



TÖÖINSPEKTSIOON



SOTSIAALMINISTEERIUM

Töoga seotud haigestumine





Autorid: Arina Shepelev, Eva Põldis

Fotod: Shutterstock

Tööinspeksioon, 2019

Sotsiaalministeerium, 2019

ISBN 978-9949-646-25-8 (pdf)

ISBN 978-9949-646-26-5 (epub)

Sisukord

Eessõna	4
Tööga seotud haigestumine	5
Levinumad kutsehaigestumised	7
Tööandja tegevused	9
Töötaja tegevused	11
Hüvitised	13
Riigi makstavad hüvitised	13
Tööandja makstav kahjuhüvitis	14
Kahjuhüvitise nõudmine tööandjalt kohtu kaudu	16
Asutuste rollid	17
SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH)	17
Töötukassa	17
Eesti Haigekassa	18
Sotsiaalkindlustusamet	18
Tööinspeksioon	19
Eesti Kutsehaigete Liit	20
Terviseamet	20
Korduma kippuvad küsimused	21
Kasutatud kirjandus	23

Eessõna

Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri hinnangul põhjustavad tööga seotud haigused maailmas 2,4 miljonit surmajuhtumit ja neist 200 000 leiab aset Euroopas. Tööga seotud haigus on haigus, mis on põhjustatud tööalastest teguritest või süveneb nende tagajärjel.

Tööga seotud haiguste hulka kuuluvad:

- luu- ja lihaskonna haigused
- stress ja vaimse tervise häired
- tööga seotud vähk
- nahahaigused
- keemilistest ainetest põhjustatud haigused
- bioloogilistest mõjuritest tingitud haigused

Eestis diagnoositakse igal aastal 30–50 kutsehaigestumist ja 100–200 tööst põhjustatud haigestumise juhtu. Tuleb nentida, et lõviosa tööga seotud haigustest on aladiagnoositud, sh ka tööga seotud pahaloomulised kasvajad. Näiteks puuduvad andmed selle kohta, kui paljud vähijuhtumitest Eestis võivad olla seotud tööga.

Käesolev brošüür annab juhiseid ja soovitusi töötajatele ja tööandjatele, kes puutuvad kokku tööga seotud haigestumisega. Siit leiab nii tegevusjuhiseid mõlemale osapoolle kui ka informatsiooni hüvitise ning sellega seotud asutuste kohta. Juhendi koostamisse olid kaasatud nii töötervishoiuarstide esindajad kui ka selle valdkonnaga seotud eksperdid ning ametiasutuste esindajad.

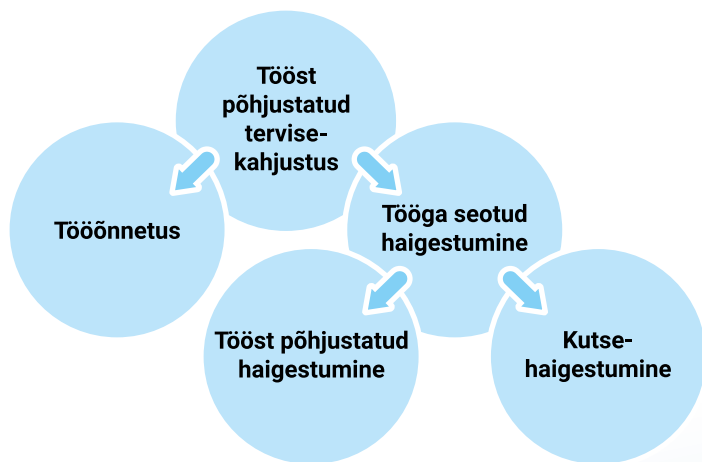


Töoga seotud haigestumine

Töökeskonnas võib inimene kokku puutuda erinevate ohuteguritega, milleks on füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed ohutegurid. Pikema aja vältel toimides võivad need ohutegurid töötaja tervist ebasoodsalt mõjutada ja esile kutsuda tööst põhjustatud tervisekahjustuse. Tööst põhjustatud tervisekahjustus võib olla tööõnnetus või tööga seotud haigestumine.

Töoga seotud haigestumine on tervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) kohaselt:

1. kutsehaigus
2. tööst põhjustatud haigus



Joonis 1. Tööst põhjustatud tervisekahjustus

Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. TTOS alusel kehtestatud määruses „**Kutsehaiguste loetelu**“ on toodud kutsehaiguseks liigituvad tõved. **Tööst põhjustatud haigus** on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks. Õigel ajal tuvastatud tööst põhjustatud haigestumist on võimalik ravida ning ennetada haiguse süvenemist ja kutsehaigestumist.

Eestis diagnoosivad tööga seotud haigusi tervishoiuarstid. Kutsehaigestumise diagnoosimiseks tuleb pöörduda Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja tervishoiu

keskusesse. Kutsehaiguste ja tervishoiu keskusesse pöördumiseks peab olema kas perearsti või tervishoiuarsti või muu eriarsti saatekirja. Kui saatekirja ei ole, siis võib pöörduda tasulisse vastuvõttu ka ilma saatekirjata. Töötajal kutsehaigestumise diagnoosinud tervishoiuarst teavitab tööandjat ja Tööinspektsiooni kirjalikult või kirjalikku taasisitamist võimaldavas vormis hiljemalt viie päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist.

Tööst põhjustatud haigestumise diagnoosimisest teavitab tervishoiuarst Tööinspektsiooni, kuid ei pea teavitama tööandjat. Siinkohal tekib töötajal kohustus teavitada tööandjat, kui tervisehäire takistab tööülesannete täitmist.

Kutsehaiguse ja tööst põhjustatud haiguse korral tekib töötajal õigus nõuda tööandjalt arsti otsuse alusel enda üleviimist ajutiselt või alaliselt teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist. Samuti on kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine aluseks tööandjalt tervisekahjudega seotud hüvitise nõudmiseks. Töötaja ja tööandja peavad saavutama kokkuleppe hüvitise maksmise osas. On tähtis meeles pidada, et töötaja peab ise tööandjat teavitama diagnoositud tööst põhjustatud haigestumisest, kui ta soovib hüvitist saada, kuna tervishoiuarst tööandjat ei teavita.



Levinumad kutsehaigestumised

Füüsilise ülekoormuse haigused

Füüsiline ülekoormus on sageli kutsehaiguste põhjuseks. Olulised riskitegurid töökeskkonnas on raske füüsiline töö, raskuste tõstmine vales asendis, korduvate liigutuste sooritamine ning sundasendis töötamine külmas ja niiskes keskkonnas. Luu- ja lihaskonna vaevused on töötajatel ühed peamised tööga seotud terviseprobleemid ja töövõimetuse põhjustajad Euroopa Liidu riikides.

Kopsuhaigused

Kopsuhaigused võivad tekkida mitmetest töökeskkonna ohuteguritest, nagu näiteks mineraaltolm, toksiliste ainete aerosoolid ja gaasid ning raske füüsiline töö koos halbade ilmaoludega. Näiteks ränioksiidi toime võib põhjustada silikoosi ning kestev kokkupuude formaldehüüdiga võib põhjustada kopsuastmat.



Kuulmiskahjustused

Mürast tingitud kuulmishäiredest esineb tänapäevalgi, kuigi müra taset saab juba päris tõhusalt kontrollida mitmesuguste ühiskaitsemeetmete ja isikukaitsevahendite abil. Müra põhjustatud kuulmiskahjustust mõjutavad ka vanus, kontakt neurotoksiliste kemikaalidega, individuaalsed iseärasused ja töövälised müraallikad.

Kutsenahahaigused

Kui on tõestatud, et nahahaiguse põhjuseks on tööalane kontakt allergeeni või toksilise ainega, on võimalik diagnoosida kutsehaigus. Põhjuseks võib olla pikaajaline töötamine kummikinnastes, sage käte pesemine tööprotsessi käigus, tööasendist või tööriistast põhjustatud pikaajaline surve jne.

Töökeskonna keemilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused

Kemikaalid võivad põhjustada naha, küünte ning ülemiste ja sügavamate hingamisteede kahjustusi. Mürgistusi esineb harvem. Sagedasemad on nahakahjustused ja allergilised kutsehaigused. Nahakahjustused võivad tekkida hapete ja leeliste lahuste toimel ning nafta- ja kivisöötoodete, arseeniühendite või bensiini mõjul. Kloorlubi põhjustab küünekahjustusi.



Tööga seotud vähk

Euroopa Liidus diagnoositakse tööga seotud vähki igal aastal umbes 120 000 juhtu, mis on tingitud kokkupuutest kantserogeenidega. Kantserogeen on mõjur, mis võib põhjustada vähki. Nagu ka muu kutsehaigus, võib vähk hakata kujunema esimesest tööpäevast ja avalduda alles pensioni eel. Kasvajaid võivad põhjustada keemilised, füüsikalised, bioloogilised ja isegi füsioloogilised (nt igapäevane pikaajaline istumine) ohutegurid. On leitud, et vahetustega öötöö võib olla samuti seotud vähiga, kuna öösel töötavatel inimestel on ööpäevane bioloogiline rütm häiritud. Loetelu tööst põhjustatud kasvajatest on leitav määrukes „[Kutsehaigete loetelu](#)“.

Tööandja tegevused

Pärast kutsehaigestumise teatise kättesaamist peab tööandja teostama uurimise eesmärgiga välja selgitada kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks. Uurimises osaleb hääleõigusega töökeskkonnavolinik, tema puudumisel muu töötajate esindaja. Kui tööandjal puuduvad vajalikud teadmised, peab ta uurimisse kaasama pädeva eksperdi.

1. Laekub töötervishoiuarsti teatis kutsehaigestumise diagnoosimise kohta

- Töötervishoiuarst teatab töötaja kutsehaigestumisest kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt 5 päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist tööandjale, Tööinspektsioonile ja töötaja töötervishoiuarsti juurde suunanud arstile, esitades vormikohase teatise kutsehaiguse diagnoosimise kohta.
- Tuleks välja selgitada, kas tegemist on endise või praeguse töötajaga.



2. Määrata ettevõttesisene uurija ning teavitada teisi juhtumiga seotud isikuid

Kutsehaigestumise uurija:

- kontrollib tööga seotud haigestumiste vältimiseks kasutusele võetud töökorraldus- ja meditsiiniabinõude nõuetekohast rakendamist, sealhulgas tutvub töötajale korraldatud tervisekontrolle kajastavate dokumentidega, töökeskkonna riskianalüüsi dokumentidega, tööandja kinnitatud ohutusjuhenditega, töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalast juhendamist ja väljaõpet tõendavate dokumentidega, töösuhet või töökorraldust tõendavate dokumentidega ning vajaduse korral teeb dokumentidest väljavõtteid ja koopiaid;
- võtab seletused isikutelt, kellel on andmeid kutsehaigestumises tähtsust omavate asjaolude kohta;
- selgitab välja töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmise eest vastutavad isikud;
- kaasab vajaduse korral uurimistoimingu tegemisse pädeva eksperdi.



3. Uurida kutsehaigust hiljemalt 20 tööpäeva jooksul pärast töötervishoiuarstilt kutsehaiguse teatise saamist

- Uurimine lõpeb kutsehaigestumise raporti koostamisega. Tööandja esitab raporti Tööinspektsioonile ja töötajale või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast uurimise lõpetamist.
- Kutsehaigestumise raportisse tuleb muu hulgas märkida: tööandja andmed, kutsehaige andmed, kokkupuude ohuteguritega, põhjused, mis viisid kutsehaigestumiseni, ja abinõud, mida tööandja rakendab samalaadse kutsehaiguse ennetamiseks.
- Juhiseid kutsehaigestumise raporti täitmiseks leiate [siit](#).



4. Teha koostööd Tööinspeksiooniga kutsehaiguse uurimiseks

- Tööinspektor teostab kutsehaigestumise uurimise 30 tööpäeva jooksul pärast uurimise otsustamist.
- Tööinspektoril on õigus vajaduse korral nõuda kutsehaigestumise raporti muutmist/täiendamist.



5. Tutvuda Tööinspeksiooni koostatud uurimiskokkuvõttega

- Tööinspektor koostab uurimise lõpetamisel kutsehaigestumise uurimiskokkuvõtte ja esitab selle koopiad 3 tööpäeva jooksul pärast uurimiskokkuvõtte allkirjastamist tööandjale ja töötajale või tema huvide kaitsjale.
- Vajaduse korral koostab tööinspektor uurimise käigus avastatud rikkumiste kohta ettekirjutuse.
- Uurimiskokkuvõtet ei saa vaidlustada, kuid Tööinspeksioonile võib esitada arvamusi/vastuväiteid uurimiskokkuvõtte kohta.
- Vaidlustada saab koostatava ettekirjutuse vastavalt haldusmenetluse seadusele.
- Uurimiskokkuvõtte on tööandjale järelduste ja töökorralduslike muudatuste tegemiseks ka siis, kui uurimiskokkuvõtte põhjal või uurimise käigus ettekirjutust ei tehta.



6. Saavutada kokkulepe töötajaga kahjuhüvitise maksmise osas ning hakata rakendama abinõusid uute juhtumite vältimiseks

- Tööga seotud haigestumise korral tekib töötajal õigus kahju hüvitamiseks. Siinkohal peab tööandja saavutama töötajaga kokkuleppe kahju hüvitamise osas.
- Uurimise järel peab tööandja rakendama meetmeid uute kutsehaigestumise juhtumite ennetamiseks ja vältimiseks.
- Kui töötaja jääb tööandja juurde tööle, siis peab tööandja kohandama töötaja töötingimusi vastavalt tema erivajadustele.
- Kahjuhüvitise kohta loe rohkem peatükist "Hüvitised".

Töötaja tegevused

Allpool on esitatud tegevuste skeem töötajale, kes kahtlustab, et tal on tööga seotud haigestumine.

1. Sümptomite ilmnemisel pöördu töötervishoiu- või perearsti poole

- Tööandja peab korraldama töötajate tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures vastavalt arsti viimasele otsusele, kuid mitte harvem kui kord kolme aasta jooksul.
- Tööga seotud haigestumisele võib aga haigestuda enne, kui jõutakse järgmisele tööandja korraldatud tervisekontrollile.
- Haiguse sümptomite ilmnemisel on õigus nõuda tööandjalt enda tervisekontrolli saatmist töötervishoiuarsti juurde.
- Haiguse sümptomite ilmnemisel võid pöörduda ka perearsti poole.
- Töötervishoiuarst või perearst selgitavad välja asjaolud ning suunavad töötaja vajaduse korral Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskusesse.



2. Pöördu töötervishoiuarsti vastuvõtule ekspertiisiks

- Pärast seda, kui töötervishoiuarst või perearst on suunanud töötaja töötervishoiuarsti juurde kutsehaiguste ja töötervishoiu keskusesse ja digisaatekiri on olemas, tuleb registreeruda vastuvõtule ekspertiisiks. Kui saatekirja ei ole, siis on võimalik tulla ka tasulisele vastuvõtule.
- Kaasa tuleb võtta töölepingute originaalid, vabas vormis koostatud töötingimuste võimalikult täpne kirjeldus varasemate töökohtade ja töötingimuste iseloomustamiseks. Samuti võid koguda muid dokumente, mis on seotud töötamisega tööandjate juures, kes võiksid olla seotud kutsehaigestumisega.



3. Läbi töötervishoiuarsti poolt korraldatud ekspertiis

- Töötervishoiuarst teeb kindlaks, kas on alust suunata töötajat ekspertiisi ning korraldab ekspertiisi käiku.
- Töötervishoiuarst teeb vajalikud uuringud, analüüsib töötaja tervise seisundit ja seost varasemate töötingimustega ning selgitab välja, kas tegemist on tööga seotud haigestumisega või üldhaigestumisega.
- Pärast ekspertiisi lõppu saab patsient posti teel kirjaliku teatise ekspertiisi tulemuse kohta. Kutsehaiguse diagnoosimisel esitab töötervishoiuarst teatise töötajale, tööandjale ja Tööinspeksioonile.
- Kõikumiste korral pöördu arsti poole.



4. Tee koostööd tööandjaga ja veendu, et tööandja saadaks sulle kutsehaigestumise raporti

- Kui tekib kahtlus, et tööandja ei uuri Sinu kutsehaigestumist või Sa ei ole nõus tööandja uurimisega, siis pöördu oma otsese juhi, ettevõtte töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnaspetsialisti poole.
- Vajaduse korral pöördu ka Tööinspeksiooni poole.
- Vajaduse korral on õigus nõuda arsti otsuse alusel enda üleviimist ajutiselt või alaliselt teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist.



5. Tee koostööd Tööinspeksiooniga

- Tööinspeksioon otsustab, kas diagnoositud kutsehaigustumise juhtumit on tarvis uurida. Selleks võtab tööinspektor ühendust nii töoandja kui ka Sinuga ning kas kutsub vastuvõtule või palub vastata küsitlusele.
- Tööinspeksioon korraldab omalt poolt vajaduse korral uurimise.
- Uurimine lõpeb uurimiskokkuvõtte esitamisega töötajale ja töoandjale.



6. Pöördu Töötukassa poole töövõime hindamiseks

- Kui töövõime on tööga seotud haigustumise tõttu vähenenud, pöördu töövõime hindamiseks töötukassasse.
- Töötukassa tuvastab töövõime hindamise käigus, kas Sul on osaline töövõime, puuduv töövõime või töövõime ei ole vähenenud.
- Osalise ja puuduva töövõime korral maksab töötukassa töövõimetoetust.
- Töötukassa pakub tööalast rehabilitatsiooniteenust töötamise jätkamiseks või tööle asumiseks (füsioteraapia, tegevusteraapia, psühholoogiline nõustamine jm) ja tööturuteenusid (nt karjäärinõustamine, koolitused jms).



7. Lepi töoandjaga kokku kahjuhüvitise maksmises

- Kui tööga seotud haigustumise tõttu on tekkinud kahju, nt sissetuleku langus või täiendavad kulud, on õigus nõuda töoandjalt kahjuhüvitist.
- Alusta läbirääkimisi töoandjaga, et saavutada kokkulepe kahjuhüvitise maksmise osas.
- Selleks esita töoandjale konkreetne hüvitise summa, mida soovid saada kutsehaigusest tingitud kulude katteks, ning tõendid kahju tekkimise ja tekkinud kahju suuruse kohta.
- Kui kokkuleppe saavutamine ei õnnestu, on õigus pöörduda kohtusse.
- Vajaduse korral kasuta pädeva juristi abi töoandjaga läbirääkimiste pidamiseks.
- Kahjuhüvitise kohta loe rohkem peatükist "Hüvitised".



8. Kui töoandja on likvideeritud, pöördu Sotsiaalkindlustusameti poole kahjuhüvitise saamiseks

- Kui töötervishoiuarst on teatisele märkinud, et haigustumisega on seotud ettevõtte, mis on tänaseks likvideeritud ning ettevõttel puudub õigusjärglane, pöördu kahjuhüvitise saamiseks Sotsiaalkindlustusameti poole.
- Kontrolli, kas töoandja on õigusjärglaseta likvideeritud, äriregistrist (saab infot, kas ettevõtte tegutseb või mitte) või ametlikest teadaannetest (leiab infot, kas ettevõttel on õigusjärglane). Tee päring töoandja registrikoodi, mitte ainult nime alusel, kuna nii on töoandja võimalik üles leida ka pärast ärinime muutust või ühinemist-jagunemist.
- Sotsiaalkindlustusamet maksab inimesele sissetuleku vähenemisest tingitud kahjuhüvitist, täiendavat ravikulude hüvitist ning toitja kaotusest tingitud kahjuhüvitist.
- Kahjuhüvitise saamiseks tuleb esitada avaldus Sotsiaalkindlustusametile.

Hüvitised

Riigi makstavad hüvitised

Kutsehaiguse korral on töötajal õigus saada riigilt järgmisi hüvitisi:

- Ajutise töövõimetuse korral (ehk haiguslehel olles) maksab haigekassa haigushüvitist alates 2. päevast 100% maksimaalselt kuni 182 päeva juhul, kui ajutise töövõimetuse põhjus on kutsehaiguse diagnoos. Täpsemat infot saab [haigekassa kodulehelt](#).
- Haigekassa maksab raviteenuste (pere- ja eriarstiabi, haiglaravi jm) ja retseptiravimite eest samamoodi nagu tavahaigestumise korral. Täpsemat infot saab [haigekassa kodulehelt](#).
- Töötukassa maksab töövõimetoetust, kui on tuvastatud osaline või puuduv töövõime. Täpsemat infot saab [töötukassa kodulehelt](#).
- Töötukassa pakub tööalast rehabilitatsiooniteenust töötamise jätkamiseks või tööle asumiseks (füsioteraapia, tegevusteraapia, psühholoogiline nõustamine jm) ja tööturuteenuseid (nt karjäärinõustamine, koolitused jms). Täpsemat infot saab [töötukassa kodulehelt](#).
- Sotsiaalkindlustusamet pakub sotsiaalse rehabilitatsiooni teenust igapäevaelus toime tulekuks (füsioteraapia, tegevusteraapia, psühholoogiline nõustamine jm). Täpsemat infot saab [Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt](#).
- Sotsiaalkindlustusamet maksab kutsehaiguse tagajärjel hukkunud inimese ülalpeetavale toitjakaotuspensioni. Täpsemat infot saab [Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt](#).



Tööandja makstav kahjuhüvitis

Nii kutsehaigestumise kui ka tööst põhjustatud haigestumise korral tekib inimesel õigus nõuda tööandjalt kahjuhüvitist.

Kahjuhüvitise nõudega tuleks tööandja poole pöörduda, kui kutsehaiguse tõttu on tekkinud kahju, näiteks:

- sissetulek on langenud, kuna töötaja ei saa enam jätkata töötamist samal töökohal või mõnel muul tema võimetele, kogemustele ja oskustele vastaval töökohal ja tema töötasu on seetõttu madalam või ta ei saa enam üldse töötamist jätkata. Samas, kui töötajal oleks mõistliku ümberõppega võimalik sissetuleku tase säilitada, aga ta jätab selle võimaluse kasutamata, siis ei pruugi sissetuleku langus olla (täies ulatuses) hüvitatav;
- tekkinud on täiendavad kulud näiteks ravimitele, raviteenustele, taastusravile, abivahenditele vms ja riik ei hüvita neid kulusid.

Kahjuhüvitist on tööandjalt õigus saada ka juhul, kui on diagnoositud tööst põhjustatud haigestumine ja selle tõttu on tekkinud kahju. Kahjuhüvitise saamiseks peab töötaja aga ise teavitama oma tööandjat tööst põhjustatud haigestumise diagnoosist, kuna muul moel tööandja sellest teada ei saa.

Kahju, mida tööandja võib olla kohustatud hüvitama, on järgmine:

- kutsehaiguse tõttu tekkinud põhjendatud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju;
- surma korral eelkõige mõistlikud matusekulud, samuti surma põhjustanud tervisekahjustuse või kehavigastuse mõistlikud ravikulud ning kahjustatud isiku vahepealsest töövõimetusel tekkinud kahju. Samuti tuleb maksta hüvitist kannatanu ülalpeetavale;
- mittevaraline kahju, mis hõlmab eelkõige füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Tööandja võib olla kohustatud maksma mõistlikku hüvitist, kui kutsehaiguse tõttu kannatanu tõendab füüsilise ja hingelise valu või kannatuste ilmnemist.

Tööandjalt kahjuhüvitise saamiseks tuleb tööandjale esitada konkreetne hüvitise summa, mida soovitakse saada kutsehaigusest tingitud kulude katteks kas regulaarsete maksete või ühekordse väljamaksena. Lisaks kahjuhüvitise nõudele tuleb tööandjale esitada ka tõendid kahju tekkimise ja tekkinud kahju suuruse kohta. Tõenditeks võivad olla näiteks:

- arsti teatis kutsehaigestumise diagnoosimise kohta;
- kutsehaigestumise raport;
- töötukassa töövõime hindamise otsus osalise või puuduva töövõime kohta;
- tõendid sissetuleku vähenemise kohta (nt töötasu tõendid enne ja pärast kutsehaigestumist);

- tõendid täiendavate kulude kohta, mida haigekassa ei hüvita, nt arsti tõend ravimite, raviteenuste, abivahendite jm vajaduse kohta ning kuludokumendid (nt ostutšekid, pangakonto väljavõtted);
- ekspertarsti arvamus kutsehaiguse tõttu vähenenud töövõime ulatuse kohta. Näiteks on võimalik pöörduda ekspertarsti arvamuse saamiseks Sotsiaalkindlustusameti poole, saates e-kirja kahjuhuvitised@sotsiaalkindlustusamet.ee.

Töötaja ja tööandja peavad omavahel läbi rääkima ja kokku leppima kahjuhüvitise maksmise tingimustes. Eelkõige tuleks kokku leppida järgmistes kahjuhüvitise maksmise põhimõtetes:

- millised kahjud tuleb hüvitada (nt sissetuleku vähenemine, ravimite, taastusravi, abivahendite vms kulud);
- kui suur on hüvitis. Hüvitise suuruse arutamisel võib eeskujuks võtta näiteks [Sotsiaalkindlustusameti kasutatava meetodika](#);
- kui sageli hüvitist makstakse (nt iga kuu, ühekordne väljamakse vms);
- kui pikalt hüvitist makstakse (nt tähtajatult, kuni on tuvastatav töövõime vähenemine vms);
- kas hüvitist arvutatakse mingitel tingimustel ümber (nt kui muutub töötaja tervise seisund, muutub sissetuleku suurus, kulud suurenevad või vähenevad vms);
- kas hüvitist indekseeritakse ehk kas hüvitise summat suurendatakse iga aasta näiteks tulenevalt hinnatõusust või majanduskasvust.

Kahjuhüvitise maksmise kokkulepe tuleks sõlmida kirjalikult.



Kahjuhüvitise nõudmine tööandjalt kohtu kaudu

Kui töötaja ja tööandja ei jõua kahjuhüvitise maksmisses kokkuleppele, on töötajal õigus pöörduda kahjuhüvitise nõudega tööandja vastu kohtusse.

Kahjunõudega tuleb kohtusse pöörduda õigel ajal. Kehavigastuse tekitamisest või tervise kahjustamisest tuleneva nõude aegumistähtaeg on kolm aastat ajast, mil õigustatud isik kahjust ja kahju hüvitamiseks kohustatud isikust teada sai või pidi teada saama, kuid nõuded aeguvad igal juhul hiljemalt 30 aasta jooksul, arvates kahju põhjustanud teo tegemisest või sündmuse toimumisest.

Kohtusse pöördumiseks tuleb koostada [hagiavaldus](#) ja esitada see maakohtule. Maakohtuid on neli (Harju, Pärnu, Tartu ja Viru) ja neil on kohtumajad igas maakonnakeskuses. Hagi tuleb reeglina esitada kohtule, mille tööpiirkonnas on tööandja asukoht. Töötajal on aga kahjuhüvitise nõude esitamisel valikuid rohkem. Töötaja võib töölepingust tuleneva hagi esitada ka oma elukoha või töötamise koha järgi. Õigusvastasel tekitatud kahju hüvitamise hagi võib esitada ka kahju tekitanud teo toimepaneku või kahju tekitanud sündmuse toimumise koha või kahju tekkimise koha järgi.

Kohtule esitatavas hagiavalduses on vaja kirjeldada muu hulgas järgmist:

- kellelt nõutakse – tööandja;
- hagi ese ehk mida nõutakse – varalise kahju hüvitis ja/või mittevaralise kahju hüvitis;
- hagi aluseks olevad faktilised asjaolud ehk põhjus, miks kohtu poole pöördatakse – nt tööandja süül põhjustas töö kutsehaiguse ja tekkis varaline kahju;
- millised tõendid kinnitavad hagi aluseks olevaid asjaolusid, viidates konkreetselt, millist asjaolu millise tõendiga soovitakse tõendada – varalist kahju on võimalik tõendada näiteks arsti tõendiga töövõime vähenemise kohta, tõenditega sissetuleku vähenemise ja/või täiendavate kulude kohta ravimitele, raviteenustele, abivahenditele, vms tõenditega; mittevaralise kahju tõendamiseks tuleb kirjeldada, milles kahju seisneb.

Kehavigastuse või muu terviserikkega, samuti toitja surmaga tekitatud kahju hüvitamise hagi läbivaatamine on riigilõivuvaba.

Hagiavalduse koostamise kohta saab täpsemat infot [Eesti kohtute kodulehelt](#).

Enne kohtusse pöördumist tuleks võimaluse korral küsida õigusnõu. Nõu võib küsida näiteks Kutsehaigete Liidust või [Eesti Õigusbüroost](#). Vähekindlustatud inimestel on võimalik taotleda õigusteenuse osutamist riigi kulul ehk riigi [õigusabi](#).

Asutuste rollid

SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH)

Kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus

Eestis diagnoositakse kutsehaigestumist kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus, mis asub Tallinnas SA Põhja-Eesti Regionaalhaiglas aadressil Sütiste tee 19. Kutsehaiguse kahtluse korral suunab pere- või eriarst patsiendi keskusesse uuringutele. Seega peab vastuvõtule tulles inimesel olema kaasas pere-, töötervishoiu- või eriarsti saatekiri.

Kutsehaiguste ja töötervishoiu keskuse töötervishoiuarst kogub andmeid töötaja praeguste ja varasemate tööolude ja töö laadi kohta. Selleks teeb töötervishoiuarst järelepärimise tööandjale ning tutvub uurimiseks vajaliku dokumentatsiooniga (töökeskkonna riskianalüüs, tööandja seletuskiri, töötaja varasemad tervisekontrolli otsuste koopiad).

Lisaks kutsehaiguste diagnoosimisele pakub keskus ka töötajate tervisekontrolli teenust, vaksineerimisega seotud teenuseid, allergoloogilisi uuringuid ja muid raviteenuseid. Muude pakutavate teenustega saab lähemalt tutvuda keskuse [kodulehel](#).



Töötukassa

Alates 01.07.2016 toimub tööealise inimese (16a kuni pensioniiga) töövõime hindamine töötukassas. Töövõime hindamise avalduse esitaja peaks olema käinud kuue kuu jooksul enne töövõime hindamise avalduse esitamist pere-, eri- või töötervishoiuarsti vastuvõtul. Töötajat töövõime hindamisele saatev arst peaks hindama patsiendi terviseseisundit ning

kirjeldama terviseseisundi muutusi. On oluline, et arst uuendaks terviseandmeid tervise infosüsteemis. Seejärel peaks inimene esitama töövõime hindamise taotluse töötukassale. Taotluse esitamiseks on mitu võimalust. Täpsemat infot saab [töötukassa kodulehelt](#).

Töötukassas hindab töövõimet ekspertarst, kes töötab töötukassa lepingupartnerist tervishoiuteenuse osutaja (nt haigla või taastusravikeskuse) juures. Ekspertarst võtab töövõime hindamisel arvesse terviseprobleemid ja tegutsemispiirangud, mida inimene ise on taotlusel kirjeldanud, ning e-tervises olevad terviseandmed. Enamikul juhtudel hindab ekspertarst töövõimet e-tervise ja taotlusel kirjeldatud andmete alusel, inimest nägemata. Ekspertarst koostab arvamuse selle kohta, kuidas terviseseisund töövõimet mõjutab ning millised töötingimused inimesele sobivad. Seejärel teeb töötukassa otsuse, kas inimene on:

- töövõimeline
- osalise töövõimega
- puuduva töövõimega

Tehtud otsuse alusel maksab töötukassa töövõimetoetust ning osutab töö leidmiseks või töötamiseks vajalikke teenuseid (tööturuteenuseid ja tööalast rehabilitatsiooni teenust).

Eesti Haigekassa

Kutsehaiguste diagnostikat rahastatakse Eesti Haigekassast ja riigieelarvest. Eesti Haigekassa katab kutsehaiguste diagnostikaks ja ekspertisiiks vajalikke kulusid, mis on kantud Eesti Haigekassa tervishoiuteenuste loetellu ning mille osutamiseks on meditsiiniline näidustus eeldusel, et kutsehaiguse kahtlusega töötaja omab töödandjapoolset ravikindlustust.

Kutsehaiguse diagnoosiga töötajad võivad kutsehaigusest tingitud haigestumise korral saada töövõimetuslehe. Haigekassa maksab töötajale hüvitist kuni 182 järjestikust kalendripäeva alates haigestumise teisest päevast hüvitise määraga 100%. Lisaks maksab haigekassa raviteenuste (pere- ja eriarstiabi, haiglaravi jm) ja retseptiravimite eest. Lähemalt saab tutvuda [haigekassa kodulehel](#).

Sotsiaalkindlustusamet

Sotsiaalkindlustusamet hüvitab töötajale kutsehaigusest põhjustatud varalise kahju (ehk võtab töödandja kohustused üle), kui ettevõtte, kus kutsehaigus välja kujunes, on likvideeritud ja puudub õigusjärgne järeltulija. Sotsiaalkindlustusamet maksab inimesele sissetuleku vähenemisest tingitud kahjuhüvitist, täiendavat ravikulude hüvitist ning toitja kaotusest tingitud kahjuhüvitist.

Sotsiaalkindlustusamet hüvitab varalise kahju, kui töötukassa on tuvastanud isikul osalise või puuduva töövõime ning töövõime vähenemine on põhjustatud kutsehaigusest. Vana-

duspensioniealistel inimestel hindab töövõime kaotuse ulatust Sotsiaalkindlustusamet. Kahjuhüvitise maksmiseks kaasab Sotsiaalkindlustusamet arstiõppe läbinud isiku, kes tuvastab töövõime kaotuse ulatuse. Ekspertarst hindab eraldi üldhaigestumise ulatust ja kutsehaiguse või tööõnnetuse ulatust.

Kahjuhüvitise saamiseks tuleb esitada avaldus Sotsiaalkindlustusametile. Täpsemat infot saab [Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt](#).

Lisaks pakub Sotsiaalkindlustusamet sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuseid igapäevaelus toimetulekuks (füsioteraapia, tegevusteraapia, psühholoogiline nõustamine jm) ning maksub toitjakaotuspensioni.

Tööinspeksioon

Töötervishoiuarstid teavitavad Tööinspeksiooni kõikidest diagnoositud tööga seotud haigestumise juhtumitest. Tööinspeksioon kogub andmeid Eestis diagnoositud tööga seotud haigestumise juhtumite kohta ning edastab andmeid Euroopa Komisjoni statistikaametile ja Terviseametile. Täpsemat infot saab [Tööinspeksiooni kodulehelt](#) ja [Tööelu portaalist](#).

Tööinspeksioon uurib vajaduse korral kutsehaigestumise juhtumeid. Kutsehaigestumise uurimise eesmärk on välja selgitada kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks, et tagada teiste ettevõttes töötavate töötajate tervis ja heaolu. Uurimise vajaduse otsustab Tööinspeksioon pärast töötervishoiuarstilt kutsehaigestumise teatise saamist. Tehtud otsusest teavitatakse nii tööandjat kui ka kutsehaiget. Tööinspeksioon ei uuri kutsehaigestumise juhtumit siis, kui:

- 1) töökoht ei ole säilinud või kutsehaigestumise väljakujunemise perioodi jooksul töötas kutsehaige erinevatel objektidel (nii siseruumides kui ka välitingimustes) ning uurimise ajaks ei ole võimalik töökeskkonda hinnata;
- 2) tegemist on füüsilisest isikust ettevõtjaga;
- 3) kutsehaigestumine on diagnoositud ettevõttes, kus viimase aasta jooksul oli registreeritud kutshaigestumise juhtum sama ameti esindajal.

Uurimine lõpeb kutsehaigestumise uurimiskokkuvõtte koostamisega, mille tööinspektor väljastab kolme tööpäeva jooksul pärast uurimiskokkuvõtte allkirjastamist tööandjale ja töötajale või tema huvide kaitsjale.

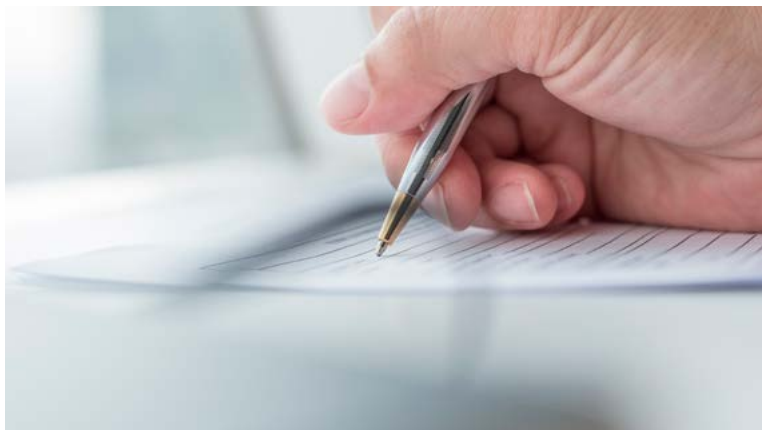
Uurimiskokkuvõtte ei ole haldusakt, seega ei saa kutsehaigestumise uurimiskokkuvõtet vaidlustada. Uurimise käigus avastatud rikkumiste kohta koostab tööinspektor vajaduse korral ettekirjutuse. Tööinspeksioon ei osale tööga seotud haigestumiste hüvitiste määramises. Tööst põhjustatud haigestumist ei uurita, kuid töötervishoiuarsti teatis võib olla aluseks järelevalvemenetluse alustamiseks.

Eesti Kutsehaigete Liit

Eesti Kutsehaigete Liit (EKHL) on Eesti kutsehaiged ja tööõnnetustes kannatanuid ühendav mittetulundusühing. EKHL ühendab vaba tahte alusel 15 maakondlikku kutsehaigete ühingu, mille põhitegevuseks on kutsehaigete abistamine nende probleemide lahendamisel. Liit tegutseb avalikes huvides ning aitab lahendada tööülesannete täitmisel saadud tervisekahjustusega inimeste probleeme oma kompetentsi piires kogu riigis. Samuti osaleb liit kutsehaiged puudutavate arengukavade ja projektide väljatöötamisel ning liikmeskonnale positiivse avaliku arvamuse kujundamisel. Rohkem informatsiooni saab [liidu kodulehelt](#).

Terviseamet

Terviseameti ülesandeks on töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning Terviseameti põhimääruse kohaselt kutsehaigestumise ja tööst põhjustatud haigestumise analüüsimine. Tööinspeksiooni ja Terviseameti vahelise koostöö käigus edastatakse Eestis diagnoositud haigusjuhtude kohta andmeid Terviseametile. Igal aastal koostab Terviseameti tervishoiuteenuste osakond aruande Eestis registreeritud kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste kohta. Lähemalt saab tutvuda [Terviseameti kodulehel](#).



Korduma kippuvad küsimused

Järgnevalt on esitatud Tööinspeksioonilt enim küsitavad küsimused nii tööandjate kui ka töötajate poolt.

1. Mis on tööst põhjustatud haigestumise ja kutsehaigestumise vahe?

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt kvalifitseeruvad tööst põhjustatud haigestumine ja kutsehaigestumine tööga seotud haigestumise alla. Mõlemate haigestumiste põhjuseks on töökeskkonnas esinevate ohutegurite ebasoodne mõju tervisele. Peamine vahe seisneb selles, et tööst põhjustatud haigestumisest võib õige ravi ning ohutegurite kõrvaldamise korral inimene paraneda. Kutsehaigestumise korral on aga tegemist süvenenud haigestumusega ning ravi abil saab hoida haiguse kulgu kontrolli all, kuid üldjuhul on täielik paranemine vähetõenäoline.

2. Kas töötaja saab jätkata töötamist samal töökohal, kui töötervishoiuarst on diagnoosinud kutsehaigestumise?

Kui tööandja saab töötervishoiuarstilt otsuse, mille kohaselt ettevõtte töötaja terviseseisund ei vasta tema tehtavale tööle, siis ei saa tööandja lubada töötajal enam jätkata töötamist endisel tööil. Vastavalt töölepingu seaduses ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatule peab tööandja pakkuma töötajale tema nõudmisel ja arsti otsuse alusel terviseseisundile vastavat tööd.

Kui töötaja tervis ei võimalda tal töölepingus kokku lepitud ülesandeid täita ja ka arst on soovitanud loobuda selle töö tegemisest, mis võib ohustada tema tervist, on töötajal järgmised võimalused:

- a. Töötajal on seadusest tulenev õigus nõuda arsti otsuse alusel, et tööandja viiks ta ajutiselt või alaliselt üle teisele tööle või kergendaks ajutiselt tööülesandeid. Seega, kui töötaja soovib tööd jätkata ja hoida oma tervist, peab ta esitama tööandjale avalduse. Kui tööandjal on võimalik töötaja terviseseisundile sobivat tööd anda, lepatakse uue töötingimustes kokku ning töötaja saab töötamist jätkata.
- b. Kui tööandjal pole töötajale teist tööd pakkuda, töökohta ümber kohandada, muuta töötaja töötingimusi või muudatustega kaasneksid ebaproportsionaalselt suured kulud, võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 88 lg 1 alusel.

Tööandja ütleb sel juhul töötaja töölepingu üles töölepingu seaduse alusel, viidates töötervishoiuarsti vastavale otsusele ja sellele, et tööandjal pole tervisele sobivat tööd pakkuda. Ühtlasi tuleb ülesütlemise avalduses ära tuua töölepingu ülesütlemise sisuline põhjus – töötaja tervisliku seisundi mittevastavus tehtavale tööle.

Selle variandi puhul on soovitatav, et oleks ka töötaja enda avaldus, kus ta toob välja, et soovib saada kergemat tööd oma terviseseisundi tõttu.

- c. Kui töötaja ise ei soovi töösuhet jätkata, kuna tervis on kehv või tööandja pakutav kergem/teine töö ei sobi, võib ta töösuhte ise erakorraliselt üles ütelda. TLS § 91 lg 3 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Erakorralist ülesütlemist tuleb avalduses põhjendada ning tööandja võib nõuda arstitõendit. Töötaja peab arvestama, et töölepingu erakorralisel ülesütlemisel TLS § 91 lg 3 alusel ehk tema enda algatusel ei teki tal töötuks jäämisel õigust töötuskindlustushüvitisele.

3. Kas Tööinspeksioon saab kohustada tööandjat hakata töötajale maksuma kahjuhüvitist?

Tööinspeksioon ei osale kutsehaigestumise ega tööga seotud haigestumiste hüvitiste määramises, sest Tööinspeksioon ei määra süüdlast ega süü astet. Siinkohal peavad tööandja ja töötaja jõudma kahjuhüvitise maksmisses kokkuleppele. Juhul kui läbirääkimised ei suju, on mõlemal poolel õigus pöörduda kohtusse.

4. Kas tööandja saab lõpetada töösuhte ajal, kui olen töövõimetuslehega kodus ning vastused kutsehaigestumise keskusest ei ole veel tulnud?

Tööandja saab töölepingu üles öelda, kui selleks esineb töölepingu seadusest tulenev alus (põhjus) ja ülesütlemisavaldus on töötajale kätte toimetatud. Töösuhte võib üles öelda ka ajal, kui töötaja viibib haiguslehel. Tööandjal on võimalik töösuhte töötajaga erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 1 alusel (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Et tööandja saaks töösuhte töötajaga tervislikel põhjustel üles öelda, peaks eelnevalt olema täidetud vastav nõue – töötaja on olnud vähemalt neli kuud haiguslehel ja on selge, et töötaja ei ole võimeline tulevikus tööd tegema või töötaja toob tööandjale tervisetõendi, millest nähtub, milline töö on talle vastunäidustatud.

5. Kas Tööinspeksioon uurib tööga seotud haigestumise juhtumit, mis on diagnoositud seoses töötamisega füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) juures?

Tööinspeksioon ei uuri kutsehaigestumisi FIE-de puhul, kui töötaja on olnud iseendale tööandja kogu kutsehaigestumise väljakujunemise jooksul. Uurimise käigus ei ole võimalik välja tuua tööandja või töötaja rikkumisi, sest töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lõike 7 kohaselt tagab füüsilisest isikust ettevõtja igas tööolukorras temale kuuluvate töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ja nõuetekohase kasutamise

Kasutatud kirjandus

Eesti Haigekassa

<https://www.haigekassa.ee//>

Eesti Kutsehaigete Liit

<http://kutsehaiged.net.ee/>

Eesti Töötukassa

<https://www.tootukassa.ee/>

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

<https://osha.europa.eu/et/themes/work-related-diseases>

SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla

<https://www.regionaalhaigla.ee/>

Sotsiaalkindlustusamet

<https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et>

Terviseamet

<https://www.terviseamet.ee/et>

Tööelu portaal

<https://www.tooelu.ee/>

Tööinspeksioon

<https://www.ti.ee/est/avaleht/>

Kutsehaiguste loetelu

<https://www.riigiteataja.ee/akt/897867>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

<https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv>

Töövõimetoetuse seadus

<https://www.riigiteataja.ee/akt/124122016018?leiaKehtiv>

Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord

<https://www.riigiteataja.ee/akt/12950663?leiaKehtiv>

Võlaõigusseadus

<https://www.riigiteataja.ee/akt/961235?leiaKehtiv>

Kahn H. Tööga seotud haiguste diagnoosimine. Juhend töötervishoiu- ja perearstidele .

Eesti Arst 2010; 89(6):446-455

Laubre R. Juhend kutshaiguste diagnoosimiseks. Nõuanded kutsehaiguste ja nende põhjuste loetelu praktiliseks kasutamiseks

<https://osh.sm.ee/legislation/juhend-kutsehaigused.htm>

Loogna N., Kahn H., Sillam A., jt.. Kutsehaigused. Valgus; Tallinn 1979.

Loogna N., Loogna G. Füüsiline töö ja ülekoormushaigused. Tallinn 1999.

Tööelu tekitab küsimusi? Tööinspeksioon teab vastuseid

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tooelu.ee

HELISTA

Juristi infotelefonile 640 6000 igal tööpäeval kella 9.00–16.30

KASUTA

Kliendiportaali eti.ti.ee

KIRJUTA

jurist@ti.ee

KUTSU

töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse ti@ti.ee



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee