

Kuidas käituda alkoholijoobes töötajaga?

Neenu Pavel
tööinspektor-jurist

Suvega kaasneb tihtipeale suurem alkoholi tarbimine ning tuleb ette olukordi, mil töötaja alkoholiprobleem jõuab koos temaga ka töökohale. Tööinspektsioonilt on küsitud, kuidas peaks tööandja sellises olukorras käituma.

Töölepingu seaduses ei ole küll otsesõnu öeldud, et alkoholijoobes tööl viibida ei tohi, küll aga ütleb Tööohutuse ja tööturvise seadus (edaspidi TTOS), et tööandja on kohustatud töölt kõrvaldama alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopsete ainete mõju all oleva töötaja.

Selline töötaja on ohuks iseendale ja vahel võib joobes töötaja olla ohuks ka kaastöötajatele, kui tema ebaadekvaatne käitumine toob kaasa tööõnnetuse.

Kahjuks ei ole võimalik otsest vastust anda, kuidas saaks tööandja joovet tuvastada nii, et hiljem vaidlustes probleeme ei tekiks. See tööandja jaoks nii olulise tähtsusega toiminguga läbiviimise kord on siiani õigusaktidega reguleerimata, kuigi politsei tarbeks on eriaht olemas.

Sellepärast ongi kõige olulisem, et tööandja mitte ainult ei arvaks ega kirjutaks, et töötaja oli joobes, vaid vaidluse korral peab ta suutma seda ka tõendada. Kui tööandja helistab politseisse ja palub neil joobes töötaja tõttu kohale tulla, siis saab ta suure tõenäosusega äraütlelemise osaliseks, kuna see on tööandja oma probleem, kuidas ta töötajaga asju klaarib.

Politsei tuleb kohale vaid juhul, kui tegemist on ilmse ohuga. Näiteks siis, kui töötaja on juba agressiivseks muutunud ja ta tuleb kaineustumajja viia.

Tööinspektsiooni soovitus

Selleks, et hiljem oleks võimalik töötaja poolset rikkumist tõendada, soovitame olukord fikseerida ja teha akt. Antud dokumenti võib nimetada näiteks joobe tuvastamise aktiks. Tööandja saab juhtumi tun-



Joobes töötaja ei tohi tööl viibida.
Foto:
SXC/Kriss
Szkurlatowski

nistajateks kaasata teisi töötajaid. Aktis tuleks kirjeldada, mis kellaajal ja kus kohas tööülesandeid täites on töötaja joobeseisundis ning loetleda tunnused, mille alusel tööandja ja tunnistajad hindavad, et töötaja on joobes.

Väga lihtne oleks paluda töötajal alkomeetrisse puhuda ja selle abiga promill tuvastada, kuid seda saab teha ainult töötaja nõusolekul. Praktika on näidanud, et tavaliselt töötaja sellest keeldub.

Tööandja ei saa töötajat ka väevõimuga arsti juurde viia, kui ta ise sellega nõus ei ole.

Töötaja tervise seisund, mille hulka loetakse ka joobeseisundis olek, kuulub töötaja delikaatsete isikuandmete hulka, mille töötlemine on piiratud isikuandmete kaitse seadusega.

Viige läbi visuaalne vaatlus

Aeglustunud reaktsioonid ja kõne, aja ja koha halb tajumine, tuigerdamine, mälu- ja koordinatsioonihäired – kõik need tunnused saab akti kirja panna. Töötajad, kes sinna kui tunnistajad oma allkirja panevad, saavad hiljem tulla vaidluse puhul tunnistama, et tõesti selline olukord on aset leidnud.

Kui aga tööandja eksib?

Kui eelnevalt lähenesime tööandja vaatenurga alt, siis tuleb ette ka juhtumeid,

mil töötaja on enda teada täiesti kaine, kuid tööandja väidab vastupidist. Mida siis sellisel puhul saaks töötaja enda kaitseks ette võtta? Kõige paremini saab töötaja ennast kaitsta sellega, et läheb otsejoones oma perearsti juurde ning palub tal teha kellaajaliselt fikseeritud vereproov ning nende proovitulemustega saab ümber lükata tööandja väite nagu oleks ta joobes olnud.

Töökorralduse reeglid on abiks

Tööandja peab töökorralduse reeglites väga selgelt kirja panema, et ettevõttes on rangelt keelatud alkohoolsete ja muude joovastavate ainete kasutamine tööajal ning samuti ei ole lubatud sellises seisundis tööl viibimine. Nende reeglite vastu eksinud töötaja tuleb töölt kõrvaldada.