

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse instituut

Elin Uusväli

**TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE NING TÖÖÕNNETUSE JA
KUTSEHAIGESTUMISE HÜVITISTE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE EESTI
VABARIIGIS JA SOOME VABARIIGIS TEHTAVA RENDITÖÖ KORRAL
EHITUSSEKTORI NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur Gaabriel Tavits

Tallinn
2015

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. RENDITÖÖ OLEMUS JA KOHALDATAV ÕIGUS	7
1.1. Renditöö	7
1.2. Renditöötaja	11
1.3. Renditöötaja lähetatud töötajana	12
1.4. Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja	16
2. TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS RENDITÖÖ TEGEMISEL	22
2.1. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine	24
2.1.1. Kohalduvad nõuded	24
2.1.2. Kohustatud isik	30
2.2. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine pooltevahelise kokkuleppega	38
3. TÖÖÕNNETUS JA KUTSEHAIGESTUMINE RENDITÖÖ TEGEMISEL	41
3.1. Asjaajamise korraldamine	44
3.2. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine	47
3.2.1. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine kehtiva regulatsiooni alusel	49
3.2.2. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine solidaarvastutuse kohaldamisel	58
KOKKUVÕTE	61
SUMMARY	69
KASUTATUD LÜHENDID	76
KASUTATUD KIRJANDUS	78
KASUTATUD NORMATIIVMATERJALID	84
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	87

SISSEJUHATUS

Majandus on pidevas muutumises ja sellega seoses muutuvad ka ettevõtete vajadused tööjõu osas.¹ Viimaste aastakümnete jooksul on töösuhed Euroopas hakanud liikuma üha suurema paindlikkuse suunas ja selle ilminguks on ebatüüpiliste töösuhete osatähtsuse suurenemine. Ebatüüpiliste töösuhete all peetakse silmas kõikvõimalikke kõrvelekaldeid klassikalisest töösuhetest, mille poolteks on töötaja ja tööandja, mis on sõlmitud määramata ajaks ning täistööajaga.² Üheks selliseks võrdlemisi uueks töösuhete vormiks on tööjõu rentimine.³ Renditöö tähendab, et tööjõudu rentiv ettevõtte (s.o rendiagentuur) lähetab kokkuleppel töötajaga, kellega on sõlmitud tööleping, viimase ajutiselt tööülesandeid täitma kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde, kelle juhtimise ja järelevalve all töötaja tegelikkuses tööd tegema hakkab. Selliselt moodustub osapoolte vahel kolmepoolne ja seega ebatüüpiline töösuhe.⁴

Renditöö on mugav teenus ettevõtetele, kes otsivad oma personali jaoks sobivat ajutist tööjõudu, ilma et peaksid ise tegelema vajaliku personali värbamise ja töölt vabastamisega. Selliselt vabaneb renditeenus kasutav ettevõtte personali otsimise ja majandamisega seotud kuludest ja kohustustest. Ajutist tööjõudu vajatakse ennekõike mingi kindla töö ajutiseks tegemiseks.⁵ Selline vajadus on tavapäraselt tingitud püsitöötaja äraolekust puhkuse, haiguse, lapseootuse või muu sarnase põhjuse tõttu, töömahu ajutisest suurenemisest või töö hooajalisusest. Samuti olukorras, kus renditööjõudu kasutav ettevõtte vajab töötajat projektipõhiselt spetsiaalseid oskusi nõudva ametikoha täitmiseks.

Kuna renditöö on kogumas järjest suuremat populaarsust, on oluline, et kehtiv tööõiguse regulatsioon vastaks tegelikule olukorrale. Sellest tulenevalt on Euroopa Liit välja töötanud õigusraamistiku renditööga kaasnevate ohtude minimeerimiseks. Vastav regulatsioon kehtestab miinimumnõuded, millest liikmesriigid peavad lähtuma, et tagada renditöötajat kui kolmepoolse

¹ Tööõiguse Aastakonverents 2013. Välistöötajad ja renditöötajad – keerukas probleem või kasulik võimalus tööandja jaoks? – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://seminar.aripaev.ee/?SeminarID=c56d4cff-589b-409e-a60b-9c174aeb8ef0> (01.04.2015).

² G. Kilusk. Kolmepoolsed töösuhed. – Juridica 2004, nr 10, lk 700.

³ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Töötingimused renditööl. Lõppraport 2014, lk 4. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/renditoo_raport.pdf (01.04.2015).

⁴ V. Howes. Who is responsible for health and safety of temporary workers? EU and UK Perspectives, lk 1. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://usir.salford.ac.uk/23584/1/V_Howes_paper_ELLJ-finL_.pdf (01.04.2015).

⁵ K. Türk. Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus 2005, lk 108.

õigussuhte nõrgemat osapoolt kaitsev õiguslik regulatsioon ja seda ka töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Renditöötajatele samaväärsete tingimuste ning töötervishoiu- ja tööohutusalase kaitse tagamine rajaneb ka Euroopa sotsiaalpartnerite ühisdeklaratsioonis tunnustatud põhimõttel, mille kohaselt tuleb renditöötajaid kohelda võrdselt teiste, tööandja ettevõttes töötavate töötajatega ning renditöö tegemine ei saa olla teistsuguste töötingimuste kehtestamise aluseks.⁶

Renditöö valdkonna kaardistus näitab, et kõige enam renditakse Eestist töötajaid Soome ja Eestisse ning populaarseim tegevusvaldkond on ehitus.⁷ Statistika kohaselt on ehitussektoris ajutise töösuhtega töötajate tööõnnetuste ja kutsehaiguste risk üldiselt suurem kui muudel töötajatel.⁸ Seetõttu on autor valinud magistritöö uurimisobjektiks niisuguse Eesti töötaja õigused ja kohustused, kes vastavalt Eestis registreeritud ja tegutseva rendiagentuuriga sõlmitud töölepingule täidab ajutiselt tööülesandeid renditööna esiteks Eestis registreeritud ehitussektoris teenust osutava kasutajaettevõtja juures ning teiseks lähetatud renditöötajana Soomes registreeritud ja tegutsevas ehitusettevõttes.

Tartu Ülikooli sotsiaalteadusliku rakendusuuringu keskus RAKE on läbi viinud uuringu renditöö töötingimuste teemal ja koostanud 2014. aastal vastavaid tulemusi kajastava lõppraporti.⁹ Uuringu tulemuste pinnalt võib asuda seisukohale, et tööjõu rentimisel tekib rida õiguslikke küsimusi, eeskätt rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja õiguste ja kohustuste sätestamisel ning sellega kaasneva võiva vastutuse kohaldamisel. Renditöö osapooltele jääb praktikas ebaselgeks, kellel on kolmepoolse õigussuhte puhul kohustus tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine ja kes kannab vastutust nende täitmata jätmise korral või olukorras, kus töötajaga juhtub tööõnnetus või tal diagnoositakse kutsehaigestumine. Tulenevalt asjaolust, et nimetatud küsimuse lahendamiseks ei ole autorile teadaolevalt ei Eestis ega Soomes viidud läbi valdkondlikku analüüsi ega pakutud välja adekvaatseid lahendusi, mistõttu võivad renditöötajad saada ebapiisava kaitse osaliseks, on tegemist aktuaalse teemaga, mille käsitlemine on oluline nii Eestis töötavate kui ka Soome lähetatud renditöötajate kaitse huvides.

⁶ Eurociett/Uni-Europa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers. 28.05.2008, lk 3. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.etuc.org/eurociett-uni-europa-joint-declaration-directive-working-conditions-temporary-agency-workers> (01.04.2015).

⁷ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE, lk 50.

⁸ Tööinspektsiooni infoleht seoses 2013. a registreeritud tööõnnetustega. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://vana.ti.ee/public/files/Registreeritud_toonnetused_2013.pdf (01.04.2015).

⁹ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE.

Magistritöö eesmärk on analüüsida, kas ja kuidas on tagatud Eesti renditöötajate kaitse tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas nii Eestis kui ka piiriüleses olukorras – töötegemise korral Soomes. Samuti hinnata, kas tänane süsteem näeb ette piisavad meetmed, et hüvitada Eestis töötavale renditöötajale või Soome lähetatud renditöötajale tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud tervisekahjustusega kaasnevad kahjud. Autor lähtub hüpoteesist, et renditöö instituut tekitab tööandjate paljususe tõttu hulgaliselt spetsiifilisi probleeme, eeskätt tervishoiu ja tööohutuse tagamisel ja sellega seonduva vastutuse jagamisel, mille jaoks ei paku kehtiv õigus adekvaatseid lahendusi. Töö eesmärgist lähtuvalt teeb autor vajadusel ettepanekud tuvastatud kitsaskohtade ületamiseks ja kehtiva õiguse muutmiseks.

Magistritöö on eesmärgist ja selles käsitlemisele tulevate küsimuste loogilisusest lähtuvalt jagatud kolmeks peatükiks, mis omakorda jagunevad spetsiifilisemateks alapeatükkideks.

Esimene peatükk keskendub sissejuhatavalt renditöö olemusele ja kohalduvale õiguslikule regulatsioonile. Autor selgitab esmalt renditöö mõistet ja keskendub seejärel renditöösuhtes osalevatele isikutele ja nende rollidele. Eeltoodu pinnalt leiavad arutlemist kolmepoolse töösuhte raames kerkivad võtmeküsimused, nagu näiteks milline on renditöötaja ja Soome lähetatud töötaja õiguslik staatus ja kas renditöötaja õigused on tavatöötajatega samaväärselt kaitstud. Ühtlasi, arvestades, et renditöö erineb klassikalisest töösuhtest ennekõike seetõttu, et seal osaleb kolmas osapool ehk ettevõtte, kellele tööd tehakse ja teenust osutatakse, siis tuleb arutlusele, keda käsitada kolmepoolses suhtes tööandjana ja kes on renditöösuhtes kohustatud tagama tööandja kohustused ja kandma vastutust nende täitmata jätmise korral.

Teise peatüki eesmärk on analüüsida esiteks, millised on nii Eestis kui ka Soomes peamised ehitustöödel rakendatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded, teiseks: kes vastavaid spetsiifilisi kohustusi kehtiva regulatsiooni alusel täitma peab, ja kolmandaks: kuidas oleks mõistlik neid ja nende täitmata jätmisest kaasnevat vastutust tegelikkuses rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jagada selliselt, et praktikas oleks renditöötaja võimalike tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste eest kaitstud.

Kolmandas peatükis analüüsib autor, kellele renditöösuhtes millised õigused ja kohustused tekivad olukorras, kus nii Eesti territooriumil töötava kui ka Soome lähetatud renditöötajaga juhtub tööõnnetus või tal diagnoositakse kutsehaigestumine.

Käesoleva töö kirjutamisel on kasutatud analüüsivat ja võrdlevat meetodit.

Magistritöö koostamisel on aluseks võetud Euroopa Liidu, Eesti Vabariigi ja Soome Vabariigi õigus. Lisaks eelnimetatutele on materjalidena kasutatud ka õigusaktide kommenteeritud väljaandeid, renditööd käsitlevat vähest teadusalast kirjandust, spetsialistide seisukohti ja teemaga seotud üksikuid uuringuid, millisest tuleb esile tõsta Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuse RAKE 2014. a lõppraportit „Töötingimused renditööl“. Kohtupraktika osas tuleb märkida, et Eestis ja Soomes on renditööd puudutavas tehtud üksikud lahendid, kuid need ei ole seotud tervishoiu ja tööohutuse ega nende täitamata jätmisel renditöötajale tekkivate tervisekahjustuste küsimustega ja käsitlevad muid töötingimusi, nagu näiteks töötasu maksmine.

1. RENDITÖÖ OLEMUS JA KOHALDATAV ÕIGUS

1.1. Renditöö

Euroopa Liidu tasandil reguleerib renditööjõu kasutamist Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditööjõu kohta¹⁰ (edaspidi nimetatud direktiiv 2008/104/EÜ). Selle direktiivi eesmärk on artikli 2 kohaselt ennekõike tagada renditöötajate kaitse.¹¹ Selline kohustus tuleneb Euroopa Liidu põhiõiguste harta¹² artiklist 31, milles sätestatakse, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased ning õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.

Lisaks on kehtestatud renditöötajatele eriregulatsioon ohutuse ja tervise kaitseks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 91/383/EMÜ¹³ (edaspidi nimetatud direktiiv 91/383/EMÜ), millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks. Direktiivi taotletav eesmärk on kindlustada muuhulgas renditöötajatele tervishoiu ja tööohutuse alal samasugune kaitse nagu tema teenuseid kasutava ettevõtte ja/või asutuse muudele töötajatele.

Eelnimetatud direktiivide sätted on võetud Eesti õigusesse üle 20. veebruaril 2012. a jõustunud töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadusega¹⁴, mille kohaselt on Eestis peamisteks tööjõu renditeenust reguleerivateks õigusaktideks töölepingu seadus¹⁵ (edaspidi nimetatud TLS), tervishoiu ja tööohutuse seadus¹⁶ (edaspidi nimetatud

¹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19.11.2008 direktiiv 2008/104/EÜ renditöötajate kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 05.12.2008, lk 9–14.

¹¹ Selleks on kehtestatud renditöötajatele vastavalt direktiivi 2008/104/EÜ preambuli põhjenduste p-le 12 kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.

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

¹³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25.06.1991 direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamise soodustamiseks. Euroopa Liidu Teataja L 206, 29.07.1991, lk 19–21.

¹⁴ Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. – RT I, 10.02.2012, 1.

¹⁵ Töölepingu seadus. 17.12.2008. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.

¹⁶ Tervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999. – RT I 1999, 60, 616; RT I, 26.02.2015, 17.

TTOS), tööturuteenuste ja -toetuste seadus¹⁷ (edaspidi nimetatud TTTS) ning võrdse kohtlemise seadus¹⁸ (edaspidi nimetatud VõrdKS).

Ehkki renditöö mõiste ei ole direktiivis 2008/104/EÜ otsesõnu defineeritud, on see tuletatav direktiivi artiklist 1, mis käsitleb direktiivi reguleerimisala ja selgitab, et direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjasse viimase järelevalve all ja juhtimisel.

Direktiivi 91/383/EMÜ artikkel 1.2 määratleb renditööd kui ajutist töösuhet, kus tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtja ja/või ettevõtte jaoks ja kontrollimisel.

Eesti õiguses avab renditöö mõiste TLS § 6 lõige 5, mille kohaselt juhul, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku juhtimisele ja kontrollile, peab tööandja teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõtjas.

Toodud definitsioonide kohaselt on renditööle iseloomulikud järgmised tunnused:

- (i) töötaja ja rendiagentuuri vahel eksisteerib töösuhe;
- (ii) töötaja on rendiagentuuri poolt suunatud ajutiselt töötama kolmanda isiku juurde ehk kasutajaettevõtjasse;
- (iii) töötaja töötab kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

Viidatud omaduste poolest erinevad renditöö ja selle raames tekkivad õigussuhted oma olemuselt oluliselt klassikalisest töö tegemise viisist ning seda reguleerivast kahepoolsest töösuhtest. TLS § 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-i koostamisel on seadusandja eeldanud, et tööandja ja töötaja sõlmivad töö tegemiseks tähtajatu täistööajaga töölepingu.¹⁹

¹⁷ Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. 28.09.2005. – RT I 2005, 54, 430; RT I, 04.06.2014, 8.

¹⁸ Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.

¹⁹ T. Treier. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2010, lk 10.

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 direksiooniõigusele. Erialakirjanduses nimetatakse sellist töösuhet klassikaliseks või tüüpiliseks töösuhteks, millest kõrvalekaldeid määratletakse kui ebatüüpilisi töösuhteid.²⁰

Ülaltoodust järeldub, et renditöö raames tekkiv õigussuhe erineb olemuslikult klassikalisest range alluvussuhtega ning ette kindlaksmääratud tööülesannete täitmisele suunatud ajaliselt stabiilsest töösuhetest ning on seetõttu käsitatav ebatüüpilise töösuhena.²¹

Renditöö muudavad ebatüüpiliseks ennekõike alljärgnevad iseärasused.

Esiteks, kui klassikaline töösuhe hõlmab kahte osapoolt, s.o tööandjat ja töötajat, siis renditöö puhul on kaasatud ka kolmas isik, mille tagajärjel moodustubki nähtus, mida üldistavalt võib nimetada kolmepoolseks töösuhteks. Töösuhe muutub kolmepoolseks olukorras, kus töötaja, kellel on töösuhe oma tööandjaga, teeb tööd kolmandale isikule (tellijale), kellele tööandja on teenusepakkujaks.²² Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et renditöö puhul on tegemist kolmepoolse õigussuhetega, milles osalevad tööjõudu rentiv ettevõtte (rendiagentuur), tööjõudu värvata sooviv ettevõtte (kasutajaettevõtja) ja töötaja (renditöötaja). Seejuures on lepingulised suhted üksnes rendiagentuuri ja töötaja vahel (s.o töösuhe) ning rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel (s.o võlaõiguslik suhe). Lepinguline suhe töötaja ja kasutajaettevõtja, kelle juures töötaja realselt tööd teeb, vahel puudub.

Teine oluline erisus seisneb selles, et renditöö on alati ajutise iseloomuga. Kuigi TLS § 9 lõige 1 võimaldab töötajal ja tööandjal sõlmida tähtajalisi töölepinguid, on see klassikalise töösuhete puhul siiski pigem erakorraline (s.o eeldatakse tähtajatu töölepingu sõlmimist) ja peab alati olema põhjendatud. Renditööle on omane asjaolu, et töötaja töötab kasutajaettevõtja juures ajutiselt ning sõltuvalt töö iseloomust võib töötamise aeg varieeruda lühemast pikema perioodini, kuid töö lõppedes suunatakse töötaja reeglina tööd tegema teise kasutajaettevõtja juurde, milles seisneb ka

²⁰ T. Treier. *Op. cit.*, lk 10.

²¹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 4. – Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/seletuskiri_12062008/\\$file/seletuskiri_12062008.pdf](http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/seletuskiri_12062008/$file/seletuskiri_12062008.pdf) (01.04.2015).

²² G. Kilusk. *Op. cit.*, lk 701.

ajutise renditöö kui teenuse mõte. Seda hoolimata asjaolust, kas rendiagentuuri ja töötaja vahel on sõlmitud viimase kasutajaettevõtjatele rentimiseks tähtajaline²³ või tähtajatu tööleping.

Kolmanda ja kõige olulisema erinevusena võib välja tuua ebatüüpilise alluvussuhte. Harilikus töösuhtes allub töötaja vastavalt TLS § 1 lõikele 1 tööandja juhtimisele ja kontrollile. Renditöö puhul on renditöötaja allutatud teatud küsimustes rendiagentuurile ja teatud küsimustes kasutajaettevõtjale. Selline tavapärasest erinev alluvussuhe tõstatab praktikas küsimusi, keda käsitada kolmepoolses töösuhtes tööandjana, kes kannab tööandja kohustusi ning vastutab kohustuste täitmise eest ja kelle poole peab töötaja erinevates küsimustes pöörduma. Samasugust nõutust esineb kohati ka rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja esindajate seas, kelle jaoks ei ole samuti üheselt selge, kus algab kasutajaettevõtja ning lõpeb rendiagentuuri vastutus.²⁴ Eriti ilmnevad need probleemid piiriüleses olukorras, kus tööandja asub ühes liikmesriigis ning töötaja teeb tööd teises liikmesriigis asuva kasutajaettevõtja juures.

Eesti renditöö valdkonna kaardistus näitab, et kõige enam renditakse Eestist töötajaid Soome ja Eestisse ning populaarseim tegevusvaldkond on ehitus.²⁵ Viimases on ohutuse tagamiseks ja tööõnnetuste vältimiseks kehtestatud töötervishoiu- ja tööohutusalaane eriregulatsioon. Mida rohkem neid nõudeid eiratakse, seda suurem on risk tööõnnetuseks või kutsehaigestumiseks. Autor on arvamisel, et renditöötajate kaitse seisukohalt on oluline, et ei tekiks õiguslikke küsimusi ajutist tööjõudu rentiva ettevõtte ja viimase teenuseid kasutava ettevõtte kohustuste määramisel ning nende rikkumisel kaasneva vastutuse kohaldamisel. See on oluline eeskätt põhjusel, et mitmed uuringud on näidanud, et teatavates valdkondades nagu ehitussektor, on ajutise töösuhtega töötajate tööõnnetuste ja kutsehaiguste risk üldiselt suurem kui muudel töötajatel.²⁶

²³ Tähtajatu töölepingu osas tuleb kindlasti silmas pidada TLS §-s 10 sätestatud piirangut tähtajaliste töölepingute lõputuks sõlmimiseks või pikendamiseks. Viidatud paragrahvi lõike 1 kohaselt loetakse töösuhte algusest peale tähtajatuks, kui pooled, kes on sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või on tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul. Vastavalt lõikele 2 kohaldatakse eelnimetatud piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.

²⁴ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, lk 73, 74.

²⁵ Samas, lk 50.

²⁶ Tööinspektsiooni infoleht seoses 2013. a registreeritud tööõnnetustega, lk 5.

1.2. Renditöötaja

Renditöötaja mõiste tuleneb direktiivi 2008/104/EÜ artiklist 1 ja artikli 3 punktist c, mille kohaselt on renditöötaja isik, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärk on suunata töötaja ajutiselt töötama kasutajaettevõtjasse viimase järelevalve all ja juhtimisel. Töötajana käsitatakse direktiivi kohaselt isikut, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel.

Direktiivi 91/383/EMÜ artikli 1.2 alusel tuleb renditöötajaks pidada isikut, kes on võetud tööle ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja (tööandja) teenuseid kasutava ettevõtte jaoks ja kontrollimisel.

Eesti õigus ei anna konkreetset renditöötaja definitsiooni ja selle tähendus tuleb iseseisvalt tuletada TLS § 6 lõikes 5 sätestatud renditöö mõistest ja üldisest töötaja määratlusest. Kuigi Eesti õiguses puudub töötaja leaaldefinitsioon, saab selle omakorda tuletada töölepingu mõistest. TLS § 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. Töötaja on seega füüsiline isik, kes teeb teisele isikule tööd tasu eest, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.²⁷ Lähtudes eelnimetatud TLS-i sätete koosmõjust, võib tuletada, et renditöötaja on isik, kes vastavalt kokkuleppele tööandjaga (rendiagentuur), täidab ajutiselt tööülesandeid renditööna kasutajaettevõtjas, viimase juhtimisel ja kontrolli all ning kellele tööandja maksab kasutajaettevõtjale tehtud töö eest tasu.

Käesoleva magistritöö uurimisobjekti seisukohalt käsitletakse renditöötajana Eesti töötajat, kes vastavalt Eestis registreeritud rendiagentuuriga sõlmitud töölepingule täidab ajutiselt tööülesandeid renditööna esiteks Eestis registreeritud ehitussektoris teenust osutava kasutajaettevõtja juures ning teiseks lähetatud renditöötajana Soomes registreeritud ehitusettevõttes, alludes mõlemal juhul igapäevaselt kasutajaettevõtja töökorraldustele ja järelevalvele.

²⁷ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, lk 27.

Töötaja mõistel on tööõiguses oluline tähtsus, sest töötaja staatuse defineerimisega on määratletud tööõiguse rakendusala ehk kellele laienevad tööõiguse kaitsvad normid ja kellele mitte.²⁸ Kui kolmepoolse suhte eripära tõttu tõusetub küsimus, keda pidada tööandjaks – kas töötajaga töölepingu sõlminud rendiagentuuri või töötaja juhtimis- ja järelevalveõigusega kasutajaettevõtjat – siis renditöötaja staatuse osas ei ole mingit kahtlust, et tegemist on töötajaga klassikalises mõttes²⁹ ning talle tuleb tagada kõik töötajale ettenähtud töö- ja sotsiaalõiguslikud tagatised. Nagu praktika näitab, seisneb ebaselgus selles, kes vastavaid tagatisi kolmepoolses õigussuhtes töötajale garanteerima peab ning nende rikkumise korral vastutust kannab.

1.3. Renditöötaja lähetatud töötajana

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega³⁰ (edaspidi nimetatud direktiiv 96/71/EÜ) raames käsitatakse kolmepoolset töösuhet ehk teisisõnu renditööd töötajate lähetamise ühe alaliigina. Selle direktiivi artikli 1.3.(c) kohaselt kohaldatakse direktiivis sätestatud, kui ajutist tööjõudu vahendav või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja lähetab töötaja, kellega tal on lähetamise ajaks sõlmitud tööleping, riikidevahelise teenuse osutamise raames tööle liikmesriigi territooriumil asuva või tegutseva ettevõtja juurde. Seega hõlmab direktiiv 2008/104/EÜ (renditöö kohta) üldiselt riigisiseseid olukordi ja direktiiv 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta) on suunatud konkreetsetele piiriülestele olukordadele.³¹

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõike 1 kohaselt on renditöö mõistes lähetatud töötajaks töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab. Lõige 2 täpsustab, et direktiivi kohaldamisel vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud.

²⁸ T. Treier. *Op. cit.*, lk 30.

²⁹ G. Davidov. Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships, lk 3. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702 (01.04.2015).

³⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16.12.1996 direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 18, 21.01.1997, lk 1–6.

³¹ Euroopa Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regionide komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta. COM (2014) 176 Final, Brüssel, 21.03.2014. – Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com\(2014\)0176_/com_com\(2014\)0176_e_t.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com(2014)0176_/com_com(2014)0176_e_t.pdf) (01.04.2015).

Eesti õiguses tuleneb lähetatud töötaja legaldefiniitsioon lähetatud töötajate töötingimuste seadusest³² (edaspidi nimetatud ELTTS), mille § 3 lõike 1 kohaselt on lähetatud töötaja käesoleva seaduse tähenduses füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Kuna direktiivi kohaldamisel vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud, ei ole ELTTS-i sätted kõnesoleva magistritöö raames ja selle uurimisobjekti (s.o Eestist Soome lähetatud renditöötajad) tõttu asjassepuutuvad. Seega selleks, et mõista Soome lähetatud renditöötaja staatust, tuleb vaadelda Soome siseriiklikku regulatsiooni.

Soome õiguses on lähetatud töötaja mõiste reguleeritud lähetatud töötajate seaduses (Laki Lähetetyistä työntekijöistä³³). Viidatud seaduse §-i 1 kohaselt on renditöö kontekstis lähetatud töötajaks isik, kes tavaliselt töötab muus riigis kui Soome ning kelle teises riigis asuv tööandjana tegutsev ettevõtte lähetab töösuhte kehtivuse ajal piiratud ajaks tööle Soome seoses riikidevahelise teenuste osutamisega, kuid seejuures tingimusel, et töötaja palgatakse ettevõttest välja kasutajaettevõttesse ja tööandja on ajutine tööjõuagentuur või töölerakendamise asutus.

Seega olukorras, kus Eestis registreeritud rendiagentuur sõlmib tööjõu rentimiseks lepingu Soomes registreeritud ehitussektoris teenuseid pakkuva kasutajaettevõtjaga, on tegemist liikmesriigiülese olukorraga ning Eestist Soome lähetatud renditöötajat käsitatakse lähetatud töötajana direktiivi 96/71/EÜ mõistes³⁴. Renditöötaja määratlemine lähetatud töötajana on oluline ennekõike talle direktiivi ja selle alusel siseriiklikul tasandil reguleeritud õigusaktidega ettenähtud kaitse tagamiseks.

Piiriülese töösuhte puhul võib õigustatult tekkida küsimus, millise riigi õigusnorme suhte reguleerimisel kohaldatakse. Sellises olukorras tuleb lähtuda Euroopa Parlamendi ja nõukogu

³² Lähetatud töötajate töötingimuste seadus. 17.03.2004. – RT I 2004, 19, 134.

³³ Lähetatud töötajate seadus (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146> (01.04.2015)

³⁴ Praktikas on osutunud keeruliseks eristada lähetatud töötajat direktiivi 96/71/EÜ tähenduses töölähetusest TLS § 21 lõike 1 mõistes. Selleks, et tegelikkuses mõista, kas tegu on töölähetusega või mitte, tuleb kindlaks määrata töötaja töö tegemise koht. Olukorras, kus renditööd tehakse Soomes ja renditöötajaga sõlmitud töölepingusse on märgitud ekslikult töö tegemise kohana Eesti, on tegemist töölähetusega TLS-i mõistes. Kui renditöötaja lepingusse on töö tegemise piirkonnaks märgitud tegelik asukoht, s.o Soome, siis on tegemist töötaja lähetamisega direktiivi mõistes.

määrusest 593/2008/EÜ lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta³⁵ (edaspidi nimetatud Rooma I määrus). Töölepingutele kohalduvate lepingute osas loob Rooma I määrus sisuliselt kaks võimalust. Esiteks on pooltel vastavalt artikli 8 lõikele 1 õigus valida lepingule kohaldatav õigus ise. Teiseks, vastavalt sama artikli lõikele 2, kui töölepingu pooled on jätnud töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus töötaja harilikult lepingujärgset tööd teeb. Lõige 3 täpsustab, et kui kohaldatavat õigust ei saa kindlaks määrata tavapärase töötamise koha alusel, siis on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht. Samas tuleb lõiget 4 silmas pidades arvestada, et kui kõigist asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on mõne teise riigiga tihedamalt seotud, siis kohaldatakse asjaomase teise riigi sätteid. Seejuures tuleb lähtuda Rooma I määruse artiklis 1 sätestatud põhimõttest, mille kohaselt ei tohi õiguse valik põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav.

Direktiivi 96/71/EÜ preambulist tuleneb liikmesriikide kohustus kooskõlastada õigusaktid ja sätestada minimaalse kaitse põhilised kohustuslikud sätted, mida peavad täitma asukohamaa tööandjad, kes lähetavad töötajaid ajutiselt tööd tegema ja teenuseid osutama teise liikmesriiki. Nii sätestab lähetatud töötajate direktiiv 96/71/EÜ töötingimused, mida liikmesriigid on kohustatud tagama, olenemata töösuhete kohalduvast õiguslikust regulatsioonist.

Sellisteks töötingimusteks on vastavalt artikli 3 lõikele 1:

- maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkaeg;
- tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud;
- töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendatavate ettevõtjate poolt vahendatavate töötajate puhul;
- töötervishoid, -ohutus ja -hügieen;
- rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;
- meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud mittediskrimineerivad sätted.

³⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17.06.2008 määrus 593/2008/EÜ lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta. Euroopa Liidu Teataja L 177, 04.07.2008, lk 6–16.

Kui vastavad tingimused on seadustes, eeskirjades või haldussätetes sätestatud, peavad liikmesriigid neid nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes kohaldama. Lisaks sellele peavad liikmesriigid neid kohaldama lähetatud töötajate suhtes, kui need tingimused on sätestatud kollektiivlepingutes või vahekohtu otsustes, mis on tunnistatud artikli 3 lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks, kui nad puudutavad direktiivi lisas (ehitustööd) osutatud tegevusi.³⁶

Eeltoodud regulatsiooni silmas pidades võib järeldada, et kui Eesti rendiagentuur ja Soome kasutajaettevõtja juurde ajutiselt tööd tegema lähetatud renditöötaja on valinud töölepingule kohalduvaks õiguseks Eesti õiguse, siis kohaldub lepingule vastavalt Rooma I määruse artikli 8 lõikele 2 Eesti õigus, sest töötaja ajutine viibimine Soomes ei muuda asjaolu, et töötaja harilik töö tegemise koht on lepingujärgselt Eesti. Samas ei tohi valitud õigus töötajat ilma jätta kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppega kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav ning asukohamaa minimaalse kaitse kohustuslikud sätted ei tohi piirata töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist.³⁷ Kokkuvõtlikult võib asuda seisukohale, et isegi kui pooled on kokku leppinud kohalduva õigusena Eesti Vabariigi õiguse, tuleb lähtuda sätetest, mis tagavad töötajale suurema kaitse.³⁸

Kuivõrd magistr töö raames leiab käsitlemist piiriülene olukord Eesti ja Soome näitel, tuleb hinnata, kummas riigis on töötervishoid ja -ohutus töötaja seisukohalt paremini reguleeritud ning millised sätted seega töösuhtele kohalduvad. Õiguskirjandusest nähtub, et Euroopa Liidu tasandil peetakse Soomet töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas arenenuimaks riigiks Euroopa Liidus³⁹, mistõttu on autor seisukohal, et Soome õiguse kohaldamine tagab töötajate huvide parema kaitse ning seetõttu tuleb Soome lähetatud Eesti renditöötajale rakendada Soome töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, hoolimata sellest, kas töölepingule kohalduvaks õiguseks on valitud Eesti või Soome õigus.⁴⁰

³⁶ Euroopa Komisjoni 23.03.2012. a ettepanek Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ jõustamise kohta, lk 3. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.koda.ee/public/Lisa_2_Direktiivi_eelnou_ET.pdf (01.04.2015).

³⁷ Direktiivi 96/71/EÜ artikkel 3 lõige 1.

³⁸ L. Naaber-Kalm. Lähetatud töötaja tööõigussuhtes: töötajate õiguste kaitse tagamine. Magistr töö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2014, lk 51.

³⁹ H. Kahn. Eesti töötervishoiu arengulugu 1918–2008. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2009, lk 64.

⁴⁰ Täpsustuseks olgu märgitud, et iseenesest tuleneb selline kohustus ka Euroopa Liidu ja Soome siseriiklikust õigusest, mille kohaselt peab renditöö tegemise ajal kasutajaettevõtja juures Soomes tagama nõuetekohase ohutuse justnimelt kasutajaettevõtja ja seda Soome õigust järgides, aga sellel teemal peatub autor lähemalt käesoleva töö järgmistes peatükkides.

Renditöötajate kogemus näitab, et hoolimata kehtestatud regulatsioonist ei ole renditöötajad teadlikud neile piiriüleses renditöösuhtes tagatud õigustest ega oska nende tagamist nõuda. Ühest küljest võib see olla tingitud töötajate endi vähesest huvist, teisalt ei saa eitada, et põhjus võib seisneda ka kolmepoolse piiriülese õigussuhte keerulises olemuses ja sellest tulenevas ebaselguses, millised on töötaja õigused piiriülest renditööd tehes ja kellelt nende tagamist nõuda. Olukorras, kus renditöötaja on sõlminud Eestis registreeritud ja tegutseva rendiagentuuriga töölepingu, millele vastavalt poolte kokkuleppele kohaldub Eesti õigus, võib juriidilisi eriteadmisi mitteomav isik teha automaatselt järelduse, et töösuhtele kohalduvad üksnes Eestis kehtivad nõuded. Tegelikult kohalduvad Soome lähetatud renditöötajatele Soome kui vastuvõtva riigi töötingimused, sealhulgas sealses õiguses kehtestatud töötervishoiu ja -ohutuse nõuded. Selline töötajate ebaselgus võib viia töötajate õiguste kuritarvitamiseni, mida kinnitab ka Riigikohtu praktika⁴¹. Kuigi viidatud Riigikohtu lahendid on olnud seotud lähetatud töötajatele töötasu maksmise küsimusega, mis ei ole käesoleva magistritöö uurimisobjektiks, näitab see siiski ilmekalt, et tööandjad kas teadlikult või teadmatusest eiravad Euroopa Liidu õiguse üldiseid põhimõtteid. Seetõttu on väga oluline, et kõigil kolmepoolse töösuhte osapoolel oleks selge, millised õigused ja kohustused neil liikmesriigiülese töösuhte korral tekivad.

1.4. Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja

Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 3 lõige 1 defineerib rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõisted. Direktiivi mõistes on rendiagentuuriks füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõtjasse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel. Kasutajaettevõtjaks peetakse aga füüsilist või juriidilist isikut, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab.

Direktiivi 91/383/EMÜ artikli 1 lõikest 2 võib tuletada, et rendiagentuuriks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtte, kes võtab töötaja ajutiselt tööle tema teenuseid kasutava ettevõtte või asutuse jaoks ja kontrollimisel. Eelnimetatu kohaselt kvalifitseerub kasutajaettevõtjana ettevõtte või

⁴¹ Vt näiteks RKTko lahendeid nr 3-2-1-179-12 ja 3-2-1-187-13.

asutus, kes kasutab rendiagentuuri teenuseid ning kelle jaoks ja kontrollimise all renditöötaja tööd teeb.

Eesti õiguses ei ole rendiagentuuri ega kasutajaettevõtja mõisteid sätestatud, kuid need on tuletatavad TLS § 6 lõikes 5 sätestatud renditöö definitsioonist ning on oma sisult kooskõlas direktiividega 2008/104/EÜ ja 91/383/EMÜ.

Samas ei saa tööjõu rentimise teenust osutada iga isik. Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 3 lõike 1 punkt b võimaldab renditööd vahendada isikutel, kellele see on lubatud kooskõlas siseriikliku õigusega, mistõttu on see iga liikmesriigi enda reguleerida, kellele renditööteenuse osutamise õigust tagada. Eestis reguleerib vastavat küsimust TTTS § 38¹, mille kohaselt võib tööjõu renditeenust osutada majandustegevuse registris registreeritud eraõiguslik juriidiline isik. TTTS-i kohaselt ei saa teenust osutada füüsilisest isikust ettevõtja. Seega tohib Eesti õiguse alusel rendiagentuuri teenuseid osutada üksnes vastavas registris renditööjõu vahendajana registreeritud eraõiguslik juriidiline isik. Kasutajaettevõtjana kvalifitseerub seevastu nii Eestis kui Soomes igasugune isik, kes ostab rendiagentuurilt ajutist tööjõuteenust.

Rendiagentuuri funktsiooniks on rentida töötajaid nii siseriiklikult kui ka piiriüleselt kasutajaettevõtjale, kellel on selleks ajutine vajadus, näiteks töötaja asendamiseks või mingi konkreetse lühiajalise tööülesande täitmiseks. Viimane aga maksab tööjõu kasutamise eest agentuurile tasu. Selleks sõlmivad rendiagentuur ja tööjõudu kasutav ettevõtte lepingu, mille sisuks on renditööjõu vahendamine ning rendiagentuur ja töötaja töölepingu viimase kasutajaettevõtjale ajutiseks rentimiseks.

Kui tavaliselt osalevad töösuhtes kaks osapoolt, s.o töötaja ja tööandja, siis renditöösuhe on kolme osapoolega õigussuhe, kus lisaks töösuhtes olevale töötajale ja tööandjale osalevad võlaõigusliku suhtega ka rendiagentuur ja kasutajaettevõtja. Üks sõlmib töötajaga töölepingu, teise juures aga hakkab töötaja realselt tööd tegema. Selline ebatüüpiline töösuhe tõstatab töötaja jaoks võtmeküsimused, keda käsitleda tööandjana, millised on töötaja õigused ning kes on vastutav nende täitmise eest.⁴² Seetõttu on rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõistete

⁴² The scope of the employment relationship. Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva: International Labour Office 2003, lk 37. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (01.04.2015).

defineerimine oluline eelkõige renditöösuhtes tööandja määratlemise seisukohalt, mis omakorda on tähtis töötajale tema õiguste tagamise seisukohalt. Klassikalises kahe osapoolega töösuhtes ei teki küsimust tööandja isikus, kelleks on töötajaga töölepingu sõlminud isik ning kes täidab kõiki tavapäraseid tööandja funktsioone nagu tööalaste korralduste jagamine, nende täitmise kontrollimine, töötasu maksmine, töö- ja puhkeaja tagamine ning selle kohta arvestuse pidamine, tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamine jms. Kolmepoolses töösuhtes on tööandja õigused ja kohustused jagatud kahe osapoole vahel, mistõttu võib õigustatult tekkida küsimus tööandja tegeliku isiku suhtes.⁴³

Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 2 ja direktiivi 91/383/EMÜ artikkel 1.2 määratlevad selgelt, et kolmepoolses suhtes on tööandjaks rendiagentuur, kellega töötajal on sõlmitud tööleping.

Eeltoodud käsitlust toetab Euroopa personalirendi erialaliidu (European Confederation of Private Employment Agencies, edaspidi nimetatud Eurociett) eetikakoodeks⁴⁴, mis käsitleb renditöötajaid liidu liikmete töötajatena. Eurocietti liikmeks on ka Eesti Personalirendiettevõtete Liit (edaspidi nimetatud EPREL), millega liitunud Eesti rendiagentuurid peavad oma tegevuses lähtuma eetikakoodeksis kirjapandust ning kes seega tunnustavad end kolmepoolses töösuhtes tööandjatena.

Samas on selge, et kolmepoolse töösuhte omapära tõttu ei saa rendifirma, kes on töölepingu alusel renditöötaja tööandja, täita kõiki tööõigussuhtest tulenevaid tööandja funktsioone ning osa kohustusi lähevad kasutajaettevõtjale lepingu või seaduse alusel üle.⁴⁵ Sellist kohustuste üleminekut ei saa aga tõlgendada kui tööandja isiku vahetumist, sest tööandja staatust ei ole võimalik delegeerida.⁴⁶ Seega täidab kasutajaettevõtja olemuslikult tööandja funktsioone, kuigi teda ei peeta juriidilises mõttes tööandjaks. Eeltoodust võib järeldada, et töötaja jaoks ei ole tegelikkuses tähtsust, kellel on ebatüüpilises kolmepoolses töösuhtes tööandja õiguslik staatus, vaid milliseid kohustusi rendiagentuur ja kasutajaettevõtja seadusest või omavahelisest lepingust tulenevalt täitma peavad, et talle kui töösuhte nõrgemale poolele oleks tagatud vajalik kaitse.

⁴³ The scope of the employment relationship, lk 47.

⁴⁴ European Confederation of Private Employment Agencies. Code of Conduct. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Eurociett_Code_of_Conduct.pdf (01.04.2015).

⁴⁵ TlnRnKo 04.10.2013, 2-12-32002, p II.

⁴⁶ G. Davidov. *Op. cit.*, lk 18.

Cambridge'i ülikooli professor Simon Deakini käsitlese kohaselt iseloomustab tööandjaid klassikalises ehk kahepoolses töösuhtes kaks funktsiooni: koordineerimine (juhtimis- ja järelevalveõigus) ja riskide maandamine (mehhanism teatud majanduslike ja sotsiaalsete riskide maandamiseks ja hajutamiseks). Kui suhtesse lisandub kolmas isik, siis jaotuvad vastavad funktsioonid selliselt, et juhtimis- ja järelevalveõigus kandub üle kasutajaettevõtjale, samal ajal kui n-õ riskide maandamise funktsiooni täitmine jääb rendiagentuurile.⁴⁷ Sisuliselt tähendab eeltoodu, et kasutajaettevõtja võtab endale võlaõigusliku lepingu või renditööd reguleerivate normide alusel üle mõned klassikalisele töösuhtele omased tööandja juhtimis- ja järelevalveõigust puudutavad kohustused nagu igapäevane tööülesannete andmine ja tööaja arvestus. Rendiagentuur aga säilitab kohustuse tagada töötajale kokkulepitud mahus töö, töötasu ja sotsiaalne kindlustatus ravi-, pensioni- ja töötuskindlustuse kaudu.

Riigikohus on rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vaheliste kohustuste jagamise osas selgitanud, et kolmepoolses õigusühetes võivad tööandja õigused ja kohustused olla jagatud tööandja ja kasutajafirma vahel näiteks selliselt, et tööandja kohustuseks on maksta töötajale töötasu ning kasutajaettevõtja kohustuseks on töö korraldamine ja tööaja arvestus. Töötaja ei saa sellisel juhul korraldusi ega allu mitte tööandjale, vaid kasutajafirmale.⁴⁸

Tartu Ringkonnakohus on täpsustanud rendiagentuuri kui tööandja ja renditööjõudu kasutava ettevõtte vaheliste õiguste ja kohustuste jagunemist järgmiselt: „Renditööle on omane kahene alluvussuhe: rendiagentuur töölepingu sõlmijana kasutab renditöötaja suhtes tööandja õigusi ja kohustusi; renditöötaja annab oma tööjõu kasutajaettevõtja kasutusse, tehes tööd viimase juhtimise ja kontrolli all. Seega annab rendiagentuur tööandjana vaid osa tööandja spetsiifilistest kohustustest (töötervishoid, tööalased kohustused, töötasu jm) üle kasutajaettevõttele, kuid ei anna üle kõiki õiguseid, sh õigust lõpetada töösuhet. Rendiagentuur jääb tööandjana vastutama töölepingu sõlmimise ja sellest tulenevate tingimuste ning muudest õigusaktidest tulenevate kohustuste täitmise eest.“⁴⁹

Kui rendiagentuur tööandjana lepib töölepingus kokku töö tegemise koha, aja ja sisu ning vastutab töösuhetest tulenevate kohustuste nõuetekohase täitmise eest, siis kasutajaettevõtja annab

⁴⁷ S. Deakin. The Changing Concept of the Employer in British Labour Law. *Industrial Law Journal* 2001, lk 72.

⁴⁸ RKTKO 31.03.2008, 3-2-1-13-08, p 10.

⁴⁹ TrtRNKo 25.02.2013, 2-11-44316, p 12.

tööülesandeid ja kontrollib nende täitmist kokkulepitud tingimuste piires.⁵⁰ Eeltoodu põhjal saab teha järelduse, et rendiagentuuril kui tööandjal on kõik tavapärasele töösuhtele omased õigused ja kohustused, mida ei ole õigusliku regulatsiooni või rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelise lepingu alusel üle antud kasutajaettevõtjale.⁵¹ Kasutajaettevõtja õiguste ja kohustuste ulatus on seega piiratud kas seaduse või poolte kokkuleppega. Viimase vastutusallas on aga tingimata see, et tööprotsessi juhtimine, selle kontroll ning reeglina ka töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine töötaja töökohal oleks korraldatud vastavuses kasutajaettevõtja riigis kehtiva õigusega.

Viimase osas tuleb märkida, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on renditöö puhul praktikas problemaatiline. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta⁵² (edaspidi direktiiv 89/391/EMÜ) artikkel 5 näeb tööandja kohustusena ette tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. Samaselt on see reguleeritud Eesti ja Soome õiguses. Sellest nõudest kehtestab erandi direktiivi 91/383/EMÜ artikkel 8, mis näeb renditöö puhul tööohutuse, tööhügieeni ja töötervishoiu tingimuste tagamisel ette ka kasutajaettevõtja vastutuse (ilma, et see piiraks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte siseriiklikes õigusaktides sätestatud vastutust). Seega jätab direktiiv iga liikmesriigi enda reguleerida, kas kohustuste täitmise eest vastutavad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt või kõikide nõuete täitmine on jäetud kasutajaettevõtja kohustuseks. Eesti on kasutanud teist lähenemist. Selline regulatsioon on mõistlik, sest renditöö teenust kasutaval ettevõttel on ainsana võimalik võtta kasutusele vajalikke meetmeid töötervishoiu ja -ohutuse tingimuste järgimiseks ning tagada seeläbi sobiv töökeskkond nii oma töötajatele kui ka ajutiselt töötavatele renditöötajatele. Samas koosneb ohutu töökeskkonna kataloog reast tegevustest, mis kõik ei ole seotud töö tegemist vahetult ümbritseva keskkonnaga, kuid mille eesmärk on luua eeldused tervisele ohutuks töö tegemiseks ning mille täitmise kohustus võib seega olla üksnes rendiagentuuril.⁵³ Eeltoodust järeldub, et praktilistest kaalutlustest lähtuvalt ei saa ja ei ole mõistlik jätta kõike töötervishoiu ja -ohutusega seonduvat üksnes kasutajaettevõtja õlgadele. Kehtiv õigus on ebaõiglane, mistõttu jäävad paljud kohustused renditöö raames praktilistest kaalutlustest lähtuvalt täitmata. Eeltoodu tõttu on autor seisukohal, et spetsiifiliste töökeskkonnaalaste kohustuste ja nende mittenõuetekohasest täitmisest tuleneva

⁵⁰ T. Treier. *Op. cit.*, lk 38.

⁵¹ K-P. Tiitinen, T. Kröger. *Työsopimus oikeus*. Talentum 2012, lk 45.

⁵² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.06.1989 direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29.06.1989, lk 1–8.

⁵³ T. Treier. *Op. cit.*, lk 39.

vastutuse jagamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel on töötaja kaitse seisukohalt olulise tähtsusega.

Kõnesoleva punkti lõpetuseks tuleb märkida, et kolmepoolne õigussuhe võib praktikas tekitada küsitavusi, kuidas on rendiagentuur ja kasutajaettevõtja tööandja ja renditöötaja vahelisest töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused omavahel jaganud ning kes millise kohustuse täitmise eest vastutab. Seetõttu on selguse huvides alati otstarbekas reguleerida tööandja ja tellija vaheline sisesuhe ning vastava kokkuleppe raames määratleda täpselt osapoolte õigused, kohustused ja vastutuse ulatus. Autori hinnangul peaks vastav renditeenuse osutamise leping olema põhjalik ning kindlasti sisaldama rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja kohustusi seoses töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamisega ja nende täitmata jätmisest tulenevat vastutuse jagunemist või solidaarvastutuse kohaldamist. Sarnased kokkulepped peaksid nähtuma renditöötajaga sõlmitud töölepingust. Autori arvamusel välistab see olukorra, kus rendiagentuur väidab, et on oma tööandja kohustused andnud üle kasutajaettevõtjale, kes juhib ja kontrollib töötaja tööd ja seega ei vastuta ta võimalike nõuete rikkumise eest. Samuti olukorra, kus kasutajaettevõtja viitab omakorda, et ta ei osale kõnealuses suhtes tööandjana ning ei ole seetõttu kohustatud tagama töötajale vajalikke töötingimusi ega kanna vastutust nende täitmise eest. Juhul, kui lepingupoolel vastavates kohustustes siiski täpselt kokku ei lepi tuleb kolmepoolse õigussuhte puhul töötervishoiu ja tööohutuse tagamisega seotud kohustuste täitmisel ja sellega kaasnevat vastutust puudutavas lähtuda kohaldatavast õigusest, mis võib tekitada ebaselgust renditöö osapooltele.

2. TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS RENDITÖÖ TEGEMISEL

Euroopa Ühenduses on töötaja tervise ja ohutuse teemad olnud päevakorras juba selle loomisest saadik. Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versiooni⁵⁴ artikli 153 kohaselt toetab ja täiendab Euroopa Liit liikmesriikide meetmeid muuhulgas töökeskkonna parandamisel, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta⁵⁵ (edaspidi nimetatud sotsiaalharta) artikkel 3 sätestab otsesõnu töötaja õiguse töötada ohututes ja tervislikes tingimustes.⁵⁶ Eeltoodust nähtub, et liikmesriikides on toimiva tööohutuse ja -tervishoiusüsteemi loomine ja arendamine ning seeläbi töötajate kaitsmine võimalike õnnetusjuhtumite ja tervisekahjude eest üks Euroopa Liidu olulisemaid põhimõtteid.⁵⁷

Nii Rahvusvaheline Tööorganisatsioon kui ka Euroopa Liit on korduvalt väljendanud muret, et ebatüüpiliste töövormide, mille hulka kuulub ka renditöö, leviku tõttu võib töötajatele osaks saada ebapiisav kaitse ja seda muuhulgas töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas.⁵⁸ Euroopa Parlament on raportis ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2007–2012 kohta väljendanud muret statistika osas, mis näitab, et tööõnnetused ja tööga seotud haigusjuhtumid ei ole kõikide töötajate seas ühtlaselt levinud. Selliste töötajate rühmade puhul nagu võõrtöötajad, ajutised töötajad, naised, noored ja vanad töötajad, on tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste näitajad palju kõrgemad kui Euroopa Liidu keskmine.⁵⁹ Seega näitab statistika, et renditöötajate seas on tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi sagedamini kui teistel töötajatel.

Autori hinnangul võib see olla tingitud mitmest asjaolust. Esiteks on renditöö näol tegemist ajutise tööga, mistõttu ei pruugi tööandjad ega tööjõudu ajutiselt rentivad ettevõtted olla kulude kokkuhoiu eesmärgil piisavalt motiveeritud renditöötaja tööohutuse ja -tervishoiu tagamiseks võrreldes tähtajatu töölepingu alusel töötava isikuga. Teise võimaliku põhjusena võib välja tuua

⁵⁴ Euroopa Liidu toimimise konsolideeritud versioon. Euroopa Liidu Teataja C 83, 30.03.2010, lk 47–199.

⁵⁵ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

⁵⁶ Arvestades, et nii Eesti kui Soome on sotsiaalseid õigusi ja vabadusi käsitleva sotsiaalharta ühinenud ja selle sätted ratifitseerinud, on need sätted, millega liituti, nii Eestile kui Soomele õiguslikult siduvad.

⁵⁷ L. Nikkarinen. Tööandja ja töötaja kohustused töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2013, lk 6.

⁵⁸ Employment and social policies: a framework for investing in quality. Comission Communication. 0313 final, 2001, lk 13. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:EN:HTML> (01.04.2015).

⁵⁹ Euroopa Parlamendi raport ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. 20.12.2007. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0518+0+DOC+XML+V0/ET> (01.04.2015).

ebaselguse, kuidas praktikas kolmepoolses õigussuhtes rendiagentuur ja kasutajaettevõtja omavahel töötervishoiu ja tööohutuse alaseid kohustusi jagada võiksid, mistõttu jäävad nii mitmedki nõuded täitmata ja töötajad seeläbi vajaliku kaitseta.

Probleemseks muutub olukord siis, kui renditöötaja asub tööle ehitusvaldkonnas. Viimast iseloomustavad ilmekalt mitteamalised töökohad, ohtlikud tööd ja mitme tööandja töötajate samaaegne tegutsemine ühisel töökohal.⁶⁰ Seetõttu on ehitussektoris ohutuse tagamiseks ja võimalike õnnetuste vältimiseks kehtestatud töötervishoiu- ja tööohutusala eiregulatsioon. Mida rohkem neid nõudeid eiratakse, seda suurem on risk tööõnnetusteks ja kutsehaigestumisteks. Ehitamine on riskantne tegevusala, sest ehitustöödel saab surma *ca* 13 töötajat 100 000 kohta, samal ajal kui kõikide sektorite keskmine näitaja on *ca* 2 korda väiksem ehk 5 töötajat 100 000 töötaja kohta.⁶¹ Vastavalt Tööinspektsiooni andmetele on ehitus ka Eestis tegevusala, milles juhtub kõige rohkem surmaga lõppenud tööõnnetusi. Näiteks aastatel 2000–2013 on Eestis hukkunud ehitustöödel 68 ehitajat.⁶² Eesti töötajatega väljaspool Eestit on enim toimunud tööõnnetusi Soomes ja seda samuti peamiselt ehitajatega.⁶³ Eestis ja Soomes puuduvad tõsikindlad andmed ehitussektoris just renditöötajatega juhtunud tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste kohta, kuid seda seetõttu, et nende üle ei peeta eraldi arvestust. Samas, arvestades Tartu Ülikooli poolt läbi viidud uuringu raames küsitletud renditöötajate, kelle hulgas oli nii Eesti kui ka Soome ehitussektoris töötavaid renditöötajaid, avaldatud informatsiooni, et ehitustöödel jäävad täitmata mitmesugused tööohutuse ja -tervishoiu nõuded ja *ca* 40%-l neist on kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetus või ilmnenud mõni muu tööst põhjustatud tervisekahjustus⁶⁴, võib asuda seisukohale, et ehitusel töötavatel renditöötajatel on tõsine oht tööõnnetusteks ja kutsehaigestumisteks.

Eeltoodu valguses on oluline analüüsida esiteks, millised on nii Eestis kui ka Soomes peamised ehitustöödel rakendatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded; teiseks, kes vastavaid spetsiifilisi

⁶⁰ Tööinspektsioon. Tööohutus ehitusplatsil 2014, lk 4. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Tooohutus_ehitusplatsil.pdf (01.04.2015).

⁶¹ Eurostat. Accidents at work in the European Union in 1998. Statistics in Focus – Population and social conditions, No 16/2001.

⁶² Tööohutus ehitusplatsil, lk 4.

⁶³ Tööinspektsiooni statistika 2014. a juhtunud tööõnnetuste kohta, lk 3. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/toeoeonnetused/Registreeritud_toonnetused_2014.pdf (01.04.2015).

⁶⁴ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, lk 83, 89.

kohustusi kehtiva regulatsiooni alusel täitma peab; ja kolmandaks, kuidas oleks mõistlik neid ja nende täitmata jätmisest kaasnevat vastutust tegelikkuses rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jagada selliselt, et praktikas oleks renditöötaja võimalike tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste eest kaitstud.

2.1. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine

2.1.1. Kohalduvad nõuded

Euroopa Liidu tööohutus- ja töötervishoiualase õiguse aluseks on direktiiv 89/391/EMÜ, mille eesmärk on saavutada kõikide töötajate jaoks ühtne ohutuse ja tervishoiu tase, kehtestades miinimumnõuded ja töökeskkonna parandamisele suunatud meetmed. Direktiivis nähakse ohtude ennetamise peamise vahendina riskihindamist ja määratletakse selle põhielemendid nagu ohtude tuvastamine ja riskide analüüs, töötajate osalus ja nende konsulteerimine ning piisavate meetmete võtmine riskide ennetamiseks ja tõrjumiseks, sh ohtude dokumenteerimine ja korrapärane kordushindamine.

Renditöötajatele kohalduv töötervishoiu- ja tööohutusala eiregulatsioon tuleneb direktiivist 91/383/EMÜ, mille eesmärk on tagada, et töötajatele kindlustatakse töötervishoiu ja tööohutuse alal samasugune kaitse nagu kasutajaettevõtja teistele töötajatele. Renditöösuhe ei õigusta erikohtlemist töötingimuste ega tööohutuse ja töötervishoiu alal, seda eriti seoses juurdepääsuga isikukaitsevahenditele.⁶⁵ Renditöötajatele samaväärsete tingimuste ning töötervishoiu- ja tööohutusala kaitse tagamine rajaneb ka Euroopa sotsiaalpartnerite ühisdeklaratsioonis tunnustatud põhimõttel, mille kohaselt tuleb renditöötajaid kohelda võrdselt teiste tööandja ettevõttes töötavate töötajatega ning renditöö tegemine ei saa olla teistsuguste töötingimuste kehtestamise aluseks.⁶⁶

⁶⁵ Äripäeva käsiraamat. Tööõigus ja kommentaarid. Kolmepoolsed töösuhted. – Kättesaadav arvutivõrgus Äripäeva käsiraamatu tellijale: <http://kasiraamat.ee/et/tooõigus> (01.04.2015).

⁶⁶ Eurociett/Uni-Euroopa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers, lk 3.

Ehitustööde osas on kehtestatud Euroopa Liidu Parlamendi ja nõukogu direktiiv 92/57/EMÜ tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutistel või liikuvatel ehitustööplatsidel⁶⁷ (edaspidi direktiiv 92/57/EMÜ).

Eelnimetatud valdkondlik seadusandlus on Eestis üle võetud TTOS-i ja seda täiendavatesse arvukatesse määrustesse. Viimastest on ehitussektoris tegutsevate ettevõtjate jaoks oluline ennekõike Vabariigi Valitsuse 08. detsembri 1999. a määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“⁶⁸ (edaspidi nimetatud VV määrus), millest tulenevaid nõudeid peavad ehitusettevõtted ohutuse tagamiseks ja terviseriskide ennetamiseks lisaks TTOS-is kehtestatud üldistele nõuetele järgima.

Soomes kohalduvad Eestist lähetatud renditöötajatele vastavalt käesoleva töö esimeses peatükis käsitletule Soome töötervishoiu ja tööohutuse normid kui töötaja huve paremini tagavad ja seetõttu talle soodsamad sätted. Iseenesest tuleneb vastav nõue ka Soome lähetatud töötajate seaduse artiklist 2a koosmõjus töölepingu seaduse (Työsopimuslaki⁶⁹) esimese peatüki lõikega 7, mille kohaselt tuleb Soome lähetatud töötajatele kohaldada samu töötingimusi nagu Soome kodanikest töötajatele, ja sellisteks tingimusteks on teiste hulgas tööohutuse ja töötervishoiu tagamine.

Valdkondlik Euroopa Liidu õigus on inkorporeeritud Soomes tööohutuse seadusesse (Työturvallisuuslaki⁷⁰), töötervishoiu seadusesse (Työterveyshuoltolaki⁷¹) ja tööohutuse- ja töötervishoiualase koostöö õigusliku järelevalve seadusesse (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta⁷²). Ehitustööde puhul rakendatakse täiendavalt määrust

⁶⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24.06.1992 direktiiv 92/57/EMÜ tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutisel või liikuvatel ehitustööplatsidel. Euroopa Liidu Teataja L 245, 26.08.1992, lk 6–22.

⁶⁸ Vabariigi Valitsuse 08. detsembri 1999. a määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“. RT I 1999, 94, 838.

⁶⁹ Töölepingu seadus (Työsopimuslaki 55/2001). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (01.04.2015).

⁷⁰ Tööohutuse seadus (Työturvallisuuslaki 738/2002). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (01.04.2015).

⁷¹ Töötervishoiu seadus (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> (01.04.2015).

⁷² Tööohutuse- ja töötervishoiualase koostöö õigusliku järelevalve seadus (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L2P3> (01.04.2015).

ehitustööde ohutuse kohta (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta⁷³). Ühtlasi ei takista ühenduse õigus vastavalt direktiivi 96/71/EÜ üldistele põhimõtetele liikmesriike kohaldamast tööandjate ja töötajate vahelisi ameti- ja erialaseid huve kaitsvaid kollektiivmeetmeid.⁷⁴ Käesoleva magistritöö seisukohalt on silmas peetud ehitussektoris kohalduvaid kollektiivlepinguid.

Seega tuleb ehitusel töötavate renditöötajate tervise ja ohutuse kaitse tagamiseks lähtuda nii üldisest regulatsioonist, mis kohaldub kõikidele töötajatele hoolimata nende tegevusvaldkonnast kui ka detailsematest ehitussektori reguleerivatest normidest.

Töötervishoid ja tööohutus on lai valdkond, mis näeb tööandjale ette ulatuslikud kohustused. Vastavad ülesanded saab olemuslikult jagada kaheks suuremaks kategooriaks. Esiteks kohustused, mis on seotud töötervishoiu tagamisega, ja teiseks nõuded, mis on seotud tööohutuse tagamisega.

Eestis mõistetakse töötervishoiuna TTOS-i § 2 lõike 1 kohaselt töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Sama seaduse § 2 lõike 2 järgi on tööohutus töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteem sellise töökeskkonna seisundi saavutamiseks, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. Vastupidiselt Eestile reguleerivad Soomes töötervishoidu ja tööohutust kaks eraldi seadust (s.o töötervishoiu seadus ja tööohutuse seadus). Soome töötervishoiu seaduse § 3 peab tervishoiu all silmas ennekõike meetmeid töötaja tervise kaitseks ja töövõime säilitamiseks. Tööohutuse mõiste võib kaudselt tuletada Soome tööohutuse seaduse paragrahvis 1 toodud seaduse eesmärgist, milleks on kõrvaldada tööst ja töökeskkonnast tulenevad füüsilised ja vaimsed tervist mõjutavad ohud, et kindlustada töötajate töövõime ja ennetada tööõnnetusi ning haigusi.

Seega on nii Eesti kui ka Soome õiguse kohaselt töötervishoiuga seotud ennekõike võimalike kutsehaigestumiste vältimisele ja töövõime säilitamisele suunatud kohustused ning tööohutus hõlmab konkreetse töökeskkonna (töökoha) ohutust puudutavaid meetmeid.

⁷³ Määrus ehitustööde ohutuse kohta (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009). – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205> (01.04.2015).

⁷⁴ L. Naaber-Kalm. *Op. cit.*, lk 62.

Töetervishoid on ennetav tervishoid ja selle eesmärk on ennetada tööga seotud haigusi. Nii TTOS § 13 lõige 1 punkt 6² kui ka Soome töetervishoiu seaduse § 4 kohustavad tööandjat korraldama töetervishoiuteenuste osutamist ja kandma sellega seotud kulud. Töetervishoiuteenustena kvalifitseeruvad töetervishoiuspetsialistide⁷⁵ poolt osutatud teenused nagu töökeskkonna riskianalüüsi korraldamine, töökeskkonna ohutegurite mõõtmine, töötajate tervisekontrolli teostamine, töötaja taastusravi korraldamine jms.⁷⁶ Autori hinnangul võib asuda seisukohale, et Soomes on töötajate töetervishoid paremini reguleeritud ja tagatud kui Eestis. Viimases on töetervishoiuteenuse osutajaid vähe ning teenus seetõttu raskesti kättesaadav. Samuti ei ole tööandjad rahul töetervishoiuteenuse standardpaketi, mis ei arvesta töö iseloomu ja töötaja kindlate ohuteguritega kokkupuutumist, vaid on suunatud töötaja üldise tervisliku seisundi hindamisele.⁷⁷ Soomes seevastu on põhiteenused saadaval kõigi Soomes töötavate inimeste jaoks. Lisaks on töetervishoiuteenuste kataloog lai ja tööandjatel on võimalik sõlmida töetervishoiuteenuste pakkujatega erinevaid lepinguid vastavalt sellele, milliseid tervishoiuteenuseid kasutada soovitakse. Näiteks võib tööandja lisaks miinimumnõuete täitmisele maksta kinni ka töötajatele osutatud hambaarsti või füsioterapeudi teenuste kulud.⁷⁸

Vastavalt TTOS § 3 lõikele 1 peetakse töökeskkonnaks ümbrust, milles inimene töötab. Sama seaduse § 4 lõige 1 täpsustab töökohta mõistet, milleks on füüsilisest isikust ettevõtja või äriühingu ettevõtte, riigi või kohaliku omavalitsuse asutuse, mittetulundusühingu või sihtasutuse territooriumil või tööruumis paiknev töötamiskoht ja selle ümbrus või muu töötamiskoht, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel. Soome õigus ei anna töökeskkonna ja töökohta legaaldefinitsioone ega erista neid. Õiguskirjanduses on selgitatud, et töökeskkonnaks peetakse tavapäraselt kohta, kus tööd tehakse.⁷⁹ Euroopa Komisjon on täpsustanud, et tavapärasest töökohta mõistetakse piiratud mõttes – konkreetne töökoht poes, kontoris või laiemalt öelduna töö tegemise fikseeritud koht (tööandja kohaliku üksuse territoorium). Samas kuuluvad avaramalt tõlgendades töökohta alla ka mittestatsionaarsed tööpaigad nagu erinevad ehitusobjektid jms. Töökeskkonna all peetakse silmas tavalist

⁷⁵ Vastavalt loetletud TTOS § 19 lõikes 1 ja Soome töetervishoiu seaduse 1. peatüki §-s 3.

⁷⁶ Vastavalt loetletud TTOS § 19 lõikes 2 ja Soome töetervishoiu seaduse 2. peatüki §-s 7.

⁷⁷ Sotsiaalministeerium. Töetervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. Poliitikaanalüüs 2009, lk 6. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/2882/1/R%c3%bcnkla2010.pdf> (01.04.2015).

⁷⁸ Työelämäsertifikaatti maahanmuuttajille. Amiedu 2015, lk 32. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.amiedu.fi/portals/2/amiedu-www/esite/Tyoelamasertifikaatti_opiskelumateriaali_suomi.pdf (01.04.2015).

⁷⁹ R. Blanpain. European Labour Law. Kluwer Law International 2010, lk 490.

töökeskonda, -kohta või -piirkonda, kus õnnetus toimus. See kirjeldab geograafilist keskkonda, kus õnnetuse toimumise hetkel ohver kas töötades, külastades või lihtsalt kohal olles (tööga seotult) viibis.⁸⁰ Käesoleva magistr töö kontekstis võib eeltoodust lähtuvalt öelda, et töökeskonnana on laias mõistes käsitatav see geograafiline piirkond, kus renditöötaja kasutajaettevõtja korraldusel ehitustöid teostab ja töökohaks kitsamas mõistes on konkreetne ajutine ehitusplats.

Töökeskonnas toimivad vastavalt tegevusvaldkonnale erinevad ohutegurid. Ehituses varitseb töötajaid palju ohte – erinevad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid. VV määrus ja Soome määrus ehitustööde ohutuse kohta on kehtestatud eesmärgiga optimeerida töötingimusi ehitusplatsil, minimeerida vastavaid ohutegureid ja seeläbi vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi.

Peamised tööohutusega seotud kohustused ehitusvaldkonnas on:

- (i) riskianalüüsi ja tööohutusplaani koostamine, mille raames määratletakse võimalikud riskid ja ohud töötajate tervisele ja ohutusele ning vastav tegevuskava nende ennetamiseks või kõrvaldamiseks;
- (ii) ehitusplatsi ja seal kasutatavate vahendite vastavuse tagamine õigusaktides sätestatud nõuetele;
- (iii) töötajate asjakohane tööohutusala juhendamine ning väljaõpe töökohal;
- (iv) töötajate varustamine nõuetekohase turvavarustusega;
- (v) regulaarne üldkontrolli teostamine ehitusplatsi korrasoleku ja nõuetele vastavuse kontrollimiseks; ja
- (vi) ühise ehitusplatsi puhul erinevate tööandjate koostöö ja ühistegevuse koordineerimiseks määratud töötervishoiu ja tööohutuse koordinaatori nõuete järgimine.

Autori hinnangul saab eeltoodu pinnalt jagada tööohutuse ja töötervishoiu nõuded kaheks. Esiteks nõuded, mis loovad töötajale eeldused tervislikuks töö tegemiseks ja puudutavad töötaja töövõime säilitamist ja kutsehaigestumiste vältimist. Näiteks töötajale töös esinevate ohtudele vastava tervisekontrolli korraldamine eesmärgiga selgitada välja tema tervislik seisund ja sobivus

⁸⁰ European Commission. Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU 2009, lk 34. – Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2785&langId=en (01.04.2015).

töötamiseks mitmete ohuallikatega ehitusvaldkonnas. Teiseks nõuded, mis on otseselt seotud ohutu töökeskkonna ja töökoha (ehitusplatsi) loomisega. Siia alla kuuluvad konkreetse ehitusplatsi osas tööohutusplaani koostamine, ehitusplatsi enda ja seal kasutatavate töövahendite seisukorra vastavuse tagamine töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele, töötajate töötervishoiu- ja tööohutusala juhendamine ning väljaõppe korraldamine ehitusel töötamiseks jne.

Nagu eelnevalt märgitud, on tööohutuse ja töötervishoiu olukord ehitussektoris murettekitav. Ehitusel töötavatel inimestel on kaks korda suurem tõenäosus vigastada kui muude tööstusharude keskmisel töötajal. Tegemist on mitmetahulise majandussektoriga, milles töötajaid varitsevad paljud ohud nagu kõrgel töötamine, füüsiliste mõjurite nagu müra ja vibratsiooni toime, raskuste käsitsi tõstmine, ohtlikud kemikaalid ja asbest – see kõik nõuab ranget planeerimist ja kontrolli, et ohte hallata ning õnnetusi ja pikaajalisi tervisemuresid ära hoida. Lisaks eelnevale võivad muudki tegurid vaimset pinget põhjustada, näiteks üksinda töötamine, pingeline töögraafik ja ületunnitöö, millel võivad olla kauakestvad tagajärjed.⁸¹

Tööinspeksioon on toonud ehitustöötajatega juhtunud tööõnnetuste peamiste põhjustena välja töökoha tööohutusnõuetele mittevastavuse (näiteks segadus ehitusplatsil, kõrgetel objektidel kaitsepiirete ja ohutusvõrkude puudumine), töötajate puuduliku väljaõppe ja juhendamise tööohutuse valdkonnas, kaitsevarustuse kasutamata jätmise ja mittekorras töövahendite kasutamise.⁸² Kolmandiku rasketest tööõnnetustest moodustavad kukkumisega seotud juhtumid. Teisel kohal on juhtumid, kus saadakse vigastada teise töötaja tegevusest tingituna või kukkuvalt esemelt löögi saades. Kolmandal kohal on õnnetusjuhtumid masinatega töötamisel ja töödeldava masina käsitlemisel. Samad põhjused on ära mainitud ka Soome ehitussektori kohta.⁸³ Lisaks põhjalikule esmajuhendamisele ja täiendkoolitusele on selliste õnnetuste vältimisel suureks abiks töökorralduse muutmine, vältimaks töötajal tekkida võivat rutiini, üleväsimust ning tähelepanu hajumist. Samuti on selliste tööõnnetuste vältimiseks oluline pidada regulaarseid puhkepause.⁸⁴ Kutsehaigestumiste põhjustena märgitakse peamiselt raskuste kandmist ja tõstmist, korduvaid

⁸¹ Sotsiaalne Euroopa. Mittesiduv heade tavade juhend direktiivi 92/57/EMÜ mõistmiseks ja rakendamiseks. Ehitustööplatsid, lk 15. – Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6715&langId=et (01.04.2015).

⁸² Tööinspeksiooni statistika 2014. a juhtunud tööõnnetuste kohta, lk 5.

⁸³ S. Väyrynen, K. Häkkinen, T. Niskanen. Integrated Occupational Safety and Health Management. Solutions and Industrial Cases. Springer International Publishing Switzerland 2015, lk 20.

⁸⁴ Tööinspeksiooni statistika 2014. a juhtunud tööõnnetuste kohta, lk 7.

liigutusi, ebasoodsaid tööasendeid ja müra/vibratsiooni.⁸⁵ Peamiselt diagnoositakse ülekoormushaigusi, mis kajastuvad luu-lihaskonna haigustes ja närvikahjustustes.⁸⁶

Eelnimetatud õnnetusi on võimalik vältida töökeskkonnaga seotud tööohutusnõuetest kinnipidamisega. Kutsehaigestumiste vähendamiseks on vaja tagada renditöötajatele ennekõike regulaarne tervisekontroll, et välistada töötaja enda tervisliku seisundi mittesobivus ehitustöö tegemiseks ja minimeerida vastavalt tervisekontrolli tulemustele erinevate abinõude rakendamise haiguste tekkimise võimalust. Seetõttu on oluline teada, kes kolmepoolses töösuhtes konkreetsete töötervishoiu- ja tööohutualaste nõuete täitmise eest vastutab.

2.1.2. Kohustatud isik

Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 5 lõige 1 kohustab kõiki töandjaid tagama töötajate ohutuse ja tervise kõikides tööga seotud aspektides. Eestis tuleneb samasugune nõue TLS § 28 lõike 2 punktist 6, mille kohaselt on töandja kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. TTOS § 12 lõige 1 näeb ette töandja kohustuse tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras.

Renditöö puhul on tegemist ebatüüpilise kolmepoolse õigussuhtega ja tegelikkuses teeb renditöötaja tööd väljaspool töandja ettevõtte ja *de facto* kontrollipiirkonda⁸⁷ rendiagentuurilt tööjõu teenust ostva kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juures. On selge, et rendiagentuur ei saa täita kõiki töötervishoiu ja tööohutusega seotud nõudeid. Seetõttu on eraldi reguleeritud kasutajaettevõtja vastutus vastavate kohustuste täitmise ees. Vastupidiselt üldisele käsitlusele sätestab direktiivi 91/383/EMÜ artikkel 8 ilma, et see piiraks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte siseriiklikes õigusaktides sätestatud vastutust, vastutab töösuhte ajal tööohutuse, tööhügieeni ja töötervishoiu tingimuste tagamise eest töötaja teenuseid kasutav ettevõtte ja/või asutus. Vastav artikkel on Eesti õigusesse üle võetud erinormina TTOS § 12 lõike 1 teise lausesse, mille

⁸⁵ Tööinspektsiooni infoleht seoses 2013. a registreeritud tööõnnetustega, lk 2.

⁸⁶ Kutsehaiguste tekkepõhjused ja nende ennetamine. TKH 2015, lk 5. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.fastleader.com/admin/Pildid/Ettekanded/Kutsehaiguste_tekkepohjused_ja_ennetamine.pdf (01.04.2015).

⁸⁷ K. Künnapas. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. – Juridica 2014, nr 4, lk 283.

kohaselt olukorras, kus tööülesandeid täidetakse renditööna, tagab kasutajaettevõtja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures.

Seega, kuigi direktiiv võimaldab näha kohustatud isikutena nii rendiagentuuri kui ka kasutajaettevõtjat, on Eesti õiguse kohaselt jäetud renditöö puhul töötaja töötervishoiu ja -ohutuse tagamine renditöö tegemise ajal kasutajaettevõtja kohustuseks. Eeltoodu on mõistlik, sest esiteks teeb töötaja oma tööd kasutajaettevõtja poolt määratud asukohas (töökeskkonnas) ja teiseks puudub rendiagentuuril juurdepääs töökohale (ehitusplatsile), kui talle vastavat nõusolekut ei anta, mistõttu ei ole viimasel objektiivselt sealseid töötingimusi mingilgi viisil võimalik mõjutada. Seega on renditöö teenust kasutaval ettevõttel ainsana võimalik võtta kasutusele vajalikke meetmeid töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste järgimiseks ning tagada seeläbi sobiv töökeskkond nii oma töötajatele kui ka ajutiselt töötavatele renditöötajatele. Samas koosneb ohutu töökeskkonna kataloog reast tegevustest, mis kõik ei ole seotud töö tegemist vahetult ümbritseva keskkonnaga, kuid mille eesmärk on luua eeldused tervisele ohutuks töö tegemiseks ning mille täitmise kohustus võib seega olla üksnes rendiagentuuril.⁸⁸ Eeltoodust järeldub, et praktilistest kaalutlustest lähtuvalt ei saa ja on ebaõiglane jätta kõik töötervishoiu ja tööohutusega seonduv üksnes kasutajaettevõtja kanda. Eeltoodu tõttu on autor seisukohal, et spetsiifiliste töökeskkonnaalaste kohustuste ja nende mittenõuetekohasest täitmisest tuleneva vastutuse jagamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel on töötaja kaitse seisukohalt olulise tähtsusega.

Ebaselgust kohustuste jaotamise ja sellest tuleneva vastutuse osas suurendab ehitustööle omane mitme tööandja töötajate samaaegne tegutsemine ühisel töökohal (ehitusplatsil). Praktikas on tavapärane, et ehitustöö tellija sõlmib tööde teostamiseks esiteks lepingu ühe ettevõttega (peatöövõtja), kes omakorda palkab töid teostama erinevaid alltöövõtjaid, või teiseks mitmete töövõtjatega, kellest keegi ei ole määratud peatöövõtja rolli täitma. Sellises olukorras, kus ehitusplatsil töötavad samal ajal või järjestikku kahe või enama tööandja töötajad või füüsilised isikud, ongi tegemist ühise ehitusplatsiga VV määruse ehitustööde ohutuse kohta mõistes. Seejuures on ilmne, et kui ehitusobjektile teevad tööd mitme erineva tööandja töötajad, võib tööõnnetusi põhjustada ebapiisav tööde koordineerimine.⁸⁹ Selliseks olukorraks sätestab Eestis lahenduse VV määruse § 3 lõige 2, mille kohaselt vastutab ühisel ehitusplatsil peatöövõtja selle

⁸⁸ T. Treier. *Op. cit.*, lk 39.

⁸⁹ Tööohutus ehitusplatsil, lk 4.

eest, et ehitustöö ei ohustaks ehitusplatsil töötavaid ega selle mõjupiirkonnas olevaid isikuid. Kui peatöövõtjat ei ole määratud, sõlmivad tööandjad kirjaliku kokkuleppe töötervishoiu- ja tööohutusalase ühistegevuse ning tööandjate vastutuse kohta. Kui kokkulepet ei ole sõlmitud, vastutavad tööandjad solidaarselt selle eest, et töö ei ohustaks ehitusplatsil töötavaid ega seal viibivaid isikuid. Seega kui renditöötaja asub tööd tegema ühisel ehitusplatsil, sõltub tema ohutus sellest, millist rolli mängib ehitustööde teostamisel kasutajaettevõtja. Eeldusel, et kasutajaettevõtja on määratud peatöövõtjaks, on viimase kohustus garanteerida töötajate, sealhulgas talle alluvate renditöötajate ohutus. Samas, kui kasutajaettevõtja on üks mitmest tööd tegevast ettevõttest ja ühisele ehitusplatsile ei ole tellija poolt määratud peatöövõtjat, sõltub renditöötaja ohutuse tagamine sellest, kui hästi on ehitustöid tegevad ettevõtted oma tegevuse kirjaliku kokkuleppe alusel koordineerinud. Olukord muutub keerulisemaks siis, kus kirjalikku lepingut ei sõlmita, sest sellisel juhul on töötajate ohutus jäetud solidaarselt kõikide tööandjate/kasutajaettevõtja tagada. Seega lisanduvad renditöö puhul võimalikku vastutusahelasse lisaks rendiagentuurile ja kasutajaettevõtjale ka kolmandad isikud. Eeltoodu valguses võib asuda seisukohale, et osapoolte paljususe tõttu muutub renditöötajale tööohutuse ja töötervishoiu nõuete tagamine ja vastutus nende täitmise eest veelgi komplitseeritumaks. Siinkohal on oluline märkida, et kuivõrd rendiagentuur ei ole tavapäraselt seotud kasutajaettevõtja ega viimase tegevusega (s.o ehitamine) muus osas kui talle tööjõu rentimine, siis on äärmiselt oluline, et osapooltel oleks omavahelisest suhtest tulenevas vastutuses võimalikult täpselt kokku lepitud ja ühisel ehitusplatsil vastutaks töötaja eest just kasutajaettevõtja. Küsimus, kuidas jaguneb kasutajaettevõtja vastutus teiste ühise ehitusplatsiga seotud poolte (tellija, projekterija, ehitusettevõtjad jt) vahel, ei ole käesoleva töö uurimisobjektiks ja vajab eraldi analüüsimist.

Soomes läheb vastavalt töölepingu seaduse 1. peatüki § 7 lõikele 3 renditöö korral kasutajaettevõtjale üle õigus juhtida ja kontrollida renditöötaja töö tegemist. Samuti lähevad üle ka muud kohustused, mis on otseselt seotud töö tegemise ja selle korraldamisega. Sama seaduse 2. peatüki §-i 3 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajate tööohutuse ja töötervishoiu vältimaks tööõnnetusi ja tervisekahjusid. Renditöö puhuks näeb tööohutuse seaduse § 3 lõige 1 ette kasutajaettevõtja kohustuse järgida töö tegemise ajal tööohutuse seadusest tulenevaid tööandja kohustusi. Eelnimetatud sätteid koosmõjus tõlgendades võib asuda seisukohale, et

töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamise eest vastutavad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt.

Soomes on vastavad kohustused rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jagatud järgmiselt. Kasutajaettevõtja on kohustatud teavitama rendiagentuuri, millistele tingimustele peab vastama renditöötaja, s.o tema tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused. Renditöötaja sobivuse väljaselgitamine lasub tööjõurendi vahendajal.⁹⁰ Lisaks sätestab tööohutuse seaduse § 14, et tööandjad peavad andma oma töötajatele vajalikku teavet ohtude ja riskitegurite kohta töökohal ja kindlustama töötajate oskusi ja töökogemusi arvestades, et töötajaid tutvustatakse piisavalt töö, töötingimuste, töövahendite ja meetoditega ning õigete kasutamishuultega. Samuti on tööandja kohustatud tutvustama ohutu töötamise põhimõtteid. Selline kohustus kehtib ka renditöötajate puhul. Veel on rendiagentuuri teenuseid kasutav ettevõtte kohustatud vastavalt tööohutuse seaduse §-le 14 koosmõjus sama seaduse §-ga 3 tutvustama ohutu töötamise põhimõtteid, andma juhiseid kõrvaldamaks ja vältimaks igasuguseid ohutust ja tervist kahjustada võivaid ohte ja riske ning andma renditöötajatele juhised töökoha kohandamiseks, puhastamiseks, hooldamiseks ja parandamiseks, samuti igasuguste erakorraliste olukordade puhuks. Arvestades, et renditöötaja töötab kasutajaettevõtja kontrolli ja järelevalve all viimase poolt määratud asukohas, on kasutajaettevõtja kohustatud tagama töötaja ohutuse ja tervise töökohal. Ühiselt otsustatakse vajadus töötajale isikukaitsevahendite soetamise järgi. Samas jääb kasutajaettevõtja tagada, et töötaja vastavaid töö- ja isikukaitsevahendeid ka tegelikkuses kasutaks. Rendiagentuur tööandjana peab aga hoolt kandma selle eest, et töötaja eest on sõlmitud enne tööle asumist õnnetusjuhtumikindlustus ja organiseeritud oleksid ette nähtud töötervishoiuteenused. Viimane eeldab mõlemapoolset koostööd, sest töötervishoiuteenuse osutaja vajab informatsiooni töötingimuste kohta, mida on võimalik välja selgitada üksnes kasutajaettevõtjal.⁹¹ Parimaks näiteks võib siinkohal tuua tervisekontrolli teostamise, milleks on eelnevalt vajalik teostada riskianalüüs selgitamiseks välja töökohal esinevad ohud, mida omakorda võetakse arvesse töötajale tervisekontrolli tehes.

Soomes on ehitussektoris renditöö tegemisele kehtestatud spetsiifilised kohustused, mida tööohutuse seaduse §-s 49 sätestatud ühise töökohaga (s.o ehitusplatsiga) seotud isikud täitma

⁹⁰ Guidebook for temporary agency work, lk 18–19. Ministry of Employment and the Economy, Finland, 2013. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.tem.fi/files/35645/TEM_vuokratyooapas_en.pdf (01.04.2015).

⁹¹ Samas, lk 18–19.

peavad. Näiteks on renditööjõudu kasutatav ettevõtte vastavalt tellija vastutuse seadusele välismaise tööjõu kasutamisel (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä⁹²) kohustatud⁹³ enne Eesti rendiagentuuriga teenuse kasutamise lepingu sõlmimist välja selgitama oma lepingupartneri valmisoleku täita seadusega sätestatud kohustusi. Sellega tagatakse, et tööjõudu rentivad ettevõtted täidavad tööandjakohustusi ja renditud töötajate töölepingu miinimumtingimused oleksid täidetud. Eelnimetatu täitmiseks peab tellija (kasutajaettevõtja) vastavalt §-le 5 muuhulgas hankima rendiagentuurilt andmed selle kohta, et renditöötajale on sõlmitud Soomes õnnetusjuhtumikindlustus või tal on kehtiv tõend, millega tõendatakse, et töötaja on hõlmatud Eesti sotsiaalkindlustuskaitsega. Mis puudutab ühisel ehitusplatsil töö tegemist, siis seal kannab vastavalt tööohutuse seaduse §-le 51 töökaitsevastutust reeglina peatöövõtja, kes kannab üldist hoolt selle eest, et töö ehitusplatsil oleks turvaline ja ohutu ning vastavuses tööohutuse seaduses sätestatuga. Käesoleva töö kirjutamisel lähtub autor, et kasutajaettevõtja on peatöövõtja. Seetõttu on sarnaselt Eestile oluline, et omavahelises suhtes oleks Eesti rendiagentuuri ja Soome kasutajaettevõtja vahel kokku lepitud, et ühisel ehitusplatsil vastutab töötaja eest just kasutajaettevõtja.

Eeltoodust nähtub, et Eestis ja Soomes on selle osas erinev lähenemine, kes on kohustatud töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid tagama ja kes nende tagamata jätmise korral vastutust kannab. Eestis on töötervishoiu ja tööohutuse tagamine vastavalt kehtivale regulatsioonile jäänud kasutajaettevõtja vastutusalasse. Ühest küljest on see mõistlik, sest kasutajaettevõtjal, kelle korraldusel renditöötaja kindlal ehitusplatsil tööle asub, on paremad võimalused välja selgitada seal lasuvad ohutegurid ja võtta kasutusele meetmeid nende minimeerimiseks. Samas koosneb tööohutuse ja töötervishoiu nõuete kataloog paljudest kohustustest, mis ei kohaldu üksnes töökeskkonnale ja töökohale ning mida saab edukalt täita hoopis rendiagentuuritööandjana.⁹⁴ Seda näitab ilmekalt ka Soome lähenemine, kus eeldatakse rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavahelist koostööd ja kohustuste jaotamist.

⁹² Tellija vastutuse seadus välismaise tööjõu kasutamisel (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233> (01.04.2015).

⁹³ Tellija vastutuse seadus ei hõlma vastavalt §-le 4 väiksemaid renditööjõudu kasutamist puudutavaid lepinguid. Seaduse kohaldamisalast jääb välja renditöö, mis kestab maksimaalselt 10 tööpäeva.

⁹⁴ T. Treier. *Op. cit.*, lk 39.

Olukorras, kus kõik vastavat valdkonda puudutavad kohustused on jäetud üksnes kasutajaettevõtja kanda, kaob ära renditööjõu kasutamise mõte – osta sisse võimalikult väikeste kuludega ajutiseks perioodiks tööks vajalike omadustega tööjõudu. Sellest tuleneb rendiagentuuri kohustus rentida kasutajaettevõtjale töötaja, kelle omadused ja tervislik seisund võimaldavad ehitusel töötada. Ehitustööd kestavad reeglina lühiajaliselt. Kui kasutajaettevõtja vajab töötajat paariks nädalaks või kuuks, siis ei ole mõistlik, et ta peab oma kuludega korraldama töötajale tööle asumisel tervisekontrolli, et veenduda, kas isiku tervis üldse võimaldab tal vastavat tööd teha. Seega ei täida oma eesmärki nõue, et renditöö tegemise ajal vastutab kõikide tööohutuse ja tervishoiu nõuete tagamise eest üksnes kasutajaettevõtja, ja ka praktikas valitseb ebaselgus, kes ja milliseid kohustusi täitma peab, et oleks tagatud renditöötajate ohutus ja tervis. Tuleb tõdeda, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuete jagunemise tõttu ei saa kasutajaettevõtja ainuisikuliselt vastavaid nõudeid täita ja nende täitmata jätmise korral vastutust kanda. Tulemuseks on olukord, kus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tegelik täitmine on problemaatiline, mis tähendab, et renditöötajatele saab osaks ebapiisav kaitse tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste eest, mida oleks võimalik vältida.⁹⁵

Eelpool öeldust tulenevalt nähtub, et Eestis kehtiv regulatsioon tekitab ebaselgust kõigile renditöö raames tekkiva õigussuhte osapooltele – selgusetuks jääb töökeskkonna, töötervishoiu ja tööohutusega seotud õiguste ja kohustuste, iseäranis aga osapoolte vastutuse maht.

2007. aastal Eestis läbi viidud renditöö uuringus tõdeti, et renditöötaja tööohutuse tagamisel on vastutus liigselt hajunud ning olukorra parandamiseks tuleks tööohutuse eest vastutamine omavahel ära jaotada. Kui seda ei suudeta võlaõiguslikult lahendada, siis peaks vastutus olema mõlemal poolel võrdses mahus.⁹⁶ Seega tekitab praktikas renditöö puhul töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine ja nende tagamise eest vastutamine hulgaliselt spetsiifilisi probleeme, mille jaoks ei paku kehtiv õigus adekvaatseid lahendusi. Ülevaatamist vajavad rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja kohustused seoses ohutu töökeskkonna kujundamise ja töötaja tervise säilitamisega, selle kontrollimisega ja lepinguosaliste vastutusega vastavate nõuete mittetäitmise eest.

⁹⁵ V. Howes. *Op. cit.*, lk 15–16.

⁹⁶ Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu 2007. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://vana.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf (01.04.2015).

Ühemõtteliselt on selge, et TTOS-ist tuleb kõrvaldada kõik ebaselgused, mis on seotud rendiagentuuri ja viimase teenuseid kasutava kasutajaettevõtja vahelise tervishoiu ja tööohutuse alaste kohustuste jagamisega, kuivõrd TTOS § 12 lõike 1 teine lause ei täida talle omistatud eesmärki, milleks on tagada renditöötajatele täisväärtuslik kaitse tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas.

Salfordi Ülikooli õigusteaduste professor Victoria Howes on võimaliku lahenduse rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja kohustuste jaotamise ja vastutuse osas välja pakkunud järgmiselt: „Olukorra parandamiseks saaks teha kahte asja: tervise ja ohutusega seotud osapoolte ülesanded ja kohustused peaksid olema selgelt sõnastatud ning pooltele määratud; ning pooled peaksid olema hästi informeeritud oma vastavatest ülesannetest ja kohustustest. Tervist ja ohutust puudutavate ülesannete jaotust agentuuri ja lõppkasutaja vahel on võimalik korraldada erineval moel, seahulgas kohaldada osapoolte solidaarvastutust.“⁹⁷

Seetõttu oleks oluline sätestada Eesti siseriiklikul tasandil, et renditöö suhte ajal vastutavad tööohutuse, tööhügieeni ja tervishoiu tingimuste täitmise eest rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt (solidaarselt) ja on osapoolte sisesuhte reguleerimise küsimus, kuidas nad omavahel vastavad kohustused ja sellest tuleneva vastutuse praktikas jaotavad. Solidaarvastutuse süsteem julgustab peamisi lepingupooli jälgima ka seda, et äripartnerid järgiksid tööseadusandlust.⁹⁸

Autori mõttekäiku toetab Sotsiaalministeeriumi poolt 2011. aastal koostatud seletuskiri töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse juurde, milles märgiti järgmist: „Eelnõu § 1 punktiga 10 täiendatakse TLS-i sättega, mille kohaselt vastutavad renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest tööandja ja kasutajaettevõtja tööd renditööna tegeva töötaja ees solidaarselt. Võlaõigusseaduse § 65 lõike 1 kohaselt on tööd renditööna tegeval töötajal võimalus valida, kas ta nõuab kohustuste täitmist kasutajaettevõtjalt või tööandjalt. Kuna renditöösuhte puhul võib kasutajaettevõtja ja tööandja vaheliste kohustuste jagunemise tuvastamine olla keeruline (näiteks tervishoiu ja tööohutuse tingimuste täitmine),

⁹⁷ V. Howes. *Op. cit.*, lk 19.

⁹⁸ Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Roheline raamat. Euroopa Ühenduste Komisjon 2006, lk 12. – Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_e.t.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_e.t.pdf) (01.04.2015).

siis on mõistlik kasutada kohustuste täitmisel võimalust, mille järgi saab tööd renditööna tegev töötaja esitada oma nõude nii tööandja kui ka kasutajaettevõtja vastu. Thea Treier märgib oma magistritöös, et tööandjal ja kasutajaettevõtjal on mõistlik teenuse osutamise lepingus kokku leppida kohustuste täitmine töötaja ees ning sellisel juhul määrab vastutuse suuruse ära omavaheline kokkulepe vastutuse jagunemise kohta.⁹⁹ Nimetatud eelnõu ei jõudnud sellisel kujul autorile teadmata põhjustel Riigikogu menetlusse ja algatatud eelnõu enam kõnesolevat punkti ei sisaldanud.¹⁰⁰ Autori arvamusel võis nimetatud punkti väljajätmise tingida asjaolu, et see oleks kohaldunud kõikidele töölepingu töötingimustele. Töötasu puhul oleks võinud piiriülelset tekkida olukord, kus saadakse maksuerinevusest tulenev ebaaus konkurentsieelis võrreldes ettevõttega, kes renditööd ei kasuta, näiteks kohustades töötasu maksmiseks selle liikmesriigi ettevõtte, kus vastavad maksud on soodsamad. Nimetatud põhjus aga ei välista võimalikku solidaarvastutuse kohaldamist töötervishoiu ja tööohutuse nõuete osas.

Kokkuvõtlikult on autor seisukohal, et kuni vastavat ebaselgust seadusandlikul tasandil kõrvaldatud ei ole, on renditöötajate kaitse seisukohalt oluline, et võlaõiguslik leping rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste jaotumise osas oleks täpne ja piisavalt regulatiivne ning ei jätaks poolte vastutuse ja kohustuste osas midagi juhuse hooleks. See on vajalik ka piiriülese renditöösuhte puhul, sest kuigi Soome õiguses on osapoolte vastastikused kohustused selgemalt loetletud, näitab Eestist Soome lähetatud renditöötajate senine kogemus, et see ei taga neile piisavat kaitset. Autori seisukohta kinnitab direktiivi 91/383/EMÜ siseriiklikku õigusesse ülevõtmist ja juurutamist käsitlev analüüs, milles tõdetakse Soome peamise probleemina suutmatust piiritleda sisesuhte raames piisava täpsusega rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelisi kohustusi, mis võib renditöötajad jätta ilma neile direktiiviga ette nähtud kaitsest.¹⁰¹ Seega eeldab ka jagatud vastutus, et osapooled reguleeriksid omavahelise suhte võimalikult täpselt.

⁹⁹ Seletuskiri töölepingu seaduse muutmise ja selle seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse juurde, lk 3 (algatamata eelnõu). – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.koda.ee/public/TLS_SK.rtf (01.04.2015).

¹⁰⁰ Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse 129 SE menetlemine Riigikogus. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&enr=129SE&koosseis=12 (01.04.2015).

¹⁰¹ Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work. 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. Final Report. Labour Asociados, lk 49. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://its.ruhosting.nl/publicaties/pdf/r1912.pdf> (01.04.2015).

2.2. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamine pooltevahelise kokkuleppega

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete osas vastutuse panemine üksnes kasutajaettevõtjale ei ole praktikas mõistlik, õiglane ja töötaja huve kaitsev. Samuti ei kaitse Soomes kehtiv regulatsioon piisavalt Eestist Soome lähetatud renditöötajaid, mistõttu on autor arvamusel, et kolmepoolses töösuhtes renditöötaja töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks ning tänasel päeval vastavate kohustuste jagamisega tekkinud ebaselguse vältimiseks oleks osapooltel mõistlik leppida võimalikult täpselt kokku poolte kohustused tööohutust ja -tervishoidu puudutavas ning määratleda vastutuse ulatus nende täitmata jätmise korral. Seda ka siis, kui seadus sätestab üheselt osapoolte solidaarvastutuse. Renditöö teenuse osutamise leping peaks selgelt dokumenteerima osapoolte spetsiifilised kohustused, et soodustada nende nõuetekohast täitmist ja tagada seeläbi ka renditöötaja tervis ja ohutus ajutise töö tegemise ajal.¹⁰² Seda nii siseriikliku kui ka piiriülese renditöösuhte puhul.

Vastavalt eelnevas peatükis käsitletule võib töötervishoiu ja tööohutuse nõuded oma funktsiooni poolest kaheks jagada. Esiteks nõuded, mida on vaja täita seoses töötajatele ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna tagamisega ja teiseks nõuded, mille täitmine loob eeldused tervisele ohutu töö tegemiseks.

Autori hinnangul oleks mõistlik jagada kohustused selliselt, et rendiagentuur tööandjana on kohustatud tagama, et renditöötaja vastab kasutajaettevõtja nõudmistele ja seda eeskätt tervisliku seisundi poolest. Selle väljaselgitamiseks on rendiagentuur kohustatud korraldama renditöötaja tervisekontrolli, et seeläbi kindlaks teha, kas töötaja tervis üldse võimaldab tal ehitustööd teha, ilma et oleks ohtu seatud tema tervis ja töövõime säilimine. Kui jätta see kohustus kasutajaettevõtjale ning pärast renditeenuse osutamise lepingu sõlmimist siiski selgub, et töötaja tervislik seisund ei võimalda tal kasutajaettevõtjale vajalikke ehitustöid teha (näiteks on töötajal kõrgustes töötamine kõrge vererõhu tõttu välistatud), kaob renditööjõu kasutamise mõte, sest kasutajaettevõtja peab leidma omale uue sobiva töötaja. Vastava kohustuse jätmine lepinguga rendiagentuuri kanda on oluline ka seetõttu, et tänasel päeval on renditöötajate tervisekontrolli

¹⁰² Occupational Safety and Health Administration. Recommended Practices. Protecting Temporary Workers. – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3735.pdf> (01.04.2015).

korraldamine pigem erand¹⁰³ ja ei saa välistada, et teadmatus töötaja tervislikust seisundist ei võiks suurendada tööõnnetuse või kutsehaigestumise riski.

Samuti peaks rendiagentuuri kui tööandja kohustuseks jääma tervishoiukulude kompenseerimine juhul, kui töötervishoiuarst peaks tegema ettepanekuid töötaja töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks. Seda eeskätt põhjusel, et ehitustööd on reeglina lühiajalised, mistõttu teeb töötaja tööd konkreetse kasutajaettevõtja juures ajutiselt. Seejuures on ebatõenäoline, et töötajale tekivad selle aja jooksul püsivad tervisekahjustused. Arvestades, et kutsehaigused tekivad ja ilmnevad tavapäraselt pikema perioodi jooksul, siis olukorras, kus rendiagentuur rendib töötajat lühiajaliselt erinevatele ehitusvaldkonnas tegutsevatele kasutajaettevõtjatele, on selge, et siinkohal saab vastutada üksnes rendiagentuur.¹⁰⁴

Kasutajaettevõtja on omakorda kohustatud hoolitsema selle eest, et töö töötaja töökeskkonnas ehk ajutisel ehitusplatsil oleks turvaline. Tähelepanu all on ennekõike töökeskkonna ohutus, tööohutusala juhendamine ja väljaõppe korraldamine ning töövahendite ja isikukaitsevahendite võimaldamine. Kasutajaettevõtja peab töötajale jagama piisavalt teavet tööga seotud riskide ja ohutegurite kohta ning andma töötaja kasutusse vajalikud töö- ja kaitsevahendid ning nende juhised. Ohtlike tööde tegemisel on kasutajaettevõtja kohustatud töötajat eraldi juhendama. Kokkuvõtlikult võib öelda, et kasutajaettevõtja kanda jääksid otseselt töökeskkonda puuduvad kohustused, kuivõrd rendiagentuuril on võimatu tagada, et kasutajaettevõtja kindlustaks töötajale ohutud töötingimused.

Eeltoodud viisil kokkuleppimine on oluline ka põhjusel, et tavapäraselt toimub ehitustöö tegemine objektil, kus töötavad samaaegselt või järjestikku mitme tööandja töötajad, mistõttu võib vastutus ehitusobjekti turvalisuse tagamise eest lasuda mitmel ehitusettevõttel korraga. Olukorras, kus rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ei lepi kokku kohustuste ja vastutuse jaotamises, on töötaja olukorras, kus ühisel ehitusplatsil töötamise korral lisanduvad võimalikku vastutusahelasse kolmandad isikud teiste ehitusettevõtjate näol. Kui rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelised kohustused ja vastutus nende täitmata jätmise eest ei ole sisesuhte raames täpselt reguleeritud, jääb töötajale täiesti ebaselgeks, kelle käest (s.o kas rendiagentuuri kui tööandja, kasutajaettevõtja kui isiku, kelle alluvuses ehitusobjektile tööd tehakse, või teiste

¹⁰³ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, lk 79.

¹⁰⁴ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, lk 8.

ehitusettevõtjate, kes ühiselt ehitusplatsil tööd teevad ja seega selle ohutuse tagamise eest vastutavad) nõuda ohutuse tagamist ja kelle suhtes võimaliku tööõnnetuse või kutsehaigestumise korral õiguskaitselahendeid kasutada. Seetõttu on oluline, et lepitaks kokku kasutajaettevõtja ainuvastutus töökohal lasuvate nõuete täitmise eest. Ebaselguse vältimiseks on vajalik ka kasutajaettevõtja initsiatiiv, et ta tulenevalt VV määruse § 3 lõikes 2 sätestatud kohustuse raames sõlmiks kindlasti teiste ehitusettevõtjatega kirjaliku kokkuleppe nende kohustuste osas, mida tema ehitusplatsil töötajate ohutuse ja turvalisuse tagamiseks täitma peab. Niisugusel viisil on reglementeeritud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja sisesuhe ning kasutajaettevõtja ja teiste ehitusettevõtjate omavaheline suhe ühisel ehitusplatsil toimuva osas. Sarnaselt peaks olema reguleeritud suhe ka Eesti rendiagentuuri ja Soome kasutajaettevõtja vahel.

Eeltoodust lähtuvalt on parim ja efektiivseim lahendus reguleerida põhjalikult võlaõigusliku renditeenuse osutamise lepingut. Autori seisukohalt oleks mõistlik kokku leppida kohustuste jaotamises selliselt, et kasutajaettevõtja vastutab otseselt töökeskkonnaga seotud kohustuste täitmise eest ja rendiagentuur vastutab nõuete täitmise eest, mis loovad töötajale eeldused tervislikuks töö tegemiseks. Samas võivad pooled spetsiifiliste kohustuste täitmises kokku leppida ka teisiti, vastavalt enda äranägemisele – võlaõigusliku lepingu alusel tegutsemise paindlikkus määratakse poolte kokkuleppega, mistõttu on võimalik arvestada mõlema poole vajadusi ning huve. Selliselt on kõigile renditöösuhte osapooltele täpselt teada, kes milliste töötervishoiu ja tööohutuse nõuete puhul on kohustatud isikuks ja seetõttu nende täitmise eest ka vastutust kannab.

3. TÖÖÕNNETUS JA KUTSEHAIGESTUMINE RENDITÖÖ TEGEMISEL

Eestis tuleneb tööõnnetuse legaaldefiniitsioon TTOS § 22 lg-st 1, mille kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud ülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Tulenevalt TTOS § 22 lg-st 2 liigitatakse tööõnnetusi raskusastme järgi kergeks, raskeks või surmaga lõppenud tööõnnetusteks. Raskeks loetakse tööõnnetust, mis põhjustas töötajale raske kehavigastuse või eluohtliku seisundi. Eeltoodu tähendab seda, et kõik tööandja huvides töökeskkonnas tehtavate tööde käigus saadud tervisekahjustused või töötaja surm kvalifitseeruvad tööõnnetuse alla, eeldusel, et on põhjuslik seos töötaja tervisekahjustuse või surma ja töötaja poolt tehtava töö vahel. Soomes käsitatakse tööõnnetusena vastavalt õnnetusjuhtumikindlustuse seaduse (Tapaturmavakuutuslaki¹⁰⁵) 1. peatüki §-le 4 õnnetust, mis on tekkinud tööl või tööga seotud asjaoludel, kodu ja töökoha vahelisel teel või tööandja määratud ülesande täitmisel või töölähetuse ajal.

Kutsehaiguse definiitsioon on sätestatud TTOS § 23 lg-s 1, mille kohaselt peetakse kutsehaiguseks haigust, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud Sotsiaalministri määrusega.¹⁰⁶ Soomes tuleneb kutsehaigestumise legaaldefiniitsioon kutsehaiguste seaduse (Ammattitautilaki¹⁰⁷) §-st 1, mille kohaselt peetakse kutsehaiguseks haigust, mille peamised põhjused on füüsilised, keemilised või bioloogilised tegurid, mis on seotud tööperioodi vältel teostatud tööga. Kutsehaiguste täpne loetelu on kehtestatud kutsehaiguste määruuses (Ammattitautiasetus¹⁰⁸).

Eestis toob tööõnnetuse või kutsehaigestumise juhtum ettevõttes tööandjale kaasa mitu kiireloomulist ülesannet ja mahuka dokumenteerimise kohustuse.¹⁰⁹ Eelnimetatud kohustused hõlmavad ennekõike tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimist ja aruandluskohustust

¹⁰⁵ Õnnetusjuhtumikindlustuse seadus (Tapaturmavakuutuslaki 1948/608). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1948/19480608> (01.04.2015)

¹⁰⁶ Sotsiaalministri 09. mai 2005. a määrus nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“. – RTL 2005, 51, 722.

¹⁰⁷ Kutsehaiguste seadus (Ammattitautilaki 1988/1343). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19881343> (01.04.2015).

¹⁰⁸ Kutsehaiguste määrus (Ammattitautiasetus 1988/1347). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19881347> (01.04.2015).

¹⁰⁹ Sotsiaalministeerium. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid.

Tööinspektsiooni ees. Ühtlasi tekib töötajal tervise kahjustumise korral õigus saada nii riiklikult kui ka tööandja poolt makstavat hüvitist. Seega olukorras, kus töötervishoiu ja tööohutuse nõuded on jäetud järgimata, mille tagajärjel juhtub renditöötajaga tööõnnetus või ta haigestub kutsehaigusesse, muutuvad aktuaalseks kaks võtmeküsimust. Esiteks, kes on kolmepoolses töösuhtes kohustatud korraldama asjaajamise seoses tööõnnetus- ja kutsehaigestumisjuhtumite registreerimise ja uurimisega; ning teiseks, kes on töötaja ees vastutav viimasele tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud kahju eest.

Soomes kehtib vastavalt töötajate õnnetusjuhtumikindlustuse seadusele kohustuslik õnnetusjuhtumikindlustus, mis hõlmab nii tööõnnetusi kui ka kutsehaigestumisi. Õnnetusjuhtumikindlustusskeemi haldamine on avaliku võimu ülesanne, mida Soomes teostavad eraõiguslikud kindlustusseltsid. Tööandjad peavad selleks, et täita oma kohustus tagada töötajate tööõnnetusalane ohutus, sõlmima kindlustuslepingu kindlustusseltsiga, kellel on õigus pakkuda kindlustust õnnetusjuhtumiskindlustuse seaduses sätestatud riskide katmiseks. Kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse kulud kaetakse tööandjate poolt makstavate kindlustusmaksetega.¹¹⁰ Kohustuslik kindlustus tähendab seda, et tööandja peab olenemata oma asukohast reeglina kindlustama iga töötaja, kellele ta annab Soome territooriumil tööd rohkem kui 12 päeva kalendriaasta jooksul.¹¹¹ Renditöö osas näeb Soome õigus ette, et kindlustuslepingu sõlmimise eest vastutavaks isikuks on rendiagentuur töötaja lepingulise tööandjana.¹¹² Kui renditöötaja näol on tegemist lähetatud töötajaga, siis Soome lähetatud töötajate seaduses on loetletud Soome õigusaktid, mida lähetatud töötaja töölepinguga seoses tuleb rakendada. Õnnetusjuhtumikindlustuse seadus nende seaduste hulka ei kuulu. Seega tuleb Eestist lähetatud töötaja kindlustuskohustus määrata kindlaks Euroopa Liidu vastavat valdkonda reguleerivate normide alusel.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse nr 883/2004¹¹³ (edaspidi nimetatud määrus 883/2004) alusel määratakse kindlaks, millise Euroopa Liidu liikmesriigi sotsiaalkindlustusalast seadusandlust tuleb kohaldada, kui isik on teise riiki tööle lähetatud. Kõnealune määrus järgib põhimõtet, mille kohaselt kohaldatakse isiku suhtes korraga ühe riigi

¹¹⁰ EK, 03.09.2014, C-318/13, p 5.

¹¹¹ Õnnetusjuhtumikindlustuse seaduse 1. peatüki § 10.

¹¹² Guidebook for temporary agency work, lk 18.

¹¹³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. a määrus 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 166, 30.04.2004, lk 1–123.

sotsiaalkindlustussüsteemi.¹¹⁴ Reeglina kohaldatakse nende töötajate suhtes, kes töö tõttu liiguvad ühest liikmesriigist teise, uue töökohariigi õigusaktidega kehtestatud sotsiaalkindlustussüsteemi.¹¹⁵ Seega kohaldub Soome lähetatud renditöötajate puhul reeglina Soome sotsiaalkindlustussüsteem. Ergutamaks võimalikult suurel määral töötajate liikumisvabadust ning vältimaks asjatuid ja kulukaid haldus- ja muid raskusi, mis ei oleks töötajate, ettevõtete ega halduskorralduse huvides, on ühenduse kehtivate õigusnormidega lubatud teatud erandid eespool osutatud üldpõhimõttest. Peamine erand on nõue säilitada töötaja seotus selle liikmesriigi sotsiaalkindlustusskeemiga, kus tema tööandja tavaliselt tegutseb (lähetav riik, s.o Eesti), kui töötaja saadetakse teise liikmesriiki (töökohariiki, s.o Soome) algusest peale kindlaks määratud ajaks (maksimaalselt 24 kuuks) ja tegemist ei ole teise töötaja asendamisega.¹¹⁶ Kuna renditöö, eeskätt ehitussektoris, on tavapäraselt lühiajaline ja ei ületa 24 kuud, võib asuda seisukohale, et Eestist Soome lähetatud renditöötajatele jäävad kehtima Eesti sotsiaalkindlustuse normid, s.o rendiagentuur tasub töötaja eest sotsiaalkindlustusmaksleid Eestis, kus töötajale on tagatud kõik sotsiaalõigused ja -hüved (sealhulgas hüvitised tööõnnetuse ja kutsehaigestumise korral). Soome lähetatud töötajat ei pea Soomes kindlustama, kui tööandja esitab tõendi A1 selle kohta, et töötajale kohaldatakse Soomes töötamise ajal mõne teise Euroopa Liidu liikmesriigi sotsiaalkaitse seaduse sätteid. Sellisel juhul on töötaja kindlustatud riigis, kus tõend on välja antud.¹¹⁷ Sisuliselt tähendab eeltoodu, et rendiagentuuril puudub kohustus kindlustada Soome lähetatud renditöötajat kohustusliku tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustusega, kui on täidetud määruse 883/2004 artiklis 12 nimetatud nõuded ja töötaja jääb kindlustatuks lähetavas riigis, s.o Eestis.

Olukorras, kus Eestis registreeritud rendiagentuur saadab oma töötaja tegema tööd lühiajaliselt Soome kasutajaettevõtja juurde, tekib rendiagentuuril kohustus esitada Soomes tõend, et töötaja on kindlustatud Eesti Vabariigis, või kindlustada renditöötaja kohustuslikus korras¹¹⁸ tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu. Seega sõltuvad Soome lähetatud renditöötaja tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel töötajale tekkivad õigused ning rendiagentuurile ja

¹¹⁴ Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.

¹¹⁵ Praktiline juhend: Euroopa Liidus (EL), Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP) ja Šveitsis töötajate suhtes kohaldatavad õigusaktid. Euroopa Komisjon, november 2012, lk 6. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4944&langId=et> (01.04.2015).

¹¹⁶ Samas, lk 6.

¹¹⁷ Samas, lk 8.

¹¹⁸ Juhul, kui renditöö kestab üle 24 kuud või töötaja saadetakse teist töötajat asendama, kohalduvad töötajale Soome sotsiaalkindlustuse normid ja talle tuleb sõlmida kohustuslik tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus.

kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning määratakse abinõud, et vältida samalaadse juhtumi kordumist. Uurimine lõpeb kutsehaigestumise raporti koostamisega, mis sisaldab muuhulgas andmeid kutsehaigestumise põhjustanud ohuteguri, töötaja tervisekontrollide ja kutsehaigestumiseni viinud põhjuste kohta. Ühtlasi on sarnaselt tööõnnetusele kohustuslik registreerida kutsehaigestumise juhtum ja vormistada kutsehaigestumise uurimistoimik.¹²²

Töötaja huvide seisukohalt on oluline, et tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimine saaks algatatud, selle tulemusi kajastav raport Tööinspeksioonile esitatud ja tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimistoimik koostatud. Vastasel juhul ei saa juhtumit ega haigestumist käsitada vastavalt tööõnnetuse ja kutsehaigestumisena ning töötajal ei teki õigust riiklikule ega tööandja poolt makstavatele hüvitistele. Ühtlasi on koostatud raportil ja uurimistoimikul oluline roll tõendamaks kahju hüvitamise nõude esitamisel tööandja, kasutajaettevõtja või kolmanda isiku (nt ühisel ehitusplatsil töötamisel vastutusahelasse lisanduvate isikute) süüd töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmata jätmisel. Nimelt tuleb töötajale hüvitise maksmise kohustus kõne alla siis, kui tegemist on tööandja, kasutajaettevõtja või kolmanda ühise ehitusplatsiga seotud isiku süülise tegevusega, mille tagajärjel tööõnnetus toimus või töötajal diagnoositi kutsehaigus. See aga selgitatakse välja uurimise käigus.

Klassikalise töösuhte puhul ei teki küsimust, kellel vastavad töötaja tööõnnetuse või kutsehaigestumise diagnoosimise järgsed asjaajamise kohustused lasuvad. Selleks on tööandja. Kolmepoolse töösuhte korral võivad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja olla ebaselguse ees kohustatud isiku osas. Võib asuda seisukohale, et Eestis on TTOS § 12 lg 1, mis kohustab kasutajaettevõtjat täitma renditööd tegeva töötaja suhtes kõiki TTOS-ist ja selle alusel vastu võetud määrustest tulenevaid tööandja kohustusi, alusel kohustatud isikuks kasutajaettevõtja.

Autori hinnangul ei ole vastavalt käesoleva töö II peatükis käsitletule õiglane jätta kõiki kohustusi üksnes renditööd kasutava ettevõtte täita. Autor on seisukohal, et Eestis tuleks ette näha rendiagentuuri ja viimase teenuseid kasutava ettevõtte solidaarvastutus nii kohustuste täitmise kui ka nende täitmata jätmise eest. Sisuliselt tähendab eeltoodu seda, et tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega seotud asjaajamise eest peaksid vastutama rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt. Küll aga võivad osapooled omavahelises sisesuhtes kokku leppida ja

¹²² Äripäeva käsiraamat. Tööõigus ja kommentaarid. Tööõnnetused ja tööga seotud haigused.

lepingus fikseerida kohustuste jaotuse näiteks selliselt, et tööõnnetuse korral on asjaajamise korraldamise eest vastutavaks isikuks kasutajaettevõtja kui isik, kelle poolt töö tegemiseks määratud territooriumil tööõnnetus aset leidis, ja kutsehaigestumise korral asjaajamise korraldamise eest vastutavaks isikuks rendiagentuur. Selline kokkulepe on mõistlik põhjusel, et rendiagentuuril puuduvad reeglina objektiivsed võimalused teostada õnnetuspaigal tööõnnetuse uurimist (näiteks ei võimalda kasutajaettevõtja ehitusobjektile ligipääsu). Mis puudutab kutsehaigestumisi, siis renditöötajad töötavad kasutajaettevõtjas sedavõrd lühikest aega, et on äärmiselt ebatõenäoline, et neile jõuaksid selle ajaga tekkida püsivad tervisekahjustused¹²³, mistõttu ei ole haigestumiste põhjuste väljaselgitamiseks võimalik lähtuda üksnes kasutajaettevõtja poolt uurimise raames tuvastatud andmetest ja nende pinnalt tehtud järeldustest.

Piiriüleises olukorras, kui Soome lähetatud renditöötajal juhtub Soomes tööõnnetus või ta kahtlustab endal kutsehaiguse avaldumist, peab töötaja pöörduma viivitamatult arsti või tervishoiuarsti poole ning teavitama eeltoodust oma lepingulist tööandjat (s.o rendiagentuuri). Juhul, kui töötajaga juhtub raske või surmaga lõppenud tööõnnetus, on tööandjal kohustus koheselt teavitada kohalikku tööinspektsiooni, politseid ja kindlustusettevõtet. Viimast üksnes juhul, kui töötaja kaitseks on sõlmitud kohustuslik õnnetusjuhtumikindlustus. Arvestades, et töötaja tööandja, s.o rendiagentuur, asub Eestis, on osapooltel mõistlik leppida lepingus kokku, et vastavaid kohustusi täidab kasutajaettevõtja kui isik, kelle alluvuses renditöötaja Soomes tööd teeb. Erinevalt Eestist ei ole tööandjal kohustust uurida tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi ning koostada uurimistulemusi kajastavat raportit. Uurimist vajavad üksnes rasked või surmaga lõppenud tööõnnetused, ja vastav kohustus lasub kõiki kindlustusandjaid koondaval ühingul, s.o õnnetusjuhtumikindlustusfirmade liidul (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto). Viimane registreerib kõik Soome territooriumil toimunud tööõnnetus- ja kutsehaigestumisjuhtumid. Lisaks võivad uurimise läbi viia ka politsei- ja tööohutuse inspektorid.¹²⁴ Kui rendiagentuur on siiski olnud kohustatud sõlmima renditöötajale kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse (s.o olukorras, kus töötaja lähetamine ületab 24 kuud või ta asendab teist töötajat), siis peab rendiagentuur edastama töötajale tasuta ravi saamiseks kindlustuspoliisi ja tegema kindlustusfirmale avalduse

¹²³ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, lk 8.

¹²⁴ S. Väyrynen, K. Häkkinen, T. Niskanen. *Op. cit.*, lk 114.

õnnetusjuhtumi kohta, mille järgselt tegeleb asjaolude täpsustamise ja hüvitise maksmisega edasi kindlustusettevõtte.¹²⁵

Piiriülene koostöö rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel muutub oluliseks siis, kui lähetatud töötajale ei ole Soomes kindlustust sõlmitud ja tema suhtes kohalduvad Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi normid. Nimelt peab tööandja koostama ja esitama Tööinspeksioonile Soomes registreeritud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise osas koostatud VV määruse 75 § 4 lg 4 kohase tööõnnetuse raporti ja sama määruse § 8 lg 2 kohase kutsehaigestumise raporti. See on vajalik renditöötajale riiklikult ette nähtud hüvitiste maksmiseks. Tööõnnetuse raporti koostamine eeldab rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavahelist koostööd, kuivõrd tööõnnetused leiavad aset kasutajaettevõtja poolt määratud territooriumil Soomes. Mis puudutab kutsehaigestumise raporti koostamist, siis selles osas on autor seisukohal, et kohustatud isikuks peaks olema siiski olema üksnes rendiagentuur, sest lühiajalisest renditööst põhjustatud haigestumise kujunemine kasutajaettevõtja juures on üsna ebatõenäoline.

3.2. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine

Eestis kehtiv tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahjude hüvitamise süsteem hõlmab nii tööandja vastutusel põhinevaid kahju hüvitamise eraõiguslikke norme kui ka riiklikku sotsiaalkindlustussüsteemi.¹²⁶

Riikliku sotsiaalkindlustuse normide kohaselt katab osaliselt töötajale tekkinud kahju ravikindlustussüsteem, mille raames makstakse tööõnnetuste ja kutsehaiguste puhul ajutise töövõimetuse hüvitist ning kompenseeritakse ravikulud ja teatud ulatuses ravimid. Ühtlasi on püsiva töövõimetuse korral isikul õigus saada riiklikust pensionikindlustusest finantseeritavat

¹²⁵ Töötajate kindlustamine tööõnnetuste ja kutsehaiguste puhuks Soomes. Õnnetusjuhtumikindlustusfirmade liit, lk 6. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.akava.fi/files/3257/Tootaja_kindlustamine_toonnetuste_ja_kutsehaiguste_puhuks_Soomes.pdf (01.04.2015).

¹²⁶ Riigikogu Kantselei õigus- ja analüüsiosakond. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja kahju hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud, nr 19, 11.14.2011, lk 2. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/doc.php?171322> (01.04.2015).

töövõimetuspensioni.¹²⁷ Olgu märgitud, et üksnes riigi poolt makstavate hüvitistega ei ole töötaja huvid piisavalt kaitstud. Sotsiaalkindlustuse poolt makstav kompensatsioon on ajaliselt ja summaliselt piiratud ning selle eesmärk ei ole mitte kahju täielik hüvitamine, vaid isikule eksistentsiks vajaliku miinimumi pakkumine.¹²⁸

Tööandja vastutuse kontseptsiooni alusel on töötajal, kes on saanud tööülesannete täitmisel tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel tervisekahjustuse, vastavalt TTOS § 14 lg 5 p-le 6, õigus nõuda tööandjalt tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses (edaspidi nimetatud VÕS) sätestatud ulatuses.

Klassikalise töösuhte puhul, mille osapoolteks on tööprotsessi juhtiv tööandja ja viimasele alluv töötaja, on mõlemal poolel kohustused, mis ei ole seaduse sätete kohaselt jagatavad. Tööandja on kohustatud täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ja vastutab nende täitmata jätmise tõttu töötajale tekitatud kahju eest, mistõttu ei teki ka küsimust, kelle vastu töötaja kahju tekkimise korral oma nõudeid esitada saab. Kolmepoolse töösuhte raames on aga tööandja kohustused rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jaotatud ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine vastavalt TTOS § 12 lg-le 1 üle antud kasutajaettevõtjale, mistõttu võib renditöötajal tekkida põhjendatult küsimus, kas esitada oma nõue rendiagentuuri kui tööandja või kasutajaettevõtja kui isiku, kelle kontrolli all töötades tervisekahjustus tekkis, vastu.

Ebaselguse lahendamiseks analüüsib autor alljärgnevalt:

- (i) kas ja millistel alustel on võimalik esitada tööõnnetusest ja kutsehaigestumisest tingitud nõudeid esiteks rendiagentuuri ja teiseks kasutajaettevõtja vastu;
- (ii) millised on erisused, kui tööõnnetus juhtub või kutsehaigestumine diagnoositakse Eestist Soome lähetatud renditöötajal; ja
- (iii) kuidas toimuks kahju hüvitamine siis, kui vastavalt autori ettepanekule kehtestataks Eestis töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamisel ja nende täitmata jätmisel rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja solidaarvastutus.

¹²⁷ Poliitikauuringute keskus Praxis. Uuringuaruanne. Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu liikmesriigis 2012, lk 11–12. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://rahvatervis.ut.ee/handle/1/5400> (01.04.2015).

¹²⁸ Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja kahju hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud, lk 3.

3.2.1. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine kehtiva regulatsiooni alusel

Riigikohus on märkinud, et vastutus töötajale tekitatud kahju eest võib tuleneda kas töölepingu rikkumisest või delikti (VÕS § 1045 lg 1 p 2) toimepanemisest.¹²⁹ Riigikohus on korduvalt selgitanud, et VÕS § 1044 lg 3 järgi võib kahju tekitaja lepingulise kohustuse rikkumise tulemusena isiku surma põhjustamise või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamise korral vastutada ka VÕS-i 53. peatükis sätestatud alustel, s.o deliktiõiguse sätete alusel.^{130, 131, 132} Seega on töölepingulise suhte puhul töötajal võimalik valida, kas ta nõuab kahju hüvitamist lepingulise kohustuse raames tekkinud kahju hüvitamise sätte järgi, s.o VÕS § 115 kohaselt, või deliktiõiguse normi, s.o VÕS § 1043 alusel. Seejuures tuleb märkida, et lepingu alusel kahju hüvitamise nõude esitamisel vabaneb kahju tekitaja vastutusest VÕS § 103 kohaselt üksnes siis, kui kahju põhjustas vääramatu jõud. Deliktiõiguse normidele tuginemine eeldab aga kahju põhjustaja süülist vastutust vastavalt VÕS §-le 1050.

Töölepingu rikkumisele tuginemine ja VÕS §-i 115 kohaldamine eeldab esiteks töötajale kahju tekkimist (s.o tervisekahjustus), teiseks lepingulise kohustuse (s.o töötajale ohutute töötingimuste tagamine) rikkumist ning kolmandaks vastavalt VÕS § 127 lõikele 4 tööandja teo (s.o töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmata jätmine) ja töötajale tekkinud kahju (s.o töötaja tervisekahjustus) vahelise põhjusliku seose olemasolu. Kohtupraktikas on märgitud, et VÕS § 127 lõike 4 kohaselt peab teo ja kahju vahel põhjusliku seose tuvastamisel lähtuma *conditio sine qua non*-põhimõttest, mille kohaselt ajaliselt eelnev sündmus loetakse hilisema sündmuse põhjuseks, kui ilma esimese sündmuseta poleks ajaliselt hilisemat sündmust toimunud. Eeltoodust tulenevalt peab tööandjapoolne õigusnormide rikkumine (seahulgas hoolsusnormide rikkumine tegevuse või tegevusetuseta) olema põhjustanud töötajale kahju ehk ilma tööandjapoolse rikkumiseta ei oleks töötajale kahjulikke tagajärgi saanud ega kahju tekkinud.¹³³ Seega tähendab põhjusliku seose tuvastamine hindamist, kas ilma tööohutuse ja -tervishoiu nõuete rikkumiseta ei oleks saanud töötaja tervise kahjustamist. Selleks, et töötaja saaks esitada kahju hüvitamise nõude töölepingu rikkumisele viidates, peab olema tuvastatud, et töötaja tervisekahju tingis asjaolu, et tööandja rikkus töötajaga sõlmitud töölepingut ja tööandja

¹²⁹ RKTko 10.04.2013, 3-2-1-21-13, p 16.

¹³⁰ RKTko 26.09.2006, 3-2-1-53-06, p 12.

¹³¹ RKTko 13.01.2009, 3-2-1-117-08, p 15.

¹³² RKTko 09.05.2012, 3-2-1-51-12, p 11.

¹³³ RKTko 10.04.2013, 3-2-1-21-13, p 4.

selline tegevus on töötajale kahju põhjustanud. Arvestades TTOS § 12 lg-t 1, mille kohaselt täidab renditöö tegemise ajal TTOS §-s 13 nimetatud tööandja kohustusi kasutajaettevõtja, võib asuda seisukohale, et kui töölepingus ei ole eraldi kokku lepitud, et tööandja on kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise, siis rendiagentuuri tegevust/tegevusetust ei saa pidada põhjuslikus seoses olevaks töötajale tekkinud kahjuga, kuivõrd rendiagentuuril puudub töölepingust ja VV määrusest tulenev kohustus tagada töötaja ohutus või tervishoid renditöö tegemise ajal.

Arvestades, et rendiagentuuri vastutus töölepingu alusel on välistatud, tuleb hinnata, kas töötaja saaks tööandja vastu nõude deliktisätete alusel esitada. VÕS § 1043 alusel kuulub töötajale õigusvastaselt tekitatud kahju hüvitamisele, kui tööandja on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt seadusele. VÕS § 1045 lg 1 p-de 2 ja 7 kohaselt on kahju tekitamine õigusvastane, kui see tekitati kannatanule kehavigastuse või tervisekahju tekitamisega ja seadusest tulenevat kohustust rikkuva käitumisega. Kahjude hüvitamise kohustus väljaspool lepingulisi suhteid tekib siis, kui rikutakse mingit üldist kehtivat hoolsusnormi ehk tehakse midagi, mis ei ole lubatud või jäetakse tegemata midagi sellist, milleks ollakse kohustatud. Deliktilise vastutuse tekkimise ainsaks aluseks on kohustuslike õigusnormide rikkumine. Käesoleva magistritöö mõistes on silmas peetud TTOS §-s 13 sätestatud tööandja kohustusi töötervishoiu ja tööohutuse tagamisel. Vastutuse tekkimise eelduseks on seega vajalik järgmise nelja elemendi samaaegne olemasolu:

- i) seadusega kaitstud õigushüvede rikkumise tulemusena peab olema töötajal tekkinud kahju;
- ii) kahju tekkimise põhjuseks peab olema tööandja käitumine ehk kahju tekkimine peab olema kausaalses seoses isiku õigusvastase teoga;
- iii) kahju peab olema tekitatud õigusvastaselt; ja
- iv) kahju peab olema tekitatud süüliselt, s.o tahtlikult või hooletuse tõttu.¹³⁴

Eeltoodu pinnalt võib teha järelduse, et renditöötaja ei saa esitada oma nõuet rendiagentuuri vastu ka lepinguvälise kahju hüvitamise sätete alusel, kuivõrd viimase tegevus töötervishoiu ja tööohutuse tagamata jätmisel ei ole põhjuslikus seoses töötajale tervisekahjustuse tekkimisega,

¹³⁴ M. Vutt. Riigikohtu õigusteabe osakond. Kohtupraktika analüüs. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Tartu 2008, lk 22. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/vfs/794/KutsehaigusegaTekitatudKahjuPraktika.pdf> (01.04.2015).

sest rendiagentuuril puudub renditöö tegemise ajal kohustus täita tööohutuse ja tervishoiu nõudeid.

Seega ei ole autori hinnangul töötajal VÕS-i sätetele tuginedes võimalik esitada tööõnnetuse ja kutsehaigestumisest tingitud tervisekahjustuse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamise nõuet rendiagentuuri kui tööandja vastu. Vastava nõude esitamine oleks võimalik juhul, kui kehtestataks rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja solidaarvastutus tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest. Samuti siis, kui rendiagentuur ja kasutajaettevõtja on omavahelises lepingus eraldi kokku leppinud, et rendiagentuur vastutab teatud kohustuste täitmise eest (mille rikkumise tagajärjel saab töötaja tervisekahjustuse), või solidaarvastutuse kohaldamises.

Kasutajaettevõtja vastu nõude esitamisel tuleb silmas pidada seda, et renditöötajal ja kasutajaettevõtjal puudub omavahel lepinguline suhe. Seetõttu võiks kõne alla tulla nõude esitamine deliktisätete alusel. Nagu eelnevalt märgitud, siis selleks, et tunnustada töötaja nõuet delikti üldkoosseisu alusel, peavad olema täidetud järgmised olulised eeldused:

- (i) sarnaselt lepingulise kohustuse rikkumisele põhjuslik seos tööandja teo ja töötajale tekkinud kahju vahel VÕS § 127 lg 4 tähenduses;
- (ii) teo õigusvastasus VÕS § 1045 lg 1 mõistes; ja
- (iii) kasutajaettevõtja süü kahju tekitamises VÕS § 1050 kohaselt.

Põhjusliku seose tuvastamise puhul saab kasutada niinimetatud elimineerimise meetodit, mille abil jäetakse kasutajaettevõtja tegu mõtteliselt kõrvale ja uuritakse, kas kahjulik tagajärg oleks ka ilma selleta saanud. Kui kahjulik tagajärg oleks saanud ka ilma kasutajaettevõtja väidetava teota, ei ole viimase tegu töötajal tekkinud kahju põhjuseks.¹³⁵ Teo õigusvastasuse osas on Riigikohus asunud seisukohale, et tegevus on VÕS § 1045 lg 1 p-i 2 järgi eheduslikult õigusvastane üksnes asjaolu tõttu, et see tegevus on põhjustanud isikule tervisekahjustuse.¹³⁶ Hilisemas lahendis on Riigikohus täpsustanud, et see tähendab, et töötaja ei pea tööandja (s.o magistritöö seisukohalt kasutajaettevõtja) deliktilisele vastutusele võtmiseks tõendama, et viimane rikkus tööohutuse nõudeid. Küll aga saab tööandja (s.o kasutajaettevõtja) tõendada, et ta järgis tööohutuse nõudeid ning selle asjaoluga põhjendada VÕS § 1050 lg 1 järgi, et ta ei olnud

¹³⁵ M. Vutt. *Op. cit.*, lk 14.

¹³⁶ RKTko 31.05.2007, 3-2-1-54-07, p 11.

hagejale kehavigastuse tekitamises süüdi hooletuse tõttu.¹³⁷ Õiguskirjanduses on süü osas märgitud, et VÕS § 1050 lg 1 sätestab kahju õigusvastase põhjustaja süü presumptsiooni, s.o õigusvastaselt kahju tekitanud isiku välise hooletuse (mitte tahtluse) eeldamist. See tähendab, et eeldatakse tavalist (mitte rasket) hooletust ja kostjal lasub VÕS § 1050 lg 1 järgi seega üksnes hoolika käitumise tõendamise koormus juhul, kui on tõendatud põhjuslik seoses teo ja kahju vahel ning teo õigusvastasus. Juhul, kui kostja ei suuda hoolikat käitumist tõendada, võib ta siiski vabaneda vastutusest VÕS § 1050 lg 2 alusel.¹³⁸ Sisuliselt tähendab eeltoodu, et kui kasutajaettevõtja ei suuda ära tõendada, et ta on järginud käibes vajalikku hoolsust, täitnud kõiki töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning ei esine süüd välistavaid asjaolusid, saab kasutajaettevõtjat käsitada tervisekahjustuse põhjustamises süüdiolavana.

Autor peab vajalikuks juhtida tähelepanu, et ühisel ehitusplatsil töötamise osas tuleb arvestada, et seal võib olla vastutus vastavalt VV määruse § 3 lg-le 2 jagunenud ühise ehitusplatsiga seotud poolte (tellija, peatöövõtja, projekterija, ehitusettevõtjad jt) vahel. Seega võib töötajal tekkida lepinguväliselt tekitatud tervisekahjustuse korral nõudeõigus ka kolmandate isikute vastu.

Tööandja vastutuse mudelit iseloomustab kahju täieliku hüvitamise põhimõte, mis tähendab, et hüvitamisele kuulub nii varaline kahju (otsene varaline kahju ja saamata jäänud tulu) kui ka mittevaraline kahju (füüsiline ja hingeline valu ja kannatused).¹³⁹

Mis puudutab varalist kahju, siis VÕS § 127 lg 1 kohaselt on kahju hüvitamise eesmärk kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Nimetatud sättest tuleneb nõue taastada võimalikult lähedane olukord sellele, kui töötajal ei oleks tervisekahju tekkinud, korvates kannatanule tekkinud kahju. VÕS § 130 järgi tuleb isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral isikule hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduse suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikult või osaliselt töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju. Otsese varalise kahju all võib

¹³⁷ RKTko 09.05.2012, 3-2-1-51-12, p 11.

¹³⁸ T. Tampuu. Lepinguväliste võlasuhete õigus. Juura Õigusteabe AS 2007, lk 200.

¹³⁹ Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja kahju hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud, lk 2.

silmas pidada ennekõike ravimi-, taastusravi ja matusekulused, mis hüvitatakse ühekordse summana. Saamata jäänud tuluna käsitatakse tervisekahju (ja selle tagajärjel tekkinud osalise või täieliku töövõimetuse) tõttu saamata jäänud töötasu. Ühekordse maksena hüvitatakse kuni 3 aasta jooksul minevikus saamata jäänud töötasu. Perioodiliselt hüvitatakse üldjuhul tulevikus saamata jääv töötasu. Hüvitise suuruse määramisel tuleb arvestada VÕS § 139 lõigetega 1 ja 3, mis võimaldavad hüvitise suurust vähendada olukorras, kus töötaja enda tegevuse tulemusel on kutsehaigus süvenenud või tööõnnetus juhtunud. Ühtlasi tuleb silmas pidada, et kahju hüvitamisel tuleb lähtuda hüvitise piiramise sätetest. Nimelt ei tohi kannatud pool saada kasu talle makstava hüvitise VÕS § 127 lg 5 mõistes. Kahjuhüvitis peab siiski taastama õnnetusjuhtumi eelse seisundi, mitte seda parandama.

VÕS § 128 lõike 5 kohaselt võib töötaja nõuda lisaks varalisele kahjule ka mittevaralise kahju hüvitamist. Viimane hõlmab eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ja kannatusi. Kohtupraktikas on märgitud, et VÕS § 134 lg 2 sõnastust ja eesmärki arvestades võib tervisekahjustuse tekitamise korral mittevaralise kahju olemasolu eeldada. Seega ei pea töötaja iseenesest hüvitise saamiseks midagi muud peale kehavigastuse tekkimise tõendama. Küll aga oleneb hüvitise suurus kehavigastuse või tervisekahjustuse raskusest, mistõttu on töötajal mõistlik tõendada, kui tõsine on talle tekitatud kehavigastus ja tervisekahjustus ja millised negatiivsed mittevaralised tagajärjed on talle kehavigastuse tagajärjel tekkinud.¹⁴⁰ VÕS § 134 lg 2 kohaselt tuleb isiku tervise kahjustamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral kahjustatud isikule mittevaralise kahju hüvitamiseks maksta mõistlik rahasumma. Hüvitise määramisel arvestatakse VÕS § 134 lg 5 kohaselt rikkumise raskust ja ulatust ning kahju tekitaja käitumist ja suhtumist kahjustatud isikusse pärast rikkumist. Õiguskirjanduses märgitakse, et valu või kannatus peab esinema teatud intensiivsusega. Selline intensiivsus, mis toob kaasa moraalse kahju, jääb enamasti kohtu hinnata.¹⁴¹ Riigikohus on korduvalt märkinud, et hüvitamisele kuuluva mittevaralise kahju eest väljamõistetava suuruse otsustab kohus VÕS § 127 lg 6 ja tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 233 lg 1 kohaselt diskretsiooni alusel.^{142, 143}

¹⁴⁰ M. Vutt. *Op. cit.*, lk 23.

¹⁴¹ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, 2012, p 2.1.2. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/pg-25> (01.04.2015).

¹⁴² RKTko 22.10.2008, 3-2-1-85-08, p 13.

¹⁴³ RKTko 20.06.2013, 3-2-1-73-13, p 13.

Eeltoodu alusel võib töötaja nõude esitamine kasutajaettevõtja vastu osutada perspektiivikaks tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamiseks. Mis puudutab kutsehaigestumisi ja nende pikka peiteaega, siis kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud tervisekahju tõttu nõude esitamine kasutajaettevõtja vastu võib osutada komplitseerituks. Nagu eelnevalt märgitud, eeldab kahju tekitaja vastutus põhjuslikku seost töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise ja töötajal tervisekahjustuse tekkimise vahel. Renditöö kestab tavaliselt lühiajaliselt ja selle perioodi jooksul reeglina ükski kutsehaigus lõplikult välja ei arene. Tavaliselt kujuneb kutsehaigus välja mitme tööandja juures töötamise tulemusena.

Riigikohus on töötaja kutsehaigestumise eest vastutamise osas asunud kohtuasjas nr 3-2-1-55-10¹⁴⁴ seisukohale, et tööandja vastutust oma õigusvastase käitumise eest ei välista asjaolu, et töötajal oli juba enne tööandja juurde tööle asumist tervis kahjustatud. Kahjuhüvitise suuruse arvestamisel võib eri tööandjate juures töötatud aastatel olla kogumis teiste tõenditega oluline roll, kuid kohus ei saa kahjutasu suuruse tuvastamisel lähtuda ainult eri tööandjate juures töötatud aastate arvust. Oluline on see, millises ulatuses mõjutas erinevate tööandjate juures töötamine kutsehaiguse tekkimist või selle süvenemist. Kui leiab tuvastamist, et kutsehaigus kujunes välja ajal, mil kannatanu ei töötanud konkreetse tööandja juures, tuleb kahjuhüvitise väljamõistmisel arvestada seda, kas ja mil määral süvenes kutsehaigus vastava tööandja juures töötamise tõttu. Kui kutsehaigus on välja kujunenud mitme tööandja juures töötamise tulemusel, siis ei saa Riigikohtu hinnangul tegemist olla solidaarvastutusega. Solidaarvastutus VÕS § 65 lg 1 mõistes tähendab seda, et kui mitu isikut peavad täitma kohustuse solidaarselt, võib võlausaldaja (tervisekahju saanud töötaja) nõuda kohustuse täielikku või osalist täitmist kõigilt võlgnikelt ühiselt või mõnelt neist. Riigikohus on asunud seisukohale, et tegemist võiks olla hoopis osavastutuse ja osavõlgnikega VÕS-i § 63 mõistes. Osavõlgnike puhul saab võlausaldaja nõuda igalt kahju põhjustajalt kahju proportsionaalselt osas, milles igaüks neist võis kahju tõenäoliselt põhjustada. Riigikohtu arvates on potentsiaalselt kahju tekitanud tööandja juures töötamise aeg kutsehaiguse kujunemisel kriteerium, millest lähtudes võib määrata konkreetse tööandja osa makstavas hüvitises, kui ei esine asjaolusid, mis õigustavad määrata kutsehaiguse põhjustamises osalemise teistsuguses ulatuses.

¹⁴⁴ RKTko 16.06-2010, 3-2-1-55-10, p 30.

Eeltoodu pinnalt tuleb möönda, et kutsehaigestumise osas vastutava isiku kindlakstegemine võib praktikas problemaatiliseks osutada. Kui kutsehaigus avaldub kasutajaettevõtja juures töötades, peab uurimine selgitama, kas ja millisel määral on kutsehaigus renditöö tegemise ajal süvenenud. Kui ilmneb, et renditöö on kutsehaiguse kujunemisel rolli mänginud, on autor seisukohal, et konkreetse kolmepoolse töösuhte raames peaks töötaja kutsehaigestumise eest vastutama ka rendiagentuur lepingulise tööandjana, kelle tagada peaks tegelikkuses olema töötaja töötervishoid ja seetõttu viimase kutsehaigestumise ennetamine. Seega võiksid rendiagentuur ja kasutajaettevõtja kasutajaettevõtjale langeva osa hüvitamise eest solidaarselt vastutada.

Välistamaks võimalikku ebaselgust kahju hüvitamise küsimustes, on tööandjal tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega seotud riskide maandamiseks ja töötaja huvide kaitseks võimalik sõlmida vabatahtlik tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus. Näiteks pakub ERGO Insurance SE vastutuskindlustust, mille eesmärk on hüvitada tööõnnetuse ja kutsehaigestumise tõttu töötajale tingitud kahjud.¹⁴⁵ Viidatud kindlustus hõlmab muuhulgas renditööd ja renditöötajatele piiriüleselt (nt Soomes) tekkinud kahju (v.a mittevarelis kahju). Kindlustuse sõlmimise läbi on võimalik täiendada nii Eestis töötava renditöötaja kui ka Soome lähetatud töötaja kodumaist sotsiaalkindlustust. Ühtlasi vähendab kindlustuse olemasolu töötaja vajadust astuda juriidilisi samme tööandjalt hüvitise saamiseks ja edendab seega sujuvat koostööd. Nimetatud kindlustuse sõlmimise kahjuks räägib aga asjaolu, et vabatahtlik tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus ei ole seadusega ette nähtud ja on seega tulumaksuseaduse¹⁴⁶ § 48 lg 4 p-i 3 alusel maksustatud erisoodustusemaksuga, mistõttu ei pruugi tööandjad suurte kulude tõttu olla motiveeritud vabatahtlikku lepingut sõlmima.

Olukorras, kus Soome lähetatud renditöötaja kannatab Soomes juhtunud tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel kahju, sõltub konkreetsete riiklike hüvitiste saamine sellest, kas töötajal on lähetava riigi (s.o Eesti) sotsiaalkindlustuskaitse või on rendiagentuur olnud kohustatud sõlmima töötaja kaitseks kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse. Kui lähetatud töötajal on lähetava riigi (s.o Eesti) sotsiaalkindlustuskaitse, siis Soomes arstiabi saamiseks on tähtis, et renditöötajal oleks kaasas Euroopa ravikindlustuskaart või selle asendussertifikaat.

¹⁴⁵ ERGO Insurance SE tööõnnetuse ja kutsehaiguse vastutuskindlustuse tingimused. – Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ergo.ee/files/Tooõnnetuse_ja_kutsehaiguse_vastutuskindlustuse_tingimused_KT.0644.10.pdf (01.04.2015).

¹⁴⁶ Tulumaksuseadus. 15.12.1999. – RT I 1999, 101, 903; RT I, 19.03.2015, 65.

Kaardi esitamisel on kindlustatul õigus selle alusel saada vajaminevat arstiabi võrdsetel tingimustel Soomes kindlustatud inimestega. Töötajal endal tuleb maksta omavastutustasud Soome tariifide järgi. Kui arstiabi saamise ajal ei ole renditöötajal kaasas Euroopa ravikindlustuskaarti või selle asendussertifikaati, siis on raviasutusel õigus esitada isikule arve kõikide osutatud tervishoiuteenuste eest. Töövõimetushüvitist maksab lähetatule Eesti Haigekassa vastavalt Eesti seadusandlusele.¹⁴⁷ Hoolimata asjaolust, et tööandjal puudub seadusejärgne kindlustamise kohustus, on kahju kannatanud töötajal siiski õigus raviasutuse arvete kulude kompenseerimisele ja hüvitisele õnnetusjuhtumikindlustuse seaduse alusel. Sellisel juhul maksab hüvitisi Õnnetusjuhtumikindlustusfirmade liit. Seda küll eeldusel, et on saanud lähetavast riigist (s.o Eestist) väljamakse kinnituse, millega Eesti kinnitab, et hüvitab omakorda õnnetusjuhtumikindlustusfirmade liidu poolt töötajale kompenseeritud kulud ja hüvitised.¹⁴⁸

Kui lähetatud töötajale kohalduvad määruse 883/2004 alusel Soome sotsiaalkindlustuse sätted ja rendiagentuur on kohustatud sõlmima töötaja kaitseks kohustusliku kindlustuse (mis on renditöö puhul erakorraline, sest renditöö kestab tavapäraselt lühemalt kui 24 kuud), siis toimub tekkinud kahju hüvitamine kindlustusfirma kaudu. Kindlustus korvab arstiabi ja sissetulekute kaotuse. Ajutise töövõimetuse korral makstakse päevaraha kuni ühe aasta jooksul. Õnnetusjuhtumile järgneva esimese nelja nädala jooksul on hüvitise suurus võrdne haigushüvitisega. Seejärel on päevaraha 1/360 õnnetusjuhtumi läbielanud töötaja aastapalgast. Aastapalk määratakse üldjuhul kindlaks õnnetusjuhtumi toimumise ajal saadud töötasu põhjal. Juhul, kui õnnetusjuhtum põhjustab rohkem kui ühe aasta kestva töövõimetuse, saab töötaja tööõnnetuspensioni. Tööõnnetuspension moodustab täieliku töövõimetuse korral 85% aastapalgast kuni 65. eluaastani ning pärast seda 70% endisest aastapalgast. Osalise töövõimetuse korral võidakse töötajale maksta päevaraha ja osalist tööõnnetuspensioni. Kui õnnetusjuhtum või haigus on põhjustanud kestva üldise puude, saab töötaja ka puudega isiku hüvitist. Surma korral makstakse lähisugulastele matusetootust ning toitjakaotuspensioni abikaasale ja alla 18. aasta vanustele

¹⁴⁷ Eesti Haigekassa infoleht. Õppimine ja töötamine Euroopa Liidus. – Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.haigekassa.ee/uploads/userfiles/Haigekassa_EL_2012_est.pdf (01.04.2015).

¹⁴⁸ Guide for employment of foreigners in Finland. Confederation of Finnish Construction Industries RT. Finnish Construction Trade Union. Trade Union Pro. 2013, lk 8. – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/tyoelama/tyovoima/guide-for-employment-of-foreigners-2013.pdf> (01.04.2015).

lastele või alla 25. aasta vanustele lastele, kui nad õpivad. Õnnetusjuhtumikindlustus katab ka taastusravi ja kutsealase rehabilitatsiooni kulud.¹⁴⁹

Soome kahju hüvitamise seaduse (Vahingonkorvauslaki¹⁵⁰) 2. peatüki § 1 võimaldab renditöötajal nõuda kahju põhjutanud isikult hüvitist talle tekitatud kahju eest, mis on tekkinud viimase eksimuse või hooletuse tõttu. Ühisel ehitusplatsil kannab vastavalt tööohutuse seaduse §-le 51 töökaitsevastutust peatöövõtja, kes kannab üldist hoolt selle eest, et töö ehitusplatsil oleks turvaline ja ohutu ning vastavuses tööohutuse seaduses sätestatuga. Arvestades, et käesoleva töö kirjutamisel on autor lähtunud, et kasutajaettevõtja on peatöövõtja, siis olukorras, kus kasutajaettevõtja on peatöövõtjana rikkunud ehitusplatsile kohalduvaid töötervishoiu ja tööohutuse norme kasvõi eksimuse või hooletuse tõttu, on ta tervisekahju eest vastutav ning töötajale tekkinud kahju kuulub kasutajaettevõtja poolt hüvitamisele. Töötajal on õigus nõuda kahju hüvitamist osas, mis jääb tal tööandja kindlustuskohustuse korral kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse raames või kindlustuskohustuse puudumisel kodumaa sotsiaalkaitsesüsteemi raames hüvitamata.¹⁵¹

Piiriülese kahju tekkimise korral võib töötajal tekkida küsimus, millise riigi kohtul on jurisdiktsioon asja menetleda ja millise riigi õigus kuulub asja menetlemisel kohaldamisele. Rahvusvahelise kohtualluvuse määramisel tuleb lähtuda Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusest nr 1215/2012¹⁵² (edaspidi nimetatud Brüsseli II määrus). Brüsseli II määruse artikkel 7 lg 2 näeb ette, et lepinguvälise kahju puhul esitatakse hagi selle liikmesriigi kohtusse, kus kahju tekitanud juhtum on toimunud või võib toimuda. Eeltoodu pinnalt peab renditöötaja esitama oma kahju hüvitamise nõude kasutajaettevõtja vastu Soome kohtule. Kohaldatava õiguse määrab kindlaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus nr 864/2007¹⁵³ (edaspidi nimetatud Rooma II määrus), mille artikli 4 lg 1 kohaselt kohaldatakse kahju õigusvastasest tekitamisest tuleneva

¹⁴⁹ Liikuvus Euroopas (Euroopa Liidus, Euroopa Majanduspiirkonnas ja Šveitsis). Sotsiaalkindlustusõigused Soomes. Euroopa Komisjon 2006, lk 10. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://bookshop.europa.eu/et/liikuvus-euroopas-pbKE7606610/downloads/KE-76-06-610-ET-S/KE7606610ETS_002.pdf?FileName=KE7606610ETS_002.pdf&SKU=KE7606610ETS_PDF&CatalogueNumber=KE-76-06-610-ET-S (01.04.2015).

¹⁵⁰ Kahju hüvitamise seadus (Vahingonkorvauslaki 1974/412). – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412> (01.04.2015)

¹⁵¹ Guide for employment of foreigners in Finland, lk 8.

¹⁵² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.12.2012 määrus 1215/2012 kohtualluvuse ning kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades. Euroopa Liidu Teataja L 351, 20.12.2012, lk 1–32.

¹⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11.07.2007 määrus 864/2007/EÜ lepinguväliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta. Euroopa Liidu Teataja L 199, 31.07.2007, lk 40–49.

lepinguvälise võlasuhte suhtes selle riigi õigust, kus kahju tekib, olenemata sellest, millises riigis kahju põhjustanud sündmus aset leidis, ning millises riigis või millistes riikides ilmnevad nimetatud sündmuse kaudsed tagajärjed. Eeltoodu pinnalt võib asuda seisukohale, et kohaldamisele kuulub Soome õigus, kuivõrd lähetatud renditöötajaga toimunud tööõnnetus ja kutsuhaigestumise diagnoosimine (sh töövõimetuse määramine) leiab aset Soomes.

3.2.2. Töötajale tekitatud kahju hüvitamine solidaarvastutuse kohaldamisel

Õiguskirjanduses märgitakse solidaarvastutuse osas järgmist: „Igas võlasuhtes on vähemalt kaks poolt. Võlasuhte raames eksisteerivate üksikute kohustuste suhtes on võlasuhte pooled võlgnikuks ja võlausaldajaks vastavalt sellele, kumb nimetatud pooltest on konkreetse kohustuse osas kohustatud isik ning kumb pooltest saab nõuda kohustuste täitmist. Isikute paljusus võlasuhtes tekib, kui võlasuhtes osaleb kas võlgniku või võlausaldajana rohkem kui üks isik.“¹⁵⁴

Solidaarkohustuse puhul võib vastava võlasuhte osaliste vahelised suhted jagada kahte gruppi, eristades solidaarvõlgnike (s.o rendiagentuur ja kasutajaettevõtja) suhet võlausaldajaga (s.o renditöötajaga) ning solidaarvõlgnike omavahelisi suhteid. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja suhet renditöötajaga nimetatakse välimiseks suhteks. Viimase juures on peamine küsimus, millistel tingimustel ja viisil saab võlausaldaja solidaarvõlgniku või solidaarvõlgnike vastu nõude esitada. Kui konkreetne solidaarvõlgnik võlausaldaja nõude rahuldab, lõpeb kohustuse täitmise nõue ka ülejäänud solidaarvõlgnike suhtes. Seejärel muutub oluliseks rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavaheline suhe ehk sisesuhe. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja sisesuhe määrab, kuidas peab lõppastmes jagunema vastutus kohustuse täitmise eest eelnimetatute vahel. Seega määrab solidaarvõlgnike sisesuhe konkreetse solidaarvõlgniku kanda jääva osa suuruse kogu kohustusest. Eelkõige võimaldab sisesuhte regulatsioon solidaarvõlgnikul, kes on välises suhtes võlausaldaja nõude täitnud suuremas ulatuses kui tema sisesuhtes langev osa, esitada regressinõuded teiste solidaarvõlgnike vastu.¹⁵⁵

¹⁵⁴ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus. I, Üldosa. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2006, lk 201.

¹⁵⁵ Samas, lk 204.

Solidaarvastutus tähendab sisuliselt seda, et renditöötaja kui võlausaldaja saab solidaarkohustuse kaudu valikuvõimaluse, millisel solidaarvõlgnikult (rendiagentuur või kasutajaettevõtja) ning millises ulatuses kohustuse täitmist nõuda. Seega võib renditöötaja esitada kogu nõude rendiagentuuri või kasutajaettevõtja vastu. Samuti on võimalik esitada nõue mõlema vastu kas pooles ulatuses või mingis muus proportsioonis. Solidaarse vastutuse reegli kohaldamisel puudub töötajal vajadus hinnata tööandja ja kasutajaettevõtja kohustusi ning määratleda, milline kohustus kuulub ühe või teise isiku vastutusalasse.¹⁵⁶ 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.¹⁵⁷ VÕS-i § 69 kohaselt peavad solidaarvõlgnikud omavahelises suhtes täitma kohustuse võrdsetes osades, kui seadusest, lepingust või kohustuse olemusest ei tulene teisiti ning solidaarkohustuse täitnud võlgnikule läheb üle võlausaldaja nõue teiste võlgnike vastu (s.o solidaarvõlgniku regressinõue), välja arvatud talle endale langevas osas.

Autor on seisukohal, et töötaja huvid tagaks kõige paremini, kui rendiagentuur ja kasutajaettevõtja vastutaksid renditöösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest (sealhulgas tervisekahjustamisega tekkinud kahju hüvitamise korral) renditöötaja ees solidaarselt. Autori arvamuse kohaselt on kõikide renditöö osapoolte huvides leppida kokku, et töötajal tekib nõudeõigus üksnes tööandja vastu, kellega tal on sõlmitud tööleping, kuid rendiagentuur võib kasutajaettevõtja lepinguliste kohustuste rikkumise korral nõuda viimaselt regressi korras kahju hüvitamist sõlmitud tsiviilõigusliku lepingu alusel. Seda ka Soome lähetatud töötaja puhul. Sisesuhtes tuleneva regressinõude esitamisel tuleb seejuures lähtuda sellest, milline on osapoolte omavaheline kokkulepe, s.o kes milliste töötervishoiu ja tööohutuse nõuete puhul on kohustatud isikuks ja seetõttu nende täitmata jätmise tagajärjel töötajale tekkinud tervisekahjustuse eest vastutust kannab. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et tööõnnetuse tagajärjel tekkiva kahju eest vastutab üksnes kasutajaettevõtja, ja kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud kahju eest kasutajaettevõtjale langevas osas rendiagentuur. Kui kokkulepet ei sõlmita, vastutavad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja töösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest võrdsetes osades. Seesugune regulatsioon tagaks töötajate õiguste kaitse, võimaldades samal ajal nii rendiagentuuril

¹⁵⁶ T. Treier. *Op. cit.*, lk 41.

¹⁵⁷ Samas.

kui ka kasutajaettevõtjal tegutseda õiguskindluses enda kohustuste osas.¹⁵⁸ Samuti oleks töötaja jaoks üheselt selge, kelle vastu ta oma nõuded esitada saab. Kindlasti oleks ka Eestist Soome lähetatud renditöötajale kasulikum ja vähem koormavam, kui oleks võimalik esitada oma nõue üksnes ühe isiku (s.o rendiagentuuri) vastu ja Eesti kohtusse.

¹⁵⁸ G. Kilusk. *Op. cit.*, lk 706.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks oli analüüsida, kas ja kuidas on tagatud ehitussektoris töötavate Eesti renditöötajate kaitse töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas nii Eestis kui ka piiriüleses olukorras - töö tegemise korral Soomes. Samuti hinnata, kas tänane süsteem näeb ette piisavad meetmed, et hüvitada Eestis töötavale renditöötajale või Soome lähetatud renditöötajale tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud tervisekahjustusega kaasnevad kahjud. Töö tulemusena jõudis autor järeldusele, et Eesti õigusaktid ei taga renditöötajatele töötervishoiu- ja tööohutusala kaitset ega piisavaid meetmeid tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel tekkinud kahju hüvitamiseks ning siseriiklikusse õigusesse tuleb sisse viia erisused olukorra parandamiseks. Autor tõdes, et piiriülese renditöösuhte puhul võib probleeme tekitada ebapiisav kommunikatsioon rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel ning suutmatus piiritleda sisesuhte raames piisava täpsusega omavahelisi kohustusi, mis võib renditöötajad jätta ilma neile ette nähtud kaitsest.

Esimeses peatükis käsitles autor renditöö olemust ja analüüsis tööjõu rentimisel kerkivaid õiguslikke küsimusi. Autor jõudis järeldusele, et renditöö ja selle raames tekkivad õigussuhted erinevad oma olemuselt oluliselt klassikalisest töö tegemise viisist ning seda reguleerivast kahepoolsest töösuhtest. Esiteks, kui tavapärane töösuhe hõlmab kahte osapoolt, s.o tööandjat ja töötajat, siis renditöö puhul on kaasatud ka kolmas isik, kelle juures renditöötaja tegelikkuses tööd teeb. Teiseks on renditööle omane asjaolu, et erinevalt ajaliselt stabiilsest töösuhtest, töötab töötaja kasutajaettevõtja juures ajutiselt. Kolmandaks, kui klassikalise töösuhte puhul on tööandjal ja töötajal kohustused, mis ei ole seaduse sätete kohaselt jagatavad, siis renditöö puhul on tööandja kohustused rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jaotunud, mille tagajärjel moodustub ebatüüpiline alluvussuhe. Kõik eelnimetatud renditööle omased iseärasused suurendavad töösuhte keerukust ja tõstatavad töötaja jaoks võtmeküsimused, keda käsitleda tööandjana, millised on töötaja õigused ning kes on vastutav nende täitmise eest.

Renditöötaja on töötaja klassikalises tähenduses ja talle tuleb garanteerida kõik töö- ja sotsiaalõiguslikud tagatised. Renditöötajatele samaväärsete töötingimuste tagamine rajaneb põhimõttel, mille kohaselt tuleb renditöötajaid kohelda võrdselt teiste, tööandja juures töötavate töötajatega ning renditöö tegemine ei saa olla teistsuguste töötingimuste kehtestamise aluseks.

Kui tavaliselt osalevad töösuhtes kaks osapoolt, s.o töötaja ja tööandja, siis renditöösuhe on kolme osapoolega õigussuhe, kus lisaks töösuhtes olevale töötajale ja tööandjale osalevad võlaõigusliku suhtega ka rendiagentuur ja kasutajaettevõtja. Üks sõlmib töötajaga lepingu, teise juures aga hakkab töötaja realselt tööd tegema. Taolise töösuhte omapära tõttu ei saa rendifirma, kes on töölepingu alusel renditöötaja tööandja, täita kõiki tööõigussuhtest tulenevaid tööandja funktsioone ning osa kohustusi lähevad kasutajaettevõtjale lepingu või seaduse alusel üle. Sellist kohustuste üleminekut aga ei saa tõlgendada kui tööandja isiku vahetumist, sest tööandja staatust ei ole võimalik delegeerida. Selliselt täidab kasutajaettevõtja olemuslikult tööandja funktsioone, kuigi teda ei peeta juriidilises mõttes tööandjaks. Autori arvamuse kohaselt ei ole seega töötaja jaoks tegelikkuses tähtsust, kellel on ebatüüpilises kolmepoolses töösuhtes tööandja õiguslik staatus, vaid milliseid kohustusi rendiagentuur ja kasutajaettevõtja seadusest või omavahelisest lepingust tulenevalt täitma peavad, et talle kui töösuhte nõrgemale poolele oleks tagatud vajalik kaitse.

Analüüsi tulemusena selgus, et tööjõu rentimisel tekib tööandjate paljususe tõttu mitmeid õiguslikke küsimusi, eeskätt rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja õiguste ja kohustuste sätestamisel ning sellega kaasneva võiva vastutuse kohaldamisel. Praktikas võib jääda osapooltele ebaselgeks, kellel on kolmepoolse õigussuhte puhul kohustus tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine ja kes kannab vastutust nende täitmata jätmise korral või olukorras, kus töötajaga juhtub tööõnnetus või tal diagnoositakse kutsehaigestumine. Eriti ilmnevad need probleemid piiriüleses olukorras, kus tööandja asub Eestis ning töötaja teeb lähetatud töötajana tööd Soomes asuva kasutajaettevõtja juures ning töötingimustele kohalduvad Soome õigusnormid kui töötaja huve paremini tagavad.

Teises peatükis analüüsis autor, millised on peamised ehitustöödel rakendatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning kes vastavaid spetsiifilisi kohustusi kehtiva regulatsiooni alusel täitma peab. Samuti kuidas oleks mõistlik neid ja nende täitmata jätmisest kaasnevat vastutust tegelikkuses rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel jagada selliselt, et praktikas oleks renditöötaja võimalike tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste eest kaitstud. Autor leidis, et töötervishoid ja tööohutus on lai valdkond, mis näeb tööandjale nii Eestis kui Soomes ette ulatuslikud kohustused, mida saab olemuslikult jagada kaheks suuremaks kategooriaks. Esiteks saab eristada nõudeid, mis loovad töötajale eeldused tervislikuks töö tegemiseks ja puudutavad

töötaja töövõime säilitamist ja kutsehaigestumiste vältimist (nt tervisekontrolli korraldamine ja töötervishoiu teenuste võimaldamine) ja teiseks nõudeid, mis on otseselt seotud ohutu töökeskkonna loomisega konkreetselt ehitusplatsil.

Direktiiv 89/391/EMÜ näeb tööandja kohustusena ette tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. Sellest nõudest kehtestab erandi direktiiv 91/383/EMÜ, mis näeb renditöö puhul tööohutuse, tööhügieeni ja töötervishoiu tingimuste tagamisel, ilma, et see piiraks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte siseriiklikes õigusaktides sätestatud vastutust, ette kasutajaettevõtja vastutuse. Sisuliselt võimaldab direktiiv igal liikmesriigil reguleerida, kas kohustuste täitmise eest vastutavad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt või on kõikide nõuete täitmine jäetud kasutajaettevõtja kohustuseks. Eestis on kasutanud teist lähenemist ning TTOS-i kohaselt on jäetud renditöö puhul töötervishoiu ja tööohutuse tagamine renditöö tegemise ajal kasutajaettevõtja kohustuseks. Selline regulatsioon tundub esmapilgul mõistlik, sest renditöö teenust kasutaval ettevõttel on ainsana võimalik võtta kasutusele vajalikke meetmeid töötervishoiu ja –ohutuse tingimuste järgimiseks ning tagada seeläbi sobiv töökeskkond nii oma töötajatele kui ka ajutiselt töötavatele renditöötajatele. Samas koosneb töötervishoiu ja tööohutuse kataloog tegevustest, mis kõik ei ole seotud töö tegemist vahetult ümbritseva keskkonnaga, kuid mille eesmärgiks on luua eeldused tervisele ohutuks töö tegemiseks ja mida saab seega ainuisikuliselt täita rendiagentuur. Seetõttu on autor seisukohal, et olukorras, kus kõik kohustused on jäetud üksnes kasutajaettevõtte kanda, kaob ära renditööjõu kasutamise mõte – osta sisse võimalikult väikeste kuludega ajutiseks perioodiks tööks vajalike omadustega tööjõudu. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete osas vastutuse panemine üksnes kasutajaettevõtjale ei ole praktikas mõistlik, õiglane ja töötaja huve kaitsev. Tulemuseks olukord, kus nõuete tegelik täitmine on problemaatiline, mis tähendab, et renditöötajatele saab osaks ebapiisav kaitse tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste eest, mida oleks võimalik vältida.

Autori hinnangul tekitab Eestis kehtiv regulatsioon ebaselgust kõigile renditöösuhte osapooltele – selgusetuks jääb töökeskkonna, töötervishoiu ja tööohutusega seotud õiguste ja kohustuste, iseäranis aga osapoolte vastutuse maht. TTOS-ist tuleb kõrvaldada kõik ebaselgused, mis on seotud rendiagentuuri ja viimase teenuseid kasutava kasutajaettevõtja vahelise töötervishoiu ja tööohutuse alaste kohustuste jagamisega, kuivõrd TTOS § 12 lõike 1 teine lause ei täida talle omistatud eesmärki, milleks on tagada renditöötajatele täisväärtuslik kaitse tööohutuse ja

töötervishoiu valdkonnas. Ülevaatamist vajavad rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja kohustused seoses ohutu töökeskkonna kujundamise ja töötaja tervise säilitamisega, selle kontrollimisega ja lepinguosaliste vastutusega nõuete mittetäitmise eest. Eeltoodu tõttu teeb autor ettepaneku sätestada Eesti siseriiklikul tasandil, et renditöö suhte ajal vastutavad tööohutuse, tööhügieeni ja töötervishoiu tingimuste täitmise eest rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt (solidaarselt). Selliselt jääb osapoolte sisesuhte reguleerida, kuidas nad omavahel vastavad kohustused ja sellest tuleneva vastutuse praktikas jaotavad. Solidaarvastutuse süsteem julgustab peamisi lepingupooli jälgima ka seda, et äripartnerid järgiksid tööseadusandlust.

Kuni vastavat ebaselgust seadusandlikul tasandil kõrvaldatud ei ole, on autori arvamusel renditöötajate kaitse seisukohalt oluline, et võlaõiguslik leping rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste jagamise osas oleks täpne ja piisavalt regulatiivne ning ei jäta poolte vastutuse ja kohustuse osas midagi juhuse hooleks. See on vajalik ka piiriülese renditöösuhte puhul. Erinevalt Eestist eeldatakse Soomes rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja omavahelist koostööd ja kohustuste jaotamist. Tuleb siiski tõdeda, et Eestist Soome lähetatud renditöötajate senine kogemus näitab, et piiriülese renditöösuhte puhul tekitab probleemi ebapiisav kommunikatsioon rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel ning suutmatus piiritleda sisesuhte raames piisava täpsusega omavahelisi kohustusi, mis võib renditöötajad jätta ilma neile ette nähtud kaitsest. Seega eeldab ka jagatud vastutus, et osapooled reguleeriksid omavahelise suhte võimalikult täpselt. Renditöö teenuse osutamise leping peab selgelt dokumenteerima osapoolte spetsiifilised kohustused, et soodustada nende nõuetekohast täitmist ja tagada seeläbi renditöötaja tervis ja ohutus ajutise töö tegemise ajal.

Autori seisukohalt oleks mõistlik kokku leppida kohustuste jaotamises selliselt, et kasutajaettevõtja vastutab otseselt töökeskkonnaga seotud kohustuste täitmise eest ja rendiagentuur vastutab nõuete täitmise eest, mis loovad töötajale eeldused tervislikuks töö tegemiseks. Samas võivad pooled spetsiifiliste kohustuste täitmises kokku leppida ka teisiti, vastavalt enda äranägemisele – võlaõigusliku lepingu alusel tegutsemise paindlikkus määratakse poolte kokkuleppega, mistõttu on võimalik arvestada mõlema poole vajadusi ja huve. Selliselt on kõigile renditöösuhte osapooltele täpselt teada, kes milliste töötervishoiu ja tööohutuse nõuete puhul on kohustatud isikuks ja seetõttu nende täitmise eest ka vastutust kannab.

Kolmandas peatükis analüüsis autor, kellele millised õigused ja kohustused kolmepoolse töösuhte raames tekivad olukorras, kus nii Eesti territooriumil töötava kui ka Soome lähetatud renditöötajaga juhtub tööõnnetus või tal diagnoositakse kutsehaigestumine. Eestis toob tööõnnetuse või kutsehaigestumise juhtum ettevõttes tööandjale kaasa mitu kiireloomulist ülesannet ja mahuka paberimajanduse. Eelnimetatud kohustused hõlmavad ennekõike tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimist ja aruandluskohustust Tööinspektsiooni ees. Töötaja huvide seisukohalt on oluline, et tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimine saaks algatatud, selle tulemusi kajastav raport Tööinspektsioonile esitatud ja tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimistoimik koostatud. See on oluline käsitlemaks õnnetusjuhtumit või haigestumist vastavalt tööõnnetuse ja kutsehaigestumisena, millede tagajärjel tekivad töötajal tervise kahjustumise korral õigused riiklikult ja tööandja poolt makstavatele hüvitistele.

Autor leidis, et Eestis kohustab TTOS § 12 lõige 1, mille kohaselt täidab kasutajaettevõtja renditöö tegemisel ajal kõiki TTOS-ist ja selle alusel vastu võetud määrustest tulenevaid tööandja kohustusi, asjaajamist korraldama kasutajaettevõtjat. Samas ei ole õiglane jätta kõiki kohustusi üksnes renditööd kasutava ettevõtte täita.

Autor on seisukohal, et tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega seotud asjaajamise eest peaksid vastutama rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt. Pooltel oleks mõistlik omavahelises suhtes kokku leppida ja lepingus fikseerida kohustuste jaotuse näiteks selliselt, et tööõnnetuse korral on asjaajamise korraldamise eest vastutavaks isikuks kasutajaettevõtja kui isik, kelle poolt töö tegemiseks määratud territooriumil tööõnnetus aset leidis, ja kutsehaigestumise korral asjaajamise korraldamise eest vastutavaks isikuks rendiagentuur. Selline kokkulepe on mõistlik põhjusel, et rendiagentuuril puuduvad reeglina objektiivsed võimalused teostada õnnetuspaigal tööõnnetuse uurimist. Mis puudutab kutsehaigestumisi, siis renditöötajad töötavad kasutajaettevõtjas sedavõrd lühikest aega, et on äärmiselt ebatõenäoline, et neile jõuaksid selle ajaga tekkida püsivad tervisekahjustused, mistõttu ei ole haigestumiste põhjuste väljaselgitamiseks võimalik lähtuda üksnes kasutajaettevõtja poolt uurimise raames tuvastatud andmetest ja nende pinnalt tehtud järeldustest.

Soomes kehtib vastavalt töötajate õnnetusjuhtumikindlustuse seadusele kohustuslik õnnetusjuhtumikindlustus, mis on suunatud tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste tagajärjel

tekkivate kahjude täielikule hüvitamisele. Soome lähetatud Eesti renditöötaja puhul tekib kindlustuskohustus, kui renditöö kestvus ületab 24 kuud või ta on Soome lähetatud teise töötaja asendamiseks. Kuna ehitustööd kestavad reeglina lühiajaliselt, siis ei teki tööandjal tavapäraselt töötaja kindlustamiskohustust ning viimasele jäävad kehtima Eesti sotsiaalkindlustuse normid. Kindlustuskohustuse puudumise korral muutub piiriülene koostöö rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel asjaajamise korraldamiseks oluliseks. Selleks, et renditöötajal tekiks Eestis õigus riiklikult makstavate hüvitiste saamiseks, on vajalik esitada Tööinspeksioonile Soomes registreeritud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise osas koostatud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise raport. Arvestades, et tööõnnetused leiavad aset kasutajaettevõtja poolt määratud territooriumil Soomes, siis eeldab raporti koostamine mõlema osapoole koostööd. Mis puudutab kutsehaigestumise raporti koostamist, siis selles osas on autor seisukohal, et kohustatud isikuks peaks olema siiski olema üksnes rendiagentuur, sest lühiajalisest renditööst põhjustatud haigestumise kujunemine kasutajaettevõtja juures on üsna ebatõenäoline.

Kui rendiagentuur on siiski olnud kohustatud sõlmima renditöötajale kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse (s.o olukorras, kus töötaja lähetamine ületab 24 kuud või ta asendab teist töötajat), siis peab rendiagentuur edastama töötajale tasuta ravi saamiseks kindlustuspoliisi ja tegema kindlustusfirmale avalduse õnnetusjuhtumi kohta, mille järgselt tegeleb asjaolude täpsustamise ja hüvitise maksmisega edasi kindlustusettevõtte. Erinevalt Eestist ei teki tööandjale tööõnnetuse või kutsehaigestumise korral uurimis- ega raporteerimiskohustust.

Kolmanda peatüki raames käsitletud kahju hüvitamise meetmete osas pidi autor mõnna, et need ei taga tänasel päeval piisavalt töötaja huve. Eestis makstavad riiklikud hüvitised on ajaliselt ja summaliselt piiratud ning nende eesmärgiks ei ole mitte kogu kahju hüvitamine, vaid eluks vajaliku miinimumi pakkumine. See tähendab, et töötajal tuleb ülejäänud kompensatsiooni saamiseks pöörduda oma tööandja poole. Samas tekib tööõnnetuse ja kutsehaigestumise korral hüvitise maksmise kohustus töötajale siis, kui tegemist on tööandja või kasutajaettevõtja süülise tegevusega, mille tagajärjel tööõnnetus toimus või töötajal diagnoositi kutsehaigus. Arvestades, et rendiagentuuril puudub renditöö tegemise ajal kohustus täita tööohutuse ja -tervishoiu nõudeid, ei saa tema tegevust/tegevusetust töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmisel käsitada põhjuslikus seoses olevaga töötajale tervisekahjustuse tekkimisega ning töötaja ei saa esitada oma nõuet rendiagentuuri vastu. Renditöötajal võib seega tekkida nõudeõigus üksnes kasutajaettevõtja vastu

deliktisätete alusel, kui teda saab käsitada tervisekahjustamise põhjustamises süüdiolavana ja vastutavana, s.t ta ei ole järginud käibes vajalikku hoolsust, täitnud kõiki töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning ei esine süüd välistavaid asjaolusid.

Analüüsi tulemusena selgus, et keerulisemaks muutub nõude esitamine kutsehaigestumise korral. Nagu eelnevalt märgitud, eeldab kahju tekitaja vastutus põhjuslikku seost töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise ja töötajal tervisekahjustuse tekkimise vahel. Renditöö kestab tavapäraselt lühiajaliselt ja selle perioodi jooksul reeglina ükski kutsehaigus lõplikult välja ei arene. Tavaliselt kujuneb kutsehaigus välja mitme tööandja juures töötamise tulemusena. Kui kutsehaigus avaldub kasutajaettevõtja juures töötades, peab uurimine selgitama, kas ja millisel määral on kutsehaigus renditöö tegemise ajal süvenenud. Kui ilmneb, et renditöö on kutsehaiguse kujunemisel rolli mänginud, on autor seisukohal, et konkreetse kolmepoolse töösuhte raames peaks töötaja kutsehaigestumise eest vastutama ka rendiagentuur lepingulise tööandjana, kelle tagada peaks tegelikkuses olema töötaja töötervishoid ja seetõttu viimase kutsehaigestumise ennetamine.

Soome lähetatud renditöötajale kahju hüvitamine sõltub eeskätt sellest, kas tööandja on olnud kohustatud sõlmima töötaja kaitseks kohustusliku õnnetusjuhtumikindlustuse või mitte. Reeglina jääb töötaja seotuks Eesti sotsiaalkindlustussüsteemiga, mis tähendab, et töötajal ei teki õigust Soomes õnnetusjuhtumiskindlustuse seaduse alusel makstavatele hüvitistele, mille eesmärk on korvata töötajale tervisekahjustumise korral tekkinud kahju täies ulatuses. Samas tekib töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist osas, mis jääb tal kodumaa sotsiaalkaitsesüsteemi raames hüvitamata. Kuivõrd Soomes tekkinud lepinguvälise kahju eest vastutab kasutajaettevõtja, peab töötaja esitama Euroopa Liidu õigusele tuginedes oma kahju hüvitamise nõude Soome kohtule. See võib olla töötaja jaoks liigselt koormav, sest töötaja tegelik elukoht asub Eestis.

Autor on kokkuvõttes arvamusel, et töötaja huvid tagaks kõige paremini, kui rendiagentuur ja kasutajaettevõtja vastutaksid tervisekahjustamisega tekkinud kahju hüvitamise korral renditöötaja ees solidaarselt. Autori arvamuse kohaselt on kõikide renditöö osapoolte huvides leppida kokku, et töötajal tekib nõudeõigus üksnes tööandja vastu, kellega tal on sõlmitud tööleping, kuid rendiagentuur võib kasutajaettevõtja lepinguliste kohustuste rikkumise korral nõuda viimaselt regressi korras kahju hüvitamist sõlmitud tsiviilõigusliku lepingu alusel. Seda ka Soome

lähetatud töötaja puhul. Seesugune regulatsioon tagaks töötajate õiguste kaitse, võimaldades samal ajal nii rendiagentuuril kui ka kasutajaettevõtjal tegutseda õiguskindluses enda kohustuste osas. Samuti oleks töötaja jaoks üheselt selge, kelle vastu ta oma nõuded esitada saab. Kindlasti oleks ka Eestist Soome lähetatud renditöötajale kasulikum ja vähem koormavam, kui oleks võimalik esitada oma nõue üksnes ühe isiku (s.o rendiagentuuri) vastu ja Eesti kohtusse.

Legal regulation for occupational health and safety and occupational accident and disease benefits with regard to rental work in the Republic of Estonia and the Republic of Finland on the example of construction sector

SUMMARY

Economy is constantly changing and therefore also the needs of enterprises regarding work force are changing. Within last decades the work relations in Europe have developed towards more flexibility which occurs in the increased importance of untypical work relations. Any variation from a classical work relation is considered as untypical work relation that is concluded between an employee and an employer for an unspecified term and for a full time work. One rather new form of work relation is rented work force. Rental work means that the company renting work force (i.e. rental agency), upon an agreement with an employee with who the rental work contract has been concluded, shall send the employee temporarily to work for a third person or a user undertaking, under whose management and supervision the employee shall actually commence to work. Thus a trilateral and untypical work relationship is established between the parties.

The aim of this thesis is to analyse whether and how the protection of occupational health and safety is ensured to the Estonian rental employees working in construction sector both in Estonia and abroad – upon an example of Finland. The aim is also to evaluate whether the current system prescribes sufficient measures to compensate to the rental employee working in Estonia or sent to work in Finland the costs occurring due to damage to health as a result of occupational accident or disease. As a result of this thesis the author reached a conclusion that Estonian legal acts do not guarantee the protection of occupational health and safety to the rental employees or sufficient measures to compensate the costs occurring due to damage to health as a result of occupational accident or disease; and specifications must be put in practice in national legislation to improve the situation.

As a result of the analysis it appeared that upon renting work force, due to the variety of employers many legal issues occur, mainly in establishing the rights and obligations of a rental agency and a user undertaking as well as in applying the provisions of possible liability. In practice it may be unclear for the parties of a trilateral legal relationship, who shall be obliged to

grant the fulfilment of occupational health and safety requirements and who shall be liable for failure to fulfil these requirements in a situation where an employee has an occupational accident or is diagnosed an occupational disease. Such problems occur especially in cross-border situation where the employer is located in Estonia and the employee is carrying out work for a user undertaking located in Finland; and the Finnish legal acts apply for the working conditions as a better guarantee for the employee's interests.

The author found that the occupational health and safety is a wide area prescribing for an employer both in Estonia and Finland significant liabilities which basically can be divided into two larger categories. Firstly it is possible to distinguish the requirements that create the prerequisites for an employee to work in a healthy manner and include the preservation of work ability and the avoidance of occupational health (for example, arrangement of health check and provision of occupational health services) and secondly the requirements that are directly related to the creation of safe work environment on a specific construction site.

The EU legislation enables each Member State to regulate whether the fulfilment of occupational health and safety requirements is a joint liability of the rental agency and the user undertaking or the fulfilment of all the requirements is an obligation of the user undertaking. Estonia has practiced the second approach and according to the Occupational Health and Safety Act, in case of rental work the user undertaking shall guarantee the conformity with occupational health and safety requirements. At first such regulation appears to be reasonable since only the company using the rental work services is capable of taking necessary measures to follow the occupational health and safety requirements and thus ensure an appropriate work environment both for its own employee and the temporary rental employee. At the same time the catalogue of occupational health and safety consists of activities that are not always related to the specific environment surrounding work but aim at establishing preconditions for working safely and in a healthy manner which can only be provided by the rental agency. Laying responsibility regarding the occupational health and safety requirements only on a user undertaking in practice is neither reasonable, fair nor safeguarding the interests of an employee. It results in a situation where the actual fulfilment of requirements is problematic, meaning that the rental employees experience insufficient protection from occupational accidents and diseases which would be possible to avoid.

Due to the above, in the opinion of the author it is necessary to prescribe in Estonia on the national level that during the rental work relationship the rental agency and the user undertaking are jointly responsible for the fulfilment of conditions regarding occupational safety, work hygiene and occupational health (solidary liability). This way the internal relation of the parties regulates their division of the respective obligations and the following responsibility in practice. The system of solidary liability encourages the main parties of a contract also to observe that the business partners would follow the employment legislation. Until the respective vagueness on the legislative level has not been eliminated, in the opinion of the author it is important for the protection of rental employees that the contract under the law of obligations concluded between the rental agency and the user undertaking regarding the division of occupational health and safety conditions would be accurate and sufficiently regulative and would determine all the responsibilities and duties of the parties. It is also necessary with regard to the cross-border rental work relations. Different from Estonia, in Finland the mutual cooperation and division of responsibilities is expected from the rental agency and the user undertaking. However, it must be admitted that the previous experience of rental employees sent from Estonia to Finland indicates that with regard to the cross-border rental work relation the problems occur due to the insufficient communication between the rental agency and the user undertaking as well as the inability to specify mutual responsibilities within the internal relationship which may leave the rental employees without the prescribed protection. Thus the solidary liability also presumes that the parties would regulate their mutual relationship as accurately as possible. The contract for rental work services must clearly establish the specific obligations of the parties in order to foster the required fulfilment thereof and thus ensure the health and safety of a rental employee during temporary work.

In Estonia an occupational accident or a case of occupational disease is accompanied by many urgent tasks and lots of paper work for the employer. The mentioned responsibilities mainly include the revision of the occupational accident or disease and the reporting to the Employment Board. From the standpoint of employee's interests it is important that the investigation of the occupational accident or disease would be initiated, the report reflecting the results would be submitted to the Employment Board and the case file regarding the occupational accident or disease would be compiled. It is necessary to handle the case as an occupational accident or

disease, as a result of which the employee shall gain the rights to respective compensation payable by the state and the employer.

The author found that in Estonia the user undertaking is obliged to make the necessary arrangements according to the Art 12 (1) of the Occupational Health and Safety Act which provides that the user undertaking shall fulfil all the obligations during the implementation of rental work according to the mentioned act and related regulations. At the same time it is not fair to leave all the obligations solely to the company using the rental work. The author is of opinion that the rental agency and the user undertaking should bear the solidary liability for the necessary arrangements regarding occupational accidents and diseases. It would be reasonable for the parties in their mutual relationship to agree and determine in the contract the division of responsibilities for example in a way that upon an occupational accident the person responsible for the arrangements is the user undertaking as a person who determined the territory for work and on whose territory the occupational accident took place. Upon occupational disease a rental agency is the person responsible for the arrangements. Such agreement is reasonable since - as a rule - the rental agency is lacking objective possibilities to execute an investigation on the site of accident. Regarding occupational diseases, the rental employees are working in a user undertaking for such a short period that it is highly unlikely for permanent health damages to occur during that time and therefore in determining the reasons for illness it is impossible to proceed only from the data established within the investigation executed by the user undertaking and the conclusions of the investigation.

In Finland, pursuant to the Employees Accident Insurance Act, there is a compulsory accident insurance which is targeted to the full compensation of damages occurring as a result of occupational accidents and diseases. Regarding the rental employees sent from Estonia to Finland, the obligation for insurance shall arise if the duration of rental work exceeds 24 months or the employee is sent to Finland to replace another employee. Since construction works usually last for a short period, the obligation to insure an employee shall not arise for most of the employers and the standards of the Estonian social insurance remain valid for the employee. In case the obligation for insurance is lacking, the cross-border cooperation between the rental agency and the user undertaking for making the necessary arrangements becomes essential. In order to be granted the right to receive state benefits for the rental employee in Estonia, it is

necessary to submit the report to the Employment Board regarding the occupational accident or disease registered in Finland. Considering that the occupational accidents take place in the territory determined by the user undertaking in Finland, the cooperation of both parties is required in order to compile a report. With regard to the compiling of an occupational disease report, the author is of opinion that only the rental agency should be the obligated person because the formation of illness caused by the short-term rental work at the user undertaking is rather unlikely.

If a rental agency has been after all obligated to conclude a compulsory accident insurance to the rental employee (i.e. in a situation where the duration of rental work exceeds 24 months or the employee is replacing another employee), the rental agency is obliged to provide the employee with an insurance policy for receiving free medical care and to submit an application to the insurance company regarding any accident. Afterwards the insurance company shall deal with the specification of circumstances and the payment of compensation. Unlike in Estonia, the employer shall not bear the responsibility for investigation or reporting upon an occupational accident or disease.

Regarding the measures for compensation of damages caused as a result of occupational accident or disease, the author had to admit that today these measures do not sufficiently protect the interests of employees. The state benefits payable in Estonia have time limits and amount limits and the aim is not to compensate the whole damage but to provide the minimum necessity for life. It means that the employee has to turn to the employer to receive the rest of the compensation. At the same time the employer is obliged to pay compensation to the employee upon an occupational accident or disease only in case of a wrongful act of the employer or the user undertaking, as a result of which the occupational accident took place or the occupational disease of an employee was diagnosed. Considering that during rental work the rental agency is not obligated to follow the requirements of occupational safety and health, the rental agency's act or failure to act upon fulfilling the occupational safety and health regulations cannot be handled as a causation of health damage to the employee and the employee cannot submit a claim against the rental agency. Thus the rental employee may be granted the right to claim only on the basis of tort law against the user undertaking if the latter can be handled as a party at fault and responsible, i.e. the undertaking has not acted with due diligence, has failed to fulfil all the

requirements for occupational health and safety, and circumstances are lacking to preclude the guilt.

As a result of the analysis it occurred that the submission of a claim for occupational disease is more difficult. As mentioned above, the responsibility of the party that caused the damage presumes a cause-and-effect relationship between the violation of occupational health and safety regulations and the occurrence of health damage to the employee. Usually the duration of rental work is short-term and as a rule none of the occupational diseases would develop completely during this time. Usually the occupational disease takes shape as a result of working for several employers. If the occupational disease is revealed while working for a user undertaking, an investigation must clarify if and to what extent the disease has deepened during the execution of rental work. If it occurs that the rental work has played a significant role in the development of the occupational disease, in the opinion of the author also the rental agency as a contractual party of the specific trilateral work relationship should be responsible for the occupational disease of the employee and the rental agency should actually ensure the occupational health of the employee and therefore also the prevention of any occupational disease of the latter.

The compensation of damages to the rental employee sent to Finland mainly depends on the fact if the employer has been obliged to conclude a compulsory accident insurance or not in order to protect the employee. As a rule the employee shall remain tied to the Estonian social insurance system which means that the employee shall not obtain the right to the benefits payable in Finland on the basis of the Accident Insurance Act with the aim of compensating in full amount the occupational damage caused to the employee. At the same time the employee shall obtain the right to claim compensation to the extent which will remain uncompensated within the national social insurance system. While the non-contractual damage caused in Finland is the responsibility of the user undertaking, based on the EU legislation the employee must submit the claim for compensation to the Finnish court. However, this process may become very burdensome for the employee since the permanent place of residence of the employee is in Estonia.

As a conclusion, the author is of opinion that the employee's interests would be best ensured if the rental agency and the user undertaking would bear the solidary liability for compensating the occupational damage to the rental employee. According to the author, it is in the interest of all

the parties of the rental work to agree that the employee shall have the right to submit a claim only against the employer who the employment contract has been concluded with, but upon the violation of contractual obligations the rental agency may claim compensation from the user undertaking by way of recourse on the basis of the civil law contract. It also involves the employees sent to work in Finland. Such regulation would ensure the protection of employees' rights, at the same time enabling both the rental agency and the user undertaking to act in legal certainty with regard to their responsibilities. For the employee it would be clear against whom to submit the claim. It would certainly be more useful and less burdensome for the rental employee sent from Estonia to Finland if the claim could be submitted only against one person (i.e. rental agency) and to the Estonian court.

KASUTATUD LÜHENDID

Brüsseli II määrus	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.12.2012 määrus 1215/2012 kohtualluvuse ning kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades
Direktiiv 2008/104/EÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19.11.2008 direktiiv 2008/104/EÜ renditöötajate kohta
Direktiiv 89/391/EMÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.06.1989 direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta
Direktiiv 91/383/EMÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25.06.1991 direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamise soodustamiseks
Direktiiv 92/57/EMÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24.06.1992 direktiiv 92/57/EMÜ tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutisel või liikuvatel ehitustööplatsidel
Direktiiv 96/71/EÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16.12.1996 direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta
EK	Euroopa Kohus
ELTTS	lähetatud töötajate töötingimuste seadus
EPREL	Eesti Personalirendiettevõtete Liit
Eurociett	European Confederation of Private Employment Agencies
Määrus 883/2004	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. a määrus 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta.
RKTKo	Riigikohtu tsiviilkolleegium
Rooma I määrus	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17.06.2008 määrus 593/2008/EÜ lepingulistele võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta
Rooma II määrus	Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11.07.2007 määrus 864/2007/EÜ lepinguväliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta
Sotsiaalharta	parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta
TlnRnKo	Tallinna Ringkonnakohus

TrtRnKO	Tartu Ringkonnakohus
TLS	töölepingu seadus
TTOS	töötervishoiu ja tööohutuse seadus
TTTS	tööturuteenuste ja -toetuste seadus
VV määrus	Vabariigi Valitsuse 08. detsembri 1999. a määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“
VV määrus 75	Vabariigi Valitsuse 03. märtsi 2008. a määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teavitamise ja uurimise kord“
VõrdKS	võrdse kohtlemise seadus
VÕS	võlaõigusseadus

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Blanpain, R. European Labour Law. Kluwer Law International 2010.
2. Davidov, G. Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702 (01.04.2015).
3. Deakin, S. The Changing Concept of the Employer in British Labour Law. Industrial Law Journal 2001.
4. Eesti Haigekassa infoleht. Õppimine ja töötamine Euroopa Liidus. – Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.haigekassa.ee/uploads/userfiles/Haigekassa_EL_2012_est.pdf (01.04.2015).
5. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne 2012. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/pg-25> (01.04.2015).
6. Employment and social policies: a framework for investing in quality. Commission Communication. 0313 final, 2001. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:EN:HTML> (01.04.2015).
7. ERGO Insurance SE tööõnnetuse ja kutsehaiguse vastutuskindlustuse tingimused. – Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.ergo.ee/files/Tooõnnetuse_ja_kutsehaiguse_vastutuskindlustuse_tingimused_KT.0644.10.pdf (01.04.2015).
8. Eurociett/Uni-Euroopa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers. 28.05.2008. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.etuc.org/eurociett-uni-euroopa-joint-declaration-directive-working-conditions-temporary-agency-workers> (01.04.2015).
9. Euroopa Komisjoni 23.03.2012 ettepanek Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ jõustamise kohta. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.koda.ee/public/Lisa_2_Direktiivi_eelnou_ET.pdf (01.04.2015).
10. Euroopa Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta. COM (2014) 176 Final, Brüssel, 21.03.2014. – Kättesaadav arvutivõrgus:

- [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com\(2014\)0176/com_com\(2014\)0176_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com(2014)0176/com_com(2014)0176_et.pdf) (01.04.2015).
11. Euroopa Parlamendi raport ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. 20.12.2007. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0518+0+DOC+XML+V0//ET> (01.04.2015).
 12. Euroopa Ühenduste Komisjon. Töödiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel 2006. – Kättesaadav arvutivõrgus: [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) (01.04.2015).
 13. European Commission. Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU 2009. – Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2785&langId=en (01.04.2015).
 14. European Confederation of Private Employment Agencies. Code of Conduct. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Eurociett_Code_of_Conduct.pdf (01.04.2015).
 15. Eurostat. Accidents at work in the European Union in 1998. Statistics in Focus – Population and social conditions, No 16, 2001.
 16. Guide for employment of foreigners in Finland. Confederation of Finnish Construction Industries RT. Finnish Construction Trade Union. Trade Union Pro. 2013. – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/tyoelama/tyovoima/guide-for-employment-of-foreigners-2013.pdf> (01.04.2015).
 17. Guidebook for temporary agency work. Ministry of Employment and the Economy, Finland 2013. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.tem.fi/files/35645/TEM_vuokratyopas_en.pdf (01.04.2015).
 18. Howes, V. Who is responsible for health and safety of temporary workers? EU and UK Perspectives. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://usir.salford.ac.uk/23584/1/V_Howes_paper_ELLJ-finL_.pdf (01.04.2015).
 19. Kahn, H. Eesti töötervishoiu arengulugu 1918–2008. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2009.
 20. Kilusk, G. Kolmepoolsed töösuhted. – Juridica 2004, nr 10.

21. Kutsehaiguste tekkepõhjused ja nende ennetamine. TKH 2015. – Kättesaadav arvutivõrgus:
http://www.fastleader.com/admin/Pildid/Ettekanded/Kutsehaiguste_tekkepohjused_ja_enetamine.pdf (01.04.2015).
22. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. – Juridica 2014, nr 4.
23. Liikuvus Euroopas (Euroopa Liidus, Euroopa Majanduspiirkonnas ja Šveitsis). Sotsiaalkindlustusõigused Soomes. Euroopa Komisjon 2006. – Kättesaadav arvutivõrgus:
http://bookshop.europa.eu/et/liikuvus-euroopas-pbKE7606610/downloads/KE-76-06-610-ET-S/KE7606610ETS_002.pdf?FileName=KE7606610ETS_002.pdf&SKU=KE7606610ETS_PDF&CatalogueNumber=KE-76-06-610-ET-S (01.04.2015).
24. Määrus ehitustööde ohutuse kohta (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009). – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205> (01.04.2015).
25. Naaber-Kalm, L. Lähetatud töötaja tööõigussuhtes: töötajate õiguste kaitse tagamine. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2014.
26. Nikkarinen, L. Tööandja ja töötaja kohustused töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2013.
27. Occupational Safety and Health Administration. Recommended Practices. Protecting Temporary Workers. – Kättesaadav arvutivõrgus:
<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3735.pdf> (01.04.2015).
28. Poliitikauuringute keskus Praxis. Uuringuaruanne. Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsiooni Eestis ja viies Euroopa Liidu liikmesriigis 2012. – Kättesaadav arvutivõrgus:
<http://rahvatervis.ut.ee/handle/1/5400> (01.04.2015).
29. Praktiline juhend: Euroopa Liidus (EL), Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP) ja Šveitsis töötajate suhtes kohaldatavad õigusaktid. Euroopa Komisjon, november 2012. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4944&langId=et> (01.04.2015).
30. Renditöö uuring. Aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tartu 2007. – Kättesaadav arvutivõrgus:

- http://vana.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf (01.04.2015).
31. Riigikogu Kantslei õigus- ja analüüsiosakond. Tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kahju ennetamine ja kahju hüvitamine: õiguse majandusliku analüüsi vaatepunktist tehtud uuringud, nr 19, 11.14.2011. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/doc.php?171322> (01.04.2015).
 32. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. – Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/seletuskiri_12062008/\\$file/seletuskiri_12062008.pdf](http://www2.tai.ee/TSO/TSO/www.sm.ee/est/HtmlPages/seletuskiri_12062008/$file/seletuskiri_12062008.pdf) (01.04.2015).
 33. Seletuskiri töölepingu seaduse muutmise ja selle seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse juurde (algatamata eelnõu). – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.koda.ee/public/TLS_SK.rtf (01.04.2015).
 34. Sotsiaalministeerium. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. Poliitikaanalüüs 2009. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/2882/1/R%c3%bcnkla2010.pdf> (01.04.2015).
 35. Sotsiaalne Euroopa. Mittesiduv heade tavade juhend direktiivi 92/57/EMÜ mõistmiseks ja rakendamiseks. Ehitustööplatsid. – Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6715&langId=et (01.04.2015).
 36. Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work. 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. Final Report. Labour Asociados. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://its.ruhosting.nl/publicaties/pdf/r1912.pdf> (01.04.2015).
 37. Tampuu, T. Lepinguväliste võlasuhete õigus. Tallinn: Juura Õigusteabe AS 2007.
 38. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Töötingimused renditööl. Lõppraport 2014. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/renditoo_raport.pdf (01.04.2015).

39. The scope of the employment relationship. Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva: International Labour Office 2003. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (01.04.2015).
40. Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimusoikeus. Talentum 2012.
41. Treier, T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2010.
42. Tööinspeksiooni infoleht seoses 2013. a registreeritud tööõnnetustega. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://vana.ti.ee/public/files/Registreeritud_toonnetused_2013.pdf (01.04.2015).
43. Tööinspeksiooni statistika 2014. a juhtunud tööõnnetuste kohta. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Statistika-toeoonnetused/Registreeritud_toonnetused_2014.pdf (01.04.2015).
44. Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse 129 SE menetlemine Riigikogus. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&enr=129SE&koosseis=12 (01.04.2015).
45. Tööohutus ehitusplatsil. Tööinspeksioon 2014. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Tooohutus_ehitusplatsil.pdf (01.04.2015).
46. Töötajate kindlustamine tööõnnetuste ja kutsehaiguste puhuks Soomes. Õnnetusjuhtumikindlustusfirmade liit. – Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.akava.fi/files/3257/Tootaja_kindlustamine_toonnetuste_ja_kutsehaiguste_puhuks_Soomes.pdf (01.04.2015)
47. Tööõiguse Aastakonverents 2013. Välistööjõud ja renditööjõud – keerukas probleem või kasulik võimalus tööandja jaoks? – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://seminar.aripaev.ee/?SeminarID=c56d4cff-589b-409e-a60b-9c174aeb8ef0> (01.04.2015).
48. Türk, K. Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus 2005.
49. Työelämäsertifikaatti maahanmuuttajille. Amiedu 2015. – Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www.amiedu.fi/portals/2/amiedu-
www/esite/Tyoelamasertifikaatti_opiskelumateriaali_suomi.pdf](http://www.amiedu.fi/portals/2/amiedu-
www/esite/Tyoelamasertifikaatti_opiskelumateriaali_suomi.pdf) (01.04.2015).

50. Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Võlaõigusseadus. I, Üldosa. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2006.
51. Vutt, M. Riigikohtu õigusteabe osakond. Kohtupraktika analüüs. Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Tartu 2008. – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/vfs/794/KutsehaigusegaTekitatudKahjuPraktika.pdf> (01.04.2015).
52. Väyrynen, S., Häkkinen, K., Niskanen, T. Integrated Occupational Safety and Health Management. Solutions and Industrial Cases. Springer International Publishing Switzerland 2015.
53. Äripäeva käsiraamat. Tööõigus ja kommentaarid. Kolmepoolsed töösuhted. – Kättesaadav arvutivõrgus Äripäeva käsiraamatu tellijale: <http://kasiraamat.ee/et/tooõigus> (01.04.2015).

KASUTATUD NORMATIIVMATERJALID

54. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. Euroopa Liidu Teataja C 303, 14/12/2007.
55. Euroopa Liidu toimimise konsolideeritud versioon. Euroopa Liidu Teataja C 83, 30.03.2010.
56. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11.07.2007 määrus 864/2007/EÜ lepinguväliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta. Euroopa Liidu Teataja L 199, 31.07.2007.
57. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.06.1989 direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29.06.1989.
58. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12.12.2012 määrus 1215/2012 kohtualluvuse ning kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades. Euroopa Liidu Teataja L 351, 20.12.2012.
59. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16.12.1996 direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 18, 21.01.1997.
60. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17.06.2008 määrus 593/2008/EÜ lepingulistele võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta. Euroopa Liidu Teataja L 177, 04.07.2008.
61. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19.11.2008 direktiiv 2008/104/EÜ renditöötajate kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 05.12.2008.
62. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24.06.1992 direktiiv 92/57/EMÜ tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutisel või liikuvatel ehitustööplatsidel. Euroopa Liidu Teataja L 245, 26.08.1992.
63. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25.06.1991 direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamise soodustamiseks. Euroopa Liidu Teataja L 206, 29.07.1991.
64. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29.04.2004 määrus 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 166, 30.04.2004.
65. Kahju hüvitamise seadus (Vahingonkorvauslaki 1974/412). – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412> (01.04.2015).
66. Kutsehaiguste määrus (Ammattitautiasetus 1988/1347). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19881347> (01.04.2015).

67. Kutsehaiguste seadus (Ammattitautilaki 1988/1343). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19881343> (01.04.2015).
68. Lähetatud töötajate seadus (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146> (01.04.2015).
69. Lähetatud töötajate töötingimuste seadus. 17.03.2004. – RT I 2004, 19, 134.
70. Määrus ehitustööde ohutuse kohta (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009). – Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205> (01.04.2015).
71. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
72. Sotsiaalministri 09. mai 2005. a määrus nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“. – RTL 2005, 51, 722.
73. Tellija vastutuse seadus välismaise tööjõu kasutamisel (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233> (01.04.2015).
74. Tulumaksuseadus. 15.12.1999. – RT I 1999, 101, 903; RT I, 19.03.2015, 65.
75. Töölepingu seadus (Työsopimuslaki 55/2001). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (01.04.2015).
76. Töölepingu seadus. 17.12.2008. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.
77. Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. – RT I, 10.02.2012, 1.
78. Tööohutuse- ja tervishoiualase koostöö õigusliku järelevalve seadus (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L2P3> (01.04.2015).
79. Tööohutuse seadus (Työturvallisuuslaki 738/2002). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (01.04.2015).
80. Tervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999. – RT I 1999, 60, 616; RT I, 26.02.2015, 17.
81. Tervishoiu seadus (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> (01.04.2015).
82. Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. 28.09.2005. – RT I 2005, 54, 430; RT I, 04.06.2014, 8.

83. Vabariigi Valitsuse 03. aprilli 2008. a määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“. – RT I, 05.08.2014, 14.
84. Vabariigi Valitsuse 08. detsembri 1999. a määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“. – RT I 1999, 94, 838.
85. Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.
86. Õnnetusjuhtumikindlustuse seadus (Tapaturmavakuutuslaki 1948/608). – Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1948/19480608> (01.04.2015).

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

87. EK 03. septembri 2014. a otsus kohtuasjas C-318/13.
88. RKTko 26. septembri 2006. a otsus 3-2-1-53-06.
89. RKTko 31. mai 2007. a otsus 3-2-1-54-07.
90. RKTko 31. märtsi 2008. a otsus 3-2-1-13-08 .
91. RKTko 22. oktoobri 2008. a otsus 3-2-1-85-08.
92. RKTko 13. jaanuari 2009. a otsus 3-2-1-117-08.
93. RKTko 16. juuni 2010. a otsus 3-2-1-55-10.
94. RKTko 09. mai 2012. a määrus 3-2-1-51-12.
95. RKTko 16. jaanuari 2013. a otsus 3-2-1-179-12.
96. RKTko 10. aprilli 2013. a otsus 3-2-1-21-13.
97. RKTko 20. juuni 2013. a otsus 3-2-1-73-13.
98. RKTko 05. märtsi 2014. a otsus 3-2-1-187-13.
99. TlnRnko 04. oktoobri 2013. a otsus 2-12-32002
100. TrtRnko 25. veebruari 2013. a otsus 2-11-44316.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Elin Uusväli,

(sünnikuupäev: 29.07.1986)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Töötervishoiu ja tööohutuse ning tööõnnetuse ja kutsehaigestumise hüvitiste õiguslik reguleerimine Eesti Vabariigis ja Soome Vabariigis tehtava renditöö korral ehitussektori näitel“,

mille juhendaja on Gaabriel Tavits

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 04.05.2015