



Kätlin Telvik
MTÜ Haridusvaldkonna Esinduskoda

1.09.2021 nr 7-1/21/3107-3

Vastus Haridusvaldkonna Esinduskoja pöördumisele

Täname Teid põhjaliku pöördumise eest.

Vaktsineerimine on Eesti Vabariigis vabatahtlik. Vaktsineerimise võimaldamine on praegu parim viis maandada koroonaviiruse levikust tingitud ohte, ent see ei ole ainus meede nakkusohu vähendamiseks.

Riikliku immuniseerimiskava alusel tehtavad vaktsineerimised on kõigile tasuta. COVID-19 vastasel vaktsineerimisel on Eestis seatud järgmised eesmärgid: 1) kaitsta enim haavatavaid Eesti elanikke ehk riskirühmi, kellel on suurem tõenäosus nakatuda kui teistel või kelle nakatumisel võib haigus kulgeda raskemalt (nt tervishoiutöötajad ning hoolekandeesutuste elanikud ja töötajad); 2) vähendada/ennetada COVID-19 põhjustatud haigus- ning surmajuhtumeid; 3) vähendada koormust tervishoiusüsteemile ja majandusele; 4) kaitsta elutähtsaid teenuseid osutavaid töötajaid, et kindlustada ühiskonna normaalne toimimine; 5) kaitsta elanikkonda COVID-19 leviku eest.¹

Paljude ametite esindajad võivad oma tööst tulenevalt puutuda kokku ohtlike haigustekitajatega. Täpsemad ohuallikad selguvad tööandja tellitud või koostatud riskianalüüsist. Töökeskkonna riskianalüüsi korraldamise kohustus tuleneb tööandjale töetervishoiu ja tööohutuse seadusest (edaspidi TTOS, § 13 lõike 1 punkt 3). Õnneks saab mitmete ohtude vastu ennast ennetavalt kaitsta.² TTOS § 8 kohaselt peab tööandja rakendama abinõusid kaitseks töökohas toimivate bioloogiliste ohutegurite eest, arvestades ohuteguri nakatumisvõimet. Vastavalt nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (NETS) §-le 24 on tööandja kohustatud: 1) looma tööaladel, kus on nakkushaigusesse nakatumise oht, töötajatele võimalikult nakkusohutud tööolud; 2) tagama nakkusohutusnõuete täitmise töötamiskohal; 3) tagama nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse § 24 punktis 1 nimetatud tööalade töötajate immuniseerimise ja vajadusel ennetava ravi; 4) lubama töötajal nakkushaiguse või haiguskandluse avastamiseks käia tööajal terviseuuringul või vältimatu abi korras immuniseerimisel; 5) vältima haigustekitajate levikut toorme või valmistoodangu käitlemisel; 6) hoolitsema nakkusohlike jäätmete kahjustamise eest. Ohustatud isikutena on välja toodud ka lasteaedade, koolide ja huviringide õpetajad.

¹ COVID-19 vaktsineerimise plaan, kättesaadav veebis - <https://www.vaktsineeri.ee/et/covid19>

² <https://www.vaktsineeri.ee/et/taiskasvanutele/toolaselt-ohustatud-isikute-vaktsineerimine-0>

Vabariigi Valitsuse 05. mai 2000. a määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (edaspidi *määrus*) § 6 lõige 2 sätestab, et kui ohtu pole võimalik §-s 5 nimetatud abinõudega kõrvaldada, peab töötajate terviseriski vähendada võimalikult madala tasemeni. Selleks on tööandjal soovitatav rakendada määruse § 6 lõige 2 punktides 1-11 kirjeldatud abinõusid. Määruse § 6 lõike 2 punktis 11 on sätestatud, et SARS-CoV-2 viiruse leviku korral tuleb tagada töökeskkonnas teiste inimestega kokku puutuvate töötajate nakkusohutus eelkõige läbi töötajate COVID-19 haiguse vastase vaktsineerimise tagamise, SARS-CoV-2 nakkusohutust kinnitava tõendi kontrollimise või töötajate testimise SARS-CoV-2 testiga. Selles punktis nimetatud nakkusohutuse tagamise tõendamiseks võib tööandja lugeda sobivaks näiteks määruse § 6 lõikes 2² nimetatud tõendi või testi. Ehk, et tegemist on meetmetega, mida tööandja võib soovitatavalt eelkõige rakendada SARS-CoV-2 viiruse laialdase leviku olukorras, mis oleks abiks nakkusohutuse tagamisel. Eesmärk on jätkuvalt tagada töötajate ja töökeskkonnas viibivate inimeste nakkusohutus olukorras, kus töökeskkonnas puututakse kokku (nii teised töötajad kui ka kolmandad osapooled, näiteks kliendid), kaitstes kõigi töökeskkonnas viibivate isikute tervist. Rõhuasetus nendele meetmetele ei tähenda, et tööandja ei tohi või ei pea rakendama nende meetmete kõrval teisi tööohutust tagavaid ja töötervishoidu soodustavaid meetmeid.

Vaktsineerimise võimaldamine on üks tööandja võimalikest meetmetest töökeskkonna ohutuse ja töötaja tervise säilitamise tagamiseks. Meetmed töökeskkonna riskide vähendamiseks saab määrata vaid sel moel, et enne kaardistatakse, mis on risk ja kui suur on selle realiseerumise tõenäosus.³ Nakatumisriski hindamisel tuleb arvestada kahte aspekti – 1) nakatumisohu laadi – kuidas töötaja võib viirusega kokku puutuda; 2) nakatumisohu kestust – kui suur osa tööajast töötaja ohuteguriga võib kokku puutuda. Erinevate ametikohtade täitjatel võivad riskid erineda (koolis ei ole tõenäoliselt riskid ametikohtade vahel väga erinevad). Seega tuleks üldjuhul hinnata nakatumisriske erinevatel ametikohtadel eraldi. Tulemused tuleks vormistada kirjalikult ja töötajatele tutvustada ning võtma tutvumise kohta töötajatelt allkirjad. Tööandja ei saa töötajat kohustada minema vaktsineerima, ehk töötajal on õigus vaktsineerimisest keelduda.⁴ Kui riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaktsineerimine on teatud sektorites või tegevusalade puhul eriliselt oluline ning teised meetmed ei ole piisavalt tõhusad töötajate tervise kaitseks, võib vaktsineerimine olla põhjendatud.

Tööandja võib töökeskkonna riskianalüüsi tegevuskava alusel näha ette, et ta tagab võimaluse kõigi töötajate vaktsineerimiseks, kuid see ei tähenda seda, et töötaja peab sundkorras minema vaktsineerima. Vaktsineerimiseks võivad esineda objektiivsed tervisest tingitud vastunäidustused. Vägisi töötajaid vaktsineerima sundida ei saa ega tohi, sest see on vastuolus põhiseadusega (§-d 20, 26, 41) ja võlaõigusseadusega (§ 766 lõige 3).

Töötaja peab olema teadlik kõigest sellest, mis puudutab töökeskkonna terviseriske, ettevaatusabinõusid bioloogiliste ohutegurite mõjust hoidumiseks, hügieeninõudeid, isikukaitsevahendite kasutamist, ohuolukorra vältimist ja tegutsemist õnnetusohu korral. See tähendab, et pärast riskianalüüsi korraldamist või uuendamist ning uute meetmete kasutuselevõtmist tuleb nendest ka töötajaid teavitada. Kui töötajad ei tea, miks mingid meetmed on kasutusele võetud või miks tööandja on uued reeglid kehtestanud, siis tekitab see arusaamatusi. Seega on oluline tööandjapoolne selgitamine, miks on vaktsineerimine oluline ning mis on järgnevad tegevused, kui töötaja ei soovi vaktsineerimist.

³ Meeli Miidla-Vanatalu – Kas perioodilise koroonaviiruse testimise ja vaktsineerimise saab teha kohustuslikuks?, kättesaadav - <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/03/11/kas-perioodilise-koroonaviiruse-testimise-ja-vaktsineerimise-saab-teha-kohustuslikuks>

⁴ <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Bioloogilised-ohutegurid/COVID-19-vaktsiin-ja-toosuhted>

Oluline on, et töötaja teaks, mis on tagajärg tööandja vaatest, kui töötaja keeldub vaktsineerimisest – ehk kas tööandja peab tema töö ümber korraldama, tagama täiendavaid isiku- või üldkaitsevahendeid või kaasneb ka oht, et põhjendatud juhtudel öeldakse tema tööleping erakorraliselt üles, kui tööandjal ei ole mõistlikult võimalik tööd ümber korraldada või võtta kasutusele teisi meetmeid riskide tõhusaks maandamiseks ning risk viiruse edasikandmiseks on suur, seades ohtu tööandja teised töötajad.

Nagu eelnevalt on välja toodud, on vaktsineerimine Eestis vabatahtlik ja tööandja peab kindlasti koroonaviiruse leviku tõkestamiseks üle vaatama oma töökeskkonna riskianalüüsi, vajadusel seda täiendama ning tegelikkusele vastava riskianalüüsi alusel koostama asjakohase tegevuskava. Vaktsineerimise võimaldamine on üks tööandja võimalikest meetmetest töökeskkonna ohutuse ja töötaja tervise säilimise tagamiseks, kuid vaktsineerimine ei saa olla ainus võimalus bioloogiliste ohuteguritega nakatumise vältimiseks.

Kui töötaja keeldub vaktsineerimisest, siis saab tööandja: 1) ette näha ja võtta tarvitusele teised meetmed, millega on võimalik riske maandada - näiteks täiendavad isikukaitsevahendid, ühiskaitsevahendid jm. Tööandjal lasub seega eelkõige kohustus hinnata, kas näiteks koolitöötajate ja õpilaste tervist on võimalik kaitsta ka teiste meetmetega, näiteks maski kandmise kohustuslikkuse, käte desinfitseerimise, otsese kontakti vähendamise, pindade tihedama puhastamise ja muude abinõudega; 2) vajadusel korraldada töö konkreetsetes tööloigudes või töötaja osas ümber. Kui pooled saavutavad kokkuleppe töö ümberkorraldamise osas, siis töölepingu tingimusi (näiteks tööülesannete muutmine) saab muuta vaid poolte kokkuleppel töölepingu seaduse § 12 alusel.

Kui töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaktsineerimine on teatud sektorites või tegevusalade puhul eriliselt oluline ning teised meetmed ei ole piisavalt tõhusad töötajate tervise kaitseks, võib vaktsineerimine olla põhjendatud.

Enne töösuhte ülesütlemist tuleb arvestada sellega, et töölepingu seaduse § 88 lõige 2 sätestab eelduse, et enne töölepingu ülesütlemist, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandjal lasub kohustus pakkuda töötajale teist tööd, sealhulgas korraldada vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandada töökohta või muuta töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Sama paragrahvi lõige 3 kohustab töötajat ka veel eelnevalt hoiatama ehk seeläbi andma töötajale võimaluse kaaluda veelkord vaktsineerimist konkreetse tähtpäevani ning alles siis, kui on lõplikult selge, et töötaja vaktsineerimist ei soovi, saab töötajale kätte toimetada ülesütlemisavalduse töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 3 alusel. Tööandja peab seejuures kaaluma kõiki asjaolusid, sealhulgas hindama nakatumise ohtu ka muutunud oludes (näiteks koroonaviiruse leviku taandumisel). Ainuüksi vaktsineerimisest ei pruugi töötajate ohutuse tagamiseks olla abi ning tihti peale tuleb meetmeid riskide maandamiseks kohaldada üheaegselt.

Testimine on sarnaselt vaktsineerimisele üks tööandja võimalikest meetmetest töökeskkonna ohutuse ja töötaja tervise säilitamise tagamiseks. Nagu eelnevalt öeldud, saab meetmed töökeskkonna riskide vähendamiseks määrata vaid sel moel, et enne kaardistatakse, mis on risk ja kui suur on selle realiseerumise tõenäosus. Kui riskianalüüsi tulemustest nähtub, et testimine on teatud sektorites või tegevusalade puhul eriliselt oluline ning teised meetmed ei ole piisavalt tõhusad töötajate tervise kaitseks, võib testimine olla ka põhjendatud.

Tuleb arvestada, et töötajal on õiguste kõrval ka teatud kohustused. Neist antud kontekstis olulisemad – töölepingu seaduse § 15 lõike 2 punktidest 3, 5 ja 8 tuleneb, et töötaja 3) täidab

õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi; 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara; 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhete seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lõike 1 punktides 1, 4 ja 7 tuleneb, et töötaja on kohustatud 1) osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid; 4) kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras; 7) täitma tööandja, töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku, töötervishoiuarsti ja Tööinspektsiooni töötervishoiu- ja tööohutusalasid juhiseid.

Teadlased on koroonaviiruse pandeemia algusest saadik tegelenud selle uurimise ja parimate võimaluste leidmisega nii nakkusohu vähendamiseks kui nakatumise tagajärgedega tegelemiseks. Tegutseme Eesti Vabariigis teaduspõhiselt ning meie tervishoiuvaldkonna esindajad jälgivad arenguid ja on valmis uute teadmiste lisandudes võtma kasutusele ka uusi meetmeid viiruse leviku tingimustes tegutsemiseks.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Raina Loom

Õiguspoliitika osakonna juhataja

Liisa Tagel

735 4009

Liisa.Tagel@hm.ee