

## **Kuidas korraldada töökeskkonnatööd tütaretevõttes?**

*Silja Soon*

*töötervishoiu peaspetsialist*

**Tööinspektsiooni pöördus firma, mis lõi kuni kuue töötajaga tütaretevõtte, kuid sattus raskustesse töökeskkonnaspetsialisti, esmaabiandja ja töökeskkonna volinikku puudutavates küsimustes.**

Kõnealuse ettevõtte puhul oli tütaretevõtteks muudetud majandusüksus, mis varem oli suure ettevõtte all, kuid seal puudusid nii töökorralduse reeglid kui ka töökeskkonnaspetsialist. Seejärel osteti majandusüksus ära ning vormistati viimane eraldiseisvaks juriidiliseks isikuks. Seega tekkisid emaetevõtte ja tütaretevõtte.

Probleemseks kujunes aga küsimus, kas emaetevõtte võib tütaretevõttele osutada töökeskkonnaspetsialisti teenust ning kas tütaretevõtte peab määrama endale eraldi esmaabiandja ja valima voliniku, kuigi antud ettevõtte emaetevõttes on need inimesed valitud. Seejuures asusid kõne all olevad firmad samas hoones ja samal korrusel.

Seaduse alusel tohib emaetevõtte küll tütaretevõttele töökeskkonnaspetsialisti teenust osutada, kuid selleks tuleb määrata käskkirjaga emaetevõtte töökeskkonnaspetsialist ka tütaretevõtte töökeskkonnaspetsialistiks. Kas seda teenust ostetakse temalt või saadakse seda mingil muul moel, on juba emaetevõtte ja tütaretevõtte kokkuleppe küsimus.

Õigust kasutada firmavälist töökeskkonnaspetsialisti reguleerib Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 16 lg 2, mis on sõnastatud järgmiselt: „Pädeva töötaja puudumisel peab tööandja kasutama pädevat ettevõttevälist teenuseosutajat.”

Teine oluline punkt on, et ka tütaretevõtte töötajad teaksid, kes on nende ettevõttes töökeskkonnaspetsialist.



Seejuures ei tohi unustada ka TTOS-i § 16 lg 10 nõuet, mille kohaselt tööandja peab teavitama määratud töökeskkonnaspetsialistist Tööinspektsiooni kohalikku asutust kirjalikult kümne päeva jooksul, esitades tema ees- ja perekonnanime, ametikoha ning kontaktandmed. Seega peab andma tütaretevõtte Tööinspektsioonile teada, kes on töökeskkonnaspetsialist nende ettevõttes.

Esmaabiandja suhtes võivad tööandjad omavahel kokku leppida, et ühe tööandja välja õpetatud esmaabiandja annab vajadusel esmaabi ka teise tööandja töötajatele. Sellise kokkuleppe puhul peab jälgima, et esmaabiandja saaks reaalselt esmaabi osutada tulenevalt töötajate asukohast ja arvust.

Töökeskkonnavoliniku valimiseks peab korraldama üldkoosoleku eraldi mõlemas ettevõttes. Muidugi juhul, kui neis mõlemas on 10 või rohkem töötajat. Ühe tööandja töötaja ei saa esindada teise tööandja töötajaid.