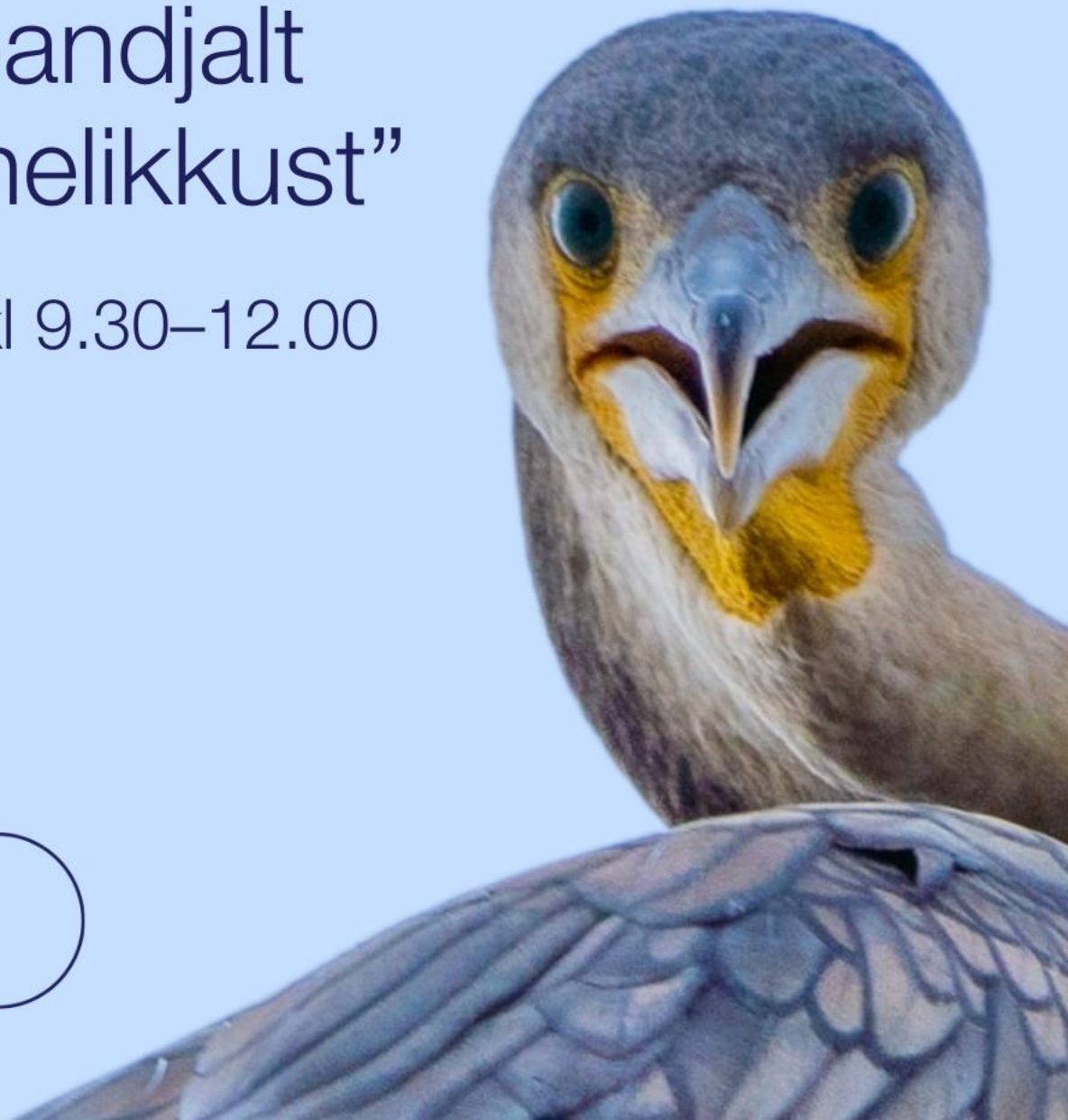


„Ärikeskkond nõuab tööandjalt paindlikkust ja tähelepanelikkust”

Tööõiguse veebiseminar 11. märtsil kl 9.30–12.00

SORAINEN 30



Kava

9.30 Sissejuhatus

Karin Madisson, Soraineni äriühinguõiguse valdkonna juht

9.35 Tööõigusega seonduvad maksumuudatused 2025/2026. aastal

Verner Silm, Soraineni maksuekspert

9.50 2025. aasta seadusemuudatused

Pirkko-Liis Harkmaa, Soraineni tööõiguse valdkonna juht

10.10 Tagasi kontoris kampaania õiguslik vaatenurk

Dr Kadri Härginen, Soraineni riigihangete valdkonna juht

10.30 Juhatuse liikme sotsiaalsed tagatised ning tööõiguslike kohustuste reguleerimine

Albert Linntam, Soraineni majanduskuritegude ennetamise ja uurimise valdkonna kaasjuht

11.00 Euroopa Kohtu ja Eesti kohtute 2024. aasta märgilisemad tööõiguslahendid

Jaanika Alevi, Soraineni tööõiguse ekspert

11.30 Kui Tööinspeksioon teatab järelevalvest ja tuleb külla

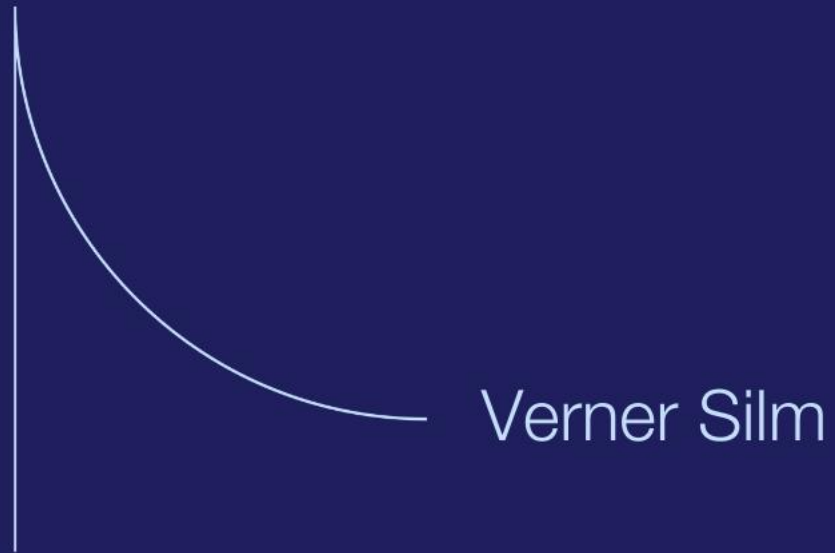
Angelica Maasikas, Tööinspeksiooni vanem-tööinspektor

11.55 Moderaatori kokkuvõte

Karin Madisson, Soraineni äriühinguõiguse valdkonna juht



Maksumuudatused 2025/2026. aastal



SORAINEN 30



Palgatulude maksumäärad ja maksuvaba tulu

ALATES 1. JAANUARIST 2025

- ✓ **kinnipidamisele kuuluv tulumaks 22%**
- ✓ **maksuvaba tulu kuni 654 eurot kuus ja kuni 7848 eurot aastas – sõltub inimese sissetulekust.**
- ✓ maksuvaba tulu vanaduspensionieas jääb 776 eurot kuus ja 9312 eurot aastas
- ✓ töötuskindlustusmaks töötajale 1,6% ja tööandjale 0,8%
- ✓ **kogumispensioni makse 2%, 4% või 6%**
- ✓ sotsiaalmaks 33%, minimaalse kohustuse aluseks olev kuumäär 820 eurot ja sotsiaalmaks 270,60 eurot

ALATES 1. JAANUARIST 2026

- ✓ kinnipidamisele kuuluv tulumaks 22%
- ✓ **maksuvaba tulu 700 eurot kuus ja 8400 eurot aastas sõltumata inimese sissetuleku suurusest või**
- ✓ maksuvaba tulu vanaduspensionieas 776 eurot kuus ja 9312 eurot aastas
- ✓ töötuskindlustusmaks töötajale 1,6% ja tööandjale 0,8%
- ✓ kogumispensioni makse 2%, 4% või 6%
- ✓ **kinnipidamisele kuuluv julgeolekumaks 2%**



Julgeolekumaks 2% brutopalgalt

- ✓ Alates 1. jaanuarist 2026
- ✓ Kinnipeetav julgeolekumaks 2% ei vähenda tulumaksuga maksustatavat tulu.
- ✓ NB! Erineb töötuskindlustusmaksest ja kogumispensioni maksest, mis vähendavad tulumaksuga maksustatavat tulu.
- ✓ Kinnipeetav julgeolekumaks 2% on alates esimesest eurost.
- ✓ NB! Erineb tulumaksust, sest ei kohaldu maksuvaba tulu.

Kogumispensioni makse 2%, 4% või 6%

- Alates 1. jaanuarist 2025
- NB! Raamatupidajatel on kohustus üle kontrollida II sambaga liitunud inimese kogumispensioni makse määr.
- Ka füüsilisest isikust ettevõtjal (FIE) on võimalik valida 4% või 6%.
- **Riik jätkab sotsiaalmaksu 33% arvelt 4% lisamist II sambasse, see ei muutu.**
- Tulevikus on inimesel üks kord aastas võimalik makse määra muuta – esitada jooksva aasta 30. novembriks uus avaldus määra kohta, mis hakkab kehtima järgmise aasta 1. jaanuarist.



Töötaja tervise edendamiseks tehtavad kulud

TuMS § 48 lg 55 uus sõnastus:

Erisoodustusena ei maksustata järgmisi töötaja tervise edendamiseks tehtavaid kulusi 400 euro ulatuses töötaja kohta aastas, kui tööandja on neid võimaldanud kõikidele töötajatele:

- punkt 2 – sportimis- või liikumispaiga regulaarse kasutamisega või massaažiga otseselt seotud kulusi;
- punkt 4 – tervishoiuteenuse osutaja poolt pakutavaid hambaravi, taastusravi, psühholoogilise ravi, füsioteraapia, logopeedilise ravi ja kutsega toitumisnõustaja teenuseid.
- Aastane piirmäär 400 eurot annab paindlikkuse kulutuste tegemisel, nt spordiklubi pakett või ravikindlustusmaks aastaks, mis võib olla soodsam kui kvartaalsed maksed.
- Kulutuste loetelusse lisatakse massaažiga otseselt seotud kulutused, sealhulgas seadmega tehtavad massaažid (nt rullmassaaž, LPG massaaž). Massaaži osutaja ei pea olema kantud tervishoiukorralduse infosüsteemi ega omama kutsetunnistust.



Maksuvaba hüvitise piirmäärad

- Sõidupäeviku alusel saab hüvitada töösõite kuni 50 senti kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 550 eurot kalendrikuus.
- Tööandja võib kehtestada ka madalama kilomeetri hinna, nt 20 senti, kuid maksuvabastuse tingimuse täitmiseks ei tohi ületada kumbagi piirmäära.
- Näiteks, kui hüvitise kilomeetri hinnaks on määratud 1 euro, on maksustatav kilomeetri piirhinda ületav osa 50 senti, ja seda sõltumata sellest, kui suur on hüvitise summa kokku.
- Hüvitist saab maksta ka summeeritult ehk ühes kalendrikuus kassapõhiselt rohkem kui 550 eurot, kuid on oluline, et ühe kuu kohta ei tohi hüvitis ületada piirmäära.





Välislähetuse päevaraha

- Välislähetuse päevaraha alammäär on 22,37 eurot.
- Maksustamisele ei kuulu välislähetuse päevaraha kuni 75 eurot esimese 15 päeva kohta kuus ja 40 eurot iga järgneva päeva kohta (tulumaksuseaduse § 13 lg 3 p 1).



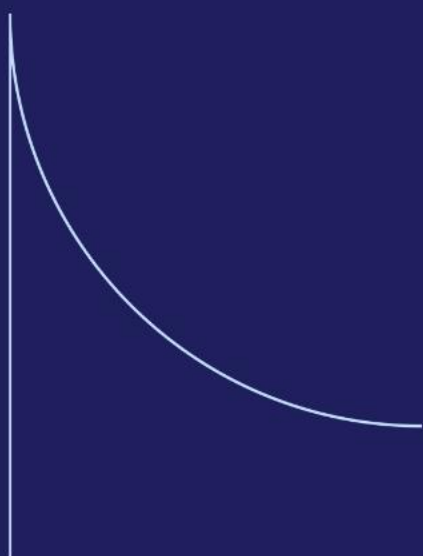
Aitäh!

Võta ühendust:

verner.silm@sorainen.com

SORAINEN 30

2025. aasta seadusemuudatused



Pirkko-Liis Harkmaa

SORAINEN 30



Töö- ja puhkeaeg

- Euroopa Kohtu lahend (IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., 2 March 2023, C-477/21) - **igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid peab eelnema iganädalasele puhkeajale**
 - ❖ 2024. a uus tõlgenduspraktika - 1x seitsme päeva jooksul peab olema tagatud 11 tundi igapäevast kui ka 48 (summeeritud tööaja puhul 36) tundi iganädalast puhkeaega ehk kokku 59 või 47 tundi järjestikust puhkeaega
 - ❖ Pöördumine tagasi vana tõlgenduspraktika juurde – uus eelnõu täpsustamaks TLS-i iganädalase puhkeaja sätteid
- Muutuvtunni kokkulepe – uus eelnõu – **paindliku tööaja kokkulepe**





Vanemapuhkused

Alates 2024. a algusest ei sõltu erinevad
lapsevanemaks olemisega seotud
puhkuseõigused enam soost

Haiguspuhkusel oleva töötaja toetamine

- Haiguse ajal töötamine
- Haigushüvitise maksmine
- Terviseseisundi tõttu töölepingu ülesütlemine



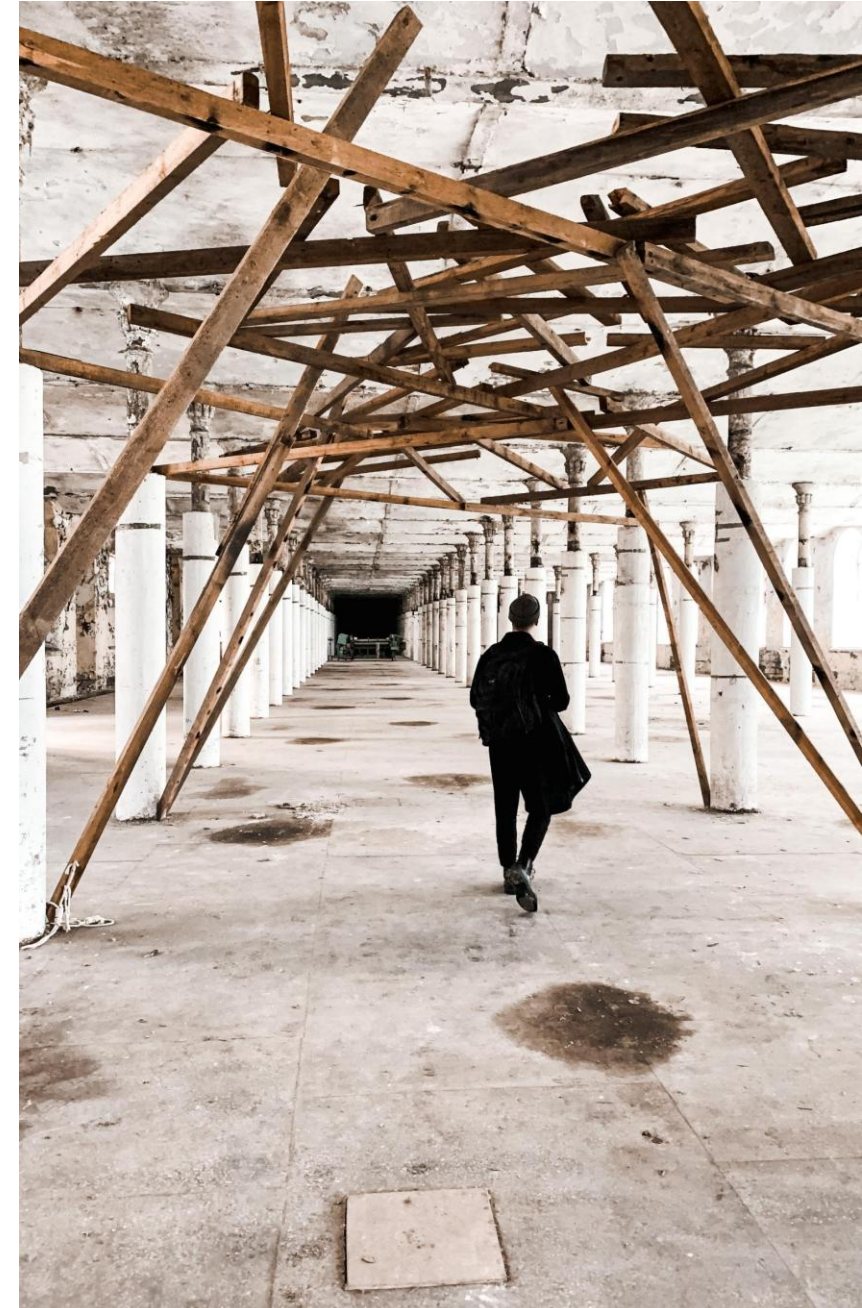


Alampalk

- **Töötasu alammäär 2025: 886 eurot**
- **Euroopa Liidu miinimumpalga direktiiv – tulevik tume**
 - ❖ Kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava 2025-2026

Töötingimused

- **Euroopa Liidu platvormitöö direktiiv – vastu võetud**
 - ❖ Tööalane staatus
 - ❖ Algoritmide kasutamine töökohal
- **Euroopa Liidu praktikalepingute direktiiv - ettepanek**





Aitäh!

Võta ühendust:

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com

SORAINEN 30

Tagasi kontorisse kampaania õiguslik vaatenurk



SORAINEN 30





Mis on kaugtöö ja kus me täna sellega asume?

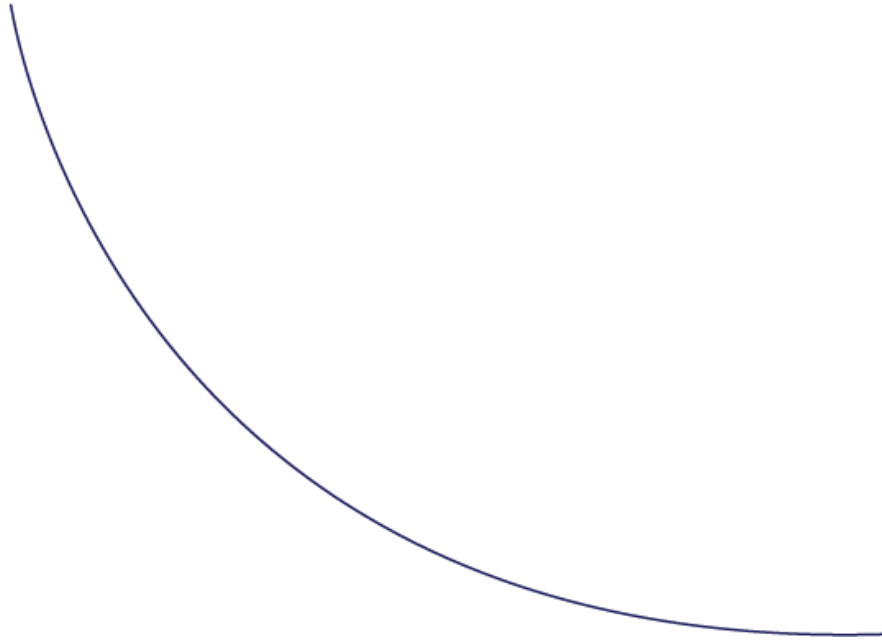
- Töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sh töötaja elukohas (TLS § 6 lg 4).
- Kohtupraktikat praktiliselt ei ole, välja arvatud üks lahend, millest saab juba midagi tuletama hakata.



Tallinna Halduskohus 20.01.2023, 3-22-328

- **Vaidluse sisuks** töötaja sissetuleku langusest tingitud kahjunõue.
 - Tervisekahju ehk läbipõlemine ja depressioon tekkis kaugtööd tehes.
 - Neis vaidlustes on peamiseks küsimuseks see, millised olid tööandja kohustused töotervishoiu tagamisel ning kas tööandja neid ka täitis.
- Kohus leidis, et tööandja **on rikkunud TTOS-s sätestatud tööandja kohustusi, mis on põhjustanud kaebaja tervise kahjustumise:**
 - Tööandja peab **ennetama psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevat tervisekahju ja ennetama abinõusid** (töökoha sobivaks kohandamine, töökoormuse optimeerimine, vaheaegade lubamine, psühhosotsiaalse keskkonna parandamine; TTOS § 9 lg 2).
 - Tööandjal kohustus korraldada **riskianalüüsi** (ohutegurite väljaselgitamine, parameetrite mõõtmine, riskide hindamine töötaja tervisele ja ohutusele; TTOS § 13 lg 1 p 3 ja § 13⁴ lg 1).
 - **Süsteemaatilise sisekontrolli** korraldamine, et kontrollida olukorra vastavust nõuetele (TTOS § 13 lg 1 p 1).

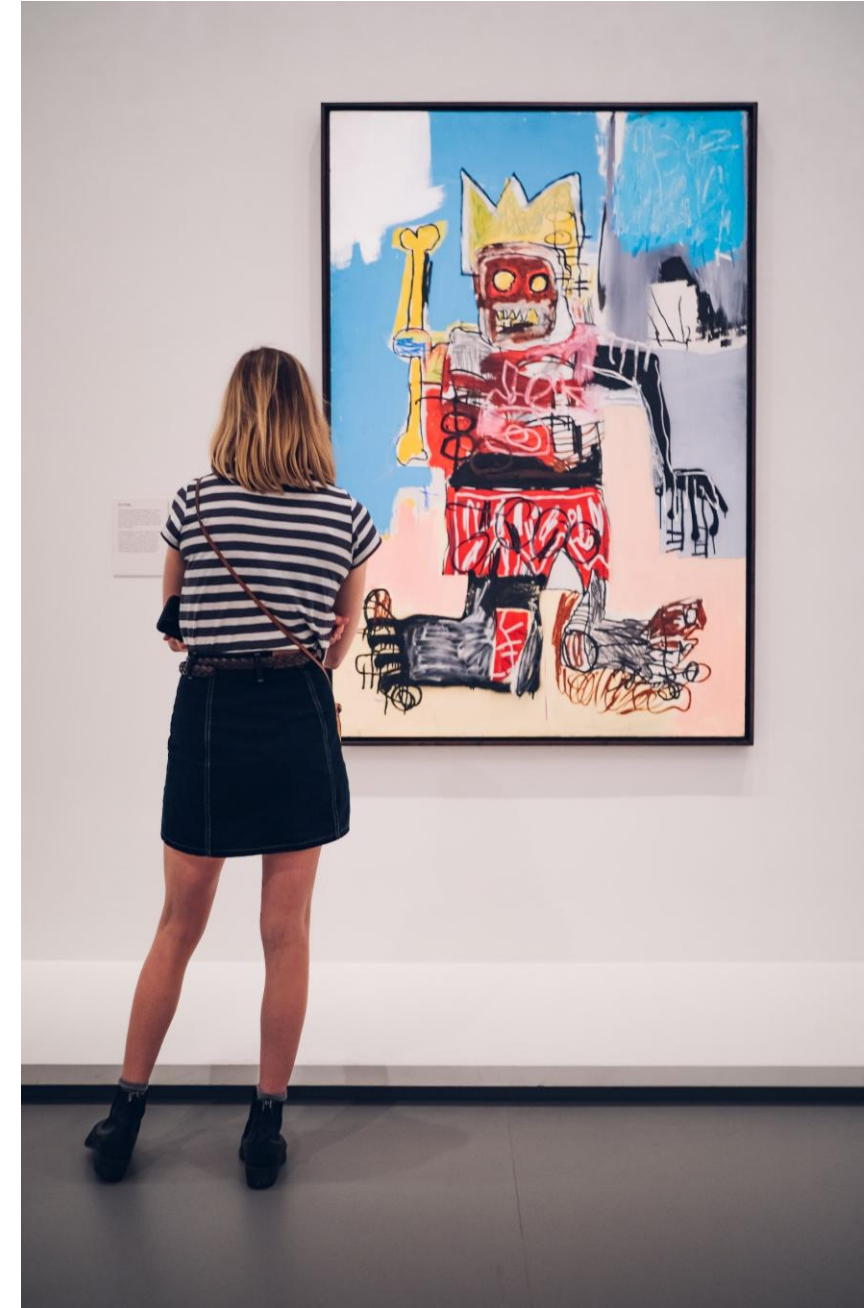
Tööandja peamised kohustused seoses kaugtööga



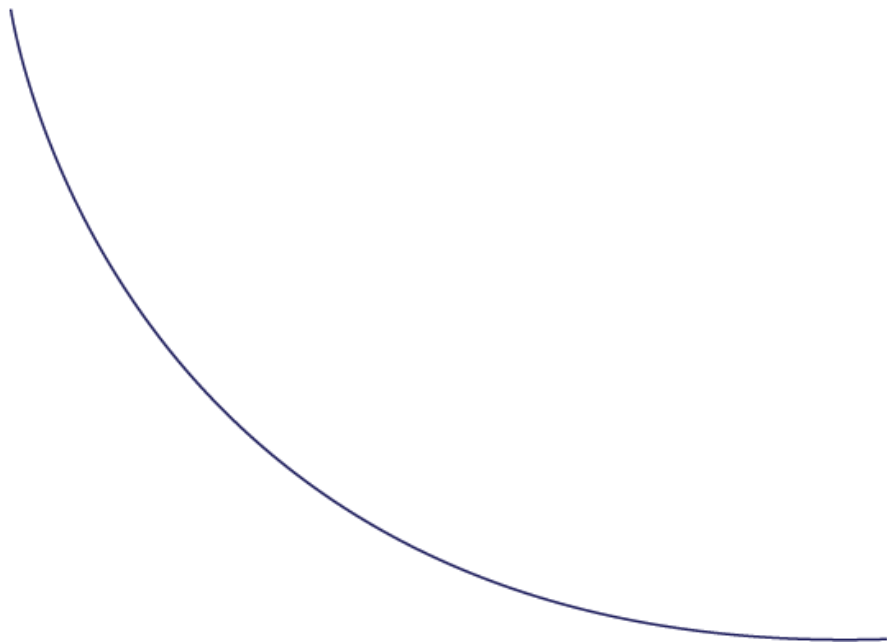
- Töö iseloomust tulenevate võimalike riskide kajastamine töökeskkonna riskianalüüsis.
- Vajadusel abinõude rakendamine.
- Töötaja juhendamine enne kaugtööle asumist.
- Vajalike töövahendite tagamine.
- Töötaja arvestuse pidamine.
- Pidev monitoorimine (suhtlus, koolitus).

Tegelik seis on aga selline...

- **Kaugtöönõuded reguleerimata/töötervishoid tagamata:**
 - Kaugtööd tegeva töötajaga ei ole kokkulepet sõlmitud.
 - Andmekaitse ja turvalisusega seotud riskid maandamata.
- **Tööaega ei järgita/kontrollita:**
 - Kaugtöö tegemine ei tähenda töötaja vabalt valitud tööaega.
- **Kodus töötavate töötajate käekäigu monitoorimata jätmine:**
 - Eeldus, et kui töötad kodust, pead ise teadma, kuidas töökeskkonda kujundada ja tervist hoida.
- **Tööandja üldine teadlikkuse puudus:**
 - Tööandja ei ole teadlik, et vastutab kaugtööd tegeva töötaja eest samamoodi nagu kontoris töötava isiku eest (tööohutuse ja tervise kaitse tagamine).

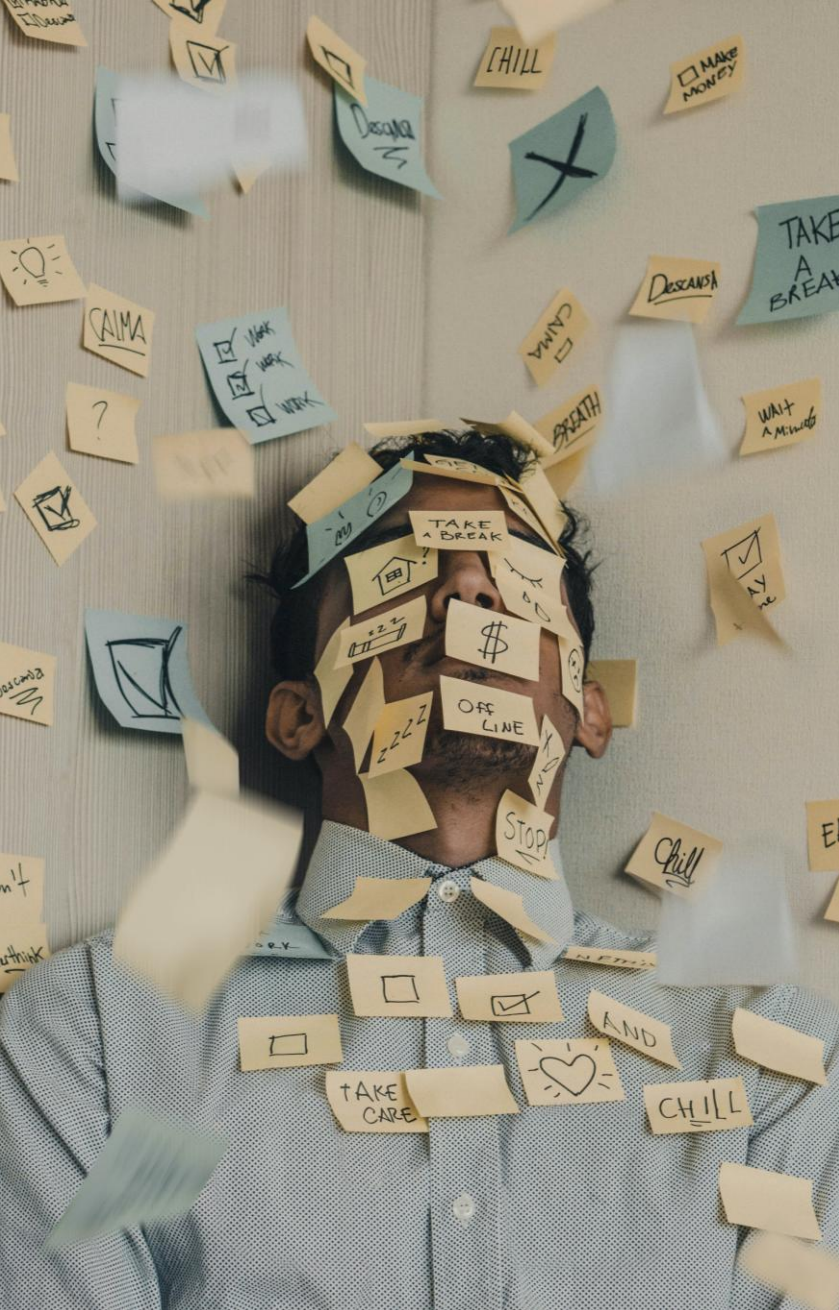


Töötamine teises riigis – miks tööandja sekkub minu valikutesse?



Peamised riskid, lisaks eelnevatele:

- Töölepingule kohalduva õiguse ja kohtualluvuse küsimus.
- Maksu- jms kohaliku riigi õiguse riskid.



Soovitused kaugtöö korraldamiseks

Suhted töötajaga:

- 1) Sõlmi töötajaga **kirjalik kaugtöö kokkulepe** (nt töölepingus või muus dokumendis) ning reguleeri olulised tingimused. Kaugtöö olulistes tingimustes töötajaga kokkulepet saavutamata kaalu kaugtöö mitte lubamist.
- 2) Vii läbi (füüsilisi) **kohtumisi töötajaga** – kaalu *check-list*1 loomist, mida kodus töötajate puhul alati küsite, jälgite.

Töötervishoid – tagamine ja ennetamine:

- 1) Analüüsi, kas kaugtöö suudab tagada tööülesannete täitmise, hea koostöö, kontakti ja ohutu töökeskkonna.
- 2) Tööõnnetusest ja kutsehaigestumisest tulenevate nõuete vältimiseks taga kaugtöö nõuete järgimine (TTOS § 13⁵), sh põhjaliku riskianalüüsi olemasolu.



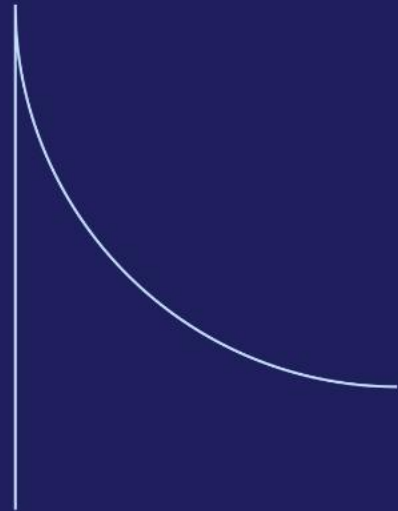
Aitäh!

Võta ühendust:

kadri.harginen@sorainen.com

SORAINEN 30

Juhatuselise liikme sotsiaalsed tagatised ning tööõiguslike kohustuste reguleerimine



Albert Linntam

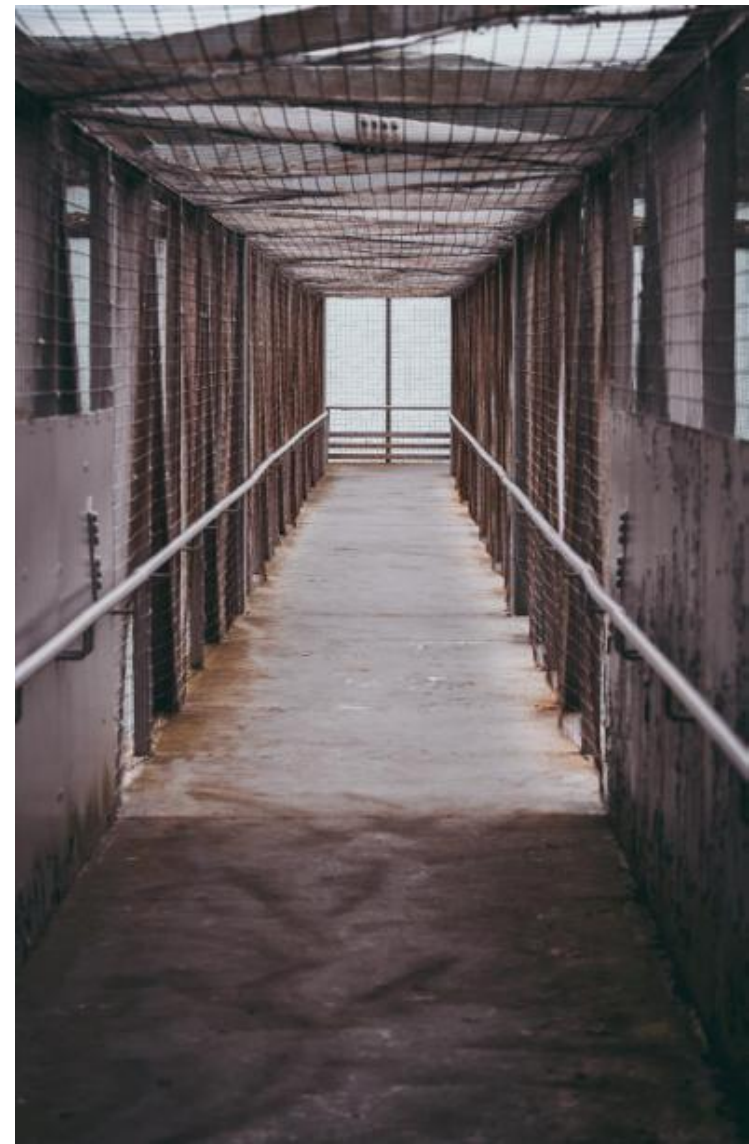
SORAINEN 30





Töölepinguga juhatuse liige – peaaegu alati halb lahendus

- Enne juhatusse valimist sõlmiti tööleping tegevjuhi ametikohale. Juhatuse liige omastas äriühingust üle kahe miljoni euro ja ühing lõpetas „kõik õigussuhted“
- Näited vaidlusküsimustest:
 - Kas lähtutakse juhatuse liikme või töötaja vastutust puudutavatest aegumistähtaegadest?
 - Kas ja millal tööleping lõppes (või kehtisid lepingud paralleelselt)?
 - Mis tähendus on „töötasu“ maksekorraldustel?
 - Kas juhatuse liige sai endale kui „töötajale“ anda juhiseid?
 - Kas omastamisega tekitatud kahju saab „töötasuga“ tasaarvestada?
- Huvide konflikti oht, kui juhatuse liikmel on muidki rolle (nt andmekaitse spetsialist, Rahapesu Andmebüroo kontaktisik, välise teenuspakkujaga seotud isik jm)



Juhatuse liikme lepingu ja töölepingu sarnasused

- Õigus vanemahüvitisele
- Sotsiaal- ja tulumaksu tasumine
- Kogumispension
- Üldine hoolsus- ja lojaalsuskohustus
- Kohustus järgida õigusakte
- Euroopa Liidu õiguse kontekstis koheldakse juhatuse liikmeid ja töötajaid teatud juhtudel samaväärselt
 - Nt Euroopa Kohtu 09.07.2015 otsus nr C-229/14, p 48 (kollektiivne koondamine)



Töölepinguga sarnased
tingimused pole lubatud

Alluvussuhe

Töötuskindlustushüvitis

Juhatuse liikme
põhikohustused

Isiklik vastutus
võlausaldajate ja riigi ees

Võimalus pöörduda
töövaidluskomisjoni

Töölepinguga sarnased
tingimused on tavalised
(erikokkuleppel)

Tasu

Konkurentsipiirang

Puhkus

Ärisaladus

Töölepinguga sarnased
tingimused pole
soovitataavad

Tööaeg

Vastutus ühingu ees

Lepingu lõpetamise
tingimused

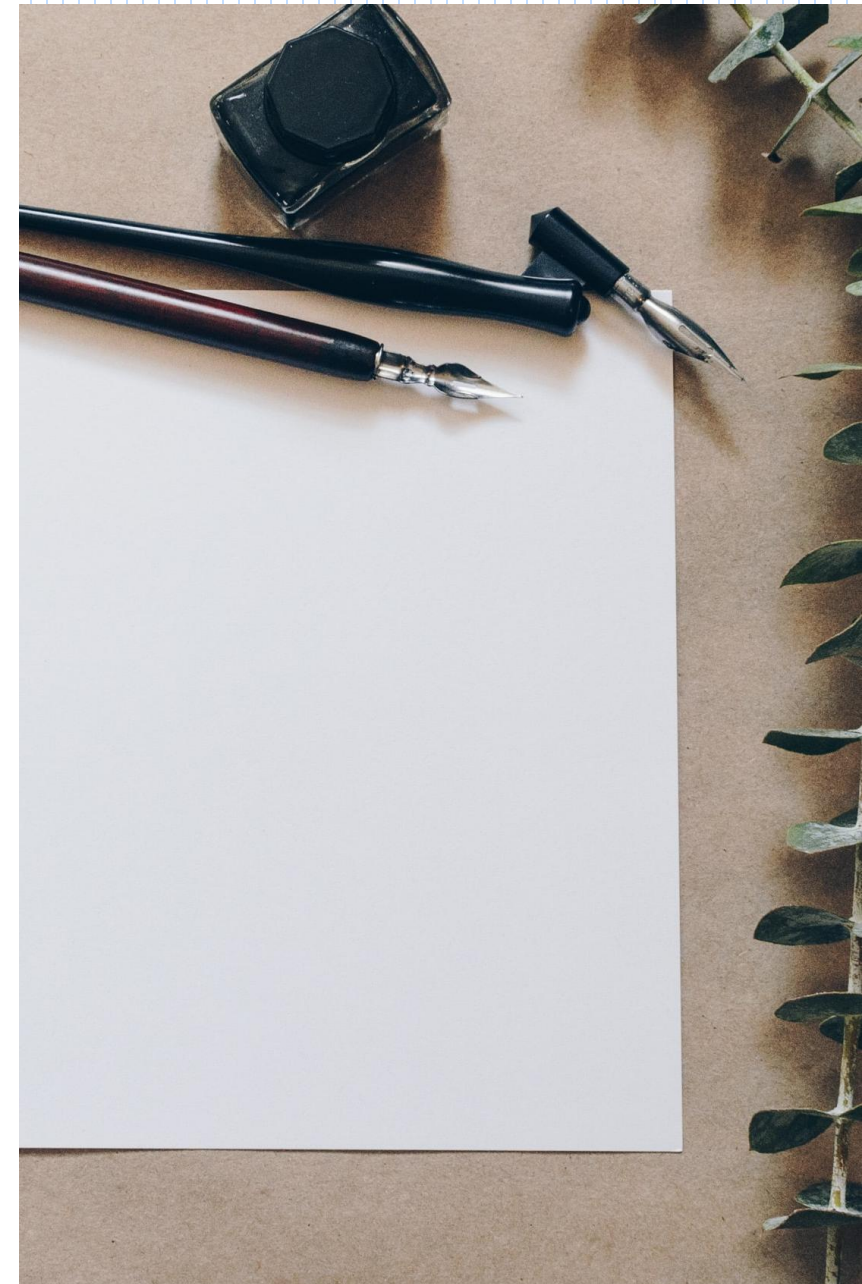
Olemuslikud erinevused

- Võimalik on ka suuline leping
 - Töölepingu peab sõlmima kirjalikult
- Eeldab osanike või nõukogu heakskiitu
- Juhatus tegutseb iseseisvalt ning annab aru nõukogule või osanikele
 - Töötaja allub teisele töötajale või otse juhatusele
- Juhatuse liikmel pole õigust koondamis- ja töötuskindlustushüvitisele
 - v.a kui kehtib paralleelselt tööleping ja juhatuse liige pole saanud tasu



Olemuslikud erinevused

- Juhatus vastutab ühingu võlausaldajate ees:
 - ettevõtte toimimise ja juhtimise eest
 - sisekontrollisüsteemide rakendamise eest
 - pankrotiavalduse esitamise eest
 - jm õigusaktidest täitmise eest
- Juhatus liige võib vastutada solidaarselt maksuvõlgade eest
- Juhatus liige vastutab võlausaldajate ees isiklikult üksnes juhul, kui ühing osutub maksejõuetuks



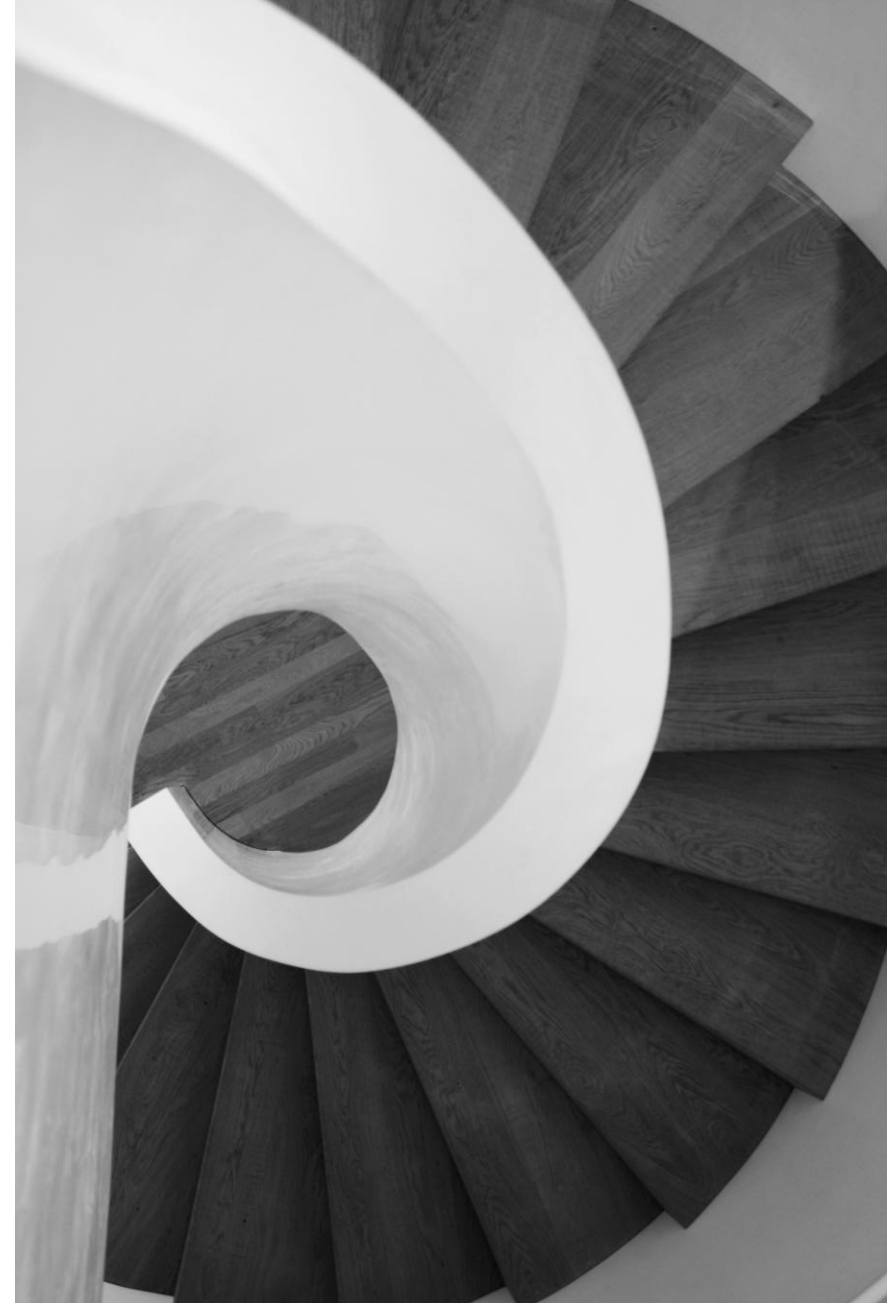
Soovituslikud erikokkulepped

- Juhatusel liikme brutotasu
 - Ei kohaldu miinimumpalga nõuded
- Puhkusetasu ja -arvestus
- Vastutusvaldkondade jaotus
- Konkurentsipiirang (sh leppetrahv)
- Ärisaladuse ja muu konfidentsiaalse info hoidmise kohustus (sh leppetrahv)



Erandlikud erikokkulepped

- Ühing saab loobuda nõuetest juhatuse liikme suhtes, kuigi see pole enamasti ühingu huvides
- Erikokkulepped ei mõjuta juhatuse liikme vastutust võlausaldajate ees
- Juhatuse liige vastutab ühingu juhtimise eest 24/7
 - Puudub eelduslik tööaeg (40 t nädalas)
- Erinevalt töötajast saab juhatuse liikme tagasi kutsuda ilma põhjusega, v.a kui pooled ei lepi kokku teisiti





Kolm kuldreeglit

- 1) Kui võimalik, tuleks juhatusse valimisel tööleping lõpetada
- 2) Tuleb vältida huvide konflikti juhatuse liikme muude rollidega (nt andmekaitse spetsialist)
- 3) Mõistlik on keskenduda konkurentsipiirangu, ärisaladuse ja puhkusetasu kokkulepetele



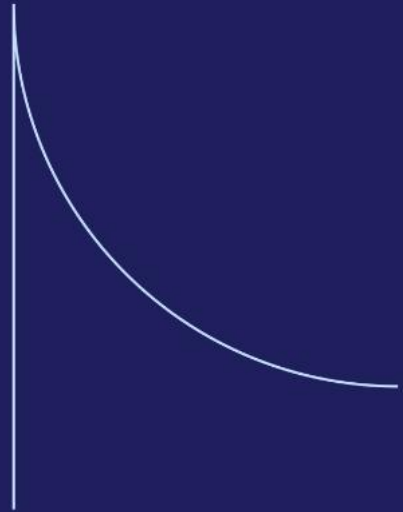
Aitäh!

Võta ühendust:

albert.linntam@sorainen.com

SORAINEN 30

Euroopa Kohtu ja Eesti kohtute 2024. aasta märgilisemad tööõiguslahendid



Jaanika Alevi

SORAINEN



Tööriete vahetamise aeg kui tööaeg

Riigikohtu otsus 2-22-16497

- Vaidlus ületunnitöö hüvitamise kohustusest
- Riiete vahetamise ja sellega seotud muude vajalike toimingute aeg on tööaeg
- Riiete vahetamine kui töö laadist tulenev kohustus
- Töö- ja puhkeaja eristamine
- Ülitunnitöö kokkulepe ja hüvitamine
- Tööandja kohustus tööaja arvestuse pidamisel (!)



Töölepingu ülesütlemine töövõimetuse tõttu

Euroopa Kohtu otsus C-631/22

- Töösuhte ülesütlemine tööõnnetuse tagajärjel tekkinud töövõimetuse tõttu
- Tööandja kohustus teha pingutusi töö ümberkorraldamiseks, et töösuhe saaks jätkuda
- Diskrimineerimiskeeld
- Töölepinguseadus (TLS) § 88 lg 1 p 1 ja tööandja põhjendamiskohustus töösuhte lõpetamisel terviseseisundi tõttu



Ülesütlemine ja tähtajaline tööleping

Euroopa Kohtu otsus C-715/20

- Tööandja põhjendamiskohustus töösuhte ülesütlemisel tähtajalise töölepinguga töötajaga
- ECJ: *“Tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsat kohtlemist ei saa õigustada töösuhte ajutise laadiga”.*
- Paralleel katseajal ülesütlemisega
- Ülesütlemisavalduse puudulikud põhjendused kui üks tööandjate levinuimaid eksimusi töösuhte lõpetamisel



Ületunnitöö ja osaline tööaeg

Euroopa Kohtu otsus C-184/22 & C-185/22

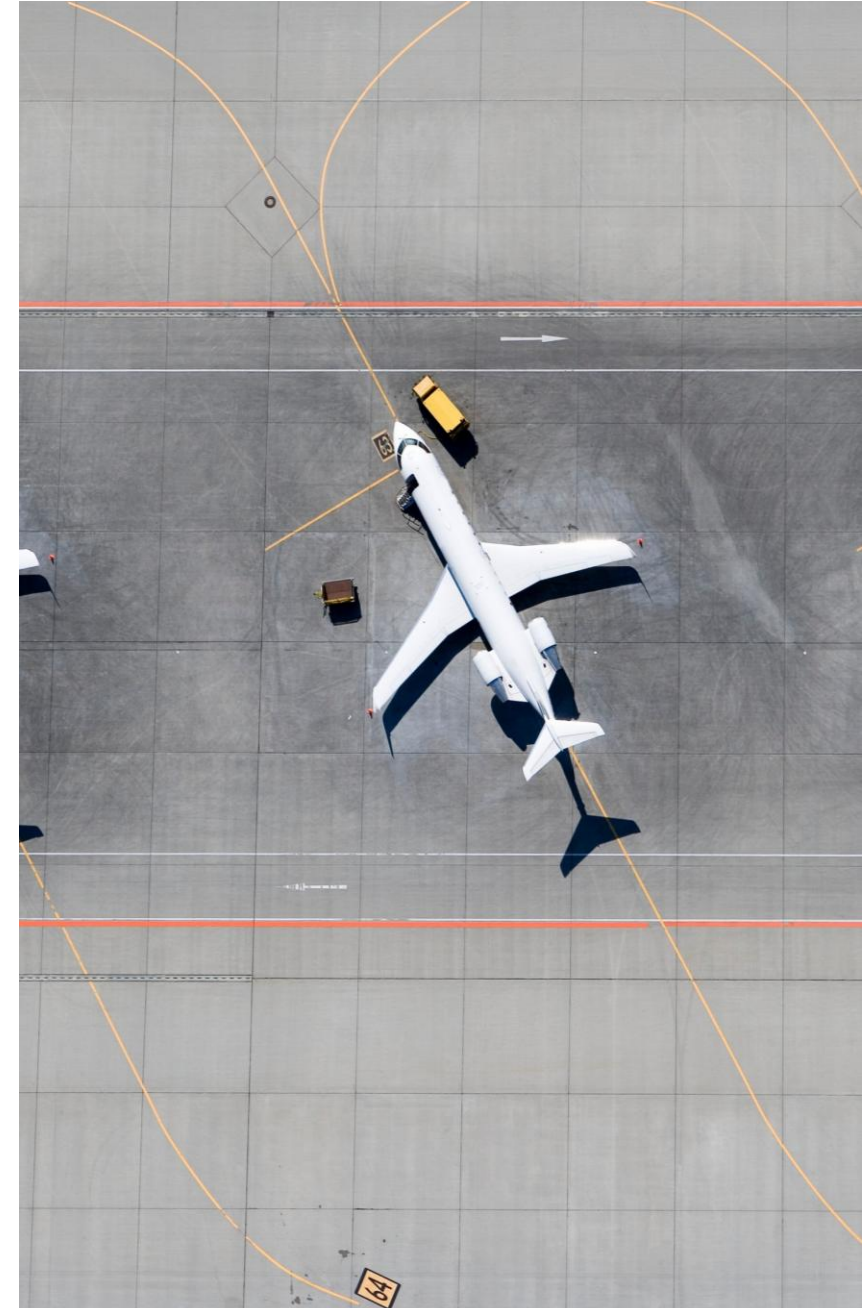
- Fookuses osalise tööajaga töötajate õigused
- Ületunnitasu maksmisel osalise tööajaga töötajale ei tohi lähtuda standardtöötundidest
- Sarnane põhimõtte lisatasude maksmisel (C-660/20)
- Naiste suurem osakaal osalise tööajaga töötajate hulgas → sooline diskrimineerimine?



Hüvitise määrade sõltuvus ametikohast

Euroopa Kohtu otsus C-314/23

- Kollektiivleping nägi ette tööga seotud reisikulude hüvitamise
- Kõrgemad hüvitised kõrgemalt taustatud töötajatele (piloodid vs salongipersonal)
- Sooline diskrimineerimine (94% salongipersonali naised, 93% piloote mehed)?
- Euroopa Kohus: “*pilootide töö ei ole võrdväärne salongipersonali tööga*” → erinev kohtlemine on põhjendatud





Aitäh!

Võta ühendust:

jaanika.alevi@sorainen.com

SORAINEN 30



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

Ettevõtte külastajaks on tööinspektor

Angelica Maasikas

Juhtiv tööinspektor

Põhja-Lääne üldjärelevalve

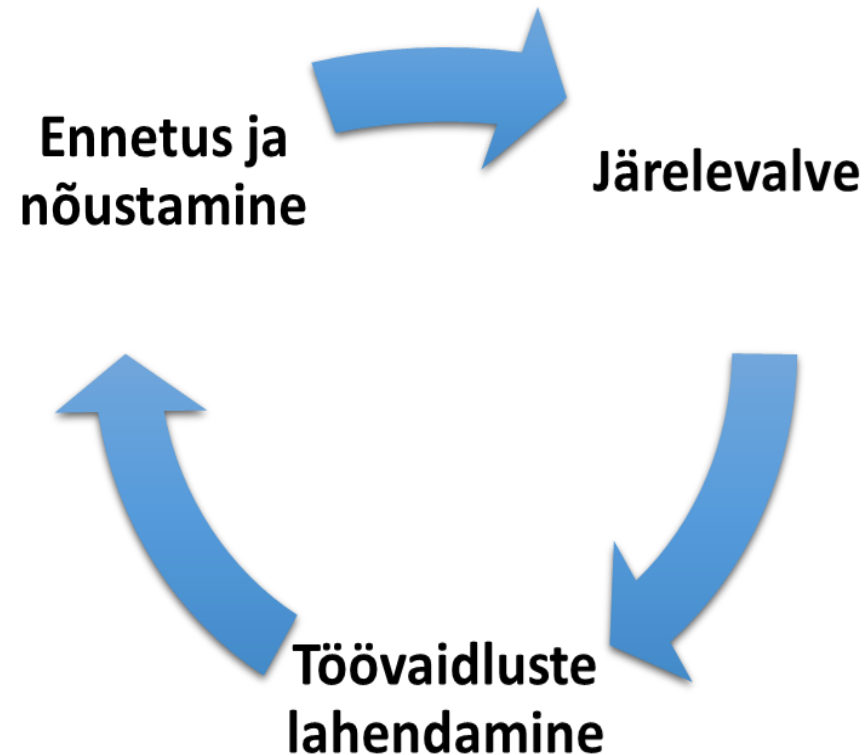
Järelevalve osakond

12. märts 2025

Toetame töösuhte osapooli läbi:



TÖÖINSPEKTSIOON



KUIDAS TEKKIS 2025. AASTA JÄRELEVALVE VALIM?



TÖÖINSPEKTSIOON



TÖÖINSPEKTSIOON

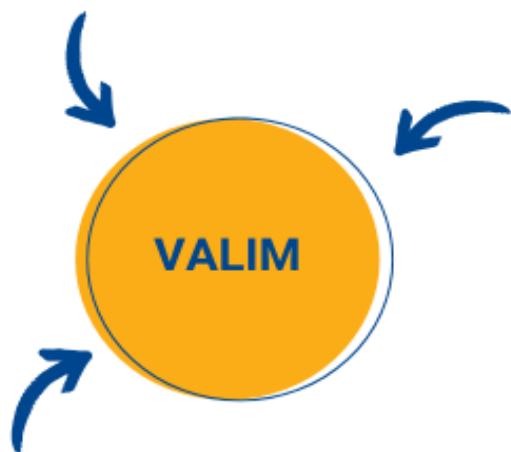
KUIDAS VALIME PRIORITEETSED SEKTORID?

Kus juhtub kõige enam surmaga lõppenud või raskeid tööõnnetusi?

Kus on kõige suurem tõenäosus sattuda tööalase ärakasutamise ohvriks?

Kus on enim kutsehaigusi ja tööst põhjustatud haigestumisi?

Kus esineb kõige enam tervist kahjustavaid ohutegureid?



MILLISED OHUTEGURID ON OHTLIKUMAD ELULE JA TERVISELE?

- VAHETUSTEGA TÖÖ, ÕÖTÖÖ
- DIISLI HEITGAASID
- ASBEST
- PUUTOLM
- RÄNIDIOKSIID
- MINERAALÖLID
- KEEVITUSAURUD

MILLIST INFOT VÕTAME VEEL ARVESSE?

- Ettevõtte tegutseb ohtlikus valdkonnas
- Riskianalüüs on Tööinspektsiooni iseteeninduses esitamata
- Mitmed vaidlused on jõudnud töövaidluskomisjoni
- Info ebaseaduslikust tegevusest teistelt asutustelt
- Ettevõtte kohta on laekunud mitmeid vihjeid

TOP 3 VALIMISSE SATTUNUD SEKTORID

TÖÖTLEV TÖÖSTUS
VEONDUS JA LAONDUS
EHITUS

2318

Kontroll järelevalve käigus



TÖÖINSPEKTSIOON

ÜLDKONTROLL

SIHTKONTROLL

VIHJEPÕHINE

JÄRELKONTROLL

KONTAKTKONTROLL

KONTAKTIVABA KONTROLL

ETTE TEAVITUSEGA

ETTE TEAVITAMATA

Esimene kontakt



TÖÖINSPEKTSIOON



TÖÖINSPEKTSIOON

Järelevalvemenetluse alustamise teade

Austatud ettevõtte esindaja

Tööinspektsioon on Teie ettevõtte suhtes algatanud järelevalvemenetluse kontrollitakse töötervishoidu, tööohutust ja töösuhteid reguleerivate õiguste ja töövahendusteenust osutavate ja renditööjõudu vahendavate ettevõtete tegevuse täitmist.¹

Töökeskkonna riskianalüüs

Ohutusjuhend(-id)

Juhendamine ja väljaõpe

Isikukaitsevahendid

Tervisekontroll

Esmaabikorraldus

Töökorraldusreeglid

Ohtlikud kemikaalid

Töövahendite kontroll

Töötajad sh renditöötajad – nimekiri

Töölepingud, ametijuhendid

Tööaja arvestused

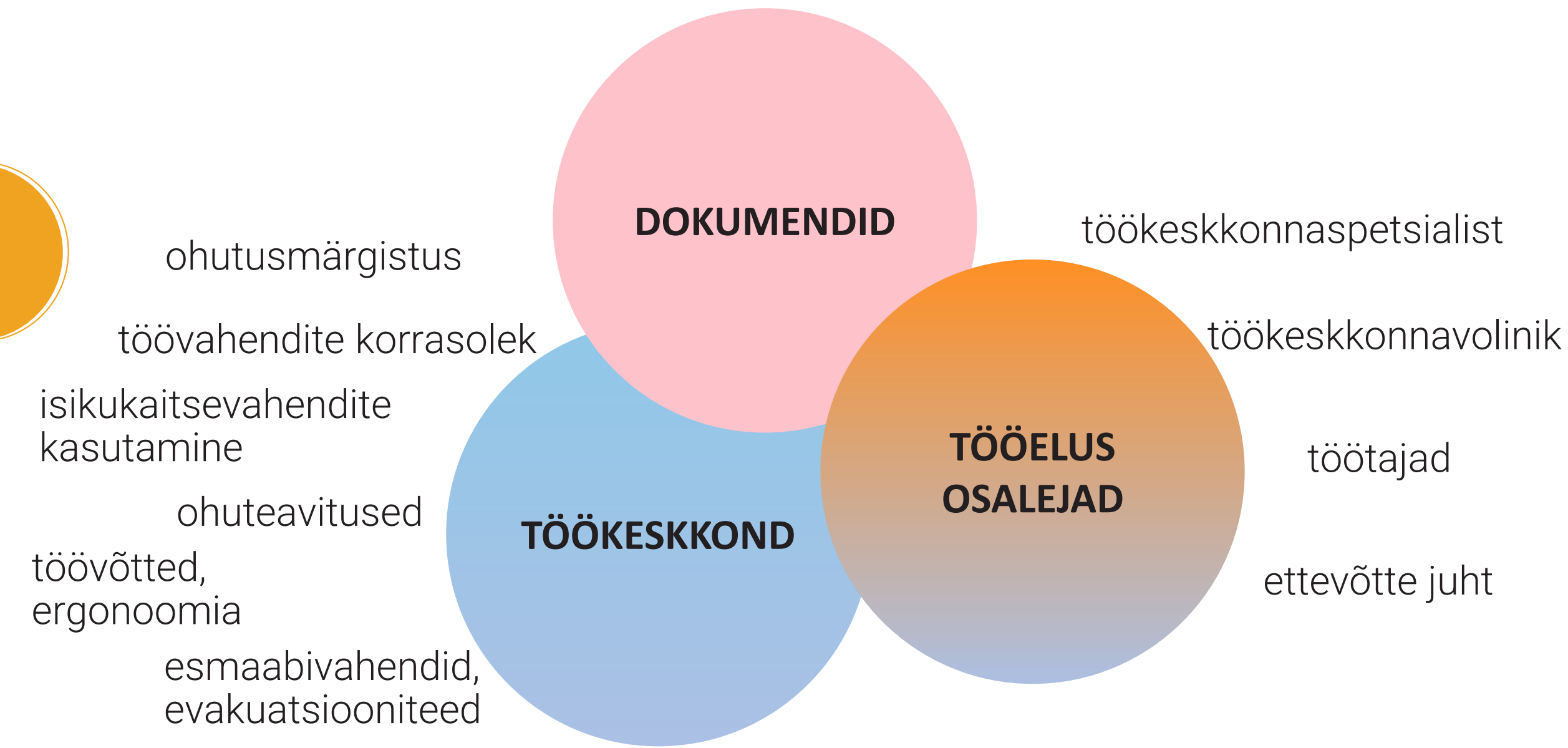
Töögraafik

jne

EESMÄRK – veenduda, et ettevõtte tööelu on terve



TÖÖINSPEKTSIOON





15 000 rikkumist

**2612
ettevõttes**



Kuidas edasi?



TÖÖINSPEKTSIOON

Kontrolli protokoll

5 tööpäeva - puuduste parandamine ja tõendite esitamine, arvamuste, vastuväidete esitamine



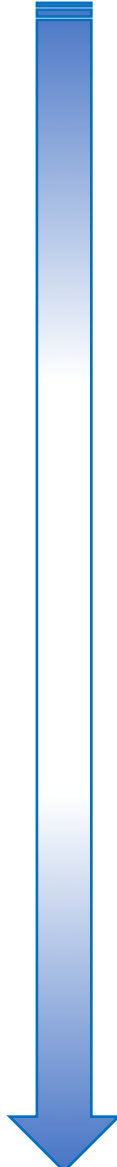
Puudused parandatud –
menetluse lõpetamise teade



Puudused parandamata –
koostatakse ettekirjutus ja
määratakse tähtaeg
puuduste parandamiseks.

Dokumendid, fotod puuduste kõrvaldamise kohta

Menetluse lõpetamise teade



TÄHELEPANEKUD!



TÖÖINSPEKTSIOON

Töökeskonna riskianalüüs ohutegur hindamata (radoon, kantserogeen, psühhosotsiaalne, kaugtöö);

Juhendamine ja väljaõpe läbi viidud, kuid registreerimata;

Isikukaitsevahendid väljastatud, kuid arvestust ei peeta;

Ohuala isikukaitsevahendi kandmist kohustava ohutusmärgisega märgistamata;

Tervisekontroll – läbi töötervishoiuarsti poolt määratud ajal läbi viimata;

Esmaabikorraldus – esmaabiandja koolitus aegunud v ei ole esmaabiandja määratud, puudub märgistus;

Ohtlikud kemikaalid – puudulik teavitus, puuduvad ohutuskaardid;

Töövahendite kontroll – puuduvad kontrollaktid;

Töölepingutes ei ole teavitatud seadusandja poolt ette nähtud kohustuslikest tingimustest;

Töö-ja puhkeaja rikkumised.

Töökesekkonna riskianalüüs



TÖÖINSPEKTSIOON

35 000
päevas

2 000
tunnis

Mis on töökesekkonna riskianalüüsi kui dokumendi koostamise eesmärk?

Hinnata töökesekkonnas esinevaid ohte, mõõta nende riskitaset, et vajadusel ohud eemaldada või riski vähendada.

Kas ohtude hindamisel on tähtsus ettevõtte suurusel?

Iga töötaja ohutu töökesekkond oluline

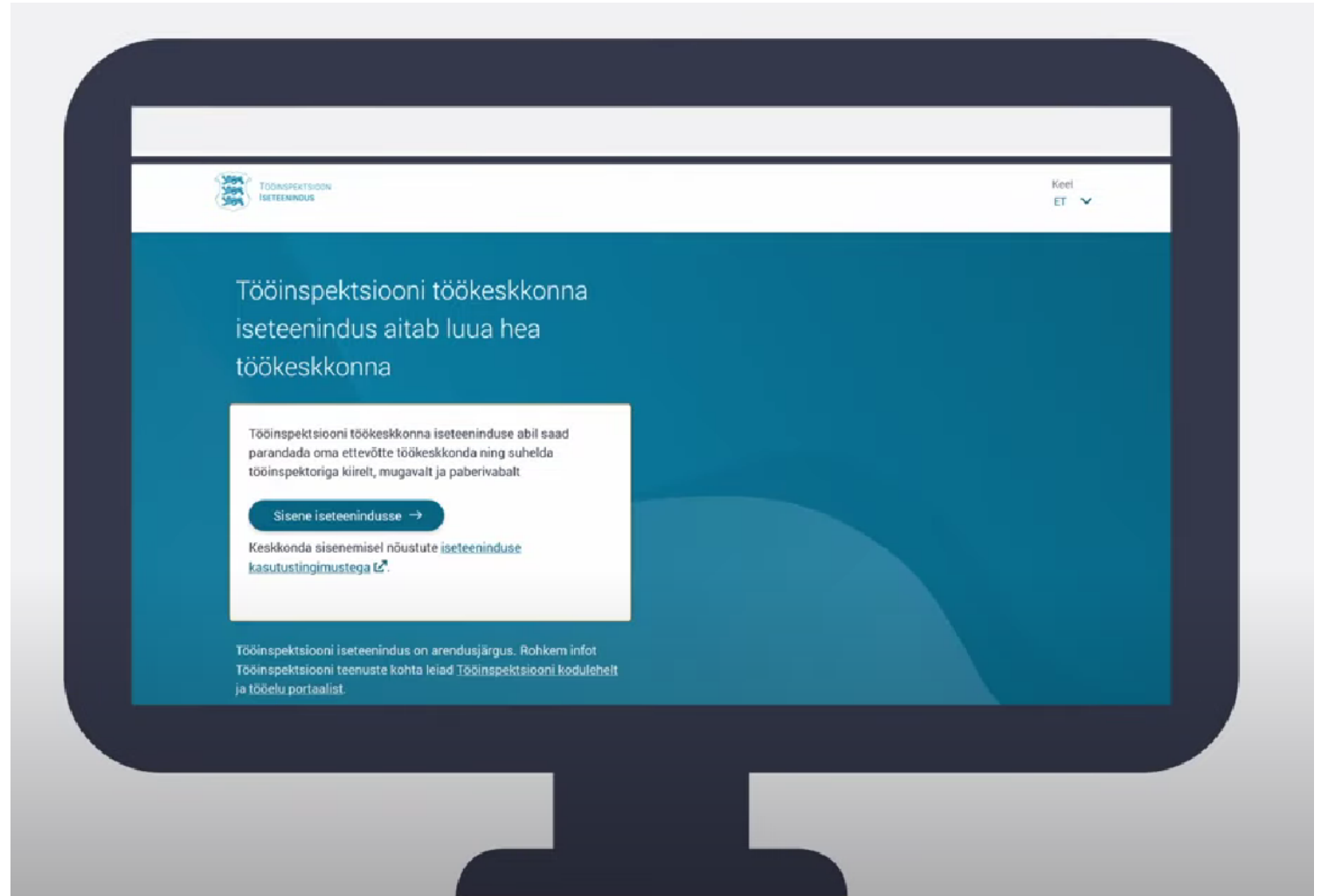


Riskianalüüsi koostamise keskkond



TÖÖINSPEKTSIOON

iseteenindus.ti.ee





Aitäh, et seisad hea tööelu eest!

Angelica Maasikas - angelica.maasikas@ti.ee

Aitäh!

SORAINEN 30



Kadri Härginen
kadri.harginen@sorainen.com



Pirkko-Liis Harkmaa
pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com



Jaanika Alevi
jaanika.alevi@sorainen.com



Verner Silm
verner.silm@sorainen.com



Albert Linntam
albert.linntam@sorainen.com



Karin Madisson
karin.madisson@sorainen.com