

**Tartu Ülikool
Õigusteaduskond
Eraõiguse instituut
Tsiviilõiguse õppetool**

Thea Treier

Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused

Magistritöö

Juhendaja: dotsent M. Muda

2010

Sisukord

Kasutatud lühendite loetelu.....	3
Sissejuhatus	5
1. Renditöö olemus.....	10
1.1. Renditöö mõiste	10
1.2. Renditöö terminoloogiline tähistamine	15
1.3. Renditöö areng ja seda iseloomustavad näitajad.....	19
1.4. Renditöö kui inimväärne töö.....	23
1.5. Renditöö piiramine	27
2. Renditöö osapooled.....	30
2.1. Töötaja renditöö osapoolena	30
2.1.1. Töötaja tunnused	30
2.1.2. Töötaja määratlus.....	32
2.2. Tööandja renditöö osapoolena.....	35
2.2.1. Tööandja õiguste ja kohustuste jagunemine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel.....	35
2.2.2. Tööandja määratlus	42
2.2.3. Nõuded tööandja kui rendiagentuuri tegevusele.....	44
3. Erisused renditöösuhtes	51
3.1. Erisused individuaalses töösuhtes	51
3.1.1. Töölepingu kestus	51
3.1.2. Töölepingu sõlmimine renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel...55	
3.1.3. Õigus võrdsele kohtlemisele.....	56
3.1.3.1. Võrdne kohtlemine peamistes töötingimustes	56
3.1.3.2. Erandid võrdse kohtlemise reeglist	61
3.1.4. Tööhõive turvalisuse edendamine	65
3.2. Erisused kollektiivsetes töösuhetes	70
3.2.1. Ühinemisvabadus.....	70
3.2.2. Renditöötajate esindamine	72
3.2.3. Töötajate esindajate õigus saada teavet	75
3.2.4. Kollektiivsed läbirääkimised	76
Lõppsõna	79
Summary. Differences in Temporary Agency Work Regulation	88
Kasutatud kirjanduse loetelu	99
Kasutatud normatiivmaterjali loetelu	105
Kasutatud kohtupraktika loetelu.....	108

Kasutatud lühendite loetelu

AÜS	ametiühingute seadus
direktiiv 2008/104/EÜ	Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta
direktiiv 2002/14/EÜ	Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses
direktiiv 1999/70/EÜ	Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.
direktiiv 1997/81/EÜ	Nõukogu direktiivi 1997/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta
direktiiv 96/71/EÜ	Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega
direktiiv 91/383/EMÜ	Nõukogu direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks
direktiiv 89/391/EMÜ	Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta
EVTLs	Eesti Vabariigi töölepingu seadus
EL	Euroopa Liit
ELTTS	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus
EPREL	Eesti Personalirendiettevõtete Liit
ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon
ILO konventsioon nr 181	ILO konventsioon nr 181 tööturuteenuseid osutava eraettevõtja tegevuse kohta 1997
KTLS	kollektiivse töötüli lahendamise seadus
MTRS	majandustegevuse registri seadus
PS	Eesti Vabariigi põhiseadus

TKindlS	töötuskindlustuse seadus
TLS	töölepingu seadus
TLSE	töölepingu seaduse eelnõu
TsÜS	tsiviilseadustiku üldosa seadus
TTOS	töötervishoiu ja tööohutuse seadus
TTTS	tööturuteenuste ja -toetuste seadus
TUIS	töötajate usaldusisiku seadus
TÜÜKS	töötajate üleühenduselise kaasamise seadus
TÄKS	täiskasvanute koolituse seadus
töötukassa	Eesti Töötukassa
VKS	võrdse kohtlemise seadus
VÕS	võlaõigusseadus

Sissejuhatus

Euroopa Liit (edaspidi EL) on seadnud eesmärgiks luua Euroopas juhtiv majandusruum, kus majanduskasv oleks jätkusuutlik ja tööhõive kõrge ning muu hulgas rohkem ja paremaid töökohti. Uute kvaliteetsete töökohtade loomise kasulikkust koostoimes täiendavate oskuste omandamise vajadusega on Euroopa Komisjon jätkuvalt rõhutanud töödokumendis EL 2020. aasta strateegiast¹, sidudes töökohtade loomise EL 2020. aasta strateegia prioriteediga kaasavast majanduskasvust.²

Paindlike töösuhete kujundamisele ja uute töökohtade loomisele aitavad kaasa erinevad ebatüüpilised töö tegemise viisid, mis on ajendanud EL ja selle liikmesriike muutma õigusraamistikku, et kohandada seda uute töökorralduse viiside ja sellega kaasnevate ohtudega.

Tihenevates globaliseeruvates konkurentsitingimustes on eelkõige tööandjale oluline võimalus kohandada töötajate arvu vastavalt lühiajalistele muutustele nõudluses või ootamatutele olukordadele turul. Ettevõtja kohanemisvõimet tööturul toetab olukord, kus ta saab parimal võimalikul viisil kasutada erinevaid töö tegemise vorme. Seetõttu võib praktikas täheldada üha enam kõrvalekaldeid klassikalisest ehk tüüpilisest töösuhtest.³ Ebatüüpiliste töösuhete kasutamine peidab endas muu hulgas võimalusi madalakvaliteediliste töökohtade loomiseks ja töötaja kaitsetaseme vähendamiseks. Nii on õigusliku regulatsiooni peamiseks küsimuseks see, kuidas saavutada tasakaal ettevõtja kohanemisvõime ja töösuhete paindliku kujundamise ning töötajate õiguse nõuda õiglasi ja inimväärseid töötingimusi vahel.

Kolmepoolne töösuhe ehk renditöö on üks ebatüüpilistest töö tegemise viisidest. Renditöö tähendab, et rendiagentuur ehk tööandja sõlmib renditöötajaga töölepingu, mille alusel lähetab rendiagentuur renditöötaja ajutiselt tööülesandeid täitma kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Kasutajaettevõtja kasutab renditööd eelkõige seetõttu, et see võimaldab tal efektiivselt muuta töötajate arvu vastavalt nõudluse muutusele

¹ EL 2020. aasta strateegia toetub 2005. aastal taaskäivitatud Lissaboni strateegiale. Konsulteerimine tulevase EL 2020. aasta strateegia üle. Komisjoni töödokument. Euroopa Ühenduste Komisjon, 24.11.2009, lk 6. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/failid/COM_2009_647_EL2020_estonian.pdf, 31.05.2010.

² Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia. Komisjoni teatis. Euroopa Komisjon, 03.03.2010, lk 18-20. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, 31.05.2010.

³ Ebatüüpilisest töösuhtest vt [Perulli, A.](#) Forms of Non-Standard Work and the Role of the EU. Workshop II. Ministry of Social Affairs and Employment. Conference Labour Law in Europe: Steps towards 2010. 30.09.-01.10.2004, Leiden, the Netherlands. (Autori valduses).

turul, hoida kokku tööjõukulused ning saada vajadusel kiiresti spetsiifilisi oskustöötajaid. Töötaja on renditöö kasutamisest huvitatud peamiselt seetõttu, et see võimaldab paremini siseneda tööturule, saada töökogemusi, ühildada töö- ja pereelu.

EL liikmesriikides esineb märkimisväärseid erinevusi renditöö kasutamisel ning renditöötajate õigusliku olukorra ja töötingimuste osas. Esineb riike, näiteks Saksamaa, kus renditöö õiguslik regulatsioon on üksikasjalikult sätestatud seadusega või riike (Rootsi, Taani)⁴, kus renditöötaja töötingimused on edukalt reguleeritud kollektiivlepingutega või hoopis ettevõtjate käitumisreeglitega (Suurbritannia).

Kehtiva õiguse sisulise regulatsiooni puudumisele vaatamata, ei ole renditöö Eesti praktikas tundmatu nähtus. Tööjõuturule on tekkinud ajutist vahendatud tööjõudu pakkuvaid ettevõtjaid ja selle teenuse tarbijaid. Õigusliku regulatsiooni puudumisel on praktikas kujundatud reeglid, mida osapooled töö- ja ärisuhete kujundamisel järgivad.

Renditöö kooskõla Lissaboni strateegiaga ja renditöö reguleerimise vajadust ühenduse tasandil on rõhutanud renditöö sektori Euroopa sotsiaalpartnerid oma 28.05.2008. aasta ühisdeklaratsioonis. Renditöö regulatsioon peab kehtestama renditöötajatele asjakohase kaitse ning nägema ette ühtsed reeglid rendiagentuuridele turul tegutsemiseks, et hoida ära rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate ebaausat konkurentsi, kuritarvitusi ning ebaseaduslikku praktika rakendamist.⁵

19. novembril 2008. aastal võeti EL tasandil vastu nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta⁶ (edaspidi direktiiv 2008/104/EÜ) eesmärgiga kehtestada ühenduse tasandil renditöötajatele ühtne kaitsev raamistik. Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 2 kohaselt on direktiivi eesmärk tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti ning aidata seejuures tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.

Käesoleva töö teemaks on „Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused“. Teema valiku põhjenduseks on pragmaatiline lähtekoht, mille järgi on Eesti EL liikmesriigina kohustatud 5.

⁴ K. Ahlberg jt. Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 37.

⁵ Eurociett/UNI-Euroopa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers. 28.05.2008, lk 1, 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2008_AWD/Eurociett-UNI_Europa_joint_declaration_on_AWD_-_May_08.pdf, 31.05.2010.

⁶ Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 05/12/2008, lk 9-14.

detsembriks 2011. aastaks võtma siseriiklikusse õigusesse üle direktiivist 2008/104/EÜ tulenevad nõuded ning Eesti kehtiv õigus ei näe sisuliselt ette norme renditöö õigusliku reguleerimise kohta. Direktiivi ülevõtmine eeldab põhjalikku analüüsi, et leida võimalikud sobivaimad viisid kehtiva õiguse kooskõlla viimiseks direktiiviga 2008/104/EÜ.

Teema aktuaalsus on seotud teema valiku põhjendusega. Autorile teadaolevalt ei ole viidud läbi analüüsi direktiivist 2008/104/EÜ tulenevate nõuete ülevõtmisega seonduvalt. Lisaks praktilisele lähtekohale on oluline märkida, et renditöö kasutamine eelkõige majanduslikult rasketes oludes, kus tööandjad on püsiva tööjõu värbamisel tagasihoidlikud, võimaldab piisavat paindlikkust ning peaks ettevõtjaid julgustama uute ebatüüpiliste töökohtade loomisel ja aitama seeläbi kaasa tööhõive edendamisele. Nii on Eesti Tööandjate Keskliit juhtinud tähelepanu, et tööhõive suurendamiseks ja ettevõtluskeskkonna parandamiseks tuleb soodustada paindlike töövormide, sealhulgas renditöö kasutamist.⁷ Renditöö laiemaks kasutamiseks ja edendamiseks peavad olema aga loodud sobivad õiguslikud tingimused.

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eesti õigusega on tagatud renditöötajatele direktiivis 2008/104/EÜ ettenähtud kaitse ning millised erisused on vajalik siseriiklikus õiguses kehtestada tulenevalt kohustusest viia kehtiv õigus kooskõlla direktiiviga 2008/104/EÜ.

Autor on eesmärgi täitmiseks analüüsinud direktiivi 2008/104/EÜ asjakohaseid sätteid seonduvalt renditöö olemuse, renditöö osapoolte – töötaja, tööandja kui rendiagentuur ja kasutajaettevõtja – ning renditöö kasutamise erisustega individuaalses ning kollektiivsetes töösuhetes. Töö eesmärgi saavutamiseks on autor võrdlevalt käsitelnud lisaks teiste EL liikmesriikide ja rahvusvahelist temakohast õigust. Olles Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) ja EL liikmesriik, on analüüsi teostamiseks ja kaalutletud õiguslike ettepanekute kujundamiseks vajalik teada rahvusvahelise õigusruumi suundumusi ja hoiakuid ning teistes riikides väljakujunenud õiguslikku regulatsiooni ja kohaldatavat praktikat.

Töö eesmärgist tulenevalt esitab autor vajadusel ettepanekud kehtiva õiguse muutmiseks, nähes ette erisused renditöösuhete reguleerimiseks.

Käesolev töö koosneb kolmest põhipeatükist, mis omakorda jagunevad alapeatükkideks.

⁷ Eesti Tööandjate Keskliidu pöördumine Riigikogu majanduskomisjoni poole. 11.09.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tooandjad.ee/et/pressile/seisukohad/7548-poeoerdumine-riigikogu-majanduskomisjonile>, 18.11.2009.

Esimene peatükk käsitleb töö teemasse sissejuhatavalt renditöö olemust ning sellega seonduvalt renditöö mõistet, selle olemuslikke tunnuseid ning sobivat terminoloogilist tähistamist olukorras, kus praktikas on kasutusel rida erinevaid termineid. Samuti on renditööd iseloomustatud selle arengu ja näitajate kaudu. Renditöö areng näitab küll tõusvat trendi, kuid selle näitajate põhjal on alust peatuda pikemalt renditöö kui inimväärse töö eeldusel. Renditöö reguleerimisel on oluline selle koostöös inimväärse töö tingimustega. Renditöö kaitsenormide kehtestamisel ei saa aga unustada renditöö suhtes rakendatavaid piiranguid, mille ülevaatamise vajadusel peatubki viimane alapeatükk.

Teine peatükk keskendub renditöös osalevatele pooltele. Renditöös kui kolmepoolses töösuhtes osalevad töötaja, rendiagentuur ja kasutajaettevõtja. Alapeatükkides on analüüsitud töötaja ja tööandja tunnuseid ning antud direktiiviga 2008/104/EÜ koostöös olev ja siseriiklikusse õigusesse ülevõetav renditöötaja ning tööandja määratlus. Lisaks on alapeatükis peatunud tööandja õiguste ja kohustuste jagunemisel rendiagentuuri ning kasutajaettevõtja vahel, kus oluliseks küsimuseks on vastutus olukorras, kus jääb ebaselgeks või raskesti määratletavaks, kes peab vastutama kohustuste täitmise eest renditöösuhtes.

Kolmanda peatüki eesmärgiks on tuua välja erisused renditöösuhtes. Kahes erinevas alapeatükis on käsitletud erisusi nii individuaalses kui ka kollektiivsetes töösuhetes. Individuaalses töösuhtes kohaldamisele tulevad erisused seonduvad töölepingu alusel tekkivate küsimustega renditöötaja osas, nagu tähtajaline ja tähtajatu tööleping ning nende seos renditöösuhtega; töölepingu sõlmimine ja selle takistamine renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel; renditöötaja võrde kohtlemine kasutajaettevõtja töötajaga töötervishoiu ja -ohutuse, töötasu ning töö- ja puhkaja tingimuste osas; samuti millistel tingimustel on võimalik lubada erandeid võrdse kohtlemise reeglist ja erinevad renditöötaja tööhõive turvalisuse edendamist puudutavad küsimused. Kollektiivsetes töösuhetes kohaldamisele tulevad erisused käsitlevad küsimusi ühenduses töötingimuste kollektiivse kujundamisega, nagu renditöötajate ühinemisvabadus; renditöötajate esindamine rendiagentuuris ja kasutajaettevõtja juures; töötajate esindajate õigus saada teavet renditööjõu kasutamisest ettevõttes ning kollektiivsete läbirääkimiste ebaõnnestumisel tööandja õigus kasutada streikijate asemel töö tegemisel renditöötajaid.

Töö kirjutamisel on võetud aluseks EL õigus ja Eesti kehtiv õigus, samuti on käsitletud võrdlevalt teiste Euroopa liikmesriikide õigust. Lisaks on lähtunud erinevast teadusalasest

kirjandusest, asjakohasest kohtupraktikast ja statistilistest andmetest. Suuresti on töö kirjutamisel tuginetud muu hulgas Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi väljaantud materjalidele, nagu J. Arrowsmith'i „Temporary agency work in an enlarged European Union“ ja „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, samuti on kasutatud K. Ahlberg'i jt. „Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work“ ja N. Countouris „The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context“ ning muule erialasele kirjandusele.

1. Renditöö olemus

1.1. Renditöö mõiste

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS)⁸ § 1 lõike 1 kohaselt teeb töölepingu alusel füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Sama seaduse § 9 lõige 1 ja § 43 lõige 1 näevad ette, et tööleping sõlmitakse üldjuhul tähtajatult ning töötaja teeb tööd 40 tundi nädalas. Eelöeldu osundab selgelt, et TLS koostamisel on seadusandja eeldanud, et tööandja ja töötaja sõlmivad töö tegemiseks tähtajatu täistööajaga töölepingu.

Varem kehtinud 1992. aasta Eesti Vabariigi töölepingu seadus (edaspidi EVTLS)⁹ ei sisustanud töölepingu mõistet erinevalt. Nii on töösuhete olemuslikud tunnused – töö tegemine tasu eest, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile – sätestatud ka uues seaduses.

Töölepinguga seoses saab rääkida töösuhetest kui tööandja ja töötaja vahelisest õigussuhetest, mille kohaselt töötaja teeb tööandjale kokkulepitud tööd tasu eest, tavapäraselt tähtajatult ja täistööajaga, alludes tööandja direktsiooniõigusele. Erialakirjanduses nimetatakse sellist töösuhet klassikaliseks või tüüpiliseks töösuhteks, millest kõrvalekaldeid määratletakse kui ebatüüpilisi töösuhteid.¹⁰

Üheks ebatüüpiliseks töö tegemise vormiks võib pidada tööjõu ajutist vahendamist ehk töötamist kolmepoolses töösuhtes, mis on samuti tuntud renditööna.¹¹

ILO 1997. aastal vastuvõetud tööturuteenuseid osutava eraettevõtja tegevust reguleeriva konventsiooni nr 181 (edaspidi ILO konventsioon nr 181)¹² artikkel 1.1.(b) annab tööturuteenuseid osutava eraettevõtja mõiste, mis võimaldab avada kolmepoolse töösuhete tähenduse. Sätte kohaselt saab kolmepoolseks töösuhteks lugeda suhet, kus tööturuteenuseid osutav eraettevõtja palkab töötaja eesmärgiga suunata ta tööle kolmanda isiku juurde, kelleks

⁸ Töölepingu seadus. 17.12.2008 – RT I 2009, 5, 35; 2009, 36, 234.

⁹ Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15.04.1992 – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67.

¹⁰ Ebatüüpilisest töösuhetest vt Perulli, A. Forms of Non-Standard Work and the Role of the EU. Workshop II. Ministry of Social Affairs and Employment. Conference Labour Law in Europe: Steps towards 2010. 30.09.-01.10.2004, Leiden, the Netherlands. (Autori valduses).

¹¹ Kolmepoolset töösuhet on põhjalikult käsitletud ja selle olemust kirjeldatud nii rahvusvahelisel kui ka siseriiklikel tasandil.

¹² C 181 Private Employment Agencies Convention, 1997. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>, 28.10.2009.

võib olla füüsiline või juriidiline isik (kasutajaettevõtja), kes annab töötajale tööülesandeid ja kontrollib nende täitmist.

EL-s on kolmepoolset töösuhet reguleeritud liikmesriikideülel tasandil direktiivis 2008/104/EÜ.¹³ Direktiiv 2008/104/EÜ ei anna sõnaselget renditöö mõistet. Küll on see tuletatav artiklis 1 ettenähtud kohaldamisalast. Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 kohaselt kohaldub direktiiv töötajale, kellel on töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

Lisaks on EL õigus kolmepoolset töösuhet määratlenud eriregulatsiooni nõudvates küsimustes. Juba 1991. aastast pärit nõukogu direktiivi töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta¹⁴ (edaspidi direktiiv 89/391/EMÜ) raames antud nõukogu direktiivi, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhetega töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise soodustamiseks¹⁵ (edaspidi direktiiv 91/383/EMÜ), artikli 1.2 kohaselt kohaldatakse direktiivi ajutisele töösuhetele, kus tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtja ja/või ettevõtte jaoks ja kontrollimisel.¹⁶

Samuti on reguleeritud liikmesriigiülene kolmepoolne töösuhe riikidevahelise teenuste osutamise raames töötajate lähetamise ühe alaliigina EL direktiivis töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi direktiiv 96/71/EÜ)¹⁷. Artiklist 1.3.(c) tulenevalt kohaldatakse direktiivis sätestatud, kui ajutist tööjõudu vahendav või töötajate vahendamise tegelev ettevõtja lähetab töötaja, kellega tal on lähetamise ajaks sõlmitud tööleping,

¹³ 10.06.2008. aastal toimunud EL Nõukogu istungil tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimustes Luxembourgis õnnestus liikmesriikidel pärast aastatepikkusi vaidlusi saavutada poliitiline kokkulepe renditöö direktiivi eelnõus. Euroopa Liidu Nõukogu 2876. istung. Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused. Luxembourg 9.-10. juuni 2008, lk 11-12. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/ET/lsa/101755.pdf, 28.10.2009.

¹⁴ Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29/06/1989, lk 1-8.

¹⁵ Nõukogu direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhetega töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise soodustamiseks. Euroopa Liidu Teataja L 206, 29/07/1991, lk 19-21.

¹⁶ Lisaks on kolmepoolne töösuhe viiteliselt direktiivile 91/383/EMÜ märgitud ka nõukogu direktiivis ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Direktiivi artikli 2.2 c kohaselt peab ettevõtte üleminekul töötajatele tagatud kaitse laienema ka ajutise töösuhetega töötajale. Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 082, 22/03/2001, lk 16-20.

¹⁷ Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Euroopa Liidu Teataja L 018, 21/01/1997, lk 1-6.

riikidevahelise teenuste osutamise raames tööle liikmesriigi territooriumil asuva või tegutseva ettevõtja juurde.

EL liikmesriigid on kolmepoolse töösuhte tingimusi siseriiklikult erinevalt reguleerinud,¹⁸ kuid sellekohane töösuhte olemus on põhimõtetelt kirjeldatud sarnaselt ILO konventsioonis 181 ja direktiivis 2008/104/EÜ sätestatule. Enamus EL riike määratleb kolmepoolset töösuhet kui suhet, mille kohaselt tööturuteenuseid pakkuv ehk ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja võtab tööle töötaja, kes asub tööülesandeid täitma kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimise ja kontrolli all.¹⁹

Kehtivas õiguses on seni reguleeritud üksnes üleühenduselist kolmepoolset töösuhet teenuse osutamise raames. Direktiiv 96/71/EÜ ja sellest tulenev üleühenduseline lähetatud töötajate kolmepoolne töösuhe on Eesti siseriiklikusse õigusesse üle võetud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusega (edaspidi ELTTS).²⁰ ELTTS § 2 lõike 1 punkti 3 kohaselt kohaldatakse seadust muu hulgas ka Eestisse lähetatud töötaja Eestis töötamisel, kui töötaja tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja.

Kuigi ELTTS avab kolmepoolse töösuhte üheselt mõistetavalt, järgides üldjoontes direktiivis sätestatud, on tegemist töötaja lähetamisega ajutiselt tööle teise liikmesriiki teenuse osutamise raames ehk kolmepoolse töösuhetega EL ülesel tasandil. Siseriiklike töösuhete korrastamiseks ja kaasajastamiseks ei piisa aga üleühenduselisest lähetatud töötajate töötingimuste regulatsioonist. Viidatud normid ei aita kaasa kolmepoolse töösuhte siseriikliku regulatsiooni üheselt mõistetavusele ning osapoolte õiguskindlusele töösuhete kujundamisel.

¹⁸ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Brussels: Commission of the European Communities, 20.03.2002, lk 4. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0149:FIN:EN:PDF>, 08.11.2009.

¹⁹ Erandi moodustavad Suurbritannia ja Iirimaa, kus kolmepoolse töösuhte olemus ei ole üheselt selge. D. Storrie. Temporary Agency Work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002, lk 7. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>, 02.11.2009. J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, lk 18. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>, 09.11.2009.

²⁰ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. 17.03.2004 – RT I 2004, 19, 134; 2009, 5, 35. Riikidevahelise teenuse osutamise edendamise eeldab ausaid konkurentsitingimusi ning meetmeid, mis tagavad töötajate õigustest kinnipidamise. Töösuhte muutumine liikmesriigiüleseks tekitab probleeme töösuhetealaste kaitsenormide kohaldamisega, mistõttu tuleb sätestada töösuhte miinimumtingimused. ELTTS eesmärgiks on tagada teenuse osutamiseks välisriigist Eestisse lähetatud töötajate õiguste kaitse miinimumõiguste kehtestamise näol ning teenuse osutamise tegelevate tööandjate aus konkurents.

Lisaks liikmesriigiülesele ajutise tööjõu vahendamisele tuleb siseriiklikust ajutise tööjõu vahendamisest eristada ka tööjõu vahendamist tööturuteenuse osutamise tähenduses. Töövahendusteenuse osutamine tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (edaspidi TTTS)²¹ raames ei kujuta endast ajutise tööjõu vahendamist ehk kolmepoolset töösuhet. TTTS § 12 lõike 1 kohaselt on töövahendus töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. Tööotsija on isik, kes otsib tööd ja on tööotsijana arvele võetud Eesti Töötukassas (TTTS § 2 punkt 2). Töötule on isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Eesti Töötukassas ja otsib tööd (TTTS § 2 punkt 3). Töövahenduse tööturuteenusena osutamisel teenuseosutaja ei sõlmi tööotsija või töötuga töölepingut ning seetõttu talle ei teki töölepingust tulenevaid tööandja õigusi ja kohustusi. Teenuseosutaja otsib tööotsijale või töötule tööandja, kes sõlmib isikuga töölepingu. Töövahendusteenust osutav isik ei ole siin tööandjaks. Nii samuti on Riigikohus oma otsuses nr 3-2-1-13-08 teinud järelduse, et tööjõu vahendamine on võimalik erinevates õiguslikes vormides, eristades selgelt tööjõu vahendamist tööturuteenusena ajutise tööjõu vahendamisest kasutajaettevõtjale. „Esiteks võib tööjõu vahendamine olla suunatud kontakti loomisele tööd otsiva isiku ja tulevase tööandja vahel, millest vahendajale ei teki (...) tööandja õigusi ja kohustusi. Vahendaja ja tööd otsiva isiku vahel võib sellisel juhul olla teenuse osutamise leping. Teiseks võib tööjõu vahendamine olla suunatud töötaja rentimisele kolmandale isikule (kasutajafirmale). Sellisel juhul on vahendaja (rendifirma) sõlminud töötajaga TLS §-le 1 vastava töölepingu, kuid osa tööandja õigustest ja kohustustest andnud üle kasutajafirmale.”²²

Autor on seisukohal, et kolmepoolsele töösuhetele on iseloomulik olukord, mille kohaselt töötajal on tööleping töövahendusteenust osutava ettevõtjaga, kes on ühtlasi töötaja tööandjaks ja kes lähetab töötaja teenuse osutamise raames ajutiselt tööle kolmanda isiku juurde. Töötajal ei ole töölepingut kasutajaettevõtjaga ehk ettevõtjaga, kelle juures töötaja tegelikult tööd teeb ja kes kasutab töötaja tööjõudu töötulemuse saavutamiseks. Samas allub töötaja tööülesannete täitmisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Töövahendusteenust osutava ettevõtja ja kasutajaettevõtja vahel on sõlmitud (tööjõu)teenuse osutamise leping.

Erinevalt tüüpilisest ehk klassikalisest töösuhetest on renditöö suhtesse lisaks töötajale ja (ajutise) vahendatud tööjõuteenus osutajale kaasatud ka tööjõudu kasutav ettevõtja.

²¹ Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. 28.09.2005 – RT I 2005, 54, 430; 2009, 36, 234.

²² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-13-08 31.03.2008 Guido Danieli hagi OÜ TALLINN PEKING SERVICES vastu töösuhete tuvastamiseks ja tagasiulatavalt töösuhete tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks – RT III 2008, 15, 102.

Vahendatud töösuhtes ei tee töötaja tööd tööandjale ehk vahendatud tööjõuteenuse osutajale, vaid kasutajaettevõtjale. Vahendatud töösuhet eristabki tavapärasest töösuhtest paljuski see, et töötaja töötab kasutajaettevõtja juures, mitte aga oma tööandja juures. Seetõttu allub töötaja tööülesandeid täites kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile, mis on piiratud tegeliku töö tegemisega. Vahendatud töösuhtes töötaja teeb tavapäraselt tööd lühiajaliste perioodide kaupa, kuna töö kasutajaettevõtjate juures on ajutine.

Uus TLS avabki esmakordselt siseriikliku ajutise vahendatud töö tegemise mõiste, mille kohaselt on renditöö töö, mida töötaja teeb alludes kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile ning mille aluseks on tööandja ja töötaja kokkulepe (TLS § 6 lõige 5).²³ Vahendatud töösuhete olemuse määramisel on olemuslikult järgitud enamuses EL liikmesriikides väljakujunenud ja direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 lõikes 1²⁴, direktiivis 91/383/EMÜ ning ILO konventsioonis kirjeldatud määrangut kolmepoolsest töösuhtest. TLS § 6 lõikes 5 antud renditöö mõiste on ühe erandiga kokkusobiv direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 lõikes 1 määratletud renditöö olemuslike tunnustega nagu töölepingu olemasolu töötaja (renditöötaja) ja rendiagentuuri (tööandja) vahel, töötaja töötamine kasutajaettevõtja juures kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel. Täiendava tunnuseks on direktiivis 2008/104/EÜ rõhutatud töötaja ajutist töötamist kasutajaettevõtja juures. Ajutisus on renditöö olemuslik tunnus, kuna töötaja täidab tööülesandeid kasutajaettevõtja juures alati ajutiselt, rahuldumaks hetkelist kasutajaettevõtja tööjõu nõudlust. Ajutisuse kui renditöö mõiste puudumine võimaldab moonutada renditöö tähendust, paigutades sinna alla ka muud kui ajutise töötamise juhtumid. TLS § 6 lõikest 5 ei ole võimalik tuletada renditöösuhete omast ajutisust, mistõttu ei ole kehtivas õiguses antud renditöö mõiste täielikult kokkusobiv direktiivis 2008/104/EÜ sätestatuga ning vajab muutmist.

Seetõttu on vajalik TLS § 6 lõike 5 täiendamine direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 lõike 1 alusel, nii et renditöö mõiste hõlmab ajutiselt töö tegemist kasutajaettevõtja juures: „(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb ajutiselt tööd kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juures, alludes viimase juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja

²³ TLS § 6 lg 5 - kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes. Paragrahv 5 sätestab töötingimused, millest tööandja on kohustatud töötajat teavitama enne töösuhete algust.

²⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Brussels: Commission of the European Communities, 20.03.2002, lk 19. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0149:FIN:EN:PDF>, 08.11.2009.

lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.“.

1.2. Renditöö terminoloogiline tähistamine

Eesti kehtiv õigus²⁵ ei näinud ette enne TLS vastuvõtmist kolmepoolse töösuhte eriregulatsiooni ega tundnud seetõttu kõnealuse nähtuse legaaldefiniitsiooni. Kolmepoolse töösuhte määratlemiseks ei olnud pikka aega ühtset terminoloogiat välja kujunenud ka rahvusvahelisel tasandil.²⁶ Üheselt arusaadava termini puudumisel on praktikas kasutatud erinevaid ja ühtlasi segadust tekitavaid termineid. Erialakirjanduses, õigusaktides ja praktikas räägitakse „vahendatud”, „ajutisest”, „renditud”, „lähetatud” ja „liisitud” töötajast, samuti töötamisest „kolmepoolses töösuhtes”.

Kolmepoolse töösuhte õigusliku reguleerimise vajalikuks tingimuseks on selle nähtuse olemuse kirjeldamine selgete terminite kaudu. Sobiva termini leidmine kolmepoolse töösuhte olemuse tähistamiseks on eelkõige kokkuleppe küsimus. Samas peaks kasutatav termin andma võimalikult täpselt edasi kirjeldatava nähtuse sisu.

Nähtuse määratlemisel siseriiklikus õiguses tuleb arvestada kehtivas õiguses ja käibes juba kasutusel olevate terminite ning normitehniliste ettekirjutustega. Vabariigi Valitsuse 28.09.1999. aasta määruse nr 279 „Õigustloovate aktide eelnõude normitehnika eeskiri” § 2 kohaselt peab eelnõu tekst, sh ka terminite kasutus eelnõus, vastama eesti kirjakeele normile ning olema üheselt arusaadav.²⁷ Eelnõus kasutatakse reeglina kehtiva õiguse ja reguleeritava valdkonna termineid. Uusi termineid võib kasutada valdkonna esmasel reguleerimisel. Kuivõrd kolmepoolse töösuhte õiguslik korrastamine oli Eesti õiguses esmane, oli põhjendatud ka uute terminite kasutamine.

„Vahendamine” on kehtivas õiguses juba käibel olev termin. Nagu eespool öeldud, on töövahendus tööturuteenusena reguleeritud TTTS-s ja tähendab see töötule või tööotsijale sobiva töö ja tööandjale sobiva töötaja leidmist. Töövahenduse eesmärgiks on, et töötule või tööotsija sõlmib töölepingu kolmanda isiku ehk tulevase tööandjaga. Tegemist on

²⁵ Vaatamata normi puudumisele, on kohtupraktika kasutanud renditöösuhte mõistet.

²⁶ S. Sciarra. The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report. European Union Publications Office, 2005, lk 17.

²⁷ Vabariigi Valitsuse 28.09.1999.a määrus nr 279 „Õigustloovate aktide eelnõude normitehnika eeskiri”. – RT I 1999, 73, 695; 2005, 35, 272.

tööjõuteenuse kui vahendusteenuse osutamise, mis sarnaneb olemuselt võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS)²⁸ §-s 658 sätestatud maaklerilepinguga.

Maaklerilepinguga kohustub üks isik (maakler) vahendama teisele isikule (käsundiandja) lepingu sõlmimist kolmanda isikuga või osutama kolmanda isikuga lepingu sõlmimise võimalusele, käsundiandja aga kohustub maksma talle selle eest tasu (maakleritasu). Erinevalt maaklerilepingust ei tohi tööjõu vahendusteenuse osutamisel tööturuteenuse osutaja võtta tasu käsundiandjalt, kes on tööotsija või töötu. TTTS § 12 lõike 2 kohaselt eraõiguslik juriidiline isik ja füüsilisest isikust ettevõtja ei tohi nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult tasu töövahendusteenuse eest. Töövahendusteenuse eest võib tasu nõuda üksnes tööandjalt või teiselt eraõiguslikult juriidiliselt isikult või füüsilisest isikust ettevõtjalt.

Ka kolmepoolne töösuhe on olemuselt tööjõu vahendamine, kuid teenib teistsugust eesmärki kui TTTS-s sätestatud töövahendusteenus. Kolmepoolses töösuhtes ei ole (ajutise) tööjõu vahendamise eesmärgiks mitte sõlmitud tööleping või selle sõlmimise võimalus kolmanda isikuga ehk tulevase tööandjaga, vaid töö olemasolu ja selle tegemine kasutajaettevõtja juures.

Lisaks „vahendatud tööle” määratletakse kolmepoolset töösuhet „ajutise tööna” ja seda ka „vahendatud töö” täpsustamiseks. Nii on sageli käibel „ajutine vahendatud töö” („*temporary agency work*”) ja „ajutine töösuhe” („*temporary employment relationship*”). Viimast kasutatakse ühtlasi direktiivis 91/383/EMÜ. Samas on EL liikmesriigid hiljuti leppinud kokku direktiivis 2008/104/EÜ, et kolmepoolset töösuhet tähistatakse EL kontekstis terminiga „*temporary agency work*”, mitte aga „*temporary employment relationship*”, nagu seda seni tehti. Rõhuline terminile „*agency*²⁹ *work*”, viitab (töö)büroo pakutavale, vahendatavale tööle, mis, tõsi, on olemuslikult lähedasem kolmepoolsele töösuhtele, võrreldes terminiga „*temporary employment relationship*“.

„Ajutise (vahendatud) tööga” on kolmepoolses töösuhtes tegemist niivõrd, kuivõrd töötaja teeb tööd kasutajaettevõtja juures teatud perioodil vastavalt kasutajaettevõtja tööjõu nõudlusele. „Ajutise (vahendatud) töö” kasutamine terminina kolmepoolse töösuhte tähistamiseks oleks mõeldav, kuivõrd nimetatud termin ei ole kehtivas tööõiguses legaaldefinitsioonina kasutust leidnud. Samas võib väita, et termini „ajutise töö” kasutamine on lähedane terminiga „tähtajalise tööga”. Tähtajalise töölepingu alusel tehtav töö on samuti

²⁸ Võlaõigusseadus. 26.09.2001. RT I – 2001, 81, 487; 2009, 18, 108.

²⁹ Sõna „agency” tähendab tõlkes muu hulgas „agentuur”.

ajaliselt piiratud, mistõttu võib sellist tööd sisuliselt samastada „ajutise tööga”. Kuna Teadaolevalt ei kasutata erialakirjanduses ega praktikas „tähtajalise töö” tähistamiseks „ajutise töö” terminit, see on selgelt väljendatud „tähtajalise töö” kaudu, siis segadust ei teki.

„Personalirent” ja „renditöö” on terminid, mille on eelkõige kasutusele võtnud tööturul ajutise tööjõuteenuse vahendamist osutavad ettevõtjad. Rentimisega seondub ennekõike VÕS §-s 339 reguleeritud rendileping, millega kohustub üks isik (rendileandja) andma teisele isikule (rentnik) kasutamiseks rendilepingu eseme ning võimaldama talle rendilepingu esemest korrapärase majandamise reeglite järgi saadava vilja. Rentnik on kohustatud maksma selle eest tasu (renti). Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS)³⁰ § 48 kohaselt on esemeks asjad, õigused ja muud hüved, mis võivad olla õiguse objektiks. Rendilepingu näol on tegemist kasutuslepinguga, mitte teenuse osutamise lepinguga, ning rendilepingu olemuslikud tunnused on raskesti ühitavad tööjõuteenuse vahendamisega. Töötajat ja tema isikuga lahutamatu seonduvat töö tegemist ei saa käsitleda renditava esemena. Töötaja näol on tegemist füüsilise isikuga, kes on õigussubjektiks, mitte aga selle objektiks. Nii ei saa töötajat anda kasutajaettevõtjale kasutamiseks. Tuleb aga märkida, et rentimisele viitavat analoogilist terminit kolmepoolse töösuhte tähistamiseks on näiteks kasutanud nii Saksamaa „*Leiharbeit*” („laenutöö”)³¹ kui ka Soome „*vuokratyö*” („renditöö”)³². Samuti kasutab direktiivi 2008/14/EÜ eestikeelne tõlge terminit „renditöö”, kuid siinkohal on tegemist üksnes kehtivast õigusest ülevõetud käsitlusega. Tõsi, vaatamata sellele, et sisult ebakorrektn oleks rääkida „renditööst”, „laenutööst” või „renditud”, „laenatud töötajast”, on terminile võimalik anda tööõiguslikult erinev tähendus, mis ei ole kokkusobiv võlaõigusliku tähendusega.

Kolmepoolse töösuhte tähistamiseks võib kasutada terminit „lähetamine”. Nimelt on kolmepoolse töösuhte olemuslikuks tunnuseks töötaja lähetamine või saatmine kasutajaettevõtja juurde tööle. Samas kasutab ELTTS kõnealust terminit teenuse osutamise raames teisest liikmesriigist lähetatud töötajate töötingimuste reguleerimiseks. Lisaks öeldule näeb TLS § 21 ette „lähetamise” kui töötaja saatmise töölähetusse. Viidatud sätte kohaselt on tööandjal õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta mitte kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks. Poolte kokkuleppel võib töölähetus kesta kauem. Mitme nähtuse määratlemiseks kasutatud termini „lähetamine”

³⁰ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27.03.2002 – RT I 2002, 35, 216; 2009, 18, 108.

³¹ *Leiharbeit*, *Zeitarbeit*, *Personalleasing* ja *Arbeitnehmerüberlassung* on sünonüümid. Tavakasutuse kõige levinum on *Zeitarbeit*. Renditööd reguleerib *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (seadus renditöö kohta), 1972. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://bundesrecht.juris.de/a_g/BJNR113930972.html, 27.02.2010.

³² „Vuokratyö” tuleb sõnast „vuokra”, mis tähendab tõlkes „rent”, „üür”.

sisustamine veel ühe tähendusega muudab termini kasutuse keeruliseks ning see ei oleks enam üheselt arusaadav ja selge.

„Kolmepoolne tööleping” on termin, mis esmapilgul kirjeldab suhteliselt täpselt kolmepoolse töösuhte olemust. Termin kohaselt peab töösuhe hõlmama kolme osapoolt, kelleks on töövahendusteenuse osutaja, kasutajaettevõtja ja töötaja. Samas on lepinguline suhe üksnes töövahendusteenuse osutaja ja töötaja ning töövahendusteenuse osutaja ja kasutajaettevõtja vahel. Lepinguline suhe kasutajaettevõtja ja töötaja vahel puudub. Töövahendusteenuse osutaja on kasutajaettevõtjale kui kolmandale isikule andnud osaliselt üle tööandja esindusõiguse³³, tema õigused ja kohustused. Nii allub töötaja töö tegemise käigus kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Termin „kolmepoolne tööleping” rõhutab tööandja dualistlikku olemust. See on sellisele töösuhtele küll omane, kuid ei ole kõige paremini kokkusobiv õigusselge regulatsiooniga. Regulatsiooni rakendumisele praktikas aitab kaasa selgelt ja üheselt mõistetavalt määratletud tööandja käsitlus kolmepoolses töösuhtes, et normiadressaadile oleks ühtlasi selge, kellele jääb vastutus töösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest.

Lähtudes eeltoodust, ei ole kõnealuse nähtuse tähistamiseks sobiv kasutada terminit „renditöö”. Samuti ei taga piisavat selgust juba erinevate nähtuste tähistamiseks kasutatav termin „lähetamine”. „Kolmepoolne tööleping” rõhutab aga tööandja dualistlikku olemust ja ei viita selgelt määratletud tööandjale.

Kuivõrd kolmepoolset töösuhet iseloomustab ja samal ajal eristab seda tavapärasest töösuhtest ajutise tööjõu vahendamine kasutajaettevõtjale, on autori hinnangul nähtuse tähistamiseks sisult kõige sobilikum kasutada terminit „(ajutine) vahendatud töö”. Nii sõlmivad töötaja ja (ajutist) vahendatud tööjõu teenust pakkuv ettevõtja (tööandja) kokkuleppe, millega töötaja kohustub vastavalt lepingule tegema teisele isikule (kasutajaettevõtjale) ajutiselt tööd, alludes tööülesannete täitmisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga maksma töötajale töö eest tasu. Samas kasutab TTTS töö vahendamist muu nähtuse tähistamiseks, mistõttu võib tekkida küsimus, kuivõrd selge ja üheselt arusaadav on sellise termini kasutamine kolmepoolse töösuhte tähistamiseks.

³³ TsÜS § 117 lõike 1 kohaselt on esindusõigus õiguste kogum, mille piires esindaja saab tegutseda esindatava nimel. Kõnealusel juhul tegutseb renditöösuhtes kasutajaettevõtja tööandja nimel.

Paratamatult tuleb siinkohal märkida, et autori arvates sisuliselt sobimatud terminid „renditöö”, „rentimine”, „rendifirma” on praktikas piisavalt laiaulatuslikult kasutusel,³⁴ et põhjendada nende õigusaktiga reguleerimist. Nii samuti saab argumentatsioonina kasutada asjaolu, et uus TLS on juba seadnud endale eesmärgiks reguleerida kolmepoolset töösuhet „renditöö” termini kaudu (§ 6 lõige 5) ning selle taaskord muutmine on ebaotstarbekas. TLSE seletuskirjast ei nähtu, miks just „renditöö” on valitud tähistama uut regulatsiooni.³⁵ Jättes tähelepanuta terminoloogilise õigusselguse, tuleb autoril antud juhul nõustuda pragmaatilise lähenemisega ning tõdeda, et termini „renditöö” muutmine ei ole enam otstarbekas ning tekitaks pigem täiendavat segadust kui looks selgust.

1.3. Renditöö areng ja seda iseloomustavad näitajad

Renditöö on ebatüüpiline töö tegemise vorm, mida seniajani on iseloomustanud kiire ja märkimisväärne kasv. Aastatel 1996 kuni 2007 suurenes renditöötajate arv maailmas rohkem kui kaks korda ehk 3,9 miljonist 1996. aastal kuni 9,5 miljonini 2007. aastal. 2007. aastal jäi renditöötajate arv riikides alla 3%, v.a Suurbritannias, mis näitab, et tegemist on piiratud nähtusega tööturul ning kuidagi ei saa väita, et renditöö kipub asendama klassikalist töösuhet. Erinedes riigiti suuresti, on renditöötajate arv Euroopas aastatel 1996 kuni 2007 samuti suurenenud kaks korda, ulatudes 2007. aastal keskmiselt 2%-ni, mis teeb ligi 3,8 miljonit renditöötajat. Hästiarenenud renditöö sektor on eelkõige sellistes Euroopa riikides nagu Suurbritannia, Holland, Prantsusmaa, Belgia, Saksamaa, Itaalia ning Hispaania, kus renditöoga oli 2007. aastal hõivatud vastavalt 4,8%, 2,8%, 2,5%, 2,2%, 1,6%, 1,0% ja 0,8% töötajatest.³⁶ Nn uute liikmesriikide statistika on ebajärjekindel ja piiratud, kuna renditöö valdkond paljudes nendes riikides on alles arengujärgus ja õiguslikku regulatsiooni saamas. Olemasolevate andmete põhjal võib siiski väita, et ka nn uutes liikmesriikides on renditöö

³⁴ Vt Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Ptk 10.1. Kolmepoolsete töösuhete olemus, lk 2-3. Äripäeva käsiraamatute õigussari, 2009. Töösuhete käsiraamat. Ptk 3.10.2. Kolmepoolne töösuhe. Äripäeva käsiraamat, oktoober 2006. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-13-08 31.03.2008 Guido Danieli hagis OÜ TALLINN PEKING SERVICES vastu töösuhete tuvastamiseks ja tagasiulatuvalt töösuhete tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks – RT III 2008, 15, 102.

³⁵ Töölepingu seaduse eelnõu, 29.04.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://eoigus.just.ee/?act=6&subact=1&OTSIDOC_W=206768, 11.05.2008.

³⁶ The agency work industry around the world. Main statistics (based on figures available for 2007). International Confederation of Private Employment Agencies. *Sine loco*, 2009, lk 20-23. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf, 16.11.2009.

kiiresti arenev valdkond, seda eelkõige Ungari ja Poola näitel.³⁷

Vaatamata õigusliku regulatsiooni puudumisele ei ole olnud ajutine vahendatud töösuhe Eesti praktikas tundmatu nähtus. Seoses muutunud majanduslike oludega ja ettevõtjate kõrgenenud nõudlusega paindlike töösuhete kujundamiseks, tekkis 2000. aastate alguses töjõuturule renditööjõudu pakkuvaid ettevõtjaid.³⁸ Eesti kohta puudub usaldusväärne statistika renditöötajate kasutamisest töjõuturul. Esimene uuring renditöö valdkonnas viidi läbi 2007. aastal.³⁹ Uuringu alusel võib väita, et renditöö tegemine ei ole levinud. Renditöö uuringu kohaselt oli 2007. aastal hinnanguliselt alla 3000 renditöötaja,⁴⁰ mis teeb alla 0,4% hõivatutest.⁴¹ Samas on Eesti Personalirendiettevõtete Liit (edaspidi EPREL) renditööd tutvustades käinud välja numbraid, mille kohaselt renditöötajate arv turul käesoleval ajal (2009. aasta) ulatub hinnanguliselt 10 000 töötajani⁴², mis teeks 0,5% hõivatutest.⁴³ Kuna ametlikku statistikat Eestis ei koguta⁴⁴ ning viidatud uuringu väärtus võib olla kaheldav, siis ei ole võimalik tuua Eesti kohta usaldusväärseid andmeid. Samas võib Eesti 2007. aasta 0,4%-line näitaja olla EL liikmesriikide võrdluses suhteliselt realistlik või mõnevõrra isegi optimistlik.⁴⁵ Ebarealistlikuks hinnanguks võib aga pidada EPREL väidet, kuivõrd läbilõikeliselt nii palju renditöötajaid Eestis ei ole. Tulenevalt tööhõive määra näitajate langusest 2009. aastal, võrreldes 2007. aastaga, võib eeldada, et ilmselge on hõivatavuse

³⁷ Arrowsmith, J. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>, 09.11.2009, lk 11-12.

³⁸ Varamiespalvelu OÜ, <http://www.varamiespalvelu.fi/Estonia/et/Avaleht/>; Adecco Estonia AS; Eilakaisla OÜ, www.eilakaisla.ee; OÜ Manpower, www.manpower.ee, ja Personalipunkt Extra OÜ, www.personalipunkt.ee, alustasid Eestis tegevust 2004. 28.09.2005 asutati nimetatud ettevõtjate baasil Eesti Personalirendiettevõtete Liit (EPREL), <http://www.personalirendiliit.ee/>; 10.11.2009.

³⁹ Tulenevalt uuringu puudujääkidest tuleb antud informatsiooni ja tehtud järeldustesse suhtuda reservatsioonidega. Seetõttu ei saa viidatud uuringu alusel teha arvestatavaid järeldusi renditöö kohta Eestis, kuid hinnangu andmiseks saab uuringut kasutada küll.

⁴⁰ Renditöö uuringu kohaselt on lepingut omavate renditöötajate arv ca 2880. Tegemist on läbilõikelise hinnanguga töötajate arvu kohta uuringu läbiviimise hetkel. Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007, Sotsiaalministeeriumi eessõna, lk 12. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009.

⁴¹ Statistikaameti andmete kohaselt oli hõivatute arv Eestis 2007. aastal keskmiselt 655,3 tuhat.

⁴² EPREL ettekanne renditööst Eestis Sotsiaalministeeriumis. Oktoober 2009. (Autori valduses).

⁴³ Statistikaameti andmete kohaselt oli hõivatute arv Eestis 2009. aastal keskmiselt 595,8 tuhat.

⁴⁴ Eesti töjõu uuringus küsitakse, millise lepingu alusel töötaja töötab. Üheks vastuse variandiks on leping töjõudu rentiva firmaga. Kuna uuringus on vastajaid vähe, siis selle põhjal ei saa järeldada renditöötajate arvu Eestis. On võimalik eeldada, et renditöötajaid on kindlasti alla 0,5%. Vastasel juhul oleks renditööd võimalik iseloomustada ka ametliku statistikaga.

⁴⁵ Nii näiteks oli renditöötajate osakaal 2007. aastal Portugalis 0,9%, Taanis ja Hispaanias 0,8%, Poolas 0,4% ning Kreekas 0,2%. The agency work industry around the world. Main statistics (based on figures available for 2007). International Confederation of Private Employment Agencies. *Sine loco*, 2009, lk 22, 23. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.euro-ciect.org/fileadmin/templates/ciect/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf, 16.11.2009.

langus ka renditöö sektori valdkonnas. Nii või teisiti on Eesti näitaja üks väiksemaid EL liikmesriikidest, jäädes kindlasti alla 0,5%.

Tegevusalade põhiselt võib riigiti eristada sektoreid, kus renditöötajad on peamiselt hõivatud. Esiteks, eelkõige tööstusel põhineva majandusega riigid, kus enamus renditöötajaid on tegevad tootmises, näiteks Saksamaa, Belgia, Poola, Austria. Teiseks, riigid, kus renditööjõud on peamiselt levinud teenindussektoris, näiteks Hispaania, Rootsi, Suurbritannia. Kolmandaks, riigid, kus renditöö on esindatud mitmes tegevusvaldkonnas ning keeruline on tuua esile ühte peamist renditöö sektorit. Teisisõnu, tegemist on segasüsteemiga riikidega, nagu Itaalia, Holland, Taani. Hilisema arengusuunana renditöö tegevusvaldkonnas võib täheldada teenindussektori osa suurenemist võrreldes tööstussektoriga.⁴⁶ Suur osa renditöötajatest on hõivatud madalamat oskust nõudvatel ametikohtadel ning enamus on suhteliselt madala haridustasemega. Kuigi esineb riike, kus olulisel määral kasutatakse ka oskustöötajaid, näiteks Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia. Eriti hästi arenenud Suurbritannia ja Hollandi renditöö sektoris nõuavad enamus ametikohti keskmise tasemega oskusi ning renditöötajad on üldiselt hea haridustasemega. Soo põhiselt on renditöö tegemine jagunenud suhteliselt võrdselt, kui arvata välja riigid, kus renditöö on koondunud spetsiifilistesse sektoritesse, kus on peamiselt esindatud mehed, näiteks Saksamaal ja Austrias metallitööstusesse ja tootmisesse.⁴⁷ Vanuseliselt võib renditöötajate hulgas täheldada pigem nooremaid kui vanemaid töötajaid. Enamus renditöötajatest on alla 30-aastased. See võib viidata asjaolule, et paljud renditöötajad on tudengid. Kuigi vanemad töötajad moodustavad marginaalse osa renditöötajatest, tuleb nentida, et riikides on siinkohal märgata kasvavat trendi. Näiteks on Itaalias aastatel 2003 kuni 2007 jätkuvalt kasvanud üle 40- ja 50-aastaste renditöötajate osalus, samuti on Prantsusmaal suurenenud üle 50-aastaste renditöötajate arv.⁴⁸

Eestis olid 2007. aastal renditööjõudu peamiselt kasutatavateks tegevusaladeks tootmine ja ehitus, millele järgnes veondus ja side ning teenindus. Renditöötajatest olid enim nõutud pigem madalama kvalifikatsiooniga oskustöölised, peamiselt erineva kvalifikatsiooniga

⁴⁶ Arrowsmith, J. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, lk 7-8. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>, 09.11.2009.

⁴⁷ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 7-8. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

⁴⁸ The agency work industry around the world. Main statistics (based on figures available for 2007). International Confederation of Private Employment Agencies, 2009, lk 30-35, 37. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf, 16.11.2009.

ehitajad, kuid ka näiteks keevitajad, puusepad, transporttöölised jne. Oskustöölisele järgnesid kontoritöötajad ja seadmeoperaatorid ning sõidukijuhid, seejärel teenindus- ja müügitöötajad ning tippspetsialistid. Kõige vähem nõuti aga juhte ja lihttöölisi.⁴⁹

Statistiliste näitajate alusel võib väita, et renditöö on oluline töövorm paljudes EL liikmesriikides, olles kiiresti arenev sektor ning hõivates suurel hulgal töötajaid ja seda eelkõige suurema majandusega riikides. Kuigi 2007. aastat iseloomustab renditöös jätkuv kasvutrend võrreldes varasemate aastatega, siis järgnenud aastate muutused on mõjutatud 2008. aasta majanduslangusest ning näitavad töajõuturul kindlasti teistsuguseid andmeid. Majanduses paremate märkide ilmumisel ei ole ettevõtjad aldid koheselt uut püsivat töajõudu hõivama. Pigem on eeldada ettevaatlikumat ja konservatiivsemat käitumist. Sellises ebamäärasel olukorras võib renditöö kasutamine olla ettevõtjale atraktiivne, kuna see võimaldab arvestada muutustega töajõuturul. EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suunised aastateks 2008 kuni 2010 osundavad, et uued töökorralduse vormid aitavad suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimelisust ning soodustavad töökohtade loomist läbi elukaarel põhineva lähenemisviisi tööle.⁵⁰ Samuti näitab uuring, et renditöö soosib töajõutu paremat toimimist, kergendades liikumisi töajõuturul ning aidates kaasa töötuse vähenemisele.⁵¹ Samas madal haridustase, madalat kvalifikatsiooni nõudvad ametikohad võimaldavad halvemat töötasu, halvemaid töötingimusi, ebavõrdset kohtlemist. Ebasoodsamad töötingimused omakorda muudavad renditöö nõrgejärguliseks ja väheatraktiivseks tööks ning soodustavad täiendavalt selle ebakindlust.

Renditöö suhteliselt kiire areng ja võimalus pakkuda ettevõtjatele paindliku töajõu kasutamise võimalust viitavad vajadusele kehtestada asjakohane regulatsioon. Samuti osundavad vajadusele tõsta renditöö kvaliteeti ja atraktiivsust renditööd iseloomustavad näitajad, mille kohaselt paljud renditöötajad töötavad madalamat oskust nõudvatel ametikohtadel ning enamuse on suhteliselt madala haridustasemega.

⁴⁹ Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007, lk 13-15. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009.

⁵⁰ Nõukogu otsus, 15. juuli 2008, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta. Euroopa Liidu Teataja L 198, 26/07/2008, lk 47 – 54, lisa punktid 1 ja 2.

⁵¹ The agency work industry around the world. Main statistics (based on figures available for 2007). International Confederation of Private Employment Agencies, 2009, lk 44-45. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf, 16.11.2009.

Samuti on vajadus täiendada renditöö regulatsiooni kehtivas õiguses, kus see praktiliselt on olematu. Puuduvad renditööd reguleerivad õigusnormid ja kohtupraktika tekitasid Eestis olukorra, kus ajutise tööjõu vahendamine paigutati kehtiva, nõ klassikalise tööõiguse raamidesse ning praktikas levisid vastukäivad õiguslikud tõlgendused ja lahendused. Vaatamata asjaolule, et TLS märgib ära renditöö, ei loo see osapooltele piisavat selgust ja õiguskindlust renditöö suhtes ega aita kaasa uue töövormi edendamisele. Reeglite ettenägematus ja õiguste ning kohustuste ebaselgus paneb osapooltele lepingutingimuste kujundamisel ebamõistlikult suure koormuse. Õiguslik reguleerimine aitab vähendada/vähendab ebamäärasust ja edendab tööturu osapoolte teadlikkust ebatüüpiliste töösuhete kasutamise seaduslikust võimalusest. Nii suureneb ettevõtja võimalus töökorralduse paindlikumaks kujundamiseks ja töötajale on töösuhetes tagatud piisav õiguskindlus ja sotsiaalne kaitstus. Nii samuti kinnitab Euroopa Komisjon oma 20.07.2005. aasta ühenduse Lissaboni kavas, et parem õiguslik reguleerimine avaldab suurt positiivset mõju majanduskasvu kiirendamise ning tööhõive ja tootluse tõstmise raamtingimustele. Õigusaktide kvaliteedi tõstmisega loob see ettevõtlusele õiged stiimulid, vähendab tarbetuid kulusid ja kõrvaldab tõkkes kohanemisele ja uuendustegevusele.⁵²

1.4. Renditöö kui inimväärne töö

Informatsioonile ja teadmistele baseeruv ühiskonnas, mida prof N. Bruun on nimetanud post-modernseks riski ühiskonnaks⁵³, toimub tihenevas üleilmastuvates konkurentsitingimustes pidev areng ja muutumine. Turul tegutsevaid ettevõtjaid iseloomustab, nii ettevõttesisene kui ka -väline restruktureerimine. Vajadus kohaneda kiirelt muutuvate majanduslike oludega ei võimalda tööandjal töötajale tagada fordistlikul⁵⁴ lähenemisel põhinevat sotsiaalset kaitset. Tööõiguse kaitseabinõude kaasajastamine on

⁵² Ühismeetmed majanduskasvu kiirendamiseks ja tööhõive tõstmiseks: ühenduse Lissaboni kava. Komisjoni teatis nõukogule ja Euroopa Parlamendile. Euroopa Ühenduste Komisjon, Brüssel, 20.07.2005, lk 7. Arvutivõrgus. Kättesaadav:

http://www.riigikantselei.ee/failid/Komisjoni_teatis_n_ukogule_ja_Euroopa_Parlamendile.pdf, 26.11.2009.

⁵³ N. Bruun. The Future of Nordic Labour Law. In Stability and Change in Nordic Labour Law. Scandinavian Studies in Law. Volume 43. Edited by P. Wahlgren. Stockholm: Stockholm Institute for Scandinavian Law, 2002, lk 381.

⁵⁴ Fordistlik lähenemine iseloomustab täistööajaga ja tähtajatult töötavaid töötajaid, kes põhiosa oma sissetulekust teenivad kuni pensionile minemiseni ühe tööandja juures. A. Supiot. etc. Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford University Press, 2001, lk 24.

möödapääsmatu⁵⁵. Ettevõtja põhivabaduseks on juhtida oma ettevõtet majanduslikult kõige sobivaimal viisil ning sellise õiguse ebaproportsionaalne piiramine ei ole kohane.

Renditöö on ühelt poolt paindlik töö tegemise viis, teiselt poolt võib selline töö tegemise vorm kahjustada töötaja kollektiivseid ja individuaalseid õigusi. Nii ILO kui ka EL on korduvalt väljendanud muret, et töövormide mitmekesisuse suurenemisega on kaasnenud oht, et ebatraditsioonilistele töötajatele saab osaks ebapiisav sotsiaalne kaitse ning osa töötajatest jääb järjestikuste, lühiajaliste, madalakvaliteediliste töökohtade lõksu ning tekivad kahekihilised tööturud.⁵⁶ Tööjõuturule on tekkinud erinevaid ebatüüpilise töö tegemise vorme, mis võivad suurendada sotsiaalset kihistumist ja ohustada töö tegemise kvaliteeti, nagu töösuhete kaitstust, täiendkoolitust ja karjääri edendamise võimalusi ning töötervishoidu ja –ohutust.⁵⁷ Ajutiste ja muude ebatüüpiliste töösuhete regulatsiooni vähendamine on aidanud kaasa segmenteeritud tööturu tekkimisele. Ajutiste töösuhete kasutamine jagab tööturu kaheks. Majanduslikke termineid kasutades tegutsevad tööturul *insider'd* (tavalised töötajad) ja *outsider'd* (ajutised töötajad)⁵⁸. Ajutised töötajad üritavad liikuda püsivamale ja paremale tööle, kuid reeglina ebaõnnestuvad selles. Ajutistel töötajatel on vähene võimalus saada tavalisteks töötajateks koos neile rakenduvate soodustuste ja tagatistega. Raskendatud liikumine tööturul ja kõrvalekaldumine renditöötajate õigustes tekitab ühtlasi küsimuse kõnealuste töövormide kasutamise vabatahtlikkuses. Töötaja positsiooni tööturul nõrgestab see, kui ta ei astu vabatahtlikult lepingulistesse suhetesse. Lepinguvabaduse põhimõtte realiseerimine renditöö tegemisel tähendab, et see ei tohi olla töötajale peale sunnitud valik. Eeltoodu viitab ebatüüpilise töö, sh ka renditöö, suuremale ebakindlusele. Nii on prof A.

⁵⁵ Kõrged sotsiaalse kaitse normid, mis on eelkõige suunatud töökoha turvalisuse (*job security*) tagamisele, takistavad tööandjal töösuhete paindlikku kujundamist, mistõttu on ettevõtjal raske piisavalt kiiresti reageerida majanduslikele muutustele. Sellest tulenevalt üritavad ettevõtjad kasutada tööjõudu viisil, mis ei kohustaks neid järgima imperatiivse iseloomuga tööõiguslike norme. Töösuhete moonutamise ja dereguleerimise tulemusena on üha suureneva grupi töötajate arvelt tekkinud uued kategooriad töötajaid, muu hulgas näiteks renditöötajad, nn näiliku iseseisvusega töötajad, kelle suhtes on ebaselgus töösuheteid reguleerivates seadustes sisalduvate kaitsenormide kohaldamisel. Vt lähemalt näiliku iseseisvusega töötajatest G. Tavits. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 2001, lk 69-72.

⁵⁶ Vt Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection: Basic technical document, Geneva, 2000. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/mewnp/>, 28.12.2009; Roheline raamat: Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Euroopa Ühenduste Komisjon KOM (2006) 708 lõplik, 22/11/2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708et.pdf), 28.12.2009.

⁵⁷ Employment and social policies: a framework for investing in quality. Commission Communication COM (2001) 313 final, 20/06/2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:EN:HTML>, 28.12.2009.

⁵⁸ T. Sigeman. Insiders and Outsiders in the Labour Market. Experiences of a Nordic Welfare State in Labour Law Perspective. Scandinavian Studies in Law, Vol. 38, 1999, lk 265.

Perulli rõhutanud, et liikmesriigid peavad nägema ette normatiivse mehhanismi, mis välistab ebatüüpilise töö muutumise lõksuks, millel puudub väljapääs.⁵⁹

Renditööd nimetataksegi erialakirjanduses ebakindlaks ja juhuslikkusele põhinevaks töösuhteks. Euroopa Kohus on seoses tähtajalise töölepinguga rõhutanud, et töötajate kaitse keskse elemendina tunnustatakse töösuhte stabiilsust.⁶⁰ Renditööd tehakse peamiselt tähtajaliselt, raskendatud on liikumine püsivamale ja paremale töökohale, samuti muudab suhte keerukaks selles osalejate paljusus. Lisaks renditöö tähtajalisusele ja takistatud võimalusele liikuda püsiva iseloomuga ametikohale on renditöö ebakindluse näitajateks ka erisused töötasus, töötajate kaitse puudumine ja ohud töökohal.⁶¹

Selleks, et tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti ning aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele, tuleb luua õiged tingimused. Otsustava tähtsusega on töö tegemise kvaliteet või teisisõnu, inimväärne töö ning lepinguvabadusele tuginevad piisavalt paindlikud ja usaldusväärsed tingimused. Nagu osundab N. Countouris võib ebatüüpiliste töösuhete õiguslikus regulatsioonis täheldada perioodi, kus Euroopa seadusandjad üritavad tüpiseerida ja normaliseerida ebatüüpiliste töötajate töötingimusi ning anda neile õigusi, mis peaksid soodustama ebatüüpilise töö stabiilsust ja heakskiitu ühiskonnas. Saksamaa ja Itaalia näited viitavad sellele, et üritatakse saavutada tasakaalu võrdse kohtlemise ja paremate töötingimuste kehtestamise ning piirangute vähendamise vahel.⁶² Seega, renditöö normaliseerimine ei tähenda midagi muud kui seda, et osapooled on vabad otsustama ükskõik missuguse lepingulise suhte kasuks, mis parimal võimalikul viisil sobib kokku nende huvidega.

Suuremat lepinguvabadust tasakaalustab renditöö kvaliteedi tõstmine, selle tagamine sotsiaalsete põhiõigustega. Tuleb määratleda need fundamentaalsed sotsiaalsed õigused, mida renditöö õiguslik regulatsioon peaks hõlmama.⁶³ Põhiõiguste avamisel on kesksel

⁵⁹ A. Perulli. Forms of Non-Standard Work and the Role of the EU. Workshop II. Ministry of Social Affairs and Employment. Conference Labour Law in Europe: Steps towards 2010. 30.09.-01.10.2004, Leiden, the Netherlands, lk 2. (Autori valduses).

⁶⁰ Kostantinos Adeneler ja teised versus Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), punktid 60, 61. Kohtuasi C-212/04. Euroopa Kohtu lahendid, 2006, lk I-06057.

⁶¹ L. W. Mitlacher, J. Burgess. Temporary Agency Work in Germany and Australia: Contrasting Regulatory Regimes and Policy Challenges. – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2007, 3, lk 402.

⁶² N. Countouris. The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context. *Sine loco*: Ashgate, 2007, lk 137.

⁶³ Sisult peaks olema tegemist selliste sotsiaalsete õigustega, mida kohaldatakse kõikide töötajate suhtes, vaatamata töö tegemise õiguslikule alusele.

märksõnadeks töö tegemise kvaliteet ja inimväärne töö, vastavalt sellele, kas neid kontseptsioone käsitletakse ILO või EL juhtimisel.

Laiahaardelise inimväärse töö (*decent work*) käsitlusega tuli välja ILO 1999. aastal. ILO käsitluses hõlmab inimväärse töö kontseptsioon nelja põhikomponenti: tööhõivet, sotsiaalkaitset, töötaja tööalaseid õigusi ja sotsiaaldialoogi. Töehõive mõõde käsitleb võimalusi tööle, töö tasuvust, töötingimusi, muuhulgas eelkõige töötervishoidu ja -ohutust. Sotsiaalkaitse rõhutab turvalisust töötuse, haigestumise ja töövõimetuse vastu. Töötaja tööalased põhiõigused keskenduvad ILO peamistele murekohtadele nagu sunnitud töö ja laste töö ning diskrimineerimise keelamisele, samuti ühinemise vabaduse tagamisele. Sotsiaaldialoogi keskmes on töötajate kaasamine ja kollektiivsed läbirääkimised.⁶⁴ Sotsiaalsete põhiõiguste sisustamisel renditöö kontekstis ei saa kõrvale jätta ILO konventsiooni nr 181. Konventsiooni artikkel 11 kohustab liikmesriike tagama renditöötajale kaitse küsimustes, mis sisult on ühitavad ILO inimväärse töö käsitlusega.⁶⁵

EL kontekstis on töö tegemise kvaliteet (*quality of job*) paljuski kattuv ILO inimväärse töö käsitlusega. EL hakkas töö tegemise kvaliteedile enam tähelepanu pöörama 1990. aastate lõpus. Lissaboni strateegia raames on ühe eesmärgina rõhutatud vajadust edendada töö tegemise kvaliteeti ehk vajadust paremate töökohtade järgi. Sarnaselt ILO'le on EL paremate töökohtade kontseptsioon mitmemõõtmeline, hõlmates 10 dimensiooni,⁶⁶ mis on seotud oskuste edendamise, töötingimuste, töö- ja eraelu ühitamise, töötervishoiu ja -ohutuse ning tööga rahuloluga, samuti muude sotsiaal-majanduslike aspektidega. ILO ja EL leppisid 2007. aastal kokku ühtses kvaliteetse töö raamistikus, pealkirjastades selle töehõive kvaliteedina (*quality of employment*), mis hõlmab 11 dimensiooni.⁶⁷

⁶⁴ D. Ghai. Decent work: Concept and indicators. - International Labour Review, Vol. 142, 2003, No. 2, lk 113-145.

⁶⁵ ILO konventsiooni nr 181 artikkel 11 hõlmab järgmisi teemasid: ühinemise vabadus; kollektiivläbirääkimised; miinimumtöötasu; tööaeg ja muud töötingimused; sotsiaalkindlustus; õppevõimalused; töötervishoid ja -ohutus; hüvitus tööõnnetuse ja kutsahaigestumise korral; töötajate kaitse maksejõuetuse korral; emaduse ja lapsevanema kaitse ning hüvitusid.

⁶⁶ EL töö tegemise kvaliteet hõlmab järgmisi teemasid: sisemine töö kvaliteet; oskused, elukestev õpe ja karjääri areng; sooline võrdsus; töötervishoid ja -ohutus; paindlikkus ja turvalisus; kaasamine ja juurdepääs tööturule; töökorraldus ja tööelu tasakaal; sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine; diskrimineerimise keeld; tootlikkus.

⁶⁷ EL ja ILO kokkuleppeline töehõive kvaliteet hõlmab järgmisi teemasid: võimalused töö saamiseks; laste töö ja sunnitud töö; töötasu; oskuste areng ja elukestev õpe; tööaeg ja tööaja korraldus; turvaline paindlikkus; töö- ja eraelu ühitamine; õiglane kohtlemine; töö ohutus; sotsiaalkaitse; sotsiaaldialoog. Employment in Europe 2008. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, lk 150-151.

Renditöö sotsiaalsete põhiõiguste sisustamisel EL kontekstis on oluliseks dokumendiks EL põhiõiguste harta.⁶⁸ Selgesõnaliselt viitab direktiivi 2008/104/EÜ preambula punkt 1, et käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni EL põhiõiguste hartaga tunnustatud põhimõtetest. Eelkõige on selle eesmärk olla täielikult kooskõlas nimetatud harta artikliga 31, milles sätestatakse, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased, ja õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele. Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 5 näeb ette võrdse kohtlemise põhimõtte, mida artikli 3 lõike 1 punktiga f koostoimes kohaldatakse töö- ja puhkeaja ning töötasu kui peamiste töötingimuste suhtes. Kuigi EL on renditöötajate kaitse raamistikus piirdunud võrdse kohtlemise põhimõttega töö- ja puhkeaja, töötasu ning direktiivist 91/383/EMÜ tuleneva töötervishoiu ja -ohutusenõuete osas, on EL põhiõiguste harta tunduvalt laiem kohaldamisalaga. EL põhiõiguste harta artikkel 31 näeb ette head ja õiglased töötingimused, mis on aluseks muudele töötaja individuaalsetele ja kollektiivsetele sotsiaalsetele põhiõigustele. Kõnealune säte hõlmab kogu töötingimuste skaalat niivõrd, kuivõrd töötingimused mõjutavad inimväarikust.⁶⁹

Võrdse kohtlemise põhimõtte üksinda ei ole piisav selleks, et tagada renditöötajate kaitse ja kvaliteetsed töötingimused. Renditöö kvaliteedi tõstmiseks on vajalikud lisaks muud tööalased tingimused, mis tuleb ühtlasi tagada renditöötajatele, kas siis tüüpilistele töötajatele kohaldatava regulatsiooni laiendamise või uue mugandatud kaitse süsteemi loomise teel. Lähtudes eeltoodud käsitlustest ning tuginedes käesoleva töö tööõiguslikule mõõtmele, peab renditöö õiguslik regulatsioon katma eelkõige võrdse kohtlemise töötervishoiu ja -ohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu küsimustes ning teised direktiivist 2008/104/EÜ tulenevad renditöötaja tööalased õigused. Muud renditöötaja tööalased õigused, mida ühenduse õigus ei käsitle, on kokkusobivad ühenduse õiguse eesmärgiga niivõrd, kuivõrd need aitavad kaasa renditöötaja kaitse tagamisele ja renditöö kvaliteedi parandamisele.

1.5. Renditöö piiramine

Renditöö minimaalse kaitse tõstmisega peab kaasnema kõigi piirangute ja keeldude läbivaatamine, mis võivad olla renditöösuhtes kehtestatud. Eeltoodust tulenevalt on oluline vaadata üle erinevad kitsendused renditöösuhte loomiseks ning vajadusel neid vähendada.

⁶⁸ Euroopa Liidu põhiõiguste harta. Euroopa Liidu Teataja C 303, 14/12/2007, lk 1-6.

⁶⁹ European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Edited by B. Bercusson. Nomos, 2006, lk 375-377.

Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 4 kohustab liikmesriike vaatama läbi renditöö kasutamise keelud ja piirangud eesmärgiga teha kindlaks, kas need on direktiiviga kokkusobivad. Sellekohased kitsendused on direktiivi 2008/104/EÜ kohaselt õigustatud üksnes üldise huvi alusel, mis on seotud eelkõige renditöötaja kaitse, tervishoiu ja –ohutuse nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.

Erinevalt nõ vanadest EL liikmesriikidest, kus on juba olemas pikemat aega toiminud renditöö detailsed või vähem detailsemad reeglid, on Eesti omapärasel ehk vastupidisel olukorras. Eesti kehtivas õiguses puuduvad renditöö kasutamise sisulised keelud ja piirangud. Mistõttu ei ole Eestil võimalik hinnata piirangute põhjendatust üldise huviga. Küll on Eestil võimalik kehtestada keelde ja piiranguid, mis on põhjendatavad üldise huviga ning seetõttu kooskõlas direktiiviga 2008/104/EÜ.

Lepinguõiguse ja privaatautonomia kontekstis tuleb selgeks teha, millist osa kolmepoolses töösuhtes on eelkõige vajalik reguleerida. Kas õiguslikult on hädavajalik sekkuda ajutise vahendatud tööjõuteenuse osutaja ja kasutajaettevõtja vahelisse lepinguvabadusse või on peamine vahendatud tööjõuteenuse osutaja kui tööandja ja töötaja vahelise suhte reguleerimine. Lepinguvabaduse piiramine võib olla põhjendatud, kui see on objektiivselt õigustatud ja proportsionaalne saavutatava eesmärgiga. Renditöö regulatsiooni eesmärgiks on vaieldamatult töötaja turvalisus ebatüüpilises töösuhtes. Vähem oluline ei ole töösuhte paindlikkuse võimaldamine, kuid see tähendab pigem avalik-õiguslike normide osakaalu vähendamist, nendest hoidumist või muutmist viisil, mis võimaldab tööandjal kasutada tööjõudu võimalikult efektiivselt. Nii ei ole eelkõige põhjendatud sekkuda tööjõuteenuse osutaja kui rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja kui võrdväärsete partnerite vahelisse suhtesse, mis põhineb võlaõiguslikul tööjõuteenuse osutamisel. Samas ei ole sekkumine välistatud, kui see on eesmärgi saavutamiseks vajalik. Oluline on reguleerida vahendatud tööjõuteenuse osutaja kui tööandja ja töötaja vahelist suhet niivõrd, kuivõrd see on vajalik turvalise paindlikkuse tagamiseks kolmepoolses töösuhtes. Pidades silmas, et kolmepoolses töösuhtes peetakse valdavalt tööandjaks ajutise vahendatud tööjõuteenuse osutajat, on regulatsiooni keskmes ennekõike ajutise vahendatud tööjõuteenuse osutaja kui tööandja ja töötaja vaheline suhe. Lasub ju tööandjal kohustus järgida avalik-õiguslikke kaitsenorme ning seda ka ebatüüpilises kolmepoolses töösuhtes.

Keeldude ja piirangute kehtestamine tähendab sisuliselt poolte lepinguvabaduse piiramist, mis takistab osalejate võimalusi kujundada suhet neile kõige paremini sobival viisil. Seetõttu ei

ole mõistlik hakata kehtestama piiranguid ja keelde, kui selleks puudub selge ning otsene vajadus.

2. Renditöö osapooled

2.1. Töötaja renditöö osapoolena

2.1.1. Töötaja tunnused

Töötaja mõistel on tööõiguses oluline tähtsus. Töötaja staatuse defineerimisega on määratletud tööõiguse rakendusala ehk kellele laienevad tööõiguse kaitsvad normid ja kellele mitte. Töösuhtes käsitletakse töötajana füüsilist isikut, kes kokkuleppe kohaselt on kohustatud tegema tööd teisele isikule (tööandja), kellega töötaja on alluvusvahekorras (TLS § 1 lõige 1). Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 3 lõige 1 a annab töötaja mõiste sarnaselt muudele EL tööõiguse direktiividele, mille kohaselt on töötaja isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel. Eeltoodu kohaselt on töötajaks füüsiline isik, kes teeb tööd töösuhtes.

Töösuhte tuvastamisel on oluliseks kriteeriumiks sõltuvuse määr ehk kui palju tööd tegev isik sõltub töö tegemisel tööd andvast isikust. Sõltuvuse suurem osakaal on peamine asjaolu, mis annab alust eeldada töösuhte olemasolu. Alluvuse arvestamist töösuhte olemasolu kindlaksmääramisel on muu hulgas rõhutatud ILO 2006. aasta soovitusel töösuhte olemasolu tuvastamisel.⁷⁰ Samas töösuhte tuvastamisel ei ole õige tugineda üksnes ühele kriteeriumile. Tegemaks kindlaks, kas õigussuhe vastab töösuhtele. Õigussuhte vastavuse kontrollimisel töösuhtele kasutatakse ka tegurite paljususel põhinevat lähenemist (*multi-factoral approach*) ehk nõ „domineeriva mulje” (*dominant impression*) testi. Kõnealuse testi kohaselt ei ole ühelgi teguril, sh sõltuvussuhte olemasolul, otsustavat kaalu töösuhte tuvastamisel. Kohus analüüsib kõiki faktilisi asjaolusid kogumis ning langetab otsuse hindamisel väljakujuneva „domineeriva mulje” alusel.⁷¹ Eeltoodud lähenemist on rõhutanud ka Riigikohus, sedastades oma otsuses nr 3-2-1-9-05, et „/.../ kriteeriume, mille alusel toimub õigussuhte vastavuse kontroll töösuhtele /.../, tuleb vaadelda kogumis.”. Samas on Riigikohus seisukohal, et „Otsustamiseks selle üle, kas tegemist on töösuhtega, tuleb kaaluda eelkõige töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet, millisel määral on töötaja vaidlusaluses suhtes allutatud tööandjale /.../.”.⁷²

⁷⁰ Vt punkt 12. R 198 Employment Relationship Recommendation, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>, 20.12.2009.

⁷¹ P. Benjamin. Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection. Labour Law in an Era of Globalization. Transformative practices and possibilities. Edited by J. Conaghan etc. Oxford: Oxford University Press, 2002, lk 82.

⁷² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-9-05 14.06.2005 mittetulundusühingu Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi hagi Toomas Liivaku vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Toomas Liivaku hagi mittetulundusühingu Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks – RT III 2005, 25, 254.

Kuigi töösuhte kindlaksmääramisel tuleb asjaolusid hinnata nende kogumis, ei ole *dominant impression* üks-üheselt ülevõetav. Nagu eelöeldust nähtub, on Riigikohus seisukohal, et sõltuvussuhe ja selle määr omab töösuhte tuvastamise kriteeriumina otsustavat tähendust. Tõepoolest ei ole õige taandada sõltuvussuhte kriteeriumi: esiteks ei luba seda kehtiv õigus, mille kohaselt on töösuhtele omane töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile; teiseks, üksnes *dominant impression*'i kohaldamine ei anna mingisugust teavet töösuhte õigusliku olemuse kohta.

Sõltuvussuhte ja eelkõige selle määra tuvastamine ulatuses, mis vastab töösuhte, võib olemasolevate töösuhete paljususes ja keerulisuses osutada problemaatiliseks küsimuseks. Erialakirjanduses on käsitletud, millisel määral on traditsiooniline töö tegemise sõltuvuse või alluvuse kontseptsioon kokkusobiv erinevate töö tegemise, sh ebatüüpiliste, vormidega. Kas sõltuvuse või alluvuse käsitlus jätab piisavalt ruumi erinevate töö tegemise vormide reguleerimiseks, mis on tingitud kasvavast tootmise mitmekesisusest, või vajavad need siiski eriregulatsiooni.⁷³ Töösuhete kompleksus ja nõudlus hõlmata teatud kategooria töötajaid tööõiguslike kaitsenormidega tingib vajaduse arvestada töötaja määratlemisel süsteemse tõlgendamisega.⁷⁴

Ebamäärase staatusega töötajate ilmumine tööturule on muutnud ebaselgeks tööõiguse õigustatud subjekti kui töötaja määratluse. Nii saame rääkida 20. sajandi lõpu töötaja staatusega seonduvast tööõiguse identiteedi kriisist,⁷⁵ mille võimalikud lahendused on määrava tähtsusega töötaja sotsiaalse kaitse kohaldamisel, kuna töötaja staatuse defineerimisega määratletakse tööõiguse rakendusala ulatus.

Lähtudes eeltoodust on töötaja staatuse määratlemine renditöö suhtes kui ühes ebatüüpilises töö tegemise vormis olulise tähtsusega küsimus töötaja sotsiaalse kaitse seisukohalt. Samas ei ole renditöötaja nagu teised näiliku iseseisvusega töötajad, kellel ei ole tavapäraselt üldse tööandjat, mistõttu ei pruugi viimastele kohalduda ka tööõiguse kaitsenormid. Renditöötaja on

⁷³ A. Goldin. Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law. Boundaries and Frontiers of Labour Law. Edited by G. Davidov, B.Langille. Oxford: Hart Publishing, 2006, lk 111.

⁷⁴ Süsteemne tõlgendus võimaldab kohtul määratleda, kas vaidlusaluse töötaja kategooria suhtes on asjakohane kohaldada tööõiguse kaitsenorme, näiteks kas viidatud töötajal peab olema tagatud õigus moodustada ametiühingut või ühineda sellega, õigus streikida, õigus kaitseda töösuhte õigusvastase ülesütlemise vastu. P. Benjamin. Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection. Labour Law in an Era of Globalization. Transformative practices and possibilities. Edited by J. Conaghan etc. Oxford: Oxford University Press, 2002, lk 84-85.

⁷⁵ M. D'Antona. Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis? Labour Law in an Era of Globalization. Transformative practices and possibilities. Edited by J. Conaghan etc. Oxford: Oxford University Press, 2002, lk 32.

vähemalt vahendatud tööjõu teenust osutava ettevõtja töötaja, kuid samaaegselt võib ta olla ka kasutajaettevõtja töötaja.⁷⁶ Olenevalt kohaldatavast siseriiklikust õigusest võib renditöötaja osutada ühtlasi isikuks, kes ei tee tööd tööõiguse tähenduses.

2.1.2. Töötaja määratlus

ILO konventsiooni nr 181 artiklis 1.1. (b) antud tööturuteenuse mõiste kohaselt võib töötajaks lugeda isikut, kelle tööjõuteenust pakkuv eravahendusbüroo (*private employment agency*) on võtnud tööle eesmärgiga suunata ta töökohustusi täitma kolmanda isiku juurde, kes määrab ühtlasi töötaja tööülesanded ja kontrollib nende täitmist. Direktiivi 2008/104/EÜ artiklite 1 ja 3.1. (c) alusel loetakse renditöötajaks (*temporary agency worker*) töötajat, kellel on rendiagentuuriga (*temporary-work agency*) töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtja (*user undertaking*) juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Direktiivi 1991/383/EMÜ artiklist 1.2 tulenevalt on töötaja võetud tööle ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja (tööandja) teenuseid kasutava ettevõtja jaoks ja kontrollimisel.

Toodud definitsioonide kohaselt on renditöötaja määratlemisel oluline: 1) töösuhte olemasolu töötaja ja rendiagentuuri vahel; 2) töötamine kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juures ning 3) töötamine kasutajaettevõtja juhtimise ja kontrolli all. Täiendava tingimusena rõhutab direktiiv 2008/104/EÜ töötaja ajutist töötamist kasutajaettevõtja juures.

Enamuse EL-i riikide tööõiguse regulatsioonid tuginevad üldjoontes ILO konventsioonis nr 181 ja direktiivis 2008/104/EÜ toodud renditöötaja määratlusele.⁷⁷ Erandina ei ole see nii Suurbritannias ja Iirimaaal. Suurbritannias puudub renditöötaja definitsioon ja töötaja õigusliku staatuse määratlemine praktikas on siiaamaani olnud ebaselge. Vaieldav on, kas töötaja on rendiagentuuri või kasutajaettevõtja töötaja või hoopis iseseisev töö tegija, kellele ei kohaldu tööõiguse kaitse normid. Nii võib, olenevalt asjaoludest, renditöö töösuhtes osalev isik osutada kas rendiagentuuri või kasutajaettevõtja töötajaks või töötada hoopis muu võlaõigusliku suhte alusel.⁷⁸ Iirimaaal kohtud ei käsitlenud renditöö tegijat töötajana. Selleks, et tagada renditöö tegijale kaitse töösuhte õigusvastasel lõpetamisel, muudeti 1993. aastal õigusvastase

⁷⁶ S. L. Willborn. Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation. - Comparative Labour Law Journal, 1997, vol 19:85, lk 94.

⁷⁷ Arrowsmith, J. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>, 09.11.2009, lk 18.

⁷⁸ A. Hegewisch. Temporary agency work: national reports. United Kingdom, 2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/36/en/1/ef0236en.pdf>, 09.01.2010, lk 6-8.

ülesütlemise regulatsiooni, mille kohaselt renditöö töösuhte alusel töötavat isikut loetakse hoopis kasutajaettevõtja töötajaks.⁷⁹

Nagu eespool öeldud, on töötaja määratlemine tööõiguses olulise tähendusega küsimus kaitsenormide kohaldamisala kindlaksmääramiseks. Arvestades paindlike töö tegemise vormide paljusust ning sellega kaasnevat tööõiguslikku ebakindlust – on väidetud, et renditöö paindlikkust võimaldava töösuhte kujundajana on ühtlasi töötingimusi, kollektiivseid töötingimusi ja töötajate õigusi kahjustav töö tegemise vorm⁸⁰ – on vaja õiguslikult määratleda töötaja staatus kolmepoolses töösuhtes. EL liikmesriikidest on kolmepoolses töösuhtes tööd tegeva isiku staatus olnud kuni direktiivi 2008/104/EÜ vastuvõtmiseni kaasuspõhine ja seetõttu ebamäärane üksnes Suurbritannias ning osaliselt ka Iirimaa. Vajadus tagada töötajale piisav ja selge kaitse ei toeta juhtumipõhist lähenemist kolmepoolses töösuhtes, mis jätab töötaja tuvastamise igakordseks kaasusülesandeks, tekitades seeläbi olukordi, kus õigussuhte pool on oma õiguste teostamiseks reeglina sunnitud pöörduma vaidlust lahendavasse organisse.

Õigusnormiga ettenähtud töötaja määratlus tagab kolmepoolses töösuhtes selguse, läbipaistvuse, õiguskindluse ja seeläbi ka töötaja turvalisuse. Kirja pandud norm annab osapooltele teatud kindluse enne õigussuhtesse astumist, võimaldades neil juba eelnevalt tutvuda võimalike õiguste ja kohustustega. Nii on kolmepoolses töösuhtes tööd tegeval isikul teada, et temal kui töötajal on õigus nõuda tööalaseid põhiõigusi, samuti tagab see talle kindla juurdepääsu sotsiaalsetele õigustele.

Töötaja staatuse määratlemise kolmepoolses töösuhtes teeb õiguslikult ja praktiliselt keeruliseks tööd tegeva isiku suhestumine erinevate ja iseseisvate tööd andvate isikutega. Traditsioonilises töösuhtes on määravaks kriteeriumiks tööandja ja töötaja vaheline sõltuvussuhete olemasolu ja selle määr ehk teisiti öeldes, millisel määral on töötaja allutatud tööandja juhtimisele ja kontrollile. Seetõttu traditsiooniline töö tegemise sõltuvuse või alluvuse kontseptsioon ei sobi hästi kokku renditöö vormiga. Renditöösuhtes ei allu töötaja mitte üksnes tööandja juhtimisele ja kontrollile, vaid tööülesannete täitmisel allub töötaja vastupidi kasutajaettevõtja, kelle juures töötaja tööd teeb, juhtimisele ja kontrollile.

⁷⁹ A. Kerr. The Evolution of Labour Law 1992-2002. Country study: Ireland. Study undertaken for the Employment and Social Affairs Directorate-General of the European Commission, lk 4. (Autori valduses).

⁸⁰ L. Mitlacher W., J. Burgess. Temporary Agency Work in Germany and Australia: Contrasting Regulatory Regimes and Policy Challenges. The International Journal of Comparative Law and Industrial Relations, 2007/3, lk 401.

Prof A. Supiot kohaselt tuleks töötaja staatus, mis seob turvalisuse tekkimise sõltuvussuhtega, asendada uue, tööjõu liikmelisusel põhineva staatusega (*labour force membership status*), mis tugineb kõikehõlmava töö käsitlusele, ühendades vajaduse nii otsustusvabaduse kui ka turvalisuse järgi.⁸¹ Prof A. Supiot'i käsitlus toetab lähenemist, kus sõltuvussuhte olemasolu turvalisust tagava kriteeriumina ei saa olla määrav. Kuigi eeltoodud lähenemine on tunduvalt laiemahaardelisem ning töösuhte kindlaksmääramisel tuleb siiski pidada oluliseks sõltuvussuhte tuvastamist, sobib prof A. Supiot'i lähtekoht töötaja staatuse määratlemiseks kolmepoolses töösuhtes. Nii tagatakse tööd tegevale isikule õigus turvalisusele, keskendumata kolmepoolse töösuhte õiguslikult keeruliste seoste, sh ka sõltuvussuhte, selgestegemisele.

Renditööd tegeva töötaja staatuse kirjeldamisel Eesti kehtivas õiguses tuleks arvestada, et rahvusvaheliselt, sh direktiivid 2008/104/EÜ ja 91/383/EMÜ on määratlenud renditööd tegeva isiku rendiagentuuri, mitte aga kasutajaettevõtja töötajana, kes täidab tööülesandeid kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juures. Valitud lähenemist võib pidada õigeks. Esiteks on enamuse EL liikmesriike määratlenud tööd tegeva isiku rendiagentuuri töötajana. Teiseks ei ole vähe tähtis, et juhul, kui määratleda kolmepoolses töösuhtes tööd tegev isik kasutajaettevõtja töötajana, kes ühtlasi allub kasutajaettevõtjale, võib sellega ebaproportsionaalselt piirata ettevõtja vabadust kujundada paindlikke töösuhteid. Kasutajaettevõtja kasutab ajutise tööjõu sisseostmiseks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja teenust eelkõige selleks, et saavutada võimalikult suur paindlikkus töösuhete korraldamises. Töötaja määratlemisel on oluline tagada kasutajaettevõtja paindlikkus ja töötaja turvalisus kolmepoolses töösuhtes. Kõnealune eesmärk peaks olema tagatud, kui renditöö suhtes on töötajaks isik, kellel on töösuhe rendiagentuuriga ja kes on ajutiselt saadetud tööle kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde, alludes viimase juhtimisele ja kontrollile.

TLS ei anna renditöötaja mõistet, kuid selle võib kaudselt tuletada TLS § 6 lõikest 5. Renditöö suhtes töötaja on füüsiline isik, kellel on kokkulepe tööandjaga, mille kohaselt töötaja täidab tööülesandeid kasutajaettevõtja juhtimisel ja kontrolli all. Viidatud säte avab küll renditöötaja tähenduse, kuid selles kontekstis kasutab seadus töötaja, mitte aga renditöötaja mõistet. Üksnes töötaja mõiste kasutamine ei ole õiguslikult korrektne. TLS § 1 lõike 1 kohaselt allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, mitte kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja on töösuhte osapooliks klassikalises töösuhtes. Renditöötaja on küll töötaja, kuid seda kolmepoolses töösuhtes. Selleks, et eristada selgelt

⁸¹ A. Supiot. etc. *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2001, lk 52.

töötaja TLS § 1 lõike 1 ja renditöö tähenduses, tuleb kolmepoolse töösuhte avamisel kasutada ka renditöötaja terminit. Direktiivi 2008/104/EÜ korrektseks ülevõtmiseks on vajalik täiendada TLS § 6 lõiget 5 renditöötaja terminiga, mille kohaselt renditöötaja on töötaja, kes teeb töölepingu alusel ajutiselt tööd kasutajaettevõtja juures, alludes viimase juhtimisele ja kontrollile.

Õiguskindluse eesmärki teenib kindlasti selgelt kirja pandud norm, kuid samas on kohtul alati võimalik normi täpsustada ning määratleda töötaja staatust vastavalt asjaoludele. Tehes kindlaks, kas õigussuhtes tööd tegev isik on töötaja või renditöötaja või mitte kumbki neist, ei piisa üksnes erinevate asjaolude komplekssest analüüsist kogumis, vaid töösuhte testi läbiviimisel ja töö tegemise vormide paljususe kontekstis on paratamatu järgida töötaja kaitse eesmärgipärast tõlgendamist, mille puhul tuleks leida vastus küsimusele, kas vaieldavas suhtes tööd tegevale isikule on asjakohane kohaldada näiteks ülesütlemiskaitset, õigust streikida või muid seni üksnes traditsioonilisele töösuhtele kohaseid tööalaseid õigusi.

2.2. Tööandja renditöö osapoolena

2.2.1. Tööandja õiguste ja kohustuste jagunemine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel

Klassikalise töösuhte pooleks on töötaja kõrval ka tööandja. Teadaolevalt on tööõigust määratletud kui töötaja kaitseõigust⁸², mis asetab reeglistiku keskmesse eelkõige töötaja.⁸³ Mistõttu ei ole väidetavalt tööandjale kui töösuhte ühele poolele, erinevalt töötajast, piisavat tähelepanu pööratud. Kaasaegses, muu hulgas ebatüüpilisi töö tegemise viise hõlmavas töösuhte käsitluses ei rõhuta niivõrd ühe või teise poole huvidele, vaid lähtekohaks on

⁸² Tööõigust läbiv töötaja kaitse mõõde ei ole enam ammu kokkusobiv muutunud töösuhete iseloomuga. Tänapäeval ei vaja kaitset üksnes töötaja ja paindlikkust tööandja, vaid paindlikkus võib olla töötajale sama oluline kui turvalisus tööandjale. Kuigi endiselt töötaja kaitse egiidi all, rõhutakse üha enam vajadusele saavutada tasakaalustatud lähenemine, mis arvestab töösuhete kujundamisel mõlema osapoole huvidega. Tasakaalustatud lähenemisel on oluline edendada poolte koostööd ja tagada otsustusvabadus töötingimuste korraldamisel. Paindlikkuse ja turvalisuse ühendamine on leidnud väljenduse EL aruteludokumentides kasutatud terminis „turvaline paindlikkus” (*flexicurity*). Turvalisel paindlikkusel ei ole ühest ja ainuõiget definitsiooni, kuid võib väita, et Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuses on esitatud üldiselt käibel olev ja omaks võetud Euroopa tasandi määratlus. *Flexicurity* ehk turvaline paindlikkus on strateegia, mis püüab tasakaalustatult kombineerida tööturu paindlikkuse ja turvalisuse erinevaid liike, et tugevdada töötajate ja ettevõtjate kohanemisvõimet ning tagada neile stabiilsus ja kaitse riskide vastu. Flexicurity (sisemise paindlikkuse mõõde — Kollektiivläbirääkimised ja sotsiaaldialoogi roll tööturu reguleerimise ja reformimise vahenditena). Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus. Euroopa Liidu Teataja C 256, 27/10/2007, lk 108-113, lk 109.

⁸³ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica, 2003, nr 9, lk 634.

tasakaalustatud lähenemine läbi turvalise paindlikkuse põhimõtte⁸⁴ edendamise. Seega tuleb ka renditöösuhtes turvalist paindlikkust määratleda kui tasakaalu punkti leidmist tööandja kui rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja majandusliku tegutsemisvabaduse ja omal äranägemisel töösuhete kujundamise ning renditöötaja sotsiaalse kaitstuse vajaduse vahel.

Renditöö on ettevõtjale üks paindlikest töökorraldamise viisidest, mis võimaldab kiirelt reageerida turul toimuvatele muutustele ning nendega mugavalt kohaneda, püüdes konkurentsivõimelisena. Renditöö teenuse kasutamine vabastab ettevõtja täiendava personaliotsimisega seonduvatest kuludest ja kohustustest, mis kaasnevad töötaja tööle värbamisega ning tema töölt vabastamisega. Ebaselgus tööandja õiguslikus staatuses võib kasutajaettevõtjat ahvatlema väitma, et kõnealuses suhtes ei osale ta tööandjana ning ei ole seetõttu kohustatud tagama töötingimusi ega kanna vastutust nende täitmata jätmise eest. Selline käitumine võib iseenesest olla ajendatud ettevõtja soovist vabaneda täielikult tööandja kohustustest, ostes nõ tööandja kohustused sisse väljast, renditööd vahendavalt ettevõtjalt. Nii samuti võib renditööd vahendav ettevõtja väljendada soovimatust tegutseda tööandjana, väites, et kõnealuses suhtes on tööandjaks kasutajaettevõtja kui töösuhetes juhtimist ja kontrolli teostav isik, mitte aga tema. Sellisel viisil võivad ettevõtjad kuritarvitada renditöö regulatsiooni puudumist ja ühtlasi kahjustada töötaja tööalaseid põhiõigusi. EPREL eetikakoodeksi punkti 3 kohaselt liidu liikmed garanteerivad oma töötajatele kõik seadustest tulenevad sotsiaalsed tagatised ning õigused.⁸⁵ Eeltoodu alusel saab järeldada, et EPREL-i kuuluvad ettevõtjad näevad kolmepoolses töösuhetes iseennast tööandjana, kes suunab töölepingu kohaselt oma töötaja tööle kolmanda isiku juurde. Vaatamata valmisolekule osaleda kolmepoolses töösuhetes tööandjana, võib Eesti renditöö teenust pakkuvate ettevõtjate käitumist 2007. aasta renditöö uuringu kohaselt kokkuvõtvalt iseloomustada mitte tavapärasele töösuhetele omase lojaalsusele ja õiglusele põhineva erilise isikliku suhtega, vaid pigem projektipõhise lähenemisega, mille kohaselt soovitakse töölepingut renditöötajaga sõlmida üksnes juhul, kui esineb kasutajaettevõtja tellimus.⁸⁶ Teisisõnu on hea, kui töölepingu

⁸⁴ Komisjoni teatis paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete kohta rõhutab, et selle all ei mõelda üksnes ettevõtjate suuremat vabadust töötajaid värvata või vallandada ja turvalisus on midagi enam kui lihtsalt kindlustunne, et sulle jääb su töökoht. Paindlikkuse ja turvalisuse poliitika hõlmab endas neli komponenti: paindlikud ja usaldusväärsed lepingutingimused; igakülgne elukestev õpe; aktiivne tööturupoliitika ja tänapäevased sotsiaalkindlustussüsteemid. Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. Komisjoni teatis KOM(2007) 359 lõplik, 27.06.2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ET:PDF>, 11.01.2010, lk 5.

⁸⁵ Eesti personalirendiettevõtete eetikakoodeks. Eesti Personalirendiettevõtete Liit. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.personalirendiliit.ee/index.php?page=6>, 10.11.2009.

⁸⁶ Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/renditoo_2007/\\$file/renditoo_2007.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/renditoo_2007/$file/renditoo_2007.pdf), 11.05.2008.

saab sõlmida üksnes põhjusel, et tegemist on renditööga. Põhiküsimuseks kolmepoolses töösuhtes on seega küsimus tööandja staatusest. Kellele ja millises ulatuses kuuluvad kõnealus suhtes tööandja õigused ja kes kannab tööandja kohustusi ning vastutab kohustuste mittenõuetekohase täitmise eest. Töötaja töötingimused on erinevad sõltuvalt sellest, kes on tööandjaks, kas rendiagentuur või kasutajaettevõtja. Nii võivad erinevad olla näiteks töötasu tingimused, soodustused ja tagatised, samuti on kasutajaettevõtja töötajal väiksem risk jääda ilma töötasudest ja puhkusehüvitisest kasutajaettevõtja pankroti korral, kuna rendiagentuuril, eelkõige väiksematel on suurem tõenäosus muutuda maksejõuetuks.⁸⁷ Kolmepoolse töösuhte kujundamisel osaleb võimaliku tööandja rollis renditöö teenust pakkuva ettevõtja ehk töövahendusbüroo ehk rendiagentuur ning sellekohast tööjõudu kasutav ettevõtja ehk kasutajaettevõtja. Teisisõnu, peamiseks vaidlusaluseks küsimuseks on tööandja määramine renditöö suhtes ehk kas tööandjana on käsitletav rendiagentuur, kasutajaettevõtja või mõlemad.

ILO konventsioon nr 181 ei anna tööandja mõistet kolmepoolses töösuhtes. Küll võib tööandja määratluse tuletada tööjõuteenust pakkuva eravahendusbüroo mõistest. Artikkel 1.1 (b) lubab järeldada, et tööandjaks kolmepoolses suhtes on tööjõuteenust pakkuva eravahendusbüroo, kes võtab töötaja tööle eesmärgiga suunata ta kasutajaettevõtja juurde, kes annab töötajale tööülesanded ja kontrollib nende täitmist. Direktiivi 91/383/EMÜ artikkel 1.2 ütleb seevastu selgelt, et tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtja jaoks ja kontrollimisel. Sama direktiivi artikli 8 kohaselt vastutab tööülesannete täitmise ajal töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste eest vastupidiselt üldisele käsitlemisele töötaja teenuseid kasutav ettevõtja ehk kasutajaettevõtja. Direktiiv 2008/104/EÜ artikkel 3.1 (b) ja (d) avavad rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõiste ning artikkel 2 määratleb selgelt rendiagentuuri tööandjana renditöösuhtes. Rendiagentuur on füüsiline või juriidiline isik, kes sõlmib töölepingu renditöötajaga, et lähetada ta kasutajaettevõtja juurde, kus töötaja töötab ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel. Kasutajaettevõtja on füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab.

Tuginedes EL ja ILO määratlustele, võib väita, et renditöösuhtes on tööandjaks isik, kes: 1) tegeleb ajutise tööjõu vahendamise teenuse osutamisega; 2) on sõlminud töötajaga töölepingu, mille kohaselt töötaja töötab: a) ajutiselt tööandja teenuseid kasutava ettevõtja (kasutajaettevõtja) juures; b) kasutajaettevõtja heaks ja kontrollimisel. Samas muudab

⁸⁷ G. Davidov. Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships. Autori valduses, lk 3.

üksiktööandja kontseptsiooni ebaselgeks tööõigussuhtes kohaldatava alluvussuhte ja kohustuste täitmise võimalik jaotumine.

Eelöeldust nähtub, et renditöö suhet iseloomustab ja muudab selle ühtlasi keeruliseks võimalik tööandja paljusus. Termin „tööandja” tähendab isikut, kellel lasub vastutus töötaja kaitse tagamise eest. Klassikalises töösuhtes vastutab töötingimuste nõuetekohase tagamise eest tööandja, kelle juhtimisel ja järelevalve all töötaja töötab. Kolmepoolses töösuhtes rendiagentuur võtab töötaja tööle ning omandab tööandja õigusliku staatuse, samal ajal, kui kasutajaettevõtja saab enda kasutusse töötaja tööjõu. Prof C. Vigneau on väitnud, et erisus tööandja ja kasutajaettevõtja vahel on fundamentaalne: töötaja on allutatud tööandjale, kuid on samas kasutajaettevõtja kasutuses.⁸⁸ Eeltooduga ei saa üks-üheselt nõustuda. Töötaja peamiseks töölepinguliseks kohustuseks on teha tööd. Tööõigussuhtes on tööandjale iseloomulik direktsoonivõimu olemasolu, mille abil kujundada töösuhet. Korraldusõiguse alusel on tööandjal ühepoolne õigus määratleda töötaja töötingimusi vastavalt muutunud olukorrale ja ettevõtte vajadusele. Töötingimusi saab tööandja ühepoolsetl kujundada töölepingus kokkulepitud töö tegemise aja, koha ja sisu alusel.⁸⁹ Tööandja direktsoonivõimu ulatus sõltub sellest, millisel viisil on töötingimused töölepingus kokku lepitud. Mida üldisemalt on määratletud töötaja töötingimused, seda rohkem ruumi jääb tööandja direktsoonivõimule ja vastupidi, mida täpsemalt ja detailsemalt on töötingimused kokku lepitud, seda väiksem on ka tööandja direktsoonivõim.⁹⁰ Kui rendiagentuur tööandjana lepib töölepingus kokku töö tegemise koha, aja ja sisu ning vastutab töösuhtest tulenevate kohustuste nõuetekohase täitmise eest, siis kasutajaettevõtja annab tööülesandeid ja kontrollib nende täitmist kokkulepitud tingimuste piires. Nii peab rendiagentuur tööandjana tagama töölepingulise suhte kehtivuse jooksul kokkulepitud töö olemasolu kokkulepitud mahus ja kohas, samuti vastutama töölepingu sõlmimise ja lõppemise töötasu ja puhkuse tingimuste järgimise ning muude õigusaktidest tulenevate kohustuste täitmise eest. Kolmepoolses töösuhtes juhib tööprotsessi ja vastutab selle eest kasutajaettevõtja. Renditöötaja teeb tööd kasutajaettevõtja heaks ning see moodustab osa ettevõtte tootlikkusest. See tähendab, et reaalse töö tegemisel allub renditöötaja kasutajaettevõtja juhtimisele ja järelevalvele. Töö tegemisel otsustab kasutajaettevõtja tööaja korralduse üle, näiteks missugust tööajakava rakendada, millal algab ja lõpeb tööpäev ning kasutatakse tööpäevisesiseid vaheaegu. Nii

⁸⁸ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 94.

⁸⁹ G. Tavits. *Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 2001, lk 85, 91.

⁹⁰ G. Tavits. *Individuaalse tööõiguse põhimõisted*. - *Juridica*, 2003, nr 9, lk 638.

samuti määrab kasutajaettevõtja töökoha ning annab tööprotsessi käigus korraldusi, kuidas tööülesandeid täita.

Eeltoodust tulenevalt võib väita, et renditööle on omane kahene alluvussuhe: rendiagentuur töölepingu sõlmijana kasutab renditöötaja suhtes tööandja õigusi ja kohustusi; renditöötaja annab oma tööjõu kasutajaettevõtja kasutusse, tehes tööd viimase juhtimisel ja kontrolli all. Seega ei saa üheselt väita, et töötaja on allutatud üksnes rendiagentuurile kui tööandjale.

Lisaks alluvussuhte omapärale kolmepoolses töösuhtes hägustab kasutajaettevõtja võimalik vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste tagamise eest üksiktööandja käsitlust veelgi. Kuivõrd tööd tehakse kasutajaettevõtja ettevõttes, kes ühtlasi juhib ja kontrollib tööprotsessi, siis on ta ühtlasi võimeline tagama sobiva töökeskkonna ning vastutama töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste järgimise eest. On tõsi, et tööandja, kelle üksuses toimub reaalne töö tegemine, on kohustatud tagama töötaja tervisele ohutu töökeskkonna. Ohutu töökeskkonna kataloog koosneb reast tegevustest, mis kõik ei ole seotud töö tegemist vahetult ümbritseva keskkonnaga, kuid mille eesmärgiks on luua eeldused tervisele ohutuks töö tegemiseks, ning mille täitmise kohustus võib seega olla üksnes rendiagentuuril. Näiteks tervisekontrolli läbiviimise korraldamine ja sellega seonduvate kulude katmine, mis kuulub töötervishoiunõuete täitmise hulka ning mille eesmärgiks on teha kindlaks töötaja sobivus töökohale, võib edukalt kuuluda rendiagentuuri töökeskkonnaalaste kohustuste hulka. Töökeskkonnaalaste spetsiifiliste kohustuste jagamine võib olla huvitavaks õigusteoreetiliseks arutelupunktiks, kuid praktilises käsitluses muudab see kohustuste täitmise järgimise ebaselgeks ja keeruliseks.

Seetõttu on selge, et renditöösuhtes ei ole võimalik tuua piisavalt selgelt välja tööandjat ega tööandja kohustuste jaotumist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel, mis nähtub selgelt ka erinevate riikide lähenemisest renditöö regulatsioonile. Üldjuhul on Euroopa riigid määratlenud rendiagentuuri tööandjana ning andnud kasutajaettevõtjale üle osa tööandja spetsiifilistest kohustustest, eelkõige töötervishoiu ja tööohutusalsed kohustused. Näiteks Soome tööohutuse seaduse⁹¹ (*työturvallisuuslaki*) § 3 lõike 1 kohaselt on kasutajaettevõtja kohustatud töö tegemise ajal järgima tööohutuse seadusest tulenevaid tööandja kohustusi.

⁹¹ Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738; 14.11.2008/709. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>, 24.01.2010.

Koostoimes töölepingu seaduse⁹² (*työsopimuslaki*) 2. peatüki §-s 3 ettenähtud tööandja kohustusega tagada töötaja tervise ohutus, vastutavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgmise eest nii rendiagentuur tööandjana kui ka kasutajaettevõtja. Nii samuti on Rootsis ja Itaalias võimalik, et kasutajaettevõtja vastutab renditöötaja töötamise ajal töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamise eest.⁹³ Kui tavapärane on anda kasutajaettevõtjale üle tööandja töötervishoiu ja tööohutuse kohustused, siis mõned riigid on läinud kaugemale ning kasutajaettevõtja võib võtta üle kogu vastutuse töötingimuste tagamise eest. Näiteks Prantsusmaal vastutab tööülesannete täitmise ajal kasutajaettevõtja kõikide töötingimuste eest. Itaalias kannab kasutajaettevõtja vastutust töötasu ja sotsiaalmaksude osas.⁹⁴ Erinevalt muudest Euroopa riikidest ei pruugi Suurbritannias, kus ei ole valitsevaks töötajakaitsepõhine lähenemine, vastutada tööandjana ei rendiagentuur ega kasutajaettevõtja.

Kuigi tööandja õiguste ja kohustuste üleminekut tunnistatakse, võib see riigiti olla õiguslikult lahendatud teineteisele vastukäivalt. Näiteks Soome töölepingu seaduse 1. peatüki § 7 lõike 3 kohaselt läheb kasutajaettevõtjale üle õigus juhtida ja kontrollida töö tegemist, samuti kohustused, mis on otseselt seotud töö tegemise ja selle korraldamisega. Belgias, vastupidiselt, tööandja õigused ja kohustused ei lähe kasutajaettevõtjale üle, kui viimane täidab töökoha töökeskkonnaalaseid või järgib töö- ja puhkeaja nõudeid töö tegemisel.⁹⁵ Vastupidiselt Suurbritanniale loetakse USA-s ja Kanadas tööandjaks kasutajaettevõtja või rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt.⁹⁶ Renditöö erineva regulatsiooni põhjenduseks on riikide sotsiaal-poliitiline taust ning kuuluvus erinevatesse õigussüsteemidesse. Nii iseloomustab anglo-ameerika õigusperekonda kuuluvaid riike vähene, romaani-germaani õigussüsteemi riike aga detailsem reguleerituse aste. EL liikmesriikide renditöö regulatsiooni arengut on mõjutanud ka vastavasisulised EL direktiivid, mis panevad tööandja kohustused rendiagentuurile, kuid töötervishoiu ja tööohutusnõuete eest loevad vastutavaks kasutajaettevõtja.

Nagu eelolevast analüüsist nähtub, on kohustuste jaotamine kahe võimaliku tööandja vahel segadust tekitav ja ebamõistlik. Üks võimalus on määratleda rendiagentuur tööandjana ning

⁹² Työsopimuslaki. 26.1.2001/55; 26.6.2009/534. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>, 24.01.2010.

⁹³ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 48, 115.

⁹⁴ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 95, 114.

⁹⁵ R. Blanpain. Belgium. *Labour Law and Industrial Relations. International Encyclopaedia of Laws*. Kluwer Law International, 2006, lk 106.

⁹⁶ G. Davidov. *Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships*. Autori valduses, lk 8, 12-13.

kasutajaettevõtja temale omaste renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitjana ning kohustuste mittenõuetekohase täitmise korral kohaldada rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja solidaarset vastutust. Solidaarse vastutuse korral saab renditöötaja kui võlausaldaja solidaarkohustuse kaudu valikuvõimaluse, millistelt solidaarvõlgnikelt (rendiagentuurilt või/ja kasutajaettevõtjalt) ning millises ulatuses nõuda kohustuse täitmist (VÕS § 65 lõige 1).⁹⁷ Tööandjate solidaarne vastutus ei ole tööõiguses tundmatu nähtus. Nii näiteks on tööandjate solidaarset vastutust kohaldatud eelkõige töösuhete ülesütlemlisel teise töö pakkumise kohustuse täitmisel kontserni kuuluvate ettevõtjate suhtes.⁹⁸ Samuti on solidaarset vastutust kolmepoolses töösuhetes kohaldatud töötervishoiu ja tööohutuse, kuid ka töötasu küsimuses. Solidaarse vastutuse reegli kohaldamisel puudub töötajal vajadus hinnata tööandja ja kasutajaettevõtja kohustusi ning määratleda, milline kohustus kuulub ühe või teise isiku vastutusalasse. Sellise vastutuse kohaldamisel on õiguste ja kohustuste paikapanemine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavahelise lepingu küsimus. Solidaarvõlgnike omavahelises sisesuhtes on iga solidaarvõlgniku vastutuse suuruse osas eelkõige määrav solidaarvõlgnikevaheline (rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja) kokkulepe omavahelise vastutuse jagunemise kohta. Kui kokkulepe vastutuse jagamise kohta puudub, tuleb omavahelise vastutuse jagunemise reeglit otsida seadusest (VÕS § 69 lõige 1).⁹⁹ Pooltel on seega mõistlik teenuse osutamise lepingus leppida kokku kohustuste täitmine töötaja ees. Kui seda ei tehta, vastutavad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja töösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest vastavalt seaduses ettenähtud omavahelise vastutuse jagunemisele. Riigil puudub siin vajadus sekkuda ja täpsustada kasutajaettevõtja ning rendiagentuuri omavahelist lepingulist suhet. Renditöötaja kaitse on tagatud solidaarse vastutuse kohaldamise näol.

Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja õiguste ja kohustuste ning vastutuse selgeks jagunemiseks on vajalik sätestada kehtivas õiguses vähemalt järgmised põhimõtted. Esiteks, rendiagentuur ja kasutajaettevõtja vastutavad renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest renditöötaja ees solidaarselt. Teiseks, rendiagentuur ja kasutajaettevõtja võivad oma õiguste ja kohustuste kohta seaduses sätestatust leppida kokku teisiti.

⁹⁷ P. Varul jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2006, lk 204, komm 4.1.

⁹⁸ T. Treier. Peamised tagatised töötajate koondamisel. - Juridica, 2001, nr 1, lk 65-66.

⁹⁹ P. Varul jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2006, lk 210, komm 4.1.2.

2.2.2. Tööandja määratlus

Mõistmaks tööandja õiguslikku olemust Eesti tööõigussüsteemis, tuleb tähelepanu pöörata TLS §-le 1, mis annab töölepingu mõiste kehtivas õiguses. Eeltoodud sättele tuginedes saab tööandjaks pidada isikut, kes võimaldab töötajale tööd ja kohustub maksma töötasu. Tulenevalt TsÜS isikute liigitusest, saab tööandjaks olla kas füüsiline või juriidiline isik.

Tööandja täidab oma kohustusi isiklikult või selleks volitatud isikute kaudu. TLS ei sätesta, kes võivad olla tööandja volitatud isikuteks. Seega võib tööandja volitada tööjuhiseid andma ja tööaega arvestama ka isiku, kes ei ole tema seaduslik esindaja või töötaja. Taoline töökorraldus võib olla näiteks juhul, kui tööandja rendib oma töötajat kolmandale isikule (kasutajafirmale). Sellises kolmepoolses töösuhtes võivad tööandja õigused ja kohustused olla jagatud tööandja ja kasutajafirma vahel selliselt, et tööandja kohustuseks on maksta töötajale töötasu ning kasutajafirma kohustuseks on töö korraldamine ja tööajaarvestus. Töötaja ei saa sellisel juhul korraldusi ega allu mitte tööandjale, vaid kasutajafirmale.¹⁰⁰

Kuni 01.07.2009 ei olnud legaaldefiniitsiooni puudumise tõttu kehtivas õiguses ega praktikas välja kujunenud ühtseid tähistusi kolmepoolse töösuhte osapoolte kohta. Nii on kirjanduses vahendatud tööjõu teenuse osutajat ja kasutajaettevõtjat nimetatud vastavalt töövahendusettevõtteks ja tellijaks.¹⁰¹ Samuti on käibel termin (personali)rendiagentuur, mille all mõeldakse vahendatud tööjõu teenuse osutajat. Õigusliku regulatsiooni puudumise tõttu ei olnud kehtivas õiguses ka selget ja ühtset arusaama, kes kolmepoolses töösuhtes vastutab tööandja õiguste ja kohustuste täitmise eest. Õigusalastes käsiraamatutes on väidetud, et tööandjaks kolmepoolses töösuhtes on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja.¹⁰² Samas Euroopa Komisjoni tööõiguse rohelise raamatu raames on Vabariigi Valitsus 19.04.2007. aasta istungil avaldanud seisukoha, kus muu hulgas seisab, et kolmepoolse töösuhte puhul, kus suhte eripäraks on tööandjate paljusus, on esmatahtis tagada töötaja kaitse, sõltumata sellest, kas tööandja kohustusi täidab agentuur või kasutajaettevõtja. Otsuses on peetud oluliseks tööandja

¹⁰⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-13-08 31.03.2008 Guido Danieli hagi OÜ TALLINN PEKING SERVICES vastu töösuhte tuvastamiseks ja tagasiulatuvalt töösuhte tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks – RT III 2008, 15, 102.

¹⁰¹ Vt G. Kilusk. Kolmepoolsed töösuhted. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, 2004.

¹⁰² Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Ptk 10.1. Kolmepoolsete töösuhete olemus, lk 2-3. Äripäeva käsiraamatute õigussari, 2009. Töösuhete käsiraamat. Ptk 3.10.2. Kolmepoolne töösuhe. Äripäeva käsiraamat, 2006.

kohustuste jaotuse määramist ning vajaduse korral nende sätestamist riigisisises õiguses.¹⁰³ TLS § 6 lõikes 5 esitatud määratlus ei ole aga piisavalt selge, eristamaks tööandjat kolmepoolses töösuhtes tööandjast klassikalises töösuhtes. TLS §-s 1 sätestatud töölepingu mõiste kohaselt teeb töötaja tööd tööandjale, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja maksab töötajale aga töö eest tasu. Renditööna teeb töötaja samuti tööd, kuid allub tööülesannete täitmisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Tööandja iseloomulikuks tunnuseks töösuhtes on töötegija allutatus väidetava tööandja juhtimisele ja kontrollile.¹⁰⁴ Eeltoodu alusel tekib küsimus, mis on seaduses ettenähtud olemuslik erinevus tavapärasest tööandjast, kui renditööna teeb töötaja tööd samuti sõltuvussuhtes kasutajaettevõtjaga. Käsitlus, mille kohaselt tööandja annab õigused ja kohustused täielikult üle kasutajaettevõtjale ning töötaja teeb tööd kasutajaettevõtja juhtimise ja kontrolli all, ei ole õige. Renditöö töösuhte õigusliku reguleerimise eesmärk on anda renditöötajale, kes on saadetud tööülesannete täitmiseks kasutajaettevõtja juurde, töösuhtes osalemisel selge partner tööandja esindaja näol, kelle kanda jäävad ka tööandja õigused ja kohustused tööülesannete täitmise ajal. Seetõttu üksnes teatud õigused ja kohustused lähevad üle kasutajaettevõtjale, sealhulgas näiteks igapäevane tööülesannete andmine, töötaja arvestus, töötervishoiu- ja tööohutusnõuetest kinnipidamine kasutajaettevõttes ning sellega seonduv tööandja juhtimis- ja kontrolliõigus. TLS § 6 lõikes 5 sätestatud tuleb seega lugeda viisil, mille kohaselt tööandja õigused ja kohustused jäävad üldjuhul kanda isikule, kellega tööleping on sõlmitud, ehk rendiagentuurile, ning tööülesandeid täidab renditöötaja kolmanda isiku ettevõttes, alludes tööülesannete täitmisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Samas ei näe ei TLS ega töötervishoiu ja tööohutuse seadus¹⁰⁵ (edaspidi TTOS) töökeskkonna küsimustes ette kasutajaettevõtja kohustust tagada töötervishoiu- ja tööohutusnõuetest kinnipidamine tööülesannete täitmise ajal.

Lähtudes eeltoodust tuleb TLS § 6 lõikes 5 esitada selge määratlus, kes on tööandjaks renditöösuhtes. Renditöösuhtes on tööandjaks rendiagentuur, kes suunab töölepingu kohaselt renditöötaja ajutiselt tööle kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Lisaks tuleb TTOS täiendada regulatsiooniga, mille kohaselt kasutajaettevõtja tagab renditöötajale tööülesannete täitmise ajal töötervishoiu- ja tööohutuse nõuded.

¹⁰³ Eesti seisukohad Euroopa Komisjoni roheline raamatu „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel”. Väljavõte Vabariigi Valitsuse 19.04.2007. aasta istungi protokollist nr 15 päevakorrapunkt nr 11 alapunkt 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://trip.rk.ee/cgi-bin/thw?\\${BASE}=o&\\${THWIDS}=11.59/15924&\\${HTML}=brf/brpp&\\${THWURLSAVE}=59/15924](http://trip.rk.ee/cgi-bin/thw?${BASE}=o&${THWIDS}=11.59/15924&${HTML}=brf/brpp&${THWURLSAVE}=59/15924), 17.01.2010.

¹⁰⁴ M. Muda (koost). Tööõigus. Loengud. Tallinn: Juura, 2008, lk 23.

¹⁰⁵ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999 – RT I 1999, 60, 616; 2009, 62, 405.

2.2.3. Nõuded tööandja kui rendiagentuuri tegevusele

Enamikes EL liikmesriikides on kehtestatud nõuded renditöö teenust pakkuva ettevõtja ehk rendiagentuuri tegevusele. Ettevõtja tegevusele ettenähtud piirangud võivad seisneda nii litsentseerimises, täiendava finantstagatise või vastutuskindlustuse nõudmises, aruande esitamise kohustuses, tegevusala piiramises või muudes sarnastes ettevõtte tegevust kitsendavates nõuetes.

Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 4 lõike 4 kohaselt ei mõjuta renditöö kasutamise suhtes kehtivad keelud ja piirangud siseriiklikke nõudeid seoses rendiagentuuride registreerimise, nendele lubade andmise, nende sertifitseerimise, finantstagatise või nende üle tehtava järelevalvega. Artikkel 4 lõige 4 ei ole suunatud kolmepoolse töösuhte, vaid ennekõike ajutist töövahendusteenust osutava ettevõtja majandusliku tegevuse reguleerimisele. Direktiiv 2008/104/EÜ ei näe ette piiranguid rendiagentuuri tegevusele ning liikmesriigid on vabad kehtestama reegleid turu korrastamiseks, kuivõrd ajutist tööjõu teenust vahendavad ettevõtjad ostavad ja müüvad tööjõudu.

Ühel või teisel viisil näevad registreerimist või tegevusloa väljastamist ettevõtja tegevuse eeltingimusena ette Norra, Prantsusmaa, Poola, Belgia, Saksamaa, Austria, Rumeenia, Slovakkia, Tšehhi, Ungari, Malta, Sloveenia, Portugal, Hispaania ja Kreeka. Finantstagatist või piisava kapitali olemasolu nõuavad muu hulgas Norra, Prantsusmaa, Luksemburg, Portugal, Kreeka. Tegevusala on kitsendanud ning lubanud ettevõtjal tegutseda üksnes renditöötajate vahendamise või sellega seotud tegevusega näiteks Luksemburg, Hispaania, Sloveenia, Kreeka, Itaalia, Prantsusmaa, Poola ja Belgia. Seevastu liberaalse süsteemiga riigid nagu Holland, Taani, Rootsi, Soome ja Suurbritannia on 1990. aastatest ettevõtte tegevuse piiranguid vähendanud kuni nende praktilise ärakaotamiseni. Näiteks Taanis ja Soomes kaotati rendiagentuuride litsentseerimine 1990. aastal, sama tehti Suurbritannias 1995. aastal ja Hollandis 1998. aastal. Litsentseerimise kaotamise ühe põhjusena toodi näiteks Suurbritannias välja süsteemi nõrkus ja vähene kasu töötajate kaitsele. Kuigi peamiseks eesmärgiks oli laiendada renditöö turgu.¹⁰⁶ Nii samuti eelnimetatud riigid ei näe üldjuhul ette täiendavaid nõudeid ega piira ettevõtja tegevusala.¹⁰⁷

¹⁰⁶ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 71.

¹⁰⁷ *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009, lk 29-30.

Lisaks on paljudes riikides rendiagentuuridel oma eetika- ja käitumiskoodeksid, mille on kujundanud rendiagentuuride liidud, või asjakohased ametiühingute ja rendiagentuuride liidu vahelised kokkulepped. Nii näiteks on Rootsis lepitud kokku rendiagentuuride vabatahtlikus sertifitseerimises. Sertifitseerimise otsustab ametiühingute ja rendiagentuuride esindajatest koosnev komisjon üheks aastaks. Tunnustatud agentuur peab: järgima rendiagentuuride liidu eetikakoodeksit; olema rendiagentuuride liidu ja Rootsi ettevõtete konföderatsiooni liige; olema üldjuhul seotud kollektiivlepinguga; järgima rendiagentuuride liidu miinimumnõudeid töötajate lähetamisele; omama vastutuskindlustust; olema tegutsenud vähemalt 12 kuud; omama võrdse kohtlemise tegevuskava; tegutsema piiratud vastutusega ühinguna; teenuse pakkumisel tegutsema tunnustatud agentuurina; maksma sertifitseerimise tasu.¹⁰⁸ Asjakohase regulatsiooni puudumisel kujundas ka EPREL oma eetikakoodeksi ehk töö- ja ärisuhete kujundamisel järgitavad reeglid, mille rikkumine toob kaasa liikmeskonnast väljaarvamise.¹⁰⁹ EPREL eetikakoodeksi punkt 2 viitab küll tegevusloa nõudele, mille kohaselt liidu liikmed omavad Sotsiaalministeeriumi litsentsi tööturuteenuste osutamiseks, kuid tegemist on aegunud nõudega. Alates 2006. aasta 1. jaanuarist jõustunud TTTS kohaselt ei väljasta Sotsiaalministeerium tegevusluba tööturuteenuste osutamiseks. Tegevusluba on TTTS § 38¹ kohaselt asendunud tööturuteenuse osutaja registreerimiskohustusega majandustegevuse registris.

Eeltoodud näited iseorganiseerumisest riikliku sunni ja järelevalveta aitavad ettevõtjate algatusel kaasa turgu korrastavate reeglite kehtestamisele ning ettevõtjate vabatahtlikule allumisele enda kindlaksmääratud reeglitele. Vaatamata rendiagentuuride võimalusele näha ette ja arendada ise sisemisi reegleid, on Eestis vahelduva eduga tõstatud küsimusi, kas riik peaks rendiagentuuridele kehtestama erinõuded turul tegutsemiseks ehk sisuliselt looma renditöötajale, võrreldes tavapärase töötajaga, täiendava kaitse. Arutelu all on olnud rendiagentuuride litsentseerimine koos vastava komisjoni moodustamisega, täiendav kapitalinõue, garantiifondi loomine ning tööjõurenditeenuse osutamine ettevõtja põhitegevusena. Muutmaks turul juba kujunenud olukorda, tuleb võimalikud piirangud ning saavutatav eesmärk põhjalikult läbi mõelda. Võimalik regulatsioon peab leidma tasakaalu ettevõtja ettevõtlusvabaduse ning töötaja kaitse vahel.

¹⁰⁸ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 50.

¹⁰⁹ Eesti personalirendiettevõtete eetikakoodeks. Eesti Personalirendiettevõtete Liit. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.personalirendiliit.ee/index.php?page=6>, 10.11.2009.

Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi PS)¹¹⁰ § 31 näeb ette õiguse tegeleda ettevõtlusega. Seadusega võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Õigus tegeleda ettevõtlusega ehk ettevõtlusvabadus hõlmab kõiki tegevusalasid ja elukutseid ning on seotud tulu saamise eesmärgil toimuva tegevusega. Ettevõtlusvabadusele vastab riigi kohustus mitte teha põhjendamatuid takistusi ettevõtluseks. PS § 31 teine lause lubab seadusega kehtestada piiranguid ettevõtlusvabadusele. Ettevõtlusvabaduse piiramiseks piisab igast mõistlikust põhjendusest. Põhjus peab tulenema avalikust huvist või teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse vajadusest, olema kaalukas ja õiguspärane.¹¹¹ Kitsenduste seadmise eesmärk, näiteks tegevusloa nõue ettevõtluse alustamiseks, on eelkõige riigi kontrolli tagamine tegevusalade üle, millega tegelemisel on kõrgendatud kahju tekkimise oht muu hulgas isiku tervisele, varale või riigi julgeolekule. Seega ei saa ettevõtlusvabaduse piiramise mõistlikuks põhjenduseks pidada näiteks ettevõtjate soovi teatud turuosa enda kontrolli alla saada.

Nii võib ettevõtlusvabaduse piiramine tuleneda ka töötaja või renditöötaja õiguste kaitse vajadusest. Ettevõtlusvabaduse piiramine töötaja huvide kaitse eesmärgil ei tohi olla ebaproportsionaalne. Tööandja põhiseaduslik õigus ettevõtlusvabadusele ei ole ebaproportsionaalselt riivatud, kui töötaja õigused ja huvid, milleks vastavad kaitsenormid on kehtestatud, kaaluvad üles tööandja õiguse. Siinkohal tuleb kaaluda, kas nõuded ettevõtluse alustamiseks ja sellega tegelemiseks (kapitalinõue, garantiifond, renditööteenus kui ettevõtja põhi- või ainus tegevusala, tegevusluba) tagavad töötajale sisulisema kaitse kui muud tööõigussuhtes kohaldatavad kaitsenormid.

Tegevusloa nõuet ettevõtlusega alustamiseks või sellega tegelemiseks peetakse ettevõtlusvabaduse piiramiseks. Seadus ei nõua küll tegevusluba tegutsemiseks renditööjõu vahendajana, kuid sarnaselt TTTS § 12 lõikest 1 tulenevale töövahendusele kui tööturuteenuse osutamisele (TTTS § 38), tuleb tegutsemine renditööjõu vahendajana TTTS § 38¹ kohaselt registreerida majandustegevuse registris. Renditööjõu vahendamine omab sarnaseid jooni töövahendusteenuse osutamisega, mistõttu võivad erinevad teenused olla ettevõtluses omavahel põimunud. Paljud töövahendusteenuse osutajad tegelevad ka renditööjõu teenuse osutamisega ning praktikas võib ettevõtjatel olla raskusi kahe teenuse omavahelise eristamisega. Seda eriti enne 1. juulit 2009, kui kehtiv õigus ei tundnud renditöö instituuti.

¹¹⁰ Eesti Vabariigi põhiseadus. 28.06.1992 – RT 1992, 26, 349; RT I 2007, 33, 210.

¹¹¹ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Teine, täiendatud väljaanne. Juura, 2008, lk 321-322, komm 5, 6 ja 9.

Kuivõrd TTTS sätestab nõuded renditööjõu teenust osutavale isikule, tuleb siinkohal selgitada mõistete ja renditööjõu kui tööturuteenuse käsitlusega seonduvat ebaselgust TLS-s ja TTTS-s.

Lisaks TLS-s sätestatule on renditööga seonduv mõiste renditööjõu vahendamisenä kasutusel TTTS 5. peatükis „Tööturuteenuse osutamine eraõigusliku juriidilise isiku ja füüsilisest isikust ettevõtja poolt”, mis kehtestab nõuded lisaks tööturuteenuse osutajale ka renditööjõu vahendaja tegevusele. TTTS renditööjõu, ja nagu seadus seda lisaks teisiti nimetab – tööjõurendi, tähendust ei ava. Renditööjõu mõiste on kehtivasse õigusesse toodud TLS rakendussätte § 177 punktidega 9-11, mis muudavad TTTS, s.o üheaegselt renditööga. TLS eelnõu (edaspidi TLSE) seletuskirjas ei nähtu selgesõnalisi seoseid erinevates seadustes kasutatud terminite vahel.¹¹² Siiski erinevate mõistete üheaegne sissetoomine ja nende eesmärk lubab eeldada, et TTTS-s kasutatud renditööjõu ja tööjõurendi ning TLS-s kasutatud renditöö on olemuselt samatähenduslikud mõisted, kuid erineva tähistusega. Seega, TLS-s sätestatud renditöö mõiste on TTTS-s kasutusel renditööjõu ja tööjõurendi vahendamise tähenduses. Kuivõrd tegemist on sisult samatähenduslike mõistetega, on õiguslikult korrektne ja selge kasutada õigusaktides läbivalt ühesuguseid termineid ning kõnealusel juhul on selleks renditöö. Seetõttu vajab TTTS terminoloogilist ühtlustamist TLS-s kasutatud renditöö terminiga.

Renditööjõu kontseptsiooni kasutamine TTTS-s tekitab samaaegselt küsimuse renditööjõu määratlusest tööturuteenusena. TTTS § 9 lõige 1, mis näeb ette tööturuteenuse liigid, ei sisalda renditööjõu vahendamist. Seadus ei paiguta renditööjõu vahendamist tööturuteenuste liikide alla, vaid toob selle välja üksnes TTTS 5. peatükis ning paralleelselt muude tööturuteenuste osutamisega. Seetõttu on ebaselge, kas renditööjõu vahendamine on käsitletav tööturuteenusena või mitte. Kui renditööjõu vahendamine ei ole tööturuteenus, siis ei saaks see kuuluda TTTS reguleerimisalasse. Seaduse eesmärgiks on muu hulgas tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise kaudu. Kui tegemist on aga tööturuteenusega, tekib küsimus selle väljajätmisest seaduses sätestatud tööturuteenuste liikide hulgast. TTTS § 2 punkti 1 kohaselt tööturuteenus on teenus, mida osutatakse töötule ja töotsijale ja käesolevas seaduses sätestatud juhul muule isikule töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks. Võttes nimetatud mõistest aluseks tööturuteenuse osutamise eesmärgid, võib kindlalt väita, et renditööjõu vahendamine on

¹¹² TLS eelnõu seletuskiri 18.06.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&file_id=353636&file_name=töölepingu%20seletuskiri%20\(301\).doc&file_size=1724416&mnsensk=299+SE&fd](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&file_id=353636&file_name=töölepingu%20seletuskiri%20(301).doc&file_size=1724416&mnsensk=299+SE&fd), 12.11.2009.

tööturuteenuse osutamine. Renditööjõu vahendamine aitab vaieldamatult isikut töö leidmisel, soodustab tema tööalast arengut ning aitab tööandjat leida sobivat tööjõudu. Eeltoodut kinnitab ka ILO konventsioon nr 181 artikli 1 lõige 1, mis määratleb tööturuteenusena renditööjõu vahendamise. Eeltoodut aluseks võttes võib väita, et renditööjõu vahendamine on tööturuteenus. Samas TTTS on üles ehitatud arvestusega, et seaduses loetletud tööturuteenuseid osutatakse eelkõige riiklike tööturuteenustena.¹¹³ Kaasaegse tööturu mitmekesisusega ei ole kokkusobiv ega võimalik tööturuteenuste riiklik monopol. Euroopa Kohus on oma 11. detsembri 1997. aasta otsuses sedastanud, et tööturul teenuse osutamine on majanduslik tegevus, mis allub Euroopa Ühenduse turureeglitele ning on seega avatud eraettevõtluks.¹¹⁴ Renditööjõu vahendamine on teenus, mida praktikas osutavad eraõiguslikud juriidilised isikud, kuivõrd nimetatud teenuse puhul on teenuse osutaja ise ka tööandjaks.

Nii samuti jääb TTTS 5. peatükis ebaselgeks, kas renditööjõu vahendamine on töövahenduse kui tööturuteenuse üheks liigiks või on siiski tegemist töövahendusest eraldiseisva teenuse osutamisega. Olemuslikult on renditööjõu vahendamine sarnane töövahendusele, kuivõrd ka viimasel juhul toimub tööjõu vahendamine eesmärgiga leida isikule töö ja tööandjale sobiv tööjõud TTTS § 2 punkti 1 tähenduses.

Lähtudes eeltoodust, on vajalik ja võimalik TTTS selge struktureerimine ning määratleda renditööjõu vahendamine tööturuteenusena.

Arvestades kahe erineva teenuse – töövahenduse ja renditöö vahendamise – sarnasust tööturuteenuse osutamise kontekstis ei ole mõistlikku põhjendust, miks ühe teenuse osutamiseks oleks ettevõtjal vajalik majandustegevuse registris registreerida ja teise osas mitte. Majandustegevuse registri seaduse¹¹⁵ (edaspidi MTRS) § 2 lõigete 1 ja 2 kohaselt on majandustegevuse register asutatud erinõuetega tegevusaladel tegutsevate ettevõtjate, seadusega nimetatud asutuste, sihtasutuste ja mittetulundusühingute üle avalikkusele kättesaadaval viisil arvestuse pidamise ja järelevalve teostamise eesmärgil. Erinõudega

¹¹³ Tõsi, TTTS § 38 lõike 1 kohaselt võib tööturuteenuseid osutada ka eraõiguslik isik, kuid eraõiguslikul isikul ei ole võimalik kõiki tööturuteenuseid (teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest; töövahendus; tööturukoolitus; karjäärinõustamine; tööpraktika; avalik töö; tööharjutus; palgatoetus; ettevõtluse alustamise toetus; tööruumide ja -vahendite kohandamine; töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine; abistamine tööintervjuul; tugiisikuga töötamine) seaduses reguleeritud tingimustel osutada.

¹¹⁴ R. Blanpain. The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXIst century. Non-Standard Work and Industrial Relations. Editor R. Blanpain. Bulletin of Comparative Labour Relations, 35-1999. The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 1999, lk 48-49.

¹¹⁵ Majandustegevuse registri seadus. 11.02.2004 – RT I 2004, 12, 79; 2009, 49, 331.

tegevusala MTRS kohaselt on majandustegevuse valdkond, millel tegutsemiseks on seaduse alusel vajalik majandustegevuse registri registreering või tegevusloa olemasolu, mille andmete avalikustamine majandustegevuse registris on nõutav. TTTS § 39 kohaselt tuleb renditööjõu vahendajana registreerimiseks majandustegevuse registris esitada Sotsiaalministeeriumile registreerimistaotlus. Registreerimistaotluses peavad muu hulgas sisalduma: soov tegutseda renditööjõu vahendajana; taotluse esitamise kuupäev ja allkiri; taotluse allkirjastanud isiku nimi, ametinimetus ja kontaktandmed. Lisaks näeb TTTS § 39 töövahendusteenuse osutamisel täiendava kohustusena ette esitada registreerimistaotluses kinnitus selle kohta, et töövahendusteenust osutatakse vastavalt TTTS-s kehtestatud nõuetele. Ainsaks TTTS-st tulenevaks nõudeks on siinkohal TTTS § 12 lõikes 2 ettenähtud keeld nõuda tööle soovijalt tasu töövahendusteenuse osutamise eest.¹¹⁶ Kuivõrd renditööjõu vahendamine on olemuslikult sarnane töövahendusteenuse osutamisega, tekib küsimus, kas renditööjõu vahendajal on lubatud võtta töötajalt tasu talle töö korraldamise eest. Kui kehtiv õigus seda küsimust ei reguleeri, siis direktiivi 2008/104/EÜ artikli 6 lõige 3 näeb ette selge reegli, mille kohaselt rendiagentuur ei tohi võtta töötajalt mingit tasu selle eest, et korraldab tema töölevõtmise kasutajaettevõtja poolt, või kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise eest pärast lähetuse lõppemist selles ettevõttes. Lähtudes eeltoodust, tuleb TTTS täiendada sättega, mille kohaselt renditööjõu vahendaja ei tohi renditöötajalt nõuda tasu tema vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde tööülesannete täitmiseks või kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise eest. Samuti tuleb renditööjõu vahendamise teenust osutaval isikul esitada majandustegevuse registri registreerimistaotluses kinnitus selle kohta, et ta ei võta renditöötajalt eelkirjeldatud tasu.

Eeltoodust nähtub, et renditööjõu vahendajana majandustegevuse registris registreerimise eesmärk on järelevalve teostamine. Töötaja tõi kaitse tagamiseks on seadusest tulenevate nõuete täitmise üle vajalik teostada riiklikku järelevalvet. Registreerimine majandustegevuse registris võimaldab tuvastada renditööjõu vahendamise tegutsevaid ettevõtjaid ja seeläbi ka renditöötajaid ning kasutajaettevõtjaid, kelle juures renditöötajad tööd teevad. Töötaja huvide kaitsest johtuvat riiklikku järelevalve teostamise vajadust võib seetõttu pidada registreerimiskohustuse ja ühtlasi ettevõtlusvabadust piiravaks mõistlikuks põhjuseks.

¹¹⁶ TTTS § 12 lõike 2 kohaselt eraõiguslik juriidiline isik ja füüsilisest isikust ettevõtja ei tohi nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult tasu töövahendusteenuse eest. Töövahendusteenuse eest võib tasu nõuda üksnes tööandjalt või teiselt eraõiguslikult juriidiliselt isikult või füüsilisest isikust ettevõtjalt.

Erinevalt eelkäsitletud registreerimiskohustusest ei ole Eesti tööjõurenditurul tegutsevatele ettevõtjatele kehtestatud nõudeid tööjõurenditeenuse osutamiseks. Kehtiv regulatsioon ei näe ette ettevõtlusvabaduse piiranguid finantstagatiste ega tegevusala kontekstis.

Tööõiguslik regulatsioon sätestab erinevaid avalik-õiguslikke, imperatiivse iseloomuga norme, mille eesmärk on tagada töötaja kaitse. Renditöösuhte erisus tuleneb sellest, et töötaja töötab kasutajaettevõtja juures ning rendiagentuuris endas ei toimu töö tegemist. Teisisõnu, rendiagentuur ei tegele tootmisega ega loo töökohti, vaid üksnes vahendab tööjõudu. Eeltoodu pinnal võib seega tõusetuda vajadus täiendavatest finantstagatistest, kuivõrd tavapärasest sagedamini võib tekkida olukordi, kus rendiagentuur ei ole võimeline tagama töötajate rahalisi nõudeid. Rendiagentuur kui tööandja on kohustatud järgima kõiki renditöö suhtest tulenevaid kohustusi ning renditöötajale laieneb tavalise töötaja sotsiaalne kaitse. Nii on renditöötajal õigus saada tööandja makstavale 1-kuulisele hüvitisele koondamise korral (TLS § 101 lõige 1). Täiendavat töösuhte kestusele põhinevat 1- kuni 2-kuulist kindlustushüvitist koondamise korral maksab töötuskindlustuse seaduse (edaspidi TKindLS)¹¹⁷ alusel aga Eesti Töötukassa (edaspidi töötukassa) koondamise ja tööandja maksejõuetuse puhul makstavate hüvitiste sihtfondist, kuhu sissemakseid on kohustatud tegema kõik tööandjad (TKindLS § 14², § 38 lõige 1 ja lõike 2 punkt 1). Nii samuti hüvitab töötukassa samast sihtfondist saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja ülesütlemise hüvitise tööandja maksejõuetuse korral (TKindLS § 20, § 38 lõike 2 punkt 1). Töötuks jäämise korral on töötajal õigus töötuskindlustushüvitisele, mida maksab samuti töötukassa, kuid seda töötajate maksetest koosnevast töötuskindlustushüvitiste sihtfondist (TKindLS § 6, § 37 lõige 1 ja lõike 2 punkt 1).

Eeltoodust johtuvalt ei ole kaalukat ega mõistlikku põhjendust seadusega täiendavate finantsnõuete kehtestamiseks rendiagentuuridele. Samuti on küsitav tööjõurenditeenuse alal tegutsemise kitsendamine selliselt, et see oleks ettevõtja põhi- või ainus tegevusala. Nagu eelpool öeldud, peab ettevõtlusvabaduse piiramine töötaja kaitse tagamiseks olema proportsionaalne. Renditöötajale laieneb sama kaitse, mis tavatöötajale. Lisakaitse kehtestamine renditöötajale peab olema põhjendatud. Selle läbi, et ettevõtjalt võetakse ära tema õigus tegeleda erinevate tegevusaladega või erinevate tegevusaladega võrdväärselt, ei saavutata lisaväärtust töötaja kaitseks. Lisaväärtus töötaja kaitseks peab tulenema eelkõige läbi individuaalse ja kollektiivse töösuhete regulatsiooni täpsustamise, mitte aga läbi ettevõtte majandustegevuse piiramise.

¹¹⁷ Töötuskindlustuse seadus. 13.06.2001 – RT I 2001, 59, 359; 2010, 18, 97.

3. Erisused renditöösuhtes

3.1. Erisused individuaalses töösuhtes

3.1.1. Töölepingu kestus

Kuigi direktiiv 2008/104/EÜ ei näe ette erinõudeid tähtjalise ja tähtajatu renditöösuhte sõlmimisele ega renditöötaja tööülesannete täitmise kestusele ehk lähetuse perioodile kasutajaettevõtja juures, seob direktiiv teatud juhtudel erisuste tegemise tähtajatu renditöölepingu olemasoluga. Nii mõjutab tähtjalise ja tähtajatu töölepingu sõlmimise siseriiklik süsteem otseselt renditöö kasutamise tingimusi ja erisuste tegemise võimalusi.

Tööõiguses on määramata tähtajaga tööleping üldiseks töösuhete vormiks, kuivõrd tähtajatu töölepingu alusel töötamine pakub töötajale töösuhtes suuremat stabiilsust ja turvalisust, kui töötamine tähtjalise töölepingu alusel. Seetõttu on tööõiguses tavapäraseks eelduseks, et tööleping sõlmitakse tähtajatult ning tähtjalise töölepingu sõlmimise võimalusi on piiratud.

Ühenduse tasandil on tähtjalise töölepingu kasutamise tingimusi reguleeritud nõukogu direktiiviga 1999/70/EÜ Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta¹¹⁸ (edaspidi direktiiv 1999/70/EÜ). Viidatud direktiivi raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on kokkuleppe eesmärgiks tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine ning hoida ära kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamisest.

Raamkokkuleppe üldkaalutluste punkti 7 kohaselt aitab objektiivsetele alustele tuginevate tähtjaliste töölepingute kasutamine vältida kuritarvitusi. Objektiivsete aluste esinemine on üheks võimaluseks, mis direktiivi 1999/70/EÜ klausli 5 punkti 1 a kohaselt õigustab üksnes tähtjaliste töölepingute järjestikust sõlmimist. Direktiivi 1999/70/EÜ eesmärgist ega sisust ei tulene nõudeid, mille kohaselt saab tähtjalisi töölepinguid sõlmida vaid objektiivsete aluste esinemise korral. Seega ühenduse õiguse seisukohalt ei ole oluline, kas ja missugustel objektiivsetel alustel on võimalik sõlmida töötajaga tähtjaline tööleping.

¹¹⁸ Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 175, 10.07.1999, lk 43-48.

Juhul kui liikmesriik seda soovib, võib ta tähtajalise töölepingu sõlmimise tingimused kindlaks määrata siseriiklike õigusaktidega. Kuivõrd erinevad tähtajalise töölepingu sõlmimise regulatsioonid on kooskõlas direktiiviga 1999/70/EÜ, esineb EL liikmesriikides sisulisi erinevusi tähtajaliste töölepingute kasutamise tingimuste osas. Mõned liikmesriigid, näiteks Läti¹¹⁹, on õigusaktides täpsustanud, millised on tähtajalise töölepingu sõlmimise alused. Teised liikmesriigid, näiteks Suurbritannia, ei ole tähtajalise töölepingu sõlmimisele sätestanud mingeid piiranguid. Samuti on liikmesriike, näiteks Rootsi, kes on liikunud suurema lepinguvabaduse poole ja vähendanud tähtajalise töölepingu sõlmimise objektiivseid aluseid ning võimaldanud määratud ajaga lepingu sõlmimist, kui pooled ise sellist töö tegemise viisi soovivad.¹²⁰

Sellisel juhul ei tugine töötajate kaitse töölepingu sõlmimise aluste piiramisele, vaid lähtub eesmärgist, mille kohaselt tuleb hoida ära järjestikku sõlmitavate tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist.

Seoses töölepingu kestusega tekib küsimus, kas renditöö tegemiseks võib sõlmida nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu. Renditöö tegemine on töötamine töölepingu alusel renditöösuhtes. Kui õiguslikus regulatsioonis puuduvad erisused renditöö töölepingu kestvuse osas, kohalduvad töölepingu sõlmimisel renditöö tegemiseks üldised nõuded tähtajalise ja tähtajatu töölepingu kasutamiseks. Kuivõrd renditöö tegemiseks võib sõlmida nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu, tekib küsimus, kas ja millises ulatuses kuulub renditöö kasutamisel kohaldamisele direktiiv 1999/70/EÜ. Direktiivi 1999/70/EÜ raamkokkuleppe preambuli lõikes 4 on selgelt sätestatud, et kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, välja arvatud need, kelle on andnud ettevõtte käsutusse ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja. Eeltoodust tulenevalt ei kohaldata tähtajalises renditöösuhtes direktiivi 1999/70/EÜ nõudeid, sealhulgas ka tähtajaliste töölepingute järjestikuse sõlmimise piirangut. Renditöösuhet reguleerib erinormina direktiiv 2008/104/EÜ, mis ei näe ette tähtajalise renditöösuhete kasutamise tingimusi. Nii võib direktiivide kohaselt töötajaid ja renditöötajaid kohelda ebavõrdselt, mis puudutab tähtajaliste lepingute järjestikust sõlmimist.

Ühenduse õigus seega ei kehtesta kohustuslikke reegleid ning iga liikmesriik on vaba vajadusel reguleerima tähtajalise renditöösuhete tingimused oma siseriiklikus õiguses.

¹¹⁹ Labour Law. 01.06.2001; 21.09.2006, § 44 lõige 1. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.vdi.gov.lv/admin/files/dokumenti/E0223.pdf> Labour law.pdf, 25.04.2010.

¹²⁰ S. Engblom. Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden. – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008, Vol. 24, Issue 1, lk 141.

Eeltoodu tekitab olukorra, kus tähtajalist renditöölepingut võib järjestikku piiramatult sõlmida, soodustades seeläbi kuritarvitusi, mida pakub selline töölepingute sõlmimise võimalus. Tekib olukord, kus renditöötajal puudub võimalus tähtajatusse töösuhtesse pääseda. Viidatud lähenemine on ideeliselt kokkusobimatu seisukohaga, mille kohaselt töötajate kaitse keskse elemendina tunnustatakse töösuhte stabiilsust, mille tagab eelkõige tähtajatu tööleping kui töösuhte üldine vorm.¹²¹

Kuigi direktiiv 1999/70/EÜ ei kohaldu renditöösuhtele, seob direktiivi 2008/104/EÜ preambuli lõige 15 erandite tegemise kasutajaettevõtja juures kehtivatest reeglitest tähtajatu renditöölepingu olemasoluga. Seeläbi mõjutab tähtajalise ja tähtajatu töölepingu sõlmimise siseriiklik süsteem otseselt renditöö kasutamise tingimusi.

Erinevates riikides levinud praktika kohaselt sõlmitakse renditöötajatega peamiselt tähtajalised töölepingud tööülesannete täitmise ajaks kasutajaettevõtja juures. Sellise lähenemise kohaselt tuleb rendiagentuuril maksta üksnes tegelikult tehtud töö eest. Näiteks Soomes ja Taanis võetakse renditöötaja tavapäraselt tööle tähtajaliselt ülesannete täitmise ajaks kasutajaettevõtja juures. Ülesannete täitmise vaheajal võib renditöötaja olla rendiagentuuri nimekirjas, kuid tal ei ole õigus töötasule perioodide ajal, kus tegelikult tööd ei tehta. Tulenevalt kollektiivlepingutest võib Soomes töötasu maksta ka tööülesannete täitmise perioodi vahelisel ajal. Erinevalt Soomest ja Taanist, on Rootsis rendiagentuurid aktsepteerinud kollektiivlepingud, mille kohaselt tuleb renditöötajale maksta ka tööperioodide vahelisel ajal. Sellekohased kollektiivlepingud on ajendanud rendiagentuure sõlmima renditöötajatega tähtajatuid töölepinguid, mis on renditöö sektoris muutunud üldkohaldatavaks reegliks.¹²²

Eesti kehtiva õiguse kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni 5 aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine (TLS § 9 lõige 1). Teise töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks (TLS § 9 lõige 2). Siseriikliku õigusega on poolte lepinguvabadust tähtajalise töölepingu sõlmimisel piiratud, kuna seadus ei luba pooltel sõlmida tähtajalist töölepingut põhjusel, et tööandja ja töötaja seda vabal tahtel soovivad. Seaduse kohaselt peab tähtajalise töölepingu sõlmimine olema seotud

¹²¹ Werner Mangold versus Rüdiger Helm, punkt 64. Kohtuasi C-144/04. Euroopa Kohtu lahendid, 2005 lk I-09981.

¹²² K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 45, 47, 48-49.

objektiivse põhjusega, milleks on töö ajutise iseloomuga seotud mõjuv asjaolu või ajutiselt äraoleva töötaja asendamine. Vastasel juhul on tähtajalise töölepingu sõlmimine TLS § 80 lõike 2 kohaselt seadusega vastuolus ning tööleping loetakse algusest peale tähtajatult sõlmituks. Nii samuti tuleb tähtajalise töölepingu sõlmimisel TLS § 9 lõike 1 alusel arvestada TLS §-st 10 tulenevat piirangut tähtajaliste töölepingute järjestikuseks sõlmimiseks. Kuivõrd kehtiv õigus ei näe ette eriregulatsiooni, on tähtajalise renditöölepingu sõlmimisel kohaldatavad üldised tähtajalise töölepingu kasutamise reeglid. Nii saab tähtajalise renditöölepingu sõlmida juhul, kui kasutajaettevõtja juures esineb tähtajalist töö tegemist õigustav mõjuv põhjus või kui on vaja asendada teist töötajat. Vaatamata direktiivi 1999/70/EÜ raamkokkuleppe preambuli lõikele 4 tuleb tähtajalise renditöölepingu kasutamisel arvestada TLS §-st 10 tuleneva tähtajaliste töölepingute järjekordse sõlmimise piiranguga, mis on üldreeglina kohaldatav tähtajaliste töölepingute kasutamise korral. Vastasel juhul antakse rendiagentuurile kui tööandjale põhjendamatu eelis tähtajaliste töölepingute piiramatuks kasutamiseks, võrreldes teiste tööandjatega.

Kehtiva tähtajaliste töölepingute sõlmimise süsteemis ei saa renditöö tegemine kui asjaolu olla iseenesest tähtajalise töölepingu sõlmimise alus. Renditöö tegemine töölepingu sõlmimise alusena eeldab tähtajaliste töölepingute süsteemi liberaliseerimist.¹²³ Teisiti öeldes, tähtajalise töölepingu sõlmimine peaks olema võimalik juhul, kui mõlemad lepingu pooled seda soovivad. Lepingu sõlmimise aluseks on sellisel juhul poolte vaba tahe. Lepinguvabaduse suurendamine tähtajaliste töölepingute sõlmimisel annab tööandjale täiendavaid võimalusi töötaja paindlikumaks tööle rakendamiseks ning töötajale võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks, luues muu hulgas vabamaid tingimusi renditöö kasutamiseks. Paindlikuma tähtajalise töölepingu kasutamist tasakaalustab ja selle kuritarvitamist aitab ära hoida tähtajaliste töölepingute järjekordse sõlmimise piirang ja tähtajalise töölepingu lõppemise regulatsioon. Viimase kohaselt lõpeb tähtajaline tööleping tähtaja möödumisel (TLS § 80 lõige 1) ning tähtajalise töötaja ennetähtaegsel koondamisel maksab tööandja hüvitist, mida töötajal oleks õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni (TLS § 100 lõige 3).

Toetades pigem liberaalsemat lähenemist ja lepinguvabaduse suurendamist, on töö autor seisukohal, et renditöö kui paindliku töövormi arendamisele aitab kaasa tähtajaliste töölepingute kasutamise süsteemi muutmine. Tähtajalise töölepingu sõlmimine poolte tahtel

¹²³ Lähtudes teoreetik Esping-Anderseni heaoluriikide tüpoloogiast, sobib Eesti sarnaselt USA, Suurbritannia, Iirimaa liberaalsete riikide sekka, kus heaolu allikaks on konkurentsiedu turul. Liberaalne turumajandus on taasiseseisvumisest alates olnud meie majanduspoliitika lähtealus ning on toonud Eestile ka edu. Eesti Inimarengu Aruanne 2009. Kokkuvõte. Eesti Koostöö Kogu, märts 2010, lk 29. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.kogu.ee/public/eia2009/EIA_kokkuvote09.pdf, 03.05.2010.

lubab sõlmida tähtajalist töölepingut muu hulgas ka juhul, kui sõlmimise aluseks on renditöö kasutamine. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine ei pea tuginema objektiivsetele alustele. Poolte vaba tahte alusel sõlmitud tähtajaliste töölepingute puhul tagab piisava renditöötaja kaitse sellekohaste lepingute järjestikuse sõlmimise piirang ja lõppemise regulatsioon.

3.1.2. Töölepingu sõlmimine renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel

Renditöötaja töösuhte erisusena ja kaitsena näeb direktiivi 2008/104/EÜ artikli 6 lõige 2 liikmesriikidele ette lisaks kohustuse võtta tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et sätted, mis keelavad või takistavad töölepingu sõlmimist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel pärast tema lähetuse lõppemist, tunnistatakse kehtetuks või need võidakse kehtetuks tunnistada. Direktiiv ei loe töölepingu sõlmimist keelavaks või takistavaks tingimusteks sätteid, mille alusel rendiagentuur saab mõistliku suurusega hüvitist kasutajaettevõtjalt seoses renditöötaja lähetuse, töölevõtmise ja koolitamisega osutatud teenuste osutamise eest.

Nimetatud reegli eesmärgiks on soodustada renditöötaja võimalust soovi korral liikuda edasi püsivasse ja stabiilsemasse töösuhtesse. Ei ole vähetähtis asjaolu, et praktikas võib kasutajaettevõtja olla huvitatud renditöötaja töölevõtmisest nõ oma töötajana pärast tööülesannete täitmise lõppu kasutajaettevõtja juures. Teisisõnu, kasutajaettevõtja hindab tööülesannete täitmise perioodil renditöötaja teadmisi ja oskusi tehtavale tööle ehk kasutades perioodi mitteformaalse katseajana, võib renditöötaja sobivusel teha talle ettepaneku asuda töötajana tööle kasutajaettevõtja kui tööandja juurde. Näiteks Suurbritannias on tööandjad selgelt seisukohal, et renditöö sisaldab endas lähtekohta püsivasse töösuhtesse sisenemisel ning seda eelkõige noorte töötajate jaoks.¹²⁴ Osaliselt saab sellist lähenemist praktikas ka õigeks pidada.¹²⁵ Renditöötajate töölevõtmine kasutajaettevõtja poolt võib osutada rendiagentuurile majanduslikult kahjulikuks. Rendiagentuur on renditöötajate leidmiseks teinud kulusid. Kuna rendiagentuuril on õigus kaitsta oma ettevõtlushuvisid, ei keela direktiivi 2008/104/EÜ artikli 6 lõike 2 alalõige 2 võtta kasutajaettevõtjalt mõistliku suurusega tasu ajutisest töösuhtest püsivasse töösuhtesse üleminekul. Nii tuleb arvestada, et rendiagentuur ei või küsida igasugust tasu, vaid tasu suuruse määratlemisel on oluline selle mõistlikkus. Ebamõistliku suurusega tasud võivad kujutada endast juba sisulist takistust töölepingu

¹²⁴ K. Ahlberg jt. Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 73-74.

¹²⁵ Praktikas kasutajaettevõtja võtab tööle umbes 1/4 renditöötajatest pärast aastast töötamist, 1/3 pärast 2-aastast ja 40% pärast 3-aastast töötamist. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 31. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

sõlmimisel kasutajaettevõtjaga. Muud kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimist takistavad või keelavad sätted on artikli 6 lõike 2 alalõike 1 kohaselt aga keelatud. Sellekohasteks säteteks võivada olla näiteks tingimused, millega keelatakse renditöötajal töölepingut üles öelda, töötada samaaegselt teiste tööandjate juures jmt.¹²⁶ Kui kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimist keelavad või takistavad sätted ei ole võõrad erinevate liikmesriikide õiguslikus regulatsioonis¹²⁷, siis Eesti tööõigus ei sisalda sätteid renditöötaja kaitseks, millega tagatakse renditöötajale võimalus liikuda soovi korral takistamatult ajutisest renditöösuhtest püsivamasse töösuhtesse.

Lähtudes eeltoodust tuleb TLS täiendada regulatsiooniga, mille kohaselt kokkulepe, mis keelab või takistab renditöötajal töölepingu sõlmimist kasutajaettevõtjaga, on tühine. Tühiseks ei loeta kokkulepet tingimustes, mille kohaselt rendiagentuuril on õigus saada mõistliku suurusega tasu kasutajaettevõtjale osutatava renditöötaja vahendamise, temaga töölepingu sõlmimise ja koolitamise teenuse eest. Ettepaneku kohaselt ei oma tähendust, kas sellekohased tingimused sisalduvad rendiagentuuri ja renditöötaja või rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelises lepingus. Mõlemal juhul tuleb renditöötajat kahjustavad kokkulepped lugeda tühiseks. Kindlasti ei saa õiguslik regulatsioon määratleda konkreetseid tingimusi, mida tühiseks lugeda. Ei ole võimalik ette näha ja sätestada kõiki võimalikke tingimusi, mistõttu on õige reguleerida tingimuste tühisus läbi soovitava eesmärgi. Lisaks kokkulepitavate tingimuste tühisusele tuleb keelata ka rendiagentuuri igasugune tegevus, mille eesmärgiks on takistada töölepingu sõlmimist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel.

3.1.3. Õigus võrdsele kohtlemisele

3.1.3.1. Võrdne kohtlemine peamistes töötingimustes

Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 2 kohaselt on direktiivi eesmärgi saavutamisel üheks rakenduslikuks tegevuseks tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti läbi renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõtte elluviimise. Direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt tähendab võrdne kohtlemine, et kasutajaettevõtja juures täidetavate tööülesannete ehk toimuva lähetuse jooksul kohaldatakse renditöötaja suhtes samu peamisi töötingimusi, mida oleks kohaldatud siis, kui kasutajaettevõtja oleks renditöötaja ise samale töökohale tööle

¹²⁶ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 67-68.

¹²⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 31. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

võtnud. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisala on määratletud peamiste töötingimustega. Seega tuleb renditöötaja võrdne kohtlemine tagada mitte kõikides renditöösuhtega seonduvates tingimustes, vaid üksnes sellistes peamistes töötingimustes, mida tema suhtes oleks kohaldatud juhul, kui ta oleks võetud tööle kasutajaettevõtja töötajana.

Renditöötaja suhtes tuleb peamiste töötingimustena kohaldada kasutajaettevõtja juures kehtivaid norme. Peamiseks kriteeriumiks siinkohal on asjaolu, et renditöötajal on õigus vähemalt samasugustele tingimustele, mis tal oleksid siis, kui ta töötajaks kasutajaettevõtja töötajana, välja arvatud juhul, kui renditöötaja suhtes kuuluvad kohaldamisele artiklist 5 tulenevad erandid võrdse kohtlemise reeglist. Nii ei pruugi renditöötaja suhtes kohaldatavad peamised töötingimused piirduda ühenduse õiguse asjakohaste direktiivide miinimumnõuetega, vaid minna kaugemale olenevalt kasutajaettevõtja juures kehtivatest reeglitest.

Ühenduse õiguse raames saab renditöö peamistest töötingimustest rääkida direktiivide 91/383/EMÜ ja 2008/104/EÜ tähenduses. Direktiivi 91/383/EMÜ artikli 2 lõike 1 kohaselt tuleb renditöötajale tagada võrdväärne töötervishoiu- ja tööohutusala kaitse kasutajaettevõtja teiste töötajatega. Töötervishoiu- ja tööohutusala tingimuste sisustamisel tuleb lisaks direktiivist 91/383/EMÜ tulenevatele nõuetele arvestada ka direktiivis 89/391/EMÜ ja selle artikli 16 lõike 1 tähenduses üksikdirektiivides¹²⁸ sisalduvate nõuetega, mida tuleb renditöötaja suhtes kohaldada täies ulatuses.

Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 3 lõike 1 (f) kohaselt on peamisteks töötingimusteks kehtivate õigusnormide, kollektiivlepingute ja muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud tööaega, ületunnitööd, öötööd, tööpäevasisest vaheaega, puhkust ja pühapäevade ehk töö- ja puhkepäevade ning töötasu puudutavad tingimused. Lisaks tuleb artikli 5 lõike 1 teise lõigu kohaselt järgida artikli 3 lõikes 1 (f) nimetatud peamiste töötingimuste kohaldamisel reegleid rasedate ja rinnaga toitvate emade ning noorte kaitse kohta, samuti meeste ja naiste võrdse kohtlemise ning soo, rassi või etnilise päritolu, usu, veendumuste, puude, vanuse või

¹²⁸ Direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 kohaselt võtab nõukogu komisjoni ettepanekul vastu üksikdirektiivid lisas loetletud valdkondades. Artikli 16 lõikes 1 nimetatud valdkonnad, kus kehtestatakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, on: töökohad, töövahendid, isikukaitsevahendid, töö kuvariga, raskuste käsitsi teisaldamine, millega võib kaasnedä seljavigastuse oht, ajutised või liikuvad töökohad ning kalandus ja põllumajandus.

seksuaalse sätumuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemise eesmärgil rakendatavate meetmete kohta.¹²⁹

Küsimusi ei ole tekkinud töö- ja puhkeajaga seonduvate mõistete sisu avamisel. Töö- ja puhkeaja tingimusi reguleerib üksikasjalikult ühenduse tasandil nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta¹³⁰, kus on ühtlasi avatud töö- ja puhkeajaga seonduvate mõistete sisu. Võrdse töötasu kohaldamise nõue on, vastupidiselt töö- ja puhkeajale, enim arutelu tekitanud teema¹³¹. Oluline ja vajalik on töötasu mõiste korrektne sisustamine direktiivi 2008/104/EÜ õigeks ülevõtmiseks. Direktiiv 2008/104/EÜ töötasu mõistet ei anna. Töötasu mõiste määratlusest sõltub, millistele töötasu koostisosadele ja millises ulatuses tuleb kohaldada töötasu võrdse kohtlemise nõuet. Küsimuse all ei ole töötasu taseme, vaid pigem töötasu koostisosade määratlemine. Euroopa Kohtu otsuse kohaselt palgatasemete kindlaksmääramine kuulub siseriiklikul tasandil tööturu osapoolte lepinguvabaduse hulka ning samuti liikmesriigi pädevusse. Seega ühenduse õigust arvestades on otstarbekas mitte ühtlustada palgatasemeid.¹³² Töötasu osadena on Euroopa Kohus määratlenud nii tasu tehtud töö eest kui ka muud tasu, mida töötaja saab tulenevalt töösuhtest tööandjaga. Töötasuks loetakse põhitasu ja muu hulgas näiteks tasu ületunnitöö eest¹³³, tööandja makstavaid rahalisi soodustusi, näiteks jõulupremia¹³⁴ ja töölepingu lõppemisel makstavaid hüvitisi¹³⁵. Eeltoodust tulenevalt käsitleb Euroopa kohtupraktika töötasu mõistet laiendatult, paigutades sinna all nii tasu töö tegemise eest kui ka tasu, mida töötajale ei maksta töö tegemise eest.

Seoses renditöösuhtes võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega töötasu osas tuleb osundada direktiivi 2008/104/EÜ artikli 3 lõikele 2, mille kohaselt direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõiste "töötasu" määratluse osas. Nimetatud sättest tulenevalt võib selgelt järeldada liikmesriikide ühist tahet anda igale liikmesriigile õigus siseriiklikult määratleda töötasu mõiste omal äranägemisel. Seega on töötasu mõiste

¹²⁹ See tähendab, et peamiste töötingimuste kohaldamisel võivad näiteks rasedate ja alaealiste suhtes kehtida täiendavad nõuded töö- ja puhkeajale või öötööle.

¹³⁰ Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18/11/2003, lk 9-19.

¹³¹ Industrial Relations in Europe, 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, lk 125.

¹³² Yolanda Del Cerro Alonso versus Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Kohtuasi C-307/05. Euroopa Kohtu lahendid, 2007, lk I-07109.

¹³³ Ursula Voß versus Land Berlin. Kohtuasi C-300/06. Euroopa Kohtu lahendid, 2007, lk I-10573.

¹³⁴ Susanne Lewen versus Lothar Denda. Kohtuasi C-333/97. Euroopa Kohtu lahendid, 1999, lk I-07243.

¹³⁵ Maria Kowalska versus Freie und Hansestadt Hamburg. Kohtuasi C-33/89. Euroopa Kohtu lahendid, 1990, lk I-02591.

sisustamine jäetud liikmesriigi pädevusse. Vaatamata artikli 3 lõikele 2 ei ole välistatud, et Euroopa Kohus direktiivis 2008/104/EÜ määratlemata töötasu mõiste tõlgendamisel ühenduse õigusruumis tugineb varasemalt kohtupraktikas antud seisukohale töötasu mõiste osas.

Euroopa kohtupraktikas määratletud töötasu mõiste ei ole kokkusobiv Eesti kehtivas tööõiguse regulatsioonis kasutusel oleva töötasu mõistega. TLS § 5 lõike 1 punkti 5 kohaselt on töötasu töö eest makstav tasu, milles pooled on kokku leppinud. Seega hõlmab kehtiv töötasu määratlus üksnes tasu, mida tööandja maksab töötajale töö tegemise eest, välistades muud, töö eest mittemakstavad tasud, näiteks jõulupreemia, lähetusega seoses makstavad tasud jmt. Vaatamata töötasu mõistete erinevale sisustamisele Eesti ja Euroopa Liidu õigusruumis, võib direktiivi 2008/104/EÜ artikli 3 lõikele 2 tuginedes asuda seisukohale, et töötasu võrdse kohtlemise põhimõtte ülevõtmisel siseriiklikusse õigusesse saab lähtuda TLS § 5 lõike 1 punktis 5 sätestatud töötasu mõistest. Teisisõnu, võrdse kohtlemise põhimõtet töötasu osas tuleb renditöösuhtes kohaldada tasu osas, mida tööandja maksab renditöötajale töö tegemise eest.

Renditöösuhtes kohaldatavate peamiste töötingimuste võrdse kohtlemise nõude rakendamine siseriiklikus õiguses nõuab õigusaktide täiendamist. Tööandja ja töötaja vahelist töösuhet reguleerib TLS, mis annab mõiste kolmepoolse töösuhte osas. Töösuhtes järgitavad töötervishoiu ja tööohutuse tingimused on omakorda reguleeritud TTOS-s, mille § 12 lõiked 3, 3¹ ja 6 näevad ette kahe tööandja töötajate ühisel töökohal töötamise reeglid. Kumbki seadus ei reguleeri aga võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist renditöö tegemisel. TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele¹³⁶ (edaspidi VKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele¹³⁷. Võrdse kohtlemise küsimused töösuhtes on reguleeritud eriseadustega, mistõttu jääb võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine renditöö tegemisel ka sellekohase eriseaduse reguleerimisalasse.

VKS § 1 lõige 1 ja § 2 lõige 3 keelavad diskrimineerimise töösuhtes eelkõige rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel, samuti perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu. Tegemist ei ole kinnise loeteluga, mistõttu VKS-st tulenevalt võib

¹³⁶ Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008 – RT I 2008, 56, 315; 2009, 48, 323.

¹³⁷ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07.04.2004 – RT I 2004, 27, 181; 2009, 48, 323.

diskrimineerimine töösuhtes toimuda ka muude kui eelnimetatud tunnuste alusel. Seega võib öelda, et kehtiv õigus ei luba ka praegu töösuhtes diskrimineerida töötajat tema seisundi tõttu renditöö tegemisel. Nii samuti lubab VKS § 2 lõige 3 järeldada, et diskrimineerimine on keelatud sisuliselt kõikides tööga seonduvates olukordades, muu hulgas töölepingu sõlmimisel, töötingimuste, sealhulgas töötasustamise, töö- ja puhkeaja ning tervishoiu ja tööohutuse tingimuste kehtestamisel ning töölepingu ülesütlemisel. Kuivõrd selline tõlgendus on piisavalt seaduse normile tuginev, on küsitav, kuna VKS-st ei selgu piisava õiguselgusega seadusandja sellekohane tahe. Nii samuti jääb ebaselgeks, kes on VKS kohaselt renditöötajaga võrreldav grupp. Direktiiv 2008/104/EÜ sätestab selgelt, et renditöötajale tuleb kohaldada samu tingimusi, mida talle oleks kohaldatud siis, kui kasutajaettevõtja oleks renditöötaja ise samale töökohale võtnud.

Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga peavad liikmesriigid direktiivide sätteid üle võtma selgel viisil, et tagada õiguskindlus ja isikute kaitse. On oluline, et inimestel oleks võimalus täpselt aru saada oma õigustest ning sellest, kuidas need on määratletud, et nad saaksid vajaduse korral riiklikus kohtus oma õigustele toetuda. Isegi kui siseriiklikku õigust tõlgendatakse nii, et see tagab direktiivi järgimise, ei oleks nii võimalik saavutada vajalikku selgust ja täpsust, mis vastaks õiguskindluse nõudele.¹³⁸ Õiguselguse põhimõtet on rõhutanud ka Riigikohus. Õiguselguse põhimõte tuleneb PS § 13 lõikes 2 sätestatud seaduse kaitsest riigivõimu omavoli vastu. Riigikohus on selgitanud, et õiguskindlus tähendab muu hulgas õiguselguse põhimõtet ehk selgust kehtivate õigusnormide sisu osas. Õiguselguse põhimõtte kohaselt peab isikul olema võimalik piisava selgusega ette näha, missuguse õigusliku tagajärje üks või teine tegu kaasa toob. Seejuures on normi regulatsiooni õiguselguse hindamisel mõõdupuuks normi adressaadiks olev kujuteldava keskmiste võimetega isik, st üldjuhul peab keskmiste võimetega isik suutma regulatsioonist eriteadmisi omamata aru saada.¹³⁹

Lisaks õiguslikule ebaselgusele on küsitav, kuivõrd mõistlik on renditöötajale tagada võrdne kohtlemine kõigis töösuhtega seonduvates tingimustes. Kuigi direktiivid 2008/104/EÜ ja 89/391/EMÜ näevad võrdse kohtlemise ette töö- ja puhkeaja, töötasu ning tervishoiu ja tööohutuse tingimustes, ei välista see peamiste töötingimuste skaala laiendamist, kui liikmesriik seda vajalikuks peab. Nii näiteks kohaldab Prantsusmaa renditöötajatele võrdset

¹³⁸ Euroopa Ühenduste Komisjon versus Madalamaade Kuningriik. Kohtuasi C-144/99. Euroopa Kohtu lahendid, 2001, lk I-03451.

¹³⁹ Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi otsus nr 3-4-1-16-05 15.12.2005 Tallinna Ringkonnakohtu taotlus tunnistada asjaõigusseaduse rakendamise seaduse § 13¹ lõike 2 laused 3 ja 5 kehtetuks, p-d 20, 23 – RT III 2006, 1, 2.

kohtlemist nii töötasu kui ka muude töötingimuste osas selle laias tähenduses. Sama praktikat rakendab Taani, kuid kollektiivlepingu põhiselt.¹⁴⁰ Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine kõikides töötingimustes ei arvesta renditöö eripäraga ning võib kasutajaettevõtjale muutuda liialt koormavaks, vähendades seeläbi renditöö paindlike kasutamise võimalusi.

Eeltoodust tulenevalt tuleb võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine renditöösuhtes võtta siseriiklikusse õigusesse üle piisava õigusselgusega, kehtestades VKS-s, et renditöötajale tuleb tagada kasutajaettevõtja juures võrdne kohtlemine kasutajaettevõtja töötajatega töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimuste osas.

3.1.3.2. Erandid võrdse kohtlemise reeglist

Direktiivide 91/383/EMÜ artikli 2 lõike 1 ja 2008/104/EÜ artikli 5 lõike 1 kohaselt tuleb võrdse kohtlemise põhimõtet töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimustes kohaldada renditöötaja kasutajaettevõtja juurde tööleasumise esimesest päevast arvates. Kui direktiiv 91/383/EMÜ ei võimalda teha erisusi töötervishoiu ja tööohutuse tingimustes, siis direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimustes võimaldavad erandeid teha artikli 5 lõiked 2 kuni 4¹⁴¹.

Direktiivi 2008/104/EÜ preambuli punkti 15 kohaselt on määramata tähtajaga töölepingud üldine töösuhte vorm. Seoses töötajatega, kellel on tähtajatu leping rendiagentuuriga, ning arvestades sellise lepinguga pakutavat erikaitset, tuleks võtta vastu sätted, millega lubatakse teha erandeid, võrreldes kasutajaettevõtja juures kohaldatavate eeskirjadega. Eeltoodust tulenevalt on artikli 5 lõikega 2 antud liikmesriikidele võimalus näha töötasu osas ette erand pärast tööturu osapooltega konsulteerimist, kui renditöötajad, kellel on tähtajatu tööleping rendiagentuuriga, saavad jätkuvalt töötasu lähetustevahelisel ajal. Artikkel ei kohusta, vaid lubab liikmesriikidel erandit teha.

Kui Eestis töötasu maksmisel võib täheldada, et renditöötaja töötasu on üldjoontes sama ning erinevusi kasutajaettevõtja töötajatega võrreldes esineb vähesemal määral, siis renditöö

¹⁴⁰ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 44, 95.

¹⁴¹ Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõiget 4 saavad kohaldada liikmesriigid, kellel puudub regulatsioon kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamise kohta, nagu Suurbritannia ja Iirimaa. Kuna nimetatud lõike kohaldamisala alla Eesti ei kuulu, siis ei ole seda sätet käesolevas töös ka käsitletud.

tegemiseks sõlmitakse valdavalt tähtajaline tööleping kasutajaettevõtja tellimuse ajaks ning ooteperioodil renditöötajale töötasu ei maksta.¹⁴² Kuivõrd renditööjõud on olemuselt kallim, võrreldes kasutajaettevõtja enda töötajate tööjõuga, kuna kasutajaettevõtja peab lisaks tasuma rendiagentuuri tasu¹⁴³, siis tähtajatu tööleping ja ooteperioodi eest tasumine muudaksid renditööjõu kasutamise eelduslikult veelgi kallimaks. Artikli 5 lõike 2 alusel erandi lubamine töötasu osas annab seetõttu võimalusi renditöö kasutamiseks erinevates vormides ning peaks ajendama rendiagentuure kasutama muu hulgas tähtajatut renditöösuhet, mis tagab töötajale turvalisuse ka tööülesannete täitmise vahelistel perioodidel. Eeltoodud põhjusel on erandi kasutamine põhjendatud ka Eesti õiguses.

Artikli 5 lõige 2 lubab teha erandi võrdse kohtlemise põhimõttest töötasu osas. Artikkel ei täpsusta, milliseid juhtumeid erandi tegemine hõlmab, kuid selle tagajärjeks on olukord, kus renditöötajat koheldakse ebavõrdselt kasutajaettevõtja töötajaga töötasustamise tingimuste osas. Seega võib järeldada, et lubatud on kõik erisused, mis kalduvad kõrvale töötasu võrdse kohtlemise põhimõttest niivõrd, kuivõrd need erandid artikli 5 lõike 5¹⁴⁴ alusel ei põhjusta artikli 5 kuritarvitamist eesmärgiga hoida kõrvale võrdse kohtlemise põhimõtte järgimisest. Nii ei saa erandi tegemise põhjuseks olla eesmärk mitte järgida võrdse kohtlemise põhimõtet. Näiteks Suurbritannia või Taani näitel kvalifikatsiooniperioodi kohaldamisel enne renditöötaja suhtes võrdsete töötingimuste rakendamist¹⁴⁵, võib üksteisele järgnevatel lähetuste kasutamine viidata eesmärgile hoida kõrvale võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisest. Üksteisele järgnevatel lähetuste kasutamine võib võtta töötajalt võimaluse saada osa võrdsest kohtlemisest kasutajaettevõtja juures. Samas on üksteisele järgnevad lähetused lubatud, kui nende eesmärk ei ole hoida kõrvale võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisest.

Samas ei ole artikli 5 lõige 5 sisult kokkusobiv artikli 5 lõikega 2 ning preambuli punktiga 15. Viimaste sätete koostoimest tulenevalt on erisuse tegemise põhjus tähtajatu töölepingu olemasolu, sellisest lepingust tulenev erikaitse ning kohustus maksta töötajale töötasu

¹⁴² Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007, lk 22, 33, 34 ja 38. Arvutivõrgus. Kättesaadav:

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009.

¹⁴³ Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007, lk 18. Arvutivõrgus. Kättesaadav:

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009.

¹⁴⁴ Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõike 5 kohaselt võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli väärsti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.

¹⁴⁵ K. Ahlberg jt. Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 44, 62, 73.

ooteperioodide vahelisel ajal. Seetõttu ei saa artikli 5 lõike 2 puhul võrdsest töötasust erandi tegemisel rääkida võrdse kohtlemise põhimõtte väärsti kasutamisest.

Nii samuti artikli 5 lõige 2 ei täpsusta, millistel tingimustel tuleb renditöötajale maksta töötasu lähetustevahelistel perioodidel. Kui võrd direktiiv siin selgesõnalisi nõudeid ette ei kirjuta, on liikmesriigi enda pädevuses sätestada vajadusel täiendavad tingimused. Töötasu maksmisel on oluline eelkõige see, milles pooled kokku on leppinud. Arvestada tuleb TLS § 29 lõikest 6 tulenevat kohustuslikku normi, mille kohaselt Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta. Millist töötasu tuleb tööandjal maksta renditöötajale lähetustevahelistel perioodil tuleneb TLS §-st 35, mille kohaselt peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd.

Lähtudes eeltoodust, tuleb artikli 5 lõikest 2 tulenevalt VKS täiendada võimalusega, mille kohaselt nähakse ette erand diskrimineerimise keelust töötasu suhtes – diskrimineerimiseks ei peeta renditöötaja erinevat kohtlemist töötasu osas, kui renditöötaja ja tööandja vahel on tähtajatu renditööleping ning renditöötajale makstakse keskmist töötasu tööülesannete täitmise vahelisel ajal.

Lisaks artikli 5 lõikele 2 võib erandit võrdse kohtlemise reeglist teha preambuli punkti 16 alusel ning artikli 5 lõikes 3 sätestatud tingimustel. Preambuli punktis 16 ettenähtud selgituste kohaselt, selleks, et paindlikult toime tulla tööturgude ja töösuhete mitmekesisusega, võivad liikmesriigid lubada oma tööturu osapooltel määratleda töötingimusi, mis võivad erineda kasutajaettevõtja juures kohaldatavatest peamistest töötingimustest, tingimusel et järgitakse renditöötajate kaitse üldist taset. Artikli 5 lõike 3 kohaselt võivad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega konsulteerimist anda neile sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töötingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest. Artikli 5 lõige 3 annab sotsiaalpartneritele võimaluse rakendada direktiivist tulenevaid nõudeid lepinguga. Sellekohast võimalust on selgelt tunnistanud ka Euroopa kohtupraktika¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Ruben Andersen versus Kommunernes Landsforening. Kohtuasi C-306/07. Euroopa Kohtu lahendid, 2008, lk I-10279.

Artikli 5 lõikes 3 ettenähtud võimalus on oluline eelkõige riikides, kus töötingimused on peamiselt reguleeritud läbi kollektiivlepingute. Näiteks Taanis, Rootsis ja Soomes, kus renditöö regulatsioon on hõlmatud peamiselt kollektiivläbirääkimiste süsteemi ning kollektiivlepingud rõhutavad, et töötasu ja töötingimused järgivad miinimumina kasutajaettevõtja ettevõttes kehtivaid tingimusi.¹⁴⁷

Vaatamata eeltoodule, ei piira säte liikmesriikide õigust võimaldada sotsiaalpartneritel teha võrdse kohtlemise põhimõttest erandeid kollektiivlepinguga. Artikli 5 lõike 3 näol on taaskord tegemist liikmesriigi õiguse, mitte kohustusega. Sotsiaalpartneritele täiendava võimaluse andmine reguleerida töötingimusi kollektiivlepinguga aitab kaasa kollektiivsete töösuhete edendamisele. Käesoleva töö autor ei näe ühtegi mõistliku argumentatsiooni selles, miks ei peaks sotsiaalpartneritele andma lisavõimalusi kollektiivsete töösuhete kujundamiseks. Kollektiivsete töösuhete edendamisele kaasaaitamine on eriti oluline tingimustes, kus Eestis ametiühingusse kuulumist iseloomustab langev trend¹⁴⁸ ning hõlmatud kollektiivlepingutega on võrdlemisi tagasihoidlik.¹⁴⁹ Küll tekib siinkohal küsimus sellest, millisel tasemel ja tingimustel sellekohaste kollektiivlepingute sõlmimist lubada.

Sõlmitavad kollektiivlepingud lubavad teha erisusi võrdse kohtlemise põhimõttest nii töötasu kui ka töö- ja puhkeaja tingimuste osas. Artikli 5 lõike 3 ei täpsusta, millises ulatuses võib kalduda kõrvale lõikes 1 ettenähtud võrdse kohtlemise põhimõttest. Küll võimaldab säte teha erandeid üksnes tingimusel, et arvestatakse renditöötajate üldist kaitset. Seega on tegemist kokkulepetega, millega nähakse ette töötajaid kahjustavaid tingimusi. Kollektiivlepingute sõlmimisel eeldatakse, et lepingut sõlmivad pooled on võrdses positsioonis ning suudavad piisavalt hästi kaitsta oma huvisid. Ettevõtte tasandil sõlmitavates kollektiivlepingutes, kus töötajaid esindavaks pooleks ei pruugi alati olla isegi ametiühing, vaid näiteks töötajate usaldusisik, võivad töötajate huvid jääda alaesindatuks ning kokkulepitavad tingimused töötajaid liigselt kahjustada. Töötajate esindaja üksikisikuna ei suuda piisavalt tagada renditöötajate üldist kaitse taset, mis on erisuse tegemise üheks eelduseks. Eeltoodust

¹⁴⁷ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 44.

¹⁴⁸ Alates 2003. aastast on ametiühingu liikmest palgatöötajate osakaal langenud 11,1%-lt kuni 6,2%-ni 2008. aastal. Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, Sotsiaalministeeriumi arvutused.

¹⁴⁹ 2005. aasta Tööelu-baromeetri tulemuste kohaselt 25% töötajatest ütleb, et ettevõttes on olemas kollektiivleping, samas tervelt 23% ei tea, kas ettevõttes on kollektiivleping. Tööelu baromeeter 2005. Elanikkonna uuringu aruanne, lk 54-55. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/STAT_tooelu_baromeeter_2005.pdf, 12.05.2010. Samas kollektiivlepingute registri andmete põhjal võib väita, et 2007. aastal oli 11% palgatöajõust kaetud kollektiivlepingutega. Allikas: Sotsiaalministeerium. Kollektiivlepingute andmekogu, 2007.

tulenevalt peaks sellekohaseid kollektiivlepinguid olema lubatud sõlmida harutasandil ehk ametiühingute liidu ja tööandjate liidu vahel.

Lähtudes eeltoodust, tuleb artikli 5 lõikest 3 tulenevalt VKS täiendada võimalusega, mille kohaselt nähakse ette erand diskrimineerimise keelust töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas. Diskrimineerimiseks ei peeta renditöötaja erinevat kohtlemist töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas, kui erinevat kohtlemist lubavad tingimused lepatakse kokku harutasandi kollektiivlepinguga, arvestades renditöötajate üldist kaitset.

3.1.4. Tööhõive turvalisuse edendamine

Lisaks võrdse kohtlemise põhimõttele näeb direktiiv 2008/104/EÜ ette rida erisusi renditöötajate kaitseks, mis on suunatud renditöö kvaliteedi parandamisele ning renditöötaja tööhõive turvalisuse suurendamisele.

Artikli 6 lõike 1 kohaselt teavitatakse renditöötajaid kõigist vabadest töökohtadest kasutajaettevõtja juures, et anda neile samad võimalused kui selle ettevõtte muudele töötajatele leida alaline töökoht. Seda teavet võidakse anda ettevõttes, kelle heaks ja kelle järelevalve all renditöötajad töötavad, sobivas kohas üldise kuulutuse väljapanemisega. Oluline on teada, et siinkohal on tegemist vabadest töökohtadest teavitamise, mitte aga tööandjale siduva teise töö pakkumisega. Teave vabadest töökohtadest annab renditöötajale võimaluse avaldada soovi töötamiseks vabal olemasoleval töökohal või kandideerida sellele.

Artikli 6 lõikest 1 tulenev kohustus on sisult analoogne direktiivi 1999/70/EÜ raamkokkuleppe klausli 6 punktist 1¹⁵⁰ ja nõukogu direktiivi 1997/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (edaspidi direktiiv 1997/81/EÜ)¹⁵¹ raamkokkuleppe klausli 3 (c)¹⁵² tuleneva kohustusega. Nimetatud kohustuse

¹⁵⁰ Raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 kohaselt informeerivad tööandjad tähtjalisi töötajaid vabadest kohtadest ettevõttes või asutuses tagamaks, et neil oleksid samasugused võimalused kui teistel töötajatel kindlustada endale alaline töökoht. Sellist informatsiooni võidakse anda ettevõttes või asutuses üldise kuulutuse väljapanemisega sobivas kohas.

¹⁵¹ Nõukogu direktiiv 1997/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Euroopa Liidu Teataja L 14, 20/01/1998, lk 9-14.

¹⁵² Raamkokkuleppe klausli 3 (c) kohaselt peaksid tööandjad võimalusel võtma arvesse õigeaegset teatamist ettevõttes olevate osalise tööajaga ja täistööajaga töötamise ülesannete kohta, selleks et hõlbustada üleminekut täistööajalt osalisele tööajale või vastupidi.

puhul on direktiivide ühiseks eesmärgiks läbi mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise parandada ebatüüpiliste töövormide: tähtajalise töö, osalise tööajaga töötamise ja renditöö kvaliteeti.

Eesti õigus ei näe ette kohustust teavitada renditöötajaid vabadest töökohtadest, mistõttu tuleb direktiivi 2008/104/EÜ artikli 6 lõikest 1 tulenev kohustus võtta renditöö erisusena üle siseriiklikku õigusesse. Direktiividest 1997/81/EÜ ja 1999/70/EÜ tulenevad kohustused teavitada ettevõttes olevatest vabadest töökohtadest on võetud üle TLS § 28 lõikega 2, mis loetleb üles tööandja erinevaid kohustusi. Kuivõrd tegemist on samasisuliste kohustustega, tuleks kohustus teavitada renditöötajaid vabadest töökohtadest lisada TLS-i.

Kui tähtajalise ja osalise tööajaga töösuhte puhul on kohustus teavitada vabadest töökohtadest pandud tööandjale, siis direktiiv 2008/104/EÜ määratleb kohustuse umbisikulisena, tingimusega, et teavitatakse kasutajaettevõtja juures olevatest vabadest töökohtadest. Muu hulgas näeb direktiiv ühe võimalusena ette viia teavitus läbi selles kasutajaettevõtja ettevõttes, kus renditöötajad töötavad. Kohustuse määratlemine umbisikulisena ei ole piisavalt selge ning jätab seeläbi võimaluse kohustuse täitmisest kõrvalekaldumiseks ning vaidluste tekkeks. Renditöösuhtes on tööandjaks rendiagentuur, mistõttu vabadest töökohtadest teavitamise kohustus peaks lasuma tööandjal. Samas on tegemist teabega, mida valdab kasutajaettevõtja, mitte aga rendiagentuur, ning selleks, et tööandja saaks teavituskohustust täita, peab ta omama teavet kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, mistõttu, tõsi, võib teatud juhtudel kasutajaettevõtjal osutada kohustuse täitmine lihtsamaks. Seetõttu peaks pooltel olema võimalik jagada kohustuse täitmine vajadusel teisiti, kui see on õigusaktis kirjas. Küll ei ole seadusandjal vajalik ette kirjutada aga seda, millisel viisil ja kus kohustust täita tuleb.

Lähtudes eeltoodust, tuleb TLS § 28 lõiget 2 täiendada sättega, mille kohaselt tööandja või kokkuleppel tööandjaga kasutajaettevõtja teavitab renditöötajat kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest.

Lisaks kohustusele teavitada renditöötajaid vabadest töökohtadest näeb direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 6 lõige 4 täiendava kaitsemeetmena ette võimaluse kasutada renditöötajatel kasutajaettevõtja pakutavaid hüvesid, eelkõige sööklat, laste hoidmiseks mõeldud ja transporditeenuseid, samadel tingimustel kui ettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatel. Hüvede kasutamist samadel tingimustel ei pea võimaldama, kui selleks on olemas objektiivne põhjus. Sarnaselt artikli 6 lõikele 1 jätab ka artikli 6 lõige 2 lahtiseks selle, kellel

lasub kõnealuse kohustuse täitmine. Kuna tegemist on kasutajaettevõtja hüvedega, mida võimaldatakse renditöötajale tööülesannete täitmise perioodil, siis saab nende kasutamist lubada või keelata ennekõike kasutajaettevõtja. Lähtudes eeltoodust tuleb artikli 6 lõike 4 ülevõtmisel TLS-i kehtestada kasutajaettevõtja kohustus võimaldada renditöötajal kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja hüvesid, milleks on eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja laste hoidmiseks mõeldud teenused.

Oluliseks renditöötaja karjäärivõimalusi ja konkurentsivõimet edendavaks meetmeks on direktiivi 2008/104/EÜ artikli 6 lõikest 5 tulenev kohustus liikmesriigile rakendada sobivaid meetmeid või edendada dialoogi tööturu osapoolte vahel kooskõlas riigi traditsioonide ja tavadega, et parandada renditöötajate juurdepääsu koolitusele rendiagentuurides, sealhulgas tööülesannete täitmise vahelisel ajal, ning kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitustele. Regulaarne elukestval õppel põhinev koolitus suurendab renditöötajate tööhõive turvalisust ning aitab parandada nende elukvaliteeti ja töö tulemuslikkust. Tööhõive turvalisuse suurendamine on oluline eelkõige selliste töösuhte vormide puhul, mis on oma olemuselt ebakindlad, nagu seda on renditöö.

Kuigi rahvusvahelises võrdluses on Eesti ettevõtjad koolitusvalmiduse poolest keskmiste seas ning täiskasvanuõpet pakkuvate ettevõtjate arv on aastatega suurenenud¹⁵³, on renditöötajate täienduskoolitusvajadus ilmne. Nagu selgub, ei pruugi renditöötajale koolitust pakkuda ei rendiagentuur ega kasutajaettevõtja. Koolitusvajaduse selgitamine ja selle kavandamine on lihtsam püsivas töösuhtes oleva töötaja kui suhteliselt lühiajaliselt erinevate kasutajaettevõtjate juures töötava renditöötaja suhtes.¹⁵⁴

Erinevate riikide lähenemisi vaadates võib täheldada, et esineb riike, nagu Saksamaa, Ungari, Suurbritannia, Läti, kus seadus ega kollektiivlepingud ei reguleeri renditöötaja koolitusega seonduvaid küsimusi. Samas on riike, nagu Itaalia, Prantsusmaa, Hispaania, Austria, Holland, Taani, Belgia, kus renditöötajate koolituse eriregulatsioon põhineb seadusel või kollektiivlepingutel ning renditöötajate koolituse tagamiseks on kutsutud ellu spetsiaalsed fondid, kuhu on sissemakseid kohustatud tegema rendiagentuurid. Kolmandana võib välja tuua riigid, kes koolituse osas viitavad kas rendiagentuuri kohustusele tagada töötajatele

¹⁵³ Täiskasvanute koolitus. Tallinn: Statistikaamet, 2009, lk 7.

¹⁵⁴ Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007, Sotsiaalministeeriumi eessõna, lk 44-47. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009.

koolitus (Portugal) või võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisele kasutajaettevõtja töötajatega (Rumeenia, Slovakkia).¹⁵⁵

TLS § 28 lõike 2 punkti 5 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale töölaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Nagu sättest nähtub, ei ole tegemist tööandja üldise koolitamiskohustusega. Tööandja, sh ka rendiagentuur, peab tagama töötajale eelkõige sellise koolituse, mis on vajalik tööandja ettevõtte huvidest lähtuvalt. Koolitamiskohustus tekib tööandjal näiteks eelkõige juhul, kui tööandja muudab tööks vajalikke kutseoskusi. Milline koolitus vastab ettevõtte huvidele, on tööandja otsustada.¹⁵⁶ TLS § 28 lõike 2 punktist 5 tulenev koolitamiskohustus ja selle sisu on seega peamiselt tööandja enda otsustada ja kujundada, mis ei pruugi tagada renditöötajale piisaval määral ja vajalikku koolitust oma teadmiste ja oskuste jätkusuutlikuks arendamiseks. Küll annab täiskasvanute koolituse seadus¹⁵⁷ (edaspidi TÄKS) töötajale, sh ka renditöötajale, võimaluse kasutada õppepuhkust oma õppimissoovide realiseerimiseks. TÄKS § 3 lõike 1 ning § 8 lõigete 2 ja 3 kohaselt on töötajal õigus saada tööalasel, taseme- või vabahariduslikul koolitusel osalemiseks õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul, millest 20 kalendripäeva tasemekoolituse ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse eest maksab tööandja töötajale keskmist töötasu. TÄKS annab töötajale seega laiaulatusliku võimaluse võtta ja kasutada õppepuhkust oma äranägemise järgi. Nii ei ole töötaja kohustatud võtma õppepuhkust tööalaseks koolituseks, vaid võib seda vajadusel kasutada ka vabahariduslikul koolitusel osalemiseks.

Lähtudes eeltoodust on kehtivas õiguses olemas õiguslik regulatsioon, mis näeb teatud juhtudel ette tööandja koolitamiskohustuse ning loob renditöötajale tagatised koolitusel osalemiseks. Kehiva renditöösuhte ajal on tööandjal TLS § 28 lõike 2 punktist 5 tulenev kohustus tagada renditöötajale tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus ning renditöötajal TÄKS § 8 lõigetest 2 ja 3 tulenev õigus nõuda õppepuhkust koolituses osalemiseks. Seega TLS § 28 lõike 2 punkt 5 ning TÄKS § 8 lõiked 2 ja 3 võtavad üle direktiivi 2008/104/EÜ

¹⁵⁵ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 35. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

¹⁵⁶ Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, ESF, märts 2010, lk 32. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2010.pdf, 21.05.2010.

¹⁵⁷ Täiskasvanute koolituse seadus. 10.11.1993 – RT I 1993, 74, 1054; 2009, 35, 232.

artikli 6 lõike 5 nõude, mille eesmärgiks on parandada renditöötajate juurdepääsu koolitusele rendiagentuurides, sealhulgas kasutajaettevõtjate juures tööülesannete täitmise vahelisel ajal.

Samas ei reguleeri kehtiv õigus artikli 6 lõikest 5 tulenevat nõuet ega võimalda renditöötajale juurdepääsu kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitustele. Kuna tegemist on kasutajaettevõtja töötajatele suunatud koolitusega, saab sellekohane kohustus lasuda kasutajaettevõtjal. Sarnaselt võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisele töötasu, töö- ja puhkeaja ning tervishoiu ja tööohutuse tingimuste osas saab täiendava regulatsiooni meetmena VKS-s näha siinkohal ette renditöötaja võrdse kohtlemise kasutajaettevõtja töötajatega, mis tähendab, et renditöötajale peab olema tagatud kasutajaettevõtja töötajaga võrdne juurdepääs kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitusele. Juurdepääs koolitusele ei pruugi aga tähendada koolituskulude katmist, keskmise töötasu säilitamist koolituse ajaks ega muid kasutajaettevõtja ettenähtud tagatise koolitusel osalemiseks.

Eelkäsitatud õiguslik regulatsioon ei taga aga konkurentsivõime edendamiseks piisavalt efektiivset renditöötaja õigust koolitusele: TLS § 28 lõike 2 punktist 5 tulenevat koolitamiskohustust saab tööandja sisustada ühepoolset, TÄKS § 8 lõigetes 2 ja 3 ettenähtud õigus õppepuhkusele ei hõlma tööandja kohustust hüvitada renditöötajale koolitusega seonduvaid kulusid, nii samuti renditöötaja juurdepääs kasutajaettevõtja koolitusele ei tähenda koolituskulude ega muude tagatiste hüvitamist. Renditöötajate efektiivne õigus koolitusele on võimalik tagada läbi koolitusfondi loomise, nii nagu seda on tehtud enamuses EL liikmesriikides. Tuleb märkida, et Eesti kontekstis on keeruline kõneleda renditöötajate koolitusvajadusest, kui sellekohast fondi ei ole ettenähtud isegi tüüpilise töösuhtega töötajatele. Samas on teema olulisust rõhutatud TLSE menetlemise käigus, mille raames lepitati 23.04.2008 muu hulgas kokku vajaduses tagada töötajatele individuaalne juurdepääs kutsealase täiendõppe koolitustoetusele.¹⁵⁸ Sissemaksepõhine individuaalne õigus koolitustoetusele läbi fondi, mida haldab kolmepoolne: töötajate, tööandjate ja valitsuse esindajatest esinduskogu, on üks realselt kaalutav alternatiiv. Kõnealune esinduskogu on töötukassa näol kehtivas õiguses tegev, koondades TKindIS §-de 37 ja 38 kohaselt endas kindlustatute töötuskindlustusmaksetest koosnevat töötuskindlustushüvitiste sihtfondi ning tööandja töötuskindlustusmaksetest koosnevat koondamise ja tööandja maksejõuetuse puhul makstavate hüvitiste sihtfondi. Töötajate koolitusfondi loomine tähendab aga täiendavaid

¹⁵⁸ Kokkulepitu kohaselt, elukestva õppe strateegia väljatöötamise raames lepitakse kolmepoolselt kokku uued skeemid, et tagada töötajatele individuaalne juurdepääs kutsealase täiendõppe koolitustoetusele. Delegatsioonide kokkulepe töölepingu seaduse eelnõu kohta, 23.04.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=221273, seletuskirja lisa 14_delegatsioonide kokkulepe.pdf, 16.05.2010.

makseid nii töötajate kui ka tööandja jaoks. Elukestva õppe edendamisse töötajate konkurentsivõime tõstjana tuleb panustada kõigil tööturu osapooltel. Täiendavate sissemaksete kehtestamise aluseks saab ennekõike olla aga ühiskondlik kokkulepe.

Seetõttu peab käesoleva töö autor õigeks, lisaks renditöötaja koolitusega seonduvate küsimuste reguleerimisele seaduses, luua sellekohane töötukassa hallatav koolitusfond, mis tagaks renditöötajatele individuaalse õiguse koolitustoetusele. Tegemist on kõikehõlmava elukestva õppe aluspõhimõtete väljatöötamisega, mille edukas rakendamine eeldab sotsiaalpartnerite konsensust.

3.2. Erisused kollektiivsetes töösuhetes

3.2.1. Ühinemisvabadus

Kollektiivsetest töösuhetest tulenevatest õigustest rääkides tekib küsimus, kas need sobivad kokku renditöö olemusega. Tööülesannete lühiajaline täitmine kasutajaettevõtja juures, sage tööandjate vahetumine raskendavad renditöötajal kollektiivsete õiguste elluviimist.¹⁵⁹ Seetõttu ei ole vale väita, et renditöö ebakindel ja juhuslik iseloom takistab renditöötajaid kollektiivsetest töösuhetest tulenevate õiguste teostamisel ning need ei ole levinud, võrreldes tavatöötajatega. Enamikes riikides on olemas küll rendiagentuure esindavad ühingud, kuid ametiühingud on suhteliselt tagasihoidlikult arenenud, kuigi kollektiivlepingud on paljudes riikides üheks oluliseks vahendiks renditöötajate töötingimuste reguleerimisel.¹⁶⁰ Vähene huvi ametiühingutesse kuulumise vastu võib olla tingitud renditöötaja kartusest, et sellisel juhul ei paku rendiagentuur talle enam tööd kasutajaettevõtjate juures.

Ühinemisvabaduse käsitlemine kollektiivsete töösuhete erisusena on vajalik, kuivõrd kollektiivsete õiguste teostamise lähtealuseks on renditöötajate vaba ühinemisõigus. Nii samuti teostavad töötajad Eestis oma ühinemisvabadust eelkõige ametiühingute kaudu, kes on kollektiivsetes töösuhetes, eelkõige kollektiivlääbirääkimistel ja töövõitluses, ühtlasi töötajate esindajaks kollektiivsetes töösuhetes.

¹⁵⁹ K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 96.

¹⁶⁰ *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 13. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

Ühinemisõigus on tunnustatud Eestile siduvate rahvusvaheliste lepingute: ILO konventsiooniga nr 87¹⁶¹ ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta¹⁶² artikliga 5. Nii samuti on Eesti tunnustanud õigust ühinemisvabadusele PS § 29 lõike 5 esimese lausega, mille kohaselt töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine on vaba. Sama põhimõtet kordab ka ametiühingute seaduse¹⁶³ (edaspidi AÜS) § 4 lõige 1, mille kohaselt isikutel on õigus vabalt ilma eelneva loata asutada ametiühinguid, nendega ühineda või mitte ühineda.

Rendiagentuuride huve esindab Eestis 2005. aastal mittetulundusühinguna loodud EPREL, kes ei kuulu Eesti Tööandjate Keskliitu ega Eesti Kaubandus-Tööstuskotta¹⁶⁴ ning koondab endas üksnes viite ettevõtjat, kes tegutsevad Eestis renditöötajate vahendamiseks.¹⁶⁵ Vastupidiselt rendiagentuuride esindusele ei ole Eestis renditöötajatel oma esindusühingut. Nii samuti ei ole Eesti Ametiühingute Keskkliit kui töötajate huve esindav katuseorganisatsioon tegelenud otseselt renditöötajate huvide kaitsega. Lähtudes eeltoodust saab väita, et sotsiaalpartnerite roll Eestis renditöösuhete kujundamisel on äärmiselt tagasihoidlik või sisuliselt olematu.

Nii samuti nagu on tagatud kõigi teiste töötajate vaba kuulumine ühingutesse, on sellekohane õigus ka renditöötajatel. AÜS § 7 lõike 1 kohaselt võivad ametiühingu asutada 5 töötajat. Ametiühingu asutamise õigus on AÜS-s sätestatud tingimustel ka renditöötajatel. Seega on renditöötajatel õigus asutada ametiühing rendiagentuuris ning sellega ühineda. Küsitavusi võib tekitada olukord, kui renditöötajad soovivad asutada ametiühingut või ühineda tegutseva ametiühinguga kasutajaettevõtja juures, kus renditöötajatele tuleb tööülesannete täitmise ajal tagada töötingimustest kinnipidamine. AÜS § 4 lõige 1 rõhutab ametiühingu asutamise vabadust. Nii samuti on AÜS § 9 lõike 1 esimene lause kohaselt töötajal õigus kuuluda oma töökohajärgsesse või mõnda muusse ametiühingusse. AÜS ei piira seda, millise ettevõtja juures renditöötajad võivad ametiühingu asutada, samuti millisesse ametiühingusse renditöötaja võib kuuluda. Kui ametiühing esindab ja kaitseb renditöötajate tööalaseid huve ja õigusi (AÜS § 2 lõige 1), ei oma mingisugust tähendust asjaolu, kas ametiühing asutatakse või sellega ühinetakse rendiagentuuris või kasutajaettevõtja juures.

¹⁶¹ C 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>, 16.05.2010.

¹⁶² Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. 31.05.2000 – RT II 2000, 15, 93.

¹⁶³ Ametiühingute seadus. 14.06.2000 – RT I 2000, 57, 372; 2009, 54, 363.

¹⁶⁴ Eesti Kaubandus-Tööstuskoja liikmete hulka kuulub mõni üksik renditöötajate vahendamiseks tegelev ettevõtja. Eesti Kaubandus-Tööstuskoja liikmed. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.koda.ee/?id=1296>, 22.05.2010.

¹⁶⁵ EPREL liikmed. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.personalirendiliit.ee/index.php?page=4>, 22.05.2010.

Mõnedes riikides kohaldatakse töösuhte kestusele põhinevaid piiranguid töötajate esindusorgani asutamiseks mõeldud liikmete koguarvu kindlaksmääramiseks, mille kohaselt töötajate arvu määramisel lähevad arvesse üksnes need renditöötajad, kelle töösuhe on kestnud vähemalt kindlaks määratud aja.¹⁶⁶ Töösuhte kestusel põhinevat piirangut renditöötajate arvu kindlaksmääramiseks kehtiv õigus ette ei näe. Sellekohaseks piiranguks ei ole autori hinnangul ka vajadust, samuti tekib sellisel juhul küsimus, kuivõrd kooskõlas on sellekohase piirangu kehtestamine PS-st tuleneva õigusega ühinemisvabadusele. Piirangu kehtestamine takistab põhjendamatult renditöötajate kollektiivseid õigusi. Kui renditöötajad soovivad asutada ametiühingut või sellega liituda, ei pea seadusandja nägema siinkohal ette täiendavaid piiranguid. Siinkohal nõustub autor seisukohaga, mille kohaselt Eestis kehtiva regulatsiooni kohaselt on ühinemisvabaduse näol tegemist töötaja põhiõigusega, mille piiramise piisavaks aluseks ei saa olla töösuhte ebatüüpiline, kõnealusel juhul seega renditöö, iseloom.¹⁶⁷

Lähtudes eeltoodust on autor seisukohal, et kehtiv õigus võimaldab renditöötajatel vabalt asutada oma õiguste ja huvide kaitsmiseks ametiühinguid ning nendega ühineda. Täiendavad erisused renditöötajate ühinemisvabaduse reguleerimiseks ei ole seega vajalikud.

3.2.2. Renditöötajate esindamine

Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 7 näeb ette erisuse kollektiivsetes töösuhetes renditöötajate esindusõiguse teostamisel ja huvide kaitsmisel. Kõnealune artikkel sätestab renditöötajate suhtes sisult samad erisused, mis on kehtestatud ka tähtjaliste töötajate suhtes direktiivi 1999/70/EÜ raamkokkuleppe klausliga 7.

Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 7 lõike 1 kohaselt arvestatakse renditöötajaid liikmesriikides kehtestatud tingimuste kohaselt künnise arvutamisel, millest alates tuleb rendiagentuuris luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette nähtud töötajaid esindavad organid. Lõike 2 kohaselt võivad liikmesriigid lisaks sätestada, et nende määratavatel tingimustel arvestatakse renditöötajaid künnise arvutamisel, millest alates tuleb kasutajaettevõtja juures luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette

¹⁶⁶ Näiteks prantsuse õiguse kohaselt läheb renditöötaja rendiagentuuri juures loodava ametiühingu töötajate künnise määramisel arvesse juhul, kui tema töösuhe on viimase kalendriaasta jooksul kestnud vähemalt kolm kuud. K. Ahlberg jt. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work*. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, lk 96.

¹⁶⁷ G. Kilusk. *Kolmepoolsed töösuhted*. - *Juridica*, 2004, nr 10, lk 709.

nähtud töötajaid esindavad organid, nagu nad oleksid samaks ajavahemikuks kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajad.

Peamiseks küsimuseks siinkohal on, kas renditöötajate esindusõigus kollektiivsetes töösuhetes kohaldub üksnes rendiagentuuris või nii rendiagentuuris kui ka kasutajaettevõtja juures. Teisisõnu, millise ettevõtja juures renditöötajal on võimalik oma õigusi realiseerida. Liikmesriikides, nagu Hispaania, Küpros, Tšehhi, Läti, Leedu, Malta ja Sloveenia, piirdub renditöötajate esindusõigus rendiagentuuriga.¹⁶⁸

Kollektiivse tööõiguse normide alusel saab Eestis kohaldada renditöötajate esindusõigust rendiagentuuris. Kuigi seadused, mis reguleerivad esindusõigusega seotud küsimusi või näevad ette sellekohased reeglid - töötajate usaldusisiku seadus¹⁶⁹ (edaspidi TUIS), AÜS, TTOS ja töötajate üleühenduselise kaasamise seadus¹⁷⁰ (edaspidi TÜÜKS) - ei sisalda otseselt renditöösuhete kohta kehtestatud erisusi, on tööleping renditöötaja ja rendiagentuuri vahel ning renditöötaja tööandjaks renditöösuhetes on rendiagentuur. Seega, vaatamata sellele, et rendiagentuuril on ka püsivas töösuhetes olevaid töötajaid, tuleb esindusõiguste teostamisel rendiagentuuris arvata töötajate koosseisu ka renditöötajad. Töö tegemine ebatüüpilises töösuhetes ei saa olla töötajate koosseisust väljaarvamise aluseks. Renditöötajate arvamine rendiagentuuri kui tööandja töötajate koosseisu on sarnane tähtajaliste töötajatega, kes samuti arvatakse tööandja töötajate koosseisu, vaatamata teistsugusele töö tegemise iseloomule.

Lähtudes eeltoodust ei ole vajalik artikli 7 lõike 1 alusel kehtestada erisusi renditöötajate esindusõiguste teostamiseks rendiagentuuris.

Seega on aruteluteemaks siinkohal ennekõike artikli 7 lõige 2, mis annab liikmesriikidele õiguse kohaldada renditöötajate esindusõigust ka kasutajaettevõtja juures, teisisõnu ettevõtja juures, kes ei ole renditöötaja tööandja ning kelle töötaja ei ole seetõttu ka renditöötaja. Erinevalt Eestist kohaldavad paljud liikmesriigid, nagu Prantsusmaa, Portugal, Holland, Itaalia, Taani, Saksamaa, Belgia ja Austria, esindusõigust lisaks rendiagentuurile ka kasutajaettevõtja juures ning seda laiemalt kui näeb ette artikkel 7 lõige 2.¹⁷¹ Kollektiivse

¹⁶⁸ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 36. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

¹⁶⁹ Töötajate usaldusisiku seadus. 13.12.2006 – RT I 2007, 2, 6; 2009, 5, 35.

¹⁷⁰ Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. 12.01.2005 – RT I 2005, 6, 21; 2009, 5, 35.

¹⁷¹ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 36-37. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

esindusõiguse teostamine kasutajaettevõtja juures hõlmab artikli 7 lõike 2 tähenduses renditöötajate arvestamist künnise määramisel, millest alates tuleb kasutajaettevõtja juures luua ühenduse ja siseriikliku õigusega ette nähtud töötajaid esindavad organid. Eesti kehtiva õiguse kohaselt tähendab see renditöötajate arvestamist töötajate künnise määramisel kasutajaettevõtja juures TÜÜKS-s sätestatud töötajate esinduskogude¹⁷² puhul, samuti TTOS § 17 lõikes 2 sätestatud töökeskkonnavoliniku valimisel¹⁷³ ning TTOS § 18 lõikes 2 ettenähtud töökeskkonnanõukogu loomisel¹⁷⁴.

Eelnimetatud liikmesriikide näitel võib renditöötajate kollektiivset esindusõigust kasutajaettevõtja juures kohaldada muu hulgas ka töötajate informeerimisele ja konsulteerimisele, samuti õigusele valida töötajate esindajat ning olla ise valitud töötajate esindajaks. Kuivõrd renditöötaja täidab tööülesandeid kasutajaettevõtja juures lühiajaliselt, on osad liikmesriigid, näiteks Prantsusmaa, Saksamaa, Austria, Holland, kehtestanud renditöötaja valimisõigusele miinimumnõudena tööülesannete täitmise aja piirangu.¹⁷⁵ Teisisõnu, renditöötajal on õigus kasutajaettevõtja juures valida töötajate esindajat või seada ise valimisteks üles oma kandidatuur üksnes juhul, kui renditöötaja täidab tööülesandeid kasutajaettevõtja juures kindlaksmääratud ajaperioodil.

Nii on liikmesriigiti renditöötajate kollektiivsete õiguste teostamine kasutajaettevõtja juures reguleeritud väga erinevalt, arvestades konkreetse riigi kollektiivsete töösuhete arengu eripära. Renditöötajate kollektiivsete õiguste laiendamine kasutajaettevõtja juures on küsitav renditöö iseloomu tõttu. Renditöö leiab aset erinevate kasutajaettevõtja juures ning kestab suhteliselt lühikest aega, mistõttu renditöötajate huvide esindamine kasutajaettevõtja juures on praktikas vähese mõjuga. Lisaks suurendab renditöötajate kollektiivsete õiguste laiendamine kasutajaettevõtja administratiivset koormust ning muudab seeläbi renditööjõu kasutamise ettevõtjale vähem paindlikumaks ja atraktiivsemaks. Teiselt poolt võimaldavad täiendavad kollektiivsed õigused suurendada renditöötaja ühtekuuluvust kasutajaettevõtja kollektiiviga, kus tegelikult tööd tehakse, edendades seeläbi renditöötaja motiveeritust ning aidates kaasa avatumale ja paremale koostööle suunatud töösuhete arenemisele tööandja ja töötajate

¹⁷² Renditöötajate arvestamine TÜÜKS alusel loodavate töötajate esinduskogude puhul omab praktikas sisuliselt olematu mõju, kuivõrd liikmesriigiüleised ettevõtjad on Eesti kontekstis marginaalse tähendusega.

¹⁷³ TTOS § 17 lõike 2 kohaselt ettevõttes, kus töötab 10 või rohkem töötajat, valivad töötajad enda hulgast ühe töökeskkonnavoliniku.

¹⁷⁴ TTOS § 18 lõike 2 kohaselt moodustatakse vähemalt 50 töötajaga ettevõttes tööandja algatusel töökeskkonnanõukogu.

¹⁷⁵ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 36-37. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

kollektiivi vahel. Samuti ei leia töö autor häid argumente, miks muuta kasutajaettevõtjale kohustuslikuks direktiivi 2008/104/EÜ artikli 7 lõikest 2 tulenev õigus arvestada renditöötajaid töötajate künnise määramisel ning jätta välja muud renditöötajate esindusõiguse teostamise võimalused kasutajaettevõtja juures. Töö autori seisukohalt ei ole mõistlik õiguslikult killustada renditöötajate esindusõiguse teostamist.

Lähtudes eeltoodust, on autor seisukohal, et renditöötajate esindusõiguste teostamist kasutajaettevõtja juures ei ole õige muuta kohustuslikuks, kuid väärtushoiakute suunamiseks tuleb TTOS, TUIS ja TÕÜKS täiendada kasutajaettevõtja õigusega kohaldada käesolevates seadustes sätestatud töötajate kollektiivseid õigusi ka kasutajaettevõtja juures tööülesandeid täitvate renditöötajate suhtes. Sellekohane täiendus võimaldab kasutajaettevõtjal muu hulgas esiteks, arvestada kasutajaettevõtja juures tööülesandeid täitvaid renditöötajaid töötajate arvu kindlaksmääramisel; teiseks, kohaldada renditöötajate suhtes töötajate õigust informeerimisele ja konsulteerimisele ning kolmandaks, lubada renditöötajatel valida kasutajaettevõtja juures töötajate esindajat ning olla ise valitud töötajate esindajaks.

3.2.3. Töötajate esindajate õigus saada teavet

Direktiivi 2008/104/EÜ artikli 8 kohaselt peavad kasutajaettevõtjad esitama nõuetekohast teavet renditöötajate kasutamise kohta, kui nad esitavad siseriikliku ja ühenduse õiguse alusel moodustatud töötajaid esindavatele organitele teavet tööhõive olukorra kohta ettevõttes, ilma et see piiraks teabe jagamist ja konsulteerimist käsitlevate riikide ning ühenduse rangemate ja üksikasjalikumate sätete ning eelkõige nõukogu direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses¹⁷⁶, kohaldamist.

Direktiiv 2002/14/EÜ on võetud Eesti siseriiklikusse õigusesse üle TUIS-ga ning selles sätestatud informeerimise ja konsulteerimise menetluse reeglistikuga. TUIS § 20 lõike 1 ja AÜS § 22 lõike 1 kohaselt on tööandja kohustatud informeerima töötajate usaldusisikut ja ametiühingu usaldusisikut ning konsulteerima nendega töötajaid puudutavatest asjaoludest. TUIS § 20 lõike 1 ei nimeta töötajaid puudutavate asjaolude all teavitamist renditöötajate kasutamisest ettevõttes. Küll peab tööandja informeerima ja konsulteerima § 20 lõike 1 punkti 1 kohaselt töötajate koosseisust, mille all saab laiendatult käsitleda ka koosseisus kasutatavaid renditöötajaid. Samas on oluline täheldada, kui direktiivi 1999/70/EÜ raamkokkuleppe klausli

¹⁷⁶ Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 80, 23/03/2002, lk 29-34.

7 punkti 3 ning direktiivi 1997/81/EÜ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 3 kohaselt on tööandjal soovituslik anda töötajate esindusorganitele teavet tähtjaliste ja osalise tööajaga töötavate töötajate kasutamise kohta ettevõttes, siis direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 8 näeb ette kasutajaettevõtja kohustusena teavitada töötajate esindusorganeid renditöötajate kasutamisest. Kohustusliku normi rakendamiseks jääb TUIS § 20 lõike 1 punkt 1 õiguslikult ebaselgeks ning tööandjatel ei ole võimalik aru saada, et informeerimise ja konsulteerimise kohustusliku nõudega on ühtlasi hõlmatud kohustus teavitada töötajate esindajaid ettevõttes kasutatavast renditööjõust. Millistel tingimustel ja korras tuleb tööandjal renditöötajate kasutamisest teavitada, on poolte kokkuleppe küsimus. Olemuslikult ja kavatsuslikult on TUIS raamseadus, mis ei pea võimalikuks detailselt kirjutada ette informeerimise ja konsulteerimise korda, kuna see sõltub suurel määral konkreetse tööandja struktuurist ja liigendatusest, suurusest, olemasolevatest töösuhtetavadest jmt.¹⁷⁷ Kui pooled neile sobivates tingimustes kokkulepet ei saavuta, tuleb tööandjal järgida TUIS § 20 lõike 1 punkti 1 üldreegleid, mille kohaselt tuleb tööandjal informeerida ja konsulteerida muudatuste tegemistest.

Lähtudes eeltoodust piisab TUIS § 20 lõike 1 punkti 1 täiendamisest tööandja kohustusega informeerida töötajate esindajaid ja konsulteerida nendega ettevõttes kasutatavatest renditöötajatest.

3.2.4. Kollektiivsed läbirääkimised

Direktiiv 2008/104/EÜ ei näe liikmesriikidele ette siduvaid kohustusi kollektiivsete läbirääkimiste õiguste teostamisel. Samas on preambuli punktides 19¹⁷⁸ ja 20¹⁷⁹ rõhutatud liikmesriikide tööturu osapoolte õigust kollektiivsetele läbirääkimistele, kollektiivlepingute sõlmimisele ning siseriiklikku õigust keelata streikivate töötajate asendamine renditöötajatega.

¹⁷⁷ T. Kaadu. Töötajate usaldusisiku seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2008, lk 39.

¹⁷⁸ Preambuli punkti 19 kohaselt ei piira käesolev direktiiv tööturu osapoolte sõltumatust ega tohiks mõjutada nendevahelisi suhteid, sealhulgas nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja selliseid lepinguid sõlmida kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega, järgides samal ajal kehtivat ühenduse õigust.

¹⁷⁹ Preambuli punkti 20 kohaselt ei mõjuta käesoleva direktiivi sätted renditööle kehtestatud piirangute ja keeldude kohta siseriiklike õigusakte või tavasid, mille kohaselt on keelatud streikivate töötajate asendamine renditöötajatega.

Enamus liikmesriike keelab kasutada renditöötajaid streikimise ajal streikivate töötajate asemel.¹⁸⁰ Keeld on kehtestatud seaduse (Prantsusmaa, Itaalia, Hispaania, Holland, Austria, Sloveenia jne), kollektiivlepingute (Taani, Luxembourg, Norra, Rootsi) või ettevõtjate käitumiskoodeksitega (Suurbritannia, Soome).¹⁸¹

Kehtivas õiguses reguleerib kollektiivse töövõitluse ehk streikimisega seonduvaid küsimusi kollektiivse töötüli lahendamise seadus¹⁸² (edaspidi KTLS). KTLS ei keela streikivate töötajate asendamist renditöötajatega ehk teisisõnu streigimurdjate kasutamist. Kuna seadus renditöötajate kasutamist ei keela, on töötulis oleval kasutajaettevõtjal seaduslik õigus kasutada renditöötajaid streikimise ajal. Renditöötajate kasutamine streikimise ajal ei ole kooskõlas rahvusvahelise praktikaga, kuna see takistab ja kahjustab streigi eesmärgi saavutamist. Tulenevalt KTLS § 2 lõikest 2 on streik töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, saavutamaks tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes. Oma nõudmistes järeleandmiste saavutamiseks on streik töötajate äärmuslik ja viimane vahend, kuna streigiga kaasneb tööandjale eelkõige majanduslik kahju. Kui tööandja saab streikimise ajal piiramatult kasutada renditöötajaid ning vähendada seeläbi võimalikku majandusliku kahju tekkimist, muutub streigi kasutamine töötajatele mõttetuks.

Samas ei pea seadusandja piirama poolte kokkuleppe vabadust ning seetõttu ei peaks renditöötajate kasutamist streikimise ajal keelama, kui kollektiivse töötüli pooled on nõus renditöötajate kasutamisega. Sarnane praktika on kasutusel näiteks Soomes.¹⁸³ Kuigi nimetatud kokkulepet võib lepinguvabadusest tulenevalt sõlmida ükskõik missugustel põhjustel ja tingimustel, siis praktikas võib sellekohane kokkulepe tulla kohaldamisele näiteks olukorras, kus streikimise korral on vajalik tagada oluliste teenuste osutamine miinimummääras.

¹⁸⁰ Erandiks on näiteks Saksamaa, kus on seaduslik kasutada renditöötajaid streigi ajal. Siiski on seaduse kohaselt renditöötajatel õigus keelduda töö tegemisest kasutajaettevõtja juures streigi toimumise ajal. Rendiagentuur on kohustatud teavitama renditöötajaid sellekohasest õigusest. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 28. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

¹⁸¹ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 28. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

¹⁸² Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. 05.05.1993 – RT I 1993, 26, 442; 2009, 5, 35.

¹⁸³ Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, lk 28. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009.

Lähtudes eeltoodust, tuleb KTLS § 20 täiendada uue lõikega 1¹, mille kohaselt tööandjal on streigi ajal keelatud kasutada streigist osavõtja asemel renditöötajat, kui kollektiivse töötüli pooled ei ole leppinud kokku teisiti.

Lõppsõna

Renditöö on oluline töövorm paljudes EL liikmesriikides, olles kiiresti arenev sektor ning hõivates, eelkõige suurema majandusega riikides, suurel hulgal töötajaid. Renditöö soosib tööturu paremat toimimist, kergendades liikumist tööturul ning aidades kaasa tööhõive suurenemisele. Samas madal haridustase ja madalat kvalifikatsiooni nõudvad ametikohad võimaldavad ebasoodsamate töötingimuste rakendamist, mis muudavad renditöö väheatraktiivseks ning soodustavad selle ebakindlust. Vaatamata asjaolule, et TLS märgib ära renditöö mõiste, ei ole see piisav, et luua osapooltele vajalikku selgust ja õiguskindlust renditöösuhtes ega aita kaasa uue töövormi – renditöö – edendamisele. Õiguslik reguleerimine vähendab ebamäärasust ja tõstab tööturu osapoolte teadlikkust ebatüüpiliste töösuhete kasutamise võimalustest. Nii suureneb ettevõtja võimalus töökorralduse paindlikumaks kujundamiseks ja töötajale on töösuhtes tagatud piisav kaitstus ning õiguskindlus.

Renditööd nimetatakse erialakirjanduses ebakindlaks ja juhuslikkusel põhinevaks töösuhteks. Renditööd tehakse peamiselt tähtajaliselt, raskendatud on liikumine püsivamale ja paremale töökohale ning suhte muudab keeruliseks selles osalejate paljusus. Selleks, et tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti ning aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele, on otsustava tähtsusega töö tegemise kvaliteet ehk inimväärne töö ning lepinguvabadusele tuginevad paindlikud ja usaldusväärsed tingimused. Keelud ja piirangud kitsendavad lepinguvabadust, mistõttu on direktiivi 2008/104/EÜ kohaselt oluline need üle vaadata ning vajadusel vähendada piiranguid, mis ei ole kooskõlas üldise huviga. Eesti kehtivas õiguses puuduvad renditöö kasutamise sisulised keelud ja piirangud. Lepinguvabaduse suurenemist tasakaalustab omakorda renditöö kvaliteedi tõstmine, mis hõlmab muu hulgas renditöötaja võrdset kohtlemist kasutajettevõtja töötajaga peamiste töötingimuste osas. Lähtudes tööõiguslikust mõõtmest, peab renditöö õiguslik regulatsioon katma eelkõige võrdset kohtlemist tervishoiu ja -ohutuse küsimuste, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimuste osas.

Käesoleva töö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, kas Eesti õigusega on tagatud renditöötajatele direktiivis 2008/104/EÜ ettenähtud kaitse ning millised erisused on vajalik siseriiklikus õiguses kehtestada tulenevalt kohustusest viia kehtiv õigus kooskõlla direktiiviga 2008/104/EÜ. Töö tulemusena jõudis autor järeldusele, et Eesti õigusaktid ei taga renditöötajatele direktiivis 2008/104/EÜ ettenähtud kaitset ning siseriiklikusse õigusesse tuleb

sisse viia erisused renditöösuhte reguleerimiseks. Töö eesmärgist tulenevalt esitab autor seega ettepanekud kehtiva õiguse muutmiseks, nähes ette erisused renditöösuhtes.

Renditöö mõiste kontekstis tuleb märkida, et ajutise tööjõu ehk renditöö vahendamist tuleb eristada töövahendusest TTTS tähenduses. TTTS tähenduses töövahenduse teenuse osutamisel teenuseosutaja ei sõlmi tööotsija või töötuga töölepingut. Renditöö vahendamise puhul sõlmib vahendusteenust osutav isik aga tööd sooviva isikuga töölepingu. Õiguselguse eesmärgil vajab renditöö vahendamine selget määratlust TTTS tähenduses, kuna on ebaselge, kas renditööjõu vahendamine on töövahenduse kui tööturuteenuse üheks liigiks või on siiski tegemist töövahendusest eraldiseisva (tööturu)teenuse osutamisega. Olemuslikult on renditööjõu vahendamine sarnane töövahendusele, kuivõrd ka viimasel juhul toimub tööjõu vahendamine eesmärgiga leida isikule töö ja tööandjale sobiv tööjõud. Lisaks vajab TTTS terminoloogilist ühtlustamist. Kui TLS räägib *renditööst*, siis TTTS kasutab termineid *renditööjõud* ja *tööjõurent*. Samas on olemuslikult tegemist ühe ja sama mõistega. Õigusliku selguse ja korrektsuse eesmärgil tuleb muuta TTTS, asendades sõna „renditööjõud” ja „tööjõurent” sõnaga „renditöö”.

Lisaks siseriiklikule kolmepoolsele töösuhtele tuleb pidada meeles üleühenduselist ehk lähetatud töötajate töötamist kolmepoolses töösuhtes teenuse osutamise raames. Liikmesriigiülene kolmepoolne töösuhe erineb olemuslikult siseriiklikust kolmepoolsest töösuhtest selle poolest, et esimesel juhul peab töötaja lähetamine hõlmama tema tööle saatmist teise liikmesriiki.

Renditöösuhte tähistamiseks on käibel erinevad terminid. Renditöö määratlemiseks ei ole sisult sobiv kasutada terminit „renditöö”, kuivõrd õiguslikult ebakorrektna on rentida töötajat ja tema tööjõudu. Samuti ei taga piisavat selgust juba erinevate nähtuste tähistamiseks kasutatav termin „lähetamine”. „Kolmepoolne tööleping” rõhutab aga tööandja dualistlikku olemust ja ei viita selgelt määratletud tööandjale. Kuivõrd renditöösuhet iseloomustab ja samal ajal tavapärasest töösuhtest eristab ajutise tööjõu vahendamine kasutajaettevõtjale, on nähtuse tähistamiseks sisult sobilik kasutada terminit „ajutine vahendatud töö”. Samas kehtiv õigus reguleerib kolmepoolset töösuhet „renditöö” termini kaudu ning kõnealune termin on praktikas piisavalt laiaulatuslikult ka kasutusel. Seetõttu tuleb nõustuda pragmaatilise lähenemisega ning tõdeda, et termini „renditöö” muutmine ei ole enam otstarbekas ning tekitaks pigem täiendavat segadust kui selgust.

Renditöö mõiste ühe tunnuseks on direktiivis 2008/104/EÜ rõhutatud renditöötaja ajutist töötamist kasutajaettevõtja juures. Ajutisus on renditöö olemuslik tunnus, kuna töötaja täidab tööülesandeid kasutajaettevõtja juures alati ajutiselt, rahuldumaks hetkelist kasutajaettevõtja tööjõu nõudlust. Ajutisuse tunnuse puudumine renditöö mõistest võimaldab moonutada renditöö tähendust. TLS-st ei ole võimalik tuletada renditöösuhte omast ajutisust, mistõttu ei ole kehtivas õiguses antud renditöö mõiste täielikult kokkusobiv direktiivis 2008/104/EÜ sätestatuga ning vajab muutmist. Seetõttu on vajalik TLS § 6 lõikes 5 sätestatud renditöö mõiste täiendamine direktiivi 2008/104/EÜ nõuete kohaselt viisil, et see hõlmab ajutiselt töö tegemist kasutajaettevõtja juures: „(5) Kui tööandja (rendiagentuur) ja töötaja lepivad kokku, et füüsiline isik (renditöötaja) teeb ajutiselt tööd kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juures, alludes viimase juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.“.

Renditöö osapoolena iseloomustab renditööd tegevat isikut töölepinguline suhe rendiagentuuriga, kuid töö tegemine kasutajaettevõtja juhtimisel ja järelevalve all. Eeltoodud renditöötaja määratlus võimaldab kasutajaettevõtjale suuremat paindlikkust ja töötajale turvalisust kolmepoolses töösuhtes. TLS ei näe ette õiguslikult selget ja korrektset renditöötaja mõistet ning kasutab renditöö olemuse avamisel üksnes töötaja mõistet. Kuivõrd traditsiooniline töösuhte alluvuse käsitlus ei ole kokkusobiv renditöö olemusega, tuleb TLS-s sätestatud töölepingu mõistest tuletatavast töötaja määratlusest selgelt eristada renditöötaja ning täiendada TLS § 6 lõiget 5 renditöötaja terminiga, mis on kooskõlas direktiivi 2008/104/EÜ käsitlusega. Renditöötaja on füüsiline isik, kes teeb töölepingu alusel ajutiselt tööd kasutajaettevõtja juures, alludes viimase juhtimisele ja kontrollile.

Tööandja õigusliku staatuse kontekstis on peamiseks vaidlusaluseks küsimuseks tööandja määratlemine renditöösuhtes ehk kas tööandjana on käsitletav rendiagentuur, kasutajaettevõtja või mõlemad. Renditöösuhet iseloomustab ja muudab selle keeruliseks võimalik käsitlus tööandja paljususest. Renditööle on omane kahene alluvussuhe: rendiagentuur töölepingu sõlmijana kasutab renditöötaja suhtes tööandja õigusi ja kohustusi; renditöötaja annab oma tööjõu kasutajaettevõtja kasutusse, täites tööülesandeid viimase juhtimisel ja kontrolli all. Lisaks alluvussuhte omapärale, hõlmab tööandja käsitlust veelgi direktiivist 91/383/EMÜ tulenev kasutajaettevõtja võimalik vastutuse sissetoomine töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste tagamise eest renditöötaja tööülesannete täitmise ajal. Renditöösuhtes kohalduva alluvussuhte omapära tõttu ei ole olemuslikult võimalik tuua piisavalt selgelt välja tööandjat ega tööandja kohustuste jaotumist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel, mis nähtub ka

erinevate riikide lähenemisest renditöö regulatsioonile. Vaatamata eeltoodule on õiguskindluse ja renditöötaja kaitse tagamiseks vajalik määratleda renditöösuhtes isik, kes kannab tööandja õigusi ja kohustusi, ning tõsiselt kaaluda TLS täiendamist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja solidaarse vastutusega renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitmisel. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja õiguste ja kohustuste ning vastutuse selgeks jagunemiseks tuleb kehtivas õiguses sätestada vähemalt järgmised põhimõtted. Esiteks, renditöösuhtes on tööandja õiguste ja kohustuste kandjaks rendiagentuur, kes suunab töölepingu kohaselt renditöötaja ajutiselt tööle kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Teiseks, TTOS tuleb täiendada regulatsiooniga, mille kohaselt kasutajaettevõtja tagab renditöötajale tööülesannete täitmise ajal töotervishoiu- ja tööohutuse nõuded. Kolmandaks, rendiagentuur ja kasutajaettevõtja võivad oma õiguste ja kohustuste kohta seaduses sätestatust leppida kokku teisiti. Neljandaks, rendiagentuur ja kasutajaettevõtja vastutavad renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest renditöötaja ees solidaarselt. See tähendab, et renditöösuhtest tuleneva kohustuse mittetäitmisel on renditöötajal valikuõigus pöörduda nõudega ükskõik kumma vastu. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavaheline vastutuse jagunemine sõltub aga nende vahelisest kokkuleppest või sellekohase kokkuleppe puudumisel, tuleb vastutuse jagunemise reeglit otsida seadusest.

Direktiiv 2008/104/EÜ ei näe ette nõudeid rendiagentuuri tegevusele ning liikmesriigid on siinkohal vabad kehtestama reegleid turu korrastamiseks. Sarnaselt liberaalse süsteemiga riikidele ei ole Eesti üldjuhul kehtestanud nõudeid rendiagentuuride tegevusele. Seadus ei nõua küll tegevusluba tegutsemiseks renditööjõu vahendajana, kuid sarnaselt töövahendusele kui tööturuteenuse osutamisele, tuleb tegutsemine renditööjõu vahendajana registreerida majandustegevuse registris. Arvestades töövahendusteeluse ja renditööjõu vahendamise teenuse sisulist sarnasust tööturuteenuse osutamise kontekstis, ei ole mõistlikku põhjendust, miks ühe teenuse osutamiseks oleks ettevõtjal vajalik majandustegevuse registris registreerida ja teise osas mitte. Töötaja tõhusa kaitse tagamiseks on seadusest tulenevate nõuete täitmise üle vajalik teostada riiklikku järelevalvet. Registreerimine majandustegevuse registris võimaldab tuvastada renditöö vahendamise tegutsevaid ettevõtjaid ja seeläbi ka renditöötajaid ning kasutajaettevõtjaid, kelle juures renditöötajad tööd teevad. Töötaja huvide kaitsest johtuvat riiklikku järelevalvet teostamise vajadust võib seetõttu pidada registreerimiskohustuse ja ühtlasi ettevõtluvabadust piiravaks mõistlikuks põhjenduseks.

Küll tuleb direktiivist 2008/104/EÜ tulenevalt TTTS täiendada rendiagentuuri suhtes kohaldatava nõudega, mille kohaselt renditöö vahendaja ei tohi renditöötajalt nõuda tasu tema

vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde tööülesannete täitmiseks või kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise eest. Seega tuleb renditöö vahendamise teenust osutaval isikul esitada majandustegevuse registri registreerimistaotluses kinnitus selle kohta, et ta ei võta renditöötajalt eelkirjeldatud tasu.

Erinevalt registreerimiskohustusest ei ole Eesti tööjõurenditurul tegutsevatele ettevõtjatele kehtestanud muid nõudeid renditöö vahendamise teenuse osutamiseks. Rendiagentuur tööandjana on kohustatud järgima kõiki renditöösuhtest tulenevaid kohustusi ning renditöötajale laieneb tavalise töötaja sotsiaalne kaitse. Eeltoodust johtuvalt ei ole kaalukat ega mõistlikku põhjendust seadusega täiendavate finantsnõuete kehtestamiseks rendiagentuuridele. Samuti on küsitav renditöö vahendamise teenuse alal tegutsemise kitsendamine selliselt, et see oleks ettevõtja põhi- või ainus tegevusala. Lisaväärtus töötaja kaitseks peab tulenema eelkõige läbi individuaalse ja kollektiivsete töösuhete regulatsiooni täpsustamise, mitte aga läbi ettevõtja majandustegevuse piiramise.

Kuivõrd kehtiv õigus ei näe ette eriregulatsiooni, on tähtajalise renditöölepingu sõlmimisel kohaldatavad üldised tähtajalise töölepingu kasutamise reeglid. Nii saab tähtajalise renditöölepingu sõlmida juhul, kui kasutajaettevõtja juures esineb tähtajalist töö tegemist õigustav mõjuv põhjus või kui on vaja asendada teist töötajat. Tähtajalise renditöölepingu kasutamisel tuleb arvestada TLS-st tuleneva tähtajaliste töölepingute järjestiku sõlmimise piiranguga, mis on üldreeglina kohaldatav tähtajaliste töölepingute kasutamise korral. Kehtiva tähtajaliste töölepingute sõlmimise süsteemis ei saa renditöö tegemine olla tähtajalise töölepingu sõlmimise aluseks. Renditöö lubamine töölepingu sõlmimise alusena eeldab tähtajaliste töölepingute süsteemi liberaliseerimist. Toetades pigem liberaalsemat lähenemist ja lepinguvabaduse suurendamist, on töö autor seisukohal, et renditöö kui paindliku töövormi arendamisele aitab kaasa tähtajaliste töölepingute kasutamise kehtiva süsteemi muutmine. Tähtajalise töölepingu sõlmimine poolte vabal tahtel lubab sõlmida tähtajalist töölepingut muu hulgas ka juhul, kui sõlmimise aluseks on renditöö kasutamine. Seega, tähtajaliste töölepingute sõlmimine ei pea tuginema objektiivsetele alustele. Poolte vaba tahte alusel sõlmitud tähtajaliste töölepingute puhul tagab piisava renditöötaja kaitse sellekohaste lepingute järjestikuse sõlmimise piirang ja lõppemise regulatsioon. Lähtudes eeltoodust tuleb TLS-s tunnistada kehtetuks senine tähtajaliste töölepingute sõlmimise regulatsioon, mille kohaselt tähtajalise töölepingu võib sõlmida üksnes asendamise ajaks ning juhul, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused. Seega pooled võivad tähtajalise töölepingu igal ajal ja sõltumata põhjusest kokkuleppel sõlmida.

Direktiivi 2008/104/EÜ kohaselt tuleb renditöötajale tagada vajadusel võimalus suunduda pärast tööülesannete täitmist kasutajaettevõtja juurde tööle. Eesti tööõigus ei sisalda sätteid renditöötaja kaitseks, millega tagatakse renditöötajale võimalus liikuda soovi korral takistamatult ajutisest renditöösuhtest püsivamasse ja stabiilsemasse töösuhtesse. Ei oma tähendust, kas sellekohased tingimused sisalduvad rendiagentuuri ja renditöötaja või rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelises lepingus. Mõlemal juhul tuleb renditöötajat kahjustavad kokkulepped lugeda tühiseks. Õiguslik regulatsioon ei saa määratleda konkreetseid tingimusi, mida tühiseks lugeda. Õige on reguleerida tingimuste tühisus läbi soovitava eesmärgi, kuivõrd ei ole võimalik ette näha ja sätestada kõiki võimalikke tingimusi. Lähtudes eeltoodust, tuleb TLS täiendada regulatsiooniga, mille kohaselt kokkulepe, mis keelab või takistab renditöötajal töölepingu sõlmimist kasutajaettevõtjaga, on tühine. Tühiseks ei loeta kokkulepet tingimustes, mille kohaselt rendiagentuuril on õigus saada mõistliku suurusega tasu kasutajaettevõtjale osutatava renditöötaja vahendamise, temaga töölepingu sõlmimise ja koolitamise teenuse eest. Samuti on keelatud rendiagentuuri igasugune tegevus, mille eesmärgiks on takistada töölepingu sõlmimist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel.

Renditöösuhtes kohaldatava võrdse kohtlemise nõue peamiste töötingimuste osas nõuab siseriiklike õigusaktide täiendamist. Võrdse kohtlemise küsimused töösuhtes on reguleeritud eriseadustega, mistõttu jääb võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine renditöö tegemisel ka sellekohase eriseaduse, nagu VKS, reguleerimisalasse. VKS-st tulenevalt võib diskrimineerimine töösuhtes toimuda ka muude kui VKS-s selgelt nimetatud tunnuste alusel. Mistõttu võib öelda, et kehtiv õigus ei luba ka praegu töösuhtes diskrimineerida töötajat tema seisundi tõttu renditöö tegemisel. Nii samuti lubab VKS järeldada, et diskrimineerimine on keelatud sisuliselt kõikides tööga seonduvates olukordades. Kuivõrd selline tõlgendus on piisavalt seaduse normile tuginev, on küsitav, kuna VKS-st ei selgu piisava õigusselgusega seadusandja sellekohane tahe. Samuti jääb ebaselgeks, kes on VKS kohaselt renditöötajaga võrreldav grupp. Eeltoodust tulenevalt, tuleb võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine renditöösuhtes võtta VKS-i üle piisava õigusselgusega, mille kohaselt renditöötajale tuleb tagada kasutajaettevõtja juures täidetavate tööülesannete ajal võrdne kohtlemine töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimuste osas. Vaatamata töötasu mõistete erinevale sisustamisele Eesti ja Euroopa Liidu õigusruumis, võib asuda seisukohale, et võrdse kohtlemise põhimõtte ülevõtmisel töötasu osas, saab lähtuda TLS-s sätestatud töötasu mõistest. Võrdse kohtlemise põhimõtet töötasu suhtes tuleb renditöö puhul kohaldada tasu osas, mida tööandja maksab renditöötajale üksnes töö tegemise eest.

Erandi lubamine võrdse kohtlemise põhimõttest annab võimalusi tähtajalise ja tähtajatu renditöö kasutamiseks ning peaks muu hulgas ajendama rendiagentuure kasutama tähtajatut renditöösuhet, mis tagab töötajale turvalisuse ka tööülesannete täitmise vahelistel perioodidel. Eeltoodud põhjusel on erandi kasutamise võimaldamine põhjendatud ka Eesti õiguses ning VKS tuleb täiendada võimalusega, mille kohaselt nähakse ette erand töötasu diskrimineerimise keelust. Diskrimineerimiseks ei peeta renditöötaja erinevat kohtlemist kasutajaettevõtja töötajaga töötasu osas, kui renditöötaja ja tööandja vahel on tähtajatu renditööleping ning renditöötajale makstakse keskmist töötasu tööülesannete täitmise vahelisel ajal.

Lisaks eeltoodule lubab direktiiv 2008/104/EÜ sotsiaalpartneritel teha erandeid ka kollektiivlepinguga töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimuste diskrimineerimise keelust. Sotsiaalpartneritele täiendava võimaluse andmine töötingimuste kollektiivlepinguga reguleerimiseks aitab kaasa kollektiivsete töösuhete edendamisele. Kollektiivsete töösuhete edendamisele kaasaaitamine on eriti oluline olukorras, kus Eestis ametiühingusse kuulumist iseloomustab langev trend ning hõlmatus kollektiivlepingutega on tagasihoidlik. Kuivõrd tegemist on kokkulepetega, millega võidakse näha ette töötajaid kahjustavaid tingimusi, tuleb töötajate huvide esindatus tagada harutasandil sõlmitavate kollektiivlepingutega. Seega tuleb VKS täiendada regulatsiooniga, mille kohaselt diskrimineerimiseks ei peeta renditöötaja erinevat kohtlemist töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas, kui erinevat kohtlemist lubavad tingimused lepivad kokku harutasandi kollektiivlepinguga, arvestades renditöötajate üldist kaitset.

Direktiivist 2008/104/EÜ tulenev renditöötajate tööhõive turvalisuse edendamine on seotud teavitamiskohustusega vabadest töökohtadest, muude hüvede kasutamise ja koolitamiskohustusega. Direktiiv 2008/104/EÜ määratleb teavitamiskohustuse umbisikulisena, tingimusega, et teavitatakse kasutajaettevõtja juures olevatest vabadest töökohtadest. Kohustuse määratlemine umbisikulisena ei ole piisavalt selge ning jätab seeläbi võimalusi kohustuse täitmisest kõrvalekaldumiseks ning vaidluste tekkeks. Renditöösuhetes on tööandjaks rendiagentuur, mistõttu vabadest töökohtadest teavitamise kohustus peab lasuma tööandjal. Samas on tegemist teabega, mida valdab kasutajaettevõtja, mitte aga rendiagentuur, mistõttu võib teatud juhtudel kasutajaettevõtjal osutada kohustuse täitmine mõistlikumaks. Seetõttu peab pooltel olema võimalik jagada kohustuse täitmine vajadusel teisiti, kui see on seaduses kirjas. Lähtudes eeltoodust tuleb TLS täiendada sättega, mille kohaselt tööandja või kokkuleppel tööandjaga kasutajaettevõtja teavitab renditöötajat kasutajaettevõtja vabadest

töökohtadest. Lisaks tuleb kasutajaettevõtja kohustusena kehtestada renditöötaja võimalus kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja hüvesid, milleks on eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja laste hoidmiseks mõeldud teenused.

Kehtiv õigus näeb tööandjale ette koolitamiskohustuse ning loob renditöötajale tagatised koolitusel osalemiseks. Kehiva renditöösuhte ajal on tööandjal kohustus tagada renditöötajale tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus ning renditöötajal on õigus nõuda õppepuhkust koolituses osalemiseks. Seega TLS ja TÄKS võtavad üle direktiivi 2008/104/EÜ nõude, mille eesmärgiks on parandada renditöötajate juurdepääsu koolitusele rendiagentuurides, sealhulgas kasutajaettevõtjate juures tööülesannete täitmise vahelisel ajal. Täiendava regulatsiooni meetmena võib VKS-s näha ette renditöötaja võrdse kohtlemise kasutajaettevõtja töötajatega, mis tähendab, et renditöötajale peab olema tagatud kasutajaettevõtja töötajaga võrdne juurdepääs kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitustele. Kuivõrd õiguslik regulatsioon ei taga aga piisavalt efektiivselt renditöötaja õigust koolitusele, peab käesoleva töö autor õigeks, lisaks renditöötaja koolitusega seonduvate küsimuste reguleerimisele seaduses, luua sellekohane töötukassa hallatav koolitusfond, mis tagaks renditöötajatele individuaalse õiguse koolitustoetustele.

Erisused kollektiivsetes töösuhetes hõlmavad ühinemisvabadust, renditöötajate esindamist, töötajate esindajate õigust saada teavet renditöötajate kasutamise kohta ning kollektiivseid läbirääkimisi. Kehtiv õigus võimaldab renditöötajatel vabalt asutada oma õiguste ja huvide kaitsmiseks ametiühinguid nii rendiagentuuris kui ka kasutajaettevõtja juures ning nendega ühineda. Eestis kehtiva regulatsiooni kohaselt on ühinemisvabaduse näol tegemist töötaja põhiõigusega, mille piiramise piisavaks aluseks ei saa olla töösuhete ebatüüpiline, kõnealusel juhul renditöö, iseloom. Täiendavad erisused renditöötajate ühinemisvabaduse reguleerimiseks ei ole seetõttu vajalikud.

Kollektiivse tööõiguse normide alusel saab Eestis kohaldada renditöötajate esindusõigust rendiagentuuris. Kuna renditöötaja tööandjaks renditöösuhtes on rendiagentuur, siis vaatamata sellele, et rendiagentuuril on püsivas töösuhtes olevaid töötajaid, tuleb esindusõiguste teostamisel kollektiivsetes töösuhetes arvata rendiagentuuri töötajate koosseisu ka renditöötajad. Töö tegemine ebatüüpilises töösuhtes ei saa olla töötajate koosseisust väljaarvamise aluseks. Lähtudes eeltoodust ei ole vajalik kehtestada erisusi renditöötajate esindusõiguste teostamiseks rendiagentuuris.

Renditöötajate kollektiivsete õiguste laiendamine kasutajaettevõtja juures on küsitav renditöö iseloomu tõttu. Renditöötajate huvide esindamine kasutajaettevõtja juures on praktikas vähese mõjuga ning suurendab kasutajaettevõtja administratiivset koormust, muutes seeläbi renditöö kasutamise ettevõtjale vähem paindlikumaks ja atraktiivsemaks. Teiselt poolt võimaldavad täiendavad kollektiivsed õigused suurendada renditöötaja ühtekuuluvust kasutajaettevõtja kollektiiviga, kus tegelikult tööd tehakse, edendades seeläbi renditöötaja motiveeritust ning aidates kaasa avatumale ja paremale koostööle suunatud töösuhete arenemisele tööandja ja töötajate kollektiivi vahel. Seetõttu on autor seisukohal, et renditöötajate esindusõiguste teostamist kasutajaettevõtja juures ei ole õige muuta seadusega kohustuslikuks. Siiski tuleb väärtushoiakute suunamiseks TTOS, TUIS ja TÜÜKS täiendada kasutajaettevõtja õigusega laiendada käesolevates seadustes sätestatud töötajate kollektiivseid õigusi ka kasutajaettevõtja juures tööülesandeid täitvate renditöötajate suhtes. Sellekohane muudatus võimaldab muu hulgas esiteks, arvestada kasutajaettevõtja juures tööülesandeid täitvaid renditöötajaid töötajate arvu kindlaksmääramisel; teiseks, kohaldada renditöötajate suhtes töötajate õigust informeerimisele ja konsulteerimisele ning kolmandaks, lubada renditöötajatel valida kasutajaettevõtja juures töötajate esindajat ning olla ise valitud töötajate esindajaks.

Lisaks tuleb kehtiva õiguse koostõlla viimiseks täiendada TUIS § 20 lõike 1 punkti 1 tööandja kohustusega informeerida töötajate esindajaid ja konsulteerida nendega ettevõttes kasutatavatest renditöötajatest.

Kollektiivsete läbirääkimistega seoses on oluline peatuda renditöötajate kasutamisel streikimise ajal. Kehtiv õigus ei keela streikivate töötajate asendamist renditöötajatega ehk teisisõnu, streigimurdjate kasutamist. Renditöötajate kasutamine streikimise ajal ei ole kooskõlas rahvusvahelise praktikaga, kuna see takistab ja kahjustab streigi eesmärgi saavutamist. Samas ei pea seadusandja piirama poolte kokkuleppe vabadust, kui kollektiivse töötüli pooled on nõus renditöötajate kasutamisega streikimise ajal. Seetõttu tuleb KTLS § 20 täiendada uue lõikega 1¹, mille kohaselt tööandjal on streigi ajal keelatud kasutada streigist osavõtja asemel renditöötajat, kui kollektiivse töötüli pooled ei ole leppinud kokku teisiti.

Summary. Differences in Temporary Agency Work Regulation

Triangular employment relationship or temporary agency work (hereafter TAW) is one of the atypical forms of work. TAW means that temporary work agency or employer concludes contracts of employment with temporary agency workers in order to assign them to user undertakings to work there temporarily under their supervision and direction.

TAW is a significance form of work in many member states of the European Union (hereafter EU). It is a sector which develops rather fast and covers a vast number of workers, especially in countries with a notable economy. TAW promotes the better functioning of the labour market facilitating the movements in the labour market and contributing to the increase of employment rate. At the same time low level of education and low quality positions enable to apply disadvantageous working conditions, which alter TAW unattractive and promote its insecurity. Despite of the fact that the Employment Contracts Act (hereafter TLS) includes the definition of the TAW, it is not sufficient to establish clarity and legal certainty necessary to counterparts in the TAW. The TLS does not promote the new form of work as well. Legal regulation reduces uncertainty and increases the awareness of the parties of the labour market on the possibilities to use atypical forms of work. As well it promotes the possibilities of entrepreneurs to use more flexible ways to organise their work and it guarantees for an employee sufficient security and legal certainty in the employment relationship.

The TAW is referred in the special literature as a precariousness and occasional work. The TAW is a work mainly performed under the definite period. It is complicated to move into more stable and better jobs and the relationship is complex because of many parties taking part in the TAW relationship. The quality of work (decent work) and flexible and reliable conditions based on freedom of contract are important in order to guarantee the protection of temporary agency workers and contribute effectively to the creation of jobs and to promotion of flexible forms of work. Prohibitions and restrictions limit the freedom of contract. It is therefore essential to review any restrictions or prohibitions on the use of TAW in order to verify whether they are justified on the grounds of general interest. There are no restrictions on the use of TAW in the positive law of Estonia. The raising quality of TAW compensates the increase in the freedom of contract. The quality of work incidentally includes criterion on the principle of equal treatment in the basic working conditions of temporary agency workers with workers of a user undertaking recruited directly by that undertaking to occupy the same job. The legal regulation of TAW shall cover above all the principle of equal treatment in

health and safety issues, as well working conditions relating to the duration of working time, overtime, breaks, rest periods, night work, holidays, public holidays and pay.

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council on temporary agency work (hereafter Directive 2008/104/EC) was adopted in 19 November 2008 with the objective to establish a harmonized Community-level framework for protection for temporary agency workers. According to the Article 2 of the Directive 2008/104/EC the aim of this Directive is to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work by ensuring that the principle of equal treatment is applied to temporary agency workers, and by recognizing temporary-work agencies as employers, while taking into account the need to establish a suitable framework for the use of temporary agency work with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working. As a member state of the EU, Estonia is obliged to adopt necessary provisions to comply with the Directive 2008/104/EC by 5 December 2011.

The purpose of the current master thesis is to find the answer to the question, whether the Estonian law guarantees to the temporary agency workers the protection provided for by the Directive 2008/104/EC and what differences are necessary to establish in the law in order to bring the current law in accordance with the Directive 2008/104/EC.

To accomplish the purpose of the current master thesis, the author has analyzed the relevant provisions of the Directive 2008/104/EC related to the nature and parties – an employee, an employer (temporary-work agency) and a user undertaking – of the TAW, as well the differences in individual and collective labour relations. As a result, the author has reached to the conclusion that the Estonian legal regulation does not provide for the respective protection to the temporary agency workers established in the Directive 2008/104/EC and it is necessary to introduce the differences into the law to regulate the TAW. Therefore, the author presents proposals to amend the positive law.

It must be noted in the context of definition of TAW that the mediation of TAW shall be differentiated from the job mediation in the meaning of the Labour Market Services and Benefits Act (hereafter TTTS). In the meaning of the TTTS in providing the service of job mediation, the service provider does not conclude the contract of employment with a job-seeker or with an unemployed person. In the case of mediating the TAW, the intermediary, however, concludes the contract of an employment with a person looking for a job. On

account of legal certainty the mediation of TAW needs an explicit specification in the meaning of the TTTS, since it is unclear whether the mediation of TAW is a part of job mediation as a labour market service or whether it is a separate labour market service. Intrinsically the mediation of TAW is similar to a job mediation, as in both cases the purpose of the mediation of a labour is to find a job for a person and a suitable employee for an employer. In addition to the aforesaid, the TTTS should be amended as well because of the terminological differences. The TLS uses the term *TAW*, TTTS, on the contrary, *temporary agency labour*. At the same time, it is one and the same definition. Therefore, it is necessary to use recurrently on term *TAW* in the legal system.

In addition to the regulation on internal triangular employment relationship, it should be recalled that posted workers work in triangular employment relationship in the framework of providing the services. Community-scale triangular employment relationship differs from the internal triangular employment relationship, as in the first case a worker must be posted to another member state.

In the context of TAW definition, the Directive 2008/104/EC emphasizes, that temporary agency worker works temporarily in the user undertaking. Temporariness is the essential feature in the definition of TAW, since an employee performs always assignments temporarily in the user undertaking in order to satisfy extra-ordinary demand for labour force by the user undertaking. If the definition of TAW does not include the characteristic of temporariness, it is possible to distort the meaning of TAW. The TLS does not especially provide for the temporary working in the user undertaking. Therefore, the definition on the TAW in the TLS is not in conformity with the definition prescribed in the Directive 2008/104/EC and must be amended in a way that the definition includes the temporary working in the user undertaking: “If the employer (temporary-work agency) and the employee agree that a physical person (temporary agency worker) does work temporarily in compliance with a third party’s (user undertaking) instructions and supervision (temporary agency work), the employer shall, in addition to what has been specified in § 5 of this Act, notify the employee that the duties are performed by way of temporary agency work in the user undertaking.”.

A person working in the relationship of TAW has a contract of employment with a temporary-work agency. However, he or she performs assignments under supervision and direction of the user undertaking. This description of temporary agency worker provides for a greater

flexibility to the user undertaking and at the same time security to the employee in the TAW. The TLS does not establish the explicit definition of the temporary agency worker and uses the definition of an employee, when considering the nature of TAW. Insofar, as the nature of TAW is not compatible with the approach of subordination applied in the traditional employment relationship, the temporary agency worker needs to be clearly distinguished from the ordinary employee. The TLS has to be amended concerning the definition on the temporary agency worker: “temporary agency worker is a physical person who works under the contract of employment temporarily in the user undertaking under its supervision and direction.

In the context of the legal status of an employer, the main issue is the specification of an employer in the TAW. The question is, whether the temporary-work agency, the user undertaking or both of them is an employer. The possibility of dual employers characterizes the TAW and makes the issue complicated as well. The dual subordination is peculiar to the TAW: the temporary-work agency who concludes contract of an employment carries the rights and duties of an employer in relation to temporary agency worker; at the same time temporary agency worker performs assignments under the supervision and direction of the user undertaking.

In addition to the peculiarity of subordination in TAW, the meaning of employer is more confused by the Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (hereafter Directive 91/383/EEC). Directive 91/383/EEC provides for the responsibility of user undertaking. The user undertaking is responsible, for the duration of the assignment, for the conditions limited to those connected with safety, hygiene and health at work. Because of the peculiarity of subordination applied in the TAW, it is not possible to define sufficiently clearly who is employer. As well it is complicated to divide the responsibility between temporary-work agency and user undertaking. Regardless of the aforesaid, it is essential, in order to guarantee the minimal protection of temporary agency worker, to define a certain person in the TAW who bears the rights and duties of an employer. Also, it should be considered to introduce the solidarity responsibility of temporary-work agency and user undertaking.

The following principles shall be introduced in the law in order to divide clearly the rights and duties, as well the responsibility of temporary-work agency and user undertaking. Firstly, the

temporary-work agency bears the legal rights and duties of an employer, who under the contract of employment assigns the temporary agency worker to user undertakings to work there temporarily under their supervision and direction. Secondly, Occupational Health and Safety Act (hereafter TTOS) should be amended. According to the amendment, user undertaking is responsible, for the duration of assignment, for the conditions on safety and health at work. Thirdly, temporary-work agency and user undertaking are allowed to agree on their rights and duties differently as provided by the law. Fourthly, temporary-work agency and user undertaking bear the solidarity responsibility. It means that in the case of non-fulfilment of duties under the TAW relationship, temporary agency worker has the right to choose against whom to submit the claim. The division of the responsibility between temporary-work agency and user undertaking depends on their mutual agreement or, if there is no such agreement, on the law.

Directive 2008/104/EC does not provide for the rules on economic activities of temporary-work agency and the member states are therefore free to establish the conditions to regulate the market. Similarly to countries following the liberal system, Estonia has generally not established the rules on activities of temporary-work agency. The law does not require the licence to act as an intermediary of TAW but similarly to job mediation, acting as an intermediary of TAW shall be registered in the register on economic activities. Taking into consideration the essential similarity of job mediation and TAW mediation, there are no reasonable arguments why the provision of one service requires the registration in the register on economic activities and the other does not. In order to guarantee the effective protection of employee, it is necessary to exercise state supervision over fulfilment of the requirements provided for in the act. Registration in the register on economic activities enables to identify the enterprises acting as intermediaries on TAW and therefore, as well temporary agency workers and user undertakings. The necessity to exercise state supervision in order to guarantee the protection of interests of employees can be therefore considered to be in conformity with the reasonable restriction on the freedom of entrepreneurship.

However, the TTTS shall be amended in one issue concerning the requirement on temporary-work agency activities. According to the amendment the intermediary of TAW is not allowed to charge the temporary agency worker for the mediation of employee to work in the user undertaking or for the conclusion of contract of employment with the user undertaking. Therefore, the person, providing for the service on mediation of TAW, shall present in registering the confirmation that he or she shall not charge the temporary agency worker.

Unlike the duty to register, there are no other requirements on activities established for intermediaries of TAW. Temporary-work agency acting as an employer is obliged to fulfil all obligations stemming from the relationship of TAW and the temporary agency worker is covered by the social protection applied to a usual employee. Thus, there are no reasoned arguments to establish additional requirements, for example financial guarantees, restrictions on business area etc. Supplementary value for the protection of employee must be connected above all to the differences in the individual and collective labour relations, and not to the restraints on economical activities of the entrepreneurship.

Insofar as, the effective law does not provide for the special regulation, the general rules on the use on contract of employment for a definite period are applicable in the conclusion of employment contract for a definite period. Thus, according to the TLS it is possible to conclude TAW contract for a definite period if there is a need of replacement of an employee or justified reasons arising from the temporary fixed-term characteristics of the work in user undertaking. It has to be taken into consideration the restriction on consecutive entry into fixed-term employment contracts when one uses fixed-term TAW contracts. TAW *per se* can not serve as a justified reason for concluding TAW contract for a definite period.

If it will be allowed to use TAW as a basis of concluding TAW contract for a definite period, the valid system on concluding fixed-term contract needs to be liberalized. The conclusion of fixed-term contracts at free will of the parties allows the conclusion of fixed-term contracts as well in cases, where the ground for concluding a fixed-term contract is the use of TAW. Therefore, there is no need for an objective ground if one wants to conclude fixed-term contracts. Restriction on consecutive entry into fixed-term employment contracts, as well dismissal regulation guarantees the effective protection of temporary agency worker if the law allows the conclusion of fixed-term contracts at free will of parties. Taken into consideration the aforesaid, the valid system in the TLS on conclusion of fixed-term contracts shall be declared null and void. The parties will be allowed to conclude by mutual agreement fixed-term employment contracts, as well fixed-term contracts of TAW, at any time and irrespective of the reason.

According to the directive 2008/104/EC, temporary agency worker should have the possibility to start work permanently at the user undertaking after the end of assignments. There are no such provisions in the Estonian law, which shall provide for the possibility of temporary agency worker to move freely, if he or she wishes so, from the occasional TAW relationship

into more permanent and stabilized relationship. It does not matter whether such conditions are contained in the contract concluded between temporary-work agency and temporary agency worker or between temporary-work agency and user undertaking. In both cases the conditions hampering the temporary agency worker shall be declared null. Legal regulation can not define concrete conditions to be declared null and void, since it is not possible to foresee all possible conditions. The TLS should be amended. According to the amendment, agreement which prohibits or restricts the conclusion of employment contract between temporary agency worker and user undertaking shall be null and void. The provisions under which temporary-work agencies receive a reasonable level of recompense for services rendered to user undertakings, for the assignment, recruitment and training of temporary agency workers shall not be declared null and void. As well, any activity of temporary-work agency with a purpose to prevent the conclusion of contract of employment between user undertaking and temporary agency worker shall be prohibited.

It is necessary to make amendments in the law in order to introduce the principle of equal treatment in basic working conditions in TAW. The special acts regulate the issues connected to the principle of equal treatment in labour relations. Therefore, the main act regulating the discrimination issues – Equal Treatment Act (hereafter VKS) – shall regulate as well the principle of equal treatment in TAW. The discrimination in labour relations may take place as well on the other grounds which are not prescribed by the VKS. Therefore, one might state that according to the VKS in force, it is not allowed to discriminate a person on the ground that he or she is working as a temporary agency worker. Similarly, the VKS allows conclude that discrimination is prohibited in relation to all issues connected to labour relations. It is questionable whether such construction is based on the legal norm, since it is not sufficiently clear reading the VKS. As well, it is unclear who is a comparable group with temporary agency workers according to the VKS.

Consequently, the VKS should provide sufficiently clearly for the application of principle of equal treatment in TAW. According to the principle of equal treatment, the temporary agency worker shall be guaranteed, for the duration of his or her assignment at a user undertaking, at least those conditions on health and safety, the duration of working time, overtime, breaks, rest periods, night work, holidays, public holidays and pay that would apply if he or she had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job. Despite of the different construction on the pay in the EU and Estonian legal system, it can be stated that the equal treatment in pay shall take into consideration the meaning prescribed in the TLS. It means that

the principle of equal treatment shall apply to pay which shall be given only for doing the work.

The exemption from the principle of equal treatment gives possibilities to use TAW for a definite or for an indefinite period. It should motivate the temporary-work agencies to use TAW for an indefinite period which protects the temporary agency worker as well between the assignments. Therefore, the VKS should be amended in a manner that it is not considered to be discriminatory if the temporary agency worker is treated differently in the issue connected to pay than employee of a user undertaking, if there is TAW contract for an indefinite period between temporary agency worker and temporary-work agency and temporary agency worker shall be paid between the different assignments.

In addition to the aforesaid, the Directive 2008/104/EC allows the social partners by collective agreements establish arrangements concerning the working conditions of temporary agency workers which may differ from the duration of working time, overtime, breaks, rest periods, night work, holidays, public holidays and pay. Supplementary possibility of the social partners to regulate working conditions by collective agreements promotes the development of collective labour relations. Insofar, as we are dealing with the agreements which may include provisions detrimental to employees, the interests of employees can be guaranteed by collective agreements concluded in the branch level. The VKS should provide for the regulation according to which, the different treatment of temporary agency workers in relation to conditions concerning the pay and working and rest time is allowed, if the conditions permitting the different treatment shall be agreed, while respecting the overall protection of temporary agency workers, by the collective agreement on the branch level.

Employment security of temporary agency workers provided for by the Directive 2008/104/EC is related to the duty to inform of any vacant posts, the right to use any other benefits and the duty to provide vocational training. Directive 2008/104/EC defines the duty to inform impersonally with the condition that information shall be given on vacant posts at the user undertaking. It is not clear enough to define impersonally the duty to inform and it leaves room to deviate from the law, as well for discussions and different constructions. An employer in the TAW relationship is temporary-work agency and the employer should bear the duty to inform. At the same time user undertaking commands information and not temporary-work agency, which makes it in some cases reasonable that information shall be given by user undertaking. Therefore, the parties must have the possibility to divide the

obligation differently than provided for by the law. Therefore, the TLS should be amended. According to the amendment, the employer or by the mutual agreement with the employer, the user undertaking informs temporary agency workers on vacant posts at the user undertaking. In addition, the law should establish the obligation of a user undertaking to provide for temporary agency worker the possibility to use benefits at the user undertaking, for example canteen, child-care facilities and transport services.

The laws in force prescribe obligation of an employer to provide for the training and establish the right of temporary agency worker to participate in the training. During the valid contract of TAW the employer has an obligation to provide the temporary agency workers with training based on the interests of the employer's enterprise and the temporary agency worker has the right to study leave in order to participate in education and training. The TLS and Adult Education Act will take over the requirement of the Directive 2008/104/EC to improve temporary agency workers' access to training in temporary-work agencies, even in the periods between their assignments. As a supplementary measure, the VKS can provide for equal treatment between temporary agency workers and employees of user undertakings. It means that temporary agency workers must have the same access as employees of user undertaking to training for user undertakings' workers. However, the legal regulation only does not provide for sufficient measure to guarantee the right of temporary agency worker to training. It is therefore necessary to establish a special fund managed by the Estonian Unemployment Insurance Fund, which shall guarantee the individual right of the temporary agency worker to a training.

The differences in collective labour relations are related to the freedom of association, the representation rights of temporary agency workers, the right of representative to receive information on the use of temporary agency workers in the enterprise and to collective bargaining issues. According to the law, the temporary agency workers have the right to freely found trade unions operating whether in the temporary-work agency or at the user undertaking, as well to join with them. The freedom of association is a fundamental right of an employee and the form of atypical work, TAW as the case is, can not considered to be a sufficient ground to restrict the freedom of association. Therefore, there is no need for extra amendments to regulate the freedom of association of temporary agency workers.

On the basis of the law in force, it is not necessary to provide for exceptions on the execution of representation rights of temporary agency workers in the temporary-work agency.

Temporary agency workers shall count for the purposes of calculating the threshold at the temporary-work agency in order to execute representation rights in the collective labour relations at the temporary-work agency. The temporary agency workers shall count, as the employer in TAW relationship is considered to be temporary-work agency and it is not essential whether temporary-work agency has so called its own permanent staff or not. The form of atypical work, TAW as the case is, is not considered to be a sufficient ground to exclude temporary agency workers from the personnel.

The nature of TAW brings forward a question whether it is possible at all to execute collective labour rights of temporary agency workers at the user undertaking. The representation of interests of temporary agency workers at the user undertaking has little influence in the practice. At the same time it increases the administrative burden of a user undertaking and makes the TAW less attractive and flexible. On the other side, the possibility to use collective labour rights at the user undertaking strengthens the solidarity of temporary agency workers with the personnel of the user undertaking and motivates them to work more effectively. Therefore, it is not in principal right to make the execution of representation rights of temporary agency workers obligatory at the user undertaking. However, in order to underline the relevance of the collective labour relations, the TTOS, the Employee Trustee Act (hereafter the TUIS) and Community-scale Involvement of Employees Act should provide for the right of a user undertaking to extend collective labour rights stated in the mentioned acts as well to temporary agency workers performing assignments at the user undertaking. The prescribed amendments give the possibilities to count temporary agency workers for the purposes of calculating the threshold at the user undertaking, in the same way as if they were workers employed directly for the same period of time by the user undertaking. As well, temporary agency workers have the same right on information and consultation and the right to elect and to be elected as an employees' representative compared to employees at the user undertaking.

The need to bring the law into conformity with the Directive 2008/104/EC, the TUIS § 20 (1) 1) shall be amended. The employer shall have the duty to inform and to consult with employees' representatives on the use of temporary agency workers at its enterprises.

In connexion with the collective bargaining it should be referred to the issue on the use of temporary agency workers during a strike. The law does not prohibit the use of temporary agency workers during a strike. However, it is not in conformity with the international

practice to use temporary agency workers during a strike, since it hinders to achieve the purpose of a strike. At the same time there is no reason to restrict the freedom of contract if the parties agree to use temporary agency workers during a strike. Collective Labour Dispute Resolution Act § 20 (11) shall be amended and the employer has no right to use temporary agency workers during a strike if the parties have not agreed otherwise.

Kasutatud kirjanduse loetelu

1. Ahlberg, K. jt. Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary agency work. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2008, 376 lk.
2. Arrowsmith, J. Temporary agency work in an enlarged European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>, 09.11.2009, 45 lk.
3. Benjamin, P. Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection. Labour Law in an Era of Globalization. Transformative practices and possibilities. Edited by J. Conaghan etc. Oxford: Oxford University Press, 2002, lk 75-92.
4. Blanpain, R. Belgium. Labour Law and Industrial Relations. International Encyclopaedia of Laws. Kluwer Law International, 2006, 386 lk.
5. Blanpain, R. The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXIst century. Non-Standard Work and Industrial Relations. Editor R. Blanpain. Bulletin of Comparative Labour Relations, 35-1999. The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 1999, lk 3-64.
6. Bruun, N. The Future of Nordic Labour Law. Stability and Change in Nordic Labour Law. Scandinavian Studies in Law. Volume 43. Edited by P. Wahlgren. Stockholm: Stockholm Institute for Scandinavian Law, 2002, lk 415-429.
7. Countouris, N. The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context. *Sine loco*: Ashgate, 2007, 251 lk.
8. D'Antona, M. Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis? Labour Law in an Era of Globalization. Transformative practices and possibilities. Edited by J. Conaghan etc. Oxford: Oxford University Press, 2002, lk 31-49.
9. Davidov, G. Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships. Autori valduses, 31 lk.
10. Delegatsioonide kokkulepe töölepingu seaduse eelnõu kohta, 23.04.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=221273, seletuskirja lisa 14_delegatsioonide kokkulepe.pdf, 16.05.2010.

11. Eesti Inimarengu Aruanne 2009. Kokkuvõte. Eesti Koostöö Kogu, märts 2010. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.kogu.ee/public/eia2009/EIA_kokkuvote09.pdf, 03.05.2010, 52 lk.
12. Eesti personalirendiettevõtete eetikakoodeks. Eesti Personalirendiettevõtete Liit. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.personalirendiliit.ee/index.php?page=6>, 10.11.2009.
13. Eesti seisukohad Euroopa Komisjoni rohelise raamatu „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel”. Väljavõte Vabariigi Valitsuse 19.04.2007. aasta istungi protokollist nr 15 päevakorrapunkt nr 11 alapunkt 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://trip.rk.ee/cgi-bin/thw?\\${BASE}=o&\\${THWIDS}=11.59/15924&\\${HTML}=brf/brpp&\\${THWURLSAVE}=59/15924](http://trip.rk.ee/cgi-bin/thw?${BASE}=o&${THWIDS}=11.59/15924&${HTML}=brf/brpp&${THWURLSAVE}=59/15924), 17.01.2010.
14. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Teine, täiendatud väljaanne. Juura, 2008, 885 lk.
15. Employment and social policies: a framework for investing in quality. Commission Communication COM (2001) 313 final, 20/06/2001. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:EN:HTML>, 28.12.2009, 26 lk.
16. Employment in Europe 2008. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, 283 lk.
17. Engblom, S. Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden. – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008, Vol. 24, Issue 1, lk 133-149.
18. Eurociett/UNI-Europa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers. 28.05.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2008_AWD/Eurociett-UNI_Europa_joint_declaration_on_AWD_-_May_08.pdf, 31.05.2010, 4 lk.
19. Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia. Komisjoni teatis. Euroopa Komisjon, 03.03.2010. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, 31.05.2010, 34 lk.
20. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Edited by B. Bercusson. Nomos, 2006, 728 lk.

21. Flexicurity (sisemise paindlikkuse mõõde — Kollektiivläbirääkimised ja sotsiaaldialoogi roll tööturu reguleerimise ja reformimise vahenditena). Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus. Euroopa Liidu Teataja C 256, 27/10/2007, lk 108-113.
22. Ghai, D. Decent work: Concept and indicators. - International Labour Review, Vol. 142, 2003, No. 2, lk 113-145.
23. Goldin, A. Labour Subordination and the Subjective Weakening of Labour Law. Boundaries and Frontiers of Labour Law. Edited by G. Davidov, B.Langille. Oxford: Hart Publishing, 2006, lk 109-131.
24. Hegewisch, A. Temporary agency work: national reports. United Kingdom, 2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/36/en/1/ef0236en.pdf>, 09.01.2010, 32 lk.
25. Industrial Relations in Europe, 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 162 lk.
26. Kaadu, T. Töötajate usaldusisiku seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2008, 127 lk.
27. Kerr, A. The Evolution of Labour Law 1992-2002. Country study: Ireland. Study undertaken for the Employment and Social Affairs Directorate-General of the European Commission, 4 lk. (Autori valduses).
28. Kilusk, G. Kolmepoolsed töösuhted. - Juridica, 2004, nr 10, lk 700-711.
29. Kilusk, G. Kolmepoolsed töösuhted. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, 2004, 81 lk.
30. Kolmepoolne töösuhe. Töösuhete käsiraamat. Äripäeva käsiraamat, oktoober 2006.
31. Kolmepoolsete töösuhete olemus. Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamatute õigussari, 2009.
32. Konsulterimine tulevase EL 2020. aasta strateegia üle. Komisjoni töödokument. Euroopa Ühenduste Komisjon, 24.11.2009. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/failid/COM_2009_647_EL2020_estonian.pdf, 31.05.2010, 12 lk.
33. Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection: Basic technical document, Geneva, 2000. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/mewnp/>, 28.12.2009.
34. Mitlacher W., L., Burgess, J. Temporary Agency Work in Germany and Australia: Contrasting Regulatory Regimes and Policy Challenges. The International Journal of Comparative Law and Industrial Relations, 2007/3, lk 401- 431.

35. Muda, M. (koost). Tööõigus. Loengud. Tallinn: Juura, 2008, 309 lk.
36. Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. Komisjoni teatis KOM(2007) 359 lõplik, 27.06.2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ET:PDF>, 11.01.2010, 23 lk.
37. Perulli, A. Forms of Non-Standard Work and the Role of the EU. Workshop II. Ministry of Social Affairs and Employment. Conference Labour Law in Europe: Steps towards 2010. 30.09.-01.10.2004, Leiden, the Netherlands, 5 lk. (Autori valduses).
38. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Brussels: Commission of the European Communities, 20.03.2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0149:FIN:EN:PDF>, 08.11.2009, 36 lk.
39. R 198 Employment Relationship Recommendation, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>, 20.12.2009.
40. Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu, 2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf, 16.11.2009, 90 lk.
41. Roheline raamat: Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimate lahendamisel. Euroopa Ühenduste Komisjon, KOM (2006) 708 lõplik, 22/11/2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf), 28.12.2009, 15 lk.
42. Sciarra, S. The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report. European Union Publications Office, 2005, lk 17.
43. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, ESF, märts 2010. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2010.pdf, 21.05.2010, 103 lk.
44. Sigeman, T. Insiders and Outsiders in the Labour Market. Experiences of a Nordic Welfare State in Labour Law Perspective. Scandinavian Studies in Law, Vol. 38, 1999, lk 265-278.

45. Storrie, D. Temporary Agency Work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>, 02.11.2009, 110 lk.
46. Supiot, A. etc. Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford University Press, 2001, 227 lk.
47. Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 2001, 176 lk.
48. Tavits, G. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. - Juridica, 2003, nr 9, lk 634-642.
49. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/3/EF0899EN.pdf>, 25.11.2009, 45 lk.
50. Treier, T. Peamised tagatised töötajate koondamisel. - Juridica, 2001, nr 1, lk 57-70.
51. Täiskasvanute koolitus. Tallinn: Statistikaamet, 2009, 124 lk.
52. The agency work industry around the world. Main statistics (based on figures available for 2007). International Confederation of Private Employment Agencies, 2009. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf, 16.11.2009, 61 lk.
53. Tööelu baromeeter 2005. Elanikkonna uuringu aruanne. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/STAT_tooelu_baromeeter_2005.pdf, 12.05.2010, 101 lk.
54. Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused. Euroopa Liidu Nõukogu 2876. istung. Luxembourg 9.-10. juuni 2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/ET/lisa/101755.pdf, 28.10.2009, 34 lk.
55. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri 18.06.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&file_id=353636&file_name=töölepingu%20seletuskiri%20\(301\).doc&file_size=1724416&mnsensk=299+SE&fd](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&file_id=353636&file_name=töölepingu%20seletuskiri%20(301).doc&file_size=1724416&mnsensk=299+SE&fd), 12.11.2009.
56. Varul, P. jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2006, 705 lk.
57. Ühismeetmed majanduskasvu kiirendamiseks ja tööhõive tõstmiseks: ühenduse Lissaboni kava. Komisjoni teatis nõukogule ja Euroopa Parlamendile. Euroopa

Ühenduste Komisjon, Brüssel, 20.07.2005, lk 7. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/failid/Komisjoni_teatis_n_ukogule_ja_Euroopa_Parlamendile.pdf, 26.11.2009, 11 lk.

58. Weiss, M.; Schmidt, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2008, 271 lk.
59. Willborn, S. L. Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation. - Comparative Labour Law Journal, 1997, vol 19:85, 85-95 lk.

Kasutatud normatiivmaterjali loetelu

60. Ametiühingute seadus. 14.06.2000 – RT I 2000, 57, 372; 2009, 54, 363.
61. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 1972. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://bundesrecht.juris.de/a_g/BJNR113930972.html, 27.02.2010.
62. C 181 Private Employment Agencies Convention, 1997. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>, 28.10.2009.
63. C 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>, 16.05.2010.
64. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28.06.1992 – RT 1992, 26, 349; RT I 2007, 33, 210.
65. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15.04.1992 – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67.
66. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. 17.03.2004 – RT I 2004, 19, 134; 2009, 5, 35.
67. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. Euroopa Liidu Teataja C 303, 14/12/2007, lk 1-16.
68. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. 05.05.1993 – RT I 1993, 26, 442; 2009, 5, 35.
69. Labour Law. 01.06.2001; 21.09.2006, § 44 lõige 1. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.vdi.gov.lv/admin/files/dokumenti/E0223.pdfLabour_law.pdf, 25.04.2010.
70. Majandustegevuse registri seadus. 11.02.2004 – RT I 2004, 12, 79; 2009, 49, 331.
71. Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 05/12/2008, lk 9–14.
72. Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18/11/2003, lk 9 – 19.
73. Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 80, 23/03/2002, lk 29-34.
74. Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 82, 22/03/2001, lk 16-20.
75. Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 175, 10/07/1999, lk 43-48.

76. Nõukogu direktiiv 1997/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Euroopa Liidu Teataja L 14, 20/01/1998, lk 9-14.
77. Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Euroopa Liidu Teataja L 018, 21/01/1997, lk 1-6.
78. Nõukogu direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks. Euroopa Liidu Teataja L 206, 29/07/1991, lk 19-21.
79. Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29/06/1989, lk 1-8.
80. Nõukogu otsus, 15. juuli 2008, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta. Euroopa Liidu Teataja L 198, 26/07/2008, lk 47-54, lisa punktid 1 ja 2.
81. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. 31.05.2000 – RT II 2000, 15, 93.
82. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07.04.2004 – RT I 2004, 27, 181; 2009, 48, 323.
83. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27.03.2002 – RT I 2002, 35, 216; 2009, 18, 108.
84. Täiskasvanute koolituse seadus. 10.11.1993 – RT I 1993, 74, 1054; 2009, 35, 232.
85. Töölepingu seadus. 17.12.2008 – RT I 2009, 5, 35; 2009, 36, 234.
86. Töölepingu seaduse eelnõu, 18.06.2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&u=20080809234546&file_id=353635&file_name=tööleping\(301\).doc&file_size=434176](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&u=20080809234546&file_id=353635&file_name=tööleping(301).doc&file_size=434176), 08.08.2008.
87. Töötajate usaldusisiku seadus. 13.12.2006 – RT I 2007, 2, 6; 2009, 5, 35.
88. Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. 12.01.2005 – RT I 2005, 6, 21; 2009, 5, 35.
89. Tervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999 – RT I 1999, 60, 616; 2009, 62, 405.
90. Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. 28.09.2005 – RT I 2005, 54, 430; 2009, 36, 234.
91. Töötuskindlustuse seadus. 13.06.2001 – RT I 2001, 59, 359; 2010, 18, 97.
92. Työsopimuslaki. 26.1.2001/55; 26.6.2009/534. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>, 24.01.2010.

93. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738; 14.11.2008/709. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>, 24.01.2010.
94. Vabariigi Valitsuse 28.09.1999.a määrus nr 279 „Õigustloovate aktide eelnõude normitehnika eeskiri” – RT I 1999, 73, 695; 2005, 35, 272.
95. Võlaõigusseadus. 26.09.2001 – RT I 2001, 81, 487; 2009, 18, 108.
96. Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008 – RT I 2008, 56, 315; 2009, 48, 323.

Kasutatud kohtupraktika loetelu

97. Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi otsus nr 3-4-1-16-05 15.12.2005 Tallinna Ringkonnakohtu taotlus tunnistada asjaõigusseaduse rakendamise seaduse § 13¹ lõike 2 laused 3 ja 5 kehtetuks – RT III 2006, 1, 2.
98. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-9-05 14.06.2005 mittetulundusühingu Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi hagis Toomas Liivaku vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Toomas Liivaku hagis mittetulundusühingu Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks – RT III 2005, 25, 254.
99. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-13-08 31.03.2008 Guido Danieli hagis OÜ TALLINN PEKING SERVICES vastu töösuhte tuvastamiseks ja tagasiulatuvalt töösuhte tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks – RT III 2008, 15, 102.
100. Konstantinos Adeneler ja teised versus Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG). Kohtuasi C-212/04. Euroopa Kohtu lahendid, 2006, lk I-06057.
101. Maria Kowalska versus Freie und Hansestadt Hamburg. Kohtuasi C-33/89. Euroopa Kohtu lahendid, 1990, lk I-02591.
102. Ruben Andersen versus Kommunernes Landsforening. Kohtuasi C-306/07. Euroopa Kohtu lahendid, 2008, lk I-10279.
103. Susanne Lewen versus Lothar Denda. Kohtuasi C-333/97. Euroopa Kohtu lahendid, 1999, lk I-07243.
104. Ursula Voß versus Land Berlin. Kohtuasi C-300/06. Euroopa Kohtu lahendid, 2007, lk I-10573.
105. Werner Mangold versus Rüdiger Helm. Kohtuasi C-144/04. Euroopa Kohtu lahendid, 2005, lk I-09981.
106. Yolanda Del Cerro Alonso versus Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Kohtuasi C-307/05. Euroopa Kohtu lahendid, 2007, lk I-07109.
107. Euroopa Ühenduste Komisjon versus Madalamaade Kuningriik. Kohtuasi C-144/99. Euroopa Kohtu lahendid, 2001, lk I-03451.