, kui soovite. Näiteks on mulle räägitud tõsieluline lugu isast, kes vormistas end lapsehoolduspuhkusele, kuid käis tööle edasi. Palka sai ümbrikus, maksuvabalt. Perel oli ainult võita, sest ema oli nagunii kodune. Petmine. Muidugi, seda see on. Tööandja oli ilmselt rahul, sest säästis peaaegu poole summast, mis tulnuks muidu kõigi maksudena riigile anda.

Ausad ärikonkurendid ilmselt rahul poleks olnud, kui asjast teadnuks, sest nii anti hoogu kõlvatule konkurentsile. Pere ise oli muidugi samuti rahul, ja mine tea, võib-olla andis see emale isale tahtmist soetada peagi veel üks laps. Olgugi pettusega, aga iivet ju turgutati...

Kärss ikka tihti kärnas

Kõiksugu väärkasutustest ja küsitavustest hoolimata olen veendunud, et vanemahüvitise süsteemi, mis loob ka isadele suurepärase võimaluse oma lastega lähedasemaks saada, lammutada ei maksa. Mis ei tähenda, et jupikaupa ei võiks seda reformida. Eesti rahvast see süsteem väljasuremisest ehk ei päästa, aga võime ju loota, et lükkab vähemalt edasi.

Mul on veider lugeda emadest, kes leiavad, et vanemapalga ajal, st kuni lapse poolteiseaastaseks saamiseni, peaks lubama vanemal ka raha teenida. Soov näib skisofreeniline: kumba nad siis õieti tahavad, kas lapsega kodus olla või tööle käia? Miks peaks inimesele maksma kaht palka, kui ta saab korraga teha vaid üht tööd?

Muist inimesi oleks justkui unustanud, milleks vanemapalk üldse loodi: selleks, et lapse sünd ja sissetuleku drastiline langus ei paneks mehi-naisi lapsesaamist edasi lükkama. Nüüd on



2014. aasta sügis. Jalgrattasõit on asi, millest Lagle (fotol 1,5 a) pole kunagi keeldunud. See on vähemalt sama hea, kui lubada talle kotitäis komme. Rattatoolis ei vingi tüdruk kunagi, on alati elevel ja heas tujus.

tagatud kõigile naistele, välja arvatud üksikud ülikõrgepalgalised, sama sissetuleku säilimine ka pärast lapse sündi, aga välja tuleb mõelda uus probleem. Kärss peab ikka kuigipalju kärnas või maa mõnevõrra külmunud olema.

Isade puhul on soov korraga kahel toolil istuda seotud eeskätt hirmuga langeda töökohal ebasoosingusse, sest meeste maailmas kaldutakse n-ö naiste asjadega tegelevaid mehi liigitama pehmikute, järelkult üsna ebausaldusväärsete tegelaste kilda.

Selline käitumine on erandlik, seega veider, seega tuleb sellesse suhtuda umbusuga. Pealegi tahab ju raha teenimist, firma kasum kosutamist. Aga tema, näe, läheb lapsehoolduspuhkusele!

Mulle endale jälle tundub, et just need, kes on valmis väikelapse eest vastutama, teda lohutama ja tema kakast tagumikku pesema; kes on valmis arvestama oma soovide kõrval ka abikaasa soovidega, on just kindla peale usaldusväärsed. Ühtlasi näitab see minu meelest julgust ja

meelekindlust, kui inimene stereotüüpe trotsib, üldlevinud ettekujutusi isikliku inimkatsega kummutama asub.

Jumal tänatud, mina ei tajunud kummalgi korral lapsehoolduspuhkusele jäämisest teatades töandja hukkamõistvat hoiakut. Mitte vähimalgi määral. Ehk on olnud vaid tajutav kolleegide teatav kärssitus tööle naasmise kuupäeva lähenedes.

MARTIN PAU



Kolm puhkuseliiki, mida saab kasutada lapse isa

Lapse isal on võimalik kasutada isapuhkust, lapsehoolduspuhkust ja lapsepuhkust. Mida on kasulik nende puhkuste kohta teada?

Isapuhkus

Enne või vahetult pärast lapse sündi on isal võimalik kasutada isapuhkust. Töölepingu seaduse alusel on isapuhkuse nõudeõigus isal, kelle perre on sündimas või sündinud laps. Enne lapse sündi saab isa kasutada isapuhkust kahe kuu jooksul enne ema eeldatavat sünnituse tähtpäeva. Pärast lapse sündi saab isa võtta isapuhkust kuni lapse kahekuuseks saamiseni.

Isapuhkust on ette nähtud kümme tööpäeva ning nende päevade eest maksab tööandja tasu töötaja keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk (andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta). Isapuhkust võib kasutada järjest või ka osade kaupa. Isapuhkuse kasutamiseks tuleb töötajal esitada tööandjale avaldus vähemalt 14 kalendripäeva enne isapuhkusele jäämist.

Lapsehoolduspuhkus

Kui pere on otsustanud, et ema soovib tööle minna ning lapsega jääb koju isa, on selleks puhuks ette nähtud lapsehoolduspuhkus.

Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni, kasutades seda kas ühes osas või ositi. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette.

Lapsehoolduspuhkus lõpeb lapse kolmeaastaseks saamisega. Tööle peaks töötaja seega minema esimesel tööpäeval pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist.

Isegi siis, kui töötaja on kirjutanud tööandjale avalduse, milles avaldab soovi viibida lapsehoolduspuhkusel kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni, ei võta see töötajalt õigust lapsehoolduspuhkus varem katkestada ja siis uuesti lapsehoolduspuhkusele jääda, teavitades sellest tööandjat 14 kalendripäeva ette.

Lapsehoolduspuhkuse lõppemise (sh katkestamise) järel on töötajal

õigus samale tööle ja töötasule, milles ta oli tööandjaga kokku leppinud enne nimetatud puhkusele jäämist. Tööandjal ei ole õigust tööle tulekut n-ö edasi lükata.

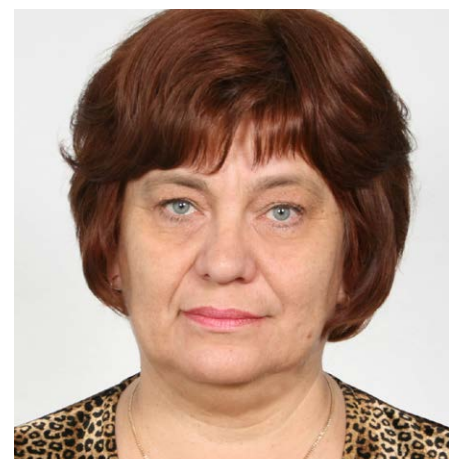
Lapsepuhkus

Kui lapsed on juba suuremad ning emal või isal tekib vajadus kasutada lapsepuhkust, tasub teada, et igal kalendriaastal on lapsepuhkust õigus saada kolm tööpäeva töötajal, kel on üks või kaks alla 14aastast last, ning kuus tööpäeva töötajal, kel on vähemalt kolm alla 14aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps. Lapsepuhkuse tasu makstakse töötasu alammäära alusel.

Puudega lapse emal või isal on õigus saada lapsepuhkust kuni lapse 18aastaseks saamiseni üks tööpäev kuus ning selle eest tasutakse keskmise töötasu alusel.

Tasustatud lapsepuhkuse puhul on kasulik silmas pidada, et puhkust tuleb lapsevanematel jagada. Näiteks olukorras, kus peres on alla kolmeaastane laps, on vanematel kahepeale kasutada kuus lapsepuhkuse päeva kalendriaastas.

Lisaks on kalendriaastas ette nähtud kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust emale ja isale, kes kasvatavad kuni 14aastast last või kuni 18aastast puudega last. Tasustamata lapsepuhkus on ette nähtud mõlemale vanemale (ehk kümme tööpäeva on emal ja kümme tööpäeva isal).



ANNE SIMMULMANN
tööinspektor-jurist

Tähtajalise töölepingu lõppemine

Millega tuleks töötajal ja tööandjal arvestada tähtajalise töölepingu lõppemisel? Vahel juhtub, et lepingu tähtaeg saabub, kuid töötaja jätkab töö tegemist – mida peaks siis tööandja ette võtma?

Töösuhte üks tähtis tunnus on selle püsivus. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 9 lõike 1 alusel eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Töölepingu võib sõlmida tähtajalisena vaid juhul, kui see on tingitud töö ajutisest iseloomust või vajadusest asendada ajutiselt äraolevat töötajat. Lisaks on võimalik sõlmida tähtajalisi töölepinguid eriseaduste alusel.

Teise töötaja asendamise ajaks võib tähtajalist töölepingut sõlmida või pikendada korduvalt, samuti ei ole sellisele lepingule seadusega ajalisi piiranguid seatud. Ajutise töö tegemiseks võib sõlmida tähtajalise töölepingu kuni viieks aastaks. Kui samalaadse ajutise töö tegemiseks on sõlmitud tähtajaline tööleping järjestikku rohkem kui kaks korda või pikendatud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse tööleping algusest peale tähtjatuks (TLS § 10 lg 1).

Tähtajalisus olgu põhjendatud

Sõlmides tähtajalise töölepingu, peab selles kindlasti olema kirjas lepingu tähtajalisuse põhjus. TLSi § 6 lg 2 kohaselt peab tööandja tähtajalise töölepingu sõlmimisel



teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse. Tööandja kohustus on vaidluse korral tõendada, et leping sõlmiti tähtajaliselt ning et selleks oli seadusest tulenev alus. Kui tööandja ei ole töötajale tähtajalise töölepingu kestust ja sõlmimise põhjust kirjalikult teatanud, eeldatakse, et tegu on tähtajatu töösuhtega (TLS § 6 lg 9).

Lepingu tähtaja võib määrata nii kuupäevaga kui ka konkreetse sündmuse saabumisega. Viimasel juhul on vaja silmas pidada, et kui tööandja soovib hiljem tugineda tähtajalise töölepingu lõppemisele, on tema kohustus tõendada, millal saabus sündmus, millega pooled töölepingu lõppemise sidusid (Riigikohtu (RK) otsus nr 3-2-1-82-12, p 15). Näiteks tööde lõppemist ehitusobjektidel on võimalik tõendada üleandmis-vastuvõtmisaktiga.

Vahel on tarvis sätestada töölepingus kaks tähtaega. Selline olukord võib tekkida siis, kui ühe konkreetse projekti teostamise ajaks on töötajaga sõlmitud tähtajaline tööleping, kuid töötaja läheb lapsehoolduspuhkusele ning tema kohale võetakse asendaja. Sellisel juhul lõpeb tööleping kas asendatava naasmisel või projekti lõppemisel. Hoidmaks ära hilisemaid arusaamatusi, tuleks mõlemad lepingu tähtajalisuse

põhjused kirja panna. Ka tähtaeg tuleks sätestada nii, et mõlemad pooled sellest üheselt aru saavad.

Tähtajalise töölepingu lõppemist tähtaja saabumisel ei takista ei töötaja haigus ega puhkusel viibimine. Kehtiv seadus ei eelda tähtajalise töölepingu lõppemisest ette teavitamist, kuid pooled võivad selles kokku leppida. Eriti oluline on sellise kokkuleppe sõlmimine teise töötaja asendamise

Tähtajalisust saab vaidlustada

TLSi § 80 lg 2 alusel loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult, kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seaduse või kollektiivlepinguga. See tähendab, et kui tööleping on sõlmitud tähtajalisena, ehkki selleks puudus seadusest tulenev alus, on töötajal võimalik selle tähtajalisus vaidlustada. Seda saab teha aga alles pärast tähtaja möödumist, sest töötaja õiguste rikkumine leiab aset lepingu

“*Kui tööleping on sõlmitud tähtajalisena, ehkki selleks puudus seadusest tulenev alus, on töötajal võimalik lepingu tähtajalisus vaidlustada.*”

ajaks sõlmitud lepingu puhul, mil konkreetset lõppkuupäeva üldjuhul ei märgita. Seega asendaja tavaliselt lepingu lõppemise täpset aega ei tea. Samas eeldab seadus, et lapsehoolduspuhkuselt naasev töötaja teavitab puhkuse katkestamisest tööandjat 14 kalendripäeva ette. Seetõttu võib ka tööandjalt oodata vastava teate saamisel asendaja teavitamist töölepingu tähtaja peatsest saabumisest.

lõppemisel, kui tööandja keeldub oma kohustusi täitmast, viidates lepingu tähtaja saabumisele.

Praktikas sõlmitakse tähtajalisi töölepinguid tihti katseaja kestuse ajaks. Vaid juhul, kui töötaja tööandjale sobib, sõlmitakse katseaja lõpul tähtajatu leping. Sellised töölepingud ei vasta seaduse nõuetele, sest tähtajalisuse põhjuseks ei ole mitte töö ajutine iseloom, vaid tööandja



soov jõuda selgusele, kas töötaja tuleb vastava töö tegemisega toime. Töötaja teadmistes, oskustes ja võimetes selgusele jõudmiseks on seadusega ette nähtud katseaeg, mille kestel töölepingu ülesütlemine on lihtsustatud. Kui sellise lepingu lõppemisel töötaja leiab, et töösuhe oleks pidanud olema tähtajatu, on tal õigus lepingu lõppemine vaidlustada töövaidluskomisjonis või kohtus.

Tähtajalisest võib saada tähtajatu leping

Vahel juhtub, et lepingu tähtaeg saabub, kuid töötaja jätkab töö tegemist. Sellisele olukorrale reageerimiseks on tööandjal aega viis tööpäeva. Nimelt muutub TLSi § 80 lg 3 alusel tähtajaline tööleping tähtajatuks, kui töötaja jätkab töötamist pärast tähtaja möödumist. Kuid tähtajatuks muutub leping siiski vaid juhul, kui tööandja ei avalda teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, mil ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja töölepingu täitmist jätkab. Kui leping muutub tähtajatuks, on töötajal võimalik seda korraliselt ehk põhjust omamata üles öelda.

Hilisemate arusaamatuste vältimiseks tuleks lepingu tähtajatuks muutumine kirjalikult fikseerida. Kui tööandja soovib sõlmida uue lepingu, on töötaja otsustada, kas ja millistel tingimustel

ta sellega nõus on. Kuid isegi juhul, kui töötaja uut lepingut ei sõlmi, on tal õigus saada töötasu ka selle aja eest, mis ta pärast lepingu tähtaega töötas.

Kindlasti tuleks kirjalikult sõlmida uus tähtajaline leping, kui see on seaduse alusel veel võimalik ning vastab poolte tahtele. Kuna eeldatakse, et töösuhe on tähtajatu ning tööandja kohustus on töötajale teatavaks teha, et tööleping on sõlmitud tähtajaliselt, peab vaidluse korral tööandja tõendama, et esialgse töölepingu lõppemisel ei muutunud töösuhe TLSi § 80 lg 3 alusel tähtajatuks, vaid pooled sõlmisid uue tähtajalise lepingu.

Praktikas on tekitanud küsimusi, kas ka lapsehoolduspuhkusele läinud asendaja tööleping muutub TLSi § 80 lg 3 alusel tähtajatuks, kui asendatav tööle naaseb ning tööandja töölepingu lõppemisest ei teavita. Siinkohal tuleb silmas pidada, et TLSi § 80 lg 3 üheks eelduseks on, et töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist. Kui aga töötaja reaalselt ei tööta, vaid viibib puhkusel, siis leping tähtajatuks ei muutu. Sellisel puhul oleks mõistlik, et tööandja teavitab töölepingu lõppemisest ka eemal viibivat töötajat. Tööandjal on kohustus teha töölepingu lõppemise kohta kanne töötamise registrisse.

Töölepingu ennetähtaegne lõppemine

Tähtajaline tööleping võib lõppeda ka enne tähtaja saabumist. Seadusest tuleneva katseaja regulatsiooni kohaselt eeldatakse, et tähtajalise töölepingu katseaja kestus on pool lepingu kestusest, kuid kõige rohkem neli kuud (TLS § 86). Sel ajal võivad nii töötaja kui ka tööandja tähtajalise töölepingu üles öelda 15kalendripäevase ette-teatamisega. Pärast katseaja möödumist võivad mõlemad pooled lepingu üles öelda ainult erakorraliselt ehk mõjuva põhjuse olemasolul.

Vaid asendamise ajaks sõlmitud lepingu võib töötaja ka korraliselt üles öelda (TLS § 85 lg 2). Kui tööandjal tekib vajadus tähtajalise töölepingu alusel töötav töötaja koondada, tuleb töötajale TLSi § 100 lg 3 alusel maksta hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada

lepingu tähtaja saabumiseni. Ka juhul, kui põhjus lepingu tähtajalisena sõlmimiseks puudus, ei saa tööandja sellele tuginedes hüvitise maksmisest keelduda.

Nii on Riigikohus oma otsuses nr 3-2-1-28-15 leidnud, et hea usu põhimõttega on vastuolus tööandja käitumine, kui ta on seadusest tuleneva alusega sõlminud esialgu tähtajalise töölepingu, soovides välistada tähtajatu töölepinguga kaasnevaid kohustusi, kuid hiljem, mõistes tähtajalise töölepingu erakorralise ülesütleamisega kaasnevat rahalist kohustust, soovinud sellest vabaneda, asudes pidama töölepingut tähtajatuks.

Siiski on teatud juhtudel tööandjal õigus TLSi § 100 lg 3 alusel makstavat hüvitist vähendada. Nii on võimalik väljamõistetava hüvitise suuruse määramisel arvestada näiteks asjaoluga, et töötaja sõlmis pärast tähtajalise töölepingu ülesütlemist, aga enne töölepingus kokkulepitud tähtaja möödumist tööandja soovitusel uue töölepingu teise tööandjaga (RK otsus nr 3-2-1-120-15, p 13).

Kui tööleping lõpeb tähtaja möödumisel, on töötajal teiste tingimuste täidetuse korral õigus ka töötuskindlustushüvitisele Eesti Töötukassalt. Selles osas erineb tähtajalise töölepingu lõppemine töölepingu lõpetamisest poolte kokkuleppel, mille puhul töötajal töötuskindlustushüvitisele õigus ei ole.



INGRID ITER
tööinspektor-jurist



Mida teha, kui töötaja tervis läheb käest?

Tervise halvenedes võib töötamine muutuda raskemaks, kui mitte võimatuks. Saamaks selgust, kuidas halvenenud tervis töötamist mõjutab ning mida edasi teha, tuleb töötajal pöörduda arsti poole.

Arst võib sõltuvalt terviseprobleemist väljastada ravi ajaks haiguslehe. Kui inimene jääb haiguslehele, peaks ta seda tööandjale ütlema esimesel võimalusel. Kui on teada, tasub mainida ka töövõimetuse eelduslikku kestust, et tööandja oskaks edasist tööd korraldada.

Pikaajaline haigusleht toob kaasa ümberkorraldused

Kui ravi kestab pikka aega ja töötaja viibib haiguslehel neli kuud või rohkemgi, on tööandjal vaja tavapäraselt töö ümber korraldada. Ümberkorraldus tähendab eelkõige haigestunud töötaja töö ümberjaotamist olemasolevate töötajate vahel või tähtajaliselt asendaja töölevõtmist. Kui aga töötaja pikaajaline eemalolek hakkab töökorraldust tõsiselt häirima ja töösuhte jätkamine osutub võimatuks, võib tööandja töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 88 lõike 1 punkti 1 alusel (töövõime vähenemine tervise seisundi tõttu) töölepingu üles öelda.



Kindlasti ei ole kaua töövõimetuslehel viibimine iseenesest töösuhte ülesütlemise aluseks. Ainult juhul, kui töötaja pikaajaline töövõimetus häirib tugevalt tööandja töökorraldust ning töötegemine ja töösuhte jätkamine ei ole tulevikus tervise tõttu enam võimalik, on alust tööleping üles öelda. Ülesütlemisavalduse saab töötajale edastada ka haiguslehe ajal – tähtis on see, et töötaja selle kätte saaks.

Töötingimuste muutmine või kergendamine

Kui töötaja tervis ei vaja spetsiaalset ravi, vaid töötingimuste muutmist või kergendamist, väljastab tavaliselt arst sellekohase tõendi. Tõendi saamisel ei või tööandja lubada töötajal tervisele vastunäidustatud ametikohal jätkata.

Seadus ei sätesta, milline arst peab olema tõendi väljastanud, ent kui tööandjal tekib perearsti esitatud näidustuste kohta kahtlusi, võib ta töötaja suunata töötervishoiuarsti vastuvõtule (tööajast ja tööandja kulu). Töötervishoiuarst on pädev seostama töötaja tervislikku seisundit tema poolt tehtava tööga. Ta annab eriarstina hinnangu ja väljastab vastava tõendi, mida peab tööandja arvesse võtma.

Kui arst ongi väljastanud tõendi, mille kohaselt töötaja senine töö pole tervist silmas pidades sobiv, on töötajal õigus nõuda tööandjalt arsti otsuse alusel enda üleviimist (ajutiselt või alaliselt) teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist. Tööandja peab üle vaatama halvenenud tervisega töötaja senised töötingimused ning otsima võimalusi töötingimuste muutmiseks terviseseisundile vastavaks. Eesmärk on tagada, et tööandja ei kaotaks lojaalset ja väljaõppinud töötajat ning töötaja ei jääks haavatavas olukorras töötuks.

Kui muud võimalust ei ole: töölepingu ülesütlemine

Kui tööandjal ei ole töötajale teist tööd pakkuda ega ka võimalust töökohta kohandada või töötingimusi muuta, saab kõne alla tulla töölepingu ülesütlemine TLSi § 88 lg 1 alusel. Sellisel juhul ei mängi rolli, kas töötaja on eemal olnud neli kuud või vähem. Oluline on arsti otsuse olemasolu ning see, et tööandjal pole terviseseisundile vastavat tööd pakkuda.



Lepingu võib lõpetada ka töötaja. TLSi § 91 lg 3 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige siis, kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda kokkulepitud tööd teha ja tööandjal ei ole võimalik talle

tuleks tööandjale arstitõendit esitades paluda töötingimuste kohandamist tervisele vastavaks. Sellisel juhul on pall tööandja värvavas – nüüd peab tema otsima võimalusi töötaja töötingimuste muutmiseks, et töötaja ei jääks halvenenud tervise tõttu töötuks.

“*Mured algavad siis, kui töötaja jõuab Töötukassasse, kus selgub, et töötaja esitatud avaldus tervislikel põhjustel töölepingu ülesütlemiseks ei anna õigust töötuskindlustushüvitisele.*”

sobivat tööd pakkuda. Ülesütlemine peab olema põhjendatud, tervislike põhjuste korral võib tööandja nõuda arstitõendit.

Töötajad ei ole päris hästi aru saanud, mis vahe on sellel, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles töötaja tervisest tulenevalt ja kui töötaja kirjutab ise avalduse töösuhete lõpetamiseks tervislikel põhjustel. Mured algavad siis, kui töötaja jõuab Töötukassasse, kus selgub, et töötaja esitatud avaldus tervislikel põhjustel töölepingu ülesütlemiseks ei anna õigust töötuskindlustushüvitisele.

Eelkõige oleneb töösuhete ülesütlemine algatusest – kui töötaja ei soovi enam oma tööd jätkata, sest tervis seda ei võimalda, tuleks ülesütlemisavaldus esitada töötajal. Kui aga töötaja on teadlik, et terviseseisund on halvenenud, ent otsib ikka võimalust tööle jäämiseks,

Vähenenud töövõimega töötaja puhul tasub tööandjal uurida ka Töötukassa pakutavaid teenuseid (nt tööruumide ja -vahendite kohandamise hüvitamist, abivahendi tasuta renti, ümberõppe hüvitamist).



ÜLLE KOOL
tööinspektor-jurist

Kuidas käituda, kui töötaja soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda?



Kui töötaja soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda, siis kuidas tuleks tal seda korrektselt teha? Millised võimalused on sellises olukorras tööandjal?

Töölepingu seaduse (TLS) § 87 järgi võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes seaduses ette nähtud mõjuval põhjusel, järgides sätestatud etteatamistähtaegu.

TLS eristab korralist ja erakorralist ülesütlemist. Korraliselt võib töötaja töölepingu üles öelda igal ajal ilma põhjust esitamata (TLS § 85 lõige 1), järgides 30kalendripäevast etteatamistähtaega (TLS § 98 lg 1).

TLSi § 91 annab töötajale õiguse öelda tööleping (nii tähtajaline kui ka tähtajatatu) erakorraliselt üles, kui selleks esineb mõjuv põhjus. Ülesütlemist tuleb põhjendada (TLS § 95 lg 2).

TLSi § 95 lg 1 kohaselt tuleb tööleping üles öelda üleütlemissaldusega, mis peab olema kirjalikus vormis (nt omakäeliselt allkirjastatud) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kiri, SMS). Vorminõude rikkumisega kaasneb ülesütlemise tühisus.

Kuna tegu on kujundusõigusega, mille puhul ei ole vajalik teise poole heakskiitu saada ning lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega, siis tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) § 69 järgi on oluline tahteavalduse jõudmine teise

lepingupooleni. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on olnud mõistlik võimalus sellega tutvuda. Samas selgitab Riigikohus tsiviilasjas nr 3-2-1-52-14 punktis 13, et töölepingu ülesütlemise avaldus, mida teine pool ei ole kätte saanud, ei kehti ning sellisel juhul tuleb arvestada, et töölepingu ülesütlemise avaldust ei ole tehtud.

Millised on mõjuvad põhjused?

TLSi § 91 järgi võivad töötajapoolse ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks olla kas töötajast endast tulenevad asjaolud (TLS § 91 lg 3) või tööandjakoostuste olulised rikkumised (TLS § 91 lg 2), näiteks kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel (p1); kui tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega (p2); kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele (p3). Nimetatud lõigetes on kirjas näitlik loetelu põhjustest, mille puhul töötaja töölepingu erakorraline ülesütlemine on õigustatud.

Ülesütlemise aluseks võivad olla ka muud sarnased põhjused, mis on sedavõrd tähtsad, et töösuhte jätkamine ei ole enam võimalik. Riigikohus on märkinud tsiviilasjas nr 3-2-1-116-12 p-s 11, et töölepingu erakorralise ülesütlemise eelduseks on nii võlaõigusseaduse (VÕS) § 196 kui ka TLSi § 87 järgi mõjuva põhjuse olemasolu, sest kõiki asjaolusid ja

mõlema poole huve arvestades ei või lepingu jätkamist mõistlikult nõuda. Kolleegium leiab, et TLSi § 91 lg 1 järgi on töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks ettenägematu asjaolu, mille tõttu saab poolte huvisid kaaludes eeldada, et lepingu täitmine on muutunud töötaja jaoks võimatuks. Ehk teisisõnu ei saa oluliseks pidada igat põhjust, mis tingiks töölepingu erakorralise ülesütlemise, vaid ainult sellist, mis teeb töötajal lepingu täitmise võimatuks.

Praktikas on enim levinud tööandjapoolsed töötasu maksmata jätmised ja hilinemised, st põhjused, mis õigustavad töölepingu erakorralist ülesütlemist TLSi § 91 lg 2 p 2 alusel. Samas, vältimaks olukorda, kus tööandjal võib tekkida arusaam, et töötaja on rikkumisega nõustunud, pidades tööandja käitumist töösuhtes tavapäraseks, tuleks VÕSi § 116 lg 2 p 2 järgi enne tööandjale kirjalikult teada anda, et töötaja on jätkuvalt huvitatud tööandjapoolsest töölepingu täitmisest, st töölepingu täpse täitmise huvi peab olema teise poole jaoks väljendatud ning VÕSi § 196 lg-st 2 tulenevalt tuleb tööandjale anda töölepingutingimuse rikkumise lõpetamiseks mõistlik tähtaeg. Alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemuseta lõppemist võib töölepingu erakorraliselt üles öelda.

Milline on mõistlik aeg?

Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui töötaja ülesütlemise aluseks

olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saama. Mõistlik aeg oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest, kuid kindlasti ei saa see olla reageering mitu kuud varem aset leidnud tööandjapoolsele töökohustuste rikkumisele. Kui lepingut ei öelda üles mõistliku aja jooksul, siis lepingut rikkunud tööandja eeldab, et töötaja on rikkumisega nõustunud.

Seadusliku aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine (TLS § 104) ei ole automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks tuleb pöörduda töövaidlusorganisse (töövaidluskomisjoni või kohtu poole). Kahjuks praktikas eksitakse selle vastu tihti, esitades

märgitud päeval ehk teisisõnu kehtib ülesütlemine seni, kuni selle tühisust pole tuvastatud.

Tööandjal tuleb kahju saamist tõendada

Olukorras, kus töötajal puudub töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alus või ta ei suuda seda tõendada, arvab töövaidlusorgan ülesütlemise korraliseks (TLS § 85 lg-d 3 ja 4) ning tööandjal tekib õigus küsida hüvitist TLSi § 100 lg 5 ja § 98 lg 1 alusel. Teisisõnu, kui töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem päevi, kui on sätestatud seaduses, on tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

praktikat, kus tööandjad nõuavad töötajalt hüvitist juhul, kui töötaja lahkub enne 30kalendripäevast etteteatamise tähtaega, seejuures tõendamata, kas töölt lahkumine oli töötaja süüline käitumine, mis tõi tööandjale kaasa kahju. Siiski, Riigikohus märgib, et kui tööleping lõppes TLSi § 85 lg 4 alusel, ei kohaldu asjas TLSi § 107 lg-d 1 ja 2, mistõttu ei ole ka töötajal õigus saada hüvitist TLSi § 109 lg 4 järgi.

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandja rikkumise tõttu (TLS § 91 lg 2), on tööandja kohustatud töötajale maksma hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4). Töövaidluskomisjon või kohus võib hüvitise suurust muuta, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Praktikas on töövaidluskomisjon, tuginedes kaalutusõigusele, mitmeski lahendis asunud seisukohale, et hüvitist ei saa olla tööandja rikkumisega võrreldes ebamõistlikult suur ega ka alusetu rikastumise allikaks (nt töötaja on töötanud tööandja juures väga lühikest aega, aga nõuab kolme kuu hüvitist).

Töötaja isikust tulenevad põhjused, mis õigustavad erakorralist ülesütlemist, on seotud eelkõige töötaja tervise ja perekondlike kohustustega (TLS § 91 lg 3) ning tööandjal puudub kohustus tasuda hüvitist töösuhte ülesütlemises nimetatud alusel.

“Riigikohus on muutnud seni levinud praktikat, kus tööandjad nõuavad töötajalt hüvitist juhul, kui töötaja lahkub enne 30kalendripäevast etteteatamise tähtaega, seejuures tõendamata, kas töölt lahkumine oli töötaja süüline käitumine, mis tõi tööandjale kaasa kahju.

vastuväited üksnes teisele poolele, mitte avaldust töövaidluskomisjonile või hagi kohtule. Niisiis, kui tööandja leiab, et teine pool on töölepingu õigusvastaselt üles öelnud, tuleb tal tühisus maksma panna ja töövaidlusorgan is ülesütlemise tühisuse tuvastamist nõuda. Selleks on aega 30 kalendripäeva, et esitada hagi kohtusse või avaldus töövaidlusorganisse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Ei tohi unustada, et tähtaeg hakkab kulgema alates ülesütlemisavalduse kättesaamisest (mitte töölepingu lõppemisest).

Kui avaldust või hagi ei esitata tähtajaks või selle esitamise tähtaega ei ennistata, loetakse ülesütlemine TLSi § 105 lg 2 alusel kehtivaks ja töösuhte lõppeb ülesütlemisavalduses

Riigikohus tsiviilasja otsuses nr 3-2-1-126-14 on muutnud varasemaid seisukohti ning p-s 14 selgitanud, et kui tööleping lõppes TLSi § 85 lg 4 alusel korraliselt ning töötaja lahkus töölt tahtlikult või hooletuse tõttu (enne 30kalendripäevase etteteatamistähtaja möödumist), võib tööandjal olla õigus nõuda töölepingut süüliselt rikkunud töötajalt hüvitist TLSi § 72, § 74 lg-te 1 ja 2 järgi.

Riigikohus märgib, et tulenevalt VÕSi § 127 lg-tes 1 ja 4 sätestatust peab tööandja sellisel juhul tõendama, et töötaja süüline, enne etteteatamistähtaja möödumist töölt lahkumine põhjustas talle kahju. Hüvitatava kahju kindlakstegemisel kohalduvad mh VÕSi § 127 lg-d 2 ja 3 ning §-d 139 ja 140. Ehk teisisõnu on Riigikohus muutnud seni levinud



KATRIN MARTIS
töövaidluskomisjoni juhataja

KÜSIMUS-VASTUS

Lugeja küsib: Kui välislahetusse suunduva isiku lennuk väljub Tallinnast kell 20.45, kas talle peab arvestama päevaraha ka lennuki väljumise päeva eest?

Vastab tööinspektor-jurist Ülke Kool:

Töölepingu seaduse (TLS) kohaselt reguleerib töölahetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislahetuse päevaraha tingimusi ning miinimummäärasid Vabariigi Valitsuse oma määrusega. Valitsuse määruse „Töölahetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislahetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord” § 4 lõike 2 kohaselt makstakse välislahetusse väljasõidu päeva eest päevaraha, kui välisriiki suunduv sõiduk väljub hiljemalt kell 21.00. See tähendab, et olukorras, kus lennuk väljub 20.45, on tööandjal kohustus maksta päevaraha. Kui aga lennuk väljub näiteks kell 22.45, siis selle päeva eest päevaraha maksmise kohustust ei ole.



Lugeja küsib: Tööandjana korraldasin ettevõtte töötajatele järjekordset tervisekontrolli. Selle käigus selgus, et üks meie töötaja oli saanud töötervishoiuarstilt otsuse, mille kohaselt tema tervises seisund enam tehtavale tööle ei vasta. Mida peaksin nüüd tööandjana edasi tegema?

Vastab Tööinspeksiooni tööinspektor-jurist Leonid Siniavski:

Kui tööandja saab töötervishoiuarstilt otsuse, mille kohaselt ettevõtte töötaja tervises seisund ei vasta tema tehtavale tööle, ei saa tööandja lubada töötajal endisel ametikohal jätkata. Töölepingu seaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatu järgi peab tööandja pakkuma töötajale tema nõudmisel ja arsti otsuse alusel tervises seisundile vastavat tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Kui töötaja tervises seisundile vastavat teist tööd pakkuda ei ole ning ka muud eespool nimetatud võimalused ära langevad, ütleb tööandja töölepingu üles.

Tulenevalt töölepingu seadusest võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides töösuhte jätkamist eeldada. Selliseks töötajast tulenevaks mõjuvaks põhjuseks on kindlasti töötervishoiuarsti tuvastatud tervislik seisund, mis ei võimalda töötaja edasist tööülesannete täitmist töökohal. Seesugusel juhul ütleb tööandja töölepingu üles töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 1 alusel, viidates töötervishoiuarsti otsusele ja sellele, et tööandjal pole tervisele sobivat tööd pakkuda. Ühtlasi tuleb ülesütlemisavaldusse märkida töölepingu ülesütlemise sisuline põhjus: töötaja tervisliku seisundi mittevastavus tehtavale tööle.

Lugeja küsib: Inimene on tööol tähtajalise lepinguga lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendajana. Lepingu tähtjaks on määratud kindel kuupäev (nt 01.02.2016) või päev, mil lapsehoolduspuhkusel olija tööle naaseb. Kui asendaja jääb enne lepingus toodud tähtaja lõppu ise lapsehoolduspuhkusele, kas tööleping lõpetatakse määratud kuupäeval või lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja töölenaasmisel? Kas sellega peatub ka vanemahüvitis? Kui tööleping lõpeb, kas siis pole vanemahüvitist võimalik saada?

Vastab tööinspektor-jurist Anne Simmulmann:

Tähtajaline leping lõpeb tähtaja möödumisel – kui töötajaga on asendamise ajaks sõlmitud tööleping, lõpeb see asendatava tööle naasmisega. Kui asendaja jääb enne tähtaja lõppu ise lapsehoolduspuhkusele, siis lapsehoolduspuhkus töösuhet iseenesest ei lõpeta. Tööleping lõpeb tähtaja saabumisega ka sellisel juhul.

Kehtiva töölepingu puhul on teil õigus sünnitushüvitisele, mida makstakse töökohustustest vabastamise esimesest päevast alates ning ühe kalendripäeva eest 100% kalendripäeva keskmisest tulust. Kui rasedus- ja sünnituspuhkusele minnes on teil kehtiv tööleping olemas, on teil õigus ka sünnitushüvitisele. Vanemahüvitisele on teil õigus olenemata kehtiva töösuhete olemasolust ehk seda saate ka siis, kui te ei tööta. Hüvitise suurus arvutatakse teie eelmise kalendriaasta ühe kalendrikuu keskmise tulu alusel.

Lugeja küsib: Kas tööandjal on õigus uurida töötaja selja taga krediidiinfost tema maksehäirete kohta? Sain käia kaks päeva töö, kui mulle teatati, et minuga lepingut ei sõlmita, sest ma ei teatanud tööle tulles, et olen maksehäires võlglane.

Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Ülle Mustkivi:

Töölepingu seaduse § 13 näeb tööandjale ette töölepingu tühistamise piirangud. Nimelt sätestab seadus, et tööandja ei tohi töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu juhul, kui töötaja on esitanud puudulikke või valesid andmeid, mille vastu puudus tööandjal õigustatud huvi. Nimetatud säte juhindub TLSi § 11 lõikest 1, mille järgi ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel nõuda tööle soovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

Seega, kui tööandjal puudus andmete teadasaamiseks õigustatud huvi, ei või ta hiljem nende puudumisele või valeandmete tuginedes töölepingut tühistada. Näiteks olukorras, kus tööandja küsib töövestlusel andmeid rahaliste kohustuste kohta, kuid tööle soovija ei soovi oma võlgnevusi (kohtutäituri ees) avalikustada ja jätab küsitava info enda teada, puudub tööandjal hiljem õigus sellel alusel töölepingut tühistada.

Töösuhe tekib hetkest, kui töötaja on tööle lubatud, ja tööandjal peab töölepingu ülesütlemiseks olema mõjuv põhjus. Seega ei saa ta väita, et kirjaliku lepingu puudumisel võib ta töötajat edaspidi tööle mitte lubada.

TLSi § 95 lg 1 kohaselt võib töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (paberkandjal või e-kirjaga) ülesütlemisavalduse esitamisega teisele lepingupoolele. Kuni tööandja ei ole teile esitanud vorminõuetele vastavat ülesütlemisavaldust, on tööleping kehtiv ja pooltele täitmiseks kohustuslik. Seega peaksite pöörduma kohe tööandja poole ja nõudma tööle lubamist (näiteks andma e-kirjaga teada, et olete tööootel).



Järjekorras töö taga seisab lõbu

„Päris kõvasti sajab,” ütles ema mõtlikult, tõi pilgu tuppa tagasi ja jätkas arvutis klõbistamist.

Veidi aja pärast tõusis ta püsti, torkas pea lastetoa ukse vahelt sisse ja sõnas nutiseadmeisse süüvinutele: „Palun lükake tee autoni lahti ning ka auto pealt lumi maha.”

Tüdruk ja poiss ei teinud kuulmagi.

„Uuu!” asus ema tähelepanu nimel tehnikaimedega võitlusse. „Lükake lumi ära, peske end puhtaks ja pange korralikud riided selga.”

Nina-silma-kõrvapaarid keskendusid ekraanidel hüplevate mummude jälgimisele ja sõrmed andsid hoogu juurde.

„Halloo!” saatel astus lapsevanem voodinurgas kägardunud kehade juurde ja silitas neil päid. „Meil on väljasõiduni kolmveerand tundi aega. Hakake tegutsema, siis jõuame kenasti õigeks ajaks jõulupeole.”

Poiss nõksutas arusaavalt peaga ja toksis veel kiiremini näppudega ekraanikest.

„Mis ma ütlesin?”

Vaikust lõhkusid vaid tuhmid tihedad mütsakad, mida tekitasid plastile tibutavad sõrmeotsad.

„Eliise Sõrmus! Rasmus Sõrmus!”

Seljad läksid sirgu, kael ja peagi kerkisid – ainult silmad olid endiselt kui tugevate nähtamatute ahelatega ekraanide külge seotud.

„Palun ärge jamage!” jätkas ema juba nii pahuralt, et üleloomuliku jõuga suutsid lapsed silmade ja ekraani vahelise keti kildudeks kiskuda ning vaatasid talle otsa. Suurem osa ajast oli ka juba reaalse elu režiimi peale ümber lülitatud.

„Mida ma äsja ütlesin?”

„Noh, et lõpetage jälle see mängimine ja tehke oma toad korda,” proovis tüdruk ääri-veeri.

„Ja ... õppige ära,” lisas poiss.

„Ei. Kas te nüüd kuulatte mind?”

Noogutused.

„Te olete suured lapsed, ma ei pea mitu korda ütleva. Palun lülitage oma aparaadid välja ja ...”

„Ma pean ühe väga tähtsa asja kiirelt veel ära tegema, lohele killustikku söögiks viima, siis ta ...” proovis poiss.

„Ei. Lohel on nüüdsest dieet,” katkestas ema häält tõstes. „Lükate tee lumest puhtaks, masina ka, pesete end korralikult ära ja panete viisakad riided selga. Neljakümne minuti pärast on start. Ma lõpetan kiiresti oma töö ära ja panen siis end samuti valmis.”

Seda öelnud, istus lapsevanem rahulolevalt arvuti taha ning asus kirjatööd lõpetama. Ühtäkki tõstis ta sõrme üles ja ütles enese sees: „Ma teen hoopis teistpidi! Kõigepealt käin duši all, sest siis ei teki meil järjekorda, ja lõpetan seejärel aruande.”

Rahulolevalt seadis ta sammud vannitoa poole.

Ja juba veerand tunni pärast astus ema pesuruumist märgi juukseid sopsutades välja, naeratus näol,



ning asus arvutis kirjutisele punkti panema. Ei kulunud viieteist minutitki, kui sai läptopi kaane kinni vajutada ja aknast välja piiluda, et tunda rõõmu vaatepildist, kuidas abivalmid lapsed kerges lumesajus teerada ja sõidukit puhastavad!

Aga need, keda polnud, olid lapsed!

„Eliise! Rasmus!” röögatas ema. „Lõpetage see jant ükskord ära!”

Vastust ei järgnenud. Küll aga kostis kõrvu poisi tagumine vannitoauksele ja nõudlik soov: „Mis sa jokatad, lase mind ka pesema ükskord!”

Uks keerati lahti ning ema pääses mõlemale sügavalt silma sisse vaatama. Lapsed teadsid seda pilku – seal oli ahastust, õnnetust, vihakriimigi, pettumust, lootusetust.

Naine asus riietuma ja lapsed kibekärmelt kes pesema, kes riideid otsima.

„Pange tuled kustu ja uks kinni,” pigistas ema lühidalt huulte vahelt ja väljus. Lumi pugus kõrgetest sammudest hoolimata saabastesse, kui ta auto poole sumas. Istus autosse, käivitas, suunas soojajoad aknale, avas raadio.

Kui nüüd välja minna ja hakata lund lükkama, võib see eluks ajaks nii jäädagi! Ei tahaks ju ka higise seljaga teatrimajja astuda... Pereema nõjatus seljatoele ning sulges silmad. Lumi hakkas jalavarjudes sulama.

Samal ajal tõmmati toas viimaseid kordi rätikuga üle niiskete juuste, keerutati kleidiga peegli ees, nõõbiti ja seoti.

Akendes kustusid tuled, uks keerati lukku ja väiksemad jalad hüppasid lumme vajutatud jälgedesse.

Valge koorma alla mattunud autost kumas valgust ja kostis vaikset muusikat. Ettevaatlikult avasid lapsed tagumise ukse, haarasid harja ning kraabitsa.

Äsja sadanud lumi pudenes kergesti masinalt, ent eelmise päeva kihi puhul pidi jõudu rakendama.

Tegevuse käigus oli aega mõelda. Sellele, kuidas väljasõidu aeg on juba möödunud ning kuidas sai ennist, pärast ema juttu veel salaja nutifoniga mängitud...

Veel viimased harjatõmbed ja võis kinni trambitud lumelt autosse astuda, enne saapaid puhtaks koputades.

„Ma teen tee pärast puhtaks,” sõnas Rasmus õige vaikselt.

Vaikides asus kolmene seltskond teele.

Lund sadas, tuiskas ja liiklus oli tavapärasest aeglasem.

Ühel hetkel kõlasid autoraadio eetris piiksud ja kohe loeti uudiseid. See tähendas täistundi ja kuskil eemal etenduse algust.

Õnneks lubas heasüdamlik teatritöötaja poole pealt saali põnevat vaatamängu kaema.

Rõõmuks tõi jõuluvana kingitused kõigile lastele.

Tarmo Tuule



Piia Maiste



Kuidas käituda kutsehaiguse korral?

Katkend Tööinspektsiooni voldikust „Kutsehaigus: teavitamine ja uurimine“.

Autor: Egle Heimonen, töötervishoiu tööinspektor

Mis on kutsehaigus?

Töoga seotud haigused jagunevad kutsehaigusteks ja tööst põhjustatud haigusteks. Kutsehaigus on pikaajaline tervisehäire, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad.

Kutsehaigustele on iseloomulik aeglane, järkjärguline areng ning samuti mitme kutsehaiguse esinemine samal inimesel.

Kuidas teavitada?

Kutsehaigusi diagnoosib töötervishoiuarst, kes teeb kindlaks töötaja tervise seisundi ning kogub andmeid tema praeguste ja varasemate tööolude ning töö laadi kohta. Peamiselt diagnoositakse kutsehaigusi SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus.

Kutsehaigestumisest teatab töötervishoiuarst töötajale, tööandjale, Tööinspektsioonile ja töötaja töötervishoiuarsti juurde suunanud arstile kirjalikult viie päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist. Arst saadab teatise kutsehaiguse diagnoosimise kohta haigestunu kõikidele (ka varasematele) tööandjatele, kelle juures töötamine võis mõjutada kutsehaiguse kulgu.

Tööandjale saadetas arstiteatise eksemplaris ei ole märgitud kutsehaiguse konkreetset diagnoosi, sest tegu on delikaatsete isikuandmetega. Küll aga on seal kirjas, milline töökeskkonna ohutegur haigestumise põhjustas, ning sellest lähtuvalt tulebki tööandjal korraldada kutsehaiguse uurimine.

Kuidas uurida?

Kutsehaiguse puhul peab määruse „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 8 lõike 2 kohaselt korraldama ettevõttesiseset uurimist ja koostama kutsehaigestumise raporti (blankett on leitav määruse lisast 5 ning Töö-

inspektsiooni kodulehelt) 20 tööpäeva jooksul alates kutsehaiguse teatise saamisest. Vajaduse korral uurib kutsehaigestumise asjaolusid ja põhjuseid ka tööinspektor.

Kutsehaigestumise uurimisse peab tööandja kaasama töötajate valitud töökeskkonnavoliniku või tema puudumisel töötajate usaldusisiku.

Mismoodi ennetada?

Tööandja peab kavandama, mida muuta ja parandada, et teistel ettevõtte töötajatel ei tekiks samalaadseid kutsehaigusi. Meetmed olgu kooskõlas kutsehaiguse põhjustega.

Näide. Tööandja tuvastab, et kutsehaiget ei olnud juhendatud ergonoomiliste töövõtete osas ning tema kutsehaiguse on põhjustanud füsioloogilised ohutegurid. Kavandatavad meetmed: korraldada ergonoomiliste töövõtete koolitus ettevõtte kõigile töötajatele; teha tihedamat koostööd töötervishoiuarstiga, et tervisehäireid võimalikult vara avastada; plaanida eelarvesse raha uute ja ohutumate seadmete ostmiseks.

Tööinspektsiooni trukiseid saate lugeda aadressilt www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/trukised/.



Noore töötaja meelespea Mida arvestada tööle minnes?

- Vali töö, mis sulle sobib.
- Enne tööleasumist kontrolli, kas tegu on usaldusväärse tööpakkujaga.
- Rumalaid küsimusi ei ole olemas. Julge küsida ja läbirääkimisi pidada!
- Sõlmi kokkulepped kirjalikult.
- Eelista töölepingut ning tea oma õigusi ja kohustusi.
- Kasuta isikukaitsevahendeid, kui töökeskkond seda nõuab.
- Räägi tööandjale, kui sinu kasutada olevad töövahendid või isikukaitsevahendid sulle ei sobi.
- Ära jäta õppimist unarusse!



Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

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

HELISTA juristi infotelefonile **640 6000**

KIRJUTA jurist@ti.ee



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

KASUTA

kliendiportaali eti.ti.ee

KIRJUTA

jurist@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee