

# (Töö)õnnetus, mida keegi ei näinud – tagantjärgi tarkuseterad

**Ühest 2017. aastal alanud ja seni käimasolevast vaidlusest pudeneb mitmeid tagantjärgi tarkusetera.**

Töötaja palus kohtul juba viie aasta eest tuvastada, kas temaga toimunud õnnetusjuhtum oli tööõnnetus. Vaidlus on veninud väga pikaks, kuna esimesel korral andis Riigikohus töötajale teada, et sellist nõuet kohtule esitada ei saa. Nimelt ei saa nõuda kohtus faktiliste asjaolude tuvastamist, kuna see ei kuulu kohtu pädevusse. Seega tühistas Riigikohus maa- ja ringkonnakohtu otsused ja töötaja hagi jäeti läbi vaatamata.



Riigikohus selgitas, et tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused selgitab uurimine (töötervishoiu ja tööohutuse seadus, edaspidi TTOS § 24 lg 1). Tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi uurib vajadusel Tööinspeksioon (TTOS § 24 lg 5). Riigikohtu kolleegium märkis, et olukorras, kus töötajaga juhtub tööõnnetus ja tööandja leiab uurimise tulemusel, et tegu ei olnud tööõnnetusega, kuid töötaja ei nõustu sellega, ei ole iseenesest välistatud töötaja õigus esitada tööandja vastu kohustamishagi. Selle eesmärk on saada töövõime vähenemise hüvitist.

Riigikohtu juhiste kohaselt esitas töötaja tööandja vastu uue hagi nõudes muuhulgas tööõnnetusest tulenevat kahjuhüvitist (mittevaraline kahju) kohtu õiglasel äranägemisel. Töötaja väitel toimus temaga töökohustuste täitmise ajal tööõnnetus.

## **Puudus arusaadav teavitus võimalikust tööõnnetusest**

Vahetult pärast väidetava õnnetuse toimumist teavitas töötaja kolleegi, et tegi endale liiga ja läheb koju. Muid selgitusi, millest oleks võinud järeldada tööõnnetust töötaja ei andnud. Seega ei saanud tööandja alustada võimaliku tööõnnetuse uurimist. Kahe kuu pärast sai tööandja Haigekassa kaudu teada, et töötaja on haiguslehel ning Tööinspeksiooni kaudu teada võimalikust tööõnnetusest. Tööandja viis läbi uurimise, millega tuvastas, et tööõnnetust ei toimunud.

Kaks kuud pärast väidetava tööõnnetuse toimumist ei olnud võimalik läbi viia uurimist, kuivõrd võimaliku õnnetusega seotud olustik ja tõendid ei olnud säilinud. Tööandjal puudus võimalus viia läbi paikvaatlus. Kuna vahetult pärast väidetavat juhtumit ei andnud töötaja teada õnnetuse asjaoludest, ei olnud tööandjal võimalik neid tagantjäreli tuvastada. Ka Tööinspeksioon ei saanud läbi viia uurimist, kuna inspeksioon sai võimalikust õnnetusest teada samuti alles kaks kuud hiljem. Töötaja on esitanud tõendid, mille kohaselt pöördus ta perearsti poole üks nädal pärast väidetava õnnetusjuhtumi toimumist, kus tal tuvastati terviserike.

Mis juhtus töötajaga seitsme päeva jooksul alates päevast, mil ta lahkus töökohalt ja pöördus perearsti poole? Kas terviserike tekkis töökohal või sealt lahkudes? Kas tööandja on igapäevaselt täitnud kõik TTOS-st tulenevad tööandja kohustused? Kas töötaja on käitunud mõistlikult ja lojaalselt? Mida peab tõendama töötaja ja mida tööandja?

**Kohus: eluliselt on usutav ja tõendamist on leidnud, et töötajaga juhtus õnnetusjuhtum, mis leidis aset tööandja territooriumil. Mõista töötajale välja mittevaralise kahju hüvitis 5000 eurot.**

Seni kestvas kohtuvaidluses on töötaja esitanud omapoolse tööõnnetuse kirjelduse, mis on vaidluse kestel muutunud vastavalt tööandja vastuargumentidele. Töötaja loo esimene versioon erineb viimasest. Kuna keegi väidetavat õnnetust pealt ei näinud on töötajal lihtne oma lugu täiendada. Tööandja katsed välistada eluliselt põhjuslikud seosed töökohustuste täitmise ja töötaja terviserikke vahel, mille kohaselt ei saanud töökohal õnnetust toimuda, on seni olnud edutud. Kohtumenetluses on töötaja nõrgem pool ning tööandjal peaks olema justkui suurem võimalus oma väiteid tõendada. Kirjeldatud vaidluses see seni paika pole pidanud. Kuna kohtumenetlus on pooleli, ei ole midagi veel lõplikult selge.

## Neli tagantjäreli tarkusetera

**Kindlusta oma töötaja ja tagala!** Mistahes töösuhetest tuleneva vaidluse edukuse eeltingimuseks on korras paberimajandus. Töölepingud, tööülesannete kirjeldused ja ohutusjuhendid, tööajakavad, töökorralduse reeglid, riskianalüüs, jne peavad kajastama tegelikku olukorda. Need tasub kindlasti aastate möödudes üle vaadata ja värskendada. On selge, et kõiki töösuhetest tulenevaid elulisi olukordi ei ole võimalik kirja panna. Töötajaid peab julgustama, et nad ebaselgete olukordade tekkides pöörduksid juhiste saamiseks tööandja poole. Mõistlikult ja heas usus käituv töötaja peab oskama ning julgema abi küsida.

Pooleliolevast vaidlusest selgub, et tööandja kohustuseks peaks lisaks ohutute töövõtete tutvustamisele olema ka kohustus tutvustada turvalisel moel ohtlike töövõtete, ehk näitlikustama, millised töövõtted on töötaja jaoks kategooriliselt keelatud. Näiteks konkreetset ohtliku tegevust või valesid töövõtteid imiteerides. Ka selline juhendamine tuleb dokumenteerida.

Töötaja üheks kohustuseks on võimaluse korral kõrvaldada erikorralduseta töötakistus või selle tekkimise oht (Töölepingu seadus § 15 lg 2 p 7). Olenevalt tööloigust tuleb selle kohustuse sisu töötajale selgitada ja vastavas juhendis kirjeldada. Oskamatus või omaalgatus ei pruugi ohtu tõrjuda vaid päädida hoopis tööõnnetuse ja tervisekahjuga, mille eest võib tööandja vastutavaks jääda.

**Jälgi mängu!** Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras (TTOS § 12 lg 1). Kõnealuse vaidluse puhul oleks tööandja pidanud töötajat koheselt küsitama ja tekkinud olukorra kirjalikult fikseerima. Mida pidas töötaja silmas, kui möödaminnes mainis, et tegi endale liiga? Seda ka olukorras, kus visuaalselt ei saanud töötajale omistada sellist terviseriket, mis nädal hiljem arsti poolt tuvastati. Tööandja oleks saanud koheselt teostada paikvaatlust väidetava õnnetuse toimumise kohas ja alustada tööõnnetuse uurimist. Kommunikatsioon on oluline. **Ehk, jälgi mängu, kuula, pane tähele, küsi ja uuri.** Olukorra väljaselgitamiseks lase töötajal toimunu kohta kirjutada seletuskiri.

**Usalda, aga kontrolli!** Tööandja ei tohi lubada tööle asuda töötajal, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusalsed teadmised (TTOS § 12 lg 2). Olenevalt tööprotsessi keerukusest peavad töö- ja ohutusjuhendid olema töötajale arusaadavad ja täitma eesmärgi. Ka elementaarseid töövõtteid tuleb selgitada ning kirja panna. Vaidluse korral tuleb tööandjal tõendada, et ta on mõelnud kogu tööprotsessi läbi ning töötaja on põhjalikult juhendatud. Sealhulgas peab töötaja teadma, et tegevused, mida ta arvab, et oskab teha, kuid mis ei ole talle kohustuseks ning mis võivad kujutada tema jaoks ohtu, ei ole lubatud.

Üheks tööandja ennetustegevuseks on töövahendite ja -meetodite kohandamine vastavalt tehnika arengule (TTOS § 121 lg 1 p 6). Ohutusjuhendid ning muud reeglid peavad olema ajakohased. Vaidluste puhul loeb töötaja allkiri juhendil, millega ta kinnitab, et on juhendiga tutvunud ja oskab selle põhjal teha kokkulepituid tööd ohutult. Kui allkiri puudub, tähendab see, et töötajat ei ole juhendatud olenemata tema pikast staažist samal ametikohal ja tööprotsessis. Argument, et töötaja on sama tööloiku teinud aastaid ja ilma juhendita, ei ole samastatav töötaja allkirjaga ohutusjuhendil. Juhul, kui õnnetuse on põhjustanud rumalusest juhtunud kõrvalekalle, on ka see tööandja tõendamiskoormis. Kui tööandja ei ole täitnud asjakohaseid töötervishoiu ja tööohutusega seonduvaid kohustusi on see käsitletav tööandjapoolse tegevusetusena, mis võib olla põhjuslikuks seoses töötajale tekkinud tervisekahjuga.

**Mõtle nagu Sherlock!** Kui miski tundub imelik või veider, siis tegutse kohe. Uuri välja, miks töötaja ei ole tööle asunud. Loo seoseid. Kogu tõendeid. Juhenda. Vältida tuleb olukordi, kus töötaja paneb ennast vabatahtlikult riskantsesse olukorda. Vältima peab ka lihtsat füüsilist nähtust nagu tõmbetuul, mille tagajärjeks võib olla tööst põhjustatud tervisekahju.

•	in
•	
•	f
•	
•	
•	



**KATRIN SARAP**  
VANDEADVOKAAT, PARTNER  
(+372) 66 76 440  
KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE