

Tööõiguse meespea (haridusvaldkonna) töötajatele seoses pingestunud töösuhetega COVID-19 pandeemia ajal

COVID-19 on tekitanud enneolematu olukorra ühiskonnas, õiguses, haridusasutustes ning ka töösuhetes. Inimeste erinevad veendumused ning siiani kehtinud tavad on tekitanud ühiskonnas pingeid, millega igapäevaselt silmitsi peame seisma, kas töötaja, tööandja, lapsevanema vm ühiskonnaliikmena. Käesolev meespea käsitleb tüüpilukordi ja muresid, millega kõige tihedamini pöörduakse MTÜ Haridusvaldkonna Esinduskoja poole nõu ja käitumisjuhiste saamiseks.

Riskianalüüs

Töötervishoidu ja -ohutust reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) ja selle alusel kehtestatud määrused. Tööandja peab koostama riskianalüüsi ja selle täitmiseks tegevuskava, mis on kõigi tervishoiu ja ohutuse küsimuste lahendamise aluseks. **Töötervishoid** tähendab töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist (TTOS § 2 lg 1). **Tööohutus** on aga töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteemi selline töökeskkonna seisundi saavutamine, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata (TTOS § 2 lg 2). Kolmandate isikute ohutust reguleerib TTOS § 3 lg 2, mille kohaselt ei või töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed tegurid ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist.

TTOS-i kohaselt on tööandja ja töötajad kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema **koostööd**. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist ja väljaõppe ning tervisekontrolli korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse (TTOS § 12 lg 3). Tööandja teavitab töötajaid ja nende esindajaid riskianalüüsist (TTOS § 13⁴ lg 5). Tööandjal oleks mõistlik esitada riskianalüüs kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töötajatele tutvumiseks, muidu ei ole võimalik tööandjal hiljem tõendada, et selline riskianalüüs sellisel ajahetkel kehtis ja oli sel kujul töötajatele tutvustatud.

Vaktsineerimine: vabatahtlik või kohustuslik?

Haridusvaldkond on üks väljavalitud valdkondadest, kus on võimaldatud alates 2021. a algusest töötajatele eelisjärjekorras vaktsineerimist (nüüd ka lisa- ja tõhustusdooside osas), lootuses, et nii

Advokaadibüroo Pallo&Partnerid

on võimalik vältida parimal viisil töötajate nakatumist COVID-19 haiguse vastu ning takistada haridusasutustes haiguse levikut ning võimaldada kontaktõpet kui parimat teadaolevat hariduse omandamise viisi. Eesti Vabariigis on kehtinud alati vabatahtlik vaktsineerimine ning õigusaktid ei ole muutnud selles osas ka täna. Siiski on muutused toimunud ühiskonnas-poliitikas, mistõttu olles samas õigusruumis, ei saa me lõpuni ette ennustada, kuidas neid samu õigusakte täna tõlgendatakse teistsuguses – 2 aastat pandeemias olnud – ühiskonnas. Tööõiguslikud vaidlused selles osas, kas tööandja saab kehtestada kohustusliku vaktsineerimise või mitte, on kohtusse jõudnud ning tulemusi me veel ei tea.

WHO on 13. aprillil 2021. a käsitletud pikemalt kohustusliku vaktsineerimise mõistet¹, selgitades et (kaudselt) kohustuslik on igasugune vaktsineerimine, mille mitte sooritamine toob kaasa (kaudseid) piiranguid töötada, õppida või osaleda muudes tegevustes.

Vaktsineerimisega survestamine

Kui tööandja käib lihtsalt töötajaga rääkimas vaktsineerimise olulisusest, siis tööandja täidab oma õigusaktist tulenevat kohustust selgitada töötajale vaktsineerimise olulisust. Kui töötaja tunneb, et selline selgitus läheb üle piiri (nt iga nädal või iga päev), siis nii nagu igasuguse ebameeldiva (sh ahistava või töökiusu meenutava) käitumise puhul, tuleb töötajal tööandjat teavitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, et ta on tööandja käest info vaktsineerimise vajalikkuse kohta kätte saanud ja hetkel ta täiendavaid selgitusi ei vaja ning tunneb, et kui tööandja peab jätkuvalt vajalikuks neid talle selgitada, siis see on tema jaoks kiusav ja ahistav. Kui tööandja selle teavituse järel lõpetab viidatud tegevuse, on olukord lahenenud. Kui tööandja jätkab oma tegevust, tuleb saata tööandjale uus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teavitus ning paluda uuesti selline tegevus lõpetada. Kui tööandja ka teise kirja peale tagasi ei tõmba, võib olla alus esitada nõue kohtule – enne seda on soovitatav konsulteerida advokaadiga, kes saab neutraalse pilguga olemasoleva materjali üle vaadata. Sellised nõuded kohtus peavad olema väga tõendatud ja põhjendatud – hetke emotsioonil ei tasu kunagi tegutseda.

Oluline: Suhtluses tööandjaga ei tasu laskuda oma veendumuste selgitamise – s.t tänases olukorras oma vaadete selgitamine seoses vaktsineerimisega vaid pingestab olukordi – lihtsam on jääda neutraalseks ning piirduda faktiga, kas töötaja soovib vaktsiini või mitte – kui tegemist ei ole arstlikult tõendatava meditsiinilise vastunäidustusega, siis kõik muud selgitused ei lõpeta arutelusid, vaid tekitavad neid juurde. Kui soov on enam mitte tööandjalt selgitusi saada seoses vaktsineerimisega, siis just seda tulekski lühidalt ja konkreetselt kirjutada.

Muud bioloogilise ohuteguri tõrjumise meetmed

Kui tööandja nõuab töötajalt teatud toiminguid (v.a vaktsineerimine): maski kandmine, testimine, desinfitseerimine jms, siis on töötajal õigus küsida riskianalüüsi ja tegevuskava. Riskianalüüsist

¹ Internetis kättesaadav: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/340841>

peaks selguma, millist meetet millise ohu tõrjumiseks kasutatakse ning millist eesmärki millise meetmega soovitakse saavutada. Meetme sobivuse juures on oluline muuhulgas järgnev:

- **Meetmega on võimalik saavutada soovitud eesmärki:** nt testimisega on võimalik kindlaks teha isiku nakkusohutus, FFP2- maskiga on võimalik töötajat kaitsta enamike bioloogiliste ohutegurite eest üle 95% tõhususega jne. Samas nt vaksineerimata töötaja testimine ei taga vaksineeritud töötaja nakkusohutust, vaksineerimata töötaja maski kandmine ei taga, et vaksineeritud õpetaja ei nakataks õpilasi jne.
- **Meede peab olema töötajale füsioloogiliselt sobilik:** sobiv testimise viis, sobiv isikukaitsevahend, sobiv desinfitseerimisvahend jne. Kui meede ei ole meditsiiniliselt sobiv, on töötajal õigus paluda tööandjalt töötervishoiuarsti konsultatsiooni, et mis oleks talle sobiv – seda tuleks küsida kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Töötaja ei pea täitma tema tervist ohustavat nõuet: nt tööandja desinfitseerimisvahend tekitab tugeva allergilise reaktsiooni. Vastunäidustus peab olema objektiivselt tajutav ja tõendatav, mitte hüpoteetiline ebamugavus – seetõttu tulebki koheselt tööandjaga kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis sel teemal suhelda ja leida lahendus arsti kaasamiseks. Tööandjal on kohustus anda töötajale aega vajalike arstlike konsultatsioonide läbimiseks vastunäidustuse väljaselgitamisel;
- **Meede peab olema võrdselt kehtestatud kõigile isikutele, kelle puhul see meede peaks vähendama ohu:** nt maski peaks kandma nii vaksineeritud kui vaksineerimata isikud, kuna mõlemad võivad nakkust levitada, testima peaksid nii vaksineeritud kui vaksineerimata isikud, kuna mõlemad võivad olla nakatunud jne. Lähikontakti korral on tööandjal kohustus kontrollida ka vaksineeritud töötajaid, kui tööandja seda ei tee, seab ta ohu kõik isikud, kes selle lähikontaktse vaksineeritud töötajaga kokku puutuvad.

Positiivne diskrimineerimine

Kui tööandja näeb ette tänases olukorras, kus riiklik poliitika on võimalikult suure vaksineerituse saavutamine, vaksineeritud töötajatele hüvesid, boonuseid jms, siis saab seda üldiselt lugeda positiivseks diskrimineerimiseks. Aga seda saaks lugeda õiguspäraseks vaid juhul kui nende hüvede andmisega ei võeta ära midagi teistelt töötajatelt. Nt ei saa me rääkida, et tegemist on positiivse diskrimineerimisega, kui boonust saavad edaspidi vaid vaksineeritud (seni said kõik) või kui vaid vaksineeritutele pakutakse tööalaseid koolitusi (seni said kõik) jne.

Bioloogilise ohuteguri meetmete kulude kandmine

Tööandja ei tohi ühelgi juhul nõuda töötajalt kulude kandmist meetmete eest, tänu millele töötaja saab ohutult tööl käia. Kui tööandja seda nõuab ja töötaja sellega nõustub, siis on võimalik tööandjalt need kulud hiljem tagasi nõuda, kuna sellist töötaja kahjuks kokkulepet ei tohi sõlmida ja see on algusest peale tühine. Mõned õigusaktid selle kohta:

- Töötervishoidu, tööohutust ja -hügieeni käsitlevate meetmete kavandamine ja rakendamine **ei tohi tuua töötajatele kaasa rahalisi kulusi** (ITOS § 12¹ lg 3);

- Tööandja on kohustatud korraldama töötervishoiuteenuste osutamist **ja kandma sellega seotud kulud** ja korraldama töötaja tervisekontrolli (TTOS § 13 lg 1 p 6² ja 7);
- Tööandja on kohustatud **oma kulul** andma töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab (TTOS § 13 lg 11);
- **Tööandja kannab tervisekontrolliga seotud kulud.** Tervisekontroll tehakse tööajal ja töötajale makstakse sellel ajal keskmist tööpäevatasu (TTOS § 13¹ lg 7);
- **Riskianalüüs sisaldab tegevuskava**, milles nähakse ette kõikidel ettevõtte tegevusaladel ja juhtimistasanditel rakendatavad abinõud töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks, samuti abinõude rakendamise ajakava ja rakendajad. **Tööandja eraldab tegevuskava täitmiseks vajalikud vahendid** (TTOS § 13⁴ lg 2);
- Tööandja rahastab töötaja täiendavat tervisekontrolli neil tegevusaladel, kus töö iseärasused võivad soodustada nakkushaiguste levikut (NETS § 42).

VV korraldus nr 305 „COVID-19 haiguse leviku tõkestamiseks vajalikud meetmed ja piirangud“ kohaldamine tööõiguses

Mitmed tööandjad on korduvalt lugenud välja VV üldkorraldustest, et koroonatõendid kehtivad ka töötajatele ning mittevaktsineeritud töötajaid ei saa tööle lubada. Oluline on, et töötajate osas need piirangud ei kehti – töötaja saab tegevustes korraldajana osaleda tööandja poolt tehtud riskianalüüsi alusel. Viidatud Korralduse punkt 14 alapunkt 4 näeb ette, et isik võib punktis 13 sätestatud tingimustel tegevuses osaleda, kui ta on tegevusega seotud isik, kelle tööandja on töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud ja rakendanud konkreetse tegevuskoha riskide maandamise meetmed, ning nimetatud isik on need nõuded täitnud.

Probleemid on siiski tekkinud alates 25.10.2021. a korralduse muudatusest, mis lõpetas negatiivse testi olemasolul tegevustes osalemise. See tähendab, et kui töötaja töö sisuks on erinevates tegevustes osalemine (mitte tegevuse läbiviimine: nt koolitusel osaleja vs koolitaja) ja ta seda teha ei saa, siis siiski on VV korraldusel mõju selle töötaja tööle. Siin tuleb hinnata, kas töötaja ei saa üldse tööd teha või ta saab teha seda vähendatud mahus või peab vaid paarist tööülesandest loobuma. Lisaks, kuna takistus on ajutine – eeldatavasti 10. jaanuarini 2021. a, siis ei tähenda see seda, et tööandjal oleks võimalik koheselt töötaja vabastada. Võimalik on ka kohtult paluda teatud üritustel osalemiseks eriluba, mida on praktikas ka antud. Ehk tuleks leida lahendused koostöös töötaja ja tööandjaga, et ajutine olukord ilma töösuhet lõpetamata lahendada.

SARS-CoV-2 antikehade arvestamine läbipõdemisena

Kohtus käivad tulised vaidlused selle üle, kas antikehasid peaks võrdsustama läbi põdemisega. Lõplikku selgust selles pole, kuid alati on mõistlik tööandjale välja tuua teaduslikud uuringud, mis kinnitavad antikehade olemasolul kaitset viiruse vastu, mistõttu ei peaks läbi põdenuid kohtlema erinevalt vaktsineeritutest. Siin on kättesaadav üks Eesti teadlaste uuring, kus on tõdetud, et ilmselt kestavad antikehad kauem kui 6-8 kuud: <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/Jogi-jt.pdf>. Võib näiteks kompromissi korras kokku leppida

tööandjaga, et töötajal määratakse antikehad iga 3 kuu tagant ning kui antikehade test on positiivne, siis on tema nn immuunsus tõendatud piisaval määral.

Töölepingu lõpetamine tööandja poolt

Kui tööandja on kehtestanud mingid reeglid, siis töötaja ei saa neid lihtsalt eirata, kui töötaja sooviks ei ole töösuhte lõpetamine. Kui tööandja kehtestab mingi korralduse (v.a vaktsineerimine), siis on see sisuliselt kohustus täita või kui tegemist on diskrimineeriva või ebavõrdse kohtlemisega ja tööandja seda töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõudmisel ei lõpeta, tuleb pöörduda kohtu poole nõudega selline käitumine lõpetada. Kui seda pole tehtud, siis saab paraku tööandja töötaja vallandada. See, kas selline vallandamine on tühine või mitte, selgub aga alles hilisema vaidluse käigus – fakt on see, et töösuhe on katkenud ja tööandjal ei ole kohustust töötajat tagasi tööle võtta ka siis kui ülesütlemine oli tühine (tööandjal on vaid hüvitise maksmise kohustus sel juhul). Ei ole vahet, kas töötaja tööleping öeldakse üles seetõttu, et ta ei värvinud juukseid lillaks või sellepärast, et ta ei vaktsineerinud ennast – ülesütlemine on ühepoolne tahteavaldus. Seega kui töötaja soovib vallandamist ennetada, aitab siin vaid kirjalikku taasesitamist võimaldav suhtlus tööandjaga ning õigel ajal oma õiguste eest kohtusse pöördumine.

Kui töötaja saab avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, **on töötajal võimalik selle tühisust tuvastada 30 päeva alates ülesütlemise kättesaamisest**, esitades selle tähtaja jooksul oma avaldus kas Töövaidluskomisjonile (TVK) või kohtule. Kui tegemist on pretsedentliku vaidlusega ehk küsimus on koroonameetmetes, siis on soovitatav pöörduda otse kohtusse, sest ükskõik mis lahend tuleb TVK-s, tõenäoliselt kaevatakse see edasi kohtusse, seega kulutab TVK vaid aega ja tekitab täiendavaid kulusid.

Töötajad, kellel on **sama tööandja** võivad saada esitada ka ühishagi tööandja vastu. Töötajad, kellel on erinevad tööandjad ei saa sama probleemi korral alustada ühist menetlust eri tööandjate vastu. Tuleb aga arvestada, et praktika kohtutes ühishagidega on erinev: mõnel juhul on ka ühe tööandja vastu esitatud ühishagid eraldatud kõik erinevateks menetlusteks – individuaalhagideks.

Töölepingu lõpetamine töötaja poolt

Töötaja saab töölepingu lõpetada korraliselt, millega ei kaasne mingeid hüvitisi. Erakorraline ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise tõttu peab olema äärmiselt tõendatud, mistõttu on soovitatav igal juhul pidada enne endapoolse ülesütlemise tegemist nõu advokaadiga. Alati on lihtsam vaielda vastu teise poole ülesütlemisele kui kaitsta enda üles ütlemist.

Advokaat Jaanika Reilik-Bakhoff

Advokaadibüroo Pallo&Partnerid

15.11.2021. a