

Tervisekahjustus jõulupeolt – tööõnnetus või mitte?

*Kalmer Kärblane,
tööinspektor-uuriija*

Jõulude eel korraldavad paljud ettevõtted ja asutused töötajate premeerimiseks või lihtsalt koosolemiseks mõeldud üritusi. Samas võib juhtuda, et need jõuluhõngulised koosviibimised lõppevad tööõnnetusega, kuigi otse-seid tööülesandeid sel ajal keegi ei täida.

Näiteks juhtus tööõnnetus ühe ettevõtte suvepäeval. Osalejatele oli tööandja poolt korraldatud transport, toitlustamine, erinevad vaba aja veetmise võimalused ja ööbimine. Ühe mängu läbiviimise ajal kukkus aga üks suvepäeval osalenud töötaja ning sai raskelt vigastada, mis tingis selle, et töötaja jäi pikemaks ajaks töövõimetuslehele. Mõne nädala pärast palus töötaja tööandjal juhtunu tööõnnetusena arvele võtta. Tööandja keeldus seda tegemast ning juhtum jõudis Tööinspektsiooni.

Esitatud avalduses väitis töötaja, et tajus suvepäeval osalemist kohustusena. Samas oli tööandja sõnul ürituse eesmärgiks hoopis töötajate motiveerimine, et nad teeks enda tööd veelgi paremini ja tunneksid ennast ühtse meeskonnana.

Asjaolude uurimisel selgus, et tegemist ei olnud tööajaga, vaid tööajakavast lähtuvalt vaba päevaga, mille eest töötajatele töötasu ei makstud.

Suvepäeval ja seal toimunud mängudes osalemine oli kõigile töötajatele vabatahtlik, tegemist ei olnud tööandja poolt antud korralduse täitmisega ning töötaja ei allunud mängus osalemise ajal tööandja juhtimisele ja kontrollile.

Kaastöötajate hinnangul oli tegemist lõõgastava suveüritusega, millega töötajapoolseid kohustusi ei kaasnenud. Eelmainitust tulenevalt ei liigitunud Tööinspektsiooni hinnangul antud juhtum siiski tööõnnetuse alla.

Juhul aga, kui tööandja oleks teinud suvepäeval osalemise kohustuslikuks, näiteks oleks toimunud tööalane loeng või



Tööõnnetus võib juhtuda ka ettevõtte jõulupeol.
Foto: SXC/G. Schouten de Jel

seminar, oleks omandatud praktilisi kogemusi edasise töö jaoks vms, jõuaks juhtunu juba lähemale tööõnnetuse olemusele.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 22 lg 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, tööaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitleta tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Eelkõige võibki antud juhul käsitleda juhtunut kui tööandja muudes huvides tegutsemist.

Iseküsimus on õnnetustega, mis leiavad aset siis, kui ürituse ametlik osa on lõppenud ja algab vaba aeg. Üldjuhul on ka see aeg sisustatud erinevate tegevustega, sealhulgas mängudega. Just selliste piiripealsete juhtumite kohta on üks-ühest seisukohta raske võtta. Tööandjal on töötajate tegevust raske ja sisuliselt ka võimatu kontrollida. Kui töötaja osaleb mängus vabatahtlikult, pole probleemi, tööandja ei sundinud teda seda tegema. Aga samas kui ettevõttes on näiteks neli osakonnajuhatajat ja nad on kohustatud omavahel võistlema, on vabatahtlik osavõtt küsitav ja toimunu võib liigitada tööõnnetuse alla.

Kokkuvõtteks võib öelda, et alati pole tööõnnetuse toimumine üheselt mõistetav ja on erinevalt tõlgendatav.

Tööinspektsioon loodab, et kõikide jõulupeod mööduvad meeleolukalt, kuid vigastusteta.