

Kas iga töö juhtunud õnnetus on tööõnnetus?

*Marge Mäekivi
tööinspektor-uuriija*

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööil, 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.

Nii võib tekkida näiteks küsimus, kuidas suhtuda õnnetustesse, mis juhtuvad tööalastel üritustel, kuid mitte otseselt töökohustusi täites. Konkreetse näitena võib tuua juhtumi, kus töötaja osales firma suvepäevadel ning võttis aktiivselt osa korraldatud võistlustest, vigastades aga ühe võistluse käigus oma paremat jalga. Kas selline õnnetus on tööõnnetus?

Töötervishoiu ja tööohutuse seadust tõlgendades tuleb antud juhtumit lugeda tööõnnetuseks. Eelkirjeldatud tegevust võib lugeda muuks tööandja huvides tegutsemiseks. Muust tööandja huvides tegutsemisest on alus rääkida siis, kui see ei ole seotud töötaja tavapärase töö või muu tööandaja loal tehtava tööga. Sellisteks tegevusteks võivad olla näiteks spordivõistlused, koolitus, omaalgatuslik tegutsemine avarii või kahju ärahoidmiseks jms.

Võlaõigusliku lepingu alusel töötanu õnnetused töökohal pole tööõnnetused

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 1 lõige 1 kohaselt kehtib seadus töölepingu alusel töötavatele isikutele, samuti avalikele teenistujatele. Sellest tulenevalt ei loeta tööõnnetuseks juhtumit, kus inimene teeb küll lepingu järgi tööd ning õnnetus juhtub temaga lepingust tulenevat tööd tehes, kuid leping, mille alusel ta töötas ei ole tööleping, vaid mõni muu võlaõigusliku lepingu liik, nagu näiteks töövõtuleping, käsundusleping vms.

Näiteks juhtum, kus inimene töötas käsunduslepingu alusel, tükeldades proppaanlõikuriga rauamaterjali. Saamaks vajalikku materjali, lõi ta metalli hulgast välja sobiva pikkusega karprauda, vinklit ja lattrauda. Silindri tükeldamisel paiksus

silindris olev kolb vastu maad ning seejärel vastu töötaja jalga, põhjustades jalaluumurru.

Esmapilgul tundub, et tegemist on tööõnnetusega. Õnnetus juhtus ju tööd tehes, kuid lähemal asjaolude täpsustamisel selgub, et käsundisaaja töötas käsunduslepingu alusel ning temale ei laiene õigused, mis on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Käsunduslepingu, töövõtulepingu ja muu võlaõigusliku lepingu alusel töötava isikuga tööd tehes juhtunud õnnetus ei ole tööõnnetus.

Füüsilisest isikust ettevõtja on kohustatud tagama igas tööolukorras temale kuuluvate töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ning nõuetekohase kasutamise. Kui füüsilisest isikust ettevõtja töötab koos ühe või mitme tööandja töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat tööandjat või tema puudumisel teisi tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohusta teisi töötajaid. Töid korraldavat tööandja või tema puudumisel teised tööandjad omakorda peavad füüsilisest isikust ettevõtjat teavitama oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest. Samuti tuleb teatavaks teha päästetööde ja esmaabi andmisega seotud abinõud ning nende eest vastutavad töötajad.

Samuti võiksid eelnimetatud nõuetest lähtuda käsunduslepingu ja töövõtulepingu alusel töötavad isikud.

Juhatuse liikme tehtav töö võib ka alluda töölepingu seaduse regulatsioonile

Harvad ei ole ka õnnetused, mis juhtuvad väikeettevõtte juhatusel liikmetega, kes peale selle, et nad on ettevõtte juhatusel liikmed, teevad ka muid töid, mida on vaja teha väikeettevõtte tegevuseks. Kui juhatusel või seda asendava juhtorgani liige teeb tööd, mis ei kujuta endast juhatusel liikme kohustuste täitmist, allub see töölepingu seaduse regulatsioonile ja selle töö tegemiseks võib sõlmida töölepingu. Töölepingu alusel töötavale juhatusel liikmele kohaldub aga töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 1 lg 1 ja § 1 lg 3.

Näiteks ühe haljastusega tegeleva ettevõtte juhatuse liige tegeles vajadusel ka haljastustöödega. Võsalõikajaga töötades lõi üks oks teda nii tugevalt vastu säärt, et ta pidi pöörduma esmaabi saamiseks haiglasse.

Eeltoodust tulenevalt kvalifitseerub antud juhtum tööõnnetuseks vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-ile 1 lg-le 1. 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 töölepingut nendeks töödeks, mis ei kuulu juhatuse liikme kohustuste hulka. Kuna tööõnnetusena on käsitletav ka töö juhatuse liikmena vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-ile 1 lg-le 3, siis puudub igasugune põhjendus mitte käsitleda tööõnnetusena juhatuse liikme kohustus-

tesse mittekuluva, kuid äriühingu huvides tehtava töö ajal toimunud õnnetusjuhtumit.

Tööõnnetuste puhul maksab hüvitist haigekassa

Haigestumise, olme- ja liiklusvigastuse ning viimase tagajärjel tekkinud tüsistuse või haigestumise korral maksab neljandast kuni kaheksanda päevani hüvitist tööandja, alates üheksandast päevast haigekassa. Muudel juhtudel (näiteks kutsehaigestumine, tööõnnetus – sealhulgas tööõnnetus liikluses – ja tööõnnetuse tagajärjel tekkinud tüsistus või haigestumine) maksab hüvitist vaid haigekassa, tehes seda töövabastuse teisest päevast.

Tööandja makstava hüvitise aluseks on töötaja viimase kuue kuu keskmine palk, haigekassa makstava hüvitise korral haigestumisele eelnenud kalendriaastal töötaja eest makstud sotsiaalmaks, mille andmed saadakse Maksu- ja Tolliametist.