

Sotsiaalministeerium  
Suur-Ameerika 1  
10129 Tallinn

29.12.2020 nr 4/321

## Ettepanek muuta kaugtöö regulatsioon paindlikumaks

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi kaubanduskoda) esitab Sotsiaalministeeriumile ettepaneku muuta töötervishoiu ja tööohutuse seadust kaugtöö osas paindlikumaks nii, et regulatsioonis ei esineks ebamõistlikke takistusi ja tööandjad oleksid altimad töötajatele kaugtööd võimaldama.

Tehnoloogia areng ning ka aktuaalne COVID-19-ga seotud olukord on muutnud inimeste hoiakuid ning pannud eelistama järjest rohkem paindlikumat töökorraldust, mh kaugtööd. Kusjuures kaugtöö tegemise soov ja initsiatiiv võib tulla nii tööandjalt kui ka töötajalt. Samas näeb regulatsioon kaugtöö korral tööandjale ette ebamõistlikult suure vastutuse ohutu töökeskkonna tagamise eest, vaatamata sellele, et tööandjal tegelik kontroll vastava töökoha osas puudub. Kuigi täna tulevad tööandjad töötajatele siiski vastu ning võimaldavad kaugtöö tegemist, kaasneb tööandjatele sellega siiski ebamõistlikult suur risk.

**Kehtiv töötervishoiu- ja tööohutuse seadus (edaspidi (TTOS) ei näe tööandjale esitatud nõuete ja vastutuse osas ette erisusi kaugtöö korral. See tähendab, et ka kaugtöö korral tuleb tööandjal järgida kõiki töökeskkonna ja -ohutuse nõudeid ning vastutada nende osas täies mahus.** Näiteks peab tööandja ka kaugtöö puhul korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille raames hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele ning koostama selle alusel tegevuskava; mõõtma töökeskkonna ohutegurite parameetreid töötaja valitud kaugtöö keskkonnas; igal juhul kujundama ja sisustama kaugtöö töökoha; tagama tööruumi piisava valgustatuse ning olmeruumide olemasolu ja vastavuse seaduse nõuetele, korraldama esmaabi jne.

**Kaugtöö korral ei pruugi aga tööandjatel olla võimalik tegelikkuses kõiki TTOS nõudeid täita.** Töökeskkonna tingimused võivad kaugtöö korral olla muutlikud ning ettenägematud olenevalt töötaja valitud kaugtöö tegemise asukohast ja seal valitsevatest tingimustest. On palju erinevaid kohti, kus töötaja saab kaugtööd teha (kodu, raamatukogu, kohvik, mõni välismaa looduspaik jne). Sõltuvalt asjaoludest võibki olla reaalne vajadus pakkuda töötajale just nii paindlikke tingimusi ning võimaldada tal töötada just tema valitud kohas, näiteks transpordivahendis (rongis, bussis) või mujal. Samas ei saa aga eeldada, et tööandjal on võimalik (ega ka mõistlik) neid kõiki kohti

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОНСКАЯ ТОРГОВО - ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА  
TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REG NO 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE / [WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE](http://WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE)

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub ligi 3400 ettevõtet, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. Kaubanduskoda liikmed annavad üle 40 protsendi Eesti ettevõtete käibest, ligi 40 protsendi puhaskasumist ja tasuvad üle 40 protsendi riiklikest maksudest. Kaubanduskoda esindab ja kaitseb kõigi ettevõtjate ühishuve ning on mitteriiklik ja apoliitiline organisatsioon.

soovi korral kontrollida ja neis kõigi töökeskkonna nõuete järgimine tagada. Näiteks ei ole tööandjal alati võimalik ega mõistlik hinnata töötamiskoha valgustust, kuna see võib olla erinevates töötamiseks valitud kohtades tööandjast täiesti sõltumatu tegur. Ühtlasi on tööandja võimalused piiratud ka töötaja põhiõigusega kodu puutumatusel. Seega ka näiteks juhul, kui tööandja poolt on tagatud töövahendid, korraldatud juhendamise, antud vajalikud juhised jne, puudub tööandjal distantsilt töö tegemisel siiski tegelik võimalus kontrollida seda, kuidas töötaja töövahendeid kasutab ja juhiseid järgib. See-eest juhul, kui kaugtöökohas peaks leidma aset tööõnnetus, lasub kogu vastutus siiski tööandjal.

**Kaubanduskoja hinnangul ei ole otstarbekas nõuda tööandjalt tema kontrolli- ja mõjualast väljas olevate asjaolude vastavust TTOS nõuetele.** Sestap leiame, et kaugtöö puhul peaks lähtuma reaalsest võimalusest tööohutuse ja töökeskkonna nõudeid mõjutada ning tööandja vastutus peaks piirduma pigem kaugtööks vajalike vahendite ja juhiste pakkumisega mõistlikus mahus.

**Kaubanduskoja hinnangul on seadusemuudatus vajalik vähemalt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhise kaugtöö puhul,** kuna tõenäoliselt on kaugtöö kõige enam levinud just sellise töö puhul ning sellise töö töövahendite (arvuti, tool, laud, hiir jm) kasutamisega ei kaasne töötajale riske, mida töötaja ise ei saaks maandada või mille puhul peaks kasutama erimeetmeid. Muude tööde puhul (nt töö masinatega, seadmetega) jääksid kaugtööle kehtima tänased TTOS nõuded ilma erisusteta.

Kaubanduskoda on teadlik ja peab positiivseks, et Tööinspeksioon on avaldanud juhised kaugtöö osas. Kuna need on aga soovitusliku iseloomuga ning õigusliku vaidluse korral, eriti juhul kui vaidlus puudutab tervisega seotud kahjude tekkimist ja korvamist, peaksid pooled lähtuma siiski seadusest, peame oluliseks, et ka seaduse tasandil oleks selge, millised on tööandja ja töötaja kohustused ja vastutus kaugtöö korral. Tööandja ei peaks vastutama kohustuste eest, mida ta tegelikkuses järgida ei saa.

Eeltoodust lähtuvalt teeb kaubanduskoda alljärgnevad ettepanekud.

## **1) Täiendada töötervishoiu ja tööohutuse seadust §-iga 14<sup>2</sup> järgmises sõnastuses**

### **§ 14<sup>2</sup>. Tööandja ja töötaja kohustuste ja vastutuse erisus kaugtöö korral**

(1) Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhise kaugtöö korral on tööandja kohustatud:

- 1) teavitama töötajat võimalikest info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhise tööga kaasnevatest töökeskkonna ohuteguritest;
- 2) tagama töötajale töövahendid, mis sobivad tööülesande täitmiseks, vastavad kasutaja kehamõõtmetele ning füüsilistele ja vaimsetele võimetele;
- 3) korraldama töötaja juhendamise;
- 4) rakendama abinõusid kaugtööst tingitud psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud tervisekahjustuste ennetamiseks.



(2) Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhise kaugtöö korral ei kohaldu tööandjale muud käesoleva seaduse peatükkidest 2 ja 3 tulenevad käesolevas paragrahvis nimetatud kohustused, välja arvatud § 10 lõigetes 4 ja 5, §-s 12<sup>2</sup> ning § 13 lõigetes 6<sup>2</sup>, 7, 10 ja 14 sätestatud kohustused.

(3) Tööandja tagab, et enne kaugtööle asumist on töötajat juhendatud eelkõige järgneva osas:

- 1) ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed;
- 2) info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhise töö võimalikud riskid, sealhulgas võimalikud töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja võimalikud abinõud tervisekahjustuste vältimiseks;
- 3) tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- 4) ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- 5) tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas hädaabinumber 112;
- 6) keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

(4) Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia-põhist kaugtööd tegev töötaja kujundab kaugtöökoha ning töötab vastavalt tööandjalt saadud juhistele nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. Töötaja järgib muid tööandja antud juhiseid ning käesolevast seadusest tulenevaid kohustusi.

## **2) Täiendada töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lõiget 4 pärast sõna „vastutusest“ sõnadega „välja arvatud käesoleva seaduse §-s 14<sup>2</sup> sätestatud kaugtöö korral.“**

### **Selgitus:**

Kehtiva TTOS-i peatükkides 2 ja 3 käsitletakse töökeskkonna ja töövahenditega seotud nõudeid, mida ei ole tööandjal IKT-põhise kaugtöö puhul kohati võimalik ega mõistlik tagada. Muudatuse tagajärjel lasuksid tööandjal vaid need kohustused, mida on kaugtöö iseloomust tulenevalt tööandjalt mõistlik eeldada ning tööandjal ka mõistlikult võimalik täita.

Näiteks ei peaks tööandja mõõtma töökeskkonna ohutegurite parameetreid töötaja valitud kaugtöö keskkonnas, korraldama töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava, korraldama esmaabi andmist, tagama nõuetekohaseid töökeskkonna tingimusi jms. Samas jäävad kehtima need kohustused, mis ei sõltu otseselt kaugtööst, nt haigushüvitise maksmise, terviskontrolli korraldamise jms kohustused. Tööandjale jääb ka vastutus nende abinõude rakendamise eest, mis tingitud just kaugtööst tulenevatest ohuteguritest (nt töötaja on kaugtöö tõttu pikaajaliselt suhtlusisolatsioonis jne).

Muudatuse järgselt tööandja sisuliselt teavitab töötajat võimalikest ohuteguritest, mis IKT-põhise tööga tavaliselt kaasneda võivad ning juhendab töötajat, kuidas kujundada oma töökohta ja teha tööd nii, et see ei kahjustaks tema tervist. Töötaja peab toimima

vastavalt tööandjalt saadud juhistele. Näiteks kohandama endale sobivaks tooli ja kuvari asetuse, tegema regulaarselt pause liikumiseks ja silmade puhkamiseks, vältima töötamist mürarikas keskkonnas, valima või kohandama endale õige valgusega töötamiskoha jms. Kaugtöö töötamiskohas vastutab töötaja seega ise oma tervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmise eest.

Olukorras, kus tööandja on täitnud TTOS-ist tulenevaid nõudeid nii-öelda täies mahus, kuna töötaja töötas kontoris, ning nüüd suundub töötaja kodukontorisse, peaks tööandja juhendama (ja andma teavet) vaid selles osas, mille osas töötajat ei ole juba varem juhendatud või mis tuleneb kaugtöö iseloomust. Näiteks peaks teavitama psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis võivad tekkida just kaugtööga seonduvalt (näiteks pikaajaline üksinda töötamine, sotsiaalne isolatsioon, suur tööintensiivsus, töötamine öhtuti jms). Asjakohane on teavitada ka abinõudest, mida tuleb töötajal rakendada terviseriskide vältimiseks. Samas ettevõtte üldiste tööohutuse ja -tervishoiu nõuete, töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmete ning hädaabinumbri kohta uuesti teavet andma ei peaks.

Rõhutame, et kaubanduskoda peab oluliseks, et töötamise koht ei ohustaks inimese tervist. Arvestades aga sellega, et kaugtöö korral saab töökohta valida ja sealseid tingimusi mõjutada eelkõige töötaja ja tööandjal ei ole mõistlik ega enamasti ka võimalik seda teha, siis tuleks tööandja selles osas vastutusest ka vabastada.

**Loodame, et peate võimalikuks kaubanduskoja ettepanekut arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis ettepanekut ka lähemalt selgitama.**

**Tegemist on siiski vaid ühe võimaliku lahendusvariandiga ning oleme igati valmis teemat ministeeriumi ja erinevate osapooltega veel täiendavalt arutama leidmaks nii tööandjat kui töötajat rahuldav tulemus. Tegutsemine on oluline, kuivõrd kehtiv regulatsioon ei arvesta praktikas toimuvat ning seab paindlike töösuhete rakendamisele ebamõistlikke takistusi.**

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/  
Mait Palts  
Peadirektor

Koostanud: Kristina Jerjomina [kristina.jerjomina@koda.ee](mailto:kristina.jerjomina@koda.ee), 604 0071