

**Eesti Töandjate Keskliidu 14.10.20 ärihommikul esitatud küsimustele vastavad Piret Kaljula ja Meeli Miidla-Vanatalu Tööinspeksioonist**

**1. Töandja annab korralduse siseuudistes, plakatitel, infokoosolekutel ning kontrollib selle täitmist, kuid ei ole jõudnud seda reeglit sisse kirjutada sisekorraeeskirjadesse. Kas on õiguspärane korralduse mittetäitmisel vormistada töötajale hoiatus (korduvrikkumise korral töösuhe lõpetada)? Kas hoiatus peab olema kirjalik?**

**Vastus:** kirjeldatud olukorras on töandja teinud kõik endast oleneva, et informeerida töotajaid kehtivatest nõuetest, et seeläbi tagada kõigi töotajate tööohutus ja tervise säilimine. Ta on organisatsioonisiselt kõigile kättesaadavalt nõuetest teavet esitanud (täitnud informeerimise kohustuse) ning seega omab õigust ka kontrollida nõuete täitmist ja teha hoiatus juhul, kui töandja kehtestatud reegleid ei järgita.

Töölepingu seadus (edaspidi TLS) ei reguleeri hoiatuse tegemise vormi. Seega on iga töandja enda otsustada, kuidas ta hoiatust teeb (suuliselt, ekirjaga või kirjalikult ehk allkirjastatult), sageli on see juba kirjas ka töökorralduse reeglites. Hoiatuse peamine eesmärk on rikkumise lõpetamine töotaja poolt. Ehk töandja roll on selgitada, miks see on oluline ning kuidas rikkumine ka töotajat ennast ning teisi töotajaid ja/või kliente tegelikult mõjutab.

Kuigi töandja hoiatus eraldivõttes ei ole vaidlustatav, siis võimaliku hilisema töösuhte erakorralise ülesütlemise vaidluse puhuks tuleb silmas pidada, et hoiatuse tegemine peab olema tõendatav. Suulise hoiatuse puhul, mis tehti võimalike tunnistajate juuresolekuta, võib see olla keeruline või suisa võimatu. Ehk näiteks olukorras, kus töandja esindaja teeb töotajale korduvalt suulisi hoiatusi, aga töotaja eitab seda hiljem, võib sellele järgnevat töölepingu erakorraline ülesütlemine olla just eelneva tõendamatuset tõttu tühine.

Saab kasutada ka näiteks lahendust, kus töandja esindaja algul räägib töotajaga suuliselt, selgitab, miks rikkumine tuleb lõpetada ning et rikkumise jätkumine võib viia töölepingu erakorralise ülesütlemiseni töökohustuste rikkumise tõttu TLS § 88 lg 1 p 3 alusel. Pärast suulist vestlust saadab töotajale veel ka selgitava e-kirja, viitega toimunud vestlusele ja korraes tehtud hoiatust. Jätkuvale koostööle suunatud töösuhete puhul piisab, kui esimesel korral räägitakse omavahel suuliselt ja alles jätkuval või korduvalt rikkumisel kasutatakse võimalust rääkida ning seejärel ka kirjutades hoiatada.

Lisan ka väljavõtte Riigikohtu otsusest 3-2-1-187-15 (p 13), kus kohus selgitas

*„Hoiatamise eesmärk on anda töotajale võimalus oma käitumist parandada, et töösuhe saaks jätkuda. Eelnevat hoiatamist ei ole TLS § 88 lg 3 teise lause kohaselt vaja, kui töotaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi töandjalt oodata. Sellise rikkumisega on eelkõige hõlmatud võlaõigusseaduse (VÕS) § 116 lg 2 p-des 2-4 sätestatud asjaolud (VÕS § 196 lg 2). Kolleegiumi arvates võimaldab TLS § 88 lg 3 teine lause jätta töotaja hoiatamata ka juhul, kui hoiatamisega ei ole võimalik saavutada eesmärki anda töotajale võimalus oma käitumist parandada. Seega, kui töotaja on käitunud viisil, mis põhjustas töandja usalduse kaotuse tema vastu, tuleb asjaolude kohaselt hinnata, kas töotaja sai oodata, et töandja teda enne töölepingu ülesütlemist hoiataks. Ringkonnakohus ei ole TLS § 88 lg 3 teise lause kohaldamise eeldusi analüüsinud.*

*Kolleegium märgib lisaks, et hoiatuses kui töandja tahteavalduses peab selgelt avalduma tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg, s.o öelda tööleping üles, kui töotaja ei paranda oma*

*käitumist. Seega saab hoiatus olla väljendatud üksnes otsese tahteavaldusena (tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) § 68 lg-d 1 ja 2). Kuna seadus ei sätesta TLS § 88 lg-s 3 ettenähtud hoiatuse vorminõuet, võib tööandja hoiatada töötajat mis tahes vormis, olgu siis suuliselt, kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis või kirjalikult (TsÜS § 77 lg 1).“*

## **2. Kas ja mis tingimustel on tööandjal õigus suunata töötaja pikemaks ajaks (mitu kuud) kodukontorisse tööle, kui töötaja ütleb, et tal ei ole kodus tööks vajalikke tingimusi (sobiv ruum, töölaud, tool, keskendumist segavad faktorid, nt väikesed lapsed)?**

**Vastus:** Tööandjal ei olegi ühepoolset õigust „saata“ töötaja kaugtööle, kui eelnevalt ei ole töötajaga sellist kokkulepet sõlmitud. Töölepingu seaduse § 6 lõige 4 sätestab, et *kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.* Sama paragrahvi lõige 9 aga lisab, et *kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.* Seega on kokkulepe kaugtöö kohta poolte vahel moodapääsmatu. Ehk kui tööandja ja töötaja omavahel tingimustes kokkuleppele ei jõua, ei saa töötaja ka kaugtööd teha.

Kuid siin tuleb arvestada lisaks veel ühe juriidilise nüanssiga, ehk käitumisega väljendatud nõusolekuga. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 68 lg 4 kohaselt: vaikimist või tegevusetust loetakse tahteavalduseks, kui vaikimise või tegevusetuse lugemine tahteavalduseks tuleneb seadusest, isikute kokkuleppest või nendevahelisest praktikast. Ehk kui töötaja ongi juba asunud töötama kaugtööna ja teinud sega mõnda aega (tööandjale probleeme välja toomata ning kulude katmist nõudmata), siis võib öelda, et poolte vahel on kokkulepe sõlmitud, sest tööandja on samuti just selliste tingimustega nõustunud.

Hilisemate vaidluste vältimiseks ning lähtudes TLS eeldustest on siiski soovitatav kõik sellised murede enne kaugtöö tegemist omavahel läbi rääkida ja ära lahendada. Küsimuses kirjeldatud olukorras on ju küsimused: 1) kas töötaja saab kaugtööd teha ning mida ta tööandjalt selleks vajab, et see võimalik oleks ning 2) kas tööandja on huvitatud, et töötaja kaugtööd teeks ning milliste kulude kandmiseks on ta enda poolt valmis, ehk kuidas saaks tema töö ja töötingimused töötajale sobivalt ümber korraldada.

Kokkuvõttes: Kaugtööd tehakse poolte kokkuleppel. Tööandja ei saa sundida töötajat kaugtööd tegema ja töötaja ei saa kaugtööd ühepoolset nõuda. Pikem selgitus ja ka soovitused läbirääkimisteks on leitavad [Tööelu portaalist](#).

## **3. Kas töötajal on tõesti õigus keelduda kehatemperatuuri mõõtmisest (andmeid selle töötaja kohta ei küsita temperatuuri mõõtmise käigus)?**

Jah, sest kehatemperatuuri mõõtmine on isikuandmete töötlemine, isegi juhul, kui töötaja nime ei küsita. Töökeskkonnas on peamine küsimus, kuidas seda tehakse, kuidas inimesi sellest teavitatakse ning mis ja kas nende andmetega edasi tehakse või mis saab siis, kui töötajal või ka kliendil ongi palavik. Ettevõtte/tööandja õigused on sellest kontekstis üsna piiratud.

Euroopa Liidu liikmesriigid on erineval seisukohal, kuivõrd on tööandjatel lubatud koroonaviiruse tõkestamiseks oma töötajate terviseandmete töötlemine, sh

kehatemperatuuri mõõtmine ning info avalikustamine. ELi isikuandmete kaitse üldmääruse (GDPR) kohaselt on isiku terviseandmete töötlemine keelatud, kui kehtivas õiguses ei ole konkreetset alust, mis lubaks terviseandmeid töödelda.

Eesti Andmekaitse Inspektsioon on selgitanud, et nn õigustatud huvi alusel ei tohi isiku terviseandmeid töödelda ning terviseandmete töötlemise õiguslikuks aluseks saab olla seadus või inimese nõusolek. Sellest järeldub, et tööandja tohib isiku terviseandmeid COVID-19 puhangu kontekstis töödelda üksnes siis, kui töötaja on sellised andmed tööandjale vabatahtlikult avaldanud.

Ehk enne kehatemperatuuri mõõtmist on vaja kindlasti läbi mõelda, kes see on vajalik ja ainus meede, kuidas haiget inimest eristada, mis saab siis, kui inimene keeldub ning kas on muid võimalusi haiguse leviku vältimiseks. Ja küsimus on ka selles, kuidas kehatemperatuuri mõõdetakse ja millise seadmega (teatav sarnasus töötaja joobe tuvastamise probleemile). Kui seda teeb teine inimene, kas tema ohutus on tagatud, sest ta peab igale potentsiaalsele haigele oleme väga lähedal (*kas visiir, mask, kindad kaitsevad teda piisavalt, kas selle ülesandega kaasneb psühhosotsiaalse ohuteguri võimalik mõju*). Juhul, kui seda tehakse kauglugeva seadmega, kuidas siis käib kõrgema kehatemperatuuriga inimese teavitamine ning mis saab edasi (*klienti ei lubata sisse, töötajal palutakse töölt lahkuda, kes selle päeva eest maksab*).

#### **4. Näeme vajadust muuta tööajakorraldust, et inimesed puutuksid vähem omavahel kokku ehk tavatöötaja asemel töötaksid inimesed vahetustes. Millega sellise muutuse elluviimisel peaks arvestama?**

**Vastus:** Töölepingu seaduse § 47 lg 4 annab tööandjale õiguse tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.

Selliste muudatuste tegemiseks võiks tööandja varuda endale vähemalt 1 kuu, et selle aja jooksul teavitada töötajaid oma plaanidest ja anda neile võimalus kaasa rääkida ning ka alustada läbirääkimisi, sest tööandja soov võib töötajale kaasa tuua olulised eraeluliste korralduste muudatused.

Arvestama peab ka sellega, et tööajakorralduse muutmine ei ole tavapäraselt tööajakorralduselt ehk 8 tunniselt tööajalt üleminek summeeritud tööaja arvestusele või vastupidi. Ehk see paragrahv on siiski mõeldud tööpäeva alguse ja lõpu või tööpäevasiseste vaheaegade kasutamise aja muutmiseks.

Praktikas on TLS § 47 lg 4 kasutamine kaasa toonud ka vaidlusi ehk on töötajaid, kes ei ole, vaatamata tööandjaga peetud läbirääkimistele endale erandit saanud ning on seejärel alates uue tööajakorralduse rakendumisest esitanud töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse TLS § 91 lg 2 alusel tööandjapoolse olulise rikkumise tõttu. Töövaidlusorganite lahendid selles küsimuses on olnud erinevad, sest ka juhtumite asjaolud erinevad.

#### **5. Kui on nt allergiline nohu, kas siis töötaja võib tuua perearsti tõendi, st tööandja ei nõua, kuid töötaja esitab perearsti tõendi omal initsiatiivil.**

**Vastus:** Jah, töötaja võib muidugi sellise tõendi tuua, kui perearst selle väljastab (arstil ei ole kohustust ega ka otsest õiguslikku alust seda teha) ning siis peab tööandja töötajat usaldama ja võimaldama tal vaatamata nohule edasi tööl käia.

Samas tuleb töötajale selgitada, et kui ta tunneb mingitki muutust oma tervislikus seisundis, siis tuleb suhtuda sellesse tõsiselt ja arvestada võimalusega, et lisaks allergilisele nohule on tekkinud siiski muu haiguse sümptomid ning koju jääda ja pereartiga konsulteerida.

Tööandjale jääb alati ka võimalus töötaja tervises seisundi olulisel muutumisel suunata ta töötervishoiuarsti juurde (tööandja kulul), et saada tagasiside, kas töötaja võib töötamist jätkata või mitte.

## **6. Kas tööandjal on kohustus katta kodukontoriga seotud kulusid või saavad pooled leppida kokku, et töötaja katab kõik kaugtöö töökohas töötamisega seotud kulud (sh elekter, internet, tool, laud)?**

**Vastus:** Töölepingu seaduse § 40 lõike 1 kohaselt võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Viidatud VÕS sätete kohaselt (asendage siis käsundiandja tööandajaga ning käsundisaaja töötajaga):

*(2) Käsundiandja peab käsundisaajale hüvitama mõistlikud kulud, mida käsundisaaja on teinud käsundi täitmiseks ja mida ta võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada, välja arvatud, kui kulud tuleb katta käsundisaaja tasu arvel. Eeldatakse, et tasu arvel kaetakse käsundisaajale käsundist tulenevate ülesannete täitmisel tavaliselt tekkivad kulud ning kulud, mis oleksid käsundisaajale tekkinud ka ilma käsunduslepingut sõlmimata.*

*(3) Käsundiandja peab käsundisaaja vabastama tema poolt käsundi täitmiseks kolmandate isikute ees võetud kohustustest.*

*(4) Käsundisaaja võib enne käsundi täitmisele asumist nõuda käsundiandjalt mõistlikus ulatuses ettemakset tasu ja hüvitamisele kuuluvate kulude eest.*

Enh isegi juhul, kui pooled peavad läbirääkimisi ja lepivad kaugtöö tingimustena kokku, et töötaja kannab kaugtööga seotud kulud ise, võib ühel hetkel olukord muutuda ning seoses täiendavate kulude tekkimisega (mida töötaja ei pruukinudki läbirääkimiste pidamise ajal ette näha), võib ta taotleda tööandjalt täiendavate kulude hüvitamist. Kui tööandja sellega ei nõustu, siis tekib töövaidlus. Soovitav oleks ennetavalt kokku leppida, kuidas töötaja informeerib tööandjat võimalikest täiendavatest kuludest ette ning mil moel saab näiteks nõusoleku või kinnituse selliste kulude tegemiseks.

## **7. Kui töötaja soovib kodukontoris töötada aga ei luba tööandjat kodukontorit üle vaatama, mis teha. Kuidas tööandja saab veenduda, et töötaja peab kinni tööaja normidest või, et kas ta ikkagi töötab sellest kohast, kus ta on väitnud, et ta kodukontoris töötab. Ja kui töötajal tekib kodukontoris tööõnnetus, siis kuidas tööandja saab seda uurida, kui töötaja ei luba oma ruumidesse. Kas tööandja vastutab?**

**Vastused:**

### ***Tööaja korraldusest***

Tööaja järgimise kontrollimiseks on erinevaid võimalusi, kuid alustuseks tuleb lähtuda eeldusest, et töötaja täidab ka kaugtööl olles tööandja tööajakorralduse reegleid. Lisaks saab

töötajat informeerida võimalusest leppida kokku kaugtöö ajaks tavapärasest erinevas tööajakorralduses, kui see on tööandjale sobiv ning ei takista ka teiste töötajate tööd. Ehk nii nagu kontoris ei käi ükski juht pidevalt jälgimas, kas töötaja ka tegelikult tööd teeb või teeb töökohal olles „oskuslikult nägu“ töötegemisest, siis samad põhimõtted kehtivad ka kaugtöö puhul.

Kui tööandja aga hakkab märkama, et kaugtööl töötaja produktiivsus langeb, ta ei ole tööajal mõistlikult kättesaadav (ei vasta kõnedele, kirjadele vms) või ta teebki tööd väljaspool tavapärast tööaega, siis on kindlasti tööandja esindaja ülesanne sellele tähelepanu juhtida ja uurida, millest see tingitud võib olla. Sest on ka töötajaid, kellele ei sobi kaugtöö, sest neil ongi liiga palju häirivaid asjaolusid või ei suudeta keskenduda või ei ole piisavalt meeskonna toetust vms. Tööandja peab sel juhul hakkama otsima sobivaid lahendusi, et olukorda parandada. Kui lahendusi ei leita, võib olukord pöörduda hoiatuse tegemisega täpselt sama moodi nagu juhul, kui töötaja teeks tööd kontoris.

### ***Tööandja kohustused seoses töökeskkonnaga ja võimalik tööõnnetus***

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad tööandja kohustused kehtivad ka kaugtööl oleva tööaja osas, sest kehtiv TTOS erisusi ette ei näe. Tööandja peamine võimalus kaugtöökoha riskide maandamiseks on töötaja juhendamine. Seetõttu peab tööandja pöörama juhendamisele erilist tähelepanu, nt koostama illustreeriva ja lihtsa materjali (nt pildid sobivast istumisasendist või kuvari asetusest). Juhendamine peab toimuma enne kaugtööle lubamist. Kaugtöö korral juhendab tööandja töötajat:

- kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest;
- ohtude tervisemõjudest;
- tervisekahjustuse vältimise abinõudest.

Tööandja on ka kaugtöö puhul kohustatud veenduma töökeskkonna ohutuses (läbi viima riskianalüüsi, töötajat juhendama jne). Kaugtöö puhul on võimalik kasutada riskianalüüsi läbi viimiseks alternatiivseid variante – näiteks küsida töötajalt pilte tema kodus asuva töökoha kohta ja/või lasta töötajal endal etteantud küsimustiku alusel kaardistada töökeskkonna riskid ja edastada vastav info tööandjale. Kui riskianalüüsi käigus näiteks ilmneb, et töötajal ei ole kuvariga töötamiseks sobivat töötooli, siis tuleb tööandjal ja töötajal koostöös leida võimalus nõuetele vastava tooli kasutamiseks.

Samuti tuleb juhendada kodus tööd tegevat töötajat, milliseks peab ta oma töökoha kujundama, millal tuleb pidada puhkepause, millised on võimalikud tervisemõjud, kas ja millistel tingimustel tohib tööd teha kodukontorist väljas (näiteks rannas, pargis või mujal).

Sellisel juhul on tööandja läbi riskianalüüsi veendunud töökoha ohutuses, vajadusel kokkuleppel töötajaga leidnud võimaluse töökoha parendamiseks ning töötajat juhendanud, milline on hea töökorraldus, töökoha kujundus ja miks see oluline on.

[Pikemalt sel teemal koos juhendmaterjaliga Tööelu portaalis.](#)

Tööõnnetus on õnnetus, mis on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Tööõnnetus võib juhtuda ka kaugtööl olles. Kui kaugtööl toimunud õnnetuse korral tuvastatakse seos tööga, on tegemist tööõnnetusega. Tööandjal ja töötajal tuleb enne töötaja kaugtöö kasutamist läbi mõelda, kuidas peab töötaja tööõnnetuse korral tegutsema. Käitumisjuhised kaugtööl juhtunud õnnetuse puhul käitumisele sh õnnetuse juhtumisest

teavitamisele saab kajastada töökorralduse reeglites või ka ohutusjuhendis. Oluline on, et töötaja teaks, et tööandjat tuleb esimesel võimaluse õnnetuse juhtumisest teavitada. Kui töötaja teavitamisega viivitab siis ei pruugi olla võimalik üheselt tõendada, et viga saadi tööd tehes. Näiteks töötaja kukub reede pärastlõunal minnes tooma sülearvuti laadimisjuhet. Esialgu tundub, et vigastus on väike aga pühapäeval valutab jalg niipalju, et on vajalik pöörduda arsti poole. Kui töötaja teavitas reedel tööandjat kukumisest, on lihtne luua seos töö tegemise ja tervisekahjustuse saamise vahel. Kuid, kui töötaja teavitab tööandjat alles esmaspäeval, siis on juba oluliselt keerulisem tõendada, et töötaja ei kukunud oma vabal ajal. Igal juhul peab töötaja tööandjat viivitamatult teavitama tööõnnetuse toimumisest.

Õnnetuse seose tööga selgitab tööandja välja uurimise käigus. Töötaja, kellega kaugtööl tööõnnetus juhtus, peab teavitama tööandjat õnnetuse asjaoludest ja selgitama, kuidas on õnnetus seotud tööülesannete täitmisega. Näiteks on tegemist tööõnnetusega, kui töötaja saab kodus vigastada töövahendi purunemise tõttu. Kodus tööajal majapidamistöid tehes juhtunud õnnetus ei ole tööõnnetus.

Asjaolu, et tööõnnetus ei juhtunud tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja tööõnnetuse põhjused ja asjaolud. Kui tööandjal ei võimaldata tööõnnetust selle juhtumise kohas uurida, võib vigastatud töötajal olla keerulisem tõestada, et vigastus tekkis tööõnnetuse tagajärjel.

Kaugtöö võimaldamisel tuleb tööandjal teha kõik endast olenev, et vältida tööõnnetuse juhtumist. Tööandja saab hinnata riske, töötajat juhendada ja saata töötaja tervisekontrolli. Kui tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja -ohutuse kohustused, siis ei ole ta eelduslikult süüdi tööõnnetuse toimumises. Lõpliku hinnangu sellele, kas tööandja on oma kohustusi täitnud või mitte, annab vajadusel kohus.

[Pikemalt samal teemal Tööelu portaalis.](#)

## **8. Kuidas kehatemperatuuri mõõtmist on tööandjal võimalik teha, kui see on isikuandmete kogumine?**

**Vastus:** Kehtivad töölepinguseadus ning töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestavad tööandja kohustuse tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Eeltoodu tähendab ka seda, et tööandja kohustus on tagada, et tema hooletuse tõttu ei haigestuks tema töötajad töökohal leviva viiruse tagajärjel. Seega, juhindudes isikuandmete kaitse üldmääruse reeglist, mis lubab töödelda terviseandmeid tööandja tööõigusest tuleneva kohustuse täitmiseks ja Eesti tööõiguse regulatsioonist, võib järeldada, et tööandjal on õigus rakendada viiruspuhangu levimisel ennetavaid meetmeid. Sellel eesmärgil võib tööandja töödelda ka töötaja isikuandmeid, sh terviseandmeid, kuid ta peab eelnevalt kaaluma, millised meetmed on mõistlikud ja tegelikult vajalikud. Põhjendatud ei ole näiteks kehatemperatuuri andmete säilitamine pärast kontrolli läbiviimist.

Seega enne kraadimise alustamist tuleb läbi mõelda ja lahendada küsimused: kes mõõdab (masin või inimene), kes andmeid töötleb, mida konkreetse seadme andmete puhul loetakse palavikuks, kuidas palavikus inimest teavitatakse (nii, et tema isikuandmed ei jõuaks kolmandate isikuteni), mis edasi saab. Kuidas palaviku olemasolu tõendatakse, kui töötaja peaks vaidlustama enda kojusaatmise jmt. Töötajaid tuleb tööandja poolt kehtestatud uutest reeglitest ja kavandatud meetmetest eelnevalt ka teavitada, et ta saaks otsustada, kas ta on

selliste tingimustega nõus, või hoopis lahkub selle tööandja juurest (kuid millisel õiguslikul alusel ja mis ajast – kas tegemist võib olla tööandja kohustuste rikkumisega).

Ehk töötaja terviseandmete töötlemisel tuleb olla tähelepanelik, järgida seaduse nõuded ja põhimõtteid ning alati rakendada andmekaitset kehtivat võimalikult vähete andmete töötlemise printsiipi. Terviseandmeid tuleb alati töödelda lähtudes eesmärgi piirangust ja võimalikult vähete andmete kogumise põhimõttest. Eesti Andmekaitse Inspektsiooni tsiteerides - andmekaitse puhul olgu alati märksõnadeks «nii palju kui vajalik ja nii vähe kui võimalik».

**9. Millised on nõuded kasutatud isikukaitsevahendite kokku kogumiseks ja ära viskamiseks? Kuidas lahendada, millise prügi hulka panna? Samuti pindade puhastamise lapid vms, kas peab olema eralid kogutud või võivad minna üldprügisse?**

Tööandja kohustus on tagada töökeskkond, kus viiruse leviku võimalus on viidud minimaalseks, et tagada töötajatele ohutu ja tervist säästev töökeskkond. Üldprügisse kasutatud maksid, kindad jmt ei sobi. [Pikemalt samal teemal.](#)