



Sotsiaalministeerium  
Gonsiori 29  
15027 Tallinn

12.02.2015 nr 4/33

## **Ettepanekud seoses töötajate tervisekontrolli ja tööohutusega**

Lugupeetud Urmas Kruuse

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi ka **Kaubanduskoda**) pöördub Teie poole seoses ettepanekutega laiendada töötajate tervisekontrolli läbiviimise õigust ka perearstidele ning viia seadusandlusesse sisse tööandja teavitamise kohustus, kui töötajale kirjutatakse välja ravimeid või määratakse arsti poolt protseduure, mis võivad mõjutada töötaja võimet tööülesandeid täita. Järgnevalt toob Kaubanduskoda välja pöördumise põhjuse, selgitab muudatuste vajalikkust lähemalt ning täpsustab oma ettepanekuid.

### **Probleemi olemus**

Kaubanduskoda esitab järgnevalt kaks ettepanekut, mis on ajendatud meie liikmete poolt esile toodud murekohtadest. Esiteks näevad meie liikmed problemaatilisena olukorda, kus ettevõtte töötajad peavad läbima tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures ning ka lihtsamatel juhtudel ei saa seda läbi viia perearst. Sealjuures ei ole tervisekontroll ühekordne, vaid peab toimuma perioodiliselt (ning selle toimumise sageduse määrab tervishoiuarst), mistõttu on tööandja jaoks tegemist küllaltki kuluka kohustusega. Lisaks, kuna paljudes ettevõtetes moodustavad suure osa personalist nõ kontoritöötajad, kelle puhul on töökeskkonna riskid etteaimatavad, ei ole alati vajalik sedavõrd põhjalik töötervishoiuarsti poolt läbiviidav kontroll. Kuna töötajate tervisekontroll tuleb läbi viia töö ajal ja tööandja kulul, on tööandjad huvitatud, et see toimuks efektiivselt ning võimalikult väheste kuludega ning on seisukohal, et tavapärasematel juhtudel võiks seda läbi viia ka perearst, kes reeglina asub tööandjale või töötajale lähemal kui töötervishoiuteenuse osutaja.

Teiseks on meie liikmed juhtinud tähelepanu olukorrale, kus töötaja ei teavita tööandjat, kui ta võtab ravimeid, mille toime või kõrvaltoime võivad töötaja tööülesannete täitmist negatiivselt mõjutada, mistõttu võib tekkida oht nii töötajale endale kui ka kaastöötajatele. Kuna töötajad ei ole töölepingu lõpetamise hirmus alati huvitatud tööandjat sellisest ohust teavitama, on tööandjatel võimatu selliseid faktoreid töökeskkonna kujundamisel arvesse võtta. Kui tööandjatel oleks võimalus saada informatsiooni selle kohta, kui töötajale kirjutatakse välja ravimeid, mille toime ja/või kõrvaltoime mõjutab töötaja võimet tööülesandeid teostada, annaks see tööandjale võimaluse

töökeskkonnas ja/või töötaja tööülesannetes muudatusi teha ning tagada kõigi töötajate jaoks ohutu töökeskkond.

### **I Tervisekontrolli läbiviimise õiguse laiendamine perearstidele**

Vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi ka **TTOS**) § 13 lg 1 p-le 6<sup>2</sup> on tööandja kohustatud korraldama töötervishoiuteenuste osutamist ja kandma sellega seotud kulud ning vastavalt TTOS § 13 lg 1 p-le 7 korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad ning kandma sellega seotud kulud. Sotsiaalministri 24. aprilli 2003. a Määruse nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“ (edaspidi ka **Määrus nr 74**) § 3 sätestab, et töötajate tervisekontrolli teeb töötervishoiuarst § 2 lõikes 4 nimetatud dokumentide ja töötaja tervisedeklaratsiooni alusel.

Kuna töötaja tervisekontrolli tuleb vastavalt Määruse nr 74 § 5 lg-le 2 teostada töötaja tööle asumisel ning seejärel mitte harvem kui kolme aasta jooksul, ei ole tervisekontrolli tasu ja sellega kaasnevate muude kulude näol tegemist vaid ühekordse kulutusega. Võttes arvesse ka tööjõu pidevat liikuvust, on tervisekontrolli kulu tööandja jaoks pidev väljaminek. Töötervishoiuteenus on tasuline teenus, mille näol on seega tööandja jaoks tegu märkimisväärse täiendava kulutusega nii ajaliselt kui rahaliselt.

Sealjuures tuleb nentida, et tihtipeale puudub vajadus töötajate suhtes spetsiifilise iseloomuga tervisekontrolli läbiviimiseks, kuna väga suure osa töötajatest moodustavad nn kontoritöötajad, kelle jaoks on töökeskkonna poolt tingitud riskitegurid ühesugused (arvutiga töötamine, mis mõjutab eelkõige silmi ja rühti). Lisaks puudub Eestis standard selle kohta, milliste tööde tegijad milliseid terviseuringuid vajavad. Töötervishoiuarsti juurde tulnule tuleks aga teha just need uuringud, mida tema töö iseloom ja ohutegurid vajavad.<sup>1</sup> Seega, alahindamata vajadust vajalikke tervisekontrollide töötajate prima tervise säilitamise huvides läbi viia, leiame, et tavapärasematel juhtudel, st tervisekontrolli teostamisel arvutiga töötavate kontoritöötajate puhul, kelle jaoks on töökoha riskitegurid väikesemad ning sealjuures ettenähtavad, võiks töötajate tervisekontrolli läbi viia ka perearst ja seda vajadusel ka näiteks muu tervisekontrolli või arsti külastuse raames.

Määruse nr 74 § 4 sätestab töötervishoiuarsti ülesanded tervisekontrolli tegemisel. Nendeks on töötaja tervise seisundi hindamine, töökeskkonna või töökorralduse sobivuse hindamine ning tööst põhjustatud haigestumise või võimaliku kutsehaigestumise väljaselgitamine. Tervisekontrolli käigus hinnatakse töökeskkonna ohutegurite mõju tervisele ning analüüsitakse, kuidas mõjuvad töötaja tervisele töökorraldus, tööasendid ja töövõtted ning antakse töötajale soovitusi, kuidas töökeskkonna kahjulikke mõjusid vähendada.<sup>2</sup> Leiame, et ka perearst on võimeline selliseid tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat tervise ajalugu ja käitumist. Samuti on perearstidel

---

<sup>1</sup> Töötajate tervisekontroll. Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud ülevaade:

[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Tervis/Muud\\_infot/tootajate\\_tervisekontroll\\_1\\_.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Tervis/Muud_infot/tootajate_tervisekontroll_1_.pdf)

<sup>2</sup> Veebilehekülj tööelu.ee: <http://www.tooelu.ee/et/teenused/tervisekontroll>

piisav võimekus viia läbi töötervishoiuarsti poolt tehtavaid analüüse, mis tähendab, et perearstidel oleks võimalik saada samasugune ülevaade töötaja tervislikust seisundist. Sealjuures oleme seisukohal, et perearsti poolt tervisekontrolli läbiviimine võiks olla ka töötaja tervise kaitse seisukohast mõistlikum, kuna perearsti ja tema patsiendi vahel eksisteerib reeglina pikaajaline ja usalduslik suhe ning seetõttu on perearst paremini kursis oma patsientide tervise ajalooaga. Samuti jälgib perearst isiku tervist sõltumata sellest, millise tööandja juures ta parasjagu töötab, mistõttu on perearst pädev hindama töötaja tervist igakülgsest.

Lisaks on perearsti poolt tervisekontrolli läbiviimine töötaja jaoks märksa mugavam, kuna perearsti külastatakse ka seoses igapäevaste terviseprobleemidega, mistõttu oleks töötaja jaoks otstarbekam sooritada kontroll oma perearsti juures, kui selle jaoks töötervishoiuarsti juurde spetsiaalsele vastuvõtule minna. Mõõname, et teatud tööde puhul on töötajatel vajalik läbi viia põhjalikum ning spetsiifilisemaid uuringuid hõlmav tervisekontroll, mille puhul on mõeldav teostada, et seda teostab selleks erialase väljaõppe saanud meedik. Lisaks säilib perearstil alati võimalus vajadusel töötaja edasi eriarsti juurde suunata.

Seega leiame, et tööandjal võiks olla võimalus suunata töötajad, kes puutuvad tööülesannete täitmise käigus peaaegselt kokku tihedamini esinevate töökeskkonna ohuteguritega, mille hindamiseks ei ole vajalik läbi viia põhjalikumaid uuringuid (nn kontoritöötajad), tervisekontrolliks ka perearsti juurde. Vajaduse, kas kontrolli tegemiseks piisab perearstist või on vajalik töötervishoiuarsti poolt teostatav kontroll, saaks meie hinnangul põhimõtteliselt otsustada ka riskianalüüsi teostamise käigus.

## **II Tööandja teavitamine, kui töötaja võtab ravimeid, mis võivad avaldada mõju tööülesannete sooritamisele**

Tulenevalt töölepingu seaduse (edaspidi ka TLS) § 15 lg 2 p-st 10 teavitab töötaja tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi ning vastavalt TLS § 15 lg 2 p-le 5 hoidub töötaja tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Ehkki viidatud sätetest saab välja lugeda, et töötajal on kohustus teavitada tööandjat juhul, kui ta tervis võib põhjustada ohtu nii talle endale kui töökaaslastele, on tegemist üldise kohustusega, mille rikkumist on töötajale, juhul, kui ta ei teavita tööandjat võimalikust negatiivsest ravimi(te) toimest, raske praktikas ette heita.

Samuti, ehkki TTOS § 14 lg 1 p-st 6 tulenevalt on töötaja kohustatud teatama kohe tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule tööülesannete täitmist takistavast tervisehäirest, ei oska töötaja ise alati hinnata, kas mingi ravim võib mõjutada teda selliselt, et toob kaasa võimalikke takistusi tööülesannete täitmisel. Lisaks võib töötaja jätta info ravimite võtmise ja võimalike kõrvaltoimete kohta teatamata pahausksest või lihtsalt hooletusest. Probleemid võivadki tekkida, kui töötaja varjab, kas teadlikult või teadmatusest tööandja eest, et ta tarbib ravimeid, mis võivad mõjutada tema võimekust tööd teha. Oht töötaja poolt võetavatest ravimitest võib tekkida nii ravimite otsesest toimest kui ka ravimi kõrvaltoimest, mis võivad

olla küllaltki ettearvamatud ning mõjutada inimesi erineval määral. Sealjuures on teatud ametikohtadel töötamise eelduseks stabiilselt hea füüsiline (või vaimne) tervis ning kui ravim ja/või selle kõrvaltoime võivad isiku tervises seisundit kuidagi mõjutada, peegeldub see ka isiku poolt tööülesannete sooritamises.

Seetõttu leiamegi, et seadusandlusesse tuleks sisse viia muudatus, mille kohaselt juhul, kui töötaja võtab ravimeid, mille toime või tõenäolised kõrvaltoime(d) võivad mõjutada töötaja poolt tööülesannete sooritamist, teavitatakse sellest tööandjat. Selline muudatus on vajalik eelkõige selleks, et tööandja oleks kursis potentsiaalsete ohuolukordadega ning saaks vajadusel maandada kõik võimalikud riskid juba varases etapis ning kohandada töö selliselt, et see vastaks töötaja võimetele. Ravimite ja/või nende kõrvalmõju tõttu võib isik muutuda mõne aine või töökeskkonna faktori osas ülitundlikuks, samuti võivad ravimid avaldada mõju reaktsioonikiirusele ja isiku vaimsele võimekusele. Sellisel juhul ei pruugi töötaja olla ohtlik ainult iseendale, vaid ka teistele töötajatele. Kuna tööandjal on kohustus täita TLS § 28 lg 2 p-st 6 tulenevat nõuet, tagada töökohas töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused, mis on mõeldud kaitsmaks eelkõige just töötajate huve, on info tööülesannete täitmise võimekust mõjutavate ravimite tarbimise kohta tööandja jaoks oluline. Samuti võimaldaks vastav teave tööandjal töötajale ajutiselt leida kas teistsugune töö või muuta töötingimusi vastavalt töötaja vajadustele. Seetõttu on informatsioon töötaja poolt võetavate ravimite ja võimalike kõrvaltoimete kohta teave, mille osas on tööandjal õigustatud huvi. Lisaks on ka Andmekaitse Inspeksioon oma juhises<sup>3</sup> välja toonud, et isikuandmete töötlemine on vältimatu juhul, kui see on vajalik tööandja poolt lepingu täitmiseks ning kuna tööandja üks kohustustest on säilitada tervislik ja ohutu töökeskkond, on tööandja poolt viidatud info saamine igati õigustatud ja lubatav.

Tööandja teavitamisel, kui töötajale on kirjutatud ravimeid, mis võivad avaldada mõju töötaja füüsilisele ja vaimsele võimekusele oma tööülesannete sooritamiseks, ei ole tarvilik, et tööandja oleks kursis iga töötajale väljakirjutatud retseptiga. Leiame, et tööandjat tuleks informeerida üksnes ravimite või raviprotseduuride võimalikust mõjust, mis esineb seoses tööülesannete täitmisega. See tähendab, et teave, mis tööandjale edastatakse, ei sisaldaks ravimi nimetust, mida töötajale on välja kirjutatud ega talle pandud diagnoosi, vaid märget töötajale pandud diagnoosi või ravimite ja/või nende kõrvaltoime, mis võivad olla sellise mõjuga, et takistavad töötajal töökohustuste täitmist endisel viisil, kohta. Selliselt on välistatud töötaja kohta liigse informatsiooni edastamine tööandjale ning muudatus oleks ka sellest aspektist võimalikult vähekoormav. Tegemist on infoga, mida on tööandjal vajalik teada selleks, et hinnata, kuidas töötaja on võimeline oma tööülesannete täitma. Kuna retseptid antakse välja digiretseptina, ei oleks informatiivse ja võimalusel ka standardiseeritud märkuse lisamine ravimite mõju kohta tööülesannete sooritamise võimele ka arstide jaoks keerukas. Seega, kui töötajale ravimi väljakirjutanud arst leiab, et ravimi toime või kõrvaltoimed võivad avaldada töötaja võimekusele mingil moel negatiivset mõju, oleme seisukohal, et vastavasisuline info tuleks esitada ka tööandjale.

---

<sup>3</sup> Andmekaitse Inspeksiooni juhised Isikuandmete töötlemine töösuhetes:  
[http://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article\\_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%20suhetes%20j%C3%B6hised%202005%202014\\_0.pdf](http://www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed%20t%C3%B6%20suhetes%20j%C3%B6hised%202005%202014_0.pdf)

Eelnevast tulenevalt teeb Kaubanduskoda ettepaneku kaaluda õigusliku regulatsiooni muutmist **selliselt, et töötajate tervisekontrolli saaksid teatud juhtudel läbi viia ka perearstid ning töötajale ravimi või raviprotseduuri määramisel, mille toime ja/või kõrvaltoime võivad mõjutada töötaja võimekust sooritada oma tööülesandeid, teavitataks sellest tööandjat.** Leiame, et tegemist ei oleks töötaja õigusi riivavate ega koormavate muudatustega, samuti ei vajaks muudatuse elluviimine riigi poolt suuri kulutusi. Tervisekontrolli õiguse laiendamine perearstidele teenib sealjuures nii tööandjate kulude vähendamise kui ka töötajale tema tervisest põhjalikuma ülevaate andmise huve. Muudatuse, mille kohaselt teavitataks tööandjat töötajale välja kirjutatud ravimi võimalikust mõjust töötamisele, abil tagatakse tööandjatele kindlus töötajate tervisliku seisundi ning seeläbi ohutu töökeskkonna säilitamise kohta. Loodame, et peate võimalikuks meie ettepanekut arvesse võtta. Vajadusel oleme nõus oma seisukohti lähemalt selgitama ja põhjendama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Katre Rugo [Katre.Rugo@koda.ee](mailto:Katre.Rugo@koda.ee) 6040071