



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium  
[Dana.Kadanik@mkm.ee](mailto:Dana.Kadanik@mkm.ee);  
[info@mkm.ee](mailto:info@mkm.ee)

Teie 05.11.2025 nr 2-2/3780-1

Meie 27.11.2025 nr 4/219

## **Arvamuse esitamine töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta**

Lugupeetud Erkki Keldo!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta. Toetame igakülgset eelnõus sisalduvaid muudatusi, mis vähendavad ettevõtete bürokraatiat ning täname, et olete eelnõusse lisanud mitmeid Kaubanduskoja ettepanekuid. Oleme eelnõuga tutvunud ning esitame järgnevalt Kaubanduskoja täiendavad seisukohad.

### **1. Jobeseisundi kontrolli õiguse laiendamine**

Eelnõu § 1 p 5 näeb ette, et „töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist, ei pea tööandjal töötaja kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust“.

Toetame plaanitavat muudatust, mis annab tööandjale õiguse töödelda terviseandmeid jobeseisundi tuvastamiseks. Leiame aga, et selle õiguse efektiivsuse ja ennetava rolli tagamiseks tuleks tööandjale anda võimalus teostada jobeseisundi kontrolli mitte ainult põhjendatud kahtluse korral, vaid ka muul põhjendatud juhul, näiteks rutiinsete või pisteliste kontrollidena. Rutiinne ja pisteline kontroll aitab luua ennetava ohutuskultuuri.

Eelnõu praegune sõnastus reguleerib kontrolli õiguslikku alust (põhjendatud kahtlus/suurem oht), kuid ei anna selget õiguslikku alust kontrolli teostamise meetodite valikule ja rakendamisele. Ohutuse tagamiseks on vajalik teostada kontrolle ka automaatsete ja manuaalsete meetodite abil. Automaatsete kontrollide all peame silmas näiteks fikseeritud alkolukkusid sissepääsudes, seadmete käivitamisel või kriitilistele töökohtadele sisenemisel. Manuaalsete kontrollide all peame silmas töötajate poolt teostatavaid puhumiskontrolle. Eelnõu peaks selgelt sätestama, et tööandjal on õigus ise valida ja rakendada kõige efektiivsemaid, sealhulgas tehnoloogilisi lahendusi (automaatne kontroll), et tagada pidev jobeseisundi kontroll ja ennetus. Praegune

**EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA**

TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REGISTRIKOOD 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub üle 3500 ettevõtte, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. Kõja liikmed annavad üle 40 protsendi Eesti ettevõtete käibest, ligi 40 protsendi puhaskasumist ja tasuvad üle 40 protsendi riiklikest maksudest. Koda esindab ja kaitseb kõigi ettevõtjate ühishuve ning on mitteriiklik ja apoliitiline organisatsioon.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

eelnõu sõnastus ei pruugi automaatsete kontrollmeetodite rakendamiseks anda piisavat õigusselgust.

Lisaks ei anna eelnõu tööandjale piisavat õiguslikku alust kontrollida alltöövõtjate ja lepingupartnerite töötajaid, kes tegutsevad näiteks suurema ohu allikatega seotud territooriumil. See raskendab või muudab võimatuks ühtse ennetava kontrolli tagamise kogu tööpiirkonnas.

### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 p 5 sõnastust järgnevalt: „(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui isik viibib suurema ohu allikaga samal territooriumil või suurõnnetuse ohuga ettevõtte territooriumil või ohualas, ei pea tööandjal kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust.“**

Lisaks palume eelnõu seletuskirjas täpsustada, et suurema ohu allika valitsemisega seotud tööandjatel on joobeseisundi kontrolli teostamisel õigus kasutada nii automaatseid (nt alkolukud) kui ka manuaalseid meetodeid, sealhulgas korraldada pistelisi kontrole. See tagab meetodi valiku paindlikkuse.

## **2. Täiendavad ettepanekud tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmiseks**

### **2.1. Töetervishoiuteenuse osutamine perearstide poolt**

Kaubanduskoda juhib tähelepanu jätkuvale ja pikaajalisele tervishoiuarstide puudusele Eestis, mis on toonud kaasa tervishoiuteenuse halva kättesaadavuse ja kõrge hinna. See probleem asetab eriti ebasoodsasse olukorda väikestes piirkondades tegutsevad ettevõtjad ja vähendab teenuse sisulist väärtust madala riskiga töökohtadel.

Et tagada, et kõik töötajad saaksid käia vajalikus tervisekontrollis ning kõik tööandjad suudaksid seda oma töötajatele pakkuda, teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).

Rõhutame, et meie ettepanek on anda perearstidele võimalus pakkuda tervisekontrolli läbiviimise teenust, see ei oleks neile kohustuslik. Sellisel juhul ei peaks tööandja iga kord pöörduma teenuse saamiseks tervishoiuarsti poole. Selline võimalus võiks olla eelkõige siis, kui tegemist on kontoritöötajaga ja töökohta riskitegurid on väikesemad ning ettenähtavad. See, kas perearsti kontrollist piisab või vajab töötaja põhjalikumat teenust, peaks selguma riskianalüüsist.

Olukorras, kus tegemist on kontoritööga ja töökeskkonnas on kontoritööle iseloomulikud tüüpilised, väiksemad riskitegurid, peaks ka perearst olema võimeline eelnimetatud tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Juhul, kui selgub, et töötaja vajab põhjalikumaid



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

analüüse (nt põhjalikumat silmakontrolli vm), siis saab perearst suunata töötaja töötervishoiuarsti poole või mõne teise eriarsti juurde.

Tervisekontrolli läbimine perearsti juures on mõistlik, kuna perearst on kursis patsiendi haiguslooga ning teab konkreetset patsienti paremini kui töötervishoiuarst, kes näeb patsienti esimest korda. Muuhulgas võib inimesel olla ka perearstiga usalduslikum suhe kui töötervishoiuarstiga. Lisaks on oluline rõhutada, et näiteks vananeva töötajaskonnaga töökohas võivad olla niigi mitmed inimesed perearsti jälgimise all ning seega ei ole tööandja vaatest mõistlik inimest veel eraldi töötervishoiuarsti juurde saata, kui on olemas regulaarne perearstlik kontroll ning seda teeb arst, kes teab inimese tausta ning oskab hinnata, kuidas võib inimese tervis muutuda ajas.

Seega on hetkel teatud juhtudel perearst ja töötervishoiuarst justkui üksteist dubleerivad süsteemid, mis lisandväärtust ei loo kuid mille tulemusel suurenevad asjatult tööandja kulud. Seejuures tuleb arvestada ka asjaolu, et kui töötervishoiuarstidele suunatud kulu väheneb, vabaneb tööandjatel ressursid, mille nad saaksid suunata ennetavatesse meetmetesse, nagu spordi toetamine jms. Lisaks eelnevale on oluline veel välja tuua, et juhul kui töötervishoiuarst midagi töötaja tervise juures avastab, siis tegelikult hakkab antud murega edasi tegelema igal juhul perearst, kes teeb vajalikud uuringud uuesti ja vajadusel suunab inimese edasi eriarsti juurde. Seega on oluline mõista, et töötervishoiuarst ja perearst oma tegevusega hetkel dubleerivad üksteist, suurendades nii koormust kui ka kulu.

### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).**

## **2.2. Tervisekontroll**

Hetkel peavad tööandjad TTOS § 13<sup>1</sup>lg 6 alusel teostama tervisekontrolli kõikidele töötajatele 4 kuu jooksul alates tööle asumisest ning erisusi ei ole selle kohta, kas töötaja töötab osakoormusega ning kas tegemist on tema põhitöökohaga või mitte.

Juhul kui töötaja töötab mitmes töökohas, siis peab ka see tööandja saatma töötaja tervisekontrolli, kus ta põhikohaga ei tööta. Selline kohustus on aga tööandjale ebamõistlik, ebavajalik ja kulukas, kui tegelikult võiks töötaja tervisekontroll olla kaetud näiteks põhitöökohas tehtud tervisekontrolliga või perearsti juures teostatud tervisekontrolliga. Tegemist on dubleeriva ning koormava kohustusega, kus erinevad tööandjad peavad näiteks erinevate ohtudega tööde puhul mõlemad töötaja tervisekontrolli saatma.

Luues süsteemi, kus töötaja terviseandmed on digiloos olemas ning tööandjal on nendega võimalus tutvuda enne töötaja tööle asumist, siis aitaks see tagada töötaja hea tervise, kuid samal ajal vähendaks tööandjate ebavajalikku kohustust saata töötajaid asjatult tervisekontrolli.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et tööandja ei pea ega ole kohustatud saatma töötajat töötervishoiuarsti juurde tervisekontrolli, kui töötaja töötab põhitöökohaga mõnes teises ettevõttes.**

### **2.3. Riskianalüüs**

TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Riskianalüüsi eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja anda neile hinnang.

Riskianalüüsi koostamine võib olla eriti mikro- ja väikeettevõtetele ning näiteks alustavatele ettevõtetele keeruline ning kulukas, kuna tegemist on keerulise ning mahuka tööga. Kuigi Tööinspeksiooni poolt on väljatöötatud veebipõhine riskianalüüsi keskkond/lahendus, siis on see siiski ettevõtete jaoks keeruline, kuna näidis ei arvesta näiteks mikro- või väikeettevõtete ega lihtsate madala riskiga kontoritööde eripärasid. Seega nõuab praegune riskianalüüs kõigilt ettevõtetest samaväärset hindamist ning kui riskianalüüs ei arvesta tegeliku ettevõtte olemusega, siis muutub kogu riskide hindamine sisuliselt asjatuks. Kuna praegune riskihindamise mudel hõlmab palju üleliigseid nõudmisi, siis ei võta paljud ettevõtted seda ka tõsiselt.

Tänapäeval kujul riskianalüüs ei arvesta erinevate ettevõtete olemuse ja vajadustega ning seega tuleks tänapäeval kujul olev riskianalüüs ära kaotada vähemalt madala riskiga töökeskkondade puhul. Oluline on leida lahendus, mille tulemusel oleks kõikidel ettevõtetel riskianalüüsist päriselt kasu, mitte et ettevõtted teeksid seda pelgalt seetõttu, et seaduses on nõutud.

### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et madala riskiga töökohtade puhul (näiteks kontoritöö) puhul kaoks hetkel kehtiv riskianalüüsi nõue ning selle asemel tuleks ettevõtjatele teatud nimekirja kohustustest, mida tööandja peab ohutuse tagamiseks töökeskkonnas tegema ning vajadusel ka kinnitama, et ta on need nõuded täitnud. Suuremate riskidega töökeskkonna puhul leiame, et riskianalüüsi nõue peab säilima, kuid Tööinspeksiooni iseteeninduse keskkonnas olev riskianalüüs peaks olema lihtsustatud ning see peaks arvestama konkreetse sektori spetsiifikat, et ettevõtetel oleks riskianalüüsist ka konkreetne kasu.**

### **2.4. Riskianalüüs kodukontori puhul**

Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja, kellel on vähemalt üks töölepinguline töötaja, koostama töökeskkonna riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama selle kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspeksioonile. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

Samas peab siiski tööandja ka kaugtööd tegevate töötajate korral koostama töökeskkonna riskianalüüsi. Praktikas on tööandjal võimatu vastutada töötaja kodus oleva töökeskkonna eest, sest tööandjal puudub kontroll töötaja töökeskkonna üle. Töötaja peab vastutama kodukontoris toimuva eest ise. Seda muidugi eeldusel, et töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud kaugtöö tegemise kokkulepe, mis sätestab omavahelised reeglid kaugtöö tegemiseks.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et riskianalüüs ei peaks sisaldama kodukontoris töötamist, kuna tegelikult ei saa tööandja vastutada töötaja eest kodus keskkonnas. Lisaks juhul kui ettevõtte töötajad on kõik kaugtööga töötajad ja puudub füüsiline töökoht, siis ei peaks riskianalüüsi ettevõttelt üldse nõudma ning piirduda võiks mõne olulisema küsimusega, millest nähtub, kas täiendav riskianalüüs on vajalik või mitte.**

#### **2.5. Riskianalüüs ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul**

TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus.

Juhul kui näiteks ühe kontserni ettevõtted tegutsevad samas asukohas/hoones ning kus töötajad tööavad samas asukohas/hoones, peavad hetkel tööandjad koostama siiski eraldi riskianalüüsid. See on ettevõtete jaoks sellisel juhul asjatu koormus, kuna tegelikult võiksid ettevõtted teha ainult ühise riskianalüüsi, kuna kõik töötingimused ning ohud on samad.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et ühte kontserni kuuluvad ettevõtted, mis füüsiliselt asuvad samal pinnal ning kus töötajad töötavad samal pinnal, saaksid kasutada sama riskianalüüsi, kuna sellisel juhul on töökeskkonna ohutegurid samad ning topelt riskianalüüsi koostamine on tööandjale koormav ning ebamõistlik.**

#### **2.6. Töökeskkonnanõukogu liikmed**

Töökeskkonnanõukogu liikmetele peab kehtiva TTOS § 18<sup>1</sup> kohaselt tööandja korraldama tema kohustuste täitmiseks vajaliku koolituse. Lisaks tuleb teatud tingimustel korraldada ka täiendkoolitus.

Leiame, et koolitusnõuete imperatiivsus tuleks üle vaadata, sest seadusest tulenevate koolitusnõuete tõttu võib ettevõtte töökeskkonnanõukogu kaotada tähtsaid inimesi, kes mingil põhjusel ei saa või ei soovi koolitusel osaleda. Leiame, et vajalik on leevendada seaduses töökeskkonnanõukogu liikmete koolitusnõudeid, et töökeskkonnanõukogu



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

töös saaksid osaleda ka kõrgetel ametikohtadel töötajad, kelle ametipositsioon ning töökohustuste hulk ei pruugi võimaldada praeguses mahus koolitustel osalemist.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku täiendada TTOS § 18<sup>1</sup> lg-t 1 teise lausega: "Tööandja korraldab töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele tema kohustuste täitmiseks vajaliku koolituse kahe kuu jooksul tema valimisest arvates. *Tööandjal on õigus otsustada, kas koolitus viiakse läbi määrusega ettenähtud mahus või viiakse see vajadusel läbi lühendatud või sisuliselt kohandatud vormis, arvestades töökeskkonnanõukogu liikme seniseid teadmisi ja kogemusi tööhutuse valdkonnas ning nõukogu töö spetsiifikat.*"**

#### **2.7. Tööõnnetuse uurimine ja registreerimine**

TTOS § 24 lg 1 kohaselt uurib tööandja kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi.

Töökeskkonnas juhtub ka pisikesi õnnetusi (näiteks pindmised haavad, põrutused ehk õnnetused, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust ja kvalifitseeruvad väheolulisteks), mis ei ole alati seotud tööandja ning töökeskkonnaga, vaid on põhjustatud hoopis töötaja enda lohakusest. Ka sellistel juhtudel tuleb seadusest lähtudes juhtumit dokumenteerida, kuid selline nõue on liiga bürokraatlik ning koormav.

Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima. Kuna pisivigastused võivad olla hoopis seotud töötaja hooletusega ning need ei too kaasa suuremaid tagajärgi, siis on dokumenteerimise kohustus ettevõtete jaoks asjatu bürokraatia.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et pisikeste õnnetuste (näiteks pindmised haavad, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust) raporteerimine oleks lihtsustatud. Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima.**

#### **2.8. Ohtlike kemikaalide väljaõpe**

Määrus „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööhutuse nõuded ning töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid“ sätestab § 1 lg 2 p-s 1, milliste kemikaalide kasutamisel määrust rakendatakse. Sama sätte p-s 2 on kirjas, et määrus rakendub ka siis, kui töökohal kasutatakse kemikaale, mis ei ole ohtlikud punktis 1 nimetatud kriteeriumide kohaselt, kuid mis oma füüsikaliste, keemiliste või toksiliste omaduste ja töökohas kasutamise või esinemise viisi tõttu võivad ohustada töötajate ohutust ja tervist, kaasa arvatud keemilised ohutegurid, millele on kehtestatud piirnormid vastavalt määruse lisale.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

Soovime välja tuua, et määruses sätestatud nõuded peaksid kehtima nendel töökohtadel, kus kasutatakse kemikaale ohtlikes või olulistes kogustes, mis väljuvad tavapärase nt koduse kasutuse raamest. See on oluline, kuna inimesed puutuvad olmekeemiaga kokku ka kodustes tingimustes ning seega ei peaks olmekeemia või väikeses koguses keemia kohta määruses sätestatud nõuded rakenduma. Näiteks, kui koristaja kasutab väikeses koguses piiritust, liime ja lakke, siis peaks piisama sellest, mis toote pudelil ohutuse kohta kirjas on. Kui aga töötaja töötab värvimistöokojas, kus neid kemikaale kasutatakse oluliselt suuremas koguses ja lahtisena, siis on igati oluline rakendada määruses sätestatud nõudeid.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku, et ohtlike kemikaalide teavitamise ning väljaõppe kohustus ei peaks rakenduma juhul, kui töötaja kasutab töö käigus olmekeemiat või keemiat väga väikestes kogustes. Sellisel juhul leiame, et peaks piisama tootel olevast ohutusjuhendist.**

#### **2.9. Esmaabikoolituse väline tunnustamine**

Kehtiv seadus ei võimalda väliste sertifikaatide tunnustamist esmaabikoolituste puhul. Näiteks kui töötajal on juba kehtiv esmaabitunnistus (näiteks saadud mõnest muust akrediteeritud koolitusest, nagu autokool või vabatahtlik koolitus), ei tohiks tööandjat kohustada maksma korduskoolituste eest, kuid hetkel peab tööandja seda tegema, sest seadus ei võimalda teisi sertifikaate tunnustada.

#### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku kehtestada seaduses võimalus väliste sertifikaatide tunnustamiseks esmaabikoolituste puhul.**

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Ireen Tarto

[Ireen.tarto@koda.ee](mailto:Ireen.tarto@koda.ee); [+372 604 0072](tel:+3726040072)