

Vabariigi Valitsuse korraldus ja töötajatele kohalduvad meetmed

Vabariigi Valitsuse (VV) korraldusega nr 305 kehtestatud riigisisese meetmed ja piirangud on kehtivad avalikes kohtades ning korralduses nimetatud tegevustele. Praktikas on tekitanud küsimusi, **kas ja mis nõudeid peavad järgima töötajad** – kas VV korralduses sätestatud nõudeid või tööandja korraldusi.

Töötaja käesoleva juhendi ja VV korralduse kohaselt on isik, kellega on sõlmitud tööleping. Isikud, kellega on sõlmitud muu leping, näiteks töövõtuleping või käsundusleping, peavad lähtuma VV korralduses sätestatud nõuetest ning esitama VV korralduse punkti 10 nimetatud tegevustest osalemiseks COVID tõendi.

Alljärgnev lühikokkuvõtte annab ülevaate, kas ja mis meetmed ja piirangud töötajatele kohalduvad.

VV korraldus nr 305 (jõustunud 01.11.2021):

1. VV korralduse punkti 8 kohaselt on avalikus siseruumis isikul kohustus kanda kaitsemaski. Kohustust ei kohaldata VV korralduse punkti 8¹ alapunkti 3 kohaselt, kui on tagatud VV korralduse punkti 14 alapunkti 5 tingimuste täitmine, **ehk töötaja ei pea kandma kaitsemaski**, kui tööandja on töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud ja rakendatud konkreetse tegevuskoha riskide maandamise meetmed, ning töötaja on need nõuded täitnud ja nende meetmete hulgas ei ole kaitsemaski kandmise kohustust.

Näiteks on kaubanduskeskuses asuva riidekaupluse tööandja näinud töökeskkonna riskianalüüsis ette, et koroonaviirusest tulenevate riskide maandamiseks on paigaldatud kassaalale pleksiklaas, töökohal on pindade ja käte desinfitseerimisvahendid ning iganädalaselt toimub töötajate testimine SARS-CoV-2 kiirtestiga. Tööandja riskianalüüsist ei tulene kaitsemaski kandmise kohustust, seega ei pea riidekaupluse töötaja kandma töökohal maski. Kaitsemaski kandmise kohustus on aga riidekauplust külastavatel klientidel (välja arvatud juhul, kui VV korralduses on sätestatud teisiti).

Kaitsemaski peab riidekaupluse töötaja kandma aga kaubanduskeskuse alal, mis jääb riidekauplusest väljapoole, kuna kogu kaubanduskeskus ei ole töötaja töö tegemise koht.

2. VV korralduse punkti 13 kohaselt võib tegevuse eest vastutav isik punktis 10 nimetatud tegevusi läbi viia sisetingimustes mitte rohkem kui 6000 isiku ja välistingimustes mitte rohkem kui 12 000 isiku osalemisel ühe kalendripäeva kohta. Üheks tegevuse lubamise tingimuseks on, et tegevuses osalev isik on vaksineeritud või COVID-19 haiguse läbi põdenud ning omab sellekohast tõendit.

Erandi töötajate osas sätestab VV korralduse punkt 14 alapunkt 5, mille kohaselt võib töötaja punktis 13 sätestatud tingimustel osaleda tegevuses, kui ta on tegevusega seotud isik, kelle **tööandja on töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud ja rakendatud konkreetse tegevuskoha riskide maandamise meetmed**. Seega, ei pea töötaja esitama COVID-19 läbipõdemise või vaksineerimise tõendit, kui tööandja seda riskianalüüsis maandamise meetmena ette näinud ei ole.

Näiteks tööandja on restorani töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud, et töötajad peavad riskide maandamiseks kandma töökohal kaitsemaski. Kuna töökeskkonna riskianalüüsist ei tulene maandamise meetmena kohustust olla vaksineeritud või COVID-19 haiguse läbi põdenud, ei pea töötaja tööandjale ka vastavat tõendit esitama.

Küll aga kehtib COVID-19 läbipõdemise ja vaksineerimise tõendi esitamise kohustus restorani külastavatel klientidel (välja arvatud juhul, kui VV korralduses on sätestatud teisiti).

Töötaja täidab tööülesandeid väljaspool tavapärasest töö tegemise kohta – mis nõuded töötajale kohalduvad?

On ametikohti, mis eeldavad tööülesannete täitmist ka väljaspool tööandja tegevuskohta, ehk teenuse osutamist kolmanda osapoole juures. Näiteks spordiklubi töötajad käivad 2 korda nädalas andmas ujulas trenne, elektrifirma töötajad täidavad tööülesandeid lühiajaliselt erinevate asutuste juures, catering osutab toitlustusteenust erinevatel üritusel.

Praktikas on aga tekkinud küsimusi, et **kelle kehtestatud riskide maandamismeetmeid peavad töötajad sellisel juhul vastavalt VV korraldusele järgima** – kas tööandja või kolmanda osapoole?

Olukorras, kus töötaja osutab teenust kolmanda osapoole juures (näiteks töötaja viib läbi koolitust, teostab koristustöid), lähtub töötaja siiski oma tööandja antud korraldustest ning oma tööandja riskianalüüsis ette nähtud maandamismeetmetest. Ehk VV korralduse punkt 14 alapunkt 5 kohaldub töötajatele ka siis, kui nad täidavad tööülesandeid kolmanda osapoole juures. **VV korralduse eesmärk on**, et töötajad saaksid jätkata oma tööülesannete täitmist ning nende tööandjal on õigus otsustada, mis meetmeid ohutuse tagamiseks rakendatakse.

Seejuures on oluline, et tegemist on töölepingulise töötajaga ning et tööandja on töökeskkonna riskianalüüsis hinnanud töötaja töökeskkonna ja tööga seotud riske, sh arvestanud mis riskid võivad esineda, kui töötaja täidab tööülesandeid kolmanda osapoole juures (nt koroonaviirusesse nakatumise oht), ning rakendanud maandamismeetmeid.

Oluline on tagada ohutu töötamine nii töötaja tavapärasest töö tegemise kohas kui ka kolmanda isiku juures. Kui töötajad osutavad teenust kolmanda osapoole juures, siis võimalusel ja vajadusel teavitavad osapooled üksteist järgnevalt:

1. tööandja teavitab kolmandat osapoolt riskidest, mis võivad töötaja tööülesannete täitmisel ohustada kolmanda osapoole ruumides viibivaid isikuid;
2. kolmas osapool teavitab tööandjat riskidest, mis võivad ohustada töötajat tema tööülesannete täitmisel (näiteks on libe põrand, remonttööd vms).
3. Punktides 1 ja 2 nimetatud teavitamine võib olla suuline.

Seejuures tuleb arvestada, et kui kolmandal osapoolel, kelle juures töötaja teenust osutab, tekib kahtlus, kas konkreetse töötaja tööandja on riske hinnanud ja maandanud, on kolmandal osapoolel õigus seda töötaja või tema tööandja käest küsida ning paluda vajadusel vastavate tõendite esitamist. Kui töötaja või tema tööandja tõendeid ei esita või nähtub, et riskid ei ole hinnatud ja maandatud, on kolmandal osapoolel õigus töötajat ilma COVID tõendita enda ruumidesse mitte lasta.

Samuti tuleb arvestada, et VV korraldus seab miinimumstandardid, kuid eraõiguslikus suhtes võivad pooled kokku leppida täiendavates tingimustes, sh võib isik seada oma ruumidesse sisenemisele rangemad nõuded klientide ja enda töötajate tervise kaitseks. Näiteks ujula kehtestab reeglid, mille kohaselt ei lubata ujula ruumidesse koristusfirma töötajaid, kes on vaksineerimata. Oluline on, et teenuse osutajat on sellest teavitatud varakult, et ta saaks vajadusel töö ümber korraldada või rakendada asjakohaseid meetmeid riskide maandamiseks.

Näide 1: spordiklubi töötaja annab ujumistrenne kolmandale osapoolle kuuluvas ujulas. Ujula on tööandjana oma töökeskkonna riskianalüüsis näinud ette, et kõik ujula töötajad peavad olema vaksineeritud. Spordiklubi on oma töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud maandamismeetmetena: **1)** vaksineerimise või COVID-19 tõendi esitamise või **2)** kui eelpool nimetatud tõend puudub, on kohustuslik testimine SARS-CoV-2 kiirtestiga 3 korda nädalas. Kuigi ujula näeb oma töötajatele riskianalüüsiga ette vaksineerimise kohustuse, siis see nõue spordiklubi töötajatele ei kohaldu –

spordiklubi töötajal, kes ei ole vaksineeritud, on võimalus teha kolm korda nädalas SARS-CoV-2 kiirtesti ning jätkata oma tööülesannete täitmist ka kolmanda osapoole juures.

Näide 2: cateringi teenust osutava ettevõtte töötajad toitlustavad erinevatel üritustel, sh konverentsidel, kus on VV korralduse kohaselt kohustus esitada COVID tõend vaksineerimise või läbipõdemise kohta. Catering on tööandjana töökeskkonna riskianalüüsis hinnanud riske, mis tulenevad cateringi teenuse osutamisest erinevatel üritustel ning seega näinud maandamismeetmena ette: **1)** kaitsemaski kandmise kohustuse; **2)** teenindamisel kaitsekinnaste kandmine ning **3)** käte ja pindade desinfitseerimine. Kuivõrd catering tööandjana on töökoha ja tööga seotud riske hinnanud ja vastavaid maandamismeetmeid rakendanud, ei pea cateringi töötajad esitama konverentsil toitlustamiseks COVID tõendit.

Mis on töökeskkonna riskianalüüs?

Töökeskkonna riskianalüüs on töökeskkonna alustala, mis koostatakse töötajate tervise kaitseks. Riskianalüüs annab võimaluse avastada tervist ohustavad tegurid enne, kui need kahjustavad töötajate tervist ning annab ülevaate sellest, millele tuleb töökeskkonnas eriti tähelepanu pöörata, et tagada töötajate ja teiste töökeskkonnas viibivate isikute ohutus.

Täpsemalt saab COVID-19 kohta töökeskkonnas lugeda siit: <https://www.tooelu.ee/et/146/covid-19-tookeskkonnas>

Järelevalvet töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise osas ettevõttes teeb Tööinspektsioon.

Materjali koostaja: Eneken Sepa, Sotsiaalministeerium

Materjali uuendatud 18.11.2021