



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Töökeskkonna ohutus

Meeli Miidla-Vanatalu

Peadirektori asetäitja

Piret Kaljula

Töökeskkonna konsultant

Tööelu portaal

ITI -- Tööinspektiooni Infosüsteem x Kogu info siit: koroonaviirus ja tööelu x +

tooeelu.ee/et/uudised/2552/kogu-info-siit-koroonaviirus-ja-tooeelu

Rakendused Gmail YouTube Maps ITI -- Tööinspektio... Rakendused

Vaegnärijatele RSS По-русски | In English Iseteenindus

TÖÖELU TÖÖINSPEKTSIOON

European Union Eesti Vabariik

Otsi...

Avaleht Töötajale Tööandjale Alustavale ettevõtjale Noorele ja alaealisele Lapsevanemale Erivajadustega töötajale Töökeskkonna esindajad

Kõik uudised

COVID-19 ja tööelu

Töösuhted

Töökeskkond

Ergonoomiakuu

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Juhtunud, kuid võinuks juhtumata jääda

Noortegarantii tugisüsteem

Nädala küsimus ja vastus

Peresõbraliku tööandja märgis

Statistika

Tööminutid

Tööelu blogi

Tööturg ja tööturumeetmed

Uurinoud ia analüüsid

Avaleht / Uudised

Kogu info siit: koroonaviirus ja tööelu

07.10.2020

f 2k t 63



Lugupeetud lugeja

kogume edaspidi siia artiklisse kokku kõik tähtsama info, mis puudutab koroonaviirust, töökeskkonda ning töösuhteid. Uue info laekumisel täiendame artiklit jooksvalt.

Helket ei ole Vabariigi Valitsus töösuhetes erimeetmeid kehtestatud. Seega lähtume selgituste andmisel kehtivast töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse regulatsioonist.

- COVID-19 ABC töökojal: mida teha kokkupuute ning nakkuskahtluse korral
- Peamised Korduma Kippuvad Küsimused seoses koroonaviirusega (töötasu vähendamine, koondamine, palgata puhkus, kaugtöö).
- Töötasu hüvitis (Töötukassa)

Tööinspektiooni artiklid COVID-19 teemal:

Võta ühendust

Ühe tüli lugu

- Töötan klienditeenindajana. Reedel teatas ülemus, et oleme kohustatud kandma visiiri.
- Kuskil kirjalikus dokumendis sellist kohustust aga pole ja keegi teenindajatest visiiri ka ei kandnud, kuna meil on paigaldatud turvaklaas kassade ette. Samuti pole visiiri kandmist teinud kohustuslikuks terviseamet.
- Mina tulin tööle esmaspäeval ja olin kassas, visiiri ette ei pannud.
- Ülemus hoiatas kõiki teenindajaid, et kui visiiri ette ei pane siis vallandab meid. Seda ütles ta klientide ees. Ähvarduse peale keegi visiiri ette ei pannud.
- 10 minutit hiljem kutsus poe juhataja mind oma kabinetti, ütles, et tema sai käsu minuga erakorraliselt tööleping lõpetada, kuna ma ei kandnud visiiri. Küsisin, et kuhu ma sel juhul pean alla kirjutama, mille peale vastati, et erakorralise töölepingu lõpetamisel pole vaja mul midagi allkirjastada.
- Peale seda lahkusin töölt ja suundusin koju. Ei samal ega järgneval päeval tulnud mulle ei lõpparvet ega ka teadet maksu-ja tolliametist, et minuga on tööleping lõpetatud.
- Kolmapäeval kirjutas mulle personalijuht ning küsis kas ma tulen neljapäeval tööle. Vastasin, et miks ma pean tööle tulema kui minuga lõpetati tööleping. Personalijuht vastas, et minu ülemusel pole lepingu lõpetamiseks õigust ja sellist käsku pole talle edastatud, kuigi mul on tunnistajad, kes seda kõike kuulsid.
- Hetkel viibin tööstressiga haiguslehel, tunnen, et mind on alandatud ja väärkoheldud. **Kas neil oli seaduslik õigus minuga nii käituda? Kas ma saan enda kaitseks nõuda firmalt hüvitist? Kas me oleme kohustatud kandma visiiri, kui kirjalikult pole seda kuskil kirjas? Kuidas peaksin edasi toimima?**

Isikukaitsevahendite kandmine

- **Tööandja**

- andis töötajatele korralduse kasutada visiiri
- kontrollis visiiri kasutamist
- *selgitus, miks lisaks turvaklaasile on visiiri kasutamine vajalik*
- *ähvardamine klientide ees*

- **Töötaja**

- sai arusaadava korralduse kasutada visiiri
- *ei pöördunud tööandja poole selgituste saamiseks, kui visiiri kandmise põhjused jäid arusaamatuks*
- *otsustas visiiri mitte kasutada*
- *Ei pannud visiiri ette ka peale hoiatamist*

Millele tähelepanu pöörata tööandja poolt

- Kontaktide vähendamine –
 - kaugtöö
 - samad inimesed, ühes vahetuses
 - kontaktivaba suhtlus – koosolekud, koolitused, kohtumised elektrooniliselt
 - hoida vahet – töökohad korraldada selliselt, et oleks kaks meetrit vahet
 - sama autot, tööriista kasutab üks inimene, vajadusel desinfitseerimine

Puhastamine ja desinfitseerimine

- Puhastus- ja desinfitseerimisvahendid
- Koristusgraafik üle vaadata
- Arutada läbi, kes koristuste vahepeal vajadusel desinfitseerib näiteks puhkeruumis uksealingid, lauad jne
- Kes desinfitseerib auto/tööriista vms kui see antakse üle teisele töötajale
- Mõelda läbi, mida teha siis, kui töötajal (või kliendil) diagnoositakse COVID-19, kuidas toimub puhastamine ja desinfitseerimine

- Haige töötaja saata koju
 - Kaugtööle, kui tervis võimaldab
 - Töövõimetuslehele, kui inimene on haige
- Töötajate tervise jälgimisel jääda mõistlikuks
 - igal hommikul tõendi nõudmine, et töötaja on terve
 - kehatemperatuuri mõõtmine

Isikukaitsevahendid

- Eelistada ühiskaitsevahendeid – klaaside paigaldamine kassade ette
- Töökorralduslikud meetmed – paigutada töökohad selliselt, et töökohtade vahe oleks vähemalt kaks meetrit
- Vähendada kokkupuuteid – näiteks kuller annab paki üle kontaktivabalt (inimene võtab oma pastaka kaasa)

Riskirühma töötaja

- Teised tööülesanded st võimalikult vähe kontakte
- Kui töö ümberkorraldamine ei ole võimalik siis pakkuda võimalust puhkuseks (nii korraline, kui palgata)
- Inimese enda vastust oma tervise eest st inimene võtab ise vastu otsuse, et töö tegemine (enam) temale ei sobi st ei ole ohutu, temast endast tulenevatel põhjustel

Töösuhte lõpetamine

- Tööandja

Töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 3 (kui on eelnenud hoiatused) – töökohustuste rikkumine

? § 88 lg 1 p 1 või 2 Tervise tõttu

- Töötaja

TLS § 91 lg 2 – tööandjapoolse rikkumise tõttu

TLS § 91 lg 3 – ettenägematud isiklikud asjaolud

Tööandja kohustused enne TL ülesütlemist TLS § 88 lg 1 p 1,2

Kui tervises seisundi tõttu:

- ✓ Töövõime vähenemist eeldatakse, kui töötaja viibib töövõimetuslehel 4 kuu jooksul (võib summeerida)
- ✓ Tööandja peab suutma tõendada, kuidas töö on takistatud
- ✓ Tuleb hinnata, kas töötaja saaks jätkata osalise tööajaga või nt teistel tööol ning seda pakkuda
- ✓ Ülesütlemine toimub TÖÖVÕIMETUSLEHE ajal

Töövõime vähenemine ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu

- Töötajat tuleb eelnevalt hoiatada, anda võimalus olukorra parandamiseks
- Võimalus õppimiseks, määrata tähtaeg nt eksami sooritamiseks vms.

NB! Tööandja peab enne ülesütlemist pakkuma võimalusel teist tööd – ükskõik millist (RK 3-2-1-152-11)

Erakorraline ülesütlemine rikkumise tõttu TLS § 88 lg 1 p 3-8

- ✓ töökohustuste rikkumine (sh TTOS nõuete rikkumine)
- ✓ tööl viibimine joobeseisundis
- ✓ varguse, pettuse vms teo tõttu usalduse kaotus
- ✓ kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu
- ✓ kahju tekitamine tööandja varale
- ✓ saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine

NB! Tööandja peab suutma põhjendada ja tõendada kõigil TLS § 88 lg 1 nimetatud juhtumeid

Kontrollitakse korduvust ja töötajate võrdset kohtlemist!

Erakorraline ülesütlemine töötaja poolt tööandja rikkumise tõttu

- Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja rikkumiste tõttu – TLS § 91 lg 2

Tingimused:

- ✓ Töötaja peab võimalusel eelnevalt hoiatama tööandjat, et kui rikkumist ei lõpetada, siis järgneb erakorraline ülesütlemine.
- ✓ Võib jätta etteteatamistähtaja järgimata kui rikkumine on raske – TLS § 97 lg 3
- ✓ Kirjalikku taasesitamist võimaldava avalduse alusel
- ✓ Peab põhjendama! Põhjendamata jätmine ei muuda avaldust tühiseks – TLS § 95 lg-d 2-3
- ✓ Kaasneb töötaja õigus saada hüvitist 3 kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 100 lg 4 alusel

TÖÖANDJA EI SAA TÖÖTAJAT „KINNI HOIDA“, kuid võib ülesütlemise vaidlustada 30 päeva jooksul arvates avalduse saamisest.

Erakorraline ülesütlemine isiklikel põhjustel

- Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel – TLS § 91 lg 3
- ✓ Võib jätta etteteatamistähtaja järgimata kui ei saa eeldada töö tegemise jätkamist
- ✓ Kirjalikku taasesitamist võimaldava avalduse alusel
- ✓ Peab põhjendama!

TÖÖANDJA EI SAA TÖÖTAJAT „KINNI HOIDA“, kuid võib ülesütlemise vaidlustada 30 päeva jooksul arvates avalduse saamisest.

Töökeskkonna konsultatsiooniteenus

- 2015. aastast pakub Tööinspektsioon töökeskkonna konsultatsiooniteenust.
- ESF TAT programm, tööandjale tasuta.
- Tööandja saab kutsuda ettevõttesse spetsialisti, kellega koos vaadata üle töökeskkond ja dokumentatsioon.
- Kogu ettevõtte või osakond, valdkond.
- Ettepanekud ja soovitused töökeskkonna parendamiseks ja juhtimissüsteemi loomiseks või arendamiseks.
- Konsultant ei koosta ettevõttesiseseid dokumente.
- jurist@ti.ee; 640 6000



TÖÖINSPEKTSIOON

Küsimusi?

Mina tänan!

Piret Kaljula ja Meeli Miidla-Vanatalu

jurist@ti.ee