

## Kaugtöötaja tervishoid ja -ohutus

Töökeskond on viimaste aastakümnete jooksul palju muutunud. Muudatusi on kujundanud tehnoloogia kiire areng ning inimeste muutuvad hoiakud. Üha enam ootavad ja eeldavad töötajad paindlikku töökorraldust ning otsivad elukorraldusega kõige paremini sobivaid töötingimusi. Ettevõtja jaoks on vajaliku inimressursi leidmine tööturul üha keerulisem ning nõuab loovaid ja töökeskonnakorralduslikult paindlikke lahendusi. Seetõttu on ettevõtjate seas kasvavaks trendiks kaugtöö võimaldamine, mis aitab tööandjal leida ja hoida motiveeritud töötajaid.

Kaugtööl on mitmeid positiivseid külgi, nagu parem töö- ja pereelu ühitamine, nii töötaja kui tööandja kulude kokkuhoid, töökohtade loomine maapiirkondades ja vähenenud töövõimega inimeste aktiivsem kaasamine tööellu.

Kaugtöö leviku kasvu ja olulisust näitab ka Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu kaugtöö raamlepe, millega osapooled leppisid kokku kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted: [https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtöö\\_raam-final.pdf](https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtöö_raam-final.pdf).

Kaugtöö võimaldamisel peavad tööandjad tervishoiu ja -ohutuse seisukohast arvestama, et ka kaugtööd tuleb teha ohutult ning kaugtöö tegemisel peab töötaja täitma tervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Kuna kaugtöö puhul tehakse tööd väljaspool tööandja territooriumi, on tööandjal keeruline kontrollida, milline on töötaja tegelik töökeskkond ning kas töötaja jälgib töötamisel tervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Seetõttu ei teadvusta tööandjad ja töötajad sageli, millised kohustused ja õigused selle töövormi kasutamiseks kaasnevad, ega aima, mida nad peaksid kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel omavahel läbi rääkima.

Antud juhend tuleb siinkohal töösuhte osapooltele appi ning selgitab, kuidas on võimalik tagada ohutus kaugtöö korral. Tegemist on soovitusliku juhendmaterjaliga ning selle järgimine ei vabasta seaduse täitmisest.

Tööandja saab töökeskkonnaga seotud küsimuste korral pöörduda Tööinspektsiooni nõuandetelefoni või konsultantide poole ([jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee), infotelefon (+372) 640 6000 tööpäeviti 9.00-16.30). Juhendiga seotud küsimuste korral saab pöörduda ka Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna poole ([seili.suder@sm.ee](mailto:seili.suder@sm.ee)).

Juhis koostatud: juuli. 2019.a

## Sisukord

1. Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha? .....	3
2. Kuidas hinnata kaugtöö korral riske? .....	5
3. Riskide hindamise näidis kaugtöö korral .....	6
4. Mida tuleb arvestada kaugtöötaja juhendamisel? .....	10
5. Kas kaugtöötaja peab läbima tervisekontrolli? .....	11
6. Kuidas täita kaugtöö korral muid tööohutuse nõudeid? .....	11
7. Mida peab kaugtöötaja tegema oma ohutuse tagamiseks? .....	12
8. Kas kaugtöötajaga võib juhtuda tööõnnetus? .....	12
9. Kas kaugtöötajal võib tekkida kutsehaigus? .....	13

## 1. Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha?

- **Kaugtöö tähendab, et töötaja täidab poolte kokkuleppel oma igapäevaseid tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta.** Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkreetsetes kaugtöö tegemise kohas (nt töötaja kodu) või selles, et töötaja teeb tööd erinevates kohtades (nt kodus, raamatukogus, kohvikus). Kaugtöö võib tähendada ka töö tegemist teises riigis.
- Kaugtööd tuleb eristada töölähetusest. Töölähetus on olukord, kus tööandja saadab töötaja tööülesandeid täitma väljaspoole töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta. Näiteks osaleb töötaja, kelle töö tegemise koht on Tartu kontor, tööandja korraldusel töökohtumisel Soomes.
- **Kaugtööd tehakse poolte kokkuleppel.** Tööandja ei saa sundida töötajat kaugtööd tegema ja töötaja ei saa kaugtööd nõuda.
- Kaugtöö tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida, kus ta tööd teeb, kuid ei välista töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja täidab ka kaugtööd tehes tööandja antud tööülesandeid ja on vajaduse korral tööandjale kättesaadav.
- Enne kaugtöö võimaldamist peab tööandja läbi mõtlema, kas ta suudab kaugtöö korral tagada tööülesannete täitmise, hea koostöö töötajaga, meeskonnatunnetuse säilimise ja ohutu töökeskkonna.
- **Tööandja vastutab kaugtöö korral töötaja töötervishoiu ja -ohutuse eest.** Kokkulepped, mis välistavad kaugtöö korral tööandja vastutuse, on seadusega vastuolus ning tühised.
- Tööandja saab oma tööohutusalasid kohustusi siiski täita teatud piirini, st tehes enda poolt ära kõik mõistlikult võimaliku, eelkõige **selgitades koostöös töötajaga välja töökeskkonnas esinevad riskid ja juhendades töötajat, kuidas neid riske maandada.** Enne töötaja kaugtööle lubamist peab tööandja läbi mõtlema järgneva:
  - 1) Kas olen hinnanud kaugtöötaja töökeskkonna riske?
  - 2) Kas olen juhendanud kaugtöötajat ohutult töötama ja olen veendunud, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid kasutada?
  - 3) Kas olen arvestanud, et kaugtöötaja peab läbima tervisekontrolli sarnaselt teiste töötajatega?
  - 4) Kas olen mõelnud, et ka kaugtöökeskkonnas võib juhtuda tööõnnetus ja olen teinud endast oleneva selle vältimiseks?
- Kõiki töid ei saa teha kaugtööna. Kaugtööd võiks eelkõige võimaldada töökohtadel, kus oht töötaja tervisele on väike (nt arvutiga tehtav töö, käsitöö). Kuna tööandjal on kaugtöökeskkonnas keeruline töötaja töötingimusi piisavalt kontrollida, ei tohiks kaugtööd teha juhul, kui töökeskkond vajab erinõudeid (nt sundventilatsioon, müraisolatsioon).
- Täiendavalt võiksid tööandja ja töötaja enne kaugtöö kasutamist läbi mõelda alljärgneva:
  - **Kuidas toimub tööülesannete andmine ja täitmise kontrollimine ning suhtlus tööandja ja kolleegidega?**

Näiteks saab kaugtööd tegev töötaja tööülesandeid ja on kättesaadav e-kirja, Skype'i ja telefoni teel.

- **Milline on kaugtöötaja tööajakorraldus? Kas ja kuidas saab tööandja jälgida töötaja tööajast kinnipidamist?**

Näiteks on töötaja tööandjale kättesaadav 8.00–17.00 esmaspäevast reedeni, registreerib kaugtöö algus- ja lõpuajad ning kasutab puhkepause. Pooled võivad näiteks kokku leppida, et välismaal kaugtööd tegeva töötajaga suhtlemisel kehtib tööandja ajavöönd.

- **Kas ja millal eeldatakse töötaja kohalolekut tööandja ruumides?**

Näiteks kokkulepe, et Pärnus kaugtööd tegev töötaja tuleb Tallinna kontorisse kahel päeval nädalas ning osaleb kliendikohtumistel ja -üritustel Tallinnas. Koosolekul osalejatega kokkuleppel võib töötaja osaleda arutelus ka sobiliku tarkvaralahenduse (nt *Skype*) vahendusel.

- **Kas ja millal peab töötaja teavitama tööandjat kaugtööle minekust?**

Kui töötaja saab ise valida, millal kaugtööd teeb, siis tuleks kokku leppida kaugtööle mineku etteteatamistähtajas. Näiteks teavitab töötaja tööandjat kaugtööle jäämisest ette kaks päeva.

- **Milliseid kohandusi vajab töötaja töökoht?**

Näiteks tagab tööandja töötajale reguleeritava tooli, muudetava kõrgusega kuvari jms.

- **Kuidas toimub töövahendi (nt arvuti, printer) paigaldus ja hooldus? Kuidas toimub töövahendi tagastamine töösuhte lõppemisel?**

Näiteks seadistab tööandja töötaja arvutisse kaughaldustarkvara ja abistab tehniliste rikete lahendamisel. Näiteks kokkulepe, et töötaja tagastab töösuhte lõppemisel töövahendid tööandja asukohta.

- **Kas ja milliseid andmekaitse ja muid turvanõudeid peab töötaja jälgima kaugtööd tehes?**

Näiteks peab töötaja kaugtööd tehes ja kaugtöö asukohta valides jälgima andmekaitse nõudeid, st töötaja kasutab kohtumistel alati ekraanikaitset, ei töötle isikuandmeid avalikus kohas ega kasuta kõigile avatud interneti ühendust.

- **Kuidas tagab töötaja tööandja vara säilimise?**

Näiteks ei tohi töötaja jätta arvutit autosse nähtavasse kohta, kust see võidakse ära varastada. Kui tööandja kindlustab oma vara, nt töövahendid, siis peab töötaja teadma, kas tal on kohustusi tulenevalt eseme kindlustamisest.

- **Kas ja mil määral hüvitab tööandja kaugtöö tegemisega seonduvad kulud?**

Näiteks hüvitab tööandja töötajale transpordikulud, mis tekivad kaugtöökohta ja tööandja asukoha vahel sõites ning side- ja elektrikulud.

- **Kas ja millistel juhtudel on tööandjal võimalus siseneda kaugtöö tegemise kohta?**

Näiteks kokkulepe, et tööandja saab siseneda töötaja kodukontorisse riskide hindamiseks ja tööõnnetuse uurimiseks.

- **Millistel tingimustel võivad töötaja ja tööandja kaugtöö tegemise lõpetada?**

Näiteks hindavad töötaja ja tööandja perioodiliselt kaugtöö tegemist ja võivad kaugtöö tegemise lõpetada, kui töötaja ei saa kaugtööl olles tööülesannete täitmisega hakkama, töötaja ei ole tööandjale kaugtööl kättesaadav, töötajal on kaugtööl keeruline töökohustusi täita või ta tunneb, et võõrandub meeskonnast.

- Kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel tuleks eelistada kirjalikku vormi, samas võivad pooled tõendada kokkulepet ka muul viisil. Pooled võivad kaugtöös kokku leppida töölepingus või leppida kaugtöö tegemises kokku nt omavahelises e-kirjavahetuses. Kokkulepe võib olla põhjalikum ja kajastada kõiki eelpool toodud tingimusi, kuid võib seisneda ka üksnes kaugtööle lubamises, kusjuures täpsemad kaugtöö tingimused on kirjas töökorralduse reeglites või kollektiivlepingus.
- Kui pooled ei jõua kokkuleppele kaugtöö tegemise tingimustes, sh kaugtööga seotud kulude hüvitamises (nt seadmete soetamise ja töökoha kohandamise kulud) või kui kulud on töötaja või tööandja jaoks liiga suured, ei peaks kaugtöö kokkulepet sõlmima.
- Kaugtööd võib teha regulaarselt või üksikutele juhtudel. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et kaugtöö tähendab regulaarset kontorist eemalolekut või ühekordset kaugtööpäeva. Näiteks kokkulepe, et töötaja teeb kaugtööd igapäevaselt kodukontoris pool aastat järjest või kokkulepe, et töötaja teeb kaugtööd kodukontoris ainult kord nädalas.

- Tööandjal on mõistlik leppida töötajaga kokku kaugtöö tegemise üldistes põhimõtetes või kirjeldada kaugtöö põhimõtteid töökorralduse reeglites, et ei peaks enne töötaja igat kaugtööle minekut kaugtöö tingimusi uuesti töötajaga läbi rääkima.

## 2. Kuidas hinnata kaugtöö korral riske?

- Nii nagu iga muu töö puhul, peab tööandja ka kaugtöö korral koostama **töökeskkonna riskianalüüsi**, et kaitsta töötaja tervist. Riskide hindamisel tuleb lähtuda konkreetse töö iseloomust. Hinnata tuleb töökohtade ja töövahendite kasutamise ning töökorraldusega seotud riske.
- Riskide hindamisel tuleb:
  - 1) selgitada välja töötajat kahjustada võivad töökeskkonna ohutegurid;
  - 2) hinnata nende mõju töötaja tervisele;
  - 3) tuvastada ohutegurist tulenev riski suurus.
- Riskide hindamise tulemusena tuleb **rakendada abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks**.
- **Kaugtööd saab tööandja võimaldada töökohtadel, kus oht töötaja tervise kahjustumiseks on väike ja töötaja suudab tööandja juhistest lähtuvalt keskkonnas esinevaid ohte ise kohapeal maandada** (nt arvutiga tehtav töö, käsitöö). Kuna tööandjal on kaugtöökeskkonnas keeruline töötaja töötingimusi piisavalt kontrollida, ei tohiks kaugtööd teha juhul, kui töökeskkond vajab erinõudeid (nt sundventilatsioon, müraisolatsioon).
- Kui töötaja teeb kaugtööd kodus, võib ta lubada tööandjal töökeskkonna riskid kohapeal välja selgitada (nt riskide hindamine kodukontoris või kodusel töökojas). Kuna kodu puutumatus ja eraelu kaitse on põhiseadusega kaitstud väärtused, saab tööandja töötaja kodus riske hinnata üksnes töötaja nõusolekul.
- Kui töötaja teeb tööd info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid (arvuti, tahvelarvuti, telefon) või lihtsamaid käsitöötarbeid (nt kudumisvardad) kasutades ja töötab vastavalt kokkulepitule endale sobivas kohas, **ei pea tööandja kaugtöökeskkonda külastama ega detailset ülevaadet keskkonnas esinevate ohtude kohta omama**. Olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd eri kohtades (nt kodus, raamatukogus), ei ole tööandjal realselt võimalik kõiki töökohti kontrollida ega keskkonda mõjutada (nt kohvik). Sellisel juhul **tuleb tööandjal töökeskkonna ohud välja selgitada töötajaga vesteldes**. Vestluse eesmärk on aru saada, millistes keskkondades töötaja kaugtööd teeb ning millised ohud nendes keskkondades võivad esineda. Näiteks võib tööandja koostada riskide hindamise küsimustiku, mida ta töötajate kaugtööle lubamisel kasutab. Tööandja võib vajadusel töökeskkonna riske hinnata ka fotode, videosalvestuse või muude dokumentide abil.
- Kui töötaja teeb kokkuleppel tööandjaga kodus tööd masinate või tööriistadega, on tööandjal kohustus hinnata nendega kaasnevat riske ja riske maandada (eelkõige peab tööandja tagama seadmete ohutuse, töötaja piisava juhendamise ja väljaõppe ning andma sobivad isikukaitsevahendid, sh hoidma isikukaitsevahendeid töökorras ja kontrollima nende kasutamist).
- Tööandja peab suutma tõendada riskide hindamist, mistõttu tuleb riskianalüüs vormistada kirjalikult.
- Kaugtöö riskid tuleb hinnata enne kui töötaja läheb esmakordselt kaugtööle. Tööandja peab korraldama uue töökeskkonna riskide hindamise, kui töötingimused kaugtööl on muutunud,

töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnunud uued andmed ohtude mõju kohta inimese tervisele, kui kaugtööl olles on toimunud tööõnnetus või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

### 3. Riskide hindamise näidis kaugtöö korral

Kõige sagedamini tehakse kaugtööd arvuti või käsitöötarvetega ja sellisel juhul on peamiseks ohuteguriks istuvast tööst tulenev sundasend, mille puhul on oluline töökoha endale sobivaks kujundamine – istumisasendi sobivaks kujundamine, regulaarsete puhke- ja liikumispauside tegemine, et ennetada luu- ja lihaskonna haigusi ja kuvari ning valgustuse reguleerimine, et ennetada nägemisteravuse vähenemist.

**Alljärgnevalt on tehtud näitlik riskide hindamine kaugtöö korral.** Näidis hõlmab loetelu ohuteguritest, nende võimalikust mõjust kaugtööd tegeva töötaja tervisele, võimaliku riski suurust (nt kõrge, keskmine, madal risk) ning kahjuliku mõju vältimiseks või vähendamiseks vajalikke meetmeid. **Riskide hindamine peab olema ametile, töötajale ja töökohale vastav.**

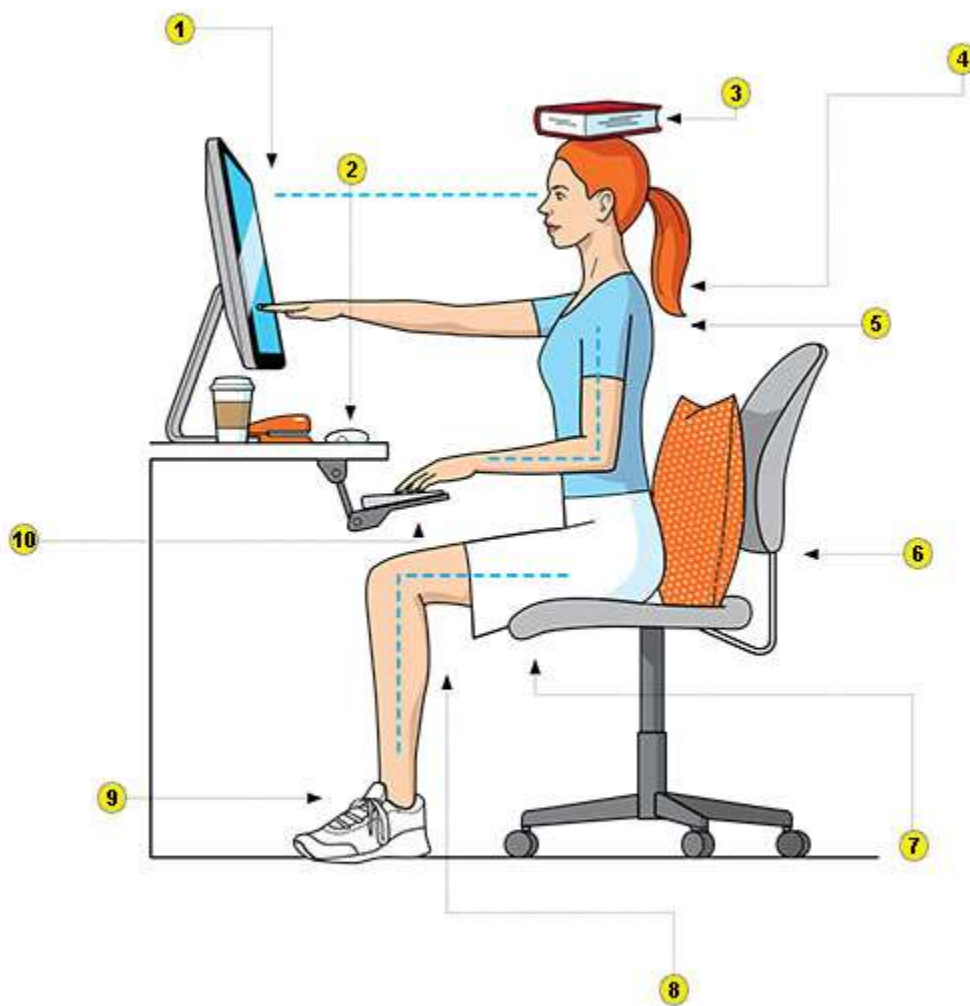
Näidis on loodud eelkõige töökeskkonna riskide hindamiseks arvutiga tehtava töö korral, kuid olenevalt töö iseloomust saab seda täiendada (nt käsitöötarvetega tehtava töö puhul hinnates ära ka töövahendi ohtlikkuse). **Tööandja peaks näidist lähtuvalt konkreetse töö iseloomust ja kaugtöökeskkonna eripäradest vajadusel täiendama.**

<b>Ohutegur 1</b>	Kuvariga ja/või sundasendis töötamine, sh pikaajased valed istumisasendid, vähesed asendivahetused ja puudulikud liikumispausid
<b>Võimalik mõju tervisele</b>	<p>Pikaajaline ühes asendis istumine põhjustab luu- ja lihaskonna haigusi, koormab südame- ja vereringesüsteemi ning võib põhjustada lülisamba kõhrekesta degeneratsiooni ja veenilaiendeid.</p> <p>Pikaajaline vale istumisasend toob kaasa pinged kaelas ja seljapiirkonnas ning võib põhjustada õlavöötme lihaskasvatusi, pingepeavalusi ja seljavalusi. Alaseljavalud on üks levinumaid vaevusi.</p> <p>Sundasendid kätes tekitavad käte väsimust ja valulikkust, põhjustades nt õlavöötme vigastusi, küünarliigese ülekoormushaigust (epikondüliit) ja randme ülekoormushaigust (karpaalkanali sündroom) hiirega töötamise tõttu.</p> <p>Töö kuvariga väsitab silmi (ärritus, kihelus, punetus, kuivus), mis võib viia nägemise halvenemiseni.</p>
<b>Võimalik riski suurus</b>	Risk on kõrge, kuna töötaja teeb igapäevaselt tööd arvutiga ning pidevas sundasendis.
<b>Töötaja ja tööandja rakendatavad meetmed terviseriski vältimiseks või vähendamiseks</b>	Tööandja rakendatavad meetmed: töötaja juhendamine töökoha kujundamisest (töötooli ja -laua reguleerimine, kuvari asetus jms), tööasenditest ja tööasendite vaheldumisest ning liikumispauside tegemise vajadusest.

Sagedase kodus töötamise korral peab töötajal olema reguleeritava kõrgusega monitor, eraldi klaviatuur ja arvutihiir (arvutihiire suurus peab vastama kasutaja käe suurusele). Käe toetamiseks tasub kasutada randmetoega hiirematti. Sülearvuti puhul tuleks kasutada spetsiaalset alust, mille külge saab arvuti kinnitada, et seda silmade kõrgusele tõsta.

Kuigi lihaskasutus tekib igas asendis, on olemas mugavamad ja tervist säästvamad istumisasendid, millest töötaja saab kaugtöökeskkonna kujundamisel lähtuda.

Juhised sobiva tööasendi kujundamiseks:



- 1. Kuvari ekraan peab olema ettesirutatud käe ulatuses ja asetsema silmadega ühel joonel või veidi madalamal, et vältida kaela vaevusi.** Kuvar ei tohi olla liiga madalal ega liiga kõrgel. Õige kõrguse korral on kael sirge ja seda ei tule liialt pingutada. Kuvari asetus oleneb ka nägemise eripäradest, kuid kuvarit ei tohiks vaadata väga lähedalt ega ka liialt kaugelt.
- 2. Tööks vajalikud töövahendid tuleks hoida käeulatuses ja kergelt kättesaadavas kohas.** Kõige lähemale tuleb paigutada need töövahendid, mida kasutatakse kõige enam, nt klaviatuur, hiir ja telefon. **Klaviatuuri ees peab olema ruumi käte ja randmete toetamiseks.** Vajadusel tuleks kasutada randmetoega hiirematti.

3. **Õige asendi saamiseks võib kujutada raamatut pea kohal** – oluline on, et selg ja kael oleksid sirged ning lihaseid ei peaks üleliia pingutama.
4. **Õlad ei tohiks olla üles tõstetud.** Pikema istumise järel hakkab pinge kogunema kaela, õlgadesse ja ülaselga. Istudes on võimalik teha harjutusi lihaspinge leevendamiseks, nt sirutada vöökohta, hingata sügavalt sisse-välja, teha õlaringe, kehitada õlgadega, raputada pead (öeldes justkui „EI“ ja „JA“) ja vaadates ühelt õlalt teisele. **Kuvariga töötamisel tuleb ennetada silma sarvkesta kuivamist pidevalt silmi pilgutades.**
5. **Kõige olulisem on asendeid varieerida ja end vahepeal piisavalt liigutada, et lihastele tööd anda.** Pikkadele harvadele pausidele tuleb eelistada sagedamaid lühikesi pause. **Tuleb tõusta püsti, sirutada, kõndida ringi ja teha lihaseid lõdvestavaid harjutusi eelkõige kaela- ja seljapiirkonnale ning silmadele.** Väiksemaid pause võiks teha iga 20-30 minuti järel.
6. **Toolseljatugi peab toetama eelkõige alaselga.** Vastasel juhul ei ole selja nimmepiirkond ehk selja loomulik kumerus toetatud. Ideaalis peaks tooli seljatugi „kaisutama“ selja kontuure, ning olema 90-120-kraadise nurga all. Vajaduse/võimaluse korral tuleks reguleerida seljatoe kõrgust ja panna soovi korral padi selja taha. Kõige tervislikum istumisasend sarnaneb autojuhi istumisasendile. Selg on toetatud vastu seljatuge, jalad põlvedest kõverdatud, jalatallad maas, käed süles.
7. **Iste tuleks reguleerida kõrgusele, mis võimaldab jalatallad toetada põrandale ja istmele jaotada enamuse keharaskusest.**
8. **Jalad tuleb toetada täistallaga põrandale.** Istudes peaksid jalad jääma põlvedest täisnurga alla. Kui jalad ei ulatu korralikult põrandale, tuleb kasutada jalatuge, vältimaks liigset survet reie tagaosale. **Laua all peab olema ruumi jalgade vabaks liigutamiseks.** Vältida tuleks tooliserva ja laua survet reitele ja põlvedele. Vajaduse/võimaluse korral tuleb reguleerida tooli kõrgust ja istme kaldenurka. Soovitavalt peab olema tooli kõrgus selline, et kui seista selle kõrvale, siis jääb istumisosas umbes põlveõndla kõrgusele.
9. **Kõrged kontsad ja plätud võivad põhjustada pingeid jalgades.** Valida tuleks mugavad jalanõud, nt potased.
10. Trükkides ja hiire kasutamisel tuleks **toetada küünarvarred lauale** (või tooli käetugedele) ning hoida randmeid võimalikult otse. Küünarvarre nurk võiks olla umbes 90°–110°. Klaviatuur ja hiir võiksid olla ühel tasapinnal. Luulihaskond väsib vähem, kui klaviatuur asub küünarnukiga samal kõrgusel.

<b>Ohutegur 2</b>	Valgustuse puudused: ebapiisav, liiga tugev, värelev, suur valguse kontrast töötamiskohas, varjude teke, valguse peegeldumine
<b>Võimalik mõju tervisele</b>	Nägemise halvenemine, tähelepanuvõime langus, liigne väsimus, peavalu ja töövõime vähenemine.
<b>Võimalik riski suurus</b>	Risk on kõrge, kuna töötaja teeb igapäevaselt tööd arvutiga ning vajab töö tegemiseks piisavat valgustust.
<b>Töötaja ja tööandja rakendatavad meetmed terviseriski vältimiseks või vähendamiseks</b>	<p>Tööandja rakendatavad meetmed</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- töötaja juhendamine õige valgustuse valikul ja töökoha kohandamisel vastavalt loomuliku valgusallika (aknast paiste päikesevalgus) ning üld- ja/või kohtvalgusti valguse langemisele.</li> </ul> <p>Töötaja rakendatavad meetmed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Töötamiseks tuleb valida koht, kus on võimalik tagada sobiv ja piisav valgustus.</li> <li>- Istekohta ega ekraan ei tohi paikneda otse vastu akent.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuvar ja valgustid peavad olema paigutatud nii, et valguse peegeldumine ja pimestamine oleks välditud.</li> <li>- Ekraani eredus ja kontrastsus peab sobima ruumi valgustustingimustega.</li> <li>- Valgustus ei tohi olla liiga intensiivne ega värelev.</li> <li>- Valgustus peab olema selline, et tööpinnale ei teki varje ja et valgus ei lange otse kuvarile.</li> <li>- Kohtvalgustust on soovitatav kasutada koos üldvalgustusega, et ruumis ei tekiks liiga suuri valguse kontraste.</li> <li>- Valguse puhul tuleb tähelepanu pöörata ka ruumis kasutatavatele peegeldavatele pindadele (nt klaasist laud), mis võimendavad valgustugevuse intensiivsust.</li> </ul>
<b>Ohutegur 3</b>	Psühhosotsiaalsed ohutegurid, sh pikaajaline üksinda töötamine ja sotsiaalne isolatsioon, suur tööintensiivsus, töötamine õhtuti ja nädalavahetustel, pingeline töö, sh pidev suhtlemine klientidega, vastutusrikas töö, sh senisest suurema vastutuse võtmine ning töö- ja eraelu segunemine
<b>Võimalik mõju tervisele</b>	Tööstress ja sellest tulenev kõrgvererõhutõbi, läbipõlemise risk, ärevus, depressioon. Püsiva stressiseisundi korral tekib lihaspinge, mille tagajärjeks võib olla valu lihastes.
<b>Võimalik riski suurus</b>	Risk on kõrge, kuna töötaja täidab tööülesandeid tavaliselt üksi ning tal ei pruugi kontorist eemaloleku tõttu olla head kontakti kolleegidega. Tööülesannetest arusaamine võib olla keeruline ning kodus töötamisel on oht, et pereelu hakkab liigselt segama töötamist ja vastupidi.
<b>Töötaja ja tööandja rakendatavad meetmed terviseriski vältimiseks või vähendamiseks</b>	<p>Tööandja rakendatavad meetmed: optimaalse töökoormuse tagamine, sobiva suhtlusviisi tagamine, et töötaja oleks võrreldes kaugtööd mittetegevate töötajatega samas infoväljas, töötaja heaolu ja tööalase arengu toetamine, arenguevestlused, vaimset tervist toetavad koolitused jms psühholoogiline toetus ja abi, töötaja kaasamine, ühisüritused jms meeskonda ühendavad koosviibimised.</p> <p>Tööandja peab kaugtööl olevale töötajale tagama piisava ja ajakohase info andmise ning ligipääsu kogu vajalikule teabele, nt ligipääs ettevõtte sisevõrgule ja kaugtöö kaustadele ning elektrooniliste vahenditega koosolekute korraldamise võimaldamine.</p> <p>Tööandja peab austama töötaja õigust mitte olla kättesaadav. Näiteks peab tööandja austama seda, et väljaspool tavapärasest tööaega töötaja töötelefoni ja tööpostkasti ei kasuta.</p> <p>Töötaja rakendatavad meetmed: puhkepausid, tööajast kinnipidamine, piisav uni töö- ja eraelu tasakaalu tagamiseks, lõõgastavad tegevused, suhtlus tööandjaga probleemide korral võimalike lahenduste leidmiseks (töötaja vähendamine, tööülesannete vaheldumine jms).</p>

<b>Ohutegur 4</b>	Kukkumis-, elektrilöögi- ja tulekahjuoht. Risk oleneb suuresti liikumisteede ja elektripaigaldiste olukorrast.
<b>Võimalik mõju tervisele</b>	Füüsilised vigastused ja traumad, mis on tingitud kasutatavast seadmest tulenevast elektrilöögist või korrastamata töötamiskohast, ning katkisest mööblist (nt töötool) tulenev kukkumisoht.
<b>Võimalik riski suurus</b>	Risk on keskmine, kuna töötaja töötab kodus, kus on olemas võimalik kukkumis-, elektrilöögi- ja tulekahjuoht.
<b>Töötaja ja tööandja rakendatavad meetmed terviseriski vältimiseks või vähendamiseks</b>	<p>Tööandja rakendatavad meetmed: töötaja juhendamine infotehnoloogilistest vahenditest tuleneva elektrilöögiohu suhtes (elektrijuhtmete ja elektripistikute vigastused, elektrijuhtmete korrashoid). Tähelepanu tuleb pöörata töövahendite hooldamisele (arvuti regulaarne hooldus ja puhastus) ning töötooli ja -laua püsikindlusele.</p> <p>Töötaja rakendatavad meetmed: juhtmeid ei tohi hoida laua- või toolijala all või mujal, mille puhul on oht juhtmeid vigastada. Samuti ei tohi juhtmed paikneda vaiba all, mille puhul pole nähtavad juhtme vigastused ning on oht ülekuumenemiseks, mis võib põhjustada nt tuleohtu.</p> <p>Töötaja peab üle vaatama, et liikumisteed oleksid vabalt läbitavad, st seal ei ole takistusi ning kaablid on paigaldatud nii, et need ei oleks ega satuks liikumisteele.</p>

#### 4. Mida tuleb arvestada kaugtöötaja juhendamisel?

- Tööandja peamine võimalus kaugtöökoha riskide maandamiseks on töötaja juhendamine. Seetõttu peab tööandja pöörama juhendamisele erilist tähelepanu, nt koostama illustreeriva ja lihtsa materjali (nt pildid sobivast istumisasendist või kuvari asetusest).
- Juhendamine peab toimuma enne kaugtööle lubamist.
- **Kaugtöö korral juhendab tööandja töötajat:**
  - 1) **kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest;**
  - 2) **ohtude tervisemõjudest;**
  - 3) **tervisekahjustuse vältimise abinõudest.**
- Kaugtöö iseloomust lähtuvalt võib olla vajadus töötajat juhendada ka alljärgnevas:
  - tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
  - ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
  - isikukaitsevahendite kasutamine;
  - elektri- ja tuleohutusnõuded;
  - keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

- Kaugtöötaja peab teadma tööandja töökeskkonnaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku (kui volinik on valitud) kontaktandmeid.
- Töötaja peab juhendamise järel oskama ise märgata ohte ja neid maandada. Tööandja lubab töötaja tööle, kui ta on veendunud, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada.
- Juhendamist tuleb korrata, kui:
  - kaugtöökohtas on toimunud olulised muudatused (kaugtöökeskkond on muutunud, tekkinud on uued ohud);
  - muutunud on töötaja tööülesanded;
  - töötaja kasutuses on uus töövahend või tehnoloogia;
  - töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sh tööõnnetuse;
  - töötaja, tööandja või Tööinspeksioon peab juhendamist vajalikuks.

## 5. Kas kaugtöötaja peab läbima tervisekontrolli?

- Kaugtöö kasutamisel on tervisekontroll oluline, kuna aitab välja selgitada, kas kaugtöö mõjutab töötaja tervist.
- Tööandja peab korraldama kaugtööd tegevale töötajale tervisekontrolli sarnaselt teiste töötajatega. Töötaja tuleb tervisekontrolli saata lähtuvalt riskide hindamise tulemustest ja talle mõjuvatest ohuteguritest. **Töötaja peab läbima tervisekontrolli, kui ta töötab üle poole tööajast kuvariga ja teeb tööd sundasendis.**
- Töötervishoiuarst peab tervisekontrolli tegemisel võtma aluseks kaugtöökeskkonna riskide hindamise tulemused, sh andmed töökeskkonna ohtude kohta ja töötaja varasemate tervisekontrollide otsused.
- Töötervishoiuarst määrab töötajale vajalikud terviseuuringud ja annab hinnangu töötaja tervises seisundile.
- Töötervishoiuarst väljastab tööandjale tervisekontrolli otsuse, milles esitab vajaduse korral ettepanekud töötaja töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks.

## 6. Kuidas täita kaugtöö korral muid tööohutuse nõudeid?

- Ülejäänud töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid täidavad töötaja ja tööandja kaugtööd tehes niivõrd, kui võimalik. Näiteks ei pea tööandja üldjuhul kaugtöö korral tagama nõuetekohaseid olmeruume (nt piisava suurusega puhkeruum, riietusruum) ja nende korrashoidu ega korraldama esmaabi andmist (tööandja võib vajaduse korral tagada esmaabikomplekti ja teabe esmaabijuhtumi korral tegutsemise viisidest).
- **Tööandja hangib ja hooldab kaugtöötaja töövahendeid** (nt arvuti, printer, hiirepadi, ergonoomiline tool). Tööandjal on õigus hüvitada kaugtööd tegeva töötaja töövahendid tulumaksuvabalt, kuid sellisel juhul peavad kulud olema dokumentaalselt tõendatud. Kui töötajal on olemas sobivad töövahendid (nt arvuti) ning tööandja ja töötaja on kokku leppinud nende

kasutamises tööülesannete täitmiseks, siis ei ole tööandjal kohustust täiendavaid töövahendeid hankida.

- **Tööandja kohandab kaugtöö keskkonna töötaja vajadustele vastavaks.** Tööandjal on õigus kaugtööd tegeva töötaja töökohta kohandada tulumaksuvabalt, kuid sellisel juhul peavad kulud olema dokumentaalselt tõendatud. Kui töötajal on kodus olemas sobiv töökoht (nt sobiv laud ja tool) ning tööandja ja töötaja on kokku leppinud nende kasutamises tööülesannete täitmiseks, siis ei ole tööandjal kohustust täiendavalt töökohta kohandada.
- **Kaugtöö korral tuleb täita töö- ja puhkeaja nõudeid** (nt ei saa tööandja eeldada, et töötaja töötab kodus ilma pausideta ning väljaspool kokkulepitud tööaega).

## 7. Mida peab kaugtöötaja tegema oma ohutuse tagamiseks?

- **Töötaja peab tegema tööandjaga koostööd ohutu kaugtöökeskkonna loomiseks.** Kuna tööandjal ei ole reaalselt võimalik kõiki kaugtöökeskkondi kontrollida ega keskkonda mõjutada, peab töötaja tagama kaugtööl olles endale ohutud töötingimused.
- **Töötaja peab koostöös tööandjaga selgitama välja kaugtöökeskkonnas esinevad ohud.**
- **Töötaja peab täitma tööandja antud juhiseid kaugtöökeskkonna ohutuks kujundamisel. Kaugtööl oleval töötajal on seega oluline roll oma ohutuse tagamisel.** Näiteks peab töötaja kaugtöö korral kohandama endale sobivaks tooli ja kuvari asetuse, tegema regulaarselt pause liikumiseks ja silmade puhkamiseks, vältima töötamist mürarikas keskkonnas, valima või kohandama endale õige valgusega töötamiskoha jms.
- **Töötaja peab tööandjat teavitama kaugtööga seotud töötingimuste muudatustest** (nt kokkulepitud kaugtöö asukoht muutub).
- Töötaja peab kaugtöökeskkonnas tegema endast kõik oleneva, et õnnetusi vältida.
- Töötaja peab teavitama tööandjat koheselt kaugtööl juhtunud tööõnnetusest või muust ohtlikust olukorrast. Kui kaugtöökeskkonnas juhtub õnnetus, mida ei saa seostada töö tegemisega, siis ei ole tegemist tööõnnetusega.

## 8. Kas kaugtöötajaga võib juhtuda tööõnnetus?

- **Tööõnnetus on õnnetus, mis on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Tööõnnetus võib juhtuda ka kaugtööl olles.** Kui kaugtööl toimunud õnnetuse korral tuvastatakse seos tööga, on tegemist tööõnnetusega.
- Tööandjal ja töötajal tuleb enne töötaja kaugtöö kasutamist läbi mõelda, kuidas peab töötaja tööõnnetuse korral tegutsema. **Igal juhul peab töötaja tööandjat viivitamatult teavitama tööõnnetuse toimumisest.**
- **Õnnetuse seose tööga selgitab tööandja välja uurimise käigus.** Töötaja, kellega kaugtööl tööõnnetus juhtus, peab teavitama tööandjat õnnetuse asjaoludest ja selgitama, kuidas on õnnetus seotud tööülesannete täitmiseiga. Näiteks on tegemist tööõnnetusega, kui töötaja saab

kodus vigastada töövahendi purunemise tõttu. Kodus tööajal majapidamistöid tehes juhtunud õnnetus ei ole tööõnnetus.

- **Asjaolu, et tööõnnetus ei juhtunud tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja tööõnnetuse põhjused ja asjaolud.** Kui tööandjal ei võimaldata tööõnnetust selle juhtumise kohas uurida, võib vigastatud töötajal olla keerulisem tõestada, et vigastus tekkis tööõnnetuse tagajärjel.
- Kui töötajal on juhtunud tööõnnetus, on tal õigus saada riigilt hüvitisi ja vajadusel nõuda tööandjalt kahju hüvitamist.
- Kaugtöö võimaldamisel tuleb tööandjal teha kõik endast olenev, et vältida tööõnnetuse juhtumist. Tööandja saab hinnata riske, töötajat juhendada ja saata töötaja tervisekontrolli. Kui tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja -ohutuse kohustused, siis ei ole ta eelduslikult süüdi tööõnnetuse toimumises. Lõpliku hinnangu sellele, kas tööandja on oma kohustusi täitnud või mitte, annab vajadusel kohus.

## 9. Kas kaugtöötajal võib tekkida kutsehaigus?

- Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad.
- **Kutsehaigus võib tekkida ka kaugtöötajal, kui tema tervist on mõjutanud kaugtöökeskkonnas esinevad ohud.**
- **Asjaolu, et kutsehaigus ei kujunenud välja tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja kutsehaigestumise põhjused ja asjaolud.** Kui tööandjal ei võimaldata kutsehaigestumist selle väljakujunemise kohas (nt kodus) uurida, võib töötajal olla keerulisem tõestada, et kutsehaigestumine oli põhjustatud töökeskkonnast või töö laadist.
- Kui töötajal on kujunenud kutsehaigus, on tal õigus saada riigilt hüvitisi ja vajadusel nõuda tööandjalt kahju hüvitamist.
- Kaugtöö võimaldamisel tuleb tööandjal teha kõik endast olenev, et vältida töötajal kutsehaigestumise kujunemist. Tööandja saab hinnata riske, töötajat juhendada ja saata töötaja tervisekontrolli. Kui tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja -ohutuse kohustused, siis ei ole ta eelduslikult süüdi kutsehaiguse kujunemises. Lõpliku hinnangu sellele, kas tööandja on oma kohustusi täitnud või mitte, annab vajadusel kohus.