

**TÖÖINSPEKTSIOON**  
**Juristi kommentaar**  
**12.10.2015**

**Lugeja küsib:** Korraldades tööandjana järjekordset tervisekontrolli ettevõtte töötajatele, selgus, et üks meie töötaja oli saanud töötervishoiuarstilt otsuse, millise kohaselt tema kui töötaja tervise seisund ei vasta enam tehtavale tööle. Mida peaksin nüüd tööandjana edasi tegema?

**Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Leonid Siniavski:** Kui tööandja saab töötervishoiuarstilt otsuse, millise kohaselt ettevõtte töötaja tervise seisund ei vasta tema poolt tehtavale tööle, siis ei saa tööandja lubada töötajal enam jätkata töötamist endisel tööol. Vastavalt töölepingu seaduses ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatule peab tööandja pakkuma töötajale tema nõudmisel ja arsti otsuse alusel tervise seisundile vastavat tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Kui töötajale tervise seisundile vastavat teist tööd pakkuda ei ole ning ka muud eelpool nimetatud võimalused ära langevad, ütleb tööandja töötaja töölepingu üles.

Tulenevalt töölepingu seadusest võib tööandja töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Selliseks töötajast tulenevaks mõjuvaks põhjuseks on kindlasti töötervishoiuarsti poolt tuvastatud töötaja tervislik seisund, milline ei võimalda tema edasist tööülesannete täitmist töökohal. Tööandja ütleb taolisel juhul töötaja töölepingu üles töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 1 alusel, viidates töötervishoiuarsti vastavale otsusele ja sellele, et tööandjal pole tervisele sobivat tööd pakkuda. Ühtlasi tuleb ülesütlemisavalduses ära tuua töölepingu ülesütlemise sisuline põhjus – töötaja tervisliku seisundi mittevastavus tehtavale tööle.