



Õiguskantsler

Teie 22.03.2017 nr

Meie 27.06.2017 nr 6-1/170534/1702804

Tervisekontrolli kohustuslikkus

Lugupeetud avaldaja

Pöördusite õiguskantsleri poole küsimusega, kas põhiseadusega on kooskõlas töötaja kohustus osaleda tööandja korraldatud tervisekontrollis. Lisaks palusite selgitust, kuidas saab töötaja ise kaasa rääkida, milliseid terviseandmeid ta töötervishoiuarstile esitab ja millistes protseduurides osaleb.

Analüüsinud tööandja korraldatavate tervisekontrollide kohustuslikkust, leian, et töötervishoiu ja tööohutuse seaduse sätted (§ 13 lg 1 p 7 ja § 14 lg 1 p 3) on kooskõlas [Eesti Vabariigi põhiseaduse](#) §-ga 26 osas, milles kohustuslikule tervisekontrollile on allutatud ka need töötajad, kelle tervise seisund ei mõjuta vahetult teiste inimeste elu ja tervist. [Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse](#) (TTOS) § 13 lg 1 p 7 sätestab, et tööandja on kohustatud korraldama TTOS-s või muudes seadustes või nende alusel kehtestatud õigusaktidega sätestatud korras tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud. TTOS § 14 lg 1 p 3 järgi on töötaja kohustatud läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale. Kes ja millises ulatuses peab tervisekontrollis osalema, on reguleeritud sotsiaalministri erinevates määrustes. Näiteks [kuvariga töötamist reguleeriva määruse](#) § 3 lg 5 järgi tuleb kontrollida töötaja, kes vähemalt poole oma tööajast töötab kuvariga, silmi ja nägemist ning luu- ja lihaskonna seisundit. Seega ei pea tervisekontrolli läbima kõik töötajad, vaid need, keda võib konkreetne ohutegur või töö laad rohkem ohustada.

Kohustusliku tervisekontrolli eesmärk on nii ennetada kui ka võimalikult varakult avastada tööst tingitud tervisekahjusid, samuti vähendada töölt puudumist. Teatud tegevusaladel (nt päästetöödel, lennujuhtimisel) tuleb seda teha põhjusel, et inimese enda tervise kaitsmise kõrval hoida ära teiste töötajate või kolmandate isikute elu ja tervise kahjustamist. Ülejäänud juhtudel püütakse töötaja tervise ennetava kontrolliga kaitsta töötaja tervist ning vältida majandusliku kahju teket nii töötajale, tööandjale kui ka riigile.

Olukordades, kus tervisekontrolli eesmärk on inimese enda tervise kaitsmise kõrval teiste töötajate või kolmandate isikute elu või tervise kahjustamise ärahoidmine, pole kontrolli kohustuslikkuse põhiseaduspärasuses kahtlust. Muudel juhtudel, mil küsimuse all on töötajate enda tervise kaitse ning ettevõtjatele ja riigile tekkiva kahju ärahoidmine, on töötaja tervisekontrollile allutamise puhul küsimus, kas tagatud on töötaja õigus enesemääramisele nii nagu seda näeb ette põhiseaduse § 26.

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee

Kuigi tervisekontrolli eesmärgid on kõikides riikides samad, pole töötajatele tervisekontrollis osalemine sugugi igal pool kohustuslik. Eesti kõrval on tervisekontrollid kohustuslikud nt nii Lätis, Tšehhis kui Soomes. Vabatahtlikud on need kontrollid nt Suurbritannias ja Hollandis. Töötaja soovi alusel vabatahtlikke tervisekontrole lubab korraldada ka Euroopa Liidu Nõukogu 12.06.1989 vastu võetud töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamist käsitleva [direktiivi nr 89/391/EMÜ](#) (*direktiiv*) art14.

Direktiivi art 14 lg 2 järgi peab igal töötajal olema võimalus käia soovi korral regulaarselt tervisekontrollis. Tegemist on minimaalse töötervishoiu nõudega, mis tuleb riigil tagada. Riik võib Euroopa Liidu õiguse järgi samal eesmärgil kehtestada rangemaid nõudeid, kui ta seda vajalikuks peab. Seda tehes tuleb aga arvestada põhiseadusega. Seega võib Riigikogu Euroopa Liidu õiguse järgi seada tervisekontrollide korraldamisele rangemaid nõudeid, kui see on kooskõlas Eesti Vabariigi põhiseadusega.

Arvestades, et kohustusliku tervisekontrolli eesmärk on sisuliselt töötaja, tööandja kui ka riigi vaates majandusliku kahju tekke vältimine, aga ka töötaja tervisekahjude ennetamine, siis taandub nende kontrollide puhul küsimus sisuliselt sellele, kuidas peab riik pakkuma töötajale või tööandjale töösuhetest johtuvate kahjude hüvitamiseks võrreldes töölepingu seaduse ja võlaõigusseadusega ekstrakaitset.

Tervisekontrolli korraldamisel saab tööandja end tulevikus töötaja esitatavate tervisekahju nõuete või töötaja haiguse tõttu töölt puudumisest tekkivate kahjude vastu kaitsta. Seepärast on tööandjal kaalukas huvi selle vastu, et töötaja tervisekontrollis osaleb. Vabatahtlikult korraldatava kontrolli korral puudub tööandjal tõhus hoob, et mõjutada töötajat tervisekontrollis käima ja ennetada kahju teket. Hilisemate tööandja vastu suunatud kahjuhüvitise väljamõistmisel saab küll arvestada töötaja osa kahju tekkes,¹ ent kahju ennast enam ära hoida ei saa.

Arvestada tuleb ka, et riigil on kaalukas majanduslik huvi, et inimesed oma tervist hoiaks ja tervisekäitumist muudaksid. Euroopa Liidus jäävad tööõnnetustest ja tööga seotud haigustest põhjustatud kahjud vahemikku 2,6% kuni 3,8% SKT-st.² [Suurbritannias](#) on toodud välja, et tööga seotud haigestumised põhjustasid aastatel 2014/2015 majanduslikku kahju 10,6 miljardi euro ulatuses. Eestis on 2012. aastal mõõdetud ainuüksi tööõnnetuste kuluks ühiskonnale 50 miljonit eurot.³ Muist neist kahjudest jäävad Eestis [Riigikontrolli](#) hinnangul valdavalt solidaarse ravikindlustussüsteemi ja pensionisüsteemi kanda, samuti kannavad küllalt palju kulutusi töötajad ise, tasudes visiiditasusid, ravimite ja taastusravi eest.

Teie teine küsimus oli, kas töötaja peaks andma töötervishoiuarstile vaid need andmed, mis seonduvad konkreetselt selle ohuteguri või töölaadiga, mille tõttu ta kohustuslikus korras tervisekontrolli läbima peab. Sotsiaalministri 24.04.2003 määruse nr 74 „[Töötajate tervisekontrolli kord](#)“ lisas olev töötaja tervisedeklaratsiooni vorm hõlmab haiguste loetelu, mis ei pruugi olla otseses seoses ohuteguri või töö laadiga, mille tõttu töötaja peab tervisekontrolli läbima. Näiteks erineb see deklaratsioonivorm oma sisult oluliselt ka [kuvariga töötamist reguleerivast määrusest](#), mille § 3 lg 5 järgi tuleb tööandjal korraldada silmade ja nägemise kontroll ning luu- ja lihaskonna seisundi kontroll. Kuna tööandja saab töötaja suunata tervisekontrolli vaid kindla ohuteguri või töölaadi tõttu, tuleb kontrollida seega töötaja tervist vaid osas, milles need ohutegurid või töö laadid tervist mõjutavad.

¹ RKTko 13.01.2010 nr [3-2-1-145-09](#), p 15; RKTko 01.02.2017 nr [3-2-1-142-16](#), p 14.

² [Euroopa Komisjoni uuringuraport](#), lk 58.

³ [Tööõnnetustega seotud kulutused](#), lk 17.

Kui töötaja läheb tööandja korraldusel töötervishoiuarsti juurde, sõlmib ta [võlaõigusseaduse](#) (VÕS) § 758 lg 1 mõistes tervishoiuteenuse osutamise lepingu. See tähendab mh, et töötervishoiuarst võib töötaja läbi vaadata ja talle tervishoiuteenust osutada üksnes töötaja nõusolekul (VÕS § 766 lg 3). Olukorras, kus töötaja täidab tervisedeklaratsiooni vaid mahus, mis puudutab konkreetselt ohutegurit või töö laadi, mille tõttu peab ta tervisekontrollis osalema, pole alust töötajat otseselt või kaudselt sundida üleliigseid andmeid esitama. Vastu töötaja tahtmist ei saa protseduure läbi viia, kuigi TTOS § 14 lg 1 p 7 kohustab töötajat täitma töötervishoiuarsti korraldusi. Seda põhjusel, et seadus ei näe ette võimalust sunni kasutamiseks siis, kui töötaja keeldub arsti korraldust täitmast. Kui aga töötaja keeldub teenuse osutamiseks vajalikke andmeid andmast või selleks vajalikest protseduuridest, ei saa töötervishoiuarst temalt tellitud teenust osutada. Seepärast ei saa ta anda hinnangut töötaja tervises seisundile ning teha otsust töökeskkonna või töökorralduse töötajale sobivuse kohta ja ei saa tööandjale väljastada ka tervisekontrolli otsust.

Olukorras, kus töötajal pole võimalik tööandjale esitada tervisekontrolli otsust, võib tööandja sõltuvalt olukorrast kaaluda töölepingu ülesütlemist. Nimelt tuleneb [töölepingu seaduse](#) (TLS) § 15 lg-st 1 ja lg 2 p-st 5 töötaja kohustus teatada tööandjale töötamisega seotud olulistest asjaoludest. TLS § 15 lg 2 p 5 kohustab töötajat mh hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Need kohustused hõlmavad ka tööandjale oma terviseprobleemidest või tervisekahjustustest teatamist ja oma tervise kahjustamisest hoidumist⁴ ja on töötajal sõltumata sellest, kas ta osaleb tööandja korraldatud tervisekontrollis või mitte.

Kui töötaja kõnealuseid kohustusi ei täida, on tööandjal tulenevalt TLS § 88 lg 1 p-st 5 õigus usalduse kaotuse tõttu tööleping erakorraliselt üles öelda, kui ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Näiteks kui töötaja tervisekontrollis ei käi, võib tekkida põhjendatud kahtlus, et töötaja varjab tööandja eest töösuhte seisukohalt olulist teavet. Tööandjal tuleb sellisel juhul põhistada oma huvi töösuhte lõpetamise vastu. Tegu ei saa olla kergekäelise või ebaproportsionaalse otsusega. Enne lepingu ülesütlemist tuleb tööandjal üldjuhul töötajat hoiatada, et töötaja saaks oma käitumist vastavalt muuta ja töölepingu ülesütlemist vältida (TLS § 88 lg 3).

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise

Koopia: Sotsiaalministeerium (avaldaja andmeteta)

Kärt Muller 693 8418
Kart.Muller@oiguskantsler.ee

⁴ RKTko 01.02.2017 nr [3-2-1-142-16](#), p 14.