

EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

Tööõiguse komisjoni korralise istungi protokoll

04. juuli 2019. a nr 15

Tallinn

Istungit juhatas komisjoni liige Anne Värvimann ja protokollis Anu Kirss.

Istungist võtsid osa komisjoni liikmed Anne Värvimann, Katrin Sarap, Anu Kirss, Kristi Sild.

Istungilt puudusid etteteatamisega liikmed Rando Maisvee, Triinu Hiob, Karina Paatsi, Gerli Kilusk.

Istung algas kell 13.00.

Istung lõppes kell 14.20.

Päevakord:

1. Tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise juhend kommenteerimiseks

Sotsiaalministeerium on koostanud juhendi tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise teemal. Juhendmaterjali eesmärk on selgitada inimestele, mida nad peavad tegema, kui nendega on juhtunud tööõnnetus või kui neil on diagnoositud kutsehaigus, sh milliseid hüvitisi maksab riik, mida tuleks arvestada tööandjalt kahjuhüvitise nõudmisel ja kohtusse pöördumisel ning millisel juhul maksab kahjuhüvitist Sotsiaalkindlustusamet. Kuivõrd juhend sisaldab ka tööandjalt kahjuhüvitise nõudmise põhimõtteid, sh kohtusse pöördumisega seonduvat, pöördus Sotsiaalministeerium Eesti Advokatuuri tööõiguskomisjoni poole ekspertarvamuse saamiseks.

Komisjon analüüsis juhendit ning võttis vastu järgnevad otsused juhendi täiendamise osas Sotsiaalministeeriumile ettepanekute tegemiseks:

- 1.1. Juhendi punkti 1 soovitame täiendada järgmise lausega/alajaotisega: „Teavita tööandjat Sinuga juhtunud tööõnnetusest vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kiri, sms). Saada teavitus esimesel võimalusel ning veendu, et tööandja on teavituse kätte saanud.“

Komisjoni täienduse põhjendused: praktikas tuleb tihti ette olukordi, kus töötaja teavitab tööandjat tööõnnetuse aset leidmisest nõ möödaminnes või viisil, millest ei saa mõistlikult järeldada tööõnnetuse toimumist. Samuti tekitab praktikas probleeme teavitamisega viivitamine. On ette tulnud juhtumeid, kus tööandjat teavitatakse (või teavitatakse arusaadaval viisil) mitu



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

kuud hiljem. Sellistel juhtudel muutub aga tööandja jaoks keeruliseks või isegi võimatuks tööõnnetuse asjaolude uurimine tagantjärele.

- 1.2. Juhendi punkti 2 esimest alajaotist soovitame täiendada sõnaga „viivitamatult“ järgmiselt: „Kui vajad arsti abi, pöördu viivitamatult perearsti poole, vajadusel mõne eriarsti poole, EMO-sse või kutsu kiirabi.“

Komisjoni põhjendused: praktikas on ette tulnud olukordi, kus töötaja pöördub arsti poole mitu päeva või isegi üle nädala hiljem. Sellisel juhul on hiljem keeruline, kui mitte võimatu tagantjärele tuvastada õnnetuse aset leidmise aega ning fakti, kas tegemist oli üldse tööõnnetusega.

- 1.3. Juhendi punkti 5 esimest alajaotist soovitame täiendada järgmiselt: „Sinu sissetulek on langenud, kuna Sa ei saa enam samal töökohal või mõnel muul Sinu võimetele, kogemustele, oskustele vastaval töökohal töötamist jätkata ja Sinu töötasu on seetõttu madalam, või Sa ei saa enam üldse töötamist jätkata. Samas, kui Sul oleks mõistliku ümberõppega võimalik sissetuleku tase säilitada, aga Sa jätab selle võimaluse kasutamata, siis ei pruugi sissetuleku langus olla (täies ulatuses) hüvitatav.“

Komisjoni põhjendused: VÕS § 139 lg 2 sätestab kahjustatud isikul lasuva kahju vältimise ja vähendamise kohustuse, mis on kohaldatav nii lepingust tulenevate kohustuste rikkumisest tekkivate kui deliktiliste varalise kahju hüvitamise nõuete puhul. Selle kohustuse rikkumise tagajärjeks on see, et kahju tekitaja ei pea hüvitama kahju ulatuses, milles kannatanu oleks saanud seda oma tegevusega vältida või vähendada. Tervise kahjustamise juhtumite puhul on kahju vähendamine piiratud ja sõltub kannatanu süü astmest (VÕS § 139 lg 3), kuid nt mõistlikust ümberõppest põhjendamatult keeldumine võib olla käsitletav tahtliku kahju suurendamisena ning anda aluse kahjuhüvitise vähendamiseks.

Olukorras, kus töötaja ei saa näiteks samal töökohal töötada, ent talle kas tööandja või riigi poolt pakutava mõistliku ümberõppe korral saaks ta töötada muul töökohal ja teenida sama või samaväärset töötasu, ei peaks töötaja põhjendamatult keelduma ümberõppest. Kui ta aga keeldub, siis see võiks olla aluseks tema hüvitise vähendamisele.

- 1.4. Juhendi punkti 5 teine alajaotis kasutab väga kindlat ja lubavat kõneviisi justkui „tööandja peab hüvitama“ iga juhtumi puhul sealsamas all loetletud kahjud. See annab töötajatele eksitava signaali. Tegelikult on iga juhtum unikaalne ning tööandja kohustus hüvitada kahju ning hüvitatava kahju ulatus sõltub konkreetse juhtumi asjaoludest. Seetõttu soovitame muuta vastavat lauset järgmiselt: „Kahju, mida tööandja võib olla kohustatud hüvitama, on järgmine:“

Lisaks soovitame hüvitatava kahju loetelus märkida, et hüvitatavad on tööõnnetuse tõttu tekkinud „põhjendatud kulud“ ning et tööandja „võib olla



EESTI ADVOKATUUR

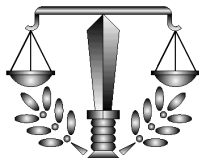
TÖÖÕIGUSE KOMISJON

kohustatud“ maksma „mõistlikku hüvitist“, kui tööõnnetuses kannatanu tõendab füüsilise ja hingelise valu või kannatuste ilmnemist.

- 1.5. Juhendi punkti 5 kolmandat alajaotist soovitame täiendada juhiseiga, et lisaks kahju tekkimisele tuleb esitada tõendid ka kahju suuruse kohta: „Tööandjalt kahjuhüvitise saamiseks esita tööandjale lisaks kahjuhüvitise nõudele ka tõendid kahju tekkimise ja tekkinud kahju suuruse kohta“.
- 1.6. Juhendi punkti 6 esimest alajaotist soovitame täiendada järgmise selgitusega kohtualluvuse kohta: „Hagi tuleb reeglina esitada kohtule, mille tööpiirkonnas on kostja ehk tööandja asukoht. Töötajal on aga kahjuhüvitise nõude esitamisel valikuid rohkem. Töötaja võib töölepingust tuleneva hagi esitada ka oma elukoha või töötamise koha järgi. Õigusvastaselt tekitatud kahju hüvitamise hagi võib esitada ka kahju tekitanud teo toimepaneku või kahju tekitanud sündmuse toimumise koha või kahju tekkimise koha järgi.“
- 1.7. Juhendi punkti 6 soovitame lisada eraldi alajaotise riigilõivu kohta: „Kehavigastuse või muu terviserikkega, samuti toitja surmaga tekitatud kahju hüvitamise hagi läbivaatamine on riigilõivuvaba.“
- 1.8. Juhendi punkti 6 soovitame täiendada eraldi alajaotisega kahjuhüvitise nõude esitamise tähtaegade kohta: „Pöördu kahjunõudega kohtusse õigeaegselt. 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.“
- 1.9. Juhendi punktis 6 toodud alajaotises hagiavalduse sisu kohta soovitame märkida, et tegemist on hagiavalduse kohustusliku sisu mitteammendava loeteluga: „Kohtule esitatavas hagiavalduses on vaja kirjeldada muuhulgas:“. Samas alajaotises soovitame selgitada, et tõendeid esitades tuleb viidata konkreetset, millist asjaolu millise tõendiga tõendada soovitakse.
- 1.10. Juhendi punktis 6 toodud alajaotises kahjunõude õiguslike aluste kohta soovitame selgitada, et lepingulise kahjuhüvitise nõude ning lepinguvälise kahjuhüvitise nõude saab hagi esitada alternatiivsetena ning töötaja ei pea seega tingimata otsustama neist ühe kasuks: „Kahjuhüvitist saab tööandjalt nõuda kahel õiguslikul alusel, mille saab hagi esitada ka alternatiivsetena.“

Samas alajaotises soovitame selgitada, et lisaks kahju tekkimisele tuleb töötajal tõendada ka kahju suurus: „Töötaja peab tõendama, et tööõnnetuse tagajärjel tekkis talle kahju ning tekkinud kahju suuruse.“ Sellise täienduse soovitame lisada niin lepingulise kui lepinguvälise kahjuhüvitise nõude selgituse alla.

Lepinguvälise kahjuhüvitise nõude selgituses soovitame sõnastada esimese kriteeriumi „teo õigusvastasuse“ selgituse järgmiselt: „Töötaja peab tõendama tööandja õigusvastase teo, mida eeldatakse, kui tööõnnetus põhjustas töötajale



EESTI ADVOKATUUR

TÖÖÕIGUSE KOMISJON

kehavigastuse või tervisekahjustuse. Sellisel juhul peab tööandja tõendama, et ta on tööohutuse nõudeid täitnud.,,

1.11. Juhendi punkti 7 esimesse alajaotisesse soovitame lisada juhise: „Tee päring tööandja registrikoodi, mitte ainult nime alusel.“ Registrikoodi põhine päring annab adekvaatsema tulemuse, võimaldades leida tööandja üles ka pärast ärinime muutust või ühinemist-jagunemist.

1.12. Ülal soovitatud muudatused (v.a. kaks esimest) on samamoodi asjakohased ka kutsehaiguse juhendis tegutsemise kohta.

/allkirjastatud digitaalselt/
Anne Värvimann
Istungi juhataja

/allkirjastatud digitaalselt/
Anu Kirss
Istungi protokollija