

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Kristjan Kers

**TÖÖAJA PAINDLIKKUSE SUURENDAMINE ISESEISVA
OTSUSTUSPÄDEVUSEGA TÖÖTAJA KATEGOORIA KASUTUSELEVÕTMISE
KAUDU**

Magistritöö

Juhendaja

Prof. Merle Erikson

Tartu

2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja olemus.....	8
1.1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste	8
1.2. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kasutamise nõuded	11
2. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö iseloom.....	15
2.1. Üldkriteeriumid.....	15
2.2. Töötajate liigid.....	17
2.2.1. Tegevjuhid	17
2.2.2. Sportlased	21
2.2.3. Kaugtöötajad.....	23
2.2.4. Muud töötajate grupid	26
3. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö- ja puhkeaja erisused	34
3.1. Maksimaalne iganädalane tööaeg	34
3.2. Öötöö pikkus.....	40
3.3. Igapäevane puhkeae g.....	44
3.4. Vaheajad	48
3.5. Iganädalane puhkeae g.....	50
3.6. Muud töö- ja puhkeaja reeglid	53
KOKKUVÕTE	57
INCREASING WORKING TIME FLEXIBILITY THROUGH THE CATEGORY OF AUTONOMOUS EMPLOYEE. SUMMARY	63
KASUTATUD KIRJANDUS	69
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	72
KASUTATUD KOHTULAHENDID	74

SISSEJUHATUS

Tänapäeva üha enam digitaliseeruv maailmas on tööturg pidevas ja kiires muutumises. Eelkõige tehnoloogia areng, kuid ka kultuurilised ja põlvkondlikud muutused ühiskonnas on kaasa toonud uusi töötegemise vorme (näiteks töötaja jagamine, töö jagamine, töö väljakutsel, IKT-põhine mobiilne töö, juhutöö jne). Oluline on siiski asjaolu, et seni domineerivad peamiselt n-ö traditsioonilised töösuhted ning uute töövormide kasutamise tase on praegu veel madal.¹ Kuid uued tehnoloogiad ja IT-platvormid muudavad ka traditsiooniliste töösuhete iseloomu, tuues kaasa nõudluse suuremale paindlikkusele ja autonoomsusele, sest üha enam on töösuhteid iseloomustamas ebatraditsioonilised tööajad ja töötamiskohad ning ebaregulaarne töötegemine.²

Praktikas muutuvad töösuhted nõuavad ka kaasaegset tööõiguslikku regulatsiooni, mis võimaldaks rakendada paindlikumat töökorraldust nii töötajate kui ka tööandjate suhtes. Vastavad muudatused tööturul aitaksid oluliselt kaasa ka Euroopa Liidu ja selle liikmesriikide majanduse konkurentsivõimele.³ Nõudlust paindlikkusele iseloomustab näiteks ka 2021. aasta aprillis Sotsiaalministeeriumi sõlmitud hea tahte kokkulepe sotsiaalpartneritega, et piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid.⁴ Teisalt tuleb aga tagada ka töötajatele sotsiaalsed garantiid, töötervishoid, tööohutus ning tööandjatele kvaliteetne töö.

Kehtiv Eesti töölepingu seadus (TLS)⁵ sisaldab näiteks tähtajalist tööd, osaajaga tööd, kaugtööd ja renditööd – nimetatud töövormid pole aga piisavad vajalikus ulatuses

¹ Eurofound. Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work. Dublin: Eurofound, 2016, lk 5.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf (30.01.2021).

² Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018 (edaspidi TLS ja TTOS VTK), lk 1.

<http://eelnouid.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8eaf94bc8aeb477b3d904cdd4#ANCBhPxy> (26.10.2020).

³ Ales, E., Popma, J. Occupational Health and Safety and Working Time. – Jaspers, T., Pennings, F., Peters, S. European Labour Law. – Cambridge: Intersentia 2019, lk 479.

⁴ Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. – Sotsiaalministeerium 07.04.2021.

<https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid> (17.04.2021).

⁵ Töölepingu seadus. – RT I, 09.07.2020, 4.

paindlikkuse saavutamiseks, sest ka nimetatud töövormide puhul kohalduvad enamuse töö- ja puhkeaja piirangud. Samuti on võimalik sõlmida võlaõiguslikke lepinguid (näiteks töövõtuleping ja käsundusleping), kus pooltel on suuremad võimalused paindlike kokkulepete sõlmimiseks. Näiteks TLS-i järgi peab töölepingus sisalduma selge kokkulepe tööaja kohta (TLS § 5 lõige 1 punkt 7), mis aga pärsib töölepingu sõlmimist näiteks olukorras, kus tööandjal ei ole töö iseloomust tingitult igapäevaselt töötajale võimalik kindlat töötundide arvu tagada. Võlaõiguslikud lepingud ei taga aga töötajale töölepinguga võrreldes piisavat kaitset – sotsiaalkindlustust ning tööõigusest tulenevaid tagatiseid (näiteks kaitse töölepingu ülesütlemisel, töötasu alammäära nõue, tervishoiu ja tööohutuse nõuded jne).⁶ Samuti on kaasaegsete töövormide puhul traditsioonilist alluvussuhet raske kindlaks teha, tuues kaasa olukorra, kus töölepingulist kaitset vajaksid ka töötajad, keda töötajaks liigitada ei ole võimalik.⁷

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) on riike üles kutsunud võtma kasutusele meetmeid, suurendamaks töö- ja puhkeaja autonoomsust, mis vastaksid nii töötaja kui ka ettevõtte vajadustele.⁸ Samuti peab ILO vajalikuks parandada tasakaalu töö- ja eraelu vahel.⁹ Üheks selliste eesmärkide saavutamise potentsiaalseks õiguslikuks meetmeks on iseseisva otsustuspädevusega töötaja¹⁰ kategooria kasutamine. Tegemist on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ¹¹ (tööaja direktiiv) artikkel 17 lõikest 1 tuleneva meetmega, mis võimaldab teha erandeid teatud töö- ja puhkeaja regulatsioonist.

Tööaja direktiiv on teatud mõttes vastakaid põhimõtteid sisaldav õigusakt, sest sellega on eelkõige püütud tagada töötajate kindel kaitse miinimumtasel, kuid teisalt on püütud luua ka eri tegevuste jaoks vajalik paindlikkus. Õiguskirjanduses on asutud seisukohale, et lõppkokkuvõttes ei ole tööaja direktiiv suuteline lõplikult täitma kumbagi nimetatud

⁶ TLS ja TTOS VTK, lk 2.

⁷ Risak, M., Dullinger, T. The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. European Trade Union Institute. 2018, lk 45–47.
<https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf> (10.02.2021).

⁸ Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. Genf: ILO, 2019, lk 40.

⁹ Treu, T. The ILO and the Future of Work. – Perulli, A., Treu, T. The Future of Work. – Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2021, lk 23.

¹⁰ Mitmetes inglise keelest tõlgitud allikates (näiteks Euroopa Kohtu lahendid, direktiivid ja Euroopa Komisjoni juhised) on kasutatud terminit „iseseisvad töötajad“, mis tuleneb ingliskeelsest väljendist „*autonomous workers*“. Kuna Eesti seadustes ja ka õiguskirjanduses on enamasti kasutatud terminit „iseseisva otsustuspädevusega töötaja“, siis on ka käesolevas magistritöös läbivalt kasutatud just viimati nimetatud sõnastust.

¹¹ 4. novembri 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9–19 (eestikeelne eriväljaanne: ptk 5, kd 4, lk 381–391).

eesmärkidest, olles teatud olukordades liiga jäik ning teistes liiga paindlikku töökorraldust võimaldav.¹² Antud paindlikkus väljendub just tööaja direktiivi paljudes erandites, mis erinevad asjaomaste töötajate ja sektorite ning selle poolest, millistest sätetest on erandeid lubatud teha.¹³ Näiteks sisaldub lisaks iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooriale töötaja direktiivi artiklis 17 erandid, mille puhul tuleb töötajatele tagada hüvituseks võrdväärne puhkeaeg või asjakohane kaitse, samuti erisused vahetustöötajatele.

Enamus tööaja direktiivis märgitud õigusi põhinevad Euroopa Liidu põhiõiguste harta¹⁴ artiklil 31. Seetõttu on oluline ka välja tuua, et mh iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kasutamisel tuleb lähtuda põhiõiguste harta artiklist 52. Nimetatud sätte alusel võib hartas tunnustatud õigusi piirata vaid seadusega ning lähtudes proportsionaalsuse põhimõttest, st piirangud peavad olema eelkõige vajalikud vastava eesmärgi saavutamiseks.¹⁵ Nagu eelnevalt mainitud, seisneb iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi vajalikkus eelkõige töösuhete paindlikkuse tõstmises.

Euroopa Kohus on tööaja direktiivis sätestatud erandite kohta märkinud, et liikmesriikide suhtes on need valikulised, st neil ei ole kohustust antud erandeid siseriiklikusse õigusesse üle võtta.¹⁶ Siiski on paljud Euroopa Liidu liikmesriigid seda võimalust kasutanud ning iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kasutamise seadusega ette näinud. Eestis oli antud erand kasutusel kuni 2009. aastani, mil erandi sätestanud töö- ja puhkeaja seaduse (TPS)¹⁷ reguleerimisala sätestati TLS-is, kus aga iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit ei sätestatud. Nimetatud erand muutus Eestis uuesti aktuaalseks 2020. aastal, mil uues spordiseaduse (SpS)¹⁸ redaktsioonis nähti ette erandi kohaldamise võimalus iseseisva otsustuspädevusega sportlaste puhul. Samuti on oluline mainida, et 2018. aastal koostati TLS-i ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmiseks väljatöötamise kavatsus, mille kohaselt plaanitakse iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand sätestada ka TLS-is ehk teha võimalikuks vastav erand kõikide töötajatele, kes antud erandi alla liigituvad.¹⁹

¹² Nowak, T. The turbulent life of the Working Time Directive. – Maastricht Journal of European and Comparative Law, 2018/25 (1), lk 129.

¹³ Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT C 165, 24.05.2017, lk 1-58, lk 43.

¹⁴ Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 326, 26.10.2012, lk 391–407.

¹⁵ Tõlgendav teatis, lk 43.

¹⁶ EKo C-227/09, Antonino Accardo and Others v Comune di Torino. ECLI:EU:C:2010:624, p 51.

¹⁷ Töö- ja puhkeaja seadus. – RT I 2001, 17, 78.

¹⁸ Spordiseadus. – RT I, 28.02.2020, 3.

¹⁹ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit on küll käsitletud mõnes õigusteaduslikus artiklis²⁰ ning põgusalt ka õiguskirjanduses, kuid magistrیتöö autorile teadaolevalt ei ole antud temaatikat analüüsitud magistrیتööd iseloomustava põhjalikkuse ja mahuga. Võttes arvesse, et ka Eesti õigussesse planeeritava erandiga võimaldatakse oluliselt piirata töötaja olulisi sotsiaalõiguslikke õigusi, siis on magistrیتöö autori hinnangul vajalik antud temaatikat põhjalikult käsitleda ning analüüsida. Eelkõige on vajalik selgeks teha, kas antud regulatsiooni kehtestamine on üldse õigustatud ehk kas sellise erandi ülevõtmine siseriiklikusse õigussesse aitab tõsta praktikas vajalikku töösuhete paindlikkust. Kui vastus antud küsimusele on eitav, siis on kaheldav antud erandi kohaldamise vajalikkus ja eesmärgipärasus Eesti õigusruumis. Eelnevalt tulenevalt on käesoleva magistrیتöö eesmärgiks leida vastus küsimusele, kas ja millisel määral võimaldab iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kasutuselevõtmine suurendada tööaja paindlikkust Eestis.

Magistrیتöös on allikatena eelkõige kasutatud tööaja direktiivis sätestatud, Euroopa Komisjoni juhiseid, Euroopa Kohtu praktikad, näiteid Euroopa Liidu liikmesriikide regulatsioonidest iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohta, SpS-i ja TPS-i vastavat regulatsiooni ning töölepingu seaduse muudatusega seotud materjale, mis käsitlevad planeeritavat iseseisva otsustuspädevusega töötajate erandi kehtestamise plaani TLS-is. Lisaks on magistrیتöös kasutatud nimetatud allikates väljendatud seisukohti toetavat või ümberlukkavat õiguskirjandust.

Eelnevalt nimetatud magistrیتöö eesmärgi saavutamiseks on kasutatud peamiselt kvalitatiiivset ning võrdlevat meetodit. Käesoleva magistrیتöö puhul on tegemist teoreetilise uurimusega iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldumisest, tagajärgedest ning seostest töösuhete paindlikkuse tõstmisega. Võrdlevat meetodit on kasutatud Euroopa Liidu liikmesriikide õiguse²¹, SpS-i ja TPS-i kõrvutamisel tööaja direktiivi sätetega, mille põhjal

²⁰ Erikson, M. Introducing the autonomous employee category: The chance to create a flexible and secure employment relationship? – European Labour Law Journal 08.02.2021. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952521990854> (09.02.2021).

Laansalu, M. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kasutuselevõtmine Eestis. – Juriidilised Toimetised, 2019, nr 1.

²¹ Euroopa Liidu liikmesriikide regulatsioonidest on käesolevas magistrیتöös põhjalikumalt käsitletud eelkõige näited, kus liikmesriigid on sätestanud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi teatud aspektides erinevalt, võrreldes tööaja direktiivis sätestatuga.

on autor teinud ettepaneku ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamise kohta Eesti õiguses.

Käesolev magistritöö on jaotatud kolmeks suureks peatükiks. Esimeses neist on käsitletud iseseisva otsustuspädevusega töötaja olemust, st analüüsitud on, millised on täpsemad kriteeriumid, mille alusel tuleb nimetatud töötajate kategooriat iseloomustada ja kindlaks määrata. Antud peatüki tulemusena pakub magistritöö autor analüüsitud materjali pinnalt välja ka konkreetse iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste, millest tuleks erandi Eesti õigusesse ülevõtmisel lähtuda. Teises peatükis on analüüsitud iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö iseloomu. Täpsemalt on peatükk jaotatud kaheks alapeatükiks, milles käsitletakse ühelt poolt üldisi põhimõtteid vastava töö määratlemiseks, ning teiselt poolt, kindlaid töötajate gruppe, kuhu kuuluvad töötajad võiksid iseseisva otsustuspädevusega erandi alla liigituda. Kolmandas peatükis on käsitletud iseseisva otsustuspädevusega töötajaid käsitleva erandi kohaldamise tagajärgi, st analüüsi all on täpsed sätted ja regulatsioonid, mida võib nimetatud töötajate kategooria suhtes kohaldamata jätta.

Märksõnad: tööõigus, töösuhted, töötajad, paindlik tööaeg.

1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja olemus

1.1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste

Töötaja direktiivi artikkel 17 lõike 1 alusel on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine lubatud juhul, „(...)kui töötaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise“. Seega on antud erandi kohaldamiseks direktiiv ette näinud kaks alternatiivset kriteeriumit: 1) töötaja töötaja pikkust ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks; 2) töötajad määravad oma töötaja ise.²²

Kohtuotsuses C-484/04 sedastas Euroopa Kohus, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand laieneb üksnes neile töötajatele, kelle tööaega tervikuna ei mõõdeta või ei määrata eelnevalt kindlaks või kes määravad selle ise.²³ Seega ei ole erand kohaldatav töötajate suhtes, kelle tööaega ei määrata kindlaks vaid osaliselt.²⁴ Kohtujurist Kokott selgitab oma arvamuses lisaks, et kui lähtuda osalise töötaja määramatuse põhimõttest, siis võib tekkida olukord, kus rikutakse iganädalase ja igaõise töötaja ülempiire, sest see võib olla ammendatud juba täielikult või suures osas töötaja selle osaga, mis on kindlaks määratud. Määramata töötaja osa lisandudes aga väljuks tööaeg lubatud piiridest.²⁵

Kohtuasjas C-428/09 jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et töötaja peab olema autonoomne nii töötundide arvu kui ka nende ajastuse suhtes. Nimelt oli antud otsuses kaalumise all, kas iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kohaldub puhke- ja vabaajakeskustes huviharidusalase töölepingu alusel töötavate isikute suhtes. Kohus leidis, et nimetatud töötajad ei kuulu erandi kohaldamisalasse, kuna pole tõendatud, et nad saavad oma töötunde ise määrata ega puuduks kohustus viibida teatud kindlatel kellaaegadel töökohas.²⁶ Seega

²² Tõlgendav teatis, lk 44.

²³ EKo C-484/04, *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. ECLI:EU:C:2006:526, p 20.

²⁴ Tõlgendav teatis, lk 44.

²⁵ EKo C-484/04, *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. ECLI:EU:C:2006:166, kohtujurist J. Kokotti ettepanek, p 32.

²⁶ EKo C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*. ECLI:EU:C:2010:612, p 42.

arvesse võttes, et töötaja tööaja autonoomsus peab kehtima terve tööaja suhtes ning seda mitte ainult töötundide arvu, vaid ka nende ajastuse puhul, siis tuleb asuda seisukohale, et tööandja ei tohi mingilgi viisil sekkuda iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö- ja puhkeaja korralduse määramisse, st töötaja peab olema täielikult vaba otsustama, millal ja kui pikalt ta tööülesandeid täidab. Sellest tulenevalt tuleb iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit kohaldada äärmiselt kitsalt.

Mitmetes Euroopa Liidu liikmesriikides on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kasutusele võetud, kuid seda on tehtud mitmel erineval moel. Osad riigid on erandi mõiste osas tööaja direktiivi sõnastuse otse üle võtnud.²⁷ Sellisteks riikides on näiteks Küpros²⁸, Itaalia²⁹ ja Soome³⁰. Paljud liikmesriigid on kasutamas iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit ka selliselt, et on välja toonud ainult konkreetsed töötajate rühmad, kelle osas võib nimetatud erandit kasutada, kuid on jätnud sätestamata direktiivist tulenevad kriteeriumid tööaja määramatuse kohta.³¹ Magistritöö autor on seisukohal, et tööaja direktiivi nõuete praktikas täitmiseks on vältimatult vajalik direktiivist tulenevate kriteeriumite sätestamine ka riigisiseses õiguses, kusjuures tuleks seda teha selliselt, et regulatsiooniga oleks arusaadavalt ja selgelt väljendatud ka Euroopa Komisjoni ja Euroopa Kohtu tõlgendusi direktiivis sätestatud kriteeriumite kohta.

Eestis kasutati iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit 24.01.2001 vastu võetud TPS-is, mille § 1 lõige 3 punkti 1 kohaselt võis teatud tööaja regulatsiooni jätta kohaldamata töötajate suhtes, kes „(...)omavad iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule või ametiasutuse põhimäärusele määratlevad ise oma tööaja, kusjuures nende tööaega ei määratleta otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsuse või poolte kokkuleppega“. TPS-i kohta käivas õiguskirjanduses on välja toodud, et iseseisva otsustuspädevusega on isikud,

²⁷ European Commission. Commission Staff Working Document. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. – Brüssel, 26.04.2017 SWD (2017) 204 final, lk 31.

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0204&from=EN> (30.01.2021).

²⁸ Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος του 2002. – Αριθμός 63(I) του 2002, artikkel 16(1).

http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_63/full.html (19.02.2021).

²⁹ Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro". – Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14 aprile 2003, artikkel 17(5).

<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm> (19.02.2021).

³⁰ Työaikalaki. – 872/2019, 01.01.2020, § 2(1).

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872> (19.02.2021).

³¹ European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 31.

kelle töö iseloom võimaldab otsustada oma töö iseseisva täitmise üle ning sellest tulenevalt ei ole neid otstarbekohane ka piirata tööandja poolt kindlaks määratud tööaja korraldusega.³²

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kehtis Eestis 2009. aastani, mil jõustus TLS. Viimane asendas seni kehtinud TPS-i ning ei sisaldanud enam iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit. Samas, 2018. aastal koostati „Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus“, milles tehti ettepanek sätestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste ja rakendada erisust tööaja kohaldamisel.³³ Ka Tööinspeksioon märgib oma arvamuses³⁴ nimetatud väljatöötamise kavatsusele, et oluline on iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste täpne määratlemine seaduses.³⁵ Väljatöötamise kavatsuses iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistet aga välja ei pakuta, vaid tuuakse välja tööaja direktiivi täpne sõnastus antud erandi kohta ning mainitakse, et tööaja regulatsioonist on võimalik teha mööndusi töötaja suhtes, „(...)kes omab iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule määratleb ise oma tööaja, kusjuures tema tööaega ei määratleta otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsusega või poolte kokkuleppega.“³⁶

Kokkuvõttes tuleb iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistet kohaldada väga kitsalt. Lähtuda tuleb tööaja direktiivis sätestatust ning Euroopa Komisjoni ning Euroopa Kohtu tõlgendustest erandi kohaldamise kohta. Kõige olulisem element iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste määratlemisel on tööaja direktiivi artikkel 17 lõike 1 sõnastustest tulenevad kaks alternatiivset kriteeriumit: 1) töötaja tööaja pikkust ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks; 2) töötajad määravad oma tööaja ise. Lisaks tuleb silmas pidada, et tööaja määramatus peab kehtima terve tööaja suhtes, st Euroopa Kohtu praktikast tulenevalt on oluline, et tööandja ei sekkuks töötaja tööaja korraldusse mingilgi viisil. Eelnevast tulenevalt tuleks magistritöö autori hinnangul sätestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste järgnevalt: töötaja on iseseisva otsustuspädevusega, kui töötaja on vastava töö iseloomust lähtuvalt vaba otsustama oma tööaja korralduse üle kogu

³² Muda, M jt. Tööõigus. Loengud. – Tallinn: Juura 2008, lk 151.

³³ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

³⁴ Tööinspeksioon. Arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas. 14.09.2018, lk 2
[file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/Arvamus_TLS_ja_TTOS_muutmise_VTKle%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/Arvamus_TLS_ja_TTOS_muutmise_VTKle%20(2).pdf) (03.02.2021).

³⁵ Tööinspeksioon viitab seejuures TPS-is kehtinud regulatsiooni ajal tõusetunud probleemidele, kuid ei kirjelda ega maini ühtegi neist.

³⁶ TLS ja TTOS VTK, lk 20–21.

tööaja ulatuses ning tööandja ei sekku töötaja tööaja korraldusse ühelgi viisil. Sellises sõnastuses oleksid kaetud mõlemad tööaja direktiivist tulenevad alternatiivsed kriteeriumid ning oleks selge, et erandi alla kuuluvad vaid töötajad, kes ise täielikult otsustavad oma tööaja üle. Magistritöö autor peab siinkohal vajalikuks rõhutada, et eelnevalt toodud iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste vastab küll kõikidele tööaja direktiivi nõuetele, kuid arvestades, kui kitsalt tuleb direktiivi järgi käesolevat erandit tõlgendada, siis on küsitav, kas erandi ülevõtmine siseriiklikusse õigusesse võimaldab praktikas töösuhteid paindlikumaks muuta.

1.2. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kasutamise nõuded

Lisaks tööaja direktiivist, Euroopa Kohtu praktikast ja Euroopa Komisjoni juhistest tulenevale alusprintsibile, mille kohaselt peab iseseisva otsustuspädevusega töötaja olema täielikult vaba oma tööaega ise määrama, tuleneb nimetatud allikatest ka teisi erandi kohaldamise eeldusi. Samuti on mitmed Euroopa Liidu liikmesriigid sätestanud lisakriteeriumeid, mida pole otseselt tööaja direktiivi artikkel 17 lõikes 1 välja toodud.

Euroopa Kohus on otsuses C-227/09 märkinud, et tööaja direktiivi artiklist 17 tulenevate erandite ulatus on piiratud sellega, mis on rangelt vajalik nende eranditega kaitstavate huvide säilitamiseks.³⁷ See tähendab ühelt poolt seda, et erandid on piiratud juhtumitega, mille suhtes need on direktiiviga selgesõnaliselt ette nähtud, ning teiselt poolt, et iga erandi ulatus on piiratud direktiivis ammendavalt loetletud sätetega.³⁸

Riikide seadustes tuleb ette ka näiteid, kus lisaks direktiivis sisalduvatele kriteeriumitele on lisatud ka täiendavaid nõudeid.³⁹ Näiteks Horvaatia tööseaduse⁴⁰ artikkel 88 lõige 5 kohustab teavitama kohalikku töönoukogu⁴¹ lepingu sõlmimisest, mis sisaldab iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit. Portugali töökoodeksi artikkel 218 nõuab aga vaid

³⁷ EKo C-227/09, p 58.

³⁸ EKo C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. ECLI:EU:C:2003:437, p 89.

³⁹ European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 31.

⁴⁰ Labour act. Reg. No.: 71-05-03/1-14-2. – Zagreb, 18.07.2014.

⁴¹ <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/labour-act.pdf> (19.02.2021).

⁴¹ Inglise keeles *works council*.

spetsiaalset kirjalikku kokkulepet töötaja ja tööandja vahel, kusjuures ei ole antud regulatsioonis välja toodud direktiivist tulenevaid üldkriteeriumeid iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamiseks. Välja on toodud vaid töötajate rühmad, kelle suhtes erand on kohaldatav.⁴²

Tööaja direktiivi kohaselt tuleb iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisel nõuetekohaselt arvestada ka töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtetega. Siinkohal tuleb arvesse võtta, et tööaja direktiivi artikkel 1 lõike 1 kohaselt on direktiivi peamiseks eesmärgiks just tööaja korralduse minimaalsete ohutus- ja tervishoiunõuete kindlaksmääramine. Ka Euroopa Kohus on rõhutanud, et direktiivist tulenevate erandite kohaldamisel on oluline meeles pidada, et direktiivi eesmärk on tagada töötajate tervishoiu ja tööohutuse tõhus kaitse.⁴³

Töötajate tervise ja ohutuse kaitse on üks peamisi ja olulisemaid tööõiguse eesmärke.⁴⁴ Magistritöö autor on seisukohal, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisel on üks keerulisemaid küsimusi, kuidas tagada praktikas vajalikku paindlikkust viisil, et seda ei tehtaks töötajate tervise ja ohutuse kaitse põhimõtte arvelt. Ka Euroopa Komisjon on selgitanud, et ühelt poolt on direktiiviga tahetud tõsta töösuhete paindlikkust ning teiselt poolt tagada ka kindel töötajate kaitse miinimumtase. Sellest tulenevalt on Euroopa Komisjon jõudnud järeldusele, et tööaja direktiivist tulenevate erandite rakendamisel võivad olla vajalikud täiendavad kaitsemeetmed.⁴⁵ Samas ei tulene tööaja direktiivist ega komisjoni juhustest, milliseid kaitsemeetmeid on just iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisel silmas peetud ja kuidas neid rakendada tuleks.

Euroopa kohus on mitmes lahendis märkinud, et mõisteid „turvalisus” ja „tervis” tuleb tõlgendada laialt, et arvestada kõiki füüsilisi ja teisi tegureid, mis võivad töötajate tervist ja turvalisust töökeskkonnas mõjutada, eriti tööajakorralduse teatavaid aspekte. Sellist tõlgendust toetab ka Maailma Tervishoiuorganisatsiooni põhikirja preambul⁴⁶, mis määratleb tervise täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundina, mitte üksnes

⁴² Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009. – Assembleia da República, 12.02.2009. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized> (19.02.2021).

⁴³ EKo C-243/09, *Günter Fuß v Stadt Halle*. ECLI:EU:C:2010:609, p 34.

⁴⁴ Ales, Popma, lk 478.

⁴⁵ Tõlgendav teatis, lk 44.

⁴⁶ Maailma Terviseorganisatsiooni põhikirja. – RT II 2005, 4, 11.

haiguse või puuete puudumisena.⁴⁷ Samuti on kohus maksimaalse iganädalase tööaja piirnormide kohaldamata jätmise suhtes jõudnud järeldusele, et tööaja direktiivi artiklis 6 ettenähtud 48-tunnisest maksimaalsest iganädalasest tööajast seaduslikuks kõrvalekaldumiseks peab iga töötaja olema andnud selgesõnaliselt ja vabalt väljendatud nõusoleku.⁴⁸

Õiguskirjanduses on leitud, et kaitsmaks töötajat kui töölepingu nõrgemat poolt, peaks paindlikuma tööajakorralduse rakendamine olema ennekõike vabatahtlik.⁴⁹ Magistritöö autori hinnangul tuleks antud põhimõtet laiendada ka kõne all oleva erandi kohaldamisele üldiselt, st ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit võib kohaldada vaid juhul, kui töötaja on sellega kaasnevatest võimalikest tagajärgedest teadlik ning annab selgesõnalise nõusoleku oma vastava õiguse piiramiseks. Sellise põhimõtte tagamiseks tuleb aga liikmesriikide vastavates seadustes selgelt sõnastada, et erandite tegemine töö- ja puhkeajast on võimalik vaid juhul, kui töötaja ja tööandja on sõlminud vastava kokkuleppe, st tuleks vältida olukorda, kus tööandja saab ühepoolselt erandi kohaldamist määrata. Samuti peaksid tööandjad olema kohustatud andma iseseisva otsustuspädevusega töötajale tööd mahus, mis võimaldab tal erandi kohaldumisel tööd teha selliselt, mis ei kahjusta tema tervist. Sellise põhimõtte mittejärgimisel peaks töötajatel olema aga õigus erandi kohaldamise aluseks olev kokkulepe igal ajal üles öelda.

Viimati nimetatud kriteeriumeid on kasutatud ka kehtivas SpS-is. Nimelt on SpS § 10⁴ lõikes 1 mainitud nii iseseisva otsustuspädevusega sportlase tervise ja ohutuse kaitse tagamise olulisust kui ka erandi kohaldamise aluseks oleva kokkuleppe sõlmimise kohustust. Kusjuures võib SpS § 10⁴ lõike 4 alusel nii sportlane kui ka tööandja nimetatud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette. Magistritöö autori hinnangul on selliselt reguleeritud erand nii tööaja direktiivi kui ka Euroopa Komisjoni ning Kohtu seisukohtadega kooskõlas ning aitab tagada töötajate tervise ja ohutuse kaitse põhimõtteid, samal ajal paindlikkuses järele andmata.

⁴⁷ EKo C-151/02, p 93.

⁴⁸ EKo C-397/01–C-403/01, *Bernhard Pfeiffer jt v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*. ECLI:EU:C:2004:584, p 84.

⁴⁹ Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. – European Labour Law Journal 12.05.2020, lk 20.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520922246> (09.02.2021).

Oluline on välja tuua, et ka plaanitavas TLS-i regulatsioonis on kavas sarnaselt SpS-ile nimetatud põhimõtted sätestada.⁵⁰ Eesti Kaubandus-Tööstuskoda leiab oma arvamuses väljatöötamise kavatsusele, et erandi kohaldamise aluseks oleva kokkuleppe ülesütlemise õigus võiks olla ka tööandjal, sest kui viimane leiab, et töötaja ei suuda sellise tööaja korralduse juures tööülesandeid kvaliteetselt täita, siis peaks tal olema õigus vastav kokkuleppe üles öelda. Samuti tagaks see lepingupoolte võrdse kohtlemise.⁵¹ Magistritöö autor leiab, et Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ettepanek on põhjendatud ning sellega oleks tagatud ka tööandja ning töötaja võrdne kohtlemine.

Kokkuvõttes tuleks lisaks iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistele, mis sätestab ära tööaja määramatuse kriteeriumi, loodavas regulatsioonis selgelt välja tuua ka töötajate tervise ja ohutuse tõhusa kaitse põhimõte, lisades, et seda peab eelkõige tagama tööandja läbi mõistliku töömahu. Samuti on vajalik sarnaselt SpS-is sätestatule kehtestada erandi kohaldamisele poolte kokkuleppe kriteerium, mida on õigus nii töötajal kui tööandjal igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.

⁵⁰ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

⁵¹ Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta. 06.09.2018, lk 3.
<https://www.koda.ee/sites/default/files/contenttype/content/201809/06%2009%202018%20paindlikud%20t%C3%B6%20suhted.pdf> (30.01.2021).

2. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö iseloom

2.1. Üldkriteeriumid

Euroopa Komisjoni tõlgendavast teatisest töötaja direktiivi kohta selgub, et töötaja direktiivi artiklist 17 tulenevad erandid võimaldavad võtta arvesse teatud tegevuste ja sektorite erivajadusi.⁵² Töötaja direktiivi artikkel 17 lõike 1 alusel võivad liikmesriigid teha erandeid töö- ja puhkeajast, kui töötaja on oma töötaja korralduses vaba ja seda „(...) kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu“. Käesolev peatükk käsitleb, millised tegevused ja töötajate grupid tulevad iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisel kõne alla.

Viidatud töötaja direktiivi sättes on välja toodud kolm töötajate gruppi, kelle puhul võib olla õigustatud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine. Nendeks on tegevjuhid või muud iseseisva otsustamisõigusega isikud, peresisesed abitöö tegijad või töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes ja usukogukondades. Arvestades direktiivi sõnastust, siis võib väita, et tegemist ei ole ammendava loeteluga ning nimetatud töötajate grupid on direktiivis toodud näidetena. Sellele viitab asjaolu, et need rühmad juhatatakse sisse lausega „(...) eriti kui kõne all on“.⁵³

Euroopa Komisjon rõhutab, et iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul lubatud erand ei ole töötajate gruppidele automaatselt kohaldatav.⁵⁴ Siinkohal on ka oluline märkida, et Euroopa Komisjoni juhiste kohaselt tuleb tegevuse vastavust erandi kriteeriumitele hinnata igal juhul töö konkreetsete omaduste alusel, mistõttu ei ole võimalik erandit kohaldada üldiselt terve töötajate rühma suhtes.⁵⁵ Seega pole oluline, kas töötaja on sportlane, politseinik, tegevjuht vms, vaid esmatähtis on asjaolu, et töötaja tööaeg on kindlaks määramata või töötaja määrab selle ise. Seega ei saa väita, et näiteks kõik tegevjuhid või peresise abitöö tegijad on automaatselt kohaldatavad kõnealuse erandi alla. See tähendab vaid seda, et sellistel töötajatel on üldjuhul suur otsustusõigus oma töötaja korraldamisel,

⁵² Tõlgendav teatis, lk 43.

⁵³ *Ibid*, lk 45.

⁵⁴ *Ibid*, lk 8.

⁵⁵ *Ibid*, lk 44.

kuid konkreetsele töötajale erandi kohaldamiseks peavad täidetud olema töötaja direktiivi artikkel 17 lõikest 1 tulenevad kriteeriumid.

Sellist lähenemist on kasutanud ka Euroopa Kohus oma lahendites, mis käsitlevad iseseisva otsustuspädevusega töötajate erandi kohaldamist. Nimelt on neis lahendites käsitletud konkreetsete töötajate töötaja korralduse vastavust direktiivist tulenevatele kriteeriumitele, mitte analüüsitud tingimustele vastavust lähtudes töötajate grupist. Näiteks kohtuasjas C-428/09 analüüsiti, kas konkreetset põhikohtuasjas kõne all olnud töötajad kuuluvad töötaja direktiivist tuleneva erandi alla. Kohus jõudis järeldusele, et konkreetset Prantsusmaal huviharidusalaste töölepingute alusel töötavad isikud ei kuulu erandi kohaldamisalasse.⁵⁶ Samas ei välista see, et taolise grupi töötajad ei võiks olla iseseisva otsustuspädevusega, kuid tagatud peab olema, et kõnealused töötajad on oma töötaja korralduses täiesti vabad.

Mitmetes Euroopa liikmesriikides on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kasutusele võetud selliselt, et on välja toodud vaid teatud töötajate grupid, kuid sätestamata on jäänud töötaja määramatuse printsiip. Sellisteks riikides on näiteks Luksemburg, Portugal, Ungari ja Portugal. Nagu eelnevalt mainitud, ei taga selline regulatsioon direktiivi nõuete täitmist ehk ei ole garanteeritud, et vastavasse töötajate gruppi kuuluv töötaja oma tööaega ise saaks korraldada.⁵⁷ Vastupidi, selline regulatsioon võib anda signaali, et vastavates sätetes nimetatud töötajad kuuluvad automaatselt erandi kohaldamisalasse.⁵⁸

Magistritöö valmimise ajal kehtivas Eesti seadusandluses on tehtud sarnane viga. Nimelt on SpS §-s 10⁴ märgitud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kasutamise võimalus täiskasvanud sportlase puhul. Ka eriseadusega konkreetsete töötajate gruppide kohta sätestatud erandi kohaldamine võib anda signaali, et vastavad töötajad kuuluvad automaatselt erandi kohaldamisalasse.⁵⁹ Seetõttu on tervitatav, et on välja töötatud väljatöötamise kavatsus TLS-i muutmiseks, kus mh tahetakse sätestada täpsemad kriteeriumid iseseisva otsustuspädevusega töötajate kohta. Muudatuste vastuvõtmiseni võib väita, et Eesti regulatsioon on antud küsimuses puudulik.

⁵⁶ EKo C-428/09.

⁵⁷ European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 31.

⁵⁸ Erikson, lk 8.

⁵⁹ *Ibid.*

Eelnevale toetudes on oluline märkida, et kuigi nii töötaja direktiivis kui ka erinevate riikide seadustes on välja toodud teatud töötajate grupid, kes võiksid kuuluda iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisalasse, siis ei saa nimetatud erand kohalduda vastavasse gruppi kuuluvale töötajale automaatselt. Peamine on siiski, et töötaja peab saama oma töötaja korraldust ise määrata. Seega ei taga töötaja direktiivi sätete täitmist regulatsioon, mis käsitleb iseseisva töötaja erandit ainult töötajate gruppide põhised. Küll aga on magistr töö autori hinnangul vajalik lisaks üldseaduses (Eesti näitel TLS-is) sätestatud üldkriteeriumitele määratleda ära ka peamised töötajate grupid, kus kõne all olev erand võiks kõne alla tulla. Samale järeldusele on jõudnud ka Tööinspeksioon oma arvamuses TLS-i väljatöötamise kavatsuse kohta.⁶⁰ Töötajate liikide kindlaksmääramine annab selgema suunise nii töötajatele kui ka töötajatele ning tagab suurema tõenäosusega erandi kohaldamise vastavuse töötaja direktiivile.

2.2. Töötajate liigid

2.2.1. Tegevjuhid

Töötaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 toob välja kolm näidet töötajate gruppidest, kelle suhtes kõne all olev erand võiks kohaldav olla. Esimeseks neist on tegevjuhid või muud iseseisva otsustuspädevusega isikud. Võttes arvesse asjaolu, et ühelt poolt on tegemist väga laia määratlusega ning direktiivist ei ole võimalik täpsemalt välja lugeda, millised töötajad antud töötajate gruppi täpsemalt kuuluvad, ning teiselt poolt on tegemist töötajate grupiga, mida on Euroopa Liidu liikmesriigid väga ulatuslikult kasutanud, siis vajab antud töötajate liik käesolevas magistr töö eraldi välja toomist.

Euroopa Komisjon on tegevjuhtide kohta andnud selgituse, mille kohaselt võib iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand hõlmata teatavaid kõrgastme juhte, sest nad ei ole kohustatud viibima töökohas teatud kindlatel kellaegadel, vaid nad võivad oma töötaja

⁶⁰ Tööinspeksioon, lk 2.

määrata ise.⁶¹ Seega ka Euroopa Komisjon jätab lahtiseks, millised töötajad võiksid tegevjuhtide alla liigituda. Sarnaselt direktiivi sõnastusele on vaid välja toodud kõrgastme juhid ja nende autonoomsus oma tööaja määramisel, kuid komisjon on ka rõhutanud, et mitte kõik juhid ei pruugi kuuluda erandi kohaldamisalasse.⁶²

Magistritöö kirjutamise hetkel puudub Euroopa Kohu praktika, mis annaks täiendavaid suuniseid iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamiseks töötaja direktiivis nimetatud tegevjuhtide kohta. Küll aga on Euroopa Liidu liikmesriikides nimetatud erandit kohaldatud kõige enam just tegevjuhtide suhtes. Samuti on mitmed riigid oma tööaega sätestavatesse seadustesse lisanud täpsustavaid kriteeriume, mille alusel hinnata, millised töötajad tegevjuhtide alla kuuluvad.⁶³

Horvaatia tööseaduse artikkel 88 lõige 4 sätestab, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi alla kuuluv tegevjuht tähendab töötajat, kellel on õigus juhtida ettevõtte tegevust ning sõlmida iseseisvalt juriidilisi tehinguid ettevõtte nimel ja arvel. Sarnane tegevjuhtide määratlus on toodud ka Sloveenia töösuhete seaduse⁶⁴ artikkel 74 lõikes 1. Magistritöö autori hinnangul on nimetatud riikides tegevjuhtide määratlus teatud juhtudel võrreldav äriühingu juhatuse liikmega Eesti äriseadustiku (ÄS)⁶⁵ mõttes. Nimelt on juhatuse liige isik, kes nii aktsiaseltsi kui ka osaühingut esindab ja juhib (ÄS § 180 lõige 1 ja § 306 lõige 1). Samuti teostab juhatuse liige nii osaühingu kui ka aktsiaseltsi puhul vastava äriühingu nimel tehinguid (ÄS § 181 lõige 1 ja § 307 lõige 1).

Soome tööaja seaduse § 2 lõike 1 kohaselt on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand samuti kohaldatav tegevjuhtide suhtes. Nimetatud säte täpsustab, et tegevjuhtideks tuleb pidada töötajaid, kes teevad tööd, mis tulenevalt töökohustustest ja sõltumata töötaja staatuses võib käsitleda kui ettevõtte või selle iseseisva osa juhtimist või sellise juhtimisülesandega samaväärseks iseseisvaks ülesandeks. Luksemburgi töökoodeksi⁶⁶ artikkel L. 162-8 lõige 3 seob aga tegevjuhtide määratlemise saadava töötasuga, sätestades, et tegevjuhtidel on märksa suurem töötasu, kui samas ettevõttes või sektoris töötavatel teistel

⁶¹ Tõlgendav teatis, lk 45.

⁶² *Ibid*, lk 45.

⁶³ European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 30.

⁶⁴ Zakon o delovnih razmerjih. – Uradni list RS, št. 21/13.

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (19.02.2021).

⁶⁵ Äriseadustik. – RT I, 04.01.2021, 46.

⁶⁶ Code du Travail. – Service Central de Legislation Luxembourg, 26.01.2021.

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20210126> (19.02.2021).

isikutel. Lisaks on märgitud, et tegevjuhid omavad laialdast sõltumatust oma tööaja määramisel. Võttes arvesse, et nimetatud sättes ei ole mainitud, millises ulatuses peab isiku töötasu olema teiste töötajatega võrreldes suurem, siis ei ole antud määratlus tegevjuhist selgesti määratletav ja seetõttu on tõlgendatav küllaltki laialt.

Oluliselt täpsemini on tegevjuhi kriteeriumid sätestatud Ungaris, kus on samuti tegevjuhi mõiste seotud saadava töötasuga. Nimelt sätestab Ungari töökoodeksi⁶⁷ jaotis 208 lõige 2, et tegevjuht teenib töötasu, mis on vähemalt seitse korda kõrgem Ungari kohustuslikust töötasu alammäärast. Lisaks on samas sättes märgitud, et tegevjuht peab ettevõtte toimimisel omama märkimisväärse tähtsusega või usaldusega rolli⁶⁸. Sarnaselt on tegevjuhi mõiste avatud ka Hollandis, kus tööaja määruse⁶⁹ artikkel 2.1.1 järgi on samuti juhtivate töötajate eristamise üheks kriteeriumiks saadav töötasu. Nimetatud artikli lõike 1 punkti a kohaselt ei kuulu teatud tööaja sätted kohaldamisele töötajate suhtes, kes teenivad vähemalt kolm korda kõrgemat palka, kui Hollandi kohustuslik miinimumpalga alamäär.

Portugali töökoodeksi artikkel 218 lõike 1 punkti a kohaselt on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit võimalik kohaldada töötajate suhtes, kes täidavad haldus- või juhtimispositsiooni. Samas ei ole nimetatud sättesse lisatud täiendavaid kriteeriume, mis täpsustaksid, kes selliste töötajate alla võiks liigituda. Sellest tulenevalt on Portugali töökoodeksi määratlus juhtivtöötajatest väga lai ja ebamäärane.

Samuti on seoses iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisega oluline välja tuua, et kriteerium, mis käsitleb töötaja vabadust tööaja korraldamises, on sätestatud eelnevalt välja toodud riikidest vaid Horvaatias (tööseaduse artikkel 88 lõige 3), Sloveenias (töösuhete seaduse artikkel 157) ja Soomes (tööaja seaduse § 2). Nii Luksemburgi, Ungari, Portugali kui ka Hollandi seadustes sätestatud tegevjuhtide puhul vastavat kriteeriumit märgitud ei ole. Euroopa Komisjoni hinnangul ei taga selline regulatsioon tööaja direktiivi kriteeriumite täitmist.⁷⁰

⁶⁷ 2012. évi I. Törvény a munka törvénykönyvérő. – 13.09.2011.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> (19.02.2021).

⁶⁸ Inglise keeles *post of trust*.

⁶⁹ Arbeidstijdenbesluit. Besluit van 4 december 1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden – Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 14.11.2018.

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007687/20181114?VergelijkMet=BWBR0007687%3fg%3d20181114%26v%3d0> (19.02.2021).

⁷⁰ European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 31.

TPS-is kehtinud regulatsioonis otseselt tegevjuhte välja ei toodud. Küll aga toodi TPS-i käsitlevas õiguskirjanduses välja, et iseseisva otsustuspädevusega on eelkõige juhtimisülesandeid täitvad töötajad, näiteks direktorid või struktuuriüksuste juhid.⁷¹ TLS-i ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses ei ole tegevjuhtide temaatikat lähemalt puudutud. Välja on toodud vaid asjaolu, et töötaja direktiivi kohaselt võib sellisele grupile iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand olla kohaldatav.⁷²

Kokkuvõttes eristub Euroopa Liidu liikmesriikide regulatsioonidest ja Euroopa Komisjoni juhistest kaks üldisemat kriteeriumit, mille alusel on vastavates riikides tegevjuhtide kategooriat avatud. Esimene neist seondub teatava esindusõiguse ja ettevõtte või organisatsiooni juhtimisega. Teine väljajoonistunud kriteerium on seotud tegevjuhtidele makstava töötasuga, st vastavad töötajad peaksid olema eristatavad kõrgema palga poolest, võrreldes teiste samas ettevõttes töötavate isikutega. Magistritöö autori hinnangul on tegevjuhtide täpsemaks määratlemiseks vajalik eelkõige juhtimiskriteeriumi sätestamine, st kirjeldada tuleks siiski vastava töötaja töö iseloomu. Palgaga seonduvaid kriteeriume magistritöö autor vajalikuks ei pea, sest töötasu suurus ei võimalda töötajate täpset vahetegu – sarnaselt kõrge palk võib olla ka töötajatel, kellel pole tegevjuhi määratlusega mingisugust seost.

Magistritöö autori hinnangul võib teatud juhtudel tegevjuhi määratlusele vastata Eesti õiguses sätestatud äriühingu juhatuse liige (ÄS § 180), eriti arvesse võttes ka Horvaatia, Sloveenia ja Soome seadustes toodud tegevjuhtide määratlusi. Samas on oluline mainida, et TLS § 1 lõike 5 kohaselt ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikmele töölepingu kohta sätestatud. Ka Riigikohus on mitmetes oma lahendites leidnud, et äriühingu ja juhatuse liikme vaheline suhe sarnaneb olemuslikult enim käsunduslepingule VÕS § 619 mõttes.⁷³ See omakorda tähendab, et juhatuse liikmed Eesti seaduste tähenduses ei ole kohaldatavad ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi alla. Küll aga võivad töötaja direktiivis märgitud tegevjuhtide alla kuuluda muud juhtimisülesandeid täitvad töötajad (näiteks direktorid). Seega tuleks planeeritavas iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsioonis TLS-is ühe töötajate grupina märkida ka tegevjuhid, kuid täpsustades, et tegemist on

⁷¹ Muda jt, lk 151.

⁷² TLS ja TTOS VTK, lk 21.

⁷³ RKTkm 3-2-1-65-08, p 33.

töötajatega, keda iseloomustab ettevõtte või selle juhtimine ning kellel on ettevõtte suhtes esindusõigus. Seletuskirjas tuleks aga välja tuua, et tegevjuhtide alla ei saa antud erandi kontekstis liigitada äriühingu juhatuse liikmeid, vaid tegemist saab olla näiteks direktorite või struktuuriüksuste juhtidega. Loomulikult tuleb rõhutada, et erandi kohaldamiseks peavad vastavad töötajad olema täielikult vabad oma tööaega ise korraldama.

2.2.2. Sportlased

Nagu käesolevas magistritöös juba mainitud, on Eestis antud hetkel iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kohaldatav vaid sportlaste suhtes. Võimaluse täiskasvanud profisportlaste suhtes erandit kohaldada sätestab SpS § 10⁴. Kuigi käesoleva magistritöö esimeses peatükis leidis autor, et SpS-i vastav regulatsioon on ebaõnnestunud ning ei taga töötaja direktiivi nõuete täitmist, siis vajab siiski analüüsimist, kas sportlaste suhtes, lähtuvalt nende töö iseloomust, on võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit kohaldada.

SpS § 10² lõike 1 järgi on spordiorganisatsiooni või spordikooli ja sportlase vahel sportimiseks sõlmitav leping, sõltuvalt pooltevaheliste suhete iseloomust, tööleping või teenuse osutamiseks sõlmitav muu võlaõiguslik leping. Sellest tulenevalt võib olla kaheldav, kas sportlane üldse on töötaja TLS-i tähenduses. Otsustamiseks selle üle, millise lepingu alla sportlase tegevus liigitub, tuleb kaaluda eelkõige töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet, st millisel määral on töötaja konkreetses suhtes allutatud tööandjale ehk teisisõnu, milline on vaadeldavas suhtes töötaja iseseisvuse määr.⁷⁴ Kui sportlase ja tööandja suhe vastab töölepingu tunnustele ehk sportlane on allutatud teatud määral spordiorganisatsioonile, siis on sportlane töötaja TLS-i mõttes. Seejärel tuleb teha aga järgmine otsustus selle kohta, kas vastav sportlane on vaba oma tööaja korralduses või mitte. Esimesel juhul on tegemist iseseisva otsustuspädevusega töötajaga, kelle suhtes saab kohaldamata jätta teatud töö- ja puhkeaja sätteid.⁷⁵

⁷⁴ RKTko 3-2-1-9-05, p 15 ja RKTko 3-2-1-3-05, p 15.

⁷⁵ Erikson, lk 8.

Juhul kui sportlased on käsitletavad kui töötajad TLS-i mõttes, siis on kaheldav, et nad saavad oma tööaja korraldust iseseisvalt määrata. Seda eriti võistkonnasportlaste puhul (näiteks jalgpallurid, korvpallurid, võrkpallurid jne), kelle tegevus eeldab teatavat kooskõla ning kes treenivad ja võistlevad ühel ajal. Selline töökorraldus nõuab kindlaksmääratud ajakava sätestamist ja täitmist.⁷⁶ Vastava ajakava määrab enamustel juhtudel treener või muu spordiklubi esindaja, mitte aga sportlane ise. Riigikohus on korvpallurite töösuhet spordiorganisatsiooniga hinnates leidnud, et treener ei tegutse spordiklubist sõltumatult, vaid teda tuleb käsitleda kui spordiklubi töötajat, kes annab sportlastele juhiseid spordiorganisatsiooni nimel. Seetõttu ei määra võistkonnasportlased oma tööaega ega -kohta ise, vaid seda teeb spordiklubi nimel treener.⁷⁷ Veelgi enam, sportlase kohustused ei piirdu sageli vaid treenimise ja võistlemisega, vaid lepingulised kohustused hõlmavad tihtipeale ka näiteks kohustust osaleda klubi või võistkonna sponsorite esindus- ja reklaamüritustel ning kohustust pidada kinni treeneri või klubi sätestatud juhistest ja käitumisstandarditest ka vabal ajal. Ka nimetatud kohustuste täitmise ajakorralduse määrab spordiorganisatsioon.⁷⁸ Sellest tulenevalt ei ole võistkonnasportlane oma tööaja korralduses vaba, mis omakorda tähendab, et vastavale töötajate grupile ei ole iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit võimalik kohaldada. Samuti on oluline välja tuua, et ka individuaalsete alade (näiteks tennis, kergejõustik, uisutamine jne) sportlased ei tegutse üksinda ning vajavad treeneri juhendamist, sh treeningute aja, koha, pikkuse jms määramist. Seega võib sisuliselt asuda seisukohale, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand ei kohaldu elukutseliste sportlaste suhtes või kui kohaldub, siis väga harvadel ja erandlikel juhtudel.⁷⁹

Huvitav on asjaolu, et teiste liikmesriikide seadustest on vastav säte sportlaste kohta leitav vaid Hollandist (tööaja määruse artikkel 2.1.2 lõige 3 punkt a). Ka tööaja direktiivist, Euroopa Komisjoni juhistest ega Euroopa Kohtu praktikast ei tulene ühtegi viidet, et sportlaste suhtes oleks võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit kohaldada. Seetõttu on küsitav, millele tuginedes on Eesti seadusandja vastava erandi sportlasele ette näinud. Magistritöö autor märgib, et ka SpS-i seletuskirjast ei tulene viiteid sarnasele

⁷⁶ *Ibid*, lk 9.

⁷⁷ RKTko 3-2-1-9-05, p 17 ja RKTko 3-2-1-3-05, p 17.

⁷⁸ Reva, D. Elukutseline võistkonnasportlane kui töötaja. Töölepingu regulatsiooni kohaldamine sporditegevusele.– *Juridica*, 2010, nr 6, lk 441.

⁷⁹ Erikson, lk 9.

regulatsioonile teistes riikides ega õiguskirjandusele, mis toetaks vastava regulatsiooni loomist.

Eelnevast tulenevalt võib tekkida küsimus, miks selline regulatsioon SpS-i muutmise käigus kehtestati, eriti arvesse võttes asjaolu, et ka SpS-i seletuskirjas on mainitud riski seoses sportlaste võimaliku mittekuulumisega iseseisva otsustuspädevusega töötajate kohaldamisalasse.⁸⁰ Probleem võib peituda asjaolus, et sportlaste tööaeg on tihti erakorrapärane ja raskesti jälgitav ning mõõdetav, kuid selline tööaja korraldus on iseloomulik ka mitmetele teistele töötajatele (näiteks õppejõududele, ajakirjanikele, artistidele jne).⁸¹ Sarnaselt kirjeldab probleemi ka kultuuriministeerium, väites, et spordi spetsiifikast tulenevalt ei ole töölepingu sõlmimise hetkel töötajas ega -kohas alati kokku võimalik leppida ning erisuste võimaldamine töö- ja puhkeaja korralduses vastab spordivaldkonna ootustele.⁸² Eelnev aga ei tähenda automaatselt, et antud töötajate grupid oleksid kohaldatavad tööaja direktiivist tuleneva erandi alla. Seega leiab magistr töö autor, et lisaks sellele, et SpS-i sätestatud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi regulatsioon on puudulik, ei ole ka sportlaste töö iseloomust lähtuvalt vastavale töötajate liigile enamikel juhtudel võimalik tööaja direktiivist tulenevat erandit kohaldada. Sellest tulenevalt leiab magistr töö autor, et sportlasi ei peaks mainima ka TLS-i loodavas regulatsioonis.

2.2.3. Kaugtöötajad

Nagu eelnevalt käesolevas magistr töö mainitud, on liikmesriigid kohaldanud iseseisva töötaja erandit ka töötajate gruppidele, mida tööaja direktiivis mainitud ei ole. Üheks selliseks kategooriaks on kaugtöö tegijad. Siinkohal on oluline välja tuua asjaolu, et kuigi kaugtöö mõiste on tööõiguses kasutusel juba alates 1970-est aastatest, siis oli kaugtöö kui töötamise vorm tööaja direktiivi loomise hetkel paljudes organisatsioonides suhteliselt uus

⁸⁰ Spordiseaduse seletuskiri, lk 17.

⁸¹ Erikosn, lk 9.

⁸² Kultuuriministeeriumi kooskõlastus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsusele, lk 2.
<https://eelvoud.valitsus.ee/main#p4pwPbxf> (30.01.2021).

nähtus.⁸³ Seetõttu on arusaadav, et 2003. aastal vastu võetud tööaja direktiivis vastavat kategooriat pole välja toodud.⁸⁴ Märkimist vajab aga asjaolu, et seni puudub ka Euroopa Kohtu praktika selle kohta, kuidas võiks iseseisva otsustuspädevusega töötajate erand kohalduda töötajate suhtes, kes on seotud uute tööhõivevormide, sh kaugtööga.⁸⁵

Eelnevale vaatamata on mitmed liikmesriigid kaugtööd tegevatele töötajatele iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi tegemise võimalikuks teinud. Näiteks on antud kategooria sätestatud Portugalis (töökoodeksi artikkel 218 lõige 1 punkt c), Itaalias (töötaja määruise artikkel 17 lõige 5 punkt d), Sloveenias (töösuhete seaduse artikkel 157) ning Luksemburgis (töökoodeksi artikkel L.211-3 punkt 4). Samas ei ole üheski nimetatud liikmesriigis sätestatud täpsustavaid kriteeriume kaugtööd tegevate töötajate kohaldamisala kohta.

Soome tööseaduses ei ole küll otseselt kaugtööd mainitud, kuid selle § 2 lõige 1 punkt 4 võimaldab teha töötajast erandeid töötajate suhtes, kes teevad tööd, mis sellega seotud tegevuste eripära tõttu tehakse tingimustes, kus tööandjal pole võimalik kontrollida sellele kulutatud aja korraldust. Selline säte viitab esmapilgul just kaugtöö ja sellega sarnase iseloomuga töö reguleerimisele. Küll aga tuleneb Soome tööseaduse kohta kirjutatud seletuskirjast, et nimetatud sätet tuleb tõlgendada kitsalt ja see hõlmab vaid töötajaid, kes tegutsevad reeglina väljaspool püsivat asukohta ning kellele makstakse enamasti tasu tulemuslikkuse alusel. Seletuskirjas on välja toodud, et kirjeldatud töötajate gruppi võiksid kuuluda näiteks müügiesindajad, kliendinõustajad ja teised liikuvad töötajad.⁸⁶ Seega ei sisustata Soomes nimetatud sätet kaugtöötajate suhtes. Märkimist vajab aga asjaolu, et sarnane säte on leitav ka Portugali töökoodeksi artikkel 218 lõike 1 punktist c, küll aga tuleneb Portugali regulatsiooni sõnastusest otseselt, et vastav eelnevalt väljatoodud kirjeldus käib just kaugtöö ja teiste sarnase iseloomuga tööde kohta. Magistritöö autori hinnangul tuleks nimetatud Soome ja Portugali regulatsiooni sisustada just digitaalse arenguga seotud uute töövormide, sh kaugtöö suhtes, sest just selliste tööde puhul on tööandjal raske või pea võimatu töötaja töö- ja puhkeaja regulatsiooni täitmist kontrollida. Samuti on praktikas nõudlus paindlikkust suurendada just viimati nimetatud tööde puhul.

⁸³ Cooper, C., Kurland, N. B. Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. – Journal of Organizational Behavior, 2002, nr 4.

⁸⁴ Samasugune märkus kehtib ka teiste uuema aja töövormide kohta.

⁸⁵ Tõlgendav teatis, lk 45.

⁸⁶ Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäätämiseksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. – HE 158/2018 vp, 27.09.2018, lk 72.

<https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158.pdf> (19.02.2021).

TLS-i muutmise väljatöötamise kavatsuses, millega soovitakse Eestis kehtestada iseseisva otsustuspädevusega töötaja üldregulatsiooni, on vastava erandi kehtestamise põhjuseks toodud just uute töövormide esile kerkimine. Konkreetselt on välja toodud IKT-põhine mobiilne töö, mille puhul töötab töötaja tööandja põhilisest tegevuskohast eemal ning tööandjal puudub ülevaade sellest, millal ja kus töötaja realselt tööülesandeid täidab.⁸⁷

IKT-põhine mobiilne töö on kaugtöö alaliik, mis on ühtlasi üheks enim populaarsust koguvaks kaasaegseks töövormiks. Tegemist on töökorraldusega, mille raames töötatakse vähemalt osaliselt, kuid regulaarselt väljaspool põhikontorit, kasutades selleks IKT (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) vahendeid veebipõhise ühenduse saamiseks jagatud arvutite süsteemiga. Tööd tehakse kõikjal ja igal ajal, mis sobib kokku töö korralduse, tööülesannete, töögraafiku ja töötaja elustiiliga.⁸⁸ Erinevus traditsioonilise kaugtööga seisnebki asjaolus, et IKT-põhine mobiilne töö on veelgi vähem n-ö „kohaga seotud“.⁸⁹ IKT-põhise mobiilse töö iseloomust tulenevalt (tööd võib teha kõikjal ja igal ajal) ei ole võimalik töötaja suhtes kõiki TLS-i töö- ja puhkeaja reegleid kohaldada, sest tööandja ei suuda nende täitmist kontrollida.⁹⁰ Ka Euroopa sotsiaalpartnerite sõlmitud raamleping kaugtöö kohta⁹¹ näeb ette, et kaugtöötaja korraldab ise oma tööaega (artikkel 9 lõige 1). Samuti on IKT-põhist mobiilset tööd tegeva töötaja puhul võimalik töö tegemiseks kuluvat aega tehnoloogiliste vahenditega kindlaks teha, mille abil on välditav olukord, kus töötaja töömaht ületab ebamõistlikult tööaja ülemmäärasid.⁹²

Eelnevale tuginedes võib jääda mulje, et kaugtöötajale on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine põhjendatud. Kindlasti ei saa eitada tööaja korralduse paindlikkuse tõstmise vajadust kaugtöötajate puhul, eriti arvesse võttes asjaolu, et tänases töökeskkonnas on kaugtöö uus ja jääv reaalsus.⁹³ Seda kinnitab ka asjaolu, et 2018. aastal

⁸⁷ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

⁸⁸ Eurofound. New forms of employment. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, lk 72.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (30.01.2021)

⁸⁹ Eurofound. New forms of employment: 2020 update. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, lk 7.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (30.01.2021).

⁹⁰ Vallistu, J jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE, 2017, lk 41.

⁹¹ Raamleping kaugtöö kohta. – Euroopa Ametühingute Konföderatsioon, Brüssel, 2006.

⁹² Vallistu, lk 42.

⁹³ Sarap, K. Kas kontoritöötajast võiks saada sportlane? – Njordlaw uudised, 22.07.2020.

<https://www.njordlaw.com/et/kas-kontoritootajast-voiks-saada-sportlane> (10.02.2021)

oli kaugtöö tegemise võimalust kasutanud viiendik kogu Eesti töötajatest ning vastav suhtarv on pidevas ja kiires tõusujoones.⁹⁴ Küll aga tuleb ka kaugtöötajate puhul meeles pidada asjaolu, et tööandja ei tohi vastavate töötajate töö- ja puhkeaja korraldusse ühelgi viisil sekkuda. Kaugtöötajate puhul on aga siiski iseloomulik, et tööandja näeb ette kohustuse teatud hetkedel viibida koosolekutel (näiteks tehniliste vahendite abil), kohtuda klientidega kindlaksmääratud aegadel jne. Seega on töötaja direktiivi kitsast tõlgendusest lähtuvalt kaheldav iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamise võimalikkus ka kaugtöötajate (sh IKT-põhise mobiilse töö tegijate) suhtes. Kui aga iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand TLS-is sätestatakse, siis lähtuvalt väljatöötamise kavatsusest on alust eeldada, et regulatsioonis tuuakse ühe töötajate grupina välja ka kaugtöötajad. Sellisel juhul tuleks lähtuda täpsel reguleerimisel just eelnevalt kirjeldatud Portugali sättest, kus on välja toodud, et iseseisva otsustuspädevusega erand kohaldub kaugtöötajate ja teiste töötajate suhtes, kes teevad tööd tingimustes, kus tööandjal pole võimalik kontrollida sellele kulutatud aja korraldust.

2.2.4. Muud töötajate grupid

Nii töötaja direktiivist, Euroopa Komisjoni juhustest kui ka Euroopa Liidu liikmesriikide töö- ja puhkeajaga reguleerivatest õigusaktidest tuleb lisaks eelnevalt käsitletud töötajate liikidele veel mitmeid töötajate gruppe, kelle suhtes on peetud võimalikuks iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine. Näiteks lisaks tegevjuhtidele on töötaja direktiivis konkreetsete töötajate liikidena välja toodud veel peresisised abitöö tegijad ning töötajad, kes täidavad oma ametikohustusi usutalitustel kirikutes või usukogukondades. Samas on töötaja direktiivi puhul tegemist lahtise loeteluga ning erinevates liikmesriikides on nimetatud erandit kasutatud ka mitmete direktiivis mainimata töötajate gruppide suhtes.

Peresiseste abitöö tegijate ja usuliste töötajate kohta pole töötaja direktiivis täpsustavaid kriteeriume sätestatud. Euroopa Komisjoni tõlgendustest ega Euroopa Kohtu lahenditest ei

⁹⁴ Chung, H. Future of work and flexible working in Estonia : the case of employee-friendly flexibility. – Tallinn: Arenguseire Keskus, 2018, lk 4.

tulene samuti täiendavaid selgitusi iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamise kohta nimetatud kahe töötajate grupi suhtes. Nagu eelnevalt mainitud, siis direktiivis toodud kolme grupi puhul on tegemist vaid näidetega, sest nendesse gruppidesse kuuluvatel töötajatel on üldjuhul suur otsustusõigus oma töötaja korraldamisel ja neid võib seega lugeda iseseisva otsustuspädevusega töötajateks.⁹⁵ Peresisesed abitöö tegijad ja usukogukondade töötajad on ka täpsemini piiritletud ja kergemini mõistetavad töötajate rühmad võrreldes tegevjuhtidega. Seetõttu on põhjendatud, et Euroopa Komisjon ei ole nimetatud töötajate suhtes täiendavat selgitust andnud.

Küll aga on Euroopa Komisjon välja toonud, et iseseisva otsustuspädevusega töötajate erand võib kohalduda „(...) teatavate ekspertide, töösuhtes olevate vanemjuristide või akadeemikute suhtes, kellel on märkimisväärne autonoomia oma töötaja määramiseks“.⁹⁶ Samas pole komisjon viimati nimetatud töötajate gruppide puhul täpsustanud, kuidas neid töötajate liike sisustada. Samuti vajab esile tõstmist, et komisjoni tõlgenduses piisab ekspertide, vanemjuristide või akadeemikute suhtes märkimisväärsest (mitte täielikkust) autonoomsusest oma töötaja määramisel.⁹⁷ Magistritöö autor on seisukohal, et tegemist on vaid sõnakasutuse või tõlkimisveaga, vastasel juhul oleks antud suunis otseselt vastuolus põhimõttega, mille kohaselt ei või kõne all oleva erandi kohaldamiseks tööandja töötaja töötaja korraldusse mingilgi viisil sekkuda. Eelnevale toetudes võib väita, et ka Euroopa Komisjoni tõlgendav teatis jätab lahtiseks, millised töötajad täpselt võiksid iseseisva otsustuspädevusega olla.

Euroopa Kohus on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit käsitlevates lahendites analüüsinud konkreetsete töötajate töötingimuste vastavust direktiivi sätetega. Seetõttu ei võimalda kohtupraktika teha põhjanevaid järeldusi konkreetsete töötajate gruppide kuulumisest kõne all oleva erandi kohaldamisalasse. Kohus on vaid välistanud teatud töötajate liigid erandi kohaldamisalast, mis aga on direktiivi sõnastusest lähtudes ilmselged. Näiteks on kohtuasjas C-243/09 välistanud kohus tuletõrjajate igasuguse seose iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandiga.⁹⁸ Samasuguse järelduseni jõudis kohus puhke- ja

⁹⁵ Tõlgendav teatis, lk 45.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Erikson, lk 6.

⁹⁸ C-243/09, p 49.

vabaajakeskustes huviharidusalase lepingu alusel töötavate isikute kohta.⁹⁹ Mõlemal juhul on ilmselgelt tegemist töötajatega, kes ei ole vabad oma tööaja korraldust ise määrama.

Töötaja direktiivis märgitud peresiseste abitöö tegijate kategooriat on ka mitmes liikmesriigis kohaldatud ning mõnel juhul on lisatud ka täpsustavaid kriteeriume, kuidas nimetatud grupe sisustada. Näiteks Luksemburgi töökoodeksi artikkel L. 211-3 punkt 1 sätestab sarnaselt töötaja direktiivile erandi peresiseste abitöö tegijatele. Küll aga on Luksemburgi töökoodeksis täpsustatud, et tegemist peab olema pereettevõttega, kus töötavad ülanejad, alanejad, vennad või õed. Sarnaselt on sisustatud peresisene töötaja ka Soome töötaja seaduses, mille § 2 lõige 3 sätestab, et töötaja regulatsioonist on võimalik teha erandeid töötajate puhul, kes on töösuhetes oma pereliikmetega. Ka Iirimaa töötaja korralduse seaduse¹⁰⁰ jaotis 3 lõige 2 punkt b avab peresisese mõiste läbi kriteeriumi, mille kohaselt on töötaja tööandjaks sugulane. Sama sätte lõige 6 loetleb ammendavalt ka isikud, kes sugulase alla liigituvad – nendeks on lähisugulased, näiteks ema, isa, vend, vanaema jne. Võrreldes aga Soome vastava regulatsiooniga, on Iirimaa seaduses kriteeriumiks ka tööandjaks oleva sugulase leibkonda kuulumine. Itaalia, Küprose ning Malta¹⁰¹ tööseadustes on perisesed töötajad sätestatud sarnaselt direktiivile ehk täpsustavaid kriteeriume sätestamata. Seega on erinevate riikide seaduste kohaselt peresiseste tööde puhul oluline, et töösuhetes oleksid omavahel vaid lähedased pereliikmed. Magistritöö autori hinnangul on sellistele töötajatele iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine põhjendatud, sest pereliikmete vahelises töösuhetes oleva usalduse tõttu jäetakse töötajale suur autonoomia oma töötaja korralduse üle otsustamisel.

Mitmetes liikmesriikides on üle võetud ka töötaja direktiivis sätestatud usuliste töötajate kategooria. Näiteks Soome töötaja seaduse § 2 lõige 2 võimaldab teha erandeid töötaja sätetest töötajate suhtes, kes täidavad religioosseid ülesandeid evangeelses luteri usu kirikutes või teistes usukogukondades. Sarnane säte on leitav ka Itaalia töötaja määruse artikkel 17 lõikest 5, kus pole aga konkreetset kiriku- või usukogukonda välja toodud. Küprose ja Malta töötaja regulatsioonid on täpselt üle võetud töötaja direktiivi sõnastus

⁹⁹ C-428/09, p 42.

¹⁰⁰ Organization of Working Time Act, 1997. – Act of 20 of 1997, Updated to 14 October 2020. <https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/revised/en/html#SEC4> (19.02.2021).

¹⁰¹ Regolamenti ta' l-2003 dwar l-Organizzazzjoni tal-Hintax-Xoghol – A.L. 247 ta' l-2003. <https://legislation.mt/eli/ln/2003/247/mlt/pdf> (19.02.2021).

Mõned liikmesriigid on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamise võimalikuks teinud ka teatud avaliku sektori töötajatele. Näiteks on erandit kasutatud kohtunike ja prokuröride, avalike teenuste juhtide ning politseiüksuste juhtide suhtes.¹⁰² Ka Soome tööseaduse § 2 lõike 1 punktis 5 välja toodud rida avaliku sektori töötajaid (näiteks piirkonna asepresident, piirkonna notar, avaliku õigusabi osutaja jne), kelle suhtes võib töötaja sätetest teatud erandeid teha. Euroopa Komisjoni hinnangul võib küll nimetatud töötajatel vajalik vabadus töötaja korralduses esineda, kuid erandi kohaldamine sõltub lõppastmes siiski töötaja direktiivi artikkel 17 lõikes 1 nimetatud kriteeriumite täitmisest.¹⁰³ Magistritöö autori hinnangul ei tule nimetatud töötajate grupid Eestis kõne alla. Esiteks, avaliku teenistuse seaduse (ATS)¹⁰⁴ § 3 lõike 1 alusel ei kohaldata ametnike suhtes TLS-i sätteid ning avaliku sektori töötajate töö- ja puhkeaja regulatsioon on samuti reguleeritud ATS-is. Teiseks puudub eelnevalt väljatoodud töötajatel autonoomia enda tööaega täielikult ise korraldada, seda eriti kohtunike ja prokuröride suhtes.

Liikmesriikide seadustes on välja toodud ka töötajate grupe, mis esinevad vaid konkreetse riigi tööaega reguleerivates seadustes. Neist väärivad väljatoomist näiteks Luksemburgi töökoodeksi artiklis L.211-3 punktis 5 mainitud reisijad ja müügiesindajad. Antud grupi suhtes on lisatud täiendav kriteerium, mille kohaselt peavad nad erandi kohaldamiseks tegema oma tööd väljaspool asutust. Iirimaa töötaja korralduse seadus (jaotis 3 artikkel 2 lõige 2) toob välja tegevuse, mis on seotud arstiks õppimisega. Portugali tööseaduse artikkel 218 lõike 1 punkt b järgi võib iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kõne alla tulla ka ettevalmistava või täiendava iseloomuga töö suhtes, mida saab oma olemuselt teha ainult väljaspool traditsioonilist tööaega. Hollandi töötaja määruse artikkel 2.1.1 käsitleb ka näitlejaid, artiste ja muusikuid. Magistritöö autori hinnangul on nimetatud gruppide liigitamine iseseisva otsustuspädevusega töötajateks kaheldav. Artistid ja muusikud töötavad tihtipeale füüsilisest isikust ettevõtjana või äriühinguna. Muusiku töötamine töölepingu alusel on mõeldav töötamisena kontsertasutuses.¹⁰⁵ Sel juhul on aga kaheldav tema vabadus töötaja korraldamises. Sarnane põhimõte käib ka näitleja suhtes, kes on seotud proovide ja etenduste aegadega, mida aga näitleja saab harva ise määrata. Raske on töötaja korralduse autonoomsust (eriti Eesti kontekstis) näha ka Iirimaa näite puhul arst-residendi kohta. Ka reasidega või müügiesindusega seotud tööde puhul on kaheldav, et tööandja nende

¹⁰² European Commission Staff Working Document 26.04.2017, lk 31.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 37.

¹⁰⁵ Salumäe, E. Muusiku käsiraamat. – Tallinn: Kirjastus Uus Eesti, 2012, lk 7.

tööaega mingil viisil ei määra – ka antud töötajatel võib sarnaselt kaugtöötajatega olla kohustus viibida kindlatel aegadel koosolekutel või kohtuda kindlaksmääratud ajal ja kohas klientidega.

Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvate teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse järgi on kavas iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit kohaldada ka doktorantide suhtes. Nimetatud väljatöötamise kavatsuses on välja toodud, et erandi kasutuselevõtmine annab võimaluse paindlikumaks töökorralduseks, mis võib olla doktorantide puhul nende töö iseloomust tulenevalt põhjendatud.¹⁰⁶ Seega on soovitud doktorantidele luua võimalikult paindlikku töökorraldust, mille saavutamiseks kaaluti ka võlaõiguslike lepingute kasutamist, mille puhul ei pea konkreetseid töötingimusi ette nägema. Väljatöötamise kavatsuses jõuti aga järeldusele, et võlaõiguslik leping ei paku doktorandile akadeemilise töötaja staatust ning peamised riskid on doktorandi kui nõrgema lepingupoole kanda. Tulenevalt soovist tagada doktorantidele sotsiaalsed garantiid ning teiselt poolt luua ka paindlik töökorraldus, otsustati teha ettepanek, määrata doktorantide puhul kasutatavaks lepinguliigiks tähtajaline tööleping, millest on võimalik teha erandeid töö- ja puhkeaja regulatsioonist.¹⁰⁷ Sarnane seisukoht on välja loetav ka Euroopa Komisjoni juhistest, kus on mainitud erandi kohaldamise võimalikkust akadeemikute suhtes.¹⁰⁸ Magistritöö autori hinnangul on ka doktorantide puhul iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine kaheldav, kuna ka doktorandid (sarnaselt sportlase ja treeneri suhtele) on suurel määral sõltuvad oma juhendaja juhistest, mistõttu on küsitav, kas nad saavad oma tööaega täiesti iseseisvalt määrata. Samuti kehtib ka siinkohal põhimõte, mille kohaselt ei ole iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi sätestamine eriseadustes tervitatav, sest see võib anda signaali, et vastav töötajate grupp kuulub automaatselt erandi kohaldamisalasse.¹⁰⁹

Märkimist väärib ka asjaolu, et 2008. aastani kehtinud TPS-i § 1 lõikes 3 oli lisaks direktiivist tulenevale üldkriteeriumile sätestatud vaid üks konkreetne töötajate grupp, kelle suhtes oli võimalik teatud töö- ja puhkeaja sätetest võimalik erandeid teha. Selleks oli töötajad, kes „(...) viivad kiriklikes ühendustes läbi usulisi talitusi ja teenistusi.“ Nagu

¹⁰⁶ Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvate teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 24.03.2020 (edaspidi õppetoetuste ja õppelaenu seaduse muutmise VTK), lk 21. [file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/V%C3%A4ljalat%C3%B6tamise%20kavatsus%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/V%C3%A4ljalat%C3%B6tamise%20kavatsus%20(2).pdf) (01.02.2021).

¹⁰⁷ Õppetoetuste ja õppelaenu seaduse muutmise VTK, lk 19.

¹⁰⁸ Tõlgendav teatis, lk 45.

¹⁰⁹ Erikson, lk 8.

eelnevalt käesolevas magistritöös märgitud, tuleneb vastav töötajate liik otse direktiivi sõnastusest. Samas on TPS-i vastavat regulatsiooni käsitlevas õiguskirjanduses välja toodud, et iseseisva otsustuspädevusega on eelkõige juhtimisülesandeid täitvad töötajad (näiteks direktorid), loomingulised töötajad (näiteks ajakirjanikud, toimetajad, näitlejad jne), teadustöötajad ja õppejõud. Samuti on välja toodud, et TPS-i täies mahus kohaldamine on mõeldamatu ka isikutele, kes oma täidavad oma tööülesandeid kodus või muus paigas väljaspool tööandja ruume.¹¹⁰ Magistritöö autori hinnangul on selliste juhiste andmine liiga lai, sest mitmete nimetatud töötajate gruppide puhul on kaheldav, et tööandja nende tööaja korraldusse mingil viisil ei sekku. Näiteks nii ajakirjanikud kui ka toimetajad on praktikas allutatud toimetuse juhi või mõne muu isiku määratud tööaja korraldusele. Huvitav on asjaolu, et õiguskirjanduses rõhutati ka üle, et kui iseseisva otsustuspädevusega töötaja peab täitma kohustusi, mis nõuavad kindlal ajal tööl viibimist (näiteks koosolekul osalemine), siis ta peab vaieldamatult kinni pidama tööülesannete täitmiseks kindlaks määratud ajast.¹¹¹ Samas ei ole märgitud, et selline asjaolu välistab automaatselt töötaja kohaldamise iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooriasse ning on tööaja direktiiviga vastuolus. Sellest võib järeldada, et TPS-i kehtivuse ajal tõlgendati iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit oluliselt laiemalt, kui tööaja direktiiv ja Euroopa Kohtu praktika seda lubab.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et nii tööaja direktiivist, Euroopa Komisjoni juhistest kui ka Euroopa Liidu liikmesriikidest tuleneb üpris lai laiaulatuslik töötajate kataloog, kelle suhtes on võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit kohaldada. Põhjust ei ole kahelda erandi nõuete täitmise võimalikkuses tööaja direktiivist tulenevate töötajate gruppide suhtes, st eriti tegevjuhtide, kuid ka peresiseste abitöö tegijate ja usuliste kogukondade töötajate suhtes. Samas on küsitav erandi kohaldamine nii mõnegi liikmesriigi siseriiklikust õigusest tulenevate töögruppide suhtes, seda nii tulenevalt vastava sätte formuleerimisest kui ka väljatoodud töötajate töö iseloomust. Eelkõige on paljud liikmesriigid eksinud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamisel asjaoluga, et sätestatakse vaid töötajate grupid või tehakse erandi kohaldamine võimalikuks vaid eriseaduses. Sätestamata on paljudel juhtudel jäänud aga tööaja autonoomsuse põhimõte. Selline regulatsioon võib anda signaali, et vastav töötajate grupp kuulub erandi kohaldamisalasse automaatselt, mis on aga vastuolus direktiivi mõttega. Teiselt poolt, isegi kui nimetatud üldkriteerium on sätestatud, siis on mitmete liikmesriikides mainitud töötajate gruppide suhtes küsitav, et nende tööaja

¹¹⁰ Muda jt, lk 152.

¹¹¹ *Ibid.*

korralduse iseloom ka praktikas sellele vastab. Näiteks on kaheldav, et artistid, näitlejad, politseinikud jne on oma tööaja korralduses iseseisvad.

Eestis on plaan sätestada iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine TLS-is ehk Eesti kontekstis töö- ja puhkeaega reguleerivas üldseaduses. Magistritöö autori hinnangul tuleks vastava sätte planeerimisel eeskujuks võtta näiteks Soome tööseaduse § 2 lõige 1, kus on esiteks sätestatud töötaja korraldamise iseseisvuse üldprintsipid ning seejärel loetletud töötajate grupid, kelle puhul on võimalik antud erandit kohaldada. Kusjuures on Soome näite puhul tegemist ammendava loeteluga, mis tagab erandi kitsa kohaldamise. Selliselt sätestatud regulatsioon vastab nii töötaja direktiivist, Euroopa Komisjoni juhistest kui ka Euroopa Kohtu lahenditest tulenevatele nõuetele.

Magistritöö autori hinnangul on töötajate gruppide kataloogi luues oluline eelkõige lähtuda Eesti kohaliku tööelu praktikast ja vajadustest. Nii töötaja direktiivi kui ka liikmesriikide näidete puhul tuleb arvestada, et Eesti tööõiguse spetsiifikast lähtudes ei pruugi vastavatel töötajatel Eestis sarnast vabadust töötaja korraldamisel olla või on nende töösuhe reguleeritud mitte töölepinguga, vaid mõne muu lepinguliigiga. Näitena võib siinkohal tuua avaliku sektori töötajad, kelle suhtes TLS-i sätteid ei kohaldata. Samuti tuleb töötajate liikide märkimisel olla ettevaatlik ning analüüsida põhjalikult, kas tegelikult elus nende töö iseloom võimaldab täita käesoleva magistritöö esimeses peatükis väljatoodud nõudeid. Vastasel juhul võib loodav regulatsioon anda teatud töötajate gruppidele vale signaali, et nende puhul võib iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kõne alla tulla, kuid praktikas oleks nende erandi kohaldamine töötaja direktiiviga vastuolus.

Asjaolu, et kõne all olevat erandit tuleb kohaldada väga kitsalt ehk täidetud peab olema tingimus, mille kohaselt tööandja ei sekku töötaja tööajakorraldusse ühegi viisil tähendab, et iseseisva otsustuspädevusega töötajaid käsitlev erand on kohaldatav väga väheste töötajate suhtes.¹¹² Siinkohal tuleb aga arvesse võtta, et töötaja direktiiv võeti vastu 2003. aastal ning töösuhted ja vormid on antud ajaga võrreldes oluliselt muutunud. Seega selleks, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi alla kuuluks suurem hulk töötajaid, oleks vaja töötaja direktiivi tõlgendusi vastava erandi kohta laiendada. Eriti tuleks muuta tõlgendust, mille kohaselt tööandja ei või mingilgi viisil sekkuda töötaja tööaja korraldusse. Näiteks ei tohiks

¹¹² Erikson, lk 9.

erandi kohaldamist mõjutada töötaja kohustus osaleda koosolekutel, kohtuda klientidega eelnevalt kindlaksmääratud aegadel jne. Sellisel juhul ei poleks küll töötaja täielikult vaba oma tööaega ise määrama, kuid tööandja sekkumine oleks minimaalne. Sellisel juhul oleks iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kasutegur oluliselt kõrgem, st muudaks selliste töötajate suhtes, kellele on äärmiselt raske kohaldada kõiki töö- ja puhkeaja norme, töösuhte korralduse oluliselt paindlikumaks.

3. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö- ja puhkeaja erisused

3.1. Maksimaalne iganädalane tööaeg

Töötaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 lubab nimetatud sättes loetletud tingimuste täitmisel jätta mh kohaldamata maksimaalse iganädalase töötaja regulatsiooni. Euroopa Komisjon on rõhutanud, et kuna direktiivis ei ole välja toodud kohaldamata jäävatest sätetest tehtavate erandite tingimusi, siis tuleb sellest järeldada, et iseseisva otsustuspädevusega töötajad on neist sätetest täielikult välja jäetud.¹¹³ Sellest tulenevalt ei kohaldu iseseisva otsustuspädevusega töötajatele tervikuna ka iganädalase maksimaalse töötaja ega vastavat võrdlusperioodi¹¹⁴ reguleeriv säte.

Töötaja direktiivi artikkel 2 lõike 1 järgi on tööaeg „iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega“. Artiklis 6 on sätestatud liikmesriikidele kaks kohustust, millele maksimaalne iganädalane tööaeg peab vastama. Esimene neist on suunatud asjaolule, et liikmesriigid peavad tagama, et iganädalase töötaja pikkus oleks selgelt kindlaks määratud, kusjuures võib seda teha nii seadusega kui ka kollektiivlepinguga. Teine kriteerium sätestab, et keskmine töötaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus ei tohi ületada 48 tundi. Oluline on ka välja tuua, et töötaja direktiivi artikkel 16 punkt b näeb ette liikmesriikidele kohustuse, et maksimaalse nädalase töötaja suhtes võib ette näha võrdlusperioodi, mis ei ületa nelja kuud.

Euroopa Komisjon on tõlgendavas teatises töötaja direktiivi kohta välja toonud, et hindamaks, millised ajavahemikud on käsiteldavad töötajana, tuleb arvestada kolme kumulatiivse kriteeriumiga: töötaja teeb tööd, töötaja on tööandja käsutuses ning töötaja tegutseb või täidab oma kohustusi.¹¹⁵ Euroopa Kohus on esimest kriteeriumit käsitlenud

¹¹³ Tõlgendav teatis, lk 46.

¹¹⁴ Kuigi töötaja direktiivi artikkel 17 lõikes 1 on võrdlusperioode käsitlev säte (artikkel 16) eraldi välja toodud, siis käeoleva magistr töö kolmandas peatükis on võrdlusperioodidest erandite tegemine analüüsitud vastavat võrdlusperioodi käsitleva regulatsiooni juures. Näiteks maksimaalse iganädalase töötaja võrdlusperioodide temaatikat on käsitletud alapeatükis 3.1.

¹¹⁵ Tõlgendav teatis, lk 16–17.

ruumilise kriteeriumina, mille puhul peab töötaja viibima töökohal või tööandja määratud kohas, st et otsustavaks asjaoluks töötaja määramisel on see, kas töötaja on kohustatud füüsiliselt viibima tööandja määratud kohas.¹¹⁶ Siinkohal tuleb märkida, et tööandja määratud koht ei pea tingimata olema üheselt kindlaksmääratud töö tegemise asukoht. Näiteks on Euroopa Kohus leidnud, et ka reisimisele kuluvat aega võib teatavatel juhtudel arvestada töötajana.¹¹⁷ Samuti sätestab direktiivi 2019/1152¹¹⁸ artikkel 4 lõige 2 punkt b, et juhul kui kindlaksmääratud või peamine töö tegemise koht puudub, siis on tööandja kohustatud töötajat teavitama, et töötaja teeb tööd eri kohtades või tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht.

Kriteeriumi „töötaja on tööandja käsutuses“ hindamiseks on otsustav tegur asjaolu, et töötaja on vajaduse korral võimeline viivitamatult oma tööülesannete täitmisele asuma. Oluline on ka see, et töötaja oleks pandud olukorda, kus ta on juriidiliselt kohustatud konkreetsel hetkel tööandja juhiseid järgima ja viimase heaks tegutsema.¹¹⁹ Kriteeriumi „töötaja tegutseb või täidab oma kohustusi“ puhul on Euroopa Komisjon rõhutanud, et tegutsemise intensiivsus ega katkemine ei oma tähtsust.¹²⁰ See tähendab omakorda seda, et konkreetne aeg võib olla käsitletav töötajana ka siis, kui töötaja ei täida pidevalt oma kutsealale omaseid tööülesandeid, tingimusel, et töötaja on kohustatud samal ajal füüsiliselt viibima tööandja määratud kohas.¹²¹

Töötajate õigus maksimaalse töötaja piirangule on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31 lõikes 2. Maksimaalset iganädalast tööaega tuleb kohaldada eelnevalt väljatoodud töötaja mõiste suhtes, samuti tuleb arvesse võtta ka ületunnitööd.¹²² Oluline on välja tuua ka asjaolu, et direktiivis sätestatud 48-tunnine ülemmäär on miinimumnõue, st liikmesriikidel on õigus pakkuda töötajatele ka veelgi rangemat kaitset.¹²³ Samuti selgub direktiivi artiklist 6, et liikmesriigid võivad arvesse võtta keskmist tööaega. Euroopa Komisjon on rõhutanud, et liikmesriigid võivad kasutada kõigis sektorites ja

¹¹⁶ EKo C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) versus Tyco Integrated Security SL ja Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, p 35.

¹¹⁷ *Ibid*, p 43–46.

¹¹⁸ 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186/105, lk 105–121.

¹¹⁹ EKo C-266/14, p 35.

¹²⁰ Tõlgendav teatis, lk 17.

¹²¹ EKo C-397/01–C-403/01, p 93.

¹²² Tõlgendav teatis, lk 27–28.

¹²³ EKo C-397/01–C-403/01, p 99.

tegevusvaldkondades üldjuhul kuni 4-kuulist võrdlusperioodi, mille alusel keskmist tööaega arvestada. Teatud erandlikel asjaoludel on võimalik võrdlusperioodi ka pikendada, kuid mitte enam kui 12-kuuliseks.¹²⁴

Hollandi tööaja määruse artikkel 2.1.1 lubab iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul mh jätta kohaldamata ka maksimaalse tööaja sätteid, mis tulenevad Hollandi tööaja seaduse¹²⁵ artiklist 5.7. Antud sätte lõige 2 sätestab, et vähemalt 18-aastase töötaja suhtes tuleb tööaega korraldada selliselt, et ta ei töötaks rohkem kui 60 tundi nädalas ja keskmiselt 48 tundi 16 järjestikuse nädala jooksul. Lõike 3 järgi on 4-nädalase perioodi maksimaalseks keskmiseks tööajaks 55 tundi nädalas. Siinkohal on oluline välja tuua, et Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee on eelnevalt analüüsitud Hollandi sätte kohta kirjutanud 2014. aastal järelduse, mis viitab, et selline regulatsioon ei pruugi olla kooskõlas parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta¹²⁶ artikkel 2 lõikega 1.¹²⁷ Nimetatud lõige sätestab, et sotsiaalharta lepingupooled on kohustatud „(...) tagama vastuvõetava igapäevase ja -nädalase tööaja ning töönädala järkjärgulise lühendamise ulatuses, mida võimaldavad tootlikkuse kasv ning teised asjakohased tegurid“. Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee toob välja, et Hollandi vastav seadus võimaldab teatud töötajate kategooriate puhul teha töö- ja puhkeaja korraldusest erandeid selliselt, et neile ei kehti ei igapäevase ega iganädalase tööaja ülempiirid, mistõttu võib tekkida olukord, kus töötajatel puudub kindlus, et neid ei rakendata tööle ebamõistlikult pikalt. Komitee järeldab, et selline olukord ei sobi kokku sotsiaalharta artikli 2 lõikes 1 sätestatud põhimõttega.¹²⁸ Seega selleks, et iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldatav erand oleks sotsiaalharta nimetatud põhimõttega kooskõlas, peab erandite tegemisel siiski olema tagatud, et töötajad ei oleks mingil juhul kohustatud tegema tööd mahus, mille tõttu tekiks olukord, kus nad ületavad tööaja ebamõistlikke piire. Nagu käesoleva magistr töö peatükis 1.2 mainitud, peaks nimetatud nõude järgimise tagama eelkõige tööandja poolt määratav mõistlik töömaht.

¹²⁴ Tõlgendav teatis, lk 28.

¹²⁵ Arbeidstijdenwet. Wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden. – Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 01.01.2021.
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2021-01-01/#Hoofdstuk2> (19.02.2021).

¹²⁶ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

¹²⁷ European Committee of Social Rights. Conclusions 2014, Netherlands, Article 2-1. 05.12.2014.
<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222014/def/NLD/2/1/EN%22%5D%7D> (01.02.2021).

¹²⁸ *Ibid.*.

Portugali töökoodeksi artiklis 219 lõikes 1 on võimaldatud iseseisva otsustuspädevusega töötajatele teha erandeid tööaja sätetest kokkuleppel töötaja ja tööandja vahel, kus pooled saavad valida ühe nimetatud sättes väljatoodud kolmest viisist. Nimetatud valikuvariantideks on: a) töötajale ei kohaldata maksimaalse tööaja sätteid; b) võimalus pikendada tavapärase nädalase või päevase tööperioodi pikkust; c) kokkulepitud tavapärase tööaja järgimisest möönduste tegemine. Artikkel 219 lõikes 2 on aga mainitud, et kui vastavat tingimust ei ole kokku lepitud, siis kohaldub variant, mille kohaselt ei kohaldata töötajale maksimaalse tööaja sätteid. Oluline on ka rõhutada, et Portugali töökoodeksi artikkel 219 lõike 3 kohaselt ei mõjuta erandi kohaldamine iganädalaseid, kohustuslikke ning täiendavaid puhkepäevi, puhkuseid ega igapäevast puhkeaega. Kusjuures on lõikes 4 lisatud, et lõikes 3 sätestatud reeglite rikkumine kujutab endast tõsist rikkumist. Magistritöö autor märgib, et Portugali töökoodeksis on võimalikud erandite kohaldamise viisid seotud ainult eranditega tööajast, mistõttu võib väita, et vastav regulatsioon on sätestatud oluliselt kitsamalt, kui direktiiv seda lubab. Sellest tulenevalt on ka küsitav, kas selline lahendus võimaldab oluliselt suurendada tööaja korralduse paindlikkust, mis peaks vastava erandi eesmärgiks olema. Teiselt poolt on paremini tagatud töötajate tervise ja ohutuse kaitse. Samuti tuleb välja tuua, et Portugali töökoodeks eeldab töötaja ja tööandja kokkulepet nimetatud sätete kohaldamata jätmiseks, mis tagab Euroopa Kohtu sätestatud nõude, mille kohaselt peab töötaja erandite tegemisega nõus olema. Seda põhimõtet ei ole aga järgitud näiteks Soome tööaja seaduses, kus lisaks töötaja nõusoleku nõude märkimata jätmisest, ei ole mainitud ka töötajate tervise ja ohutuse tõhusa kaitse printsiipi.

Sloveenia töösuhete seaduse artikkel 157 võimaldab samuti jätta kohaldamata maksimaalse iganädalase tööaja regulatsiooni, kuid seda tingimusel, et on töötaja ja tööandja on sõlminud vastava kokkuleppe ning on tagatud ka töötajate tervise ja ohutuse kaitse põhimõtete järgmine. Viimast eeldavad ka näiteks Itaalia ja Küprose vastavad sätted, kuid nendest ei tulene töötaja nõusoleku ega kokkuleppe kriteeriumit. Horvaatia tööseaduse artikkel 88 lõige 3 seevastu nõuab erandi kohaldamiseks vastavat kokkulepet, kuid sõnastamata on jäänud töötajate tervise ja ohutuse kaitse põhimõte.

Eesti TPS-is kehtis oluline erinevus võrreldes direktiivis lubatuga ning mitmete liikmesriikide vastavate sätetega. Nimelt ei võimaldanud TPS § 1 lõige 3 ka iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul jätta kohaldamata TPS § 4 lõikest 1 tulenevat maksimaalse iganädalase tööaja piirangut ehk ka erandi alla kuuluvad töötajad ei tohtinud

töötada nädalas rohkem kui 40 tundi. Samas ei ole õiguskirjandusest ega TPS-ist leitav, kuidas ja kes sellise nõude täitmist peaks kontrollima. Magistritöö autor märgib, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö iseloom on selline, mille puhul on väga raske tema töötaja korraldust jälgida, mis omakorda tähendab, et maksimaalse iganädalase töötaja nõude täitmist on paljudel juhtudel sisuliselt võimatu kontrollida.

Eesti SpS § 10⁴ lõike 2 kohaselt võib iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul kokku leppida mh maksimaalse töötaja regulatsiooni kohaldamata jätmises. TLS § 46 lõikes 1 on sätestatud töö tegemise aja piirang, mis sätestab, et tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Sama sätte lõige 3 lubab töötajal ja tööandjal kokku leppida ka pikemas tööajas, tingimusel, et tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Seega tuleneb SpS-ist, et täisealiste elukutseliste sportlaste suhtes saab maksimaalse töötaja sätteid jätta kohaldamata. Samuti on SpS § 10⁴ lõike 1 alusel iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamiseks oluline nii sportlase tervise ja ohutuse kaitse tagamine kui ka sportlase ja tööandja vahelise vastava kokkuleppe sõlmimine. Kusjuures võib lõike 4 alusel nii sportlane kui ka tööandja nimetatud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette. Magistritöö autori hinnangul on selliselt reguleeritud erand maksimaalsest tööajast nii töötaja direktiivi kui ka Euroopa Komisjoni ning Euroopa Kohtu seisukohtadega kooskõlas.

Kavandatavas TLS-i regulatsioonis, millega plaanitakse üldseaduses sätestada iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand, võimaldatakse väljatöötamise kavatsuse järgi teha erandeid mh maksimaalse iganädalase töötaja sätetest.¹²⁹ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE 2017. aastal valminud analüüsi „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused” kohaselt tuleks TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötajatele tehtavate erandite kohaldamisel lähtuda kuni 2009. aastani kehtinud TPS-i vastavast sättest, st nimetatud töötajatele peaks kohalduma ka maksimaalse töötaja piirmäärad, et oleks tagatud erandi kohaldamisalasse jäävate töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse.¹³⁰

Magistritöö autor ei nõustu nimetatud analüüsi järeldusega. Seda põhjusel, et kui seadusega teatud nõudeid ette näha, siis peab olema tagatud ka nende nõuete täitmine ja kontrollimine.

¹²⁹ TLS ja TTOS VTK, lk 21.

¹³⁰ Vallistu jt, lk 41.

Nagu eelnevalt aga mainitud, ei ole iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul võimalik tööaja nõuete täitmist kontrollida ning isegi kui teatud juhtudel on (näiteks tehniliste vahenditega tehtava töö puhul), siis pärsiks maksimaalse tööaja piiride kohaldumine töösuhte paindlikkust ning seda eelkõige tööandja puhul, kes peab siiski tööaja arvestust pidama ning kontrollima selle nõuetele vastavust.

Magistritöö autor on seisukohal, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul maksimaalse iganädalase tööaja ja vastavate võrdlusperioodide sätete kohaldamata jätmine võimaldab oluliselt tõsta tööaja korralduse paindlikkust, seda eriti tööandjate suhtes – nimetatud sätete kohaldamata jätmine võtab tööandjalt ära kohustused, mille täitmine iseseisva otsustuspädevusega töötajate töö iseloomust tulenevalt on raskendatud. Samas tuleb siinkohal arvestada ka Euroopa Kohtu seisukohaga, mille kohaselt maksimaalse iganädalase tööaja piirang kujutab endast olulise tähtsusega Euroopa Liidu sotsiaalõigusnormi, mis peab laienema miinimumnõudena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse.¹³¹ Samuti on Euroopa Kohus rõhutanud, et tööaja direktiivi artiklis 6 ettenähtud 48-tunnisest maksimaalsest iganädalasest tööajast seaduslikuks kõrvalekaldumiseks peab iga töötaja olema andnud selgesõnaliselt ja vabalt väljendatud nõusoleku.¹³² Antud nõude peaks magistritöö autori hinnangul täitma asjaolu, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamine peab eeldama töötaja ja tööandja kokkulepet. Sellise nõude sätestamist on mainitud ka planeeritava TLS-i muutmise väljatöötamise kavatsuses.¹³³

Seega tuleb ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul silmas pidada, et vastav töötaja ei peaks töötama tööajaliselt ebamõistlikult. Seda aitab tagada eelkõige tööandja poolt töötajale määratav töömaht. Teiseks, kui töötaja või ka tööandja leiab, et sellise töökorraldusega ei ole piisavalt tagatud töötaja tervise ja ohutuse kaitse, või hullemal juhul rikutakse pidevalt ja oluliselt töötaja õigust mõistlikele töötundidele, siis peab töötajal (ja ka tööandjal) olema õigus sellise töökorralduse aluseks olev kokkulepe igal ajal üles öelda. Vastav õigus on tagatud näiteks kehtivas SpS-is (§ 10⁴ lg 4).

¹³¹ EKo C-243/09, p 33.

¹³² EKo C-397/01–C-403/01, p 84.

¹³³ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

3.2. Öötöö pikkus

Tööaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 võimaldab iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes jätta kohaldamata ka öötöö pikkuse (artikkel 8) ja selle kohta käiva võrdlusperioodide sätteid (artikkel 16 punkt c). Siiski tuleb arvestada, et iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohalduvad kõik teised tööaja direktiivist tulenevad ööaega ja -töötajaid reguleerivad sätteid.¹³⁴ Näiteks ei kohaldata iseseisva otsustuspädevusega töötajale küll öötöö pikkuse regulatsiooni, küll aga kuuluvad vastavad töötajad direktiivi artiklitest 9–12 tulenevate öötöötajate kaitset käsitlevate sätete kohaldamisalasse. Näiteks artikkel 9 kohaselt peavad liikmesriigid võtma kasutusele meetmed, mille kohaselt peab öötöötajatel olema õigus tasuta arstlikule läbivaatusele enne tööle asumist ja hiljem korrapäraste vaheaegade järel. Samuti peavad liikmesriigid tagama, et öötööst tingitud tervisehäirete all kannatavad öötöötajad viidaks võimalikult kiiresti üle neile sobivale päevasele tööle. Samuti rõhutab ka artikkel 12 öötöötajate tervise ja ohutuse kaitse vajalikkust.

Ööaja mõiste on sätestatud tööaja direktiivi artikkel 2 lõikes 3, mille järgi on ööaeg „iga mitte vähem kui seitsme tunni pikkune siseriikliku õigusega määratletud ajavahemik, mis peab igal juhul hõlmama ajavahemikku keskööst kuni kella viieni hommikul“. Sama artikli lõikes 4 on välja toodud ka kriteeriumid, mille alusel hinnata, kas töötaja on liigitatav öötöötaja alla. Ühelt poolt on tegemist töötajaga, kes tavaliselt töötab vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast ööajal. Teiselt poolt on märgitud, et tegemist on töötajaga, kes tõenäoliselt töötab ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast, kusjuures peab selline korraldus olema sätestatud kas õigusaktiga või kollektiivlepinguga. Magistritöö autori hinnangul on keeruline direktiivi alusel täpselt hinnata, kes konkreetsel juhul öötöötajaks kvalifitseerub, sest direktiivist ei tulene, mida tähendab nõue, et isik „tavaliselt“ töötab vähemalt kolm tundi ööajal. Samuti pole selgelt määratletud, kui suure osa oma iga-aastasest tööajast peab töötaja töötama ööajal – direktiivis on vaid sätestatud, et see peab olema „teatav osa“ iga-aastasest tööajast.

Öötöö pikkuse osas on direktiivi artiklis 8 sätestatud meetmed, mida liikmesriigid peavad tagama. Esimene neist sätestab, et öötöötajate tavaline tööaeg ei tohi ületada ühegi 24-

¹³⁴ Tõlgendav teatis, lk 46.

tunnise ajavahemiku jooksul keskmiselt kaheksat tundi. Teine aga käsitleb öötöötajaid, kelle töö kätkeb erilisi ohte või suurt füüsilist või vaimset koormust. Selliste öötöötajate puhul peab olema tagatud, et nad ei töötaks 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui kaheksa tundi, juhul kui nad teevad öötööd. Vahe esimese öötöötajate kategooriaga tuleneb sellest, et nende puhul ei tohi tööaeg ületada keskmiselt 8 tundi, erilisi ohte või suurt koormust kätkevate öötööde puhul aga ei tohi igal juhul tööaeg ületada 8 tundi järjest. Direktiivi järgi tuleb nimetatud erilist ohtu käsitlevad tööd samuti siseriiklikus õiguses või kollektiivlepingutes kindlaks määrata.

Tööaja direktiivis sätestatud ööaja määratlus tuleneb Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni öötöö konventsiooni artiklist 1.¹³⁵ Nagu eelnevalt mainitud, on tööaja direktiivis lisaks ööajale määratletud ka mõiste öötöötaja. Viimase mõiste avamiseks on kasutatud kahte kriteeriumit: a) töötajad töötavad vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast ööajal või b) on tõenäoline, et nad töötavad ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast. Kuigi ingliskeelses direktiivi variandist tuleneb keelelise tõlgendamise kaudu, et tegemist võiks olla kumulatiivsete kriteeriumitega, siis võttes arvesse ka Euroopa Kohtu praktikat, on komisjon rõhutanud, et nimetatud kriteeriumid on teineteist välistavad ja öötöötajateks võib lugeda töötajaid, kes vastavad ühele kahest kriteeriumist.¹³⁶

Nagu eelnevalt mainitud, tuleneb tööaja direktiivist, et kõigi öötöötajate keskmine tööaeg on piiratud kaheksa tunniga 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Oluline on mainida, et see piirmäär kehtib öötöötajate töötundide suhtes, st see hõlmab mitte ainult ööaega, vaid tervet tööaega. Samuti on komisjon rõhutanud, et kuigi ka öötöö puhul tuleb arvestada keskmise töötundide arvuga, siis peaks öötöö võrdlusperiood olema maksimaalse töönädala puhul kasutatavast perioodist oluliselt lühemad.¹³⁷ Samas ei tulene komisjoni juhustest täpset võrdlusperioodi määratlust.

Euroopa Kohtu praktikas ei ole otseselt öötööst tehtavate erandite kohta järeldusi tehtud. Küll aga on enamus liikmesriikidest, kes on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi siseriiklikusse õigusesse üle võtnud, jätnud nimetatud töötajate suhtes kohaldamata ka öötöö sätteid. Siinkohal võib näiteks tuua nii Sloveenia, Horvaatia, Küprose, Soome jne töö- ja

¹³⁵ Rahvusvaheline Tööorganisatsioon. Öötöö konventsioon. C-171, 26.06.1990.

¹³⁶ Tõlgendav teatis, lk 20.

¹³⁷ *Ibid*, lk 38–39.

puhkeaja korraldust reguleerivad seadused. Erandiks on aga Portugal, kus mille töökoodeksi artikkel 219 võimaldab erandeid teha vaid n-ö tavalisest tööaja normidest.

TPS § 1 lõige 3 võimaldas samuti iseseisva otsustuspädevusega töötajatele jätta kohaldamata samas seaduses sätestatud öötööd puudutava sätte. Huvitav on aga asjaolu, et TPS § 11 ei sätestanud selget öötöö piirangut. Nimetatud sätte lõike 5 alusel kehtis küll kohustus, mille kohaselt tuli vahetuse kestust ööajal lühendada ühe tunni võrra (üldise tööaja rakendumisel), kuid muid üldisi piiranguid antud sätte ette ei näinud. Enamus piiranguid seoses töötamisega öhtusel (kella 18.00-st kuni 22.00-ni) ja ööajal (kella 22.00-st kuni 06.00-ni) seonduvad alaealistega. Näiteks oli keelatud TPS § 11 lõike 2 alusel öhtusel ajal tööle rakendada 13–14-aastast või koolikohustuslikku töötajat. Lisatasu öhtuse ja öötöö eest oli ette nähtud aga TPS-iga samaaegselt kehtinud palgaseaduse¹³⁸ §-s 17, mille kohaselt ei tohtinud lisatasu iga töötunni eest öhtusel ajal olla väiksem kui 10% ja öösel väiksem kui 20% töötaja tunnipalga määrast.

Eesti SpS § 10⁴ lõige 2 võimaldab iseseisva otsustuspädevusega sportlaste puhul jätta kohaldamata öötöö sätteid, st TLS §-d 45 ja 50. TLS § 45 lõigete 1 ja 3 kohaselt, kui töötaja tööaeg langeb ööajale, siis tuleb maksta tööandjale selle eest 1,25 kordset töötasu või kompenseerida ööajal töötamine vaba aja andmisega. Seda juhul, kui ei ole kokku lepitud, et töötasu juba sisaldab tasu ööajal töötamise eest. TLS § 50 sätestab aga öötöö piirangu, st nimetatud sätte lõike 1 kohaselt ei tohi töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast, olla kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. Sarnaselt töötaja direktiivile on eraldi sätestatud ka öötöö piirang öötöötajatele, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom. Viimastele kehtiva piirangu kohaselt ei tohi nimetatud töötajad olla kohustatud töötama rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 50 lõige 2).

Magistritöö autori hinnangul on oluline välja tuua TLS § 50 lõikes 4 sisalduv põhimõte, mille kohaselt võib nimetatud öötöö piirangutest erandeid teha vaid töötaja direktiivi artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud töö tegemise aja

¹³⁸ Palgaseadus. – RT I 1994, 11, 154.

piirangut. Nimetatud tööaja direktiivi säte lubab mh jätta kohaldamata öötöö pikkuse regulatsiooni, kui töötaja tegevus vastab antud artiklis sätestatud tööde iseloomule. Näiteks on erandite tegemine artikkel 17 lõike 3 järgi lubatud turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, samuti ravi ja hooldamisega seotud teenuste ning sadama- või lennuväljatöötajate puhul.¹³⁹ TLS § 50 lõikest 4 saab järeldada, et öötöö piirangust erandi tegemine on lubatud ainult tööaja direktiivi artikkel 17 lõike 3 alusel ning teised tööaja direktiivist tulenevad erandid, sh iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand seda ei võimalda. Seetõttu on magistr töö autori hinnangul SpS § 10⁴ lõige 2 vastuolus TLS § 50 lõikega 4.

Samuti võib tekkida siinkohal küsimus, kas sportlaste suhtes kehtib SpS § 10⁴ lõikest 2 tulenev põhimõte, mille kohaselt võib iseseisva otsustuspädevusega sportlase suhtes jätta TLS-ist tulenev öötöö regulatsioon kohaldamata, või tuleb lähtuda TLS § 50 lõikest 4, mille kohaselt on öötööst võimalik erandeid teha ainult tööaja direktiivi artikkel 17 lõike 3 alusel. Magistr töö autori hinnangul tuleb lähtuda siiski SpS § 10⁴ lõikest 2, kus on märgitud, et iseseisva otsustuspädevusega sportlase suhtes ei kohaldu TLS § 50 tervikuna, st ei kohaldu ka TLS § 50 lõige 4. Samuti kehtib TLS-i ja SpS-i vahel üld- ja eriseaduse vahekord, mille puhul tuleks lähtuda ikkagi eriseadusest.

Ka TLS-i muutmise väljatöötamise kavatsuses on märgitud, et planeeritavas regulatsioonis võimaldatakse teha erandeid öötöö sätetest.¹⁴⁰ Kuigi väljatöötamise kavatsuses pole täpseid TLS-i sätteid välja toodud, siis eeldab magistr töö autor, et kohaldamata jäetakse samad sätted, mis on mainitud SpS § 10⁴ lõikes 2, st TLS §-id 45 ja 50. Nagu aga eelnevalt viidatud, lubab TLS § 50 lõige 4 öötöö piirangu sätetest erandeid teha vaid tööaja direktiivi artikkel 17 lõike 3 alusel. Sellest tulenevalt tuleb magistr töö autori hinnangul muuta TLS § 50 lõiget 4 selliselt, et erandi tegemiseks lubatav alus oleks lisaks tööaja direktiivi artikkel 17 lõikele 3 ka sama paragrahvi lõige 1.

Magistr töö autor leiab, et iseseisva otsustuspädevusega töötajatele vajaliku paindliku töökorralduse loomiseks, on vaja võimaldada nende suhtes jätta kohaldamata ka öötöö sätted, sh TLS §-st 50 tulenev öötöö piirangu regulatsioon. Iseseisva otsustuspädevusega töötajate vaba voli oma tööaega enda vajadustele vastavalt korraldada peaks hõlmama

¹³⁹ Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. – Tallinn: Juura, 2021, lk 121.

¹⁴⁰ TLS ja TTOS VTK, lk 20.

võimalust tööd ilma piiranguteta teha ka öösel. Samuti ei ole põhjendatud töötaja sellise valiku puhul tööandja kohustus maksta töötajale ööajal tehtud töö eest lisatasu.

3.3. Igapäevane puhkeaeg

Töötaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 võimaldab iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes jätta kohaldamata ka direktiivi artiklist 3 tuleneva igapäevase puhkeaja regulatsiooni. Töötajate õigus igapäevasele puhkeajale tuleneb Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31 lõikest 2. Töötaja direktiivi artikkel 2 lõige 2 määratleb puhkeaga kui ajavahemikku, mis ei ole tööaeg. Seega on tööaeg ja puhkeaeg vastandid ehk need kaks mõistet välistavad üksteist ning direktiivi kohaselt ei saa olla vahepealset kategooriat töö- ja puhkeaja vahel.¹⁴¹ Seega puhkeaja määramisel tuleb lähtuda käesoleva magistritöö alapeatükis 3.1 kirjeldatud töötaja kindlaksmääramise kriteeriumitest, st kui vastav aeg ei ole liigitatav nimetatud alapeatükis väljatoodud töötaja kriteeriumite hulka, siis on automaatselt tegemist puhkeajaga.¹⁴²

Töötaja direktiivi artikkel 3 alusel peavad liikmesriigid tagama, et igal töötajal oleks õigus vähemalt 11-tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24-tunnise ajavahemiku kohta. Rõhutada tuleb siinkohal just järjestikuse puhkeaja nõuet, st töötajate vastavat puhkeaga ei tohi katkestada ega osadeks jaotada. Seega, lähtudes eelnevalt kirjeldatud põhimõttest, mille kohaselt töö- ja puhkeaeg on vastandid ning välistavad üksteist, siis on tööaeg piiratud 13 tunniga, mille sees tuleb töötajale võimaldada ka tööpäevisene puhkepaus. Oluline on ka mainida, et direktiivis sätestatud 11 tunni puhul on tegemist miinimumnõudega ning siseriiklike õigusaktidega on võimalik sätestada rangemad kaitsemeetmed, millega tagatakse pikem igapäevane puhkeaeg.¹⁴³

Nagu mainitud, peab töötajatel olema õigus ühele igapäevasele puhkeajale iga 24-tunnise ajavahemiku kohta. Nimetatud ajavahemik ei ole aga käsitletav kalendripäevana, sest sellise

¹⁴¹ EKo C-266/14, p 25–26.

¹⁴² Tõlgendav teatis, lk 17.

¹⁴³ *Ibid*, lk 23–24.

käsitluse kohaselt ei langeks töögraafik kokku tavaliste tööaegadega ehk töötajad peaksid töötama ajavahemikul 00.00 kuni 13.00 ja kasutama puhkeajaga ajavahemikul 13.00 kuni 24.00 või vastupidi, alustama puhkeajaga kindlasti kell 00.00. 24-tunnise ajavahemiku mõte on eelkõige selles, et oleks tagatud töötaja töö- ja puhkeaja korrapärane vaheldumine.¹⁴⁴ Selline põhimõte tuleneb omakorda igapäevase puhkeaja nõude algeesmärgist, milleks on tagada töötajatele õigus viibida teatud arv tunde järjest väljaspool töökeskkonda, et töötaja saaks lõõgastuda ja üle saada oma töökohustusega vältimatult kaasnevast väsimusest.¹⁴⁵

Euroopa Kohus on oma lahendites mitmel puhul analüüsinud erandite tegemist just igapäevasest puhkeajast. Lahendis C-428/09 analüüsi, kas siseriiklik õigus on töötaja direktiiviga vastuolus osas, milles see välistab töötajatele seadusega ette nähtud minimaalse igapäevase puhkeaja saamise õiguse huviharidusalase töölepingu alusel puhke- ja vabaajakeskustes töötavatele juhu- ja hooajatöötajatele.¹⁴⁶ Kohus rõhutab antud lahendis, et minimaalse igapäevase puhkeaja nõue kujutab endast olulise tähtsusega Euroopa Liidu sotsiaalõigusnormi, mis peavad laienema kõigile töötajatele, et tagada nende tervise ja ohutuse tõhus kaitse. Samuti rõhutab kohus, et piisav puhkeajag ei pea olema üksnes tõhus ehk võimaldama taastuda töötajal kogunenud tööväsimusest, vaid puhkeajag peab olema ka ennetava iseloomuga, et vältida töötajate tervise negatiivset mõjutamist kuhjuvate tööperioodide tõttu. Seetõttu järeldas kohus, et põhimõtteliselt on siseriiklikud normid, mis ei näe töötajatele ette direktiivi kohast igapäevast puhkeajaga, vastuolus töötaja direktiiviga. Viimast on aga võimalik vältida ainult juhul, kui kirjeldatud siseriiklikud normid sellised õigusnormid kuuluksid töötaja direktiiviga, eelkõige selle artikliga 17 ette nähtud erandite alla.¹⁴⁷ Samas rõhutab kohus, et selline erandite tegemise võimalus ei ole absoluutne, sest kuigi liikmesriikidele nähakse ette töötaja direktiivi teatavate sätete paindlik kohaldamine, tuleb siiski tagada samal ajal töötajate tööohutuse ja tervishoiu põhimõtete järgimine.¹⁴⁸

Magistritöö autor märgib, et töötajate tervise kaitse meede on ette nähtud näiteks direktiivi artikkel 17 lõikes 2 toodud erandi puhul, mille alusel on kohustus erandi tegemisel anda töötajatele hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad. Sarnast kohustust iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul ette nähtud ei ole. Magistritöö autori hinnangul tagaks

¹⁴⁴ EKo C-151/02, p 95.

¹⁴⁵ Tõlgendav teatis, lk 24.

¹⁴⁶ EKo C-428/09, p 16.

¹⁴⁷ *Ibid*, p 36–39.

¹⁴⁸ *Ibid*, p 58.

töötajate kaitse viimati nimetatud erandi kohaldamisel eelkõige mõistliku töömahu määramise põhimõtte tööandja poolt. Kui tööandja nimetatud põhimõtet järjepidevalt rikub, siis rikkumise lõpetamise meetmena peaks sätestama regulatsiooni, mille kohaselt võib töötaja iseseisva otsustuspädevusega erandi kohaldamise kokkuleppe igal aja üles öelda. Sellega oleks tagatud, et töötaja, tundes töömahu suurenemisest tingitud puhkeaja ebamõistlikku vähenemist, saaks sellise olukorra kiirelt kõrvaldada.

Ka lahendis C-484/04 on kohus selgelt väljendanud seisukohta, et puhkeajast tehtavate erandite kohaldamisel on oluline silmas pidada, et ühelt poolt puudub tööandjatel õigus töötajatele puhkeegade kasutamist keelata, kuid teiselt poolt on tööandjatel ka kohustus tagada, et töötajad saaksid seda õigust tegelikult ka kasutada. Antud põhimõttega vastuolus olevad liikmesriikide suunised on Euroopa Kohtu hinnangul selgelt võimelised muutma direktiivi artiklites 3 ja 5 tagatud õigused mõttetuteks ning on vastuolus selle direktiivi eesmärgiga, mis peab minimaalset puhkeajaga töötajate ohutuse ja tervise kaitse lahutamatuks osaks.¹⁴⁹ Samas kohtuotsuses jõudis kohus järeldusele, et kuna liikmesriik kohaldas iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit ning jättis võtmata kohased meetmed töötajate igapäevase ja iganädalase puhkeaja õiguse tagamiseks, siis on liikmesriik rikkunud tööaja direktiivist tulenevaid kohustusi.¹⁵⁰

Enamustes Euroopa Liidu liikmesriikides, kus iseseisva otsustuspädevusega töötajate erand on siseriiklikusse õigusesse üle võetud, on sõnaselgelt ette nähtud ka igapäevase puhkeaja regulatsiooni kohaldamata jätmine. Erandiks on siinkohal jällegi Portugal, kus töökoodeksi artikkel 219 sõnastusest tuleneb, et kohaldamata on võimalik jätta vaid tööaega reguleerivad sätted. Ka TPS § 1 lõige 3 võimaldas mh jätta iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata TPS §-st 20 tuleneva tööpäevade ja töövahetuste vahelise puhkeaja regulatsiooni. Nimetatud paragrahvi lõike 1 kohaselt pidi tööpäevade ja töövahetuste vahelise puhkeaja kestus olema vähemalt 11 järjestikust tundi. Sarnaselt kuni 2009. aastani Eestis kehtinud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandiga, on plaanis ka TLS-is nimetatud erandi kehtestamisel võimaldada iseseisva otsustuspädevusega töötajatele jätta kohaldamata mh ka igapäevase puhkeaja regulatsioon.¹⁵¹

¹⁴⁹ EKo C-484/04, p 44.

¹⁵⁰ *Ibid*, p 47.

¹⁵¹ TLS ja TTOS VTK, lk 21.

Ka Eesti SpS-is ette nähtud iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand võimaldab jätta kohaldamata TLS §-i 51 ehk igapäevase puhkeaja regulatsiooni. Nimetatud säte määratleb igapäevast puhkeajaga sarnaselt direktiivi vastavale regulatsioonile, st töötajale peab olema tagatud vähemalt 11-tunnine järjestikune puhkeajag 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Eraldi näeb TLS § 51 lõige 4 ette erandi tegemise võimaluse tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele, tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust. Samas, sarnaselt öötöö piirangut reguleeriva sättega (TLS § 50 lõige 4), on ka igapäevase puhkeaja piirangust ette nähtud erandi tegemine vaid töötaja direktiivi artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut (TLS § 51 lõige 3). Magistritöö autori hinnangul on SpS § 10⁴ lõige 2 vastuolus TLS § 51 lõikega 3. Seetõttu on TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsiooni vastuvõtmisel vaja muuta ka TLS § 51 lõiget 3 selliselt, et nimetatud sättesse on lisatud erandi tegemise võimalus ka töötaja direktiivi artikkel 17 lõike 1 alusel.

Eelnevast tulenevalt leiab magistritöö autor, et planeeritavas iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsioonis peaks sisalduma säte, mis võimaldab erandi kohaldamisalasse jäävate töötajate suhtes jätta kohaldamata mh ka igapäevase puhkeaja regulatsiooni. Esiteks vabastab see tööandja kohustusest puhkeaja nõuete täitmist kontrollida, mis iseseisva otsustuspädevusega töötajate töö iseloomu arvestades on raskendatud. Teiselt poolt võimaldab see töötajal oma puhkeajaga ise määrata. Sellest tulenevalt võimaldab igapäevase puhkeaja kohaldamata jätmine tõsta töösuhete paindlikkust. Samas on oluline rõhutada, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt saab puhkeajast erandeid teha vaid selliselt, et tagatud oleks töötajate turvalisuse ja tervise kaitse. Samuti on tööandjad kohustatud tagama, et ka iseseisva otsustuspädevusega töötajale peab võimaldama piisava puhkeaja kasutamise õiguse. Antud nõuet peab tööandja arvesse võtma eelkõige töömahu ja -ülesannete määramisel, st need ei tohi olla mahus, mis ei võimalda töötajale piisavat igapäevast puhkeajaga. Kui tööandja antud põhimõtet rikub, siis peab töötajal olema õigus iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamiseks sõlmitud kokkulepe igal ajal üles öelda.

3.4. Vaheajad

Tööaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 võimaldab iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes jätta kohaldamata ka tööpäevasiseste vaheaegade regulatsiooni (artikkel 4), mille kohaselt peavad liikmesriigid võtma kasutusele meetmeid tagamaks, et igal töötajal, kelle tööpäeva pikkus ületab kuus tundi, on õigus puhkepausile. Samas ei sätesta direktiiv puhkepauside pikkuse miinimumnõudeid, vaid pauside üksikasjade määratlemine on jäetud tööturu osapoolte või liikmesriikide ülesandeks. Küll aga rõhutab Euroopa Komisjon, et puhkepauside kindlaksmääramisel tuleb neid väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Samuti on oluline, et töötajatele tagatud pausid oleksid piisavad, mistõttu ebamõistlikult lühikesed puhkepausid tööpäeva kestel oleksid vastuolus direktiivi sätetega.¹⁵² Seega, ei tööaja direktiivist endast ega Euroopa Komisjoni juhistest ei tulene arvilisi piirmäärasid puhkepauside pikkusele, vaid nende määramine on täielikult jäetud liikmesriikide või tööturu osapoolte pädevusse.

Puhkepauside ajastuse kohta on Euroopa Komisjon andnud juhise, mille kohaselt tuleks neid kohandada töötajate töögraafikuga ning puhkepausid peaksid olema võimaldatud hiljemalt kuue tunni möödudes. Samuti on oluline rõhutada, et puhkepausid peaksid selgelt liigituma puhkeaja kategooria alla. Sellest omakorda saab järeldada, et töötajatel ei peaks olema kohustust jääda puhkepauside ajal oma töökohta või tööandja käsutusse ega tegutseda või oma ülesandeid täita. Samas järeldub sellest ka põhimõte, et puhkepause ei ole tööandjal kohustust arvestada tööaja hulka. Arvestades aga, et liikmesriikidel lubatud kohaldada sätteid, mis on töötajate tervise ja ohutuse kaitse seisukohast soodsamad, siis ei ole direktiiviga vastuolus olukord, kus puhkepause arvestatakse tööajana.¹⁵³

Euroopa Kohus ei ole oma lahendites otseselt antud regulatsiooni kohaldamata jätmise teematikat analüüsinud. Küll aga võib kohtulahendis C-484/04 igapäevaste puhkeegade kohta tehtud järelduste pinnalt väita, et ka vaheaegade suhtes kehtib põhimõte, mille kohaselt, isegi kui iseseisva otsustuspädevusega töötajatele vaheaegade regulatsiooni ei kohaldata, siis ei ole sellise õiguse piiramine absoluutne. See tähendab, et ka vaheaegade

¹⁵² Tõlgendav teatis, lk 24.

¹⁵³ *Ibid.*

puhul tuleb arvestada, et tagatud peab olema töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse ning liikmesriigid ega tööandjad ei tohi lasta tekkida olukorral, kus iseseisva otsustuspädevusega töötajate õigus vaheaegadele oleks ebamõistlikult piiratud.

TPS-is oli vaheaegade regulatsioon sätestatud §-des 16–19, millest kohaldamata võis iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes jätta §-d 16 ja 19. TPS § 16 lõike 1 kohaselt oli tööandja kohustatud töötajale andma vaheaja puhkamiseks ja einetamiseks pärast neli tundi kestnud töötamist, kui kollektiivlepinguga ei sätestatud teisiti. Huvitav on asjaolu, et TPS § 16 lõige 2 sätestas vaheaja pikkuse suhtes nii ülem- kui ka alampiiri, st nimetatud sättes oli selgelt sõnastatud, et vaheaeg puhkamiseks ja einestamiseks kestab 30 minutist kuni 1 tunnini. TPS § 16 lõikes 3 oli sätestatud ka töötaja õigus vaheaega veeta tööandja territooriumilt väljas. TPS §-s 19 sätestas, et nii seaduse, muu õigusakti, kollektiivlepingu, vahetuste ajakava kui ka töölepinguga võib ette näha muid vaheaegu (näiteks vaheaeg väljaspool ebatervislikke tööruume)¹⁵⁴, mis arvatakse töötaja hulka. TPS §-d 17 ja 18 sätestasid vaba aja andmise põhimõtted seoses sünnituseelse kontrolli ja lapse rinnaga toitmise lisavaheaegade kohta. TPS § 1 lõige 3 viimati nimetatud sätteid iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata jätta ei võimaldanud.

Eesti SpS-is on vastavalt töötaja direktiivis lubatule, jäetud iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes võimalus jätta kohaldamata ka vaheaegade regulatsioon. TLS-is on vaheaegade regulatsioon sätestatud TLS § 47 lõiketes 2 ja 3 ehk töötaja korraldust käsitleva sätte all. Lõike 2 järgi on tööandjad kohustatud pikema kui 6-tunnise töötaja kohta võimaldama töötajale vähemalt 30-minutilist tööpäevisest vaheaega, kusjuures üldreeglina ei arvestada puhkepause töötaja hulka. Lõige 3 sätestab puhkepauside regulatsiooni alaealiste suhtes, kellele on kohustus tagada vähemalt 30-minutiline paus pikema kui 4,5-tunnise töötamise puhul. Lisaks TLS-le võib tööandjale tulla kohustusi tööpäevisestest puhkepauside andmiseks ka muudest seadustest. Näiteks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10 lõigetest 4 ja 5 tuleneb tööandjale kohustus anda rasedale arsti või ämmaemanda otsuses näidatud ajal vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks ja emale lisavaheaegu rinnaga toitmiseks kuni lapse poolteiseaastaseks saamiseni.¹⁵⁵ Siinkohal tuleb rõhutada, et sarnaselt

¹⁵⁴ Muda jt, lk 163.

¹⁵⁵ Käärats jt, lk 117.

TPS-is sätestatule, on erandite tegemine võimalik siiski vaid TLS § 47 märgitud vaheaegade suhtes.

Magistritöö autori hinnangul tuleks ka planeeritavas TLS-i sättes iseseisva otsustuspädevusega töötaja kohta jätta kohaldamata tööpäevasiseste vaheaegade regulatsioon. TLS-i muutmise väljatöötamise kavatsuses on jõutud samale järeldusele.¹⁵⁶ Lähtudes asjaolust, et iseseisev töötaja on vaba oma tööaja korraldus ise määrama, siis tuleneb juba antud töötajate kategooria iseloomust ning põhikriteeriumist, et töötaja peab suutma ka endale ise vaheaegu planeerida ning ajastada. Vaheaegade regulatsiooni kohaldamata jätmine suurendab paindlikkust ka tööandja suhtes, kes ei pea jälgima vaheaegade õiguse tagamist ega täitmist. Küll aga ei tohi vaheaegade kasutamise õigust tööandja ebamõistlikult (eelkõige väga suure töömahuga) piirata.

3.5. Iganädalane puhkeaeg

Iganädalase puhkeaja sätetest võimaldab erandeid teha mh tööaja direktiiv artikkel 17 lõige 1 ehk iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul. Tööaja direktiivi artikkel 5 sätestab töötajate õiguse iganädalasele puhkeajale, mille kohaselt peavad liikmesriigid võtma vajalikke meetmeid, et tagada töötajatele lisaks igapäevasele puhkeajale ka vähemalt 24-tunnise katkestamatu puhkeaja iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Samas artiklis on lisatud, et kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad, võib kohaldada 24-tunnist minimaalset puhkeaega. Direktiivi artiklis 16 punktis a on sätestatud, et iganädalase puhkeajale kohalduv võrdlusperiood ei tohi ületada 14 päeva.

Euroopa Komisjon on jällegi rõhutanud, et tööaja direktiivis sätestatud iganädalase puhkeaja alampiir on miinimumnõue ning liikmesriikidel on õigus kehtestada ka täiendavaid või pikemaid puhkeaegu. Samuti on komisjon iganädalase puhkeaja puhul rõhutanud, et sellest ei tohi maha arvata 11-tunnist igapäevast puhkeaega, st töötajal on teatud perioodil õigus vähemalt 35-tunnisele järjestikusele puhkeajale. Mis puutub nõudesse, tagada töötajale iganädalane puhkeaeg iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta, siis komisjoni hinnangul tuleb

¹⁵⁶ TLS ja TTOS VTK, lk 21.

töötaja jaoks antud perioodid kindlaks määrata. Küll aga ei tulene direktiivist nõuet, et puhkeajaga tuleks anda korrapäraselt, st tööandjatel ei ole kohustus võimaldada iganädalast puhkeajaga pidevalt samal nädalapäeval. Sisuliselt tähendab see, et võib tekkida olukord, kus töötaja töötab 12 päeva järjest, mida katkestavad igapäevased puhkeajad.¹⁵⁷

Sarnaselt Euroopa Komisjonile on ka Euroopa Kohus jõudnud järeldusele, et töötaja direktiivi artikkel 5 ei nõua, et vähemalt 24-tunnine katkestamatu iganädalane puhkeajag antakse töötajale hiljemalt päeval, mis järgneb kuuele järjest töötatud päevale. Samuti mainib kohus, et direktiivi artikliga 16 punktiga a, millega nähakse ette märksa pikem võrdlusperiood, on liikmesriikidele jäetud teatav paindlikkus artikli 5 kohaldamiseks. Oluline on ka asjaolu, et selline direktiivi tõlgendus ei ole soodne mitte ainult tööandjale, vaid ka töötajale – näiteks võimaldab see anda töötajale ühe võrdlusperioodi lõpus ja järgmise võrdlusperioodi alguses mitu järjestikust puhkepäeva.¹⁵⁸

Nagu eelnevalt mainitud, võimaldab töötaja direktiivi artikli 5 viimane lause vähendada iganädalast puhkeajaga 24 tunnini, kui objektiivsed, tehnilised või töökorralduse tingimused seda eeldavad. Vastava sätte eesmärk oli eelkõige ennetada probleemi seoses vahetustöötajatega. Näiteks võib tekkida olukord, kus töötaja töötab pühapäeval õhtuses vahetuses ning esmaspäeval hommikuses vahetuses, mis tähendab, et sellised töötajad saavad järjest puhata vaid 24 tundi. Euroopa Komisjon on antud erandi puhul rõhutanud, et nagu kõiki teisi töötaja direktiivi sätetest tehtavaid erisusi, tuleb ka seda tõlgendada kitsalt. Samuti, kuigi artikkel 5 viimane lause ei piira erandi kasutamist vaid vahetustöötajatega, siis muudel juhtudel tuleks erisuse kohaldamist hoolikalt kaaluda.¹⁵⁹

Euroopa Kohus pole iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi raames iganädalase puhkeaja kohaldamist küll analüüsinud, kuid sarnaselt tööpäevasiseste vaheaegade ja igapäevaste puhkeajagade juures käsitletuga, tuleb magistr töö autori hinnangul ka siin lähtuda põhimõttest, et tagatud peab olema töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse ning liikmesriigid ega tööandjad ei tohi lasta tekkida olukorral, kus iseseisva otsustuspädevusega töötajate õigus iganädalasele puhkeajale oleks ebamõistlikult piiratud.

¹⁵⁷ Tõlgendav teatis, lk 26.

¹⁵⁸ EKO C-306/16, *António Fernando Maio Marques da Rosa v Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*. ECLI:EU:C:2017:844, p 46–51.

¹⁵⁹ Tõlgendav teatis, lk 27.

Tööaja direkttiivist iganädalase puhkeaja kohaldamata jätmise võimalust on kasutanud ka enamuse Euroopa Liidu liikmesriike, kus on üle võetud iseseisva otsustuspädevusega töötajate erand. Ka TPS § 1 lõige 3 nägi ette võimaluse jätta iseseisva otsustuspädevusega töötajale kohaldamata iganädalase puhkeaja regulatsioon. TPS § 21 lõige 1 sätestas, et töötajale peab võimaldama vähemalt kaks puhkepäeva nädalas. Samuti oli nimetatud lõikes sätestatud, et üldised puhkepäevad on laupäev ja pühapäev. Viimasest põhimõttest nägi erisuse ette TPS § 21 lõige 2, mille kohaselt katkematu tööprotsessi või elanike teenindamise vajaduse tõttu laupäeval ja pühapäeval töötades, antakse puhkepäevad muudel üksteisele järgnevatel nädalapäevadel ja need nähakse ette kollektiiv- või töölepingu või vahetuste ajakavaga. Lõikega 3 sätestati summeritud tööaja puhuks erand sarnaselt hetkel kehtiva TLS-iga. TPS-i kehtimise ajal välja antud õiguskirjanduses aga rõhutati, et summeritud tööajaga töötavate isikute puhul võis 36-tunnis puhkeajaga kohaldada vaid mõnel nädalal, sest arvestusperioodi jooksul pidi töötajale siiski tagama kogu seadusega ettenähtud iganädalase puhkeaja, st lühem puhkeajaga tuli kompenseerida teistel nädalatel.¹⁶⁰ TPS § 21 lõige 4 nägi omakorda ette erandi, mille kohaselt võis erandjuhtudel kohaldada summeritud tööajaga töötajatele vaid 24-tunnist puhkeajaga. Selleks pidi aga tööandja taotlema tööinspektori nõusolekut, kes kontrollis sellise erisuse tegemise vajadust ning vastavust töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele.¹⁶¹

SpS § 10⁴ lõige 2 lubab erandeid teha mh TLS §-st 52. Nimetatud sätte lõikest 1 tuleneb, et Eesti seadusandja on kasutanud liikmesriikide pädevust, sätestada töötajatele direktiivis ettenähtust suuremat kaitset. Nimelt näeb TLS § 52 lõige 1 ette, et töötajale peab võimaldama vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kusjuures on ka sama paragrahvi lõikes 3 sätestatud eeldus, mille kohaselt antakse iganädalane puhkeajaga laupäeval ja pühapäeval. Samuti sätestab lõige 2 erisuse summeritud tööajaga töötavatele isikutele, kelle suhtes tuleb võimaldada vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Ka planeeritavas iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsioonis on ette nähtud erisuse tegemine mh iganädalasest puhkeajast.¹⁶² Magistritöö autori hinnangul on antud regulatsiooni kohaldamata jätmise, sarnaselt igapäevase puhkeaja ja vaheaegade sätetega,

¹⁶⁰ Muda jt, lk 164.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² TLS ja TTOS VTK, lk 21.

põhjendatud. Selline vajadus tuleneb eelkõige iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö iseloomust ning võimaldab suurendada paindlikkust nii töötaja kui ka tööandja suhtes. Siiski tuleb veelkord rõhutada, et ka igapäevase puhkeaja kohaldamata jätmisel, tuleb siiski tagada töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse.

3.6. Muud töö- ja puhkeaja reeglid

Tööaja direktiivi artikkel 17 lõige 1 võimaldab töötajate suhtes, kelle tööaega ei määrata kindlaks või määravad selle ise, teha erandeid direktiivi artiklitest 3–6, 8 ja 16 ehk vastavalt igapäevase puhkeaja, vaheaegade, igapäevase puhkeaja, maksimaalse nädalase tööaja, öötöö pikkuse ja võrdlusperioodide kohta käivatest sätetest. Eelnevast võib järeldada, et tööaja direktiiv on täpne ja üheselt mõistetav sätete suhtes, mida võib iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul jätta kohaldamata, mistõttu pole ka liikmesriikidele antud küsimuses laia otsustusõigust jäetud.¹⁶³ Siiski oli nii TPS-is kui ka kehtivas SpS-is jäetud iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes kohaldamata sätteid, mida otseselt pole tööaja direktiivi artikkel 17 lõikes 1 mainitud.

Nii TPS-i kui ka SpS-i puhul on võimalik erandeid mh teha ületunnitööst. TPS § 7 lõike 1 järgi oli ületunnitöö töötamine üle kokkulepitud tööajanormi. Sama sätte lõige 3 sätestas, et ületunnitööd võis teha töötaja ja tööandja kokkuleppel. Sarnased sätted on reguleeritud TLS §-s 44, millest lubab iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes erandeid teha ka SpS § 10⁴ lõige 2. Siinkohal on oluline mainida, et ületunnitööd tuleb lugeda tööaja hulka, st ületunnitööd tuleb arvestada ka maksimaalse igapäevase tööaja piirnõrkude sisse.¹⁶⁴ Sellest tulenevalt on tööaja direktiivi artikliga kooskõlas ja ka põhjendatud jätta iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes kohaldamata mh ületunnitöö sätted. Põhjus, miks ületunnitöö sätet pole tööaja direktiivi artikkel 17 lõikes 1 eraldi välja toodud, tuleneb asjaolust, et ületunnitööd polnud direktiivis eraldi artiklina välja toodud. Küll aga on artikkel

¹⁶³ Erikson, lk 10.

¹⁶⁴ Tõlgendav teatis, lk 27–28.

6 punktis b mainitud, et keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei tohi ületada 48 tundi.

TPS § 1 lõige 3 lubas erandeid teha ka tööajakorralduse (TPS § 12) ja -arvestuse (TPS § 14) sätetest. Nende sätete eesmärk oli sätestada kohustus, millega määratakse täpselt selgeks tööajakorraldus (tööaja algus ja lõpp, vaheajad jne) ning ka tööandja kohustus tööajakorralduse kohta arvestust pidada. Vastavad kohustused on sätestatud ka TLS-is, vastavalt §-s 47 ja § 28 lõige 2 punktis 4, millest omakorda lubavad SpS § 10⁴ lõiked 2 ja 3 ka erandeid teha. Magistritöö autori hinnangul tuleb vastavate sätete kohaldamata jätmise iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi algpõhimõttest ja iseloomust, mille kohaselt ei määrata tema tööaega kindlaks ning seetõttu on seda raske või pea võimatu ka jälgida ja selle kohta arvestust pidada. Seetõttu on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamiseks nimetatud sätete kohaldamata jätmise ilmselgelt vajalik ja ka töötaja direktiiviga kooskõlas.

Magistritöö autor märgib, et nii SpS-is kui ka TPS-is ei olnud ette nähtud võimalust jätta kohaldamata valveaja ning vaba aja andmise sätteid. Nimetatud sätetest erandite tegemine oleks aga iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul põhjendatud.¹⁶⁵ TLS § 42 sätestab tööandja kohustuse anda töötajale teatud juhtudel vaba aega. Vastav kohustus tuleneb mitmetest töö- ja puhkeaega reguleerivatest sätetest. Näiteks peab tööandja garanteerima, et töötajal oleks tagatud seadusepärane iganädalane ja -päevane puhkeaeg ning tööpäevasisesed vaheajad. Samuti peab tööandja TLS-i järgi andma töötajale vaba aega näiteks ületunnitöö kompenseerimise eesmärgil (TLS § 44 lõige 6), enne riigipühi (TLS § 53) ning töötamise takistuse korral (TLS § 38 ja 42). Oluline on rõhutada, et selline kohustus on tööandjal.¹⁶⁶ Eelnevast tulenevalt eeldab vaba aja andmine tööandja sekkumist töötaja tööaja korraldamisse, mis aga on iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi põhimõttega vastuolus. Samuti tuleb vaba aja andmise kohustus suuresti sätetest, mis jäetakse iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul kohaldamata. Ainsaks erandiks on antud juhul TLS § 38 ja 42 koostoimest tulenev olukord, kus töötaja töö tegemine on takistatud tulenevalt töötaja isikust või töö tegemist ei saa töötajalt oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel. Sel juhul tuleb tööandjal võimaldada töötajale piisavalt vaba aega ning maksta selle aja eest keskmist töötasu. Oluline on mainida, et tegemist saab olla vaid olukorraga, kus töötaja ei

¹⁶⁵ Erikson, lk 10.

¹⁶⁶ Käärats jt, lk 107–108.

saa tööd teha piiratud ajavahemikul, st tööd takistav asjaolu ei saa olla pikaajalise ega püsiva iseloomuga.¹⁶⁷ Arvestades, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja saab on oma tööaja korralduses vaba, siis on tal võimalus oma tööd korraldada selliselt, et konkreetne takistus kõrvaldada ilma, et tööandja peaks talle eraldi selleks vaba aega andma. Eelnevale tuginedes tuleks iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes jätta kohaldamata ka TLS § 42.

TLS § 48 lõige 1 alusel on valveaeg aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, aga on kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korralduse alusel tööülesandeid täitma asuma. Tegemist on eraldi aja liigiga, mis ei kuulu ei töö- ega puhkeaja alla. Oluline on siiski, et valveaja hulka ei kuulu aeg, mil töötaja peab viibima töökohas. Samuti, kui töötaja peab valveajal asuma tööülesandeid täitma, siis liigitub reaalselt töö tegemiseks kulunud aeg tööaja alla.¹⁶⁸ Eelnevast tulenevalt ei saa iseseisva otsustuspädevusega töötajale valveaja regulatsiooni kohaldada, sest sarnaselt vaba aja andmisega, eeldab ka valveaja regulatsiooni kohaldumine tööandja sekkumist töötaja tööaja korralduse määramisse.¹⁶⁹

Kavandatavas TLS-i regulatsioonis, millega plaanitakse üldseaduses sätestada iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand, võimaldatakse väljatöötamise kavatsuse järgi teha erandeid järgnevatest sätetest: igapäevane puhkeaeg, tööpäevasised vaheajad, öötöö, iganädalane puhkeaeg, summeerimisperiod, maksimaalne iganädalane tööaeg.¹⁷⁰ Magistritöö autor teeb käesolevas peatükis käsitletu põhjal ettepaneku, jätta TLS-i planeeritavas regulatsioonis iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata järgmised TLS-i paragrahvid: § 42 (vaba aja andmine), § 43 (tööaeg), § 44 (ületunnitöö), § 45 (öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine), § 46 (töö tegemise aja piirang), § 47 (tööaja korraldus), § 48 (valveaeg), § 50 (öötöö piirang), § 51 (igapäevane puhkeaeg), § 52 (iganädalane puhkeaeg) ja § 53 (tööaja lühendamise). Erinevalt kehtivas SpS-is sätestatust, on autori hinnangul vajalik erandite tegemine ka valveaja ning vaba aja andmise regulatsioonist, mille kohaldamine iseseisva otsustuspädevusega töötajatele eeldaks tööandja sekkumist töötaja töökorralduse kindlaksmääramisse, mis pole aga kooskõlas iseseisva otsustuspädevusega töötajate kategooria iseloomu ja kohaldamise kriteeriumitega.

¹⁶⁷ *Ibid*, lk 100.

¹⁶⁸ *Ibid*, lk 118.

¹⁶⁹ Erikson, lk 10.

¹⁷⁰ TLS ja TTOS VTK, lk 21.

Nagu eelnevalt mainitud, siis viimati nimetatud sätetest SpS-i vastav regulatsioon erandite tegemist ette ei näinud, mistõttu oleks vajalik muuta vastavalt ka SpS § 10⁴ lõiget 2.

Võttes arvesse, milliseid sätteid lubaks eelnevalt kirjeldatud regulatsioon jätta iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes kohaldamata, tuleb asuda järeldusele, et tööaja direktiivi artikkel 17 lõikest 1 tuleneva erandi ülevõtmisel on võimalus muuta iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria alla liigituvate töötajate töö- ja puhkeaja korraldust oluliselt paindlikumaks. Iseseisva otsustuspädevusega töötajatel on erandi kohaldamisel võimalik ise oma tööaega korraldada, mis omakorda pakub neile võimaluse valida töötegemiseks sobiv aeg ning korraldada oma töökorraldus vastavalt eraelu vajadustele.¹⁷¹ Iseseisva otsustuspädevusega töötajale erandite tegemine kergendab oluliselt ka tööandjate tööd, võttes ära kohustused, mida iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul on väga raske täita.

Siinkohal on aga oluline rõhutada, et kuigi iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata jäävad sätted võimaldavad oluliselt selliste töötajate töökorraldust paindlikumaks muuta, siis nagu eelnevalt käesolevas magistritöö 1. ja 2. peatükis analüüsitud, on vastav erand kohaldatav väga erandlikel juhtudel. Arvestades, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kohaldub vaid väheste töötajate suhtes, on ka küsitav, kas suures pildis erandi sätestamine töösuhteid paindlikumaks muudab. Sellest tulenevalt leiab magistritöö autor, et seni, kuni pole tööaja direktiivi tõlgendust kõne all oleva erandi kohta laiendatud, pole ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi ülevõtmine siseriiklikusse õigusesse põhjendatud, kuna see ei suuda täita oma peamist eesmärki – suurendada tööaja korralduse paindlikkust.

¹⁷¹ *Ibid*, lk 21.
Erikson, lk 10.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja millisel määral võimaldab iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria kasutuselevõtmine suurendada töötaja paindlikkust Eestis. Nagu magistritöö sissejuhatuses mainitud, on magistritöö kirjutamise hetkel kavas TLS-i muutmine, millega tahetakse Eestis kehtestada üldregulatsioon iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategooria loomiseks. Vastava regulatsiooni eesmärgiks ongi tõsta teatud töötajate töötaja korralduse paindlikkust, sest nii mõnegi töötaja suhtes on raske kõiki töö- ja puhkeaja sätteid kohaldada ning nende täitmist kontrollida. Seetõttu näitab just paindlikkuse mõõdupuu, kas sellise regulatsiooni sätestamine oleks ka praktikas eesmärgipärane ja põhjendatud.

Magistritöös analüüsitud materjali pinnalt saab väita, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistet tuleb kohaldada kitsalt. Kõige olulisem element antud mõiste määratlemisel on töötaja direktiivi artikkel 17 lõike 1 sõnastustest tulenevad kaks alternatiivset kriteeriumit: 1) töötaja töötaja pikkust ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks; 2) töötajad määravad oma töötaja ise. Nii Euroopa Kohtu praktikast kui ka Euroopa Komisjoni juhistest tulenevalt on oluline, et tööandja ei sekkuks töötaja töötajakorraldusse mingilgi viisil. Eelnevast tulenevalt tuleks magistritöö autori hinnangul sätestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste järgnevalt: töötaja on iseseisva otsustuspädevusega, kui töötaja on vastava töö iseloomust lähtuvalt vaba otsustama oma töötaja korralduse üle kogu töötaja ulatuses ning tööandja ei sekku töötaja töötajakorraldusse ühelgi viisil. Sellises sõnastuses oleksid kaetud mõlemad töötaja direktiivist tulenevad alternatiivsed kriteeriumid ning oleks selge, et erandi alla kuuluvad vaid töötajad, kes ise otsustavad täielikult oma töötaja üle. Samas tähendab selline määratlus küll töötaja direktiivi nõuete täitmist, kuid teisalt on selge, et niivõrd kitsa kohaldamise tõttu, ei ole vastav erand praktikas laialdaselt kasutatav.

Kui Eesti seadusandja peaks siiski otsustama iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi TLS-is sätestada, siis magistritöö autori hinnangul tuleks sätte ülesehitusel eeskujuks võtta Soome tööseaduse § 2 lõige 1. Nimetatud regulatsioon sätestab esmalt iseseisva otsustuspädevusega töötaja iseloomustavad üldkriteeriumid ning seejärel on loetletud töötajate grupid, kelle puhul on võimalik antud erandit kohaldada. Kusjuures on Soome näite

puhul tegemist ammendava loeteluga, mis tagab suurema tõenäosusega erandi õige kohaldamise ka praktikas. Selliselt sätestatud regulatsioon vastab kõikidele nii tööaja direktiivist, Euroopa Komisjoni juhistest kui ka Euroopa Kohtu lahenditest tulenevatele nõuetele.

Euroopa Komisjoni juhistes on välja toodud vaid üksikud töötajate grupid, mainides seejuures, et tegemist on lahtise loeteluga. Samas tuleneb Euroopa Kohtu praktikast ka oluline põhimõte, mille kohaselt ei ole võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötajate erandit automaatselt terve töötajate grupi suhtes kohaldada, vaid see peab sõltuma konkreetse töötaja töö iseloomust ja selle vastavusest tööaja direktiivi nõuetele. Seetõttu on ebaõnnestunud ka liikmesriikides sätestatud regulatsioonid, kus iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand on sätestatud teatud töötajate liiki käsitlevas eriseaduses või üldseaduses selliselt, et sätestamata on jäetud direktiivist tulenevad üldkriteeriumid erandi kohaldamiseks ning erisuse tegemine sõltub vaid kuuluvusest teatud töötajate gruppi. Teiselt poolt, isegi kui nimetatud üldkriteerium on sätestatud, siis on mitmete liikmesriikides mainitud töötajate gruppide suhtes küsitav, et nende tööaja korralduse iseloom ka praktikas sellele vastab. Näiteks on kaheldav, et artistid, näitlejad, politseinikud jne on oma tööaja korralduses täiesti iseseisvad.

Viimati nimetatud probleemid tekivad ka Eesti SpS-is sätestatud iseseisva otsustuspädevusega sportlaste suhtes. Esiteks on vastav erand sätestatud eriseaduses, mis võib anda vale signaali, et kõnealune erand kohaldub sportlastele automaatselt – eriti arvesse võttes asjaolu, et SpS-is ei ole sätestatud erandi kohaldamise üldkriteeriumeid. Teiseks on raske konstrueerida sportlase töösuhet selliselt, et vastav töötaja oleks oma tööaja korralduses täiesti vaba. Seda eriti võistkonnaspordlase puhul, kes igal juhul on sunnitud koos ülejäänud meeskonnaga samal aja treenima ning võistlema, samuti alluma treeneri või mõne muu spordiorganisatsiooni isiku korraldustele. Kuid ka individuaalsete alade sportlased ei tegutses tihtipeale üksinda ning vajavad treeneri juhendamist, sh treeningute aja, koha, pikkuse jms määramist. Seega on elukutseliste sportlaste suhtes töö- ja puhkeaja regulatsioonist erandeid võimalik teha vaid väga harvadel ja erandlikel juhtudel. Sellest tulenevalt võib tekkida küsimus, miks selline regulatsioon SpS-i muutmise käigus kehtestati, eriti arvesse võttes asjaolu, et ka SpS-i seletuskirjas on mainitud riski seoses sportlaste võimaliku mittekuulumisega iseseisva otsustuspädevusega töötajate kohaldamisalasse. Probleem võib peituda asjaolus, et sportlaste tööaeg on tihti erakorrapärane ja raskesti

jälgitav ning mõõdetav, kuid selline töötaja korraldus on iseloomulik ka mitmetele teistele töötajatele (näiteks õppejõududele, ajakirjanikele, artistidele jne). Eelnev aga ei tähenda automaatselt, et antud töötajate grupid oleksid kohaldatavad töötaja direktiivist tuleneva erandi alla. Seega on hetkel Eestis kehtiv iseseisva otsustuspädevusega regulatsioon ebaõnnestunud.

TLS-i ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise väljatöötamise kavatsuses on käesolevas magistritöös analüüsitud erandi kehtestamise peamiseks põhjuseks toodud uute töövormide esile kerkimine. Konkreetselt on välja toodud IKT-põhine mobiilne töö, mille puhul töötab töötaja tööandja põhilisest tegevuskohast eemal ning tööandjal puudub ülevaade sellest, millal ja kus töötaja realselt tööülesandeid täidab. Euroopa sotsiaalpartnerite sõlmitud raamleping kaugtöö kohta näeb küll ette, et kaugtöötaja korraldab ise oma tööaega, kuid ka kaugtöötajate puhul tuleb meeles pidada asjaolu, et erandi kohaldamiseks ei tohi tööandja vastavate töötajate töö- ja puhkeaja korraldusse ühelgi viisil sekkuda. Kaugtöötajate puhul on aga iseloomulik, et tööandja näeb ette kohustuse teatud hetkedel viibida koosolekutel (näiteks tehniliste vahendite abil), kohtuda klientidega kindlaksmääratud aegadel jne. Seega on töötaja direktiivi kitsast tõlgendusest lähtuvalt kaheldav iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kohaldamise võimalikkus ka kaugtöötajate (sh IKT-põhise mobiilse töö tegijate) suhtes. Kui aga iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand TLS-is sätestatakse, siis magistritöö autori hinnangul tuleks nimetatud töötajate gruppi määratleda küllaltki laialt. Siinkohal tuleks eeskujuna võtta Portugali vastavast regulatsioonist, mis võimaldab teha tööajast erandeid töötajate suhtes, kes teevad tööd, mis sellega seotud tegevuste eripära tõttu tehakse tingimustes, kus tööandjal pole võimalik kontrollida sellele kulutatud aja korraldust. Võttes arvesse, et taoliselt iseloomustatavaid töövorme on palju ning pidevalt juurde tulemas, siis on raske vastavat töötajate kataloogi spetsiifiliselt sätestada. Nimetatud Portugalis reguleeritud sätte alla on võimalik aga liigitada suur enamus uute töövormidega seotud töötajaid, sh IKT-põhist mobiilset tööd tegevad töötajad.

Magistritöö autori hinnangul on töötajate gruppide kataloogi luues oluline eelkõige lähtuda Eesti kohaliku tööelu praktikast ja vajadustest. Nii töötaja direktiivi kui ka liikmesriikide näidete puhul tuleb arvestada, et Eesti tööõiguse spetsiifikast lähtudes ei pruugi vastavatel töötajatel Eestis sarnast vabadust töötaja korraldamisel olla või on nende töösuhe reguleeritud mitte töölepinguga, vaid mõne muu lepinguliigiga. Samas on siinkohal oluline rõhutada, et

kõne all olevat erandit tuleb kohaldada väga kitsalt, mis tähendab, et iseseisva otsustuspädevusega töötajaid käsitlev erand on kohaldatav väga väheste töötajate gruppide suhtes. Põhjust ei ole kahelda erandi nõuete täitmise võimalikkuses tööaja direktiivist tulenevate töötajate gruppide suhtes, st eriti tegevjuhtide, kuid ka peresiseste abitöö tegijate ja usuliste kogukondade töötajate suhtes. Lisaks nimetatud gruppidele, võiks loodavas regulatsioonis välja tuua ka eelnevalt kirjeldatud kaugtöötajate ja teiste sarnase iseloomuga töötajate grupp. Magistritöö autor on ka seisukohal, et vastav töötajate kataloog peaks sarnaselt Soome seadusele olema sätestatud ammendava loeteluna, et kindlustada erandi kohaldamise vastavus direktiivi nõuetele ning vältida ebaõige signaali väljastamist töötajatele, kes tegelikult kõne all oleva erandi alla ei kohalduks. Erandi põhjendamatu kitsa kohaldumise välistaks sellisel juhul just eelnevalt kirjeldatud Portugali näite ülevõtmine.

Magistritöö kolmandas peatükis on analüüsitud, milliseid sätteid on võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes kohaldamata jätta. Siinkohal tuleb esmalt rõhutada, et kuna direktiivis ei ole välja toodud kohaldamata jäävatest sätetest tehtavate erandite tingimusi, siis tuleb sellest järeldada, et iseseisva otsustuspädevusega töötajad on vastavate sätete kohaldamisalast täielikult välja jäetud.

Magistritöö autori hinnangul on kohaldamata jäävate sätete määratlemisel keskseks küsimuseks, kas iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes tuleks kohaldamata jätta ka maksimaalse iganädalase tööaja piirang. Euroopa Kohtu seisukohtadest saab järeldada, et iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul võib tööaja piirmäärasid mitte kohaldada, kuid seda vaid juhul, kui töötaja on sellega kaasnevatest võimalikest tagajärgedest teadlik ning annab selgesõnalise nõusoleku oma vastava õiguse piiramiseks. Samas on Euroopa Kohus rõhutanud, et maksimaalse iganädalase tööaja piirang kujutab endast olulise tähtsusega Euroopa Liidu sotsiaalõigusnormi, mis peab laienema miinimumnõudena kõigile töötajatele, et tagada kõigi töötajate ohutuse ja tervise kaitse. Arvesse tuleb võtta ka tööaja direktiivi peamist eesmärki, tagada töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse. Sellest tulenevalt kohaldati TPS-is tööaja piirnorme ka iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes. Magistritöö autor on aga seisukohal, et kui seadusega teatud nõudeid ette näha, siis peab olema tagatud ka nende nõuete täitmine ja kontrollimine. Iseseisva otsustuspädevusega töötajate puhul ei ole aga võimalik tööaja nõuete täitmist kontrollida. Samuti pärsiks

maksimaalse tööaja piiride kohaldumine töösuhte paindlikkust ning seda eelkõige tööandja puhul, kes peab siiski tööaja arvestust pidama ning kontrollima selle nõuetele vastavust.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi rakendamisel ja mitmete töö- ja puhkeaja sätete kohaldamata jätmisel on keeruline küsimus, kuidas tagada samal ajal ka töötajate tervise ja ohutuse tõhus kaitse. Magistritöö autori hinnangul tuleks selleks loodavas TLS-i regulatsioonis selgelt välja tuua ka töötajate tervise ja ohutuse tõhusa kaitse põhimõtte, lisades, et seda peab eelkõige tagama tööandja läbi mõistliku töömahu. Samuti on vajalik sarnaselt SpS-is sätestatud kehtestada erandi kohaldamisele poolte kokkuleppe kriteerium, mis tagab asjaolu, et töötaja on kõnealuse erandi kohaldamisega vabatahtlikult nõus. Samuti tuleks sätestada nii töötaja kui ka tööandja õigus vastav kokkuleppe igal ajal üles öelda, mis tagaks erandikohase töökorralduse kiire lõpetamise võimaluse olukorras, kus ühele (või ka mõlemale) töölepingu poolele see ilmselgelt ei sobi.

Erinevalt hetkel kehtivast SpS-i regulatsioonist, on autori hinnangul vajalik erandite tegemine ka valveaja ning vaba aja andmise regulatsioonist, mille kohaldamine iseseisva otsustuspädevusega töötajatele eeldaks tööandja sekkumist töötaja töökorralduse kindlaksmääramisse, mis pole aga kooskõlas iseseisva otsustuspädevusega töötajate kategooria iseloomu ja kriteeriumitega. Nagu eelnevalt mainitud, siis viimati nimetatud sätetest SpS-i vastav regulatsioon erandite tegemist ette ei näinud, mistõttu oleks vajalik muuta vastavalt ka SpS § 1 lõiget 3.

Magistritöö autor teeb magistritöö kolmandas peatükis käsitletu põhjal ettepaneku, jätta TLS-i planeeritavas regulatsioonis iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata järgmised TLS-i paragrahvid: § 42 (vaba aja andmine), § 43 (tööaeg), § 44 (ületunnitöö), § 45 (öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine), § 46 (töö tegemise aja piirang), § 47 (tööaja korraldus), § 48 (valveaeg), § 50 (öötöö piirang), § 51 (igapäevane puhkeaeg), § 52 (iganädalane puhkeaeg) ja § 53 (tööaja lühendamine). Samuti ei peaks tööandjal olema iseseisva otsustuspädevusega töötaja suhtes TLS § 28 lõike 2 punktis 4 sätestatud kohustust tagada töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaeg ning pidada tööaja arvestust.

Võttes arvesse, milliseid sätteid lubaks eelnevalt kirjeldatud regulatsioon jätta iseseisva otsustuspädevusega töötajate suhtes kohaldamata, tuleb asuda järeldusele, et tööaja direktiivi artikkel 17 lõikest 1 tuleneva erandi ülevõtmisel on võimalus muuta iseseisva

otsustuspädevusega töötaja kategooria alla liigituvate töötajate töö- ja puhkeaja korraldust oluliselt paindlikumaks. Iseseisva otsustuspädevusega töötajatel on erandi kohaldamisel võimalik ise oma tööaega korraldada, mis omakorda pakub neile võimaluse valida töötegemiseks sobiv aeg ning korraldada oma töökorraldus vastavalt eraelu vajadustele. Iseseisva otsustuspädevusega töötajale erandite tegemine kergendab oluliselt ka tööandjate tööd. Nimelt võtab erandi kohaldamine tööandjalt ära kohustused, mida iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul on väga raske täita.

Siinkohal on aga oluline rõhutada, et kuigi iseseisva otsustuspädevusega töötajatele kohaldamata jäävad sätted võimaldavad oluliselt selliste töötajate töökorraldust paindlikumaks muuta, siis nagu eelnevalt käesolevas magistritöö 1. ja 2. peatükis analüüsitud, on vastav erand kohaldatav väga erandlikel juhtudel. Arvestades, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erand kohaldub vaid väheste töötajate suhtes, on ka küsitav, kas suures pildis erandi sätestamine töösuhteid paindlikumaks muudab. Siinkohal tuleb aga arvesse võtta, et töötaja direktiiv võeti vastu 2003. aastal ning töösuhted ja vormid on antud ajaga võrreldes oluliselt muutunud. Seega selleks, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi alla kuuluks suurem hulk töötajaid, oleks vaja töötaja direktiivi tõlgendusi vastava erandi kohta laiendada. Eriti tuleks muuta tõlgendust, mille kohaselt tööandja ei või mingilgi viisil sekkuda töötaja tööaja korraldusse. Näiteks ei tohiks erandi kohaldamist mõjutada töötaja kohustus osaleda koosolekutel, kohtuda klientidega eelnevalt kindlaksmääratud aegadel jne. Sellisel juhul ei oleks küll töötaja täielikult vaba oma tööaega ise määrama, kuid tööandja sekkumine oleks minimaalne. Sellisel juhul oleks iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi kasutegur oluliselt kõrgem, st muudaks selliste töötajate suhtes, kellele on äärmiselt raske kohaldada kõiki töö- ja puhkeaja norme, töösuhte korralduse oluliselt paindlikumaks. Praegu kehtiva töötaja direktiivi kitsa tõlgenduse valguses leiab aga magistritöö autor, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandi ülevõtmine siseriiklikusse õigusesse ei kannu oma eesmärki ning seetõttu tuleks TLS-i muutmisel väljatöötamise kavatsuses esitatud vastav ettepanek jätta seaduses sätestamata.

INCREASING WORKING TIME FLEXIBILITY THROUGH THE CATEGORY OF AUTONOMOUS EMPLOYEE

Summary

In today's digital world, the labor market is constantly and rapidly changing. New technologies and IT platforms are changing the nature of industrial relations and demanding more flexibility and autonomy, because employment relationships are increasingly characterized by unconventional working hours and irregular work. This also requires a modern labor law that allows more flexible work arrangements for both employees and employers. The International Labor Organization (ILO) has also called on countries to take measures that can increase the autonomy of working and rest time.

One potential legal measure for achieving these objectives is the category of an autonomous employee. This concept is based on Article 17(1) of the Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (Working Time Directive), allowing derogations from certain working and rest time rules. In Estonia, this derogation was in use until 2009 (regulated in Working and Rest Time Act (TPS), which was replaced by Employment Contracts Act), but became relevant again in 2020, when the new version of Sports Act (SpS) provided the possibility of applying the derogation to autonomous athletes. It is also important to mention that in 2018, the Estonian Ministry of Social Affairs published the Legislative Intent to amend the Employment Contracts Act (TLS) and the Occupational Health and Safety Act. Among other things, the Legislative Intent includes the idea of introducing the category of autonomous employee in TLS and to make the derogation possible for all employees who fall under this derogation. At the time, the corresponding amendment has not been adopted yet.

The aim of this master's thesis is to find the answer to the question, whether and to what extent the introduction of the category of an autonomous employee will enable to increase the flexibility of working and rest time rules in Estonia. If the answer is no, then the necessity and the purposefulness of applying the derogation is doubtful in the Estonian legal space. In order to achieve this goal, the master's thesis is based on the provisions of the Working Time Directive, the guidelines of the European Commission, the case law of the European Court

of Justice, and examples from the European Union member states regulations, SpS and TPS. In addition, the author of the master's thesis has used legal literature that supports or refutes the views expressed in these sources.

From the material analyzed in the master's thesis, it can be stated that the concept of an autonomous employee must be applied very narrowly. The most important element in defining this concept is the two alternative criteria deriving from the wording of Article 17 (1) of the Working Time Directive: 1) the duration of the working time is not measured and/or predetermined; 2) working time can be determined by the workers themselves. Following both the case law of the European Court of Justice and the guidelines of the European Commission, it is important that it should be entirely up to the autonomous employee to decide on the use of his or her working time and the employer cannot interfere in any way. Accordingly, in the authors opinion, the concept of an autonomous employee should be established in TLS as follows: the employee has independent decision-making competence if the employee, based on the nature of the respective work, is free to decide on the organization of his or her working time throughout all the working time and the employer does not interfere in the organization of the employee's working time in any way. Such wording should cover both alternative criteria from the Working Time Directive and it would be clear that only workers who entirely make their own decisions on working time organization are covered by the derogation. On the other hand it is clear that due to such a narrow application, this derogation can't be widely used in practice.

However, if the Estonian legislator decides to establish this derogation in TLS, then in the authors opinion, § 2 (1) of the Finnish Labor Act should be used as an example in the structure of this provision. This regulation first sets out the general criteria that characterize autonomous employees and then lists the groups of employees to whom this derogation can be applied. However, in the Finnish example the list of the workers is exhaustive, which more likely ensures that the derogation is correctly applied in practice and meets all the requirements arising from the Working Time Directive, the guidelines of the European Commission and the rulings of the European Court of Justice.

However, an important principle also follows from the case law of the European Court of Justice – the exemption for autonomous employees cannot automatically apply to a whole group of workers, but must depend on the nature of the work and its compliance with the Working Time Directive. As a result, regulations in Member States are failed when the

derogation is provided in a special law or in general law in such way that the general criteria for the application of the derogation is not laid down. On the other hand, even if these criteria are set out, it is questionable that many groups of workers mentioned in the regulations are in practice free to decide on the organization of their working time. For example, it is questionable in the case of artists, actors, police, etc.

The latter problems also arise in the SpS. Firstly, the relevant derogation is provided in a special law, which may send the wrong signal that this exception applies automatically to athletes. Secondly, it is difficult to construct an athlete's employment relationship in such way that the employee is completely free in the organization of his or her working time. This is especially true in the case of a team athlete, who in any case is forced to train and compete with the rest of the team, as well as to obey the instructions of a coach or another person from a sports organization. Also athletes in individual areas often do not act alone and need the coach's guidance, including determining the time, place, length, etc. of training. Thus, exceptions to the regulation of working and rest time for professional athletes can only be made in very rare and exceptional cases. Consequently, the question may arise – why such regulation was introduced during the amendment of the SpS, especially in view of the fact that the SpS's explanatory memorandum also mentions the risk of athletes not falling within the scope of autonomous employees. The problem may lie in the fact that athletes' working hours are often extraordinary and difficult to monitor. However, this does not automatically mean that these group of workers are eligible for the derogation. Thus, Estonian current regulation concerning autonomous employees is failed.

The Legislative Intent brings out, that the main reason for the derogation is the emergence of new forms of work. For example, ICT-based mobile work is highlighted. This form of work is one of the sub-types of telework in which the employee works away from the employer's main workplace and the employer does not have an overview of when and where the employee actually performs his or hers work duties. However, in the case of teleworkers, it is characteristic that the employer imposes an obligation to attend meetings at certain times or to meet clients at specified times, and so on. Thus, based on a narrow interpretation of the Working Time Directive, the possibility of extending the exemption to teleworkers (including ICT-based mobile workers) is questionable.

In the authors opinion, when creating a catalog of employees who fall under the derogation, it is important to first keep in mind the practice and the needs of Estonian local working life.

In the case of Working Time Directive and the examples from the Member States, it must be taken into account that according to the specifics of Estonian labor law, some employees in Estonia may not have similar freedom in organizing their working time or their employment relationship might be regulated by another type of contract. However, it is important to emphasize that the derogation in question must be applied very narrowly, which means that the exemption of autonomous employees applies to very small groups of workers. There is no reason to doubt that the exemption requirements can be met for groups of workers mentioned in the Working Time Directive (in particular managing executives, but also family and religious workers). In addition to them, teleworkers and other employees with a similar nature should also be singled out in TLS. In the authors opinion, the relevant catalog should be provided as an exhaustive list (similarly to Finnish Labour Act) in order to ensure that the derogation complies with the Working Time Directive and to avoid sending the wrong signal to workers who would not actually meet the requirements of the derogation.

The author has also analyzed what provisions do not apply for autonomous employees. In that regard, it must first be pointed out that, since the Working Time Directive does not lay down the conditions for derogations from the inapplicable provisions, it must be concluded that autonomous employees are completely excluded from these provisions.

The key question is whether autonomous employees should also be exempted from the maximum weekly working time limit. It can be inferred from the European Court's findings that working time limits may not apply to autonomous employees, but only if the worker is aware of the possible consequences and gives his express consent to the restriction of his right to working time limits. At the same time, the European Court of Justice has emphasized that the limitation of the maximum weekly working time is an essential provision of European Union social law which must be extended as a minimum requirement to all workers, in order to ensure the protection of the safety and health of the workers. After all, this is also the main purpose of the Working Time Directive. Consequently, according to the TPS (which was valid until 2009) the working time limits also applied to autonomous employees. However, if certain requirements are prescribed by law, the fulfillment and control of these requirements must also be ensured – but in the case of autonomous employees, it is not possible to check compliance with working time requirements. The application of maximum working time limits would also hamper the flexibility of the employment relationship, especially for the employer, who must keep records of employees

working time and check that they comply with the requirements. Consequently, working time limits should not apply to autonomous employees.

In the absence of a number of provisions on working time and rest periods, the difficult question is how to ensure effective protection of workers health and safety. According to the author, the principle of effective health and safety protection should also be clearly stated in the TLS regulation, adding that this must be ensured primarily by the employer through a reasonable workload. It is also necessary (as in SpS) to establish a criterion whereby for the application of the derogation there should be written agreement between the parties, which ensures that the employee voluntarily agrees to that. Both parties should also have the right to terminate the agreement in a situation where it is clearly not suitable for one (or both) parties of the employment contract.

Unlike the current regulation of the SpS, the author also considers it necessary to make exceptions to the regulation of on-call time and leisure time – these regulations would require the employer's intervention in determining the employee's work organization, which however, is not in line with the nature or criteria of autonomous employees. Based on the above, in the planned regulation of TLS, there should be stated that to autonomous employees following provisions do not apply: giving leisure time, working time and its limits, overtime, night work and its limits, organization of working time, on-call time, daily and weekly rest and reduction of working hours. Also, the employer should not have the obligation provided in TLS to ensure the agreed working and rest time for the employee and to keep records of working time.

In view of the provisions which would allow the rules described above to be waived for autonomous employees, it must be concluded that the transposition of the derogation under Article 17 (1) of the Working Time Directive offers considerable flexibility in the organization of working and rest time – autonomous employees are able to organize their own working time, which offers them the opportunity to choose a suitable time to work and to organize their work according to their private needs. Also, the derogation makes life much easier for employers – the application of the exception deprives the employer of obligations which, in the case of an autonomous employee, are very difficult to fulfill.

However, as mentioned above, the derogation in question is very narrowly applicable. Given that the exemption only applies to a small number of workers, it is also questionable whether

it can actually make the employment relationships more flexible. However, it must be borne in mind that the Working Time Directive was adopted in 2003 and since then, the employment relationships have changed significantly. Therefore, in order to cover a larger number of employees under the derogation, it would be necessary to extend the interpretations of the Working Time Directive. In particular, the interpretation that the employer may not interfere in any way to the organization of the employee's working time should be changed. For example, the application of the exemption should not be affected by the employee's obligation to attend meetings, meet clients at pre-arranged times, etc. In such case, although the employee would not be completely free to determine his or hers working hours, the intervention of the employer would be minimal. It would also mean that the benefits of the derogation would be significantly higher, meaning that it would make the organization of the employment relationship significantly more flexible for workers to whom it is extremely difficult to apply all working and rest time rules.

However, in the light of the current narrow interpretation of the Working Time Directive, the author considers that the transposition of the derogation does not serve its purpose and therefore the proposed amendment to the TLS should not be provided.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ales, E., Popma, J. Occupational Health and Safety and Working Time. – Jespers, T., Pennings, F., Peters, S. European Labour Law. – Cambridge: Intersentia 2019.
2. Chung, H. Future of work and flexible working in Estonia : the case of employee-friendly flexibility. – Tallinn: Arenguseire Keskus, 2018.
3. Cooper, C., Kurland, N. B. Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. – Journal of Organizational Behavior, 2002, nr 4.
4. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta. 06.09.2018.
<https://www.koda.ee/sites/default/files/contenttype/content/201809/06%2009%202018%20paindlikud%20t%C3%B6%20suhted.pdf> (30.01.2021).
5. Erikson, M. Introducing the autonomous employee category: The chance to create a flexible and secure employment relationship? – European Labour Law Journal 08.02.2021.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952521990854> (09.02.2021).
6. Eurofound. Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work. Dublin: Eurofound, 2016.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf (30.01.2021).
7. Eurofound. New forms of employment. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (30.01.2021).
8. Eurofound. New forms of employment: 2020 update. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (30.01.2021).
9. European Commission. Commission Staff Working Document. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain

- aspects of the organisation of working time. – Brüssel, 26.04.2017 SWD (2017) 204 final.
- <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0204&from=EN> (30.01.2021).
10. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014, Netherlands, Article 2-1. 05.12.2014.
- <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222014/def/NLD/2/1/EN%22%5D%7D> (01.02.2021).
11. Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. – European Labour Law Journal 12.05.2020.
- <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520922246> (09.02.2021).
12. Hallituse esitys eduskunnalle työaikalainsäätelyä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. – HE 158/2018 vp, 27.09.2018.
- <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158.pdf> (19.02.2021).
13. Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. – Sotsiaalministeerium 07.04.2021.
- <https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid> (17.04.2021).
14. Kultuuriministeeriumi kooskõlastus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsusele.
- <https://eelvoud.valitsus.ee/main#p4pwPbxf> (30.01.2021).
15. Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. – Tallinn: Juura, 2021.
16. Muda, M. jt. Tööõigus. Loengud. – Tallinn: Juura 2008.
17. Nowak, T. The turbulent life of the Working Time Directive. – Maastricht Journal of European and Comparative Law, 2018/25 (1).
18. Raamleping kaugtöö kohta. – Brüssel: Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, 2006.
19. Reva, D. Elukutseline võistkonnasportlane kui töötaja. Töölepingu regulatsiooni kohaldamine sporditegevusele. – Juridica, 2010, nr 6.
20. Risak, M., Dullinger, T. The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. European Trade Union Institute. 2018.
- <https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf> (10.02.2021).

21. Salumäe, E. Muusiku käsiraamat. – Tallinn: Kirjastus Uus Eesti, 2012.
22. Sarap, K. Kas kontoritöötajast võiks saada sportlane? – Njordlaw uudised, 22.07.2020.
<https://www.njordlaw.com/et/kas-kontoritootajast-voiks-saada-sportlane>
(10.02.2021)
23. Seletuskiri spordiseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 105 SE juurde.
[https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/86de50ade44b4b0c8d6fba3598c28f34/Spordiseaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20eel%20n%20\(105%20SE%20II\)](https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/86de50ade44b4b0c8d6fba3598c28f34/Spordiseaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20eel%20n%20(105%20SE%20II))
(05.09.2020).
24. Treu, T. The ILO and the Future of Work. – Perulli, A., Treu, T. The Future of Work. – Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2021.
25. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT C 165, 24.05.2017, lk 1-58.
26. Tööinspektsioon. Arvamus töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas. 14.09.2018.
[file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/Arvamus_TLS_ja_TTOS_muutmise_VTKle%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/Arvamus_TLS_ja_TTOS_muutmise_VTKle%20(2).pdf) (03.02.2021).
27. Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018.
<http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8eaf94bc8aeb477b3d904cdd4#ANCBhPxy> (26.10.2020).
28. Vallistu, J. jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE, 2017.
29. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. Genf: ILO, 2019.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (19.02.2021).
30. Õppetöetuste ja õppelaenu seaduse ning sellega seonduvate teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 24.03.2020.
[file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/V%C3%A4ljat%C3%B6%C3%B6tamise%20kavatsus%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/V%C3%A4ljat%C3%B6%C3%B6tamise%20kavatsus%20(2).pdf) (01.02.2021).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

31. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009. – Assembleia da República, 12.02.2009.
<https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized> (19.02.2021).
32. Arbeidstijdenbesluit. Besluit van 4 december 1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden – Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 14.11.2018.
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007687/20181114?VergelijkMet=BWBR0007687%3fg%3d20181114%26v%3d0> (19.02.2021).
33. Arbeidstijdenwet. Wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden. – Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 01.01.2021.
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2021-01-01/#Hoofdstuk2> (19.02.2021).
34. Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 37.
35. Code du Travail. – Service Central de Legislation Luxembourg, 26.01.2021.
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20210126> (19.02.2021).
36. Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro". – Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14 aprile 2003.
<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm> (19.02.2021).
37. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 326, 26.10.2012, lk 391–407.
38. Maailma Terviseorganisatsiooni põhikiri. – RT II 2005, 4, 11.
39. Organization of Working Time Act, 1997. – Act of 20 of 1997, Updated to 14 October 2020.
<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/revised/en/html#SEC4> (19.02.2021).
40. Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμος του 2002. – Αριθμός 63(I) του 2002.
http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2002_1_63/full.html (19.02.2021).
41. Palgaseadus. – RT I 1994, 11, 154.
42. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
43. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon. Öötöö konventsioon. C-171, 26.06.1990.
44. Regolamenti ta' l-2003 dwar l-Organizzazzjoni tal-Hintax-Xoghol – A.L. 247 ta' l-2003.
<https://legislation.mt/eli/ln/2003/247/mlt/pdf> (19.02.2021).

45. Spordiseadus. – RT I, 28.02.2020, 3.
46. Spordiseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. – RT I, 28.02.2020, 1.
47. Töö- ja puhekaja seadus. – RT I 2001, 17, 78.
48. Töölepingu seadus. – RT I, 09.07.2020, 4.
49. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 29.12.2020, 14.
50. Työaikalaki. – 872/2019, 01.01.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872> (19.02.2021).
51. Zakon o delovnih razmerjih. – Uradni list RS, št. 21/13.
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (19.02.2021).
52. Labour act. Reg. No.: 71-05-03/1-14-2. – Zagreb, 18.07.2014.
<https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/labour-act.pdf> (19.02.2021).
53. Äriseadustik. – RT I, 04.01.2021, 46.
54. 2012. évi I. Törvény a munka törvénykönyvérő. – 13.09.2011.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> (19.02.2021).
55. 4. novembri 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9–19 (eestikeelne eriväljaanne: ptk 5, kd 4, lk 381–391).
56. 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186/105, lk 105–121.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

57. EKo C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*. ECLI:EU:C:2003:437.
58. EKo C-227/09, *Antonino Accardo and Others v Comune di Torino*. ECLI:EU:C:2010:624.
59. EKo C-243/09, *Günter Fuß v Stadt Halle*. ECLI:EU:C:2010:609.
60. EKo C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL ja Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*. ECLI:EU:C:2015:578.
61. EKo C-306/16, *António Fernando Maio Marques da Rosa v Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*. ECLI:EU:C:2017:844.
62. EKo C-397/01–C-403/01, *Bernhard Pfeiffer jt v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*. ECLI:EU:C:2004:584.
63. EKo C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*. ECLI:EU:C:2010:612.
64. EKo C-484/04, *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. ECLI:EU:C:2006:526.
65. EKo C-484/04, *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. ECLI:EU:C:2006:166, kohtujurist J. Kokotti ettepanek.
66. RKTko 3-2-1-3-05.
67. RKTkm 3-2-1-65-08.
68. RKTko 3-2-1-9-05.