

## Mis on tööõnnetus, mis töökohal juhtunud õnnetus?

*Marge Mäekivi*

*Lääne inspektsiooni tööinspektor-uurija*

**Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS) selgitab küll, mis on tööõnnetus, kuid aeg-ajalt kerkib üles probleem, milliseid töökohal või tööd tehes juhtunud õnnetusi tuleks siis ikkagi käsitletakse tööõnnetustena ning milliseid õnnetusjuhtumitena. Alljärgnevalt mõned selgitamist vajavad juhud.**

TTOS-i järgi on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, tööaja hulka arvestataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga.

**Kas väikefirmade juhatuse liikmega toimunud õnnetus on tööõnnetus või õnnetusjuhtum?**

TTOSi kohaldatakse lisaks töölepingu alusel töötavatele isikutele ja avalikele teenistujatele (§ 1 lg 1) ka juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle (§ 1 lg 3 p 3). Siinjuures ei oma tähtsust asjaolu, kas juhatuse liikme leping on sõlmitud või mitte, sest juhatuse peab tegema talle seadusega (põhikirjaga) ettenähtud tööd äriühingu juhtimisel.

Kui juhatuse liige või seda asendava juhtorgani liige teeb tööd, mis ei kujuta endast juhatuse liikme kohustuste täitmist, allub see töö töölepingu seaduse regulatsioonile ja selle töö tegemiseks võib sõlmida töölepingu.

**Kuidas toimida olukorras, kus õnnetusjuhtum toimus töö ajal, mis ei kuulu juhatuse liikme kohustuste täitmise hulka? Kas juhatuse ainuliige saab sõlmida iseendaga töölepingu?**

Selles, kas juhatuse ainus liige saab sõlmida endaga töölepingu või mitte, on

avaldatud erinevaid arvamusi. Toimunud õnnetuse kvalifitseerimisel tööõnnetusena ei saa lähtuda ainult sellest, kas juhatuse ainuliige saab või ei saa sõlmida endaga töölepingu nendeks töödeks, mis ei kuulu juhatuse liikme kohustuste hulka. Kuna tööõnnetusena on käsitletav ka töö juhatuse liikmena, siis puudub igasugune põhjendus mitte käsitleda tööõnnetusena juhatuse liikme kohustustesse mittekuuluvat, kuid äriühingu huvides tehtava töö ajal toimunud õnnetusjuhtumit.

**Töötajaga juhtub õnnetus ajal, mida ei arvestata tööaja hulka. Töötaja tegi puhkepäeval tööandja keelust hoolimata oma tavapärase tööd, juhtus õnnetus. Kas tegemist on tööõnnetuse või õnnetusjuhtumiga?**

Tegemist ei ole tööõnnetusega (§ 22 lg 1), kuna õnnetusjuhtum ei toimunud tööandja antud tööülesannet täites või muul tööandja loal tehtaval töö.

Töötaja tegutsemine ei ole käsitletav ka muu tööandja huvides tegutsemisena. Muu tööandja huvides tegutsemisest on alus rääkida siis, kui see ei ole seostatav töötaja tavapärase tööga või muu tööandja loal tehtava tööga. Sellisteks tegutsemisteks võiks olla nt spordivõistlused, koolitus, omaalgatuslik tegutsemine avarii ärahoidmiseks, omaalgatuslik tegutsemine kahju ärahoidmiseks jms.

Tavapäraste tööülesannete täitmine ka siis, kui seda tehakse tööst vabal ajal, ei ole käsitletav muu tööandja huvides tegutsemisena.

Kui töötajale oli antud vaba päev selleks pädeva isiku poolt ja töötaja oli sellest teadlik, siis ei oma tähtsust asjaolu, et tööajagraafikusse ei olnud parandus sisse viidud. Küll võib oluliseks asjaoluks pidada seda, et vaba päeva andnud pädev isik ei aktsepteerinud töötaja tööletulekut temale ettenähtud puhkepäeval ja samuti seda, et pädeva isiku keelust hoolimata asus töötaja oma tööülesandeid täitma.