

# Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töetervishoiu ja tööhutuse nõuded“ muutmise määruse seletuskiri

## 1. Sissejuhatus

### 1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga muudetakse Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määrust nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töetervishoiu ja tööhutuse nõuded“ (edaspidi *bioloogiliste ohutegurite määrus*).

Määrusega kehtestatakse näitlik loetelu meetmetest, mida peetakse paljude inimestega kokkupuutuvate töötajate puhul SARS-CoV-2 riski maandamisel asjakohaseks. Tööandjal on juba alates 1999. aastast kohustus hinnata töökeskkonna riske, sealhulgas bioloogilisi ohutegureid, ning võtta kasutusele proportsionaalsed meetmed nende maandamiseks. Määruse muutmisega lihtsustatakse kolme meetme, vaksineerimise, COVID-tõendi ja töötajate testimise, kasutamist.

Töetervishoiu ja tööhutuse seaduse (edaspidi TTOS) kohaselt peab tööandja rakendama abinõusid kaitseks töökohas toimivate bioloogiliste ohutegurite eest, arvestades ohuteguri nakatumisvõimet (TTOS § 8). Tööandja on kohustatud (§ 13 lg 1 p 3) koostama töökeskkonna riskianalüüsi, sealhulgas tuleb riskianalüüsis hinnata bioloogiliste ohuteguritega kaasnevaid riske. Riskianalüüsi tegevuskavas peab tööandja ette nägema abinõud terviseriskide vältimiseks ja vähendamiseks (TTOS § 13<sup>4</sup> lg 2), samuti tuleb riskianalüüsi uuendada, kui töökeskkonnas toimub muudatusi, sh ilmnevad uued ohud (TTOS § 13<sup>4</sup> lg 4). Bioloogiliste ohutegurite määruse muutmise eesmärk on tagada SARS-CoV-2 viiruse laialdase leviku ajal töökohtadel töötajate tervise ja ohutuse nõuetekohane kaitse.

Iga töökoht on erinev ja seetõttu on töökeskkonna riskianalüüsi koostamine ette nähtud tööandja poolt<sup>1</sup>. Tööandjal on kõige parem ülevaade töökeskkonnast, milles tema töötajad töötavad, sh millised riskid esinevad, sh viirusnakkuse leviku oht ning tööandjal on võimalik valida, milliste meetmetega riske maandada. Tööandja võib riskianalüüsi teha ise, tellida selle teenusena või koostada Tööinspektsiooni uues iseteeninduskeskkonnas (tööelu infosüsteem TEIS), mis abistavate küsimustega võimaldab koostada riskianalüüsi. Riskianalüüsi koostamise juhised tööandjale on kättesaadavad ka tööelu portaalis<sup>2</sup>. Riskianalüüsi hoiustasid tööandjad seni enda käes, TTOS § 31<sup>7</sup> kohaselt tuleb tööandjatel esitada hiljemalt 1. septembriks 2021. a riskianalüüs Tööinspektsioonile.

Tööandja näeb riskianalüüsis sisalduvas tegevuskavas ette abinõud riskide maandamiseks. Näiteks võib tegevuskavas näha ette, et paljude inimestega kokku puutuvad töötajad peavad oma nakkusohutust tõendama, olema vaksineeritud, kasutama isikukaitsevahendeid või võtma muid meetmeid. Tööandja võib nõuda töötajalt nakkusohutuse tõestamist, kui see on töökeskkonna riskianalüüsist tulenevalt viiruse leviku tõkestamiseks ja tööülesannete ohutuks täitmiseks vajalik. Tõhusateks meetmeteks nakkusohutuse tagamisel saab eelkõige lugeda vaksineerimisvõimaluste toetamist, nakkusohutuse tõendamist COVID-19 haiguse läbipõdemise, testimise või vaksineerimise tõendiga ning töötajate testimist. Tööandjal on SARS-CoV-2 riski maandamiseks õigus ja võimalus kasutada neid meetmeid, kuid tal pole kohustust seda teha. Tööandja peab kaaluma lisaks nimetatud meetmetele ka teisi tõhusaid meetmeid, sh töö ümberkorraldamist, isikukaitsevahendite kasutamist ja hügieeninõuete järgimist. Tööandja tagab, et valitud meetmed on konkreetsetes töökeskkonnas ja konkreetse töötaja töö iseloomu arvesse võttes proportsionaalsed ja asjakohased ning tagavad adekvaatselt riskianalüüsis hinnatud riskide maandamise.

<sup>1</sup> Vastavasisuline kohustus töökeskkonnas viibivate inimeste kaitseks riskianalüüsi koostamiseks sisaldub töetervishoiu ja tööhutuse seaduses selle vastuvõtmisest arvates 1999. aastal (§ 13 lg 1 p 3, leitav siit: <https://www.riigiteataja.ee/akt/77618>)

<sup>2</sup> <https://www.tooelu.ee/et/79/riskianaluus>

TTOS § 3 rõhutab eesmärgina, et töökeskkonnas toimivad tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist. TTOS § 14 lg punkti 5 kohaselt tuleb ka töötajal tagada, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist.

Määruse täpsustamine puudutab kõiki tööandjaid ja töötajaid, kes töökeskkonnas puutuvad kokku SARS-CoV-2 viirusega, suunates tööandjat riskianalüüsi uuendama ja rakendama sobivaid meetmeid. Määruse muutmisel konsulteeriti tööandjate ja töötajate esindusühingutega, kes toetasid nakkusohutuse tagamiseks määruse täiendamist näitliku loeteluga täiendavatest meetmetest.

Määruse täpsustamine rõhutab seega eelkõige, et TTOS-i kohaselt on tööandjal kokkuvõtlikult kohustus:

- 1) hinnata riske töökeskkonnas, koostades riskianalüüsi ja tegevuskava riskide maandamiseks;
- 2) võtta hindamisel arvesse konkreetse töökoha profiili ja erinevate töökohtade erinevaid riske;
- 3) arvestada riski hindamisel bioloogiliste ohuteguritega, sh SARS-CoV-2 viirusega;
- 4) võtta iga töökoha puhul töökeskkonna riskidele vastavaid meetmeid, sh nakkusohutuse tagamiseks.

Tööandjal on õigus valida töökeskkonna riskide maandamiseks kõige sobivamad meetmed, kaaludes muuhulgas määruses näidetena toodud meetmete vahel. Tööandja peab tagama, et meetmeid on kaalutud proportsionaalselt riskidega ja mõistlikult valitud tasakaal töötaja tervise kaitse ja koormavate meetmete vahel, võttes arvesse ka tööandja mõistlikke võimalusi ja jõupingutusi töökeskkonna ohutuse tagamiseks. Tööandja ei pea nakkusohutuse tagamiseks kasutama kõiki võimalikke meetmete alternatiive, vaid piisab mõistlikest, kaalutud lahendustest, mis arvestavad nii tööandja kui töötaja õiguseid ja kohustusi.

## 1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna nõunik Ethel Bubõr (6269 738, [ethel.bubor@sm.ee](mailto:ethel.bubor@sm.ee)) ning töö- ja pensionipoliitika osakonna nõunik Eva Põldis (626 9196, [eva.poldis@sm.ee](mailto:eva.poldis@sm.ee)).

## 1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määrust nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (RT I, 16.12.2020, 3).

## 2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

**Eelnõu punktiga 1** täiendatakse bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lõiget 2 täiendava punktiga 11, tuues loetelu meetmetest, mis võivad eelkõige nakkusohutuse tagamisel sobida. Tööandja tagab nakkusohutuse, valides selleks töökeskkonna ja nakkusohu tasemele vastavad sobivad ja proportsionaalsed meetmed, muuhulgas kaaludes teiste meetmete hulgas ka määruse loetelus toodud meetmeid.

Tööandja peab töökeskkonna riskianalüüsis hindama bioloogilistest ohuteguritest, sh SARS-CoV-2-st, mis kuulub bioloogiliste ohutegurite 3. ohurühma, tulenevaid terviseriske ning rakendama abinõusid riskide maandamiseks. Bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lõige 2 sätestab abinõud, mida tööandja peab rakendama selleks, et vähendada bioloogilistest ohuteguritest tulenevaid terviseriske töötajatele. Eelnõuga täpsustatakse meetmeid, mida tööandja peaks riskianalüüsis kaaluma ja mida võiks rakendada SARS-CoV-2 viiruse laialdase leviku olukorras ja mis oleksid abiks nakkusohutuse tagamisel. Eesmärk on jätkuvalt tagada töötajate ja töökeskkonnas viibivate inimeste nakkusohutus olukorras, kus töökeskkonnas puututakse kokku (nii teised töötajad kui ka kolmandad osapooled, näiteks kliendid), kaitstes kõigi töökeskkonnas viibivate isikute tervist. Rõhuasetus nendele meetmetele ei tähenda, et tööandja ei tohi või ei pea rakendama nende meetmete kõrval teisi tööohutust ja töötervishoidu kaitsvaid ja soodustavaid meetmeid. Meetmete

rakendamisel peab tööandja hindama SARS-CoV-2 seotud riskitaset, sh viiruse leviku taset ühiskonnas, tuginedes muuhulgas ka Terviseameti ohuhinnangule ja soovitudele. Samuti tuleb tööandjal arvesse võtta eelkõige konkreetse töökeskkonnaga seotud riskitaset, mis võib olla rahvarohketes või tihedalt külastatavates kohtades väga suur ja samas eraldatult üksinda töötavate või väga väheste inimestega kokku puutuvate töötajate töökohas väike. Madala ohutaseme korral ei pruugi tööandja poolt kõigil töökohtadel või kõikides töökeskkondades meetmete kohaldamine olla vajalik, näiteks olukorras, kus „Ühiskonnaelu korraldamise kava“ kohaselt on riskitase roheline<sup>3</sup>. Samas võib teatud töökeskkondades (näiteks tervishoiu- või hoolekandeesutustes, kus tööpäeva kestel on pidev kokkupuude nõrgenenud immuunsüsteemiga inimestega) ka vähese nakkusohu taseme korral olla vajalik pidev kõrgenenud tähelepanu nakkusohutuse tagamisele, sh määruses toodud meetmetega.

SARS-CoV-2 viiruse puhul saab efektiivsete nakkusohutuse meetmetena välja tuua nakkusohutuse tõendamise vaksineerimise või COVID-19 haiguse läbipõdemise tõendiga või negatiivse SARS-CoV-2 testi tulemusega. Juhul kui tööandja peab riskide hindamise tulemusel vajalikuks töötajate vaksineerimist, testimist või COVID-19 haiguse läbipõdemise kontrollimist, tuleb vastavad abinõud ette näha töökeskkonna riskianalüüsis ja tegevuskavas. See annab tööandjale õiguse vajaduse korral töötajatelt, kelle töökohal vastav ohutegur ilmneb, ka nimetatud tõendeid küsida.

Meetmete rakendamisel peab tööandja hindama meetme vajalikkust ja proportsionaalsust. See tähendab, et tööandja peab hindama, milliste töötajate puhul on vaksineerimise või testimise nõudmine või vaksineerimise, testimise või haiguse läbipõdemise kohta tõendi küsimine põhjendatud ja millisel juhul mitte. Nimetatud meetmed on asjakohased töötajate puhul, kes puutuvad töökeskkonnas kokku paljude inimestega, st eelkõige klienditeenindusega seotud valdkondades, aga ka näiteks õpetajate puhul koolides. Samuti võib ohutuse tagamisel olla erilise tähtsusega teiste töökeskkonnas viibivate isikute ja klientide ohutuse tagamine, näiteks tervishoiuteenuse või hoolekandeteenuste puhul, kus klientideks on tervislikust olukorrast või eest tingitud nõrgenenud immuunsüsteemiga inimesed. Töötaja puhul, kellel sedavõrd vahetut kokkupuudet töökeskkonnas teiste inimestega ei ole, ei saaks sellist meetet pidada eesmärgipäraseks, näiteks kooli puhul öövalvuril, kes saabub peale õpilaste ja õpetajate koolimajast lahkumist ning hommikul lahkub enne nende kooli saabumist.

Vabariigi Valitsus on hetkel pidanud SARS-CoV-2 viiruse leviku tingimustes oluliseks kokkupuuteks vähemalt 50 inimese kokkupuudet sisetingimustes ja 100 inimese kokkupuudet välistingimustes<sup>4</sup>. Nimetatud piirmäärad puudutavad hetkel eelkõige avalikke üritusi ja kogunemisi ning erinevatel teenustel osalemist (spordiüritused, huvitegevus, konverentsid, spaad, toitlustusasutused jms). Rõhutada tuleb, et tööandja teeb oma riskianalüüsi töökeskkonna, töökoha ja töötaja põhiselt lähtudes konkreetse töö riskidest ja sõltumata sellest, kui suur on osalejate arv meelelahutusüritustel. Osalejate ja kokkupuudete arv on üksnes üks osa riskide hindamisel, mida tuleb arvesse võtta.

Lisaks peab tööandja riskianalüüsis hindama, kas ja milliseid teisi meetmeid on võimalik rakendada ohutuse tagamiseks, näiteks kaaludes töö ümberkorraldamise võimalusi, isikukaitsevahendite kasutamist, hügieenireeglite järgimist, töötajate ja klientide hajutamist töökeskkonnas, samuti rakendades teisi bioloogiliste ohutegurite määruse §-s 6 toodud abinõusid. Seejuures on oluline ka töötaja enda poolt töötervishoiu- ja tööohutuse tagamine ja kohustuste nõuetekohane täitmine, tagades enda tegevusega nakkusohutus. Näiteks peavad hajutatuse tagamiseks töötajad arvestama selle nõudega ka töökoha kohvituris, kus lähikontaktis on tihti ka töötajad, kes tööpäeva jooksul oma töö erineva iseloomu tõttu muidu kokku ei puutu.

<sup>3</sup> Vabariigi Valitsuse poliitikakujundamise valge raamat „Ühiskonnaelu korraldamise kava koroonaviiruse leviku tingimustes“. Eelnõu seisuga 8. aprill 2021. a leitav:

file:///C:/Users/ethel.bubor/Downloads/Valge%20raamat\_%C3%9Chiskonnaelu%20korraldamise%20kava%20koroonaviiruse%20leviku%20tingimustes.pdf

<sup>4</sup> Vabariigi Valitsuse korraldus nr 282 „COVID-19 haiguse leviku tõkestamiseks vajalikud meetmed ja piirangud“, p 20<sup>14</sup>, leitav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/306082021002>

Juhul kui tööandja peab vajalikuks meetmeks töötajate vaktsineerimist, peab tööandja eelnevalt selle vajalikkuse ja sobivuse osas konsulteerima töötervishoiuarstiga (bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lg 3). Kuivõrd hetkel on inimeste vaktsineerimine tagatud riigi poolt, saab tööandja töötajate vaktsineerimise tagamiseks näiteks anda töötajatele vaba aega vaktsineerimas käimiseks või teha koostööd vaktsineerimist osutavate tervishoiuteenuse osutajatega, et korraldada vaktsineerimine töökohas kohapeal (näiteks vaktsineerimiskirabi).

Töötajate testimiseks peab tööandja kasutama tervishoiuteenuse osutajate teenust, kui tööandja soovib kasutada professionaalseks kasutamiseks mõeldud teste (nt RT-PCR test või professionaalseks kasutamiseks mõeldud kiirtest). Kui tööandja soovib, võib tööandja kasutada SARS-CoV-2 antigeeni teste, mis on mõeldud enesetestimiseks (*self testing*) ehk nn koduseks kasutamiseks<sup>5</sup>. Kui töötaja on lasknud teha SARS-CoV-2 PCR või antigeeni testi tervise teenuse osutaja juures ise, on töötajal võimalik kasutada ka selle testi tulemust, esitades tööandjale vastava tõendi. Tõend on töötajal võimalik patsiendiportaalis ([www.digilugu.ee](http://www.digilugu.ee)) ise genereerida ja vajaduse korral näidata seadmest või välja printida.

TTOS § 12<sup>1</sup> lõige 3 sätestab, et töötervishoidu, tööohutust ja -hügieeni käsitlevate meetmete kavandamine ja rakendamine ei tohi tuua töötajatele kaasa rahalisi kulutusi. Tööandja kohustus on tagada ohutu töökeskkond, rakendades selleks vajalikke meetmeid. Kui riskianalüüsi tulemusena on vajalik meede testimine, siis peab tööandja ka sellega seotud kulud kandma. See võimaldab siiski arvestada ka töötaja enda poolt tehtud ja tasutud testidega, kui töötaja vabatahtlikult sellise testi tulemuse esitab.

Juhul kui tööandja on töökeskkonna riskianalüüsis ette näinud töötajate vaktsineerimise, testimise või töötajatelt vaktsineerimise, testimise või läbipõdemise kohta tõendi küsimise, kuid töötaja keeldub vaktsineerimisest (inimesel on õigus vaktsineerimisest keelduda näiteks tervises seisundi tõttu või usulistel põhjustel), testimisest või tõendi esitamisest, peab tööandja riskide maandamiseks korraldama töö ümber. Kui tööandjal ei ole võimalik tööd ümber korraldada ja riski ei saa teiste meetmete abil piisavalt maandada (nt kui töötaja puutub igapäevaselt ja tihedalt kokku COVID-19 riskirühma kuuluvate inimestega), on tööandjal õigus töötajat hoiatada ja viimase abinõuna tööleping erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 2 alusel töökohale sobimatuse või ametniku avaliku teenistuse seaduse §-s 95 sätestatud ametikoha täitmist välistavate asjaolude tõttu. Eelnevalt on oluline, et tööandja on kaalunud kõiki teisi meetmeid ohutuse tagamiseks, sh töö ümberkorraldamist või pakkunud võimalusel teist tööd ning töötajale on selgitatud, miks konkreetsel töökohal on riskide maandamiseks nakkusohutuse tõendamine vajalik. Samuti peab tööandja selgitama, millised on vaktsineerimisest või nakkusohutuse tõendamisest keeldumise tagajärjed ja olema töötajat keeldumise korral hoiatanud.

Töötaja peab arvestama mõistlike tööandja võimalustega nakkusohutuse tagamiseks ning ei saa nõuda kõigi erinevate meetmete alternatiivide tagamist üksnes mugavuse eesmärgil, kui töötaja ei soovi mõnda nõuet täita (näiteks kaitseülrikonna tagamist olukorras, kus kaitseülrikonna kandmine takistab töö iseloomu tõttu töötamist). Samuti ei saa töötaja nõuda, et tööandja kasutaks ühte määruse loetelus olevatest meetmetest, näiteks võimaldaks maski kandmise asemel vaktsineerimist või vaktsineerimise asemel testimist.

Tööandjal on konkreetse töökohaga seotult õigus töödelda töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks töötaja isikuandmeid, küsides töötajalt infot nakkusohutuse tõendamiseks. Juhul kui tööandja näeb riskianalüüsis ette töötajatelt vaktsineerimise, testimise või COVID-19 haiguse läbipõdemise kohta tõendi kontrollimise, siis peab tööandja ka määrama kindlaks, millise regulaarsusega tuleb töötajal tõend esitada ning tööandja peab ise ka jälgima tõendi kehtivust. Tõendite säilitamise korra otsustab tööandja vastavalt vajadusele, säilitades andmeid kas elektrooniliselt või paberandjal. Vastavalt bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lõikele 3 peab vaktsineerimistõend olema

---

<sup>5</sup> Juhend leitav Terviseameti lehel: [https://www.terviseamet.ee/sites/default/files/Nakkushaigused/Juhendid/COVID-19/covid-19\\_ag\\_kiirtestide\\_kasutamine\\_valjaspool\\_meditisiiniasutust\\_11.06.12.pdf](https://www.terviseamet.ee/sites/default/files/Nakkushaigused/Juhendid/COVID-19/covid-19_ag_kiirtestide_kasutamine_valjaspool_meditisiiniasutust_11.06.12.pdf)

kättesaadav ka töötajale ja tööinspeksioonile, juhul kui vaktsineerimine on riskianalüüsis ette nähtud. Tööandja otsustada on, mil viisil info säilitatakse ja kättesaadavus tagatakse. Kui tööandja näeb ette töötaja terviseinfo säilitamise, peab tööandja järgima kõiki isikuandmete kaitse nõudeid ja kaitsemeetmeid (näiteks minimaalsus, konfidentsiaalsus).

**Eelnõu punktiga 2** täiendatakse määruse § 6 lõigetega 2<sup>2</sup> ja 2<sup>3</sup>.

**Lõike 2<sup>2</sup>** eesmärk on lihtsustada tööandjatel nakkusohutuse kontrollimist, tuues näitliku loetelu nakkusohutuse kontrollimisel sobivatest tõenditest. Sättega täpsustatakse, millised tõendid on vaktsineerimise või COVID-19 haiguse läbipõdemise tõendamiseks ja millised testid millise ajavahemiku jooksul sobivad. Sobivaks tõendiks, mida tööandja saab usaldusväärseks pidada, on esiteks tõend, et töötaja on läbi põdenud COVID-19 haiguse, kusjuures diagnoosi kinnitava SARS-CoV-2 testi tegemisest või diagnoosi kinnitamise kuupäevast ei ole möödunud rohkem kui 180 päeva.

Isikud, kes on Eestis COVID-19 haiguse läbi põdenud, saavad ise oma andmetega tutvuda digilugu.ee portaalis ning genereerida endale digitaalse tõendi. Need, kes on haiguse läbi põdenud väljaspool Eestit, saavad läbipõdemist tõendada, esitades teise riigi arsti väljastatud tõendi läbipõdemise kohta, millel kajastuvad ladina või slaavi tähestikus, eesti, vene või inglise keeles isiku isikuandmed (nt läbipõdemise aeg, terveks tunnistamise kliiniline alus, testimise läbimise korral analüüsi meetodika, selle tulemus, testi tegemise koht, aeg, tegija ning viimase andmed). Samuti võib tõendiks olla teise riigi andmebaasi väljatrükk, mis on ametlikult kinnitatud.

Teiseks on sobilik tõend vaktsineerimiskuu läbimise kohta, millega on saavutatud viimase vaktsiinidoosi järel maksimaalne kaitse. Viimasest vaktsiinidoosist ja maksimaalse kaitse tekkimise päevast ei tohi olla möödunud rohkem kui üks aasta. Juhul kui töötaja on saanud ühe vaktsiinidoosi ja ootab teist doosi (sõltuvalt vaktsiinist kahe doosi vaheline aeg varieerub) ja seetõttu ei ole veel saavutanud maksimaalset kaitset, saab tööandja rakendada täiendavaid ohutusmeetmeid, mis tuleb samuti ette näha töökeskkonna riskianalüüsis. Näiteks võib sellisteks meetmeteks olla testimine, isikukaitsevahendite kasutamine (maskid), töö ümberkorraldamine selliselt, et vähendada kokkupuuteid teiste töötajate ja klientidega.

Eestis vaktsineeritul on võimalik patsiendiportaalis ([www.digilugu.ee](http://www.digilugu.ee)) ise immuniseerimise teatise põhjal genereerida endale digitaalne immuniseerimise tõend, mida on võimalik vajaduse korral näidata seadmest või välja printida. Immuniseerimise tõendile kantakse andmed vaktsineerimisel kasutatud vaktsiini, viimase vaktsiinidoosi manustamise aja jms kohta, kuid sellel ei kajastu maksimaalse kaitse tekkimise aeg, mida hakatakse lugema vaktsiinikuuri lõpetamise päevast ning mille kestus sõltub konkreetse vaktsiini ravimi omaduste kokkuvõttes nimetatud ajast.

Samuti on võimalik inimesel tõendada vaktsineeritust immuniseerimispassiga, mille väljastamist on võimalik paluda tervishoiuteenuse osutajalt paber kandjal. Inimesed, kes on vaktsineeritud välismaal olles, saavad vaktsineeritust tõendada, esitades immuniseerimispassi, selle koopia või vastava tõendi (sh EL nõuetele vastav COVID-19 digitaalne vaktsineerimise tõend), millel muu hulgas kajastuvad ladina või slaavi tähestikus, eesti, vene või inglise keeles immuniseeritud isiku isikuandmed, nt haigus, mille vastu immuniseeriti, immuniseerimise kuupäev, immuunpreparaat, mida kasutati, mitu annust on isikule manustatud, tõendi väljastaja andmed jm.

Kolmandaks saab sobilikuks ja usaldusväärseks pidada tõendit, mis kinnitab, et töötaja on saanud COVID-19 haiguse läbipõdemise järel ühe doosi vaktsiini ja saavutanud seeläbi maksimaalse kaitse ning sellest ei ole möödunud rohkem kui üks aasta, või kui töötaja on pärast esimese vaktsiinidoosi saamist haigestunud COVID-19 haigusesse, on COVID-19 haiguse läbi põdenud ning diagnoosi kinnitava SARS-CoV-2 testi tegemisest või diagnoosi kinnitamise kuupäevast ei ole möödunud rohkem kui üks aasta.

Juhul, kui töötaja haigestub COVID-19 haigusesse kahe nädala jooksul pärast esimese vaktsiinidoosi saamist, on sobivaks tõendiks tõend, mis kinnitab, et töötaja on COVID-19 haiguse

läbi põdenud ning diagnoosi kinnitava SARS-CoV-2 testi tegemisest või diagnoosi kinnitamise kuupäevast ei ole möödunud rohkem kui 180 päeva.

Neljanda ja viienda punktina täpsustatakse, millised testid on sobivad SARS-CoV-2 testimiseks ning millise aja vältel peetakse võimalikuks nende tulemustele tugineda. Sellisteks testideks loetakse esiteks SARS-CoV-2 antigeen-RTD test, mis on tehtud kuni 48 tundi enne tööaja algust ja teiseks tervishoiuteenuse osutaja poolt tehtud COVID-19 haigust põhjustava koroonaviiruse SARS-CoV-2 RT-PCR test, mis on tehtud kuni 72 tundi enne tööaja algust. Juhul kui tööandja on ette näinud meetmena töötaja testimise, on tööandjal võimalik iga tööpäeva alguses suunata töötaja, kellel ei ole tõendit ega tööandja poolt ette nähtud kehtivusajaga testitulemust, testi tegema. Tööandjal on õigus säilitada testi tulemusi selle aja vältel, mida tööandja peab vajalikuks ja mõistlikuks. Näiteks võib tööandja kontrollida nakkusohutust kaks korda nädalas, säilitades testi tulemuse järgmise testi tegemiseni. Sõltuvalt testi tüübist, ei tohiks testi tegemisest olla möödunud rohkem kui 48 või 72 tundi. Kuivõrd test näitab hetkeseisu, tuleb igapäevase töö nakkusohutuse tagamiseks teste korrata ning määrusega on pakutud välja mõistlikud ajad, mille jooksul võib testi tulemust lugeda veel kehtivaks. Koroonaviiruse PCR test on laboratoorne test, mis on tunduvalt suurema täpsusastmega ning suudab ka väiksema viirusfooni puhul tuvastada nakatumise, mistõttu on testimisel PCR testide puhul toodud pikem kehtivusaeg. Tööandja võib riskianalüüsi näha ette töö iseloomust sõltuvalt ja nakkusohutuse efektiivseks tagamiseks tihedama või harvema testimise, näiteks tsehhis kõrvuti töötavate inimeste puhul antigeeni kiirtestide tegemise igapäevaselt või kord nädalas.

**Lõikes 2<sup>3</sup>** täpsustatakse vaktsineerimise järgselt maksimaalse kaitse saamise aega sõltuvalt Eestis kasutusel olevatest vaktsiinidest, lähtudes vaktsiini tootja juhistest. Eestis on käesoleval hetkel kasutusel neli vaktsiini. Pfizer/BioNTechi vaktsiini Comirnaty puhul loetakse maksimaalse kaitse saamise ajaks 7 kalendripäeva pärast teist vaktsiinidoosi, AstraZeneca vaktsiini Vaxzevria puhul 15 kalendripäeva pärast teist vaktsiinidoosi, Moderna COVID-19 vaktsiini puhul 14 kalendripäeva pärast teist vaktsiinidoosi ja Janssen COVID-19 vaktsiini puhul 14 kalendripäeva pärast ühte vaktsiinidoosi. Täienduse eesmärk on tööandja jaoks viitamine, millal on töötaja immuunsus eelduslikult saavutanud suurima taseme ja mis ajast võib tööandja lugeda töötaja poolt nakkuse edasikandmise riski väiksemaks.

### **3. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele**

Eelnõu on kooskõlas Euroopa Liidu õigusega. Euroopa Liidu õigus ei näe ette konkreetseid viise töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks konkreetsetes liikmesriigis, vaid sätestab riigi, ettevõtete ja töötajate kohustused ja õigused. Vastavate kohustuste ja õiguste täitmise viis on jäetud liikmesriigi valida.

Isikuandmete kaitse üldmäärus 2016/679 (edaspidi IKÜM) artikli 9 lg 2 punkti b) kohaselt on lubatud töödelda isiku terviseandmeid, kuid see on vajalik tööõigusest tulenevate kohustuste ja eriõigustega, punkti h) kohaselt on lubatud töödelda isiku terviseandmeid töömeditsiiniga seonduvatel põhjustel ning samuti on artikli 9 lg 2 punkti g) kohaselt lubatud töödelda isiku terviseandmeid olulise avaliku huviga seotud põhjusel. Viidatud IKÜM sätted nõuavad ka liikmesriigi õiguses alust töötlemiseks. Arvestades senist olukorda tagab määruse täpsustus selguse, et liikmesriigi õigusega on vastav töötlemine lubatav. IKÜM põhjenduspunkti 52 kohaselt on töötlemine lubatud avalikes huvides eelkõige tööõiguse, nakkushaiguste ennetamise ja tõrje ning muude tõsiste terviseohtudega seotud eesmärkidel. Andmete töötlemisel on töötajal saladuse hoidmise kohustus ja tuleb järgida kaitsemeetmeid. Eelkõige peab tööandja tagama, et terviseinfoga ei tutvuta igauks, vaid üksnes nakkusohutuse kontrolli tagav töötaja, kellele on vastav ülesanne antud. Õigust ei ole tutvuda töötaja kõigi terviseandmetega, vaid üksnes konkreetset nakkusohutuse eesmärki tagavate minimaalsete andmetega, mida tööandja säilitab üksnes nii kaua, kuni see on tööandja eesmärgi täitmiseks vältimatult vajalik. Näiteks testimise andmed annavad infot nakkusohutuse kohta vaid lühiajaliselt, mistõttu peaks ka nende andmete säilitamine olema lühiajaline. Vaktsineerimise andmeid võib tööandja säilitada kuni vajaduse äralangemiseni või kehtivuse kaotamiseni. Vajaduse äralangemise olukorraks võib olla näiteks riskianalüüsi

muutmine ja riskitaseme langus või inimese töö ümber korraldamine, mistõttu konkreetse inimese töökeskkonnas ei ole sellise meetmega riski maandamine enam põhjendatud.

#### **4. Määruse mõjud**

Eelnõuga tehtavad muudatused bioloogiliste ohutegurite määruuses avaldavad mõju tööandjatele, töötajatele ja riigiasutustest Tööinspeksioonile. Muudatustel puuduvad mõjud keskkonnale, regionaalarengule ning riigi julgeolekule ja rahvusvahelistele suhetele.

**Muudatus:** bioloogiliste ohutegurite määruuses täpsustatakse tööandja kohustusi tagada teiste töökeskkonnas viibivate inimestega kokku puutuvate töötajate nakkusohutus, rõhutades meetmetena eelkõige töötajate COVID-19 haiguse vastase vaksineerimise tagamist ja COVID-19 haiguse läbipõdemise, vaksineerimise või SARS-CoV-2 testi tõendi kontrollimist ja töötajate testimist SARS-CoV-2 testiga.

**Mõju sihtrühm 1: tööandjad, kelle ettevõttes võivad töötajad tööprotsesside käigus kokku puutuda SARS-CoV-2 viirusega.**

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis kokku 133 784 ettevõtet.

Kuivõrd SARS-CoV-2 viirus on Eestis laialt levimas, on viirusega kokkupuute oht kõikides ettevõtetes, kus töötajad puutuvad töökeskkonnas kokku teiste inimestega, sh teiste töötajate ja klientidega. Eelkõige mõjutab täpsustus klienditeenindusega seotud valdkondi, kus töötajate kokkupuude teiste inimestega on pidev.

#### **Mõju valdkond 1: mõju majandusele**

Määrusega ei kaasne tööandjale võrreldes kehtiva õigusega täiendavaid kulusid ega lisatööd. Riskianalüüsi koostamise kohustus kehtib aastast 1999 ning samast ajast pärineb ka kohustus hinnata töökeskkonna bioloogilisi ohutegureid. Kohustus esitada Tööinspeksioonile riskianalüüs tuleneb 2021. aasta alguses vastu võetud seadusest. Määrus loob täiendavat õigusselgust, milliseid meetmeid võib tööandja riski maandamiseks kasutada.

Bioloogiliste ohuteguritega töökeskkonnas kokkupuutuvad tööandjad peavad seega arvestama aja- ja ressursikuluga, mis tuleneb asjaolust, et tööandjatel on kohustus tagada töökeskkonnas teiste inimestega kokkupuutuvate töötajate nakkusohutus, valides selleks sobivad meetmed, eelkõige läbi töötajate vaksineerimise, testimise või COVID-19 läbipõdemise kontrollimise. Tööandja peab kaaluma erinevate meetmete vahel, tagades, et võetavad meetmed on sobivad ja proportsionaalsed riski vähendamiseks, arvestades seejuures konkreetse töökeskkonna olusid. Tööandjal on võimalik ise valida sobivaimad meetmed töökeskkonnas nakkusohutuse tagamiseks.

Samal ajal on muudatusel tööandjatele positiivne majanduslik mõju. Töökeskkonnas, kus esineb SARS-CoV-2 viirusega kokkupuute oht, aitab rangemate meetmete järgimine vältida töötajate haigestumist, viiruse levikut töökeskkonnas ja haigestunud töötajate asenduste leidmist ja sellega seotud kulutusi uute töötajate otsimisele ja koolitamisele. Täiendavad meetmed töökeskkonnas aitavad tagada ka ettevõtte välise isikute, nt klientide ohutuse ja tervise kaitse. Tööandja võib seejuures jätkuvalt kasutada teisi meetmeid, mis konkreetse töökeskkonna riskianalüüsi kohaselt on nakkusohutuse tagamisel efektiivsed ja asjakohased.

Mõju sagedus on suur, kuna SARS-CoV-2 laialdase leviku tingimuses on ennetusmeetmete rakendamine enamikele tööandjatest igapäevane tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna eeldab bioloogiliste ohuteguritega kokkupuutuvate tööandjate käitumises muutusi, mis puudutab viiruste leviku peatamist töökeskkonnas. Mõju tööandjatele on kokkuvõttes oluline, eeldades, et tööandjad hakkavad nimetatud meetmeid sagedamini kasutama.

#### **Mõju valdkond 2: sotsiaalne mõju**

Eelnõus kavandatud muudatused rõhutavad tööandjate vastutust töötajatele ohutu töökeskkonna loomisel. Täiendavate meetmete rakendamine panustab töötajate tervise kaitseks ja aitavad tagada ka ettevõtte väliste isikute, näiteks klientide, ohutuse ja tervise kaitse. Põhiseadus sätestab igaühe õiguse tervise kaitsele. Tööandja kohustus töökeskkonna riskide maandamiseks ja õigus terviseandmeid küsida kannab endas eelkõige just töötaja ja kõigi teiste töökeskkonnas viibivate inimeste tervise kaitse eesmärki. Silmas tuleb pidada, et sekkumine ei tohi olla ülemäärane, küsides terviseandmeid (sh nõudes vaktsineerimist) olukorras, kus töökoht ega töökeskkond madala nakkusohu tõttu seda ei õigusta.

Teatud negatiivse mõjuna võib kaasneda mõningane töötajate vastumeelsus rakendatavate meetmete osas ehk kõik töötajad ei soovi tööandjale vaktsineerimise, testimise või läbipõdemise kohta infot jagada. Riski ennetamiseks on oluline, et tööandja selgitaks töötajatele, miks on nakkusohutuse tagamine töökeskkonnas oluline ja miks konkreetseid meetmeid sellel töökohal ja töökeskkonnas rakendatakse. Tööandjal tuleb arvestada, et meetmed riskide maandamiseks peavad olema töökeskkonnas hinnatud riskidele vastavad ja proportsionaalsed.

Mõju sagedus on suur, kuna SARS-CoV-2 laialdase leviku tingimuses on ennetusmeetmete rakendamine enamikele tööandjatest igapäevane tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna võib viia tööandjate poolt ümberkorralduste tegemiseni oma tegevustes ohutuse tagamisel. Ebasoovitavateks mõjudeks võib pidada töötajate vastumeelsust tööandja poolt selliste meetmete rakendamisel. Kokkuvõttes on tegemist olulise mõjuga.

## **Mõju sihtrühm 2: töötajad, kes puutuvad töötamisel kokku SARS-CoV-2 viirusega**

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis kokku 598 300 palgatöötajat. Olenemata sektorist on kõigil töötajatel oht töökeskkonnas kokku puutuda õhu kaudu levivate ohtlike viirustega nagu SARS-CoV-2. Enam mõjutab muudatus töötajaid, kes puutuvad kokku töökeskkonnas paljude teiste inimestega (eelkõige klienditeeninduse valdkonna töötajad, sh haiglate, hoolekandetasutuste ja ürituste korraldamisega seotud töötajad).

### **Mõju valdkond: sotsiaalne mõju**

Töökeskkonnas esinevatest bioloogilistest ohuteguritest tulenevalt rangemate meetmete järgmine kaitseb töötajate tervist ning aitab ennetada töötajate haigestumist bioloogilistest teguritest põhjustatud haigustesse. Suureneb töötaja kindlustunne, et töötamine on ohutu ja töötaja tervist säästev.

Teatud negatiivse mõjuna võib kaasneda teatud töötajate vastumeelsus tööandja poolt rakendatavate meetmete osas ehk kõik töötajad ei pruugi soovida tööandjale vaktsineerimise, testimise või läbipõdemise kohta infot jagada. Töötajal on seejuures võimalik juhtida tööandja tähelepanu teistele riskide maandamise meetmetele, mida tööandja võib riskide hindamisel nakkusohutuse tagamiseks kasutada. Tööandja poolt terviseandmete küsimine (sh riskianalüüsis konkreetsetel töökohal vaktsineerimise nõude kehtestamine) peab olema proportsionaalne töökeskkonna nakkusohuga ning võimaliku töötaja ja teiste töökeskkonnas viibivate inimeste tervise kaitsega. Riski ennetamiseks on oluline, et tööandja selgitaks töötajatele, miks on nakkusohutuse tagamine töökeskkonnas oluline, miks konkreetseid meetmeid sellel töökohal ja töökeskkonnas rakendatakse ning miks on need meetmed kõige efektiivsemad.

Mõju ulatus ja sagedus on suur. Tulenevalt töötajate tervise kaitse vajadusest on muudatuse mõju tööandjate poolt rakendamisel sihtrühmale oluline.

### **Mõju sihtrühm 3: Tööinspektsioon**

**Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele**

Tööinspeksiooni ülesanne on teha riiklikku järelevalvet töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise üle töökeskkonnas. Tööinspeksioon peab järelevalve käigus kontrollima, kas tööandja on taganud töötajate nakkusohutuse ja rakendanud selleks vajalikke meetmeid. Sellega seoses võib mõnevõrra suureneda Tööinspeksiooni töökoormus. Kuivõrd ka kehtiva määruse alusel kontrollib Tööinspeksioon, kas tööandja on töökeskkonnas bioloogilisi ohutegureid hinnanud ja meetmeid rakendanud, ei ole töökoormuse suurenemine eelduslikult väga suur. Tööinspeksiooni töö võib seejuures teatud ulatuses lihtsustuda, kuivõrd SARS-CoV-2 viirusega kokkupuute suure riski korral saab Tööinspeksioon selgeks teha, kas tööandja on kasutanud nakkusohutust eelkõige tagavaid meetmeid või rakendab vähemalt teisi meetmeid, mida tööandja on hinnanud riskianalüüsis samaväärselt tulemuslikuks.

Muudatus mõjutab vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike.

Ka mõju sagedus on keskmine, sest töökeskkonna järelevalve on inspektoritele igapäevane tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna eeldab teatud käitumise muutumist, täpsustades tööandjaga valitud nakkusohutuse tagamise meetmeid riskianalüüsis, kuid sellega ei kaasne kohanemiskulusi. Negatiivsed mõjud puuduvad. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile oluline.

## **5. Määruse rakendamise seotud tegevused, vajalikud kulud ja määruse rakendamise eeldatavad tulud**

Eelnõu rakendamise ei kaasne riigieelarvele lisakulusid.

## **6. Määruse jõustumine**

Määrus jõustub üldises korras. Tööandjatel on juba kehtiva seaduse järgne kohustus riskianalüüs koostada ning seda uute riskide ilmnemisel või meetmete tekkimisel uuendada.<sup>6</sup> Määrus ei näe ette täiendavaid kohustusi, vaid rõhutab olemasolevate kohustuste raames ühe konkreetse riski maandamise võimalikke meetmeid.

## **7. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon**

Eelnõu esitati eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumitele ning seisukoha avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskkliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskodale, Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Tööinspeksioonile, Terviseametile, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE ja Eesti Töötervishoiuarstide Seltsile.

Eelnõu kooskõlastasid märkustega Justiitsministeerium, Siseministeerium ja Keskkonnaministeerium. Teised ministeeriumid kooskõlastasid eelnõu vaikimisi. Eelnõule esitas arvamuse Tööinspeksioon, Andmekaitse Inspeksioon, Terviseamet, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Teenindus ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioon. Eelnõule esitatud märkused on esitatud kooskõlastustabelis seletuskirja lisana.

---

<sup>6</sup> Vastavasisuline kohustus töökeskkonnas viibivate inimeste kaitseks riskianalüüsi koostamiseks sisaldub töötervishoiu ja tööohutuse seaduses selle vastuvõtmisest arvates 1999. aastal (§ 13 lg 1 p 3, leitav siit: <https://www.riigiteataja.ee/akt/77618>)