

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Piret Palm

IKT-PÕHISE MOBIILSE TÖÖ
REGULEERIMISE ERISUSED

Magistritöö

Juhendaja
prof Merle Erikson

Tartu
2019

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. IKT-põhise mobiilse töö olemus	11
1.1. IKT-põhise mobiilse töö iseloomustus ja mõiste.....	11
1.2. IKT-põhine mobiilne töö töösuhete paindlikkuse suurendamise vahendina	13
1.2.1. Töövormi kasutamise mõju tööturule.....	13
1.2.2. Töövormi positiivsed küljed töösuhete poolte jaoks.....	16
1.2.3. Töövormi negatiivsed küljed töösuhete poolte jaoks	17
2. Töösuhete poolte kohustuste erisused IKT-põhisel mobiilsel tööil	21
2.1. Töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile	21
2.2. Tööandja kontroll töö- ja puhkeaja nõuete täitmise üle.....	23
2.3. Töö tegemise koha kindlaksmääramine.....	29
2.4. Töökoha sisustamine ja töövahendite tagamine	32
2.4.1. Töökoha ja –vahenditega seotud kulude kandmine.....	32
2.4.2. Töökoha ja –vahenditega seotud kulude maksustamine.....	36
3. Tööohutuse ja tervishoiu nõuete tagamine IKT-põhisel mobiilsel tööil	39
3.1. Töötaja õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele	39
3.2. Töösuhete poolte vastutuse jaotus tööohutuse ja tervishoiu nõuete järgimisel	41
3.2.1. Tööandja kohustused ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel	41
3.2.1.1 Töökeskkonnaga seotud ohutegurite kaardistamine	42
3.2.1.2 Töötajate teavitamine, juhendamine ja väljaõpe	46
3.2.1.3 Töötajale esmaabi tagamine	49
3.2.1.4 Töötajate tervisekontrolli läbiviimine	51
3.2.1.5 Tööõnnetuste kvalifitseerimine ja vastutus kutsehaiguste puhul	52
3.2.1.6 Tervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise kontrollimine.....	57

3.2.2. Töötaja hoolsuskohustus tööohutuse ja tervishoiu nõuete järgimisel	59
Kokkuvõte	62
Summary. <i>Specifications of regulating ICT-based mobile work</i>	69
Kasutatud kirjanduse loetelu	75
Kasutatud õigusaktide loetelu.....	84
Kasutatud kohtupraktika loetelu.....	86

Sissejuhatus

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiatega (edaspidi IKT) põhine mobiilne töö on üks uutest töövormidest, mille on kaasa toonud tehnoloogia areng ning muudatused ühiskondlikes ja majanduslikes suhetes.¹ Tegemist on töökorraldusega, mida iseloomustab töötamine erinevates kohtades väljaspool tööandja ruume kasutades töö tegemiseks kaasaegseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid ning olles konkreetse kohaga traditsioonilisest kaugtööst veelgi vähem seotud.² Kuigi IKT-põhist mobiilset tööd võib teha ka isik, kes töötab võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu³ alusel, peetakse magistritöö kontekstis IKT-põhise mobiilse töö tegijatena silmas töölepingu alusel tööd tegevaid isikuid. Valdavalt tuginevad täna uued töövormid, sh IKT-põhine mobiilne töö traditsioonilistel töösuhetel ning vaid vähestel juhtudel on nende tarbeks kehtestatud eraldi regulatsioonid.⁴

Teema on aktuaalne, kuna tänu tehnoloogia kiirele arengule on suurenenud võimalus teha tööd info- ja kommunikatsioonivahendite kaudu väljaspool tööandja ruume. Tavapärane töökoht on asendumas „virtuaalse töökohaga“ ning ennustatakse, et see on loomas projektipõhist majandust, kus töökohad ja organisatsioonid on pidevas liikumises.⁵ Kuna suur osa ametikohtadest eeldab töö tegemiseks IKT kasutamist, muutub üha keerulisemaks virtuaaltöö⁶ ja tavatöö eristamine.⁷ IKT-põhine mobiilne töö on Eurofoundi⁸ uuringu kohaselt uutest

¹ M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. lk 12. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf>. (10.02.2019).

² I. Mandl. Overview of New Forms of Work. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 10.

³ IKT-põhist mobiilset tööd saab teha ka käsunduslepingu (VÕS § 619), töövõtulepingu (VÕS § 635) või mõne nende kahe alaliigi lepingu alusel (nt agendileping (VÕS § 670)). Neile lepingutele on iseloomulik tasu eest teenuse osutamine, kusjuures töövõtulepingu puhul võlgnetakse töö lõpptulemus, käsunduslepingu puhul on aga kohustuseks ära teha sellised toimingud, mis on seda tüüpi teenuse osutamiseks tavaliselt vajalikud järgides seejuures käibes vajaliku hoolsust. Tavapärane tööleping on oma olemuselt neist kahest sarnasem käsunduslepingule. Samas aga kuna ka IKT-põhise töö puhul räägitakse üha enam tulemusele mitte protsessile orienteeritusest, siis on sel sarnasus ka töövõtulepinguga. – M. Erikson, A. Rosin. 2018, lk 16.

⁴ I. Mandl. 2016, lk 14.

⁵ European Agency for Safety and Health at Work. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, lk 117. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> (17.02.2019).

⁶ Virtuaalne töö on töö, mille eest saab tasu ning mida sooritatakse või hallatakse IKT-vahendeid kasutades. Seda on võimalik jagada kolme kategooriasse – kaugtöö, platvormitöö ja tekkivad uued virtuaalsed ametid. – Arenguseire keskus. Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja stsenaariumid. 2018, lk 3.

⁷ Arenguseire keskus. Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja stsenaariumid. 2018, lk 3. Arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf (14.02.2019).

⁸ Eurofound on Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, tegemist on kolmepoolse Euroopa Liidu asutusega, mille eesmärk on aidata arendada sotsiaal- ja tööhõivepoliitikat. Täpsem info arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/et/topic/new-forms-of-employment> (18.04.2019).

töövormidest Euroopas kõige enam levinud⁹ ning seega leitakse, et sellel on potentsiaali Euroopa tööturu mõjutamiseks läbi väljakujunenud töösuhete ja -muustrite muutmise.¹⁰ Enim on IKT-põhine mobiilne töö Eurofoundi aruande kohaselt levinud IT-sektoris ja loomemajanduses, vähem traditsioonilistes tööstusharudes, kusjuures IKT-põhise mobiilse töö tegijad on uuringu kohaselt valdavalt kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistid, kes on pigem nooremas vanusegrupis ning kelle jaoks sel viisil tehtav töö on peamiseks sissetuleku allikaks.¹¹

2015. aastal tegi Eestis viie ja enama töötajaga organisatsioonides kaugtööd 20% töötajatest ehk ca 118 300 töötajat,¹² millega Eesti on kaugtöö levikult Euroopa Liidu keskmisel tasemel.¹³ Palgainfo Agentuuri statistika järgi pakuvad Eestis paindlikku töökorraldust enam kui pooled tööandjad, kuigi enamasti ei võimaldata sellist töökorraldust kõigile töötajatele, vaid ainult kindlatele gruppidele või isikutele.¹⁴ Eestis teevad kaugtööd peamiselt kõrgematel ametikohtadel töötavad isikud, valdkonniti on kaugtöö tegemine Eestis sarnaselt ülejäänud Euroopaga enim levinud teenindussektoris, avalikus sektoris haridussektoris ja transpordisektoris.¹⁵ H. Chung on märkinud, et Eestis võib avalik sektor¹⁶ olla kaugtöö osas teejuhiks, samas toob aga välja, et kõnealune sektor on ka selline, mis on tõenäoliselt kindla

⁹ Uuringu kohaselt esineb IKT-põhine mobiilne töö 16 EL riigis (samal ajal Eestis ei ole seda märgitud) – I. Mandl. 2016, lk 11-13.

¹⁰ I. Mandl. 2016, lk 21.

¹¹ Samas, lk 14.

¹² Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohaselt oli Eestis 2017. aastal hõivatuid 658 600, palgatöötajaid nendest 591 400 (89,8%), kaugtööd tegi seega ca 118 280 töötajat. Samas on välja toodud, et 2015. aastal oli tööelu-uuringu andmetel kaugtööd tegevaid töötajaid 18% organisatsioonidest: MTÜ-des ja SA-des 29%, äriühingutes 18% ja riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes 14%, seejuures võimaldatakse uuringu kohaselt teenindussektoris kaugtööd 1,4 korda suurema tõenäosusega kui tööstussektoris. Kõnealused arvud ei erista IKT-põhised mobiilset tööd muust kaugtööst, seega võivad need suhtarvud IKT-põhise mobiilse töö osas olla väiksemad – Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 2018, lk 11. Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (01.10.2018).

¹³ H. Chung. Future of work and flexible working in Estonia. The case of employee-friendly flexibility; Arenguseire Keskus. 2018, lk 22. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf> (10.02.2019).

¹⁴ K. Teemägi. Personalijuht: vanad tööviisid jäävad kaugtööle jalgu. Postimees (27.12.2018). Arvutivõrgus: <https://tarbija24.postimees.ee/6483380/personalijuht-vanad-tooviisid-jaavad-kaugtoole-jalgu>. (14.02.2019).

¹⁵ H. Chung. 2018, lk 17.

¹⁶ Kaugtöö soodustamiseks riigisektoris on Riigi Kinnisvara AS 2018. aastal algatanud pilootprojekti, millega on loodud avaliku sektori jaoks neljas Eesti linnas tasuta kasutamiseks lisamonitori, klaviatuuri ja kiire internetiühendusega kaugtöökohad, eesmärgiga pakkuda töötajatele mugavat võimalust kontoriväliselt tööd teha. (arvutivõrgus: Täpsem info: <https://www.rkas.ee/kaugtookohad>). Oma rolli võib avaliku sektori puhul kaugtöö tegemise laia leviku põhjustajana mängida ka riigiasutuste Tallinnast välja kolimine. Seejuures propageeritakse riigiasutustes kaugtööd aktiivselt, ning näiteks Keskkonnaameti, kus on välja töötatud nii organisatsioonisiseseid kaugtöö põhimõtteid kui põhjalik näidisleping kaugtöö kokkuleppe sõlmimiseks, juhti tunnustas 2018. aastal Targa töö ühing parima kaugtöö juhi tiitliga – Äripäev. (04.06.2018). Parim kaugtöö juht Andres Onemar: töötajad hindavad kaugtöö võimalust kõrgelt. Arvutivõrgus: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/06/04/parim-kaugtoo-juht-andres-onemar-tootajad-hindavad-kaugtoo-voimalust-korgelt>. (01.02.2019).

töökohaga kõige vähem seotud.¹⁷ Kaugtööga seonduva reguleerimise vajadust näitab ka see, et 2017. aastal allkirjastasid Eesti Tööandjate Keskliit ning Eesti Ametiühingute Keskliit kaugtöö raamlepe, milles leppisid kokku kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted.¹⁸ IKT-vahendite kasutamist antud raamlepe ei nimeta, kuid kuna kaugtöö hõlmab IKT-põhist mobiilset tööd, siis on antud töövorm raamlepingu reguleerimisealas.

Kuigi Euroopa Liidu riikidel on ühtne arusaam, et kaugtöö tegijad peavad saama samad sotsiaalsed garantiid kui sama töö tegijad kontoris ning IKT-põhise mobiilse töö reguleerimiseks ei pea looma eraldi regulatsiooni,¹⁹ on siiski näiteks Eurofoundi uuringus välja toodud, et IKT-põhise mobiilse töö laieneva leviku tõttu võib olla vajadus töötajate turvavõrgustiku parandamiseks ning antud töövormi reguleerimiseks õigusaktidega.²⁰ Oma tõlgendavas teatises tööaja korralduse direktiivi kohta on Euroopa Komisjon välja toonud, et „sotsiaaldiguste samba esialgset kavandit käsitleva ulatusliku konsultatsiooni käigus sai kinnitust, kui tähtis on tööaja korraldus, milles võetakse arvesse uusi töövorme ning millega kaitstakse töötajate tervist ja ohutust“²¹. Tulenevalt uutest töövormidest on Euroopa Komisjon teinud ettepaneku²² direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest põhjalikuks uuendamiseks. Sama direktiivi osas on C. Toumieux leidnud, et see sätestab tööandjatele muu hulgas kohustusi, mille täitmine on tulenevalt töötaja märkimisväärsest vabadusest valida töötamise kohta ja aega IKT-põhise mobiilse töö puhul keeruline kui mitte võimatu.²³

Tööturu muutuste seisukohalt on Euroopa Liidu tervishoiu ja tööohutuse strateegilises raamistikus aastateks 2014–2020 välja toodud riikide kohustus hinnata kehtivate tervishoidu

¹⁷ H. Chung. 2018, lk 25.

¹⁸ Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Ametiühingute Keskliit. Kaugtöö kokkulepe. 2017. Arvutivõrgus: https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtoo_raam-final.pdf. (01.02.2019).

¹⁹ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõppraport. Technopolis group ja RAKE. 2017, lk 29. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf (10.12.2018).

²⁰ I. Mandl. 2016, lk 22.

²¹ Euroopa Komisjon. Teave Euroopa Liidu institutsioonidelt, organitelt ja asutustelt. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (2017/C 165/01). ELT C 165/1, lk 5. Arvutivõrgus: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR) (12.02.2019).

²² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiivi ettepanek läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Brüssel, 21.12.2017, COM(2017) 797 final. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=82&newsId=9028&furtherNews=yes> (15.02.2019).

²³ C. Toumieux. Directive 91/533/EEC and the development of New Forms of Employment. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 73.

ja tööohutust reguleerivate õigusaktide vastavust eesmärgile²⁴ ning üheks seitsmest peamisest strateegilisest eesmärgist on olemasolevate õigusaktide lihtsustamine ebavajaliku administratiivse koormuse vähendamise kaudu, hinnates, kas kehtivad töötervishoidu ja tööohutust käsitlevad õigusaktid on eesmärgile vastavad, säilitades seejuures töötajate tervise ja ohutuse kaitse kõrge taseme.²⁵ Töötervishoiu aspektist on 2017. aastal Euroopa Komisjon oma aruandes uuendamist vajavate õigusaktide osas tulenevalt kaasaegsest infotehnoloogia arengust ning uutest töövormidest, mille tagajärjel on kasvanud töötajate arv, kes aegajalt või regulaarselt töötavad väljaspool tööandja ettevõtet, nimetanud kaht töötervishoiu ja -ohutuse raamdirektiivi tütaraktiivi²⁶, milles muu hulgas vajab uuendamist mõiste „töökoht“, nii et see hõlmaks ka uusi töövorme, sh IKT-põhist mobiilset tööd.²⁷

Teema aktuaalsust Eestis tõestab asjaolu, et 2018. aastal saatis Sotsiaalministeerium kooskõlastamisele töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse²⁸ (edaspidi TLS ja TTOS VTK), millega muu hulgas kaalutakse kehtestada IKT-põhise kaugtöö²⁹ reguleerimiseks täiendavad meetmed. TLS ja TTOS VTK toob välja, et paindlikud töövormid seavad küsimuse alla senised õigused ja kohustused traditsioonilises töösuhtes,³⁰ näiteks ei kontrolli tööandja mobiilse töötaja tööaega ja -kohta ning ei saa sellest tulenevalt tagada täies ulatuses TLS-is kehtestatud töökeskkonna nõuete täitmist.³¹ Seejuures tuleb kindlasti nõustuda Justiitsministeeriumi märkusega kõnealusele eelnõule, et hindamist vajab, kas VTK eelnõus esitatud probleemid on tingitud

²⁴ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. EL töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020. COM(2014) 332 final. 2014, lk 9. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (10.02.2019).

²⁵ European Commission. EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en> (31.03.2019).

²⁶ Need on direktiivid 90/270 kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, mille osas Euroopa Komisjon on märkinud, et lisaks sellele, et ajas on muutunud tehnoloogiavahendid, ning direktiiv ei ole ses mõttes enam ajakohane, on vajadus uuendada on nt „töökoht“, ning direktiivi 89/654 töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta, milles vajaks mõiste „töökoht“ dunaamilisemat sõnastamist.

²⁷ European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy. Brussels, 10.1.2017, COM(2017) 12 final.

²⁸ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus (edaspidi TLS ja TTOS VTK eelnõu) 2018. Arvutivõrgus (01.10.2018): <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4v1Vq>.

²⁹ Kuigi TLS ja TTOS VTK eelnõus on kasutatud nii väljendit IKT-põhine kaugtöö kui IKT-põhine mobiilne töö, on nende puhul eelnõus silmas peetud sama asja. VTK-s esitatud selgituse kohaselt täidab IKT-põhise kaugtöö puhul töötaja tööülesandeid väljaspool ettevõtte tavapärast töö tegemise kohta info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite abil – TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24.

³⁰ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 1.

³¹ Samas, lk 8.

kehtiva õiguse jäikusest või saab neid vähemalt osaliselt lahendada kehtivat tööõigust eesmärgipäraselt ja kaasaja vajadusi arvestades sobitades, ning võimalusel vajaduse korral varasemat normide tõlgendust muutes.³²

Tööõiguse muutmise vajadusele uute tehnoloogiliste vahendite kasutuselevõttust ning tööturul ja majanduses toimunud muudatustest tingituna juhtis professor Gaabriel Tavits tähelepanu juba ligi 20 aastat tagasi artiklis „Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine“³³. Pärast seda on 2009. aastal töölepingu seaduses³⁴ (edaspidi TLS) defineeritud küll kaugtöö mõiste, kuid jätkuvalt puuduvad kaugtööle töötamiseks eriregulatsioonid.³⁵

Juba 2010. aastal on Sotsiaalministeeriumi töötervishoiu ja tööohutuse strateegias 2010–2013 ühe eesmärgina nimetatud, et „töötervishoidu ja tööohutust reguleeriv õigusruum on kaasaegne ja tõhus“, mille saavutamiseks on ühe tegevusena nimetatud kaugtöö puhul realses elus tekkinud probleemide kaardistamist.³⁶ Samuti on tegevuskava eesmärgiks käivitada süsteem uute riskide identifitseerimiseks ja maandamiseks ning ühe tegevusena selle eesmärgi saavutamiseks on välja toodud tööandjate ja töötajate teavitamine tööohutuse ja töötervishoiu ebatüüpiliste töövormide (sh kaugtöö) ja uute ohuteguritega kaasnevate riskide avastamisest ja maandamisest.³⁷

TLS-i kohaselt on töö iseloomulikeks tunnusteks selle tegemine tööandja kontrolli all ja juhendamisel (TLS § 1 lg 1), kusjuures tööandja vastutab töötajale ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamise eest (TLS § 28 lg 2 p 6). Olukorras, kus töötajal on võimalik valida vabalt töö tegemise koht ja aeg, puudub tööandjal reaalne võimalus kõiki nõudeid mõistlikult täita, mistõttu võib olla vajalik töösuhete poolte õiguste ja kohustuste regulatsiooni täpsustamine või võimalusel selle eesmärgipärasem rakendamine nii, et see vastaks paremini IKT-põhise mobiilse töö olemusele ning lihtsustaks praktikas sellise töövormi kasutamist.

IKT-põhise mobiilse töö, kui sisu poolest kaugtöö alaliigi tegemine toimub TLS-i kohaselt tööandja ja töötaja kokkuleppe alusel. Kui tööülesanded seda võimaldavad, on eesmärgiks

³² Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK koostöölastamine. 29.10.2018 kiri nr 8-2/4768. Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq>. (18.02.2019).

³³ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 93.

³⁴ Töölepingu seadus – RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.01.2019, 20.

³⁵ K. Künnapas. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 282.

³⁶ Sotsiaalministeerium. Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013. 2010, lk 8. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/ttto_strateegia_2010-2013.pdf (14.02.2019).

³⁷ Samas, lk 8.

lisaks paindlikkuse suurendamisele eelkõige tööülesannete efektiivne täitmine, sõltumata töö tegemise asukohast. Sõltuvalt olukorrast võib see olla tööandja-poolne vastutulek töötajale, võimaldades tal valida endale sobiv töö tegemise koht, samas võib see aga olla vastutulek tööandjale, kui see on ajendatud viimase huvist vähendada kulusid töökohale.

Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas kehtiv töösuhete regulatsioon võimaldab IKT-põhist mobiilset tööd probleemideta rakendada või on vajalik erireeglite kehtestamine. Töös seatakse hüpotees, et IKT-põhise mobiilse töö rakendamiseks on vaja kehtestada erisusi.

Töö eesmärgi saavutamiseks uuritakse Eesti ja EL-i kehtivat õigust ning TLS ja TTOS VTK eelnõus tehtud ettepanekuid ning tuvastatakse uuringutel põhinevad probleemkohad. Analüüsi põhjal antakse töös hinnang, kas esineb vajadus kehtiva regulatsiooni muutmiseks. Õigusaktide tõlgendamisel kasutatakse töös grammatilist, teleoloogilist, süsteemset ja ajaloolist meetodit, selleks tuginetakse lisaks õigusaktide tekstidele nii kohtupraktikal, õigusaktide seletuskirjadel kui akti andja poolsetel seisukohtadel.

Magistritöö on jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis uuritakse IKT-põhise mobiilse töö olemust ning hinnatakse, milline on sellise töö tegemise viisi roll töösuhete paindlikkuse suurendamisel. Esimesest peatükist selgub, millised on IKT-põhise mobiilse töö iseloomulikud tunnused. Nende tuvastamine aitab hinnata, kas eriregulatsiooni on vaja.

Töö teises peatükis uuritakse töösuhete iseloomulike kriteeriumite analüüsimise kaudu IKT-põhise mobiilse töö tegemise erisusi võrreldes tööga tööandja ettevõttes. Eesmärgiks on välja selgitada, milline on sel viisil töö tegija alluvuse määr tööandja juhtimisele ja kontrollile, kas on vajalik kehtestada erisusi töö- ja puhkeaja nõuetes ning kuidas võimaldab kehtiv regulatsioon IKT-põhise mobiilse töö korral leppida töölepingu sõlmimisel kokku töö tegemise kohas. Samuti analüüsitakse, kelle kanda ja millises ulatuses peavad jääma töökoha sisustamise ja töövahendite hankimise kulud olukorras, kus töötaja töötamise koht on väljaspool tööandja ruume. Lisaks uuritakse, millised erisused tekivad tehtud kulutuste maksustamisel. Peatükis hinnatakse, kas kehtiv regulatsioon piirab IKT-põhise mobiilse töö kasutamist ning kas see vajab seetõttu muutmist.

Kolmandas peatükis analüüsitakse töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmist ning poolte vastutuse jaotust IKT-põhisel mobiilse töö. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse³⁸ (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 kohaselt kohustub tööandja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras, sh ka väljaspool tööandja ettevõtet tehtava töö puhul. Mobiilse töö iseloomust tulenevalt võib olla olukorras, kus töö tegemise koht ei ole üheselt määratud ja tööandjale igakordselt teada, tööandjal praktikas keeruline kui mitte võimatu kõiki töötervishoiu- ja tööohutuse nõudeid täita. Sellest tulenevalt hinnatakse töös, kas antud töövormi jaoks tuleb kehtivat regulatsiooni muuta.

Peamiste allikatena kasutatakse töös Eurofoundi ja ILO teemakohaseid uuringuid ja analüüse, Arenguseire Keskuse, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuse RAKE ning Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud tuleviku tööd puudutavaid uuringuid ning TLS ja TTOS VTK eelnõus toodud ettepanekuid. Samuti asjakohast normatiivmaterjali ja kohtupraktikat. Olulisel kohal on R. Blanpain'i ja F. Hendrickx'i toimetatud kogumik uutest töö vormidest Euroopas.³⁹

Magistritööd iseloomustavad märksõnad: kaugtöö, paindlik tööaeg, töötervishoid ja tööohutus, töökeskkond.

³⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I 1999, 60, 616; RT I, 10.01.2019, 24.

³⁹ R. Blanpain, F. Hendrickx (toimetajad). *New Forms of Employment in Europe*. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.

1. IKT-põhise mobiilse töö olemus

1.1. IKT-põhise mobiilse töö iseloomustus ja mõiste

IKT-põhine mobiilne töö on üks uutest töövormidest, mille on kaasa toonud tehnoloogia areng ning muudatused ühiskondlikes ja majanduslikes suhetes.⁴⁰ Tegemist on töökorraldusega, mida iseloomustab töötamine erinevates kohtades väljaspool tööandja ruume (nt töötaja kodus, kliendi ettevõttes, kohvikus, „teel olles“) kasutades töö tegemiseks kaasaegseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid (nt sülearvutit, iPadi jmt) ning olles konkreetse kohaga veelgi vähem seotud kui traditsiooniline kaugtöö.⁴¹ Kõnealune töötegemise vorm on uudne nii oma töö tegemise viisilt, kui teatud määral töösuhte laadilt töötaja ja tööandja vahel.⁴² Eurofoundi uuringus on IKT-põhise mobiilse töö defineerimisel nimetatud selle tegemise regulaarsuse nõue ning kirjeldanud mobiilset tööd kui: „töövormi, mille raames töötatakse vähemalt osaliselt, kuid regulaarselt väljaspool “põhikontorit”, kasutades selleks IKT vahendeid veebipõhise ühenduse saamiseks jagatud arvutite süsteemiga.“⁴³

IKT-põhise mobiilse töö mõiste alla käiva töö tegijad on Eurofound ja ILO 2017. a uuringus⁴⁴ jagatud sel viisil töötamise sageduse ning töö tegemise asukoha (kodu, kontor või muu asukoht) alusel kolme gruppi: regulaarselt kodus töötajad, täismobiilselt ja sageli väljaspool tööandja ruume töötajad ning aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume töötavad töötajad.⁴⁵ Mobiilise töö juures on eristatud töötaja füüsilist mobiilsust, mille korral töötaja liigub ühest asukohast teise ning virtuaalset mobiilsust, kus töötaja kasutab IKT-vahendeid virtuaalses ruumis.⁴⁶

IKT-põhise mobiilse töö rakendamise vajalik eeltingimus on, et konkreetset tööd on selle olemusest tulenevalt võimalik vähemalt osaliselt teha väljaspool tööandja ruume.⁴⁷ Ülesannete täitmiseks peab puuduma vahetu suhtlemise vajadus ning ülesannete edastamine ja aruandlus peab olema võimalik IKT-vahendeid kasutades. Lisaks peab IKT-põhise mobiilse töö korral

⁴⁰ M. Erikson, A. Rosin. 2018, lk 12.

⁴¹ I. Mandl. 2016, lk 10.

⁴² Samas, lk 8.

⁴³ Eurofound. New forms of employment. – Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015, lk 7. Arvutivõrgus: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl> (10.10.2018); J. Vallistu, jt. 2017, lk 26.

⁴⁴ Eurofound & ILO. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2017, lk 7. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf (04.02.2019).

⁴⁵ Samas.

⁴⁶ E. H. J. Andriessen, M. Vartiainen (koost.). Mobile Virtual Work A New Paradigm? Heidelberg: Springer 2006. lk 17.

⁴⁷ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Toppel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 34.

töötajal olema juurdepääs tööandja ettevõtte kommunikatsioonisüsteemile, et vahetada selle kaudu tööalast informatsiooni ja kasutada tööks vajalikke andmeid.⁴⁸

IKT-põhist mobiilset tööd eraldi rahvusvahelised konventsioonid ei reguleeri, kuid kuna ILO konventsioon nr 177⁴⁹ Kodutöö kohta (1996) defineerib artikkel 1 punktis a kodutöö suhteliselt laialt, siis on leitud, et see hõlmab ka IKT-põhise mobiilse tööd.⁵⁰ Konventsioon kohaldub tööle, mida isik teeb lisaks kodule muus enda valitud kohas väljaspool tööandja ruume⁵¹ ning väljend „muu enda valitud koht“ võimaldab töötajal valida töö tegemiseks mis iganes koha.⁵² EL õiguses ning välisriikides ei ole IKT-põhist mobiilset tööd üldiselt⁵³ eraldi reguleeritud.⁵⁴ Ka Euroopa sotsiaalpartnerite raamleping kaugtöö kohta⁵⁵ (edaspidi kaugtöö raamleping) ei defineeri eraldi IKT-põhist mobiilset tööd. Kaugtöö raamlepingu järgi on kaugtöö töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume.⁵⁶

TLS ja TTOS IKT-põhise mobiilse tööd tegemist eraldi ei reguleeri. Seda on vaadeldud kaugtöö erijuhuna.⁵⁷ Kaugtöö on TLS § 6 lg 4 kohaselt töö, mille puhul tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö

⁴⁸ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tempel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 34.

⁴⁹ C177 – Home Work Convention, 1996. Arvutivõrgus:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO (11.02.2019).

⁵⁰ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tempel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 34.

⁵¹ Täiendavateks kriteeriumiteks on ILO konventsiooni nr 177 art 1 p a kohaselt töö tegemine tasu eest ning töö tulemuseks olev tööandja määratud toode või teenus, sõltumata sellest, kes hangib seadmed, materjalid või mud töövahendid. Konventsioon välistab kodutöö alt siis tööd, mida teeb isik, kes on sellisel määral sõltumatu ja majanduslikult iseseisev, et teda saab siseriikliku õiguse või kohtuotsuse kohaselt lugeda iseseisvaks töötegijaks

⁵² J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tempel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 38.

⁵³ Esimese EL liikmesriigina on IKT-põhise mobiilse töötamise seadusega 2017. a reguleerinud Itaalia, kus see on defineeritud kui töötamise viis, mis võib toimuda infotehnoloogiliste vahendite kasutamise kaudu ja mille puhul täidetakse tööülesandeid osaliselt ja paindliku tööajaga väljaspool ettevõtte territooriumi. – L. 22 maggio 2017, n. 81 (1). Misura per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (Itaalia tööseaduse akt nr 81/2017). Arvutivõrgus: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf> (08.02.2019) – P. Priks. IKT-põhise mobiilse töötaja tervishoiu ja -ohtuse tagamine kuvariga töötamisel. Uurimistöö. Tartu Ülikool, Õigusteaduskond, Eraõiguse osakond. Tartu. 2018, lk 8.

⁵⁴ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tempel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 40.

⁵⁵ Allkirjastatud Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu ja Euroopa Riigiasulusega Ettevõtete Keskuse poolt 16. juulil 2002. aastal.

⁵⁶ Raamleping kaugtöö kohta. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Koostajad E. Käärats ja M. Talur. Sotsiaalministeerium. Ilo, 2009. Vastavalt art-le 12 on raamleping siduv sellele alla kirjutatud organisatsioonide liikmetele.

⁵⁷ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tempel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 41.

tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas⁵⁸. Seejuures peab kaugtöö tegemine olema töölepingus kirjas ning iga kodus või bussis meili lugev inimene ei ole veel TLS-i mõistes kaugtöö tegija.⁵⁹ TLS-is sätestatud kaugtöö mõiste on laiem kaugtöö raamlepingus sätestatud, hõlmates ka sellise kaugtöö, mida ei tehta IKT-vahendite abil.⁶⁰ Selleks, et kehtestada IKT-põhise mobiilse töö reguleerimisel erisusi, on Sotsiaalministeerium teinud TLS ja TTOS VTK-ga ettepaneku määratlada IKT-põhine kaugtöö TTOS-is uue töövormina, mille kohaselt IKT-põhise kaugtöö puhul täidab töötaja tööülesandeid väljaspool ettevõtte tavapärasest töö tegemise kohta IKT vahendite abil.⁶¹

Töö autor peab IKT-põhise mobiilse töö mõiste määratlemist Eesti õiguses põhjendatuks ning vajalikuks. Õigusselguse mõttes teeb töö autor ettepaneku defineerida IKT-põhise mobiilse töö mõiste sarnaselt Euroopas kasutusel oleva definitsiooniga alljärgnevas sõnastuses: IKT-põhise mobiilse töö puhul töötab töötaja vähemalt osaliselt, kuid regulaarselt väljaspool tööandja ettevõtet, kasutades selleks IKT-vahendeid.

1.2. IKT-põhine mobiilne töö töösuhete paindlikkuse suurendamise vahendina

1.2.1. Töövormi kasutamise mõju tööturule

Paindlikkus töösuhetes hõlmab erinevaid töökorralduslikke meetmeid, mis võimaldavad töötajal valida millal, kus ja kui palju ta tööd teeb.⁶² Paindlikkuse suurendamise võimaldamisega on tegeletud Euroopas juba 1990. aastatest⁶³ ning 2006. aastast on Euroopa Komisjon Euroopa tööõiguse ajakohastamise eesmärgil rõhutanud vajadust paindlike töösuhete arendamiseks läbi turvalise paindlikkuse⁶⁴ kontseptsiooni rakendamise.⁶⁵ Turvalise paindlikkuse kaudu püütakse edendada tööturu, töösuhete ja töökorralduse paindlikkust ning

⁵⁸ Kaugtöö tegemise võimalus on ette nähtud ka avaliku teenistuse seaduses, mille § 67 lg 3 kohaselt võib tööaega reguleerivates aktides ette näha paindliku tööaja võimaluse, sealhulgas teenistusülesannete täitmise väljaspool ametikoha asukohta ehk kaugtöö niivõrd, kui võrd teenistushuvid seda võimaldavad. – Avaliku teenistuse seadus – RT I, 06.07.2012, 1; RT I, 13.03.2019, 37.

⁵⁹ H. Raidvee. Kaugtöötaja töö- ja puhkeaeg, mida silmas pidada? –Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013, lk 16. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>. (20.01.2019).

⁶⁰ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tampel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 38.

⁶¹ TLS ja TTOS VTK, lk 24.

⁶² H. Chung. 2018, lk 5.

⁶³ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica IV/2012, lk 295.

⁶⁴ M. Muda on artiklis „Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses“ välja toonud, et turvalise paindlikkuse saavutamiseks on Euroopa Komisjoni hinnangul vajalik järgmiste elementide koostöö: paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised suhted, kõikehõlmavad elukestva õppe strateegiad, efektiivne aktiivne tööturu poliitika, nüüdisaegne, asjakohane ja jätku suutlik sotsiaalse kaitse süsteem. – M. Muda 2012, lk 295.

⁶⁵ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica IV/2012, lk 295.

teisalt suurendada tööga hõivatust ja sotsiaalselt kaitstust.⁶⁶ Kaugtööle paindlikkuse suurendamise vahendina viidatakse kaugtöö raamlepingus, kus märgitakse, et „(k)ui Euroopa tahab infoühiskonna võimalusi maksimaalselt ära kasutada, peab ta edendama uusi töökorraldusvorme selliselt, et need tagaksid üheaegselt nii paindlikkuse kui ka turvalisuse“⁶⁷.

IKT-põhisel mobiilsel tööel on positiivne sotsiaalne mõju, võimaldades kaasata aktiivsemalt tööellu erivajadustega⁶⁸ ja hoolduskohustusega inimesi, kel võib olla keeruline töökohal käia.⁶⁹ Eesti Puuetega Inimeste Koda on TLS ja TTOS VTK eelnõule esitatud ettepanekutes möönnud, et paindlikumad töötingimused võimaldaksid paremini kaasata tööturule puudega inimesi ja nende lähedasi, leevendades seeläbi mh pakutavate töökohtade puudust, töökohtade ühekülgset maapiirkondades ning transpordiühenduste kättesaadavust.⁷⁰ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (edaspidi ETTA) läbiviidud uuring näitab, et IKT-põhine mobiilne töö võib aidata kaasa vananevate ja krooniliste haigustega töötajate tööturul jätkamisele.⁷¹ Seda, et pensioniea saabudes töötamise jätkamist mõjutab võimalus teha IKT-põhist mobiilset tööd kinnitab ka Renè Arvola doktoritöös⁷² läbiviidud uuring. Kaugtöö võimaldab G. Tavitsa hinnangul hoida kogemustega tööjõudu tööandja juures olukorras, mil töötajad isiklikest põhjustest tingituna ettevõttes enam töötada ei saa või ei taha.⁷³ Samas on ETTA raportis IKT-põhise mobiilse töö negatiivse aspektina leitud, et kuna virtuaalsed töökohad pakuvad tööturule juurdepääsu inimestele, kes muidu ei pruugi töötada (vanurid; isikud, kes soovivad töötada

⁶⁶ A. Rosin. Töölepingu seaduse § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalise paindlikkuse rakendamise positiivne näide? – Juridica V/2013, lk 316.

⁶⁷ Framework agreement on telework between European social partners ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP. 16 July 2002. Arvutivõrgus: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf (02.01.2018).

⁶⁸ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 8.

⁶⁹ K. Seeder. Kaugtöö mõiste. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013, lk 5.

⁷⁰ Eesti Puuetega Inimeste Koda. Eesti Puuetega Inimeste Koja arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas (10.09.2018 kiri nr 38). Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019). – Eesti Puuetega Inimeste Koda tõi aga samas välja, et kaugtöö võimalus ei pruugi sobida kõigile inimestel, nt koos hooldatavaga elavatele omastehooldajatele. Samuti, et kuigi kaugtöö tegemise võimaldamine aitab senisest paremini kaasata tööturule kõrgema haridustaseme ja võimekusega erivajadustega inimesi, siis puudutab see vaid väikest osa vähenenud töövõime ja erivajadustega inimestest, kuna Riigikontrolli 2017. a läbiviidud auditi kohaselt puudub ligi 44% tööandjatest valmisolek töövõimekaoga inimesi palgata ning selle üheks põhjuseks on töövõimekaoga inimeste oskuste ja kvalifikatsiooni mitte vastamine vajadustele.

⁷¹ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 11.

⁷² R. Arvola uuris oma doktoritöös kaugtööd kui lahendust tööaja pikendamiseks ning selle tegemise teel pensionile jäämise edasi lükkamist vaimse töö tegijate hulgas. Ta viis selleks ligi 500 vaimse töö tegijaga (sh kinnisvarasektori ja ülikooli töötajad) läbi uuringud, mille põhjal tõi välja, et üldine vastanute arvamus oli, et osalise ajaga kaugtöö lubamine mõjutab töötajaid töötama ka pärast pensioniea saabumist. Kusjuures sellele aitab kaasa ka kehtiv regulatsioon, mis võimaldab säilitada töötajal pensioni, kui ta jätkab töötamist pensioniea saabudes. R. Arvola rõhutas siiski, et kaugtöö tegemise sobivus on väga individuaalne, kuna isikutel on nii erinev töökoha kaugus kodust kui kodus töötamise tingimused – R. Arvola. Telework as a Solution for Extending Worklife. Tallinn University of Technology. Doctoral Thesis. 9/2018. TTÜ Kirjastus. lk 36.

⁷³ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 97-98.

väiksema koormusega jne), võib see tekitada tööturul töötajate ülekülluse ning sellest tulenevad madalamad palgad ja kehvemad töötingimused.⁷⁴

IKT-põhine mobiilne töö aitab kaasa soolise võrdõiguslikkuse tõusule, kuna tekitab täiendavaid töötamise võimalusi lastega naistele⁷⁵ ning võimaldab see naistel pärast lapse sündi säilitada oma positsioon töökohal.⁷⁶ Soodustamaks lastega perede ning hooldajate töö- ja pereelu tasakaalustamist kaugtöö võimaluse abil, on Euroopa Komisjon 2017. a töötanud välja direktiivi ettepaneku⁷⁷, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist ning millega antakse kõigile hooldajatele ja töötajatele, kellel on vähemalt kuni 12-aastased lapsed, lisaks seni kehtinud paindliku töökorralduse liikidele (paindlik töörežiim ja paindlikud töötunnid) kaugtöö tegemise võimalus.

IKT-põhine mobiilne töö aitab kaasa regionaalarengule, kuna sel on soodne mõju töökohtade loomisele ääre- ja maapiirkondades, kus üldiselt on tööpakkumiste arv piiratum⁷⁸ ning võimaldab vähendada töökohtade kontsentreerumist suurematesse keskustesse. Samuti võimaldab see kaasata tööturule inimesi, kes on töökohal valikul seotud partneri töökoha läheduse, haridusasutuste vmt.⁷⁹

IKT-põhine mobiilne töö aitab kaasa tööturu innovatsioonile ning muudab tööturgu atraktiivsemaks, pakkudes töövõimalusi, mis sobivad paremini spetsiifiliste töötajate vajadustega.⁸⁰ Siiski tuleb arvestada, et mitte kõik ei suuda kaasaegse tehnoloogia arenguga kaasas käia, mistõttu võivad need isikud end kõrvale jäetuna tunda, mis omakorda võib kaasa tuua tööturu segmenteerumise.⁸¹ Sellest tulenevalt leiab I. Mandl, et IKT-põhine mobiilne töö pakub küll positiivseid töötingimusi, kuid selle mõju tööturule võib olla kohati negatiivne.⁸²

Kokkuvõttes leiab töö autor, et IKT-põhine mobiilne töö pakub tänu tehnilistele lahendustele paindlikkust nii töötamise koha kui vastava kokkuleppe olemasolul töötamise aja osas,

⁷⁴ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 117.

⁷⁵ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 97.

⁷⁶ H. Chung. 2018, lk 42.

⁷⁷ Euroopa Komisjoni 26.04.2017 COM (2017) 253 final. 2017/0085 (COD). Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL. Artikkel 9. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>. (16.02.2019).

⁷⁸ I. Mandl. 2016, lk 18; TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 8.

⁷⁹ R. Arvola. 9/2018, lk 21-22.

⁸⁰ I. Mandl. 2016, lk 18.

⁸¹ Samas, lk 18-19.

⁸² Samas, lk 21.

suurendades paindlikkust töösuhetes. Kuna töötajal on vabadus valida töö tegemise koht⁸³ siis võimaldab see kaasata tööturule isikuid, kel ettevõttes igapäevaselt kohal käia ei ole kas võimalik või on keeruline.

1.2.2. Töövormi positiivsed küljed töösuhte poolte jaoks

IKT-põhise mobiilse tööga kaasneb töösuhte poolte jaoks mitmeid eeliseid. Töötaja jaoks on üheks olulisemaks eeliseks paindlikkus töö tegemise asukoha ja aja osas ning sellest tulenev suurem iseseisvus ning võimalus ühildada tööd ja pereelu.⁸⁴ Samuti annab sel viisil töötamine töötajale suurema vabaduse valida oma elukohta ning hoiab kokku nii transpordile kuluvat aega kui raha.⁸⁵ IKT-põhise mobiilsel töö on positiivsena nimetatud töötajate suuremat produktiivsust⁸⁶ ja töötamise efektiivsust ning töö korraldamise autonoomiat.⁸⁷ Aga ka paremaid karjäärivõimalusi tulenevalt uutest oskustest ning vajadusest ise õppida.⁸⁸

K. Seeder on positiivsena meetmena nimetanud kaugtöötajate paremat tervist.⁸⁹ Seda seisukohta toetab R. Arvola doktoritöös läbiviidud uuring, mille kohaselt oli kaugtöötajatel vähem kaebusi väsinud silmadega, kõrgvererõhuga, ja stressiga.⁹⁰ Tõenäoliselt ei pruugi IKT-põhise mobiilse töö mõju töötaja tervisele olla alati siiski positiivne, vaid sõltub konkreetselt olukorrast ning töötaja enda käitumisest (negatiivsest mõjust tervisele vt p 1.2.3).

⁸³ K. Seeder. Kaugtöö mõiste. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013, lk 5.

⁸⁴ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tampel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks, 2017, lk 32; I. Mandl. 2016, lk 15; K. Seeder. 2013, lk 8.

⁸⁵ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 97; J. Vallistu jt. 2017, lk 32; I. Mandl. 2016, lk 15. Kaugtöö eelistamist, aja ja raha säästu eesmärgil, on parema tööle keskendumise kõrval olulise faktorina nimetatud ka R. Arvola poolt akadeemilise personali hulgas läbiviidud uuringus osalejad. – R. Arvola. 9/2018, lk 28; Kaugtöö tegemises on töötaja transpordiprobleemide puhul lahendust näinud ka kohus. Nii on Harju maakohus 12.12.2017 a asja nr 2-17-5070 punktis 12 märkinud, et „[...] transpordiprobleemide korral võiks kostja kaaluda ühe võimalusena oma sissetuleku suurendamiseks kaugtöö tegemist.“ – Harju maakohu otsus 12.12.2017 nr 2-17-5050, p 12.

⁸⁶ Töötaja produktiivsust aitab uuringu kohaselt tõsta ka see, kui töötaja saab vastavalt käsil oleva tööülesande iseloomule valida selle sooritamiseks sobivaima koha (kas kodus, kontoris või mujal). Osaliselt võib suurem produktiivsus olla uuringu kohaselt tingitud kaugtöö puhul sagedamini tehtavast ületunnitööst, mis jääb aga töötundidena arvestamata

⁸⁷ J. Vallistu jt. 2017, lk 32-33; I. Mandl. 2016, lk 15.

⁸⁸ K. Seeder. 2013, lk 8

⁸⁹ Samas, lk 9.

⁹⁰ R. Arvola. 9/2018, lk 28.

Tööandjate jaoks võimaldab IKT-põhine mobiilne töö hoida kokku kulusid, nt tööruumide, töökoha, sõidukite, töövahendite jmt arvelt.⁹¹ Tööandja jaoks on positiivne, et tööga rahulolu suurendab lojaalsust töökohale, mis läbi vähenevad kulud töötajate värbamisele ja väljaõppele.⁹²

Kaugtöö tegemine (sh IKT-põhise mobiilse töö tegemine) aitab sotsiaalpartnerite (Eesti Tööandjate Keskliidu ning Eesti Ametiühingute Keskliidu) hinnangul suurendada ettevõtete tootlikkust ja töötajate motivatsiooni.⁹³ Töötajate suurem produktiivsus aitab kaasa töötaja rahulolu suurenemisele, mis kokkuvõttes mõjub positiivselt organisatsiooni töötulemustele.⁹⁴ Lisaks jätab IKT-põhise mobiilse töö lubamine organisatsioonist innovaatilisema ja atraktiivsema mulje ning suurendab töötajate rahulolu.⁹⁵ Positiivne maine tekitab ettevõtetel paremaid võimalusi heade spetsialistide kaasamiseks ja olemasolevate hoidmiseks.⁹⁶ Ekspertide ja vajalike spetsialistide laialdasemat kaasamist võimaldab IKT-põhine mobiilne töö ka läbi asjaolu, et selline töökorraldus on vähem sõltuv riigipiiridest, mis läbi võimaldab see valdkondades, kus Eestis võib esineda oskustööstest puudus, nt IT valdkonnas programmeerijad,⁹⁷ kaasata eksperte üle maailma. Tööandja valikul saab üha enam määravaks võimalus teha kaugtööd, kuna täna digitehnoloogiatega arengule on tekkinud võimalus töötada igal pool ja igal ajal.⁹⁸ IKT-põhisel mobiilsel tööil on magistratöö autori hinnangul ulatuslik positiivne mõju nii töötajale kui tööandjale.

1.2.3. Töövormi negatiivsed küljed töösuhete poolte jaoks

IKT-põhisest mobiilsest tööst tuleneb töösuhete poolte jaoks mitmeid puuduseid. Puudustena töötaja jaoks on nimetatud töö- ja pereelu piiride hägustumist, ohtu sotsiaalse isolatsiooni suurenemiseks ning ületöötamiseks, aga ka võimalikku tööandja poolset suuremat kontrolli ning riski töötegija tervisele, juhul kui ta ise oma töötingimusi ei kontrolli.⁹⁹

⁹¹ T. Rohla. Mida silmas pidada kaugtöötajaga lepingu sõlmimisel. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>. lk 15.; TLS ja TTOS VTK; G. Tavits. 2000, lk 97-98.

⁹² K. Seeder. 2013, lk 9.

⁹³ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 8.

⁹⁴ K. Seeder. 2013, lk 8.

⁹⁵ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 32.

⁹⁶ K. Seeder. 2013, lk 9.

⁹⁷ IT-sektoris on programmeerija defitsiitne töötaja. – Äripäev. 14.02.2019.

⁹⁸ J. Vallistu. Mida tahab tuleviku töötaja? – Äripäev 17.08.2017. Arvutivõrgus (10.02.2019): <https://www.aripaev.ee/arvamused/2018/08/17/mida-tahab-tuleviku-tootaja>.

⁹⁹ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 32.

Töötaja tervisele võib olla ohtlik virtuaalsele tööle iseloomulik tööandjate ootus, et töötaja on kogu aeg mobiilsete vahendite abil kättesaadav, mis võib lisaks suuremale stressitasemele, viia vähem ergonoomiliste vahendite kasutamiseni (nt transpordivahendis), mille tagajärjeks võivad olla erinevad haigused.¹⁰⁰ ETTA on välja toonud, et IKT-põhise mobiilsele tööle iseloomulikuks riskiks ongi näiteks vaimne töökoormus, alaline kättesaadav olemise kohustus ning inimese ja arvuti vastastoimest tulenevad riskid jne.¹⁰¹ Uuringute kohaselt muretsevad kaugtöötajad töövälisel ajal 4 korda suurema tõenäosusega oma töö pärast kui tavatöötajad ning teevad 5 korda tõenäolisemalt oma vabast ajast tööd.¹⁰² Ohuna tervisele on nähtud töötamist erinevates ajavööndites.¹⁰³

Eurofoundi uuring nimetab lisaks IKT-põhise mobiilse töö ohuteguritena töötaja jaoks töö intensiivistumist ja suurenenud tööaega, traditsiooniliste tööandja kohustuste (eelkõige just tervise ja tööohutuse aspektist) kandumist töötaja kanda ning kaugtöötaja vähesemat integreerumist ning esindatust organisatsioonis.¹⁰⁴ Kuigi paindlik töökorraldus võimaldab ühelt poolt töö- ja pereelu paremini ühildada, olles vabam päeva jooksul töötaja valimises ning andes emale võimaluse jätkata aktiivset töötamist pärast lapse sündi¹⁰⁵, siis on sel ka ebasoodne mõju, kuna võib lisaks eelnimetatud töö- ja eraelu piiride hägustumisele, suurendada ületunnitöö tegemist¹⁰⁶ ja tööstressi perekonnas.¹⁰⁷ Töötaja jaoks negatiivsena on G. Tavits lisaks välja toonud monotoonsemaid tööülesandeid ning väiksemaid võimalusi karjääri tegemiseks (eelkõige 100% tööajast kaugtööd tehes).¹⁰⁸ Kuna tööandja pidev kontrolli ja juhendamise võimalus on IKT-põhisel mobiilsel tööel piiratud, siis nõuab kaugtöö töötajatele mõõdetavate eesmärkide seadmist, mis võimaldavad nii tööandjal kui töötajal hinnata töö tulemuslikkust ning otsustada, kas sellise töövormi valimine oli põhjendatud.¹⁰⁹

¹⁰⁰ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 15.

¹⁰¹ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Tööohutuse ja töötervishoiu uuringute prioriteedid Euroopas aastatel 2013–2020. Koondaruanne (ajakohastatud 2014. aasta jaanuaris). 2014, lk 11. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/summary-priorities-for-osh-research-in-eu-for-2013-20> (13.03.2019).

¹⁰² H. Chung. 2018, lk 38.

¹⁰³ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 117.

¹⁰⁴ I. Mandl. 2016, lk 16-17.

¹⁰⁵ UK-s läbiviidud uuringu kohaselt vähendavad naised, kellele võimaldatakse paindlikku töökorraldust pärast lapse saamist väiksema tõenäosusega töökoormust – H. Chung. 2018, lk 31.

¹⁰⁶ H. Chung. 2018, lk 30.

¹⁰⁷ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 97.

¹⁰⁸ Samas.

¹⁰⁹ R. Arvola. 9/2018, lk 37; Äripäev. 04. juuni 2018. Parim kaugtöö juht Andres Onemar: töötajad hindavad kaugtöö võimalust kõrgelt. Arvutivõrgus: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/06/04/parim-kaugtöö-juht-andres-onemar-tootajad-hindavad-kaugtöö-voimalust-korgelt>. (01.02.2019).

Tööandja jaoks on IKT-põhise mobiilse töö puuduseks väiksem kontroll töötaja tegevuse üle, mistõttu eeldab IKT-põhise mobiilse töö kasutamine kas usalduslikku suhet töölepingu poolte vahel, vajadust tööandja poolt võtta kasutusele uued juhtimismudelid või kasutada kaasaegseid digitaalseid meetmeid töötegija panuse ja tegevuse jälgimiseks.¹¹⁰

Tööandja jaoks võib IKT-põhine kaugtöö kaasa tuua suuremaid kulutusi töötajate väljaõppele ja koolitusele, kaugtöökõks vajalike vahenditele ja töökoha kujundamisele¹¹¹ ning suurendada üldisi organisatsiooni- ja koordinatsioonikulusid.¹¹² Lisaks võivad kasvada kulutused andmekaitsele, kuna virtuaalse töö puhul kasutavad töötajad suurema tõenäosusega isiklikke töövahendeid (sülearvutid, telefonid jne), millest tulenevalt muutub keerulisemaks andmekaitse tagamine.¹¹³ Samuti võib tööandjate jaoks olla probleemiks ootamatu vajadus teenindada kliente personalita kontoris.¹¹⁴

Töö autor tõdeb, et IKT-põhisel mobiilsel tööl on mitmeid puudusi, millest suur osa on aga erinevate meetmete kaudu leevendatavad. Näiteks võimaldab tänapäeva tehnoloogia tööandjal kontrollida töötaja tegevust reaajas, töötajal on võimalik endal parema töödistsipliini abil pidada kinni töö- ja puhkeajast ning töötervishoiu ja -ohutuse nõutest. Mitmed puudused on välditavad läbi asjakohase töötaja juhendamise¹¹⁵. Pidevalt „online“ olemise vältimiseks on võimalik kehtestada piirangud, mis ajal võib töötajaga ühendust võtta¹¹⁶ ja mis ajal on keelatud töötajatel tööasjadega tegelemine¹¹⁷.

Mitmed töövormi eelnimetatud negatiivsed aspektid on välditavad läbi detailsete kokkulepete sõlmimise. Uuringu kohaselt ongi sel viisil tehtav töö kollektiivlepingutest sagedamini

¹¹⁰ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tampel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 33.

¹¹¹ E. Kallaste, K. Jaakson. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar. 2009 lk 23. Arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/2009.04.01-Kaugt%C3%B6Eesti-organisatsioonides-1%C3%B5ppraport.pdf> (10.03.2019).

¹¹² G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000, lk 97.

¹¹³ Communication technologies and work location. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. lk 18. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> (17.02.2019).

¹¹⁴ R. Arvola. Telework as a Solution for Extending Worklife. Tallinn University of Tehcnology. Doctoral Thesis. 9/2018. TTÜ Kirjastus.R. Arvola. 9/2018. TTÜ Kirjastus, lk 28.

¹¹⁵ R. Arvola. 9/2018, lk 37.

¹¹⁶ Selline kohustus on IKTpõhise mobiilse töö puhul kokku lepitud Prantsusmaal, kus lisaks on kaugtöötajate puhul tööandjal iga-astasel kohustus pidada nõupidamine töötingimuste, töökoormuse jmt üle. – F. Kessler. New Forms of Employment in France. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 212.

¹¹⁷ Näiteks on Saksamaal mitmetes äriühingutes kokku lepitud, et puhkuse ajal ei tohi vahetada tööga seotud e- kirju. – B. Waas. New Forms of Employment in Germany. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 226.

käsitletud ettevõtte tasandil sõlmitud kokkulepetes.¹¹⁸ Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (edaspidi ETUC) uuring¹¹⁹ tõi välja vajaduse näidislepingutest kaugtöö ja IKT-põhise mobiilse töö tegemisel. IKT-põhise töö osas on või vajaks uuringu kohaselt kokku leppimist näiteks õigus end „välja lülitada“¹²⁰, digitaalse töö arvestamine tööaja hulka ning selle täiendava tasustamine. Vajadus on selgete reeglite järele, kuidas kodus või väljaspool kontorit tehtava töö aega arvestatakse; samuti on vaja reegleid töötingimuste, tervise- ja ohutuse osas kaugtöö tegemise kohtades ning vajalik on küberturvalisuse ja andmekaitsega seotud küsimuste reguleerimine.¹²¹

Kaugtööst tulenevaid negatiivseid aspekte peaks töö autori hinnangul leevendama kaugtöö raamlepingu artikkel 9 lg 3 kohane tööandja kohustus tagada, et võetaks meetmeid, mis väldivad kaugtöötaja isoleerumist ettevõtte töökollektiivist (nt anda talle võimalus regulaarselt kolleegidega kohtumiseks ja juurdepääs ettevõtte infole) ning artikkel 10 lg 1 kohaselt peab kaugtöötajal olema võrdne ligipääs täiendõppele ja karjääri arenguvõimalusteks ning edutamiseks.¹²² Leedus on näiteks tööandjal kohustus võtta kasutusele meetmeid, et vältida töötaja jäämist isolatsiooni (näiteks tuleb pakkuda töötajale võimalust kohtuda regulaarselt kolleegidega, töötajate esindajad peavad olema teadlikud kaugtöötajate arvust jmt).¹²³ Organisatsiooni meeskonnatunde vähenemise vastu aitab R. Arvola hinnangul kohustus kaugtöö tegijatel töötada samadel tööaegadel kui tavatöötajad ning eelistada kaugtöö kombineerimist töötamisega kontoris.¹²⁴

¹¹⁸ Belgias ja Hispaanias tõi selle välja 17% vastanutest, Prantsusmaal 25, Soomes 26, Austrias 27, Saksamaal 37 ja Itaalias 51% - E. Voss, H. Riede. 2018, lk 14.

¹¹⁹ ETUC avaldas 2018. a uuringu digitaliseerimisest ja töötajate kaasamisest, mille peamiseks eesmärgiks oli selgitada välja, milliseid väljakutseid esitab digitaliseerimine tööturul töötajate esindajatele, ametiühingutele, töönõukogude liikmetele, järelevalve asutustele. Uuringus osalejaid tõi välja, et kaugtöö ja IKT-põhine mobiilne töö on üks aspektidest, mida käsitletakse sektoripõhistes kollektiivlepingutes (vaid 4% vastanutest), seejuures on enim nimetatud töö- ja eraelu tasakaalu, tööaja, tervise ja ohutuse, stressi, IKT-põhise mobiilse töö vahenditest tulenevata psühhsotsiaalsete riskide küsimusi. – E. Voss, H. Riede. Digitalisation and workers participation: what trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. 2018, lk 14. Arvutivõrgus: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>. (16.02.2019).

¹²⁰ E. Voss, H. Riede. 2018, lk 29.

¹²¹ Samas, lk 17.

¹²² Framework agreement on telework. 16 July 2002, lk 3.

¹²³ T. Davulis. New Forms of Employment in Lithuania. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 271.

¹²⁴ R. Arvola. 9/2018, lk 37

2. Töösuhte poolte kohustuste erisused IKT-põhisel mobiilsel tööl

2.1. Töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile

TLS-i kohaselt on töötaja isik, kes teeb teisele isikule alluvussuhtes tööd, kusjuures töö tegemise aja, koha ja viisi määrab tööd andev isik.¹²⁵ Tööandja kohustub maksma töötajale töö eest tasu.¹²⁶ Töölepingu puhul on töötaja otsustamisvabadus seega piiratud ning töölepingu sõlmimisega allutab töötaja end tööandja korraldustele ja juhistele, millega määratakse muu hulgas ära töö tegemise koht, aeg ja viis.¹²⁷ Töötaja alluvuse määr ehk seotus tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha osas, on töösuhte määratlemisel olulisim kriteerium.¹²⁸

Kaugtöö puhul (sh IKT-põhise mobiilse töö puhul) ei ole küsimust selles, et töötamine toimub tasu eest ja isiklikult ning pikema aja vältel, kuid küsitav on, kuivõrd allub sel viisil tööd tegev isik tööandja juhtimisele ja kontrollile, kuna töötajal on vabadus endal valida töö tegemise koht, teatud juhtudel ka aeg, mistõttu ei pruugi esineda töötaja ja tööandja vahel alluvust.¹²⁹ TLS-i selgitustes on kaugtöö puhul alluvuse olemasolu siiski jaatatud ning välja toodud, et kuigi kaugtöö tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida töö tegemise koht, ei välista see töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile ning ka kaugtöö kokkuleppe olemasolul täidab töötaja tööandja antud tööülesandeid, on tööandjale kättesaadav, saab perioodilist töötasu ning kasutab üldjuhul tööandja materjale või seadmeid.¹³⁰

IKT-põhise mobiilse töö puhul võib töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile olla väiksem olukorras, kus töötaja on vaba valima töö tegemise kohta ja aega. Kaugtöötaja allub näiteks töökohaga seotud korraldustele vaid juhul kui ta teeb tööd kokkulepitud kindlas

¹²⁵ M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018, lk 11.

¹²⁶ ILO defineerib töösuhet kui õiguslikku suhet töötaja ja tööandja vahel, kellele töötaja teeb teatud tingimustel tööd või pakub teenust ning saab selle eest tasu – ILO. The Scope of the Employment Relationship. Report V. International Labour Conference, 91st Session, Geneva. 2003, lk 6. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (11.02.2019).

¹²⁷ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 6-7. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/Töölepingu%20seadus>. (12.01.2019).

¹²⁸ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk 13; Ka Riigikohus on mitmetes lahendites (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-3-05, p 15; otsus nr 3-2-1-9-05, p 15.) märkinud, et töötaja ja tööandja alluvussuhte suurem määr on see, mis eristab töölepingut eelkõige teistest tsiviilõiguslikest lepingutest. Riigikohtu tsiviilkolleegium on 15.06.2011 a otsuse nr 3-2-1-41-11 punktis 14 töösuhete tuvastamise osas märkinud, et olukorras, [...] kus töötajale on võimaldatud lepinguga teatav iseseisvus töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhete kindlakstegemiseks mh oluline töötaja alluvuse määr – mil määral ta oli seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta.

¹²⁹ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica IX/2003. lk 636.

¹³⁰ E. Käärats, jt. 2013, lk 14.

kohas,¹³¹ IKT-põhisel mobiilsel tööl ei pruugi olla võimalik sellist kindlat kohta määrata, vaid pigem on see koht määratud kui töötamine väljaspool tööandja ettevõtet.

Samas on aga ka IKT-vahendite kaudu võimalik tööandjal anda töötajale tööülesannete tegemiseks korraldusi ning võimalus kontrollida, kuidas tööülesandeid ellu viiakse ning milline on tulemus.¹³² Samuti on pooltel võimalik lepinguga IKT-põhisel mobiilsel tööl töö tegemise viisi, aja ja koha osas kokku leppida selged ja detailsed reeglid, mis hõlmavad nii kokkulepet ajast, mil töötaja tööd teeb ning on tööandjale kättesaadav, tööandja korraldusel koosolekul osalemist, e-kirjadele vastamise ja tööülesannet täitmise kokkulepitud tähtaegadest kinnipidamist jpm.¹³³ Ka eranditult eksternse kaugtöö puhul on pidanud G. Tavits töötajat ettevõttesse liidetuks olukorras, kus töötajal on juurdepääs tööks vajalikele tööandja andmebaasidele või kui talle on antud kasutada tööandja riist- ja tarkvara.¹³⁴ IKT-põhisel mobiilsel tööl on töötaja seega IKT-vahendite kaudu tööandja ettevõttega liidetud, tema poolt edastatud andmete kaudu, on tööandjal võimalus töötajat kontrollida.¹³⁵ Tööandja järelevalve ja kontroll IKT-vahendite kaudu on eraldi välja toodud näiteks Peruu kaugtööd puudutavas regulatsioonis, kus ILO 2003. a raporti järgi tehakse kaugtööd ilma töötaja füüsilise kohaloluta tööandja ettevõttes, millega töötaja on ühenduses arvuti, telekommunikatsiooni ja teiste sarnaste meediavahendite kaudu, mille kaudu tagatakse ka tööandjapoolne järelevalve ja kontroll.¹³⁶

¹³¹ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – *Juridica II/2000*, lk 96. – viidatud 26 ja 27 R. Wank. *Telearbeit*. – *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1999, nr 5, lk 231.

¹³² E. Kallaste, K. Jaakson. 2009, lk 171.

¹³³ Töökorralduslikud küsimused kaugtööl on detailselt reguleeritud näiteks Keskkonnaametis, kus sõlmitakse kaugtöö tegemiseks töötajaga kaugtöö kokkulepe, mille standardvormi töökorralduslike meetmete kohaselt kohustub kaugtöötaja sisekorra eeskirjast tulenevalt olema tööajal kättesaadav siseveebis toodud kontaktandmetel, võttes ühendust esimesel võimalusel (p 6.2); läbi vaatama ja reageerima tähtaegselt talle saabunud e-kirjadele ning tööülesannetele, osalema tööandja korraldusel ja kokkulepitud etteteatamistähtaega järgides töökoosolekul (p 6.3); reageerima ja vastama tööandja päringutele ülesannete täitmise staatusest ning teavitama tööandjat nende täitmist takistavatest asjaoludest (p 6.8). Eraldi on välja toodud, et kaugtöötaja järgib kaugtööl tööandja töökorralduslike reegleid (s.h. sisekorraeskiri jm) ning igapäevase puhkeaja nõudeid (p 6.10). Kaugtöötaja teenistusülesanded kaugtöö ajal on kokkulepitud tööandjaga, kes edastab kaugtöötajale teenistusülesanded ning nende täitmise tähtsajad soovitatavalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kiri)(p 6.4). – Keskkonnaameti kaugtöö kokkuleppe vorm (autori valduses); Samas on Kaugtöö tegemise korralduslikes aspektides on tunduvalt üldsõnalisemalt kokku lepitud Keskkonnaministeeriumi kaugtöö kokkuleppe standardvormis, kus töö korraldusliku poole pealt reguleeritakse töötaja kohustust viibida kontoris kaugtöö tööajal korraldatud koosolekul, mis on töötajaga eelnevalt kokkulepitud, infopäevadel ja ootamatult tekkinud vajadusel, kui see on vajalik tema tööülesannete täitmiseks. Keskkonnaministeeriumi vormi väiksem detailsus on tõenäoliselt tingitud asjaolust, et sellist töövormi kasutavad teenistujad/töötajad, kes on oma töö korraldamises iseseisvamad. – Keskkonnaministeeriumi kaugtöö kokkuleppe vorm (autori valduses).

¹³⁴ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – *Juridica II/2000*, lk 96. – viidatud 26 ja 27 R. Wank. *Telearbeit*. – *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1999, nr 5, lk 231.

¹³⁵ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – *Juridica II/2000*, lk 94.

¹³⁶ ILO. *The Scope of the Employment Relationship*. 2003, lk 61-62.

Arvestades siiski, et alluvussuhe ei pruugi olla IKT-põhisel mobiilsel tööl nii üheselt kindlaksmääratav, siis saab töösuhte kindlaksmääramiseks vaadata lisaks teisi kriteeriume – hinnata töötaja majanduslikku sõltuvust, tööd tegeva isiku võimalust otsustada ettevõtjaks olemine, samuti seda kas ta pakub teenuseid eri isikutele või on seotud ühe ettevõttega.¹³⁷

Kokkuvõttes leiab töö autor, et IKT-põhine mobiilne töö ei välista töötaja alluvust tööandja juhtimisele ja kontrollile¹³⁸ töö aja, koha ja viisi osas. Sõltuvalt olukorrast ja poolte kokkuleppest võib töötaja alluvuse määr tööandja korraldustele olla väiksem kui tavatöötajate puhul, kuid samas on pooltel võimalik töökorralduslikes küsimustes detailselt kokku leppida, nii et juhtimis- ja kontrollifunktsioon ei kahjustu.

2.2. Tööandja kontroll töö- ja puhkeaja nõuete täitmise üle

Kaugtöö raamlepingu artikkel 9 lg 1 kohaselt korraldab kaugtöötaja oma tööaja ise kooskõlas õigusaktide, kollektiivlepingute ja ettevõtte sisereeglitega.¹³⁹ Eesti õigus tööaega kaugtöö korral eraldi ei reguleeri ja leevendusi kehtivast korrast ette ei näe, mistõttu on IKT-põhise mobiilse töö korral töötaja korraldamisel kohustus järgida kõiki töö- ja puhkeaja reegleid.¹⁴⁰

Ajas, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid, kohustab pooli töölepingu sõlmimisel kokku leppima TLS § 5 lg 1 p 7. Tööandja ja töötaja on TLS-i kohaselt aga vabad kokku leppima neile sobivas tööaja pikkuses ja korralduses, arvestades TLS-i töö- ja puhkeaja regulatsiooniga (3. pkt 3 jagu).¹⁴¹ Juhul, kui ei ole kokku lepitud lühemas tööajas, eeldatakse TLS-i § 43 kohaselt, et töötaja töötab 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas.

TLS § 47 lg 1 sätestab, et kui ei ole kokku lepitud teisiti, siis on töötaja kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes tavalisel ajal (tööaja korraldus). Sama lõike teise lause kohaselt hõlmab tööaja korraldus eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu.

¹³⁷ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica IX/2003, lk 636.

¹³⁸ B. Barentsen on Hollandi uusi töövorme kirjeldades märkinud IKT-põhise mobiilse töö osas põhimõtteliselt sama, et asjaolu, et IKT-põhise töö tegijad ei tee tööd tööandja ettevõttes, ei välista fakti, et sel viisil töötajad on osaks tööandja organisatsioonist ning et nad töötavad tööandja kontrolli all – B. Barentsen. New Forms of Employment in Netherlands. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 294.

¹³⁹ Framework agreement on telework. 16 July 2002, lk 3.

¹⁴⁰ L. Kann, U. Volens, I. Ergma. Kaugtöö nõuab põhjalikumaid kokkuleppeid. Raamatupidaja.ee. (07.03.2011). Arvutivõrgus: <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/03/07/kaugtoo-nouab-pohjalikumaid-kokkuleppeid> (04.04.2019).

¹⁴¹ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 43.

Töötaja korralduse aluseks on ettevõtte vajadus¹⁴² ning kuna tööandja peab töötajale TLS § 5 lg 1 p-i 11 kohaselt töölepingu sõlmimisel töötaja korraldusest teada andma, siis on olukorras, kus tavapärane korraldus töötajale ei sobi ja ettevõtte vajadused seda võimaldavad, pooltel võimalik kokku leppida tavalisest ettevõtte töötajast erinevalt.¹⁴³ Seega on pooltel soovi korral tulenevalt TLS § 47 lg-st 1 võimalik kokku leppida, et töötaja töötaja korraldus IKT-põhisel mobiilsel tööl erineb töötaja alguse, lõpu ja tööpäevasiseste vaheaegade osas tavapärasest ettevõtte töötaja korraldusest.

Töötaja tingimusi, milles pooled võivad kokku leppida, on piiratud avalikes huvides töötaja tervise kaitse eesmärgi tagamiseks.¹⁴⁴ Töötaja reeglite kohaldamisel tuleb sellest tulenevalt ka kokkulepete puhul kinni pidada kolmest nn miinimumtingimusest – töö tegemise aja üldisest piirangust arvestusperioodi kohta (TLS § 46) ning töötajale igapäevase (TLS § 51) ja iganädalase puhkeaja tagamisest (TLS § 52).¹⁴⁵

IKT-põhine mobiilne töö võib praktikas kaasa tuua töö- ja puhkeajaga reguleerivate sätete rikkumisi, kuna selline tööviis võimaldab töötajal ise valida, millal ta oma tööd teeb.¹⁴⁶ Kuigi IKT-põhisel mobiilsel tööl võib töötajaga seotud korralduste andmine olla vähem selgelt tuvastatav kui tavatöö puhul ning näiteks päevasisestest puhkepausidest või töö algus- ja lõpuajast võib tööandjal kontroll puududa, siis on võimalik, et sel viisil töötaja allub tööandja kontrollile töötaja suhtes läbi töökorralduslike meetmete.¹⁴⁷ Sellisteks meetmeteks on näiteks tegevusaruannete ja töötaja tabelite esitamine; kohustus teatud ajavahemike järel vastata e-kirjadele, pidada kinni tööülesannete tähtaegselt täitmisest jmt¹⁴⁸. Lisaks võimaldavad kaasaegsed tehnoloogilised võimalused töötaja töötaja kasutuse jälgimist distantsilt¹⁴⁹ (nt programmidega, mis kontrollivad distantsilt arvutis toimuvat tegevust ja saavad selle kontrollivasse arvutisse¹⁵⁰). Jälgimisest tuleb töötajat teavitada ning tööandjal arvestada töötaja eraelu kaitse kohustusega¹⁵¹.

¹⁴² Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algamise seletuskiri. 2008, lk 38.

¹⁴³ Samas, lk 43.

¹⁴⁴ Samas, lk 38.

¹⁴⁵ Samas, lk 38.

¹⁴⁶ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – *Juridica* II/2000, lk 98

¹⁴⁷ G. Tavits. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – *Juridica* II/2000, lk 96. – viidatud R. Wank. 1999, lk 231.

¹⁴⁸ Samas.

¹⁴⁹ Euroopa Komisjon. Teave Euroopa Liidu institutsioonidelt, organitelt ja asutustelt. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (2017/C 165/01). ELT C 165/1. lk 4.; E. Kallaste, K. Jaakson. 2009, lk 171.

¹⁵⁰ A. Pehme. Kas ülemus teab, mida ma oma arvutis teen? E-kursus. Arvutivõrgus: <https://ekursus.ee/kas-ulemus-teab-mida-ma-oma-arvutis-teen/> (04.04.2019).

¹⁵¹ Euroopa Inimõiguste kohus on kohtuotsuse asjas *Bărbulescu vs. Rumeenia* (kaebus nr 61496/08) tööandja poolt töötaja elektroonilise suhtluse jälgimistotsusest punktis nr 121 välja toonud alljärgnevad aspektid, mida riik peaks

Töö autor nõustub K. Seedri poolt väljendatud seisukohaga, et töökoha ja -aja paindlikkus ei tähenda, et kokkulepitud aegadest ei peeta kinni, vaid et töötajal on võimalus korraldada oma tööaega ja -kohta nii, et see oleks töötulemuse seisukohalt kõige otstarbekam.¹⁵² Seda muu hulgas põhjusel, et töötajal on tulenevalt TTOS § 14 lg 1 p-st 2 ka endal kohustus järgida tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust.

IKT-põhise mobiilse töö puhul on oluline töölepingu sõlmimisel tööaja aspektist kokku leppida nii selles, mis osas mobiilset tööd tehakse (nt mitu päeva nädalas)¹⁵³ kui selles, milline on kaugtööl olles tööaja korraldus ja arvestus. Hilisemata vaidluste vältimiseks ja sujuvaks töökorralduseks, on lepingus kasulik kokku leppida, mis aegadel ja mil viisil esitatakse töötulemused, toimub poolte vaheline infovahetus ning on töötaja tööandjale kättesaadav.¹⁵⁴ Samuti tuleb täpsustada, kuidas peetakse tööaja arvestust¹⁵⁵ ning vajadusel sõlmida kokkulepped ületunnitöö ja öötöö tegemise ning riigipühäl töötamise kohta.¹⁵⁶

Kaugtöö puhul on ühe lahendusena soovitatud¹⁵⁷ kokku leppida summeeritud tööaja arvestuse kasutamises, mille korral töötaja tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt.¹⁵⁸ Pooled saavad kokku leppida nii perioodi, mille jooksul arvestust peetakse, kui näiteks selle, et tööülesandeid ei täideta riigipühadel või, et lisatasu öötöö eest sisaldub juba kokkulepitud töötasus.¹⁵⁹ TLS seletuskirja kohaselt kohaldatakse summeeritud tööaega juhul, kui töölepingu sõlmimisel ei ole töösuhte iseloomust või töökorralduse eripäradest tulenevalt võimalik kokku leppida tööajas ajaühiku kohta või töö tegemise ajas.¹⁶⁰ IKT-põhise mobiilse töö korral võibki poolte huviks olla töö tegemise ajas detailselt kokku leppimata jätmine. Kuigi tavapäraselt kasutatakse summeeritud tööaja arvestust töötamisel tööajakava alusel ning selle kasutamisel tuleb TLS § 6 lg 6 kohaselt töötajat teavitada tööajakava teatavaks tegemise tingimustest, siis ei välista magistritöö autori hinnangul TLS summeeritud tööaja arvestuse kasutamist IKT-

tagamaks, et tööandja poolt sõnumite jälgimisel oleks võimalike kuritarvituste vastu piisavad tagatised, arvesse võtma: (i) kas töötajat on selgelt teavitatud võimalikust jälgimisest; (ii) tööandjapoolse jälgimise ulatus, sh tuleb vahet teha sõnumitevool ja nende sisuga tutvumisel, ja töötaja privaatsusesse sekkumise aste; (iii) kas ja kuidas on tööandja jälgimist põhistanud; (iv) kas oleks olnud võimalik kehtestada vähem sekkuv jälgimismehhanism; (v) jälgimise tagajärjed töötajale; (vi) kas töötajal olid piisavad tagatised liigse sekkumise vastu (otsuse p 121). – EIK 05.09.2017. 61496/08, Bărbulescu v. Romania, p 121.

¹⁵² K. Seeder. 2013, lk 5-6.

¹⁵³ T. Rohtla. 2013, lk 14.

¹⁵⁴ Samas.

¹⁵⁵ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 25.

¹⁵⁶ T. Rohtla. 2013, lk 15.

¹⁵⁷ L. Kann, U. Volens, I. Ergma. Kaugtöö nõuab põhjalikumaid kokkuleppeid. Raamatupidaja.ee. (07.03.2011).

¹⁵⁸ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk 30.

¹⁵⁹ L. Kann, U. Volens, I. Ergma. Raamatupidaja.ee. (07.03.2011).

¹⁶⁰ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 42.

põhisel mobiilsel tööil nii, et kokku lepitakse perioodis, mille kohta arvestust peetakse, täpsustamata graafikut, mis päevadel töötaja konkreetselt tööd teeb. Seejuures tuleb summeeritud töötaja arvestuse puhul samuti pidada kinni eelpoolnimetatud nn miinimumtingimustest.¹⁶¹

Kui ettevõttes on IKT-põhise mobiilse töö tegemine laiemalt kasutusel, siis on võimalus kehtestada ettevõtte tasandil seadusega kooskõlas reeglid töötaja järgimiseks mobiilse töö korral.¹⁶² Näiteks Leedus lepitakse kaugtöö lepingus kokku tööaeg, mis ei tohi ületa 40 tundi nädalas, kuid mille korraldamises on töötaja vaba.¹⁶³

TLS ja TTOS VTK eelnõus on tehtud muu hulgas IKT-põhise mobiilse töö paindlikuma rakendamise eesmärgil ettepanek¹⁶⁴ sätestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega isiku mõiste.¹⁶⁵ Ettepaneku kohaselt rakendub töötaja regulatsiooni kohaldamisest erisus töötaja puhul, „[...] kes omab iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule määratleb ise oma töötaja, kusjuures tema tööaega ei määratle otseselt ega kaudselt töötaja ühepoolse otsusega või poolte kokkulepe“¹⁶⁶. Nimetud töötajate puhul on VTK¹⁶⁷ kohaselt võimalik teha erisusi igapäevase puhkeaja, tööpäeviseste vaheaegade, öötöö, iganädalase puhkeaja ning maksimaalse iganädalase töötaja suhtes.¹⁶⁸ Töötajal on VTK kohaselt õigus vastav kokkulepe igal ajal kahe nädalase etteteatamisega üles öelda. Poolte õiguste ja kohustuste tasakaalu

¹⁶¹ A. Raigna. Tööelu. Mis on summeeritud töötaja arvestus? 25.09.2017. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/uudised&nID=1714>. (15.04.2019).

¹⁶² Näiteks Saksamaal on mitmetes tootmisettevõtetes (sh Daimler, Bosch) IKT-põhise mobiilse tööga seotult juhtkonna ja töö nõukogude vahel sõlmitud kokkulepped, mille kohaselt peab kogu tööaeg olema dokumenteeritud ja tasustatud. – E. Voss, H. Riede, 2018, lk 13.; Keskkonnaministeeriumi kaugtöö ja paindliku töötaja kokkuleppe näidise kohaselt määratakse kokkulepet sõlmides kellaajaliselt kaugtöötaja kättesaadavus määratud kommunikatsioonivahendite kaudu, samuti lepivad pooled kokku, et töötaja teeb kaugtööd kokkulepitud töötundide ulatuses, jäädes töötaja normi piiresse. – Keskkonnaministeeriumi kaugtöö kokkuleppe näidis (autori valduses).

¹⁶³ T. Davulis. 2016, lk 270.

¹⁶⁴ Ettepanek määratleda kaugtöötaja tööaeg iseseisva otsustuspädevuse alusel, on ühe võimaliku alternatiivina tehtud ka Eesti Rakendusuringute Keskuse Centar poolt 2009. a läbiviidud uuringus „Kaugtöö Eesti organisatsioonides“ – E. Kallaste, K. Jaakson. 2009. Samuti on uuringus „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ IKT-põhise mobiilse töötaja töötaja aspektist tehtu ettepanek võtta kasutusele iseseisva otsustuspädevusega isiku regulatsioon – J. Vallistu, jt. 2017, lk 41.

¹⁶⁵ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 21.

¹⁶⁶ Samas.

¹⁶⁷ Samas.

¹⁶⁸ Töötundide piirangutest on kaugtöötaja vabastatud näiteks Tšiili tööõiguses (kaugtöö on Tšiilis sätestatud tööõigusliku suhtena ning seda on kirjeldatud kui töö tegemist väljaspool ettevõtte ruume arvutit või telekommunikatsiooni vahendeid kasutades. – ILO. The Scope of the Employment Relationship. 2003, lk 61-62; Samas näiteks Prantsusmaal peab peab töötaja IKT-põhisel mobiilsel tööil arvestama tööaega puudutavate sätetega (maksimumtöötundide aeg päevas ja nädalas, päevane puhkeaj, nädalane puhkeaj jne) ning looma meetodid töötaja kontrollimiseks. – F. Kessler. 2016, lk 212.

tagamiseks on nii Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit¹⁶⁹ kui Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda¹⁷⁰ teinud ettepaneku, et sarnaselt töötajale võiks ka tööandjal olla kokkuleppe lõpetamise õigus samadel tingimustel töötajaga. Töö autor nõustub ettepanekuga, et sellise eriregulatsiooni kehtestamisel peab olema kokkuleppe üles ütleamise õigus võrdselt mõlemal töösuhte poolel.

Justiitsministeerium on TLS ja TTOS VTK-s tehtud muudatuse osas palunud Sotsiaalministeeriumil kaaluda, kas ja millisel kujul on võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötaja tavapärasest erinev tööaeg kokku leppida TLS § 47 lg 1 esimese lause osa „[k]ui ei ole kokku lepitud teisiti“ alusel.¹⁷¹ Kuna kehtiva õiguse tõhusam rakendamine on õiguskindluse aspektist alati eelistatum regulatsioonide muutumisele ning arvestades, et TPS § 1 lg 3 kohane iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsioon tekitab praktikas mitmeid küsimusi¹⁷², siis nõustub töö autor Justiitsministeeriumi ettepanekuga vastava muudatuse eel kaaluda, kas olemasolev regulatsioon ei võimalda soovitud eesmärki täita.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste näol ei ole tegemist täiesti uue regulatsiooniga, vaid selline töötaja oli kuni 2009. a juulini kehtinud töö- ja puhkeaja seaduses¹⁷³ (edaspidi TPS). Seejuures on leitud, et kaugtööd tegevate töötajate puhul saigi TPSi kohaselt rääkida n-ö iseseisva otsustuspädevusega töötajatest, kellel oli võimalus otsustada oma tööaeg, millest tulenevalt puudus tööandjal omakorda kohustus tasustada erikoefitsiendi alusel nii öisel ajal kui puhkepäevadel tehtud töötunde.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit. Arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta (13.09.2018 kiri nr 3.1-1/97). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).

¹⁷⁰ Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta (06.09.2018 kiri nr 4/267). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).

¹⁷¹ Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768).

¹⁷² Iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul kehtinud keeld määratleda nende tööaega tööandja ühepoolse otsuse või poolte kokkuleppega, tähendas H. Siiguri hinnangul seda, et selliste töötajate töökohustused pidid olema kindlaks määratud vaid ülesannete ringina või eesmärkidena, mis tuli saavutada. Selline ülesannete määratlemine tekitab lisaks ülesannete piiritlemise küsimusele H. Siiguri hinnangul raskusi palgaseaduse ja distsiplinaarvastutuse seaduse rakendamisel. Lisaks ei tulenenud Siiguri hinnangul TPS § 1 lg 3 sõnastusest otseselt, kes määrab kindlaks, kas ja millised TPS-i paragrahve punktis nimetatud töötajale ei kohaldata, kuid võib eeldada, et see on võimalik vaid poolte kokkuleppel. Siiguri hinnangul oleks kõnealuse sätte paremaks rakendamiseks vajalik täpsemalt piiritleda TPS-i normide piiratud rakendamise juhud teatud töötajate suhtes – nt kaaluda võimalust, et seadus näeks ette volitusnormi, kes ja millistel tingimustel võib kehtestada selliste töö- ja ametikohtade loetelu ning nähtaks ette neile töötajatele täiendavad tööalased tagatised. – H. Siiguri. Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontose Kirjastus. 2003. lk 27-28.

¹⁷³ Töö- ja puhkeaja seadus – RT I 2001, 17, 78.

¹⁷⁴ L. Kann, U. Volens, I. Ergma. Kaugtöö nõuab põhjalikumaid kokkuleppeid. Raamatupidaja.ee. (07.03.2011).

TPS § 1 lg 3 kohaselt võis iseseisvat otsustuspädevust omavate töötajate suhtes, kes vastavalt töölepingule määratlesid ise oma tööaja, kusjuures nende tööaega ei määratletud otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsuse või poolte kokkuleppega, jätta kohaldamata TPS-i ületunnitöö, õhtusel ja ööajal tehtava töö tööaja korraldamist ja arvestamist puudutava regulatsioonid, samuti regulatsioonid, mis puudutasid tööpäevasiseseid vaheaegasid, tööpäevade ja töövahetuste vahelist puhkeaega ning iganädalast puhkeaega. Riigikogus eelnõu menetluse ajal oli algselt ettepanek välistada selliste töötajate suhtes kogu TPS-i regulatsiooni rakendamine, kuid eesmärgiga mitte halvendada töötajate olukorda võrreldes kehtiva regulatsiooniga ning tagada kooskõla direktiiviga 93/104/EMÜ¹⁷⁵, piirati seda eelnimetatud sätete välistamisega.¹⁷⁶

TLS ja TTOS VTK eelnõus on iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul võrreldes TPS-i regulatsiooniga loobunud lisaks ka iganädalase tööaja piirangust.¹⁷⁷ Eraldi põhjendust, miks nimetatud piirangust on loobunud, eelnõus esitatud ei ole. Analüüsidest aga üldist regulatsiooni muutumise põhjendust, milleks on eelnõu kohaselt vajadus suurendada töökorralduse paindlikkust ning anda tööandjale kindlus, et väljaspool töökohta töötava töötaja puhul ei rikuta töö- ja puhkeaja reegleid,¹⁷⁸ leiab autor, et need on tagatavad ka juhul, kui iganädalase tööaja piirangu osas erisust ei tehta. Selline erisus ei ole magistr töö autori hinnangul IKT-põhise mobiilse töövormi jaoks otseselt vajalik ega pruugi olla töösuhte poolte huvides. Ka „Tulevikutöö uuringus“¹⁷⁹ on leitud, et IKT-põhise mobiilse töö puhul võib olla põhjendatud erisuse tegemine igapäevase puhkeaja, tööpäevasiseste vaheaegade, öötöö ning iganädalase puhkeaja suhtes, kuid töötaja tervise kaitse eesmärgil ei ole põhjendatud iganädalase tööaja piirangust erisuse tegemine.¹⁸⁰ Olukorras, kus ainsaks probleemiks on tööandja kontrollkohustuse täitmise keerukus, on lahenduseks lisaks erinevatele tehnilistele ja töökorralduslikele vahenditele, tööaja nõuetest kinnipidamise tagamisel töötaja poolt tõhusam

¹⁷⁵ Siinkohal viidati direktiivile, mis täna on asendatud direktiiviga 2003/88/EÜ ning mille artikkel 17 lg 1 p a kohaselt võivad liikmesriigid nn iseseisva otsustamisõigusega isikute puhul teha töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid arvestades erandeid artiklitest 3–6 (igapäevane puhkus, tööpäevasiseseid vaheajad, iganädalane puhkeaeg, maksimaalne iganädalane tööaeg), 8 (öötöö pikkus) ja 16 (arvestusperiood), juhul kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõeldeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise.

¹⁷⁶ Töö- ja puhkeaja seaduse eelnõu 471 SE muudatusettepanekute loetelu nr 3. 2000. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/8d0a8432-5894-3dbe-a65d-55456cbf337a/Töö-%20ja%20puhkeaja%20seadus> (17.03.2019).

¹⁷⁷ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 21.

¹⁷⁸ Samas.

¹⁷⁹ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 41.

¹⁸⁰ Samas.

TTOS § 14 lg 1 p-st 2 tuleneva kohustuse täitmine ehk pidada kinni tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldusest

Magistritöö autori hinnangul võimaldavad erisused igapäevase puhkeaja, tööpäevasiseste vaheaegade, öötöö ning iganädalase puhkeaja suhtes, töötajale suuremat paindlikkust töö tegemise aja valimisel ning tööandjal on praktikas sageli ebamõistlik või keeruline kontrollida, kas ja kuidas töötaja neist kinni peab. Olukorras, kus töökorralduslikult puudub tööandja jaoks vajadus, et töötaja kõnealuseid piiranguid järgib, on põhjendatud, et töötaja otsustab tööaja korralduse neis küsimustes ise. Arvestades, et kehtiv regulatsioon (TLS § 47 lg 1 esimene lause osa) ei võimalda tavapärasest erineva tööaja kokku leppimisel teha erisusi igapäevases ja iganädalases puhkeajas, mis võib aga olla IKT-põhise mobiilse töö puhul põhjendatud, siis on vajalik IKT-põhise mobiilse töö paindlikumaks kasutamiseks TLS-i regulatsiooni muutmine. Töö autor nõustub üldjoontes TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga määratleda iseseisva otsustuspädevusega töötaja termin, kuid ei nõustu sellega osas, millega kehtestatakse erisus mh maksimaalse iganädalase tööaja suhtes. Seejuures leiab autor, et see kas IKT-põhise mobiilse töö tegija peaks olema iseseisva otsustuspädevusega töötaja, tuleb igakordselt ettevõtte vajadust ja töötaja tööülesandeid ning poolte huve silmas pidades kokku leppida. Kuna tööandja ei saa tööajast kinnipidamist väljaspool tavapärast töötamiskohta töö puhul alati kontrollida, siis on töötajal suurem vastutus ise tööaja nõudeid järgida.

2.3. Töö tegemise koha kindlaksmääramine

Töölepingute puhul kehtivad lepinguõiguse üldised põhimõtted, mille hulgas on lepingu sisu kujundamise vabadus.¹⁸¹ TLS näeb siiski ette kohustuslikud tingimused, milles pooled peavad saavutama lepingu sõlmimiseks ja tööõigussuhte tekkimiseks kokkuleppe, ning juhul kui mõnes neist kokku ei lepita, kohaldatakse selles osas seadust.¹⁸² Tingimused, millest tuleb tööandjal töötajale teatada kõikide töölepingute puhul, on sätestatud TLS §-is 5 ning tingimused, mis tuleb kirjalikult esitada vaid juhul, kui vastavad kokkulepped poolte vahel kohaldamisele tulevad TLS §-is 6 (nende hulgas ka kaugtöö tegemine).¹⁸³ TLS § 5 lg-s 1 nimetatud kohustuslikest töölepingu tingimustest võib IKT-põhise mobiilse töö puhul suuremat tähelepanu ja detailsemat kokkuleppimist vajada lisaks punktis 7 nimetatud töötajale ka punktis 8 nimetatud töö tegemise koht.

¹⁸¹ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica IX/2003, lk 636.

¹⁸² Samas, lk 640.

¹⁸³ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 12.

Töökohta peetakse töösuhte oluliseks aspektiks, millest tööandja on kohustatud töötajat teavitama, ka direktiivis 91/533 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest.¹⁸⁴ Euroopa Komisjon on tulenevalt uute tööhõivevormide tekkimisest teinud ettepaneku¹⁸⁵ direktiivi 91/533/EMÜ põhjalikuks uuendamiseks. Muu hulgas on kavas ajakohastada direktiivis töökohaga seotud teabele esitatavaid nõudeid (artikli 3 lõike 2 punkt b), et võtta arvesse töövorme, mille korral tööandja ei ole töökohta kindlaks määranud.¹⁸⁶ Üheks selliseks töövormiks on IKT-põhine mobiilne töö. Muudatusettepaneku artikkel 3 punkti 2 alapunkti b kohaselt on tööandjad kohustatud teavitama töötajaid muu hulgas järgmisest aspektist: töö tegemise koht, juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades või et tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht, ning ettevõtte registreeritud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht.¹⁸⁷ Võrreldes kehtiva regulatsiooniga lisatakse lause osa „või et tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht“¹⁸⁸. Antud täiendus lihtsustab IKT-põhise mobiilse töö kasutamist, mille korral töötajal ongi endal vabadus töö tegemise koht kindlaks määrata.

Juhul, kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas, siis tulenevalt TLS § 6 lg 4 peab tööandja töötajale teatama, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. Töölepingu seaduse selgitustes on välja toodud, et kaugtöö tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida töö tegemise koht (töö tegemine väljaspool tööandja ettevõtet).¹⁸⁹ Kaugtöö kokkulepe peaks sisalduma töölepingu kirjalikus dokumendis, kuna juhul, kui kaugtöö tegemise kokkulepet ei ole kirjalikult sõlmitud, siis eeldatakse seaduse kohaselt, et vastavat kokkulepet ei ole sõlmitud (TLS § 6 lg 9).¹⁹⁰ Kuigi kohus on märkinud, et ilma vastava kokkuleppeta kodus töötamine ei ole töölepingu rikkumine töötaja poolt,¹⁹¹ siis kõnelause kokkuleppe puudumine ei võimalda pooltel vaidluse korral kaugtöö kokkuleppele tugineda.

¹⁸⁴ Nõukogu Direktiiv 14.10.1991 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest – 91/533/EMÜ. – EÜT L 288/32, 18.10.1991.

¹⁸⁵ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiivi ettepanek läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Brüssel, 21.12.2017, COM(2017) 797 final. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=82&newsId=9028&furtherNews=yes> (15.02.2019).

¹⁸⁶ Samas, lk 13.

¹⁸⁷ Samas.

¹⁸⁸ Direktiivi 91/533 sõnastus kohustab artikkel 2 lg 1 ja 2 punkti b kohaselt tööandja teavitama töötajat muu hulgas järgnevalt: töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades, ning ettevõtte registrisse kantud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht – Nõukogu Direktiiv 14.10.1991 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest - 91/533/EMÜ. – EÜT L 288/32, 18.10.1991.

¹⁸⁹ E. Käärats, jt. 2013, lk 14.

¹⁹⁰ Samas, lk 31.

¹⁹¹ Pärnu maakohtu 22.05.2013 a otsus nr 2-12-22571, p 25.

TLS § 6 lg 4 ei täpsusta, et määratleda tuleks kaugtöö tegemise konkreetne koht, TLS § 5 lg 1 p 8 kohaselt tuleb aga töö tegemise koht töölepingus määrata. TLS § 20 kohaselt peab töötaja täitma tööülesandeid tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega. Kaugtöö puhul on pooled kokku leppinud, et töö tegemise koht on väljaspool tööandja ettevõtet.¹⁹² Seega ei kohaldu TLS § 20 osas, mis ütleb, et töötaja peab täitma tööülesandeid töösuhtega kõige rohkem seotud tööandja tegevuskohas. Riigikohus on otsuse 3-2-1-65-17 p-s 14 märkinud, et „[...] kuigi TLS § 20 võimaldab leppida töö tegemise kohas kokku aadressi täpsusega, peavad pooled töö tegemise koha kokkuleppimisel lähtuma nende vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. TLS § 20 eesmärgiga kooskõlas ei ole töö tegemise koha ebamõistlikult lai või kitsas määramine.“¹⁹³ TLS-i eelnõu seletuskirja kohaselt on antud normi eesmärgiks tagada pooltele kindlus selles, millises paikkonnas tööülesandeid täita tuleb ning töö tegemise koha kokkuleppimisel tuleks lähtuda poolte vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest.¹⁹⁴ IKT-põhise mobiilse töö puhul ei ole poolte jaoks oluline, kus konkreetselt tööd tehakse. Sellest tulenevalt ei ole vajadust leppida töö tegemise koht kokku linna või valla täpsusega, kuna sel viisil töötamist iseloomustabki kindla töökoha puudumine. Centari uuringu¹⁹⁵ kohaselt on praktikas täna sageli kaugtöö vaid poolte suusõnalisel kokkuleppel põhinev, kusjuures töölepingus ei olnud mitmes uuritud ettevõttes töö tegemise koht määratud ka olukorras, kus tööd tehti täies ulatuses kodust. Kaugtöökoha lepingus fikseerimata jätmise põhjusena nimetati nii vajadust näidata töötaja töökoha kontoris, probleeme lähetuste korraldamisel, kui asjaolu, et töötajad on kaugtööl vaid osaliselt, mistõttu on seda lepingus keeruline fikseerida.¹⁹⁶ See on tekitanud praktikas olukorra, kus kirjalik tööleping eristub suulistest kokkulepetest ja tegelikust töö tegemise praktikast ning see asjaolu võib erimeelsuste tekkimisel olla problemaatiline.¹⁹⁷

Töö autori hinnangul võimaldab kehtiv regulatsioon IKT-põhise mobiilse töö korral töölepingus kokku leppida, et tööd tehakse kaugtööna, kuid ei kohusta pooli täpsustama töö tegemise täpset kohta, mis võimaldab valida töötajal töö tegemise koht igakordselt omal valikul. Kuigi seaduse kohaselt eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega, ei keela seadus ka teistsuguseid kokkuleppeid, kuna töö

¹⁹² K. Künnapas. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 281

¹⁹³ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21.06.2017 otsus nr 3-2-1-65-17, p 14.

¹⁹⁴ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 26-27.

¹⁹⁵ E. Kallaste, K. Jaakson. 2009, lk 171.

¹⁹⁶ Samas.

¹⁹⁷ Samas.

tegemise koha määramisel tuleb lähtuda poolte vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. Töö tegemise koha täpsem määramine võib omada siiski olulist tähtsust kehtiva regulatsiooni kohase töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise, töökoha sisustamisega seotud kulude ning töölähetustega seotud küsimuste aspektist.

2.4. Töökoha sisustamine ja töövahendite tagamine

2.4.1. Töökoha ja –vahenditega seotud kulude kandmine

Üldjuhul on töösuhtele iseloomulik, et töötaja kasutab töö tegemiseks tööandja omanduses olevaid töövahendeid ja materjale.¹⁹⁸ Tehes IKT-põhise mobiilse töö korral tööd oma kodust, kasutab töötaja sõltuvat olukorras ning poolte kokkuleppes töö tegemiseks suuremal või väiksemal määral isiklike vahendeid (nt elekter, internet jne). Sellest tulenevalt vajab välja selgitamist küsimus, kelle kanda peaksid jääma töökoha sisustamise ja töövahendite hankimise kulud olukorras, kus töötaja töötamise koht on väljaspool tööandja ruume.

Kaugtöö raamlepingu artikli 7 kohaselt tuleb kõik tööseadmeid, vastutust ja maksumust puudutavad küsimused selgelt defineerida enne kaugtöö algust¹⁹⁹. Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 6 lg 5 kohaselt ei või tööohutust, -hügieeni ja -tervishoidu käsitlevad meetmed mingil juhul tuua töötajatele kaasa rahalisi kulusid. TLS § 28 lg 2 p 6 kohaselt kohustub tööandja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. TTOS § 4 lg 2 kohaselt kujundab ja sisustab tööandja töökoha nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu.

Töötamisel tööandja ettevõttes tagab tööandja töötajale töö tegemiseks ohutu ja tervisliku töökoha, töövahendid ning püsitenuste, nagu elektri, telekommunikatsiooni, soojusenergia, olemasolu ning kannab nendega seotud kulud.²⁰⁰ Eriregulatsioon sellest, kuidas ja kes peaks tagama kaugtööks vajalikud vahendid ja katma kodus töötamisega seonduvad kulud, Eestis

¹⁹⁸ Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. 2008, lk 6-7.

¹⁹⁹ Kaugtöö raamlepingu artikkel 7 kohaselt vastutab üldreeglina vastutab tööandja regulaarseks kaugtööks vajalike seadmete muretsemise, installeerimise ja hoolduse eest, välja arvatud juhul, kui kaugtöötaja kasutab oma seadmeid. Kui kaugtööd teostatakse regulaarselt, kompenseerib või katab tööandja kõik otseselt tööga seotud kulud ning eriti kommunikatsioonikulud. Tööandja osutab kaugtöötajale vajalikku tehnilist abi. Tööandja on kohustatud kooskõlas siseriikliku seadusandluse ja kollektiivlepingutega hüvitama kaugtöötaja poolt kasutatavatele seadmetele ja andmetele tekitatud kahju. Kaugtöötaja kannab hoolt temale antud seadmete eest ega kogu või levita interneti kaudu ebaseaduslikke materjale.

²⁰⁰ K. Künnapas. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 287.

hetkel puudub,²⁰¹ kuid töötajate võrdse kohtlemise põhimõttest tulenevalt, on tööandjal kaugtöö puhul samad kohustused, mis tavatöötamise korral.

IKT-põhise mobiilse töö puhul võib olulisemateks töövahenditeks, mille tööandja peaks töötajale kindlasti tagama, pidada sülearvutit ning mobiiltelefoni, mida töötaja saab internetilevi olemasolul töö tegemiseks kasutada sõltumata oma asukohast. Juhul kui IKT-põhist mobiilset tööd tehakse töötaja kodus või mõnes muus kindlaks määratud kohas (nt kaugtöökeskuses), on tööandjal võimalik töötaja töökoht konkreetselt määratud ruumis sisustada, kui aga IKT-põhist tööd tehakse nt kohvikus või transpordivahendis, siis sellist võimalust tööandjal ilmselgelt ei ole. Samas puudub sellisel juhul töökoha sisustamise vajadus ka töötajal, kuna ta kasutab töö tegemiseks konkreetses kohas olemasolevaid vahendeid.

TLS § 6 lg 7 kohaselt teavitab tööandja lepingu sõlmimisel vastava kokkuleppe olemasolul töötajat, kas ja kuidas hüvitatakse töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused. Töölepingus tuleks kirjalikult fikseerida, kui suures osas ja millised kulud töötajale hüvitatakse ning põhjendus kulude hüvitamisel kasutatava proportsiooni osas.²⁰² Kirjaliku fikseerimise mittejärgimine ei vabasta küll tööandjat vastavast kohustustest, kuid võib raskendada kulutuste sissenõudmist (töötajal on võimalus pöörduda sissenõudmiseks töövaidlusorganisse).²⁰³ Juhul, kui tööks vajalikke vahendeid kasutatakse osaliselt isiklikul eesmärgil, kuid pooltevahelises lepingus ei ole kasutamise proportsioon fikseeritud ning seda ei ole võimalik usaldusväärselt kindlaks määrata, loetakse kohtupraktika järgi ettevõtlusega seotuse proportsiooniks 50/50 ning tööandja poolt suuremas mahus tasutud summalt arvestatakse erisoodustust.²⁰⁴ Praktikas võib kõikide kulutuste ettevõtlusega seotud proportsiooni arvutamine töö autori hinnangul olla pooltele üsna koormav.

²⁰¹ T. Molok. Kaugtöö ja kodukontor – kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013, lk 22. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>. (14.02.2019).

²⁰² U. Noorväli, R. Valge. Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest? – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013, lk 33. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (14.02.2019). Tuues näitena Keskkonnaameti kaugtöö kokkuleppe standardvormi, siis selle kohaselt varustab tööandja kaugtöötaja sülearvutiga ning teostab selle hooldust, kuid ei hüvita üldjuhul kaugtööga seotud kaudseid kulusid (nt infotehnoloogiavahendid, side, elekter jne), mis on seotud kaugtöötaja töö tegemise kohaga. Erandjuhtudel lepitakse kaugtööga seonduvate kaudsete kulude hüvitamine struktuuriüksuse juhiga eelnevalt kokku ja hüvitatakse vastavalt kulutaotlusele kuludokumentide alusel. Leppe punkti 4.5 kohaselt kasutab kaugtöötaja kaugtööks tööandja poolt antud varasid ja oma isiklikke seadmeid ning vastutab regulaarseks kaugtööks vajaliku internetiühenduse hankimise, installeerimise ja hoolduse eest. Tööandja ei hüvita kaugtöötajale eelpool nimetatud loeteluga seotud kulutusi. – Keskkonnaameti kaugtöö kokkulepe (autori valduses).

²⁰³ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk 30.

²⁰⁴ T. Molok. 2013, lk 24.

Töötaja võib tööülesannete täitmisel kantud kulud TLS § 40 lg 1 kohaselt esialgu ise kanda ning seejärel nõuda nende hüvitamist tööandjalt vastavalt VÕS § 628 lg 2–4, mis reguleerivad käsundisaajale kulude hüvitamist. VÕS § 628 kohaselt tuleb töötajale hüvitada tööülesannete täitmisega seotud mõistlikud kulud, mida on tehtud tööülesande täitmiseks ja mis ta võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada. Küsimust, milliseid kulusid saab lugeda mõistlikuks, on riigikohus antud sätte osas selgitanud ning märkinud, et need on kulud, „(m)is on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta tööülesannet täita ei saaks või kannataks oluliselt selle kvaliteet. Kulude mõistlikkuse üle otsustamisel tuleb eelkõige selgitada, millised on tavalised vajalikud sellekohased kulutused“.²⁰⁵ Seega hüvitab IKT-põhisel mobiilsel tööl tööandja vaid need kulud, mis on tööülesande täitmiseks vajalikud.

Kulude jaotuse põhjendamine ning kompenseerimine on lihtsam kaugtöökeskuses²⁰⁶ töötamise puhul, kus kulud on läbipaistvad.²⁰⁷ Samuti on kulude jaotuse põhjendamine lihtsam olukorras, kus töötaja kasutab kodukontorina selgelt piiritletud kohta (nt üks tuba või toa osa), sel juhul on võimalik pidada antud koha sisustamise kulusid ettevõtlusega seotuks ning töö tegemiseks vajalikuks.²⁰⁸ Näiteks Bulgaaris ongi kaugtöötajal kohustus määrata kodus töötegemiseks kindel ala ning tööandjal kohustus pakkuda omal kulul töötajale kaugtöö tegemiseks vajalikke vahendeid, tarkvara ja tehnilist tuge.²⁰⁹

Kodukontorite puhul on kulutuse seotusel ettevõtlusega leitud, et kõige keerulisem on seda määrata sisustuse puhul (nt tool, töölaud, seinavärv, valgustus jmt), kuna kodus töötades kasutab töötaja üldjuhul töötegemiseks vajalikke sisustuselemente mingis ulatuses ka isiklikul otstarbel, siis on otstarbekas pooltel kokku leppida, millises ulatuses keegi kulud kannab.²¹⁰ Eraldi küsimuseks kodust tehtava töö puhul on töötajale hüvitamisele kuuluvad kommunaalkulud (vesi, soojus, internet), samuti kuidas määrata selliste kulude tööandja poolt kantava osa proportsioon.²¹¹ Pooled võivad kokku leppida ka selles, et töötaja üürib tööandjale

²⁰⁵ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.03.2012. a otsus nr 3-2-1-175-11, p 21.

²⁰⁶ Targa töö ühingu kodulehe andmetel mõistetakse kaugtöökeskuse all tavaliselt inimese elukoha lähedal või logistiliselt sobivas kohas asuvaid kontoriruumi, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskkond, ergonoomika, sidevahendid, IKT) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust (vabakutseliste puhul tellijast). Kaugtöökeskuste põhiteenus on töökohtade väljarentimine, lisateenusteks võivad olla IT toe pakkumine, koolitus- ja arendustegevused, lastehoid vms. – Targa töö ühing. Me ei käi tööl, me teeme tööd! 24.04.2016. Arvutivõrgus: <http://smartwork.ee/> (15.02.2019).

²⁰⁷ Targa töö ühing. Me ei käi tööl, me teeme tööd! 24.04.2016. Arvutivõrgus: <http://smartwork.ee/> (15.02.2019).

²⁰⁸ T. Molok. 2013, lk 24.

²⁰⁹ K. Sredkova. New Forms of Employment in Bulgaria. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 161.

²¹⁰ T. Molok 2013, lk 24.

²¹¹ Samas.

töökohana kasutatavat tuba.²¹² Prantsusmaal on tööandjal kohustus katta kõik kaugtööga seotud kulutused (nt internetiühenduse pakkumine) ning maksta hüvitist kaugtöötaja kodu kohaldamiseks kontoritööks sobivaks.²¹³ Leedus on kaugtöö töölepingu kohustuslikuks punktiks Leedu Vabariigi Valitsuse määruse nr 1094²¹⁴ kohaselt lisaks kokkuleppele töötamise koha ja aja osas, tööandja poolt pakutavad töövahendid, sh töövahendite pakkumise korraldus ning töötaja vastutus töövahendite kahjustamise korral.²¹⁵ Samuti võivad Leedus nimetatud määruse kohaselt pooled kokku leppida, kuidas kompenseerib tööandja töötajale töövahenditega seotud kulud. Slovakkias on aga tööandjatel kohustus pakkuda ja hooldada regulaarselt kaugtööks vajalikku riist- ja tarkvara, välja arvatud juhul kui töötaja kasutab tööks enda vahendeid.²¹⁶

Kokkuvõttes leiab töö autor, et IKT-põhise mobiilse töö puhul peab tööandja sarnaselt tavatööga kandma tööks vajalike vahenditega seotud kulud. Olukorras, kus töötaja teeb tööd oma kodus või muus kohas väljaspool töötaja ettevõtet, tuleb igakordselt kulutuste puhul hinnata, millised tehtud kulutused on tööks vajalikud ehk ilma milleta kannataks töö kvaliteet. Töö autor nõustub seisukohaga, et kulutuste jagamisel mängib rolli see, kelle soovil kaugtööd tehakse – kui kodus töötamine on töötaja poolne vaba valik, ehkki tal oleks kontoris sisustatud töökoht olemas, siis ei ole põhjendatud tööandja poolne kulutuste tegemine töötaja kodus talle täiendava töökoha loomiseks, samas juhul kui ettevõttel kontor aga puudub või ei ole konkreetsel töötajal kontoris töökohta, siis võib pidada mõistlikuks kulude kompenseerimist.²¹⁷ Sellest tulenevalt leiab töö autor, et vajalik on kehtiva regulatsiooni muutmine, sätestades võimaluse vabastada tööandja kohustusest sisustada töötaja töökeskkond IKT-põhisel mobiilsel töö.

²¹² Samas.

²¹³ F. Kessler. 2016, lk 212.

²¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybė Nutrimas. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003. m. Rugsjucio 19. D. Nutriamo nr 1043. „Dėl Atskiru Darbo Sutarcio ypatumu patvirinimo“ pakeitimo. 2010 m liepos 21 d. Nr. 1094. Arvutivõrgus: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.378707> (09.04.2019).

²¹⁵ T. Davulis. 2016, lk 270.

²¹⁶ R. Schronk. New Forms of Employment in Slovakia. . In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 338.

²¹⁷ K. Seeder. 2013, lk 8; Samale asjale on TLS ja TTOS VTK eelnõule esitatud ettepanekutes juhtinud Sotsiaalministeeriumi tähelepanu Tööinspeksioon, kes märkis, et järelevalve käigus esinenud olukordi, kus tööandja on seadnud kaugtöö tegemise töölesaamise eeltingimuseks ja töötaja on seetõttu sundvaliku ees, eristades seda olukordadest, kus initsiatiiv tuleb töötajalt ning leidnud, et ka regulatsiooni muutes (ka TTOS sätteid) tuleks, kelle initsiatiivil kaugtöö tegemine toimub ning sellest tulenevalt määrata poolte õigused ja kohustused. – Tööinspeksioon. Arvamus töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas (14.09.2018 kiri nr 1.1-7/1336-1). Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (14.02.2019).

2.4.2. Töökoha ja –vahenditega seotud kulude maksustamine

IKT-põhise mobiilse töö puhul võib võrreldes tavatööga tekkida küsimus töökoha sisustamise ja töötajatele töövahendite tagamiseks tehtud kulutuste maksustamisest. Seda põhjusel, et sel viisil töö tegemisel on töökeskkonna loomine ja töötajale antavad lisahüved tihedalt seotud ja kergesti segiaetavad töötaja erahuvide toetamisega.²¹⁸ Kulude maksustamise ulatus sõltub sellest, kui suurt osa kulutustest saab pidada ettevõtlusega seotuks ning ettevõtlusega mitteseotud osalt tuleb tööandjal tasuda erisoodustusmaks.²¹⁹ Erisoodustuse²²⁰ hinnaks ehk hüve väärtuseks, mida maksustatakse, on hüve turuhind (tulumaksuseaduse²²¹ (edaspidi TuMS) § 48 lg 7)²²² ning erisoodustustuste maksustamise eesmärgiks on tagada, et rahalises ja mitterahalises vormis palgatulu saavaid isikuid koheldaks võrdselt.²²³

TuMS § 32 lg 2 kohaselt on kulu ettevõtlusega seotud, kui see on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või on vajalik või kohane sellise ettevõtluse säilitamiseks või arendamiseks ning kulu seos ettevõtlusega on selgelt põhjendatud, samuti kui see tuleneb TTOS § 13 lg-st 1²²⁴. Riigikohus on kulude ettevõtlusega seotuse osas märkinud, et „(s)elleks, et tunnistada kulutus ettevõtlusega seotuks, peab olema tõendatud seos tehtud kulutuse ning sama isiku ettevõtluse eesmärgi vahel. Kulutus on ettevõtlusega seotud, kui selle kulutuse tegemine oli otseselt tingitud maksumaksja ettevõtlusest ja kulutus oli vajalik ettevõtluse alustamiseks, säilitamiseks või arendamiseks.“²²⁵ Igakordselt tuleb seega tõestada, et kulutus on otseselt seotud ettevõtlusega ning hinnata, mil määral see seotud on. Viimane on oluline aspektist, et kui kulu on ettevõtlusega seotud vaid osaliselt, võib kulu ettevõtlustulust maha arvata vaid ettevõtlusega seotud ulatuses.²²⁶ Seejuures tuleb töötajal silmas pidada, et

²¹⁸ K. Künnapas. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 287.

²¹⁹ T. Molok. 2013, lk 23.

²²⁰ Erisoodustuseks peetakse rahaliselt hinnatavat hüve ehk sellist kulutust mida töötaja peaks tavaolukorras tegema oma palga arvelt ning millest saab kasu peamiselt töötaja (nt tööandjate poolt töötelefoni, -arvuti ja sõiduauto töövälisel otstarbel kasutamise kompenseerimine) – L. Lehis. Eesti Maksuseaduste kommentaarid 2018. Eesti Maksumaksjate Liit. Tartu 2018. lk 65.

²²¹ Tulumaksuseadus – RT I 1999, 101, 903; RT I, 28.12.2018, 51.

²²² M. Huber. Erisoodustus – Riigikohtu uus praktika. – MaksuMaksja 5/2010.

²²³ L. Lehis. Eesti Maksuseaduste kommentaarid 2018. Eesti Maksumaksjate Liit. Tartu 2018. lk 64.

²²⁴ TTOS § 13 lg 1 sätestab tööandja kohustused töötervishoiu ja –ohutuse tagamisel ehk kõik nende kohustuste täitmisega seotud kulud on ettevõtlusega seotud kulud.

²²⁵ Riigikohtu halduskollegiumi 02.02.2011. a otsus nr 3-3-1-89-10, p 5; Riigikohtu halduskollegiumi 17.05.1999. a määrus asjas nr 3-3-1-21-99, p 2.

²²⁶ U. Noorväli, R. Valge. Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest? – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. lk 33. Arvutivõrgus: Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektrooniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (20.01.2019).

kaugtöötamisega seotud kulude hüvitamise aluseks on raamatupidamiseseaduses²²⁷ nõutud tingimustele vastavad kuludokumendid.²²⁸

TuMS § 32 lg 2 teise alternatiivi „tööks vajalik“ osas on L. Lehis selgitanud, et see ei tähenda vaid kulutusi, mille tegemine tuleneb kohustuslikuna õigusaktidest, vaid iga tööandja on pädev ise hindama, millised kulutused on töö tegemiseks vajalikud. Tööks vajalik võib olla nt töövahendite soetamine, töökaitse abinõude rakendamine, töötaja transport töökohtade vahel jne.²²⁹

Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit esitas TLS ja TTOS VTK-le ettepaneku kaaluda muudatust, mis võimaldab tööandjal hüvitada kaugtööd tegeva töötaja poolt soetatud töövahendid erisoodustusmaksu tasumata või alternatiivselt anda tööandjale võimalus maksta töötajale töövahendite hankimiseks maksuvaba toetust.²³⁰ Antud ettepaneku esimene alternatiiv on töö autori hinnangul ka kehtiva õiguse kohaselt võimalik ulatuses, milles soetatud töövahendid on seotud ettevõtlusega, samas kui ettevõtlusega mitteseotud osale maksuvabastuse tegemist ei pea töö autor erisoodustuse eesmärki silmas pidades põhjendatuks. Ettepaneku teine alternatiiv toetuse maksmiseks, ei ole töö autori hinnangul samuti põhjendatud, kuna töövahenditele tehtud kulutuste eest on TLS § 40 kohaselt töötajal ka kehtiva regulatsiooni kohaselt õigus saada hüvitist. Euroopas on kaugtööga seotud maksuvabastus näiteks UK-s, kus kehtestati 2003. aastal riiklik meede, mis võimaldab tööandjal täiendava maksukoormata kanda töötaja kaugtööl tekkivaid juhuslikke majapidamisega seotud kulutusi (nt elekter, küte).²³¹ Näiteks Luxembourgis, kus üle 40% kodust töötajatest on piiriüleised töötajad, kellele kodust töötamine võib omada mõju mitte vaid neile kohalduva tööõiguse, vaid ka maksu- ja sotsiaalkindlustuse süsteemi aspektist,²³² on sotsiaalpartnerid kaugtöö edendamise eesmärgil teinud avalikele võimudele ettepaneku kehtivate piiriülestele töötajatele kohalduva sotsiaalkindlustus ja maksusüsteemi ülevaatamiseks nii siseriiklikult kui EL-is.²³³

²²⁷ Raamatupidamise seadus, vastu võetud 20.11.2002 – RT I 2002, 102, 600

²²⁸ U. Noorväli, R. Valge. 2013, lk 34

²²⁹ L. Lehis. Eesti Maksuseaduste kommentaarid 2018. Eesti Maksu maksjate Liit. Tartu 2018. lk 65.

²³⁰ Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit. Arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta (13.09.2018 kiri nr 3.1-1/97).

²³¹ Social Dialogue Committee of the European Social Partners. Implementation of the European Framework Agreement on Telework., 2006, lk 13. Arvutivõrgus: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf (13.02.2019).

²³² J.-L. Putz. New forms of Employment in Luxembourg. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 276.

²³³ Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 13.

Töötaja maksukohustuse aspektist on IKT-põhise mobiilse töö puhul oluline, et TuMS § 12 lõike 3 kohaselt, ei peeta füüsilise isiku maksustatavaks tuluks teise isiku kasuks tehtud dokumendiga tõendatud kulu hüvitist. Sellest tulenevalt ei loeta tööandja poolt töötajale kaugtöötamise käigus kompenseeritud otseselt kodukontori ülalpidamisega kaasnevaid kulusid füüsilise isiku tuluks, mis kuuluvad tulumaksuga maksustamisele.²³⁴ Töötaja peab kaugtööd tehes arvestama, et kui ta kasutab oma eluruumi osaliselt muul otstarbel ehk töötamiseks, siis rakendatakse maksuvabastust proportsionaalselt elukohana ja muul otstarbel kasutatavate ruumide pindala suhtele.²³⁵ Üürides osa oma eluruumist tööandjale kodukontoriks teenib töötaja tulu ning see maksustatakse tulumaksuga ja hilisemal eluruumi müügil ei laiene eluruumi müügile kohalduv tulumaksuvabastus sellele osale eluruumist.²³⁶

Töö autor leiab kokkuvõttes, et kehtivat regulatsiooni töökoha ja -vahenditega seotud kulude maksustamise aspektist ei ole vaja muuta. Samas peavad autori hinnangul IKT-põhise mobiilse töö puhul töösuhte pooled juba töölepingut sõlmides kaaluma detailselt ja leppima kokku selles, mis ulatuses ja milliseid töökoha ja töövahenditega seotud kulusid tööandja kannab, kuna sellest sõltub poolte maksukoormus.

²³⁴ U. Noorväli, R. Valge. 2013, lk 34.

²³⁵ T. Molok. 2013, lk 24.

²³⁶ U. Noorväli, R. Valge. 2013, lk 34.

3. Tööohutuse ja tervishoiu nõuete tagamine IKT-põhisel mobiilsel tööl

3.1. Töötaja õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele

Töötaja õigus töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes tuleneb parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta²³⁷ artiklist 3, samuti Euroopa Liidu põhiõiguste harta²³⁸ artikli 31 lg-st 1, mille kohaselt igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased. Täpsem tervishoiu- ja ohutuse alane regulatsioon on Euroopa Liidu tasandil määratud tööohutuse ja -tervishoiu raamdirektiiviga 89/391/EMÜ²³⁹, mis kohustab tööandjat tagama töötajate ohutuse ja tervise kõikides tööga seotud aspektides. Direktiivi eesmärk on selle artikkel 1 lg 1 kohaselt kehtestada meetmed, et soodustada töötajate tervishoiu ja -ohutuse parandamist. Siseriiklikult on liikmesriikidel direktiivi artikkel 1 lg 3 kohaselt õigus kehtestada direktiivist rangemaid regulatsioone, mis töötajate tervist ja ohutust tööl paremini kaitsevad.²⁴⁰

Kaugtöö raamleping tervishoiu ja -ohutuse aspektist kaugtööle erisusi ette ei näe ning raamlepingu artikkel 8 kohaselt vastutab tööandja kaugtöötaja tervishoiu ja -ohutuse kaitsmise eest kooskõlas direktiiviga 89/391, vastavate tüürdirektiividega²⁴¹ ning siseriikliku seadusandluse ja kollektiivlepingutega.²⁴² Kaugtöö raamlepingu artikkel 4 kohaselt tuleb kaugtöötajatele tagada õigusaktidega või kollektiivlepingutega töötingimuste osas samad õigused ettevõtte teiste töötajatega.²⁴³

Rahvusvahelisel tasandil kodutööga seonduvat reguleeriva ILO konventsiooni nr 177²⁴⁴ artikkel 2 lg 2 p c kohaselt tuleb tagada kodutööl olevate isikute võrdne kohtlemine tavatöötajatega muu hulgas tööohutust ning tervishoidu puudutavates küsimustes.

²³⁷ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta – RT II 2000, 15, 93.

²³⁸ Euroopa Liidu põhiõiguste harta – ELT C 83/389.

²³⁹ Euroopa Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183/1, 12.06.1989.

²⁴⁰ Euroopa Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ.

²⁴¹ IKT-põhise mobiilse töö korral ei kohaldu direktiiv 89/654/EMÜ töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta, kuna töökoha mõiste välistab artikkel 2 kohaselt direktiivi kohaldamisalast väljaspool tööandja tööruume või territooriumi asuvad kohad. Samas Vabariigi Valitsuse määrus nr 176 „Töökohale esitatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded¹ (Vabariigi Valitsuse 14.06.2007. a määrus nr 176 „Töökohale esitatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“ – RT I, 05.12.2018, 9.), mis on mõistab töökohta TTOS tähenduses ning kaugtöö töötamise kohti oma rakendusala ei välista.

²⁴² Framework agreement on telework. 16 July 2002.

²⁴³ Samas.

²⁴⁴ C177 – Home Work Convention. International Labour Organization. 1996. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO (23.04.2017).

Konventsiooni artikkel 7 teeb siiski möönduse, et siseriiklikud tööohutuse ja -tervishoiu regulatsioonid peavad kohalduma kodutöö suhtes, võttes arvesse selle eripära.²⁴⁵

Õigus tervislikele ja ohututele töötingimustele tuleneb töötajale Eesti Vabariigi Põhiseaduse²⁴⁶ §-ist 29. Põhiseaduse kommentaaride kohaselt tuleb tööd tegeva inimese tervisepõhiõiguse kaitseks sätestada seaduse tasandil nõuded töökeskkonna tervislikkusele ja ohutusele.²⁴⁷ Lisaks kohustab põhiseaduse § 29 lg 4 riiki korraldama pidevat järelevalvet töötingimuste järgimise üle ning võtma tulemuslikke meetmeid rikkumiste avastamisel.²⁴⁸

Töötaja töötervishoidu ja -ohutust puudutavad õigused on määratud TTOS § 14 lg-s 5. Selle kohaselt on töötajal muu hulgas õigus nõuda tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi ning saada teavet töökeskkonna ohuteguritest, riskianalüüsi tulemustest, tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest. Samuti saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist ning pöörduda töökeskkonna järelevalvajate poole, kui tema arvates tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et IKT-põhise mobiilse töö tegijal on nii rahvusvahelise kui siseriikliku regulatsiooni kohaselt õigus nõuda tööandjalt ohutuid ja tervislikke töötingimusi võrdselt töötajaga, kes töötab tööandja ettevõttes. Kuna TTOS § 4 lg 1 kohaselt mõistetakse töökohana ka väljapoole ettevõtte territooriumi jäävaid muid töötamiskohti, kus töötaja töötab tööandja loal või korraldusel, siis IKT-põhise kaugtöö korral saab töö tegemise kohaks antud sätte mõistes pidada „muid töötamiskohti, kus töötaja töötab tööandja loal“.²⁴⁹ Seega on IKT-põhise töö puhul töötajal õigus ohtutele ja tervislike töötingimustele tema valitud töö tegemise kohas. Kuna töötaja ei ole seotud kindla asukohaga, on tööandjal keeruline kui mitte võimatu, töö tegemise kohta kontrollida ning seaduses nõutud kaitset töötajale tagada. Käesoleva töö autori hinnangul on tööandjal seetõttu IKT-põhise mobiilse töö puhul raske tagada TTOS § 14 lg 5 p-s 1 sätestatud töötaja õigust nõuda tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi.

²⁴⁵ C177 – Home Work Convention. 1996.

²⁴⁶ Eesti Vabariigi Põhiseadus, vastu võetud 28.06.1992 – RT I, 15.05.2015, 2.

²⁴⁷ A. Henberg, K. Muller. Põhiseaduse § 29 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.

²⁴⁸ Samas.

²⁴⁹ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 25.

3.2. Töösuhete poolte vastutuse jaotus tööohutuse ja tervishoiu nõuete järgimisel

3.2.1. Tööandja kohustused ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisel

Töötaja ja tööandja õigusi ning kohustusi töökeskkonnas reguleerib siseriiklikult TTOS, mille § 12 lg 1 kohaselt tagab tööandja tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. TTOS regulatsiooni eesmärgiks on soodustada ohutu töökeskkonna²⁵⁰ loomist ja töötaja tervisekahjustuse ennetamist²⁵¹ ning säilitada seeläbi töötaja töövõime ja heaolu.²⁵²

TTOS § 4 lg 2 kohaselt kujundab ja sisustab tööandja töökoha nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. TTOS-is mõistetakse töökohana ettevõtte territooriumil või tööruumis paiknevat töötamiskohta ja selle ümbrust või muid töötamiskohti, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel (TTOS § 4 lg 1). Seejuures tuleb rõhutada, et tööandja kohustused ei piirdu vaid tööandja ettevõttega, vaid seadus kohustab ohutute töötingimuste tagamise igas tööga seotud olukorras.

Kuna TTOS ei erista kaugtöö ega IKT-põhise mobiilse töö tegemist, siis on tööandjal kohustus järgida IKT-põhise mobiilse töö puhul kõiki TTOS-i nõudeid. Selline nõue tuleneb ka TLS § 3, mis sätestab töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte, millest tulenevalt ei tohi kohelda kaugtööl töötajaid töö tegemise kohast tingituna halvemini tööandja ettevõttes töötavatest töötajatest. EL liikmesriikides kasutatavad lahendused kaugtöö puhul tervishoiu ja -ohutusnõuete osas varieeruvad²⁵³ ja reeglina vastutab tööandja selle töövormi puhul ohutu töökeskkonna tagamise eest,²⁵⁴ samuti on tööandjal muu hulgas enamasti kohustus kaugtöö tegijat võimalikest ohtudest ja riskidest informeerida.²⁵⁵ Kehtivas TTOS-is esineb mitmeid, kohustusi, mille täitmine võib olla IKT-põhise mobiilse töö puhul ebamõistlik või isegi

²⁵⁰ TTOS § 3 lg 1 kohaselt on töökeskkond ümbrus, milles inimene töötab ning sama paragrahvi lg 2 kohaselt ei või töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed tegurid ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist.

²⁵¹ Tervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus 581 SE algatamise seletuskiri. 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c-1cdb0e219fe8/Tõetervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus> (12.03.2019).

²⁵² Tööinspeksioon. Uus määrus sätestab töökohale esitatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded. Raamatupidamis- ja maksuinfo portaal (02.07.2007). Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/tooigug/ohutus/uus-maarus-satestab-tookohale-esitatavad-toetervishoiu-ja-toohutuse-nouded-2007-07-02>. (07.04.2019).

²⁵³ Näiteks Ungari töödiguse alase regulatsiooni kohaselt kohalduvad üldised tervishoiu ja -ohutuse nõuded vaid neile töövahenditele, mille omanik on tööandja; Poola sotsiaalpartnerite raamlepe eelnõu näeb aga ette, et tervishoiu ja ohutuse nõuded ei kohaldu kaugtöötaja kodus asuval töökohale. –Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 24.

²⁵⁴ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24; Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 24.

²⁵⁵ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 31.

võimatu, kuna töökeskkonna tingimused on sellise töö puhul valdavalt tööandja jaoks ettenägematud ning töökoht tööandja vastutusalast väljas.²⁵⁶ Uuringute kohaselt Eestis praktikas valdavalt töötervishoiu ja -ohutuse alaseid nõudeid kaugtöö korral ei täideta.²⁵⁷

3.2.1.1 Töökeskkonnaga seotud ohutegurite kaardistamine

Töökeskkonna riskide hindamise kohustus tuleneb tööandjale nii EL-i kui siseriiklikust õigusest. Seejuures ei sätesta kehtivad regulatsioonid IKT-põhise mobiilse töö puhul erisusi võrreldes tavatöoga, mistõttu kõik kehtestatud nõuded rakenduvad ka IKT-põhisel mobiilsel tööol. Sellele, et IKT-põhise mobiilse töö puhul on töötervishoiu ja -ohutuse riske keerulisem järjekindlalt ja regulaarselt hinnata ning tõenäolisem on töö tervishoiu ja -ohutuse tingimuste kontrolli puudumine, on viidanud ka ETTA.²⁵⁸ Vajalik on seega hinnata, kuivõrd on tööandjal võimalik riskihindamise kohustust täita või kui täitmine ei ole võimalik, siis kuivõrd võimaldavad reeglid paindlikkust nii, et need oleksid sobilikud kõnealuse tööviisi puhuks.

Riskihindamise peamine eesmärk on töötajate tervise ja ohutuse kaitsmine ning seeläbi võimaluse minimeerimine, et töötaja või keskkond kannatavad tööga seotud tegevuse tõttu. Riskianalüüs võimaldab töötajal saada teada ohuteguritest ning hoida oma tervist.²⁵⁹

Direktiivi 89/391 artikkel 6 lg 1 kohaselt võtab tööandja oma vastutuse piires kõik töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed, sealhulgas kutsealaste riskide ärahoidmine, teabe ja väljaõppe andmine ning vajaliku korralduse ja vajalike vahendite tagamine. Nimetatud meetmeid rakendab tööandja muuhulgas läbi riskide vältimise ning vältimatute riskide analüüsi, samuti läbi riskide tõrjumise nende tekkefaasis.²⁶⁰ Artikkel 6 lg 3 kohustab tööandjat ettevõtte ja/või asutuse tegevuse laadi arvesse võttes hindama ohtu töötajate ohutusele ja tervisele, muu hulgas töövahendite valikul ja töökohtade sisustamisel. Hindamise tulemusel võetavad ennetusmeetmed peavad tagama töötajatele pakutava ohutuse ja tervise kaitse taseme paranemise.

²⁵⁶ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 9.

²⁵⁷ E. Kallaste, K. Jaakson. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. 2009.

²⁵⁸ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 15.

²⁵⁹ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Riskihindamisjuhend. Eestikeelne versioon. lk 3. Arvutivõrgus: <http://tootervishoid.pikk.ee/kavandamine/terviseriskide-hindamine/tookeskkonna-riskianaluus>. (19.03.2019).

²⁶⁰ Euroopa Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. – ELT L 183/1, 12.06.1989.

IKT-põhise mobiilse töö korral, mis toimub suuresti kuvari vahendusel, tuleb arvestada direktiivis 90/270 kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta²⁶¹ sätestatuga. Direktiivi artikkel 3 lg 1 kohaselt on tööandjad kohustatud korraldama töökohtade²⁶² analüüsi, et hinnata töötajate tervishoiu- ja ohustustingimusi, eelkõige seoses võimalike nägemist ohustavate teguritega ning füüsilise ja vaimse ülekoormatusega.²⁶³ Nimetatud direktiivi lisa eristab nõuded kasutatavatele seadmetele (lisa punkt 1) ning töötamise keskkonnale (lisa punkt 2). Kuna IKT-põhisel mobiilsel tööl töötab töötaja tööandja poolt antud vahenditega, siis ei ole tööandjal võrreldes tavatöötajaga, keerulisem täita direktiivi lisa punkti 1 alapunktides b ja c nimetatud nõudeid kuvarile ja klaviatuurile, sest need on tööandja kontrolli all. Samas lisa punkti 1 alapunktides d ja e sätestatud nõudeid töölauale või –pinnale ning töötoolile, ja ka punktis 2 sätestatud nõudeid töökeskkonnale, sh ruumile, valgustusele, mürale, soojusele, on tööandjal IKT-põhise mobiilse töö korral keeruline täita, kuna mobiilse töö puhul ei ole need tööandja kontrolli all, vaid sõltuvad kohast, kus töötaja konkreetsel hetkel tööd teeb. Sellises olukorras on tööandjal võimatu hinnata neile aspektidele riske. Tööandja saab töö autori hinnangul siiski tuua välja, millised on üldiselt kuvariga tööst tulenevad ohutegurid ja tervise säilitamiseks vajalikud tingimused ning teavitada neist töötajat.

TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetreid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, samuti hinnatakse töökohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske.

Seadus kohustab seega tööandjaid selgitama välja IKT-põhise mobiilse tööga seotud terviseohtlikud olukorrad ja neid põhjustavad faktorid ning hindama riskide esinemise tõenäosust ja võimalikke tagajärgi ning töötama välja meetmed ohu vähendamiseks. Hindamine on kohustuslik läbi viia töökohtade kaupa. Ohutegurid, millele riske hinnatakse, on sätestatud TTOS § § 6 – 9¹ ning nendeks on nii füüsilised (nt müra, vibratsioon, õhutemperatuur ja –

²⁶¹ Nõukogu direktiiv 90/270/EMÜ, 29.05.1990, kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (viies üksikdirektiiv direktiivi 87/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) – EÜT L 156, 21.6.1990, lk 0014-0018.

²⁶² Töökohana mõistetakse direktiivi artikkel 2 punkti b kohaselt komplekti, mis koosneb kuvarist, millega võib kaasned klaviatuur või sisendseade ja/või tarkvara, mis määrab arvuti kasutajaliidese, võimalikud lisaseadmed, välisseadmed, sealhulgas kettaseade, telefon, modem, printer, dokumendihoidja, töötool ja töölaud või -pind, ning neid vahetult ümbritsev töökeskkond.

²⁶³ Siseriiklikult on antud direktiiv üle võetud Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrusega nr 362 „Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“, mille § 3 lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi käigus hindama töötaja töötamiskohta, arvestades töötaja nägemist ohustavaid tegureid; töötamisel tekkida võivat füüsilist või vaimset ülekoormust; töökeskkonna ohutegureid, sealhulgas valgustatust, müra, elektromagnetilist kiirgust ja tööruumi sisekliimat ning töötamiskoha kujunduse ergonoomilisust ja sobivust töötajale. – Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded. – RT I 2000, 86, 556; RT I, 05.12.2018, 5.

niiskus jmt), keemilised, bioloogilised, füsioloogilised (nt sama tüüpi liigutuste kordumine ja üleväsimust põhjustavad sundasendid ja –liigutused) kui psühhosotsiaalsed (nt pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö) ohutegurid.

TLS ja TTOS VTK-s on välja toodud, et IKT-põhise mobiilse töö korral ei kasutata üldiselt töövahendeid, mille kasutamisega kaasnevaid riske ei saaks töötaja ise maandada.²⁶⁴ Euroopa Komisjon on siiski rõhutanud vajadust tööga seotud haiguste ennetamisel lisaks olemasolevatele riskidele, tegeleda tehnoloogia arengu poolt kaasa toodud uute riskidega, pöörates enam tähelepanu, kuidas muutused töökorralduses ja organisatsioonis mõjuvad töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele.²⁶⁵ UK kogemus näitab, et kaugtöötajad ei ole otseselt ohustatud uudsetest või eripärastest ohtudest tervisele, nimetades siiski suurenenud sotsiaalset isolatsiooni ja stressi.²⁶⁶ Riskide leevendamiseks on UK-s ja Irimaal tööandjal seadusest tulenev kohustus viia läbi töötavate ja tööohutuse alane riskihindamine tagamaks, et kaugtöötaja töökoht vastab kõigile õigusaktide nõuetele.²⁶⁷

Riskihindamise läbiviimine on tööandja jaoks oluline ka aspektist, et olukorras, kus nõutud riskihindamine on jäänud tegemata ning sellest tulenevalt on töötajal tekkinud kahju, siis on TTOS-i kohaselt töötajal õigus nõuda tööandjalt kahju hüvitamist. Kahju hüvitamine sõltub seega põhjuslikust seosest riskianalüüsi läbi viimata jätmise ja tekkinud kahju vahel. Riigikohus on otsuse 3-2-1-145-09 punktis 12 selgitanud, et „[...] põhjuslik seos töökeskkonna riskianalüüsi tegemata jätmise ja töötaja tervise kahjustamise vahel võib ilmneda näiteks selles, et töötaja ei teadnud riskianalüüsi tegemata jätmise tõttu ohuteguritest ega osanud oma tervist hoida tervist kahjustavates tingimustes töötamise ajal.“²⁶⁸ Riskihindamise tegemata jätmisega seotult on Ringkonnakohus kutsehaigusest tuleneva kahju hüvitamise juhtumi puhul muuhulgas märkinud „(s)eejuures arvestab ringkonnakohus ka sellega, et tööandja rikkus riskianalüüside korraldamise kohustust, mistõttu puudus ka töötajal võimalus objektiivselt hinnata enda terviseseisundi sobivust antud töökohale“²⁶⁹. Samas lahendis on kohus välja toonud, et töötajale ei saa „[...] panna kohustust hinnata võimalikke tööga kaasnevaid pikaajalisi riske, sest

²⁶⁴ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 25.

²⁶⁵ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. EL töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020. COM(2014) 332 final. 2014, lk 5-6.

²⁶⁶ M. Darvill. Health and Safety Commission. New Teleworking Guidance. Arvutivõrgus: DTI<http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/hscarchive/2003/111103/misc30.pdf> (15.03.2019).

²⁶⁷ Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 17.

²⁶⁸ Riigikohtu tsiviilkolleegium 13.01.2010. a otsus nr 3-2-1-145-09, p 12.

²⁶⁹ Tallinna Ringkonnakohtu 31.01.2018 otsus asjas nr 2-16-19030, p 41.

vastavate riskide väljaselgitamine eeldab riskianalüüsi tegemist, milleks töötajal puudub kompetents.“²⁷⁰

Arvestades, et töökohas esinevate riskide hindamiseks on vaja muu hulgas teada, kus hinnatav töökoht asub ja kus konkreetset tööd tehakse; milliseid töövahendeid, -materjale ja -meetodeid kasutatakse ning mida tehakse (näiteks kuidas ja kui kaua midagi tehakse)²⁷¹, võib IKT-põhise mobiilse töö korral olla riskihindamise läbiviimine keeruline kui mitte võimatu. „Tulevikutöö uuringus“ on samuti leitud, et IKT-põhisel mobiilsel tööl on tööandjal võimalik riskianalüüs läbi viia vaid osaliselt ehk olukorras, kus ei ole võimalik kontrollida töö tegemise kohta, saab riskide hindamisel siiski aluseks võtta tehtava töö iseloomu ja töökorraldust ning hinnata, millised on IKT-põhise mobiilse töö eripäradest tulenevad ohud.²⁷² Sellisteks eripäradesteks ohtudeks võib olla nt töötamine selleks mitte kohandatud kohtades või töö nutiseadmetega²⁷³, samas on sellisele tööviisile omased ka mitmed kontoritööle iseloomulikud ohud nagu pidev töötamine kuvariga, istuv töö, sundliigutused (igapäevatöö hiirega) jne.²⁷⁴

Sotsiaalministeerium on teinud ettepaneku TTOS-i muutmiseks nii, et tööandjal oleks IKT-põhise mobiilse töö korral kohustus kaardistada IKT-põhisest mobiilsest tööst tulenevad võimalikud ohutegurid, nende kahjulikud mõjud ja tervisekahjustuse vältimise abinõud, kuid samas kaotada kohustus viia eraldi läbi riskianalüüs ning koostada sellest lähtuv tegevuskava.²⁷⁵ Muudatuse eelisenähtakse, et kui töötajal endal lasub vastutus tagada kaugtöö ajal nõuete täitmine vastavalt tööandja juhiste, võivad tööandjad olla enam motiveeritud kaugtööd võimaldama.²⁷⁶ Kui kehtiva regulatsiooni kohaselt tuleb välja selgitada töökeskkonna ohutegurid ja vajadusel mõõta nende ohutegurite parameetrid, siis kavandatava regulatsiooniga oleks kohustus kaardistada vaid²⁷⁷ IKT-põhisest kaugtööst tulenevad võimalikud ohutegurid. Ehk kuna tööandjal puudub teave kaugtööl oleva töötaja töökeskkonnas esinevatest

²⁷⁰ Tallinna Ringkonnakohtu 31.01.2018 otsus asjas nr 2-16-19030, p 41.

²⁷¹ Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Riskihindamisjuhend. Eestikeelne versioon. lk 5.

²⁷² J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tampel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 43.

²⁷³ M. Erikson, A. Rosin. 2018, lk 45.

²⁷⁴ Nimetatud ohutegurid on välja toodud kontoritööga seotult Keskkonnaministeeriumi riskianalüüsis. – Keskkonnaministeerium. Keskkonnaministeeriumi Narva mnt 7a, 15172 Tallinn Töökeskkonna riskianalüüs. 2016. (töö autori valduses).

²⁷⁵ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 36

²⁷⁶ Samas.

²⁷⁷ Sellele, et põhjendatud on, et IKT-põhisest kaugtööst tulenevate ohutegurite kaardistamine piirduks vaid IKT-põhise kaugtöö iseloomust tulenevate ohutegurite kaardistamisega ega eelda iga võimaliku töö tegemise kohaga seotud ohuteguri kaardistamist, on eelnõu menetluse käigus eraldi tähelepanu juhtinud ka Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit. – Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit. Arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta (13.09.2018 kiri nr 3.1-1/97). Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).

ohuteguritest, siis kaardistab ta olemasoleva teabe põhjal vaid võimalikud ohutegurid ning nende kahjulikud mõjud.

Käesoleva töö autor ei pea põhjendatuks riskianalüüsi tervikuna tegemata jätmist, vaid nõustub „Tulevikutöö uuringus“²⁷⁸ toodud seisukohaga, et riskianalüüsi käigus hinnatakse IKT-põhise töö iseloomust ja töökorraldusest tulenevaid ohtusid. Selliseid ohtusid on võimalik hinnata ka konkreetset töö tegemise kohta teadmata ning nende hindamata jätmise töötaja tervise kaitse arvelt, ei ole põhjendatud. IKT-põhise mobiilse töö korral on töandjal võimalik hinnata riske ka nende ohutegurite suhtes, millest ta on teadlik ning, mis on tema kontrolli all (sellised on näiteks kõik töandja poolt pakutatavate töövahenditega seotud ohutegurid). Samuti saab töandja üldiselt hinnata võimalikke riske, mis kaasnevad näiteks istuva tööga, tööst kuvariga, tööst liikuvast vahendist, pikaajalisest üksinda töötamisest jne. Samas aga ei ole töandjal võimalik detailselt ning iga töötaja kõiki võimalikke töökohti hinnata.

Sellise muudatuse elluviimine ei ole siiski kooskõlas direktiivide 89/391/EMÜ ja 90/270/EMÜ, mis kohustavad töandjat analüüsima vältimatuid riske ning kuvariga tööl korraldama töökohtade analüüsi ning võtma meetmeid ohtude kõrvaldamiseks. Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 1 lg 3 kohaselt on siseriiklikult lubatud kehtestada regulatsioone, mis kaitsevad töötajate tervist ja ohutust tööl paremini kui direktiivis sätestatud, kuid direktiivid ei anna liikmesriikidele vabadust IKT-põhise mobiilse töö puhul regulatsioone leevendada. Sellest tulenevalt on töö autori hinnangul vajalik nimetatud direktiivide ülevaatamine ja muutmine.

3.2.1.2 Töötajate teavitamine, juhendamine ja väljaõpe

Selleks, et töötajad saaksid oma tervist ohtu seadmata väljaspool töandja ruume ohutult tööd teha, on IKT-põhise mobiilse töö puhul olulise tähtsusega töötajate teavitamine ning vajaliku juhendamise ja väljaõppe läbiviimine töökeskkonnaga seotud võimalikest ohuteguritest.²⁷⁹ Kuigi vastav kohustus tuleneb töandjatele nii EL kui siseriiklikust õigusest, siis uuringute²⁸⁰

²⁷⁸ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksel, P. Pruks. 2017, lk 43.

²⁷⁹ J. Vallistu, jt. 2017, lk 34; TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24.

²⁸⁰ Eesti tööelu-uuringu 2015. kohaselt andis 68% kaugtööd võimaldavatest töandjatest tavapäraest tööruumidest väljaspool töötavatele töötajatele tööohutusjuhiseid ja kontrollis, et töötamine oleks ohutu ning neist 60% kontrollis, et töötajad ohutusnõudeid järgiksid. Uuringu kohaselt kontrollitakse kaugtöö tegijate tööohutust 90% väikestes 5–9 töötajaga ning 61%–69% suuremates ettevõtetes/asutustes.– Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 1/2017 „Tööelu-uuring 2015“. 2017, lk 13. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf. (01.02.2019). Uuringute järgi leiab 73% kaugtööd teinud töötajatest, et neil on piisavalt teadmisi vältimaks tööl vigastusi ja terviseprobleeme ning lisaks leiab 25%, et neil on pigem piisavalt teadmisi – TLS ja TTOS VTK, lk 37; René Arvola doktoritöös läbi viidud uuring näitas samuti, et kuigi praktikas lubatakse töötajatel sageli kaugtööd teha, on

kohaselt tööandjad praktikas selliste spetsiaalsete koolituste vajadust olulisena ei ole näinud.²⁸¹ Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 10 lg 1 kohaselt võtab tööandja asjakohased meetmed, et ettevõtte ja/või asutuse töötajad ja/või nende esindajad saavad kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega, mis võivad muu hulgas arvesse võtta ettevõtte ja/või asutuse suurust, kogu vajaliku teabe, mis käsitleb ohtusid tervisele ja ohutusele ning kaitse- ja ennetusmeetmeid ja -tegevust nii ettevõtte ja/või asutuse kui ka iga töökohaliigi ja/või töö seisukohast; samuti informeerib töötajat isikutest, kes on määratud vastutama esmaabi ja töötajate evakueerimise eest.

Töötajate juhendamise ja väljaõppe kohustus tuleneb direktiivi 89/391/EMÜ artiklist 12, mille lg 1 kohaselt tagab tööandja, et kõik töötajad saavad tervishoiu ja ohutuse küsimustes asjakohase väljaõppe, eelkõige nende töötamiskohale või tööle eriomase teabe ja eriomaste juhiste vormis nii töölevõtmise ajal, üleviimise või töövahetuse korral, uute töövahendite kasutuselevõtmise või vahendite vahetamise korral ning uue tehnoloogia kasutuselevõtmise korral. Seejuures kohustab artikkel koolitust vajadusel regulaarselt kordama ja kohandama uute või muutunud ohtude arvesse võtmiseks.

Kuvariga töötamise direktiivi artikkel 6 lg 1 antakse töötajatele teavet kõikide nende töökohaga seotud tervishoiu ja ohutuse alaste aspektide kohta, eelkõige töökohtade suhtes kohaldatavate, artiklite 3 (töökohtade analüüs), 7 (igapäevatöö) ja 9 (töötajate silmade ja nägemise kaitse) alusel rakendatavate meetmete kohta. Igal juhul teavitatakse töötajaid või nende esindajaid kõikidest kooskõlas käesoleva direktiiviga võetavatest tervishoiu- ja ohutusmeetmetest. Ning sama artikli punkti 2 kohaselt, ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 12 kohaldamist, saavad kõik töötajad väljaõpet töökoha kasutamise kohta enne vastava töö alustamist ja pärast oluliste muudatuste tegemist töökohal.

Ka kaugtöö raamlepingu artikkel 8 lg 2 kohaselt teavitab tööandja kaugtöötajat ettevõtte töötervishoiu ja ohutuse eeskirjade nõuetest ning kaugtöötaja kohustub rakendama neid ohutusnõudeid korrektselt.²⁸² Artikkel 10 lg 2 kohaselt koolitatakse kaugtöötajaid nende käsutusse antavate tehniliste seadmete ning antud töökorraldusvormi omapärade alal.²⁸³

selle tegemine ettevõtte tasandil valdavalt reguleerimata ning puudub ka asjakohane juhendamine, samas oleksid juhendamise läbi mitmed kaugtöö puudused välditavad. – R. Arvola. 9/2018, lk 37.

²⁸¹ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Toppel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 34.

²⁸² Framework agreement on telework. 16 July 2002.

²⁸³ Samas.

TTOS § 13 lg 1 p 6 kohustab tööandjat teavitama töötajaid ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest ning p-i 13 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töötaja juhendamise ja väljaõppe, mille täpne sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³. Nimetatud paragrahvi lg 1 kohaselt juhendab tööandja töötajat enne tööle asumist.

IKT-põhise mobiilse töö puhul võib olla keeruline täita § 13³ lg 1 p 2 kohast kohustust teavitada töötajat töökeskkonna riskide hindamise tulemustest, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohuteguritest, terviseriskidest ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest. Seda põhjusel, et tööandja ei pruugi olla vastavat hindamist läbi viinud ega omada nõutavat infot. Keeruline, kui mitte võimatu, on anda infot ka töökoha evakuatsioonipäasudest ja -teedest ning tulekustutusvahendite asukohtadest.

TTOS § 13³ lg 2 kohaselt korraldab tööandja töötajale töökohal väljaõppe ohutute tövõtete omandamiseks, võttes muu hulgas arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust. Selle nõude täimine võib tööandjal IKT-põhisel mobiilse töö korral olla raskendatud olukorras, kus ohutegurid ei ole korrektselt kaardistatud.

Sotsiaalministeerium on teinud ettepaneku TTOS-i muutmiseks nii, et „[...] tööandja juhendab IKT-põhist kaugtööd tegevate töötajate tööga, sealhulgas kaugtöö töökeskkonnaga seotud võimalikest ohuteguritest, nende võimalikest tervisemõjudest ja abinõudest tervisekahjustuse vältimiseks või vähendamiseks“.²⁸⁴ Eelnõu näeb ette, et kaugtöötaja juhendamise läbiviimiseks on vaja kaardistada tööandja poolt IKT-põhisest kaugtööst tulenevad võimalikud ohutegurid, nende kahjuliku mõju ja tervisekahjustuse vältimise abinõud.²⁸⁵ Seega, juhendamine ei toimuks mitte nagu tavapäraselt konkreetse töötaja töökohaga seotud ohtudest tulenevalt, vaid tööandjal on kohustus juhendada töötajat võimalikest üldistest kaugtöö spetsiifilistest ohuteguritest lähtuvalt. Selliste kaugtöö spetsiifiliste ohuteguritena on VTK-s nimetatud näiteks istuvast tööst tulenevat sundasendit, valgustuse puuduseid, töötamist õhtuti ja nädalavahetustel jmt. Seejuures toob VTK välja, et juhendamise järgselt peab töötaja oskama ohutegureid ise märgata ja maandada, kaasates selleks vajadusel tööandja.²⁸⁶

Töö autori hinnangul on selline muudatus põhjendatud ja mõistlik, kuna olukorras, kus tööandja ei tea kõiki võimalikke töötaja tervist ohustavaid tegureid, saab ta ennetavalt juhendada

²⁸⁴ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 25.

²⁸⁵ Samas.

²⁸⁶ Samas.

üldistest ohtudest. Juhendamise mõte peaks olema, et selle järgselt suudab töötaja ise hinnata, millised riskid tema tööst tulenevad.²⁸⁷ Arvestades, et IKT-põhise kaugtööga seotud võimalikud ohutegurid on ettevõteti sarnased, siis on leitud, et lisaks tööandjate poolsele võimalike ohutegurite kaardistamisele, on mõistlik võtta samme üleriigiliste juhendmaterjalide väljatöötamiseks ning vajadusel korraldada nii tööandjate kui töötajate teadlikkuse tõstmiseks riiklikul tasandil koolitusi ja teavitusprogramme²⁸⁸. Näiteks on UK-s koostatud kaugtöötajatele juhendid, mis sisaldavad detailset infot elektriseadmete ja kuvaritega seotud ohtudest, samuti sellest millist kaitset vajavad lapseotel naised.²⁸⁹

Kokkuvõttes leiab autor, et töötajate teavitamine kaardistatud ohuteguritest ning nõuetekohane töötajate juhendamise ja väljaõppe läbiviimine on IKT-põhise mobiilse töö korral teostatav, sõltudes küll muuhulgas sellest, millises ulatuses on kaardistatud võimalikud ohutegurid. Samas, kui mobiilse töö tegemisega kaasnevad üldised ohutegurid on tööandja poolt kaardistatud, siis on tööandjal võimalik töötajat neist teavitada ning nende vältimise osas juhendada. Teavitamise, juhendamise ja väljaõppe eesmärgiks on eelkõige see, et töötaja teaks, millised ohutegurid tema tööga seotult kaasnevad ning oskaks end nende eest kaitsta. Kuna IKT-põhise mobiilse töö puhul ei saa tööandja pidevalt jälgida, kuidas töötaja tööd teeb, siis nõustub töö autor seisukohaga, et ohtudest teavitamise ning töötajate juhendamise ja väljaõppe roll on sel viisil töötatavate isikute puhul isegi suurem kui tavatöötajate puhul.²⁹⁰ Seega nõustub autor TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga regulatsiooni muutmiseks nii, et tööandja kohustub juhendama töötajat lähtuvalt võimalikest üldistest IKT-põhise mobiilse töö spetsiifilistest ohuteguritest.

3.2.1.3 Töötajale esmaabi tagamine

Esmaabi korraldamise kohustus töökohal tuleneb tööandjale nii EL kui siseriiklikust õigusest. Direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 8 lg 1 kohaselt võtab tööandja teisi kohalviibivaid isikuid arvesse võttes esmaabi andmiseks, tulekustutustöödeks ja töötajate evakueerimiseks vajalikud

²⁸⁷ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 25.

²⁸⁸ J. Vallistu, jt. 2017, lk 43; Arvestades paindlike töövormide rolli puuetega inimeste ja vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel tööturule on Eesti Puuetega Inimeste Koda välja toonud, et paindlike töötingimuste rakendamine erivajadustega inimestele nõuab täiendavaid teadmisi, valmisolekut ja juhendamist mõlemale töösuhte poolele, kuna täna tööandjatel puuduvad piisavad teadmised ja motivatsioon vähenenud töövõimega inimeste kaasamiseks kaugtöö vormis. – Eesti Puuetega Inimeste Koda. Eesti Puuetega Inimeste Koja arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas (10.09.2018 kiri nr 38). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).

²⁸⁹ Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 17.

²⁹⁰ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 43.

meetmed, mis on kohandatud ettevõtte ja/või asutuse tegevusalade laadile ja suurusele. Kaugtöö raamleping esmaabi tagamist eraldi ei reguleeri.

Siseriiklikult reguleerib esmaabi tagamist töökohal TTOS, mille § 13 lg 1 p 8 kohaselt peab tööandja tagama töötajale esmaabi ja esmaabivahendite kättesaadavuse töökohal. Täpsem regulatsioon²⁹¹ sisaldub §-is 13², mille kohaselt peab tööandja võtma kasutusele meetmeid, et töötajatele oleks tööajal töötamise kohas vajadusel tagatud esmaabi saamine. Tööandjal on kohustus tagada esmaabi ja esmaabivahendite kättesaadavus kõikidele töötajatele ja igas töökeskkonnas tekkinud olukorras, mis tõi kaasa töötaja tervisekahjustuse.²⁹²

Esmaabi korraldamine on üks tööandja kohustustest, mille täpne kehtiva regulatsiooni kohane täitmine ei ole igas töökeskkonnas tekkinud olukorras IKT-põhise kaugtöö korral võimalik. Kuigi 2019. aasta alguses muudeti esmaabi regulatsiooni TTOS-is ning muudatuse üheks eesmärgiks oli tuua seadusesse sisse töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivi mõte, mille kohaselt peab tööandja esmaabi andmisel (nii esmaabiandjate määramisel, kui nt hinnates esmaabiruumi vajalikkust) lähtuma oma ettevõtte eripäradest,²⁹³ ei tehtud seejuures leevendusi kaugtööga seotult. TLS ja TTOS VTK eelnõus on tehtud ettepanek TTOS-i muutmiseks nii, et töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid täidavad töötaja ja tööandja IKT-põhist kaugtööd tehes niivõrd, kui võrd see on võimalik, arvestades IKT-põhise kaugtöö iseloomu ja töötaja kaitse vajadust.²⁹⁴ VTK-s on muu hulgas leitud, et esmaabi andmise kohustus tuleks tööandjalt IKT-põhise mobiilse töö korral ära võtta.²⁹⁵ UK-s on näiteks kontoritöö puhul peetud minimaalseks esmaabinõueteks, et olemas on esmaabivahendite karp ning isik, kes on määratud võtma esmaseid meetmeid, samas olukorras, kus töökohas on töötajaid, kes reisivad palju, töötavad töökohast eemal või üksi, on UK valitsusasutus *Health and Safety Executive* soovitanud tööandjal kaaluda neile töötajatele personaalse esmaabikomplekti ning suhtlusvahendi (nt mobiiltelefoni) andmist.²⁹⁶

²⁹¹ Esmaabi andmiseks tuleb TTOS § 13² lg 1 kohaselt määrata ettevõtte tegevuse iseloomust lähtuvalt esmaabiandja või andjad (punkt 1), kellele tuleb korraldada ka vajalik koolitus (punkt 3) ning kelle kontaktandmed tuleb koos esmaabi andmise juhiste ja hädaabinumbri paigutada nähtavale kohale (punkt 4), samuti tuleb tagada töötajatele esmaabivahendite kättesaadavuse, juurdepääsetavuse ja märgistuse (punkt 5); tagada vajadusel esmaabiruumi või selleks kohandatava ruumi (punkt 6), samuti tagama tervisekahjustusega töötaja toimetamise vastavalt arsti korraldusele tervishoiuasutusse või koju (punkt 7).

²⁹² Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus 581 SE algatamise seletuskiri. 2018, lk 8.

²⁹³ Samas.

²⁹⁴ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 28.

²⁹⁵ Samas.

²⁹⁶ Health and Safety Executive. First aid at work – Your questions answered. Lk 5-6. Arvutivõrgus: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg214.pdf> (01.04.2019).

Autori hinnangul ei ole IKT-põhise mobiilse töö iseloomust tulenevalt võimalik tööandjal olukorras, kus töötaja töötab oma valitud töökohas, tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiivi ja TTOS-i nõudeid täita ning autor nõustub TLS ja TTOS VTK eelnõus tehtud ettepanekuga regulatsiooni muutmiseks nii, et IKT-põhise mobiilse töö korral ei kohustu tööandja töötajale esmaabi korraldama ning suurendada töötaja enda hoolsuskohustust tervise eest. TTOS § 13² lg 1 p 1 annab tööandjale õiguse kaaluda oma ettevõtte iseloomust, tervisekahjustuse esinemise sagedusest ja piirkondlikust jagunemisest tulenevalt, kui palju esmaabiandjaid töötajate hulgast määrata. IKT-põhise mobiilse töö tegemine otseselt tervisekahjustusi, mis vajaksid kiiret esmaabi andmist, pigem esile ei kutsu. Kui ettevõtte eripäraks on laialdane kaugtöö tegemine, siis ei saa kuidagi mõistlikuks pidada igas olukorras esmaabi andja olemasolu. Tööandjal on võimatu tagada töötajale esmaabi andmine töötaja poolt valitud töökohas, mis on tööandja kontrolli alt väljas. Samuti ei ole tööandjal võimalik tagada töötajatele IKT-põhisel mobiilsel tööol esmaabivahendite kättesaadavust ja juurdepääsetavust.

3.2.1.4 Töötajate tervisekontrolli läbiviimine

Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv artikkel 14 lg 1 ja 2 kohaselt korraldatakse töötajatele kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavade nende töös esinevatele ohutuse ja terviseega seotud ohtudele vastav tervisekontroll, milles töötajal peab soovi korral olema võimalik käia regulaarselt. Siseriikliku õiguse kohaselt kohustab TTOS § lg 1 p 7 ja § 13¹ tööandjat korraldama oma kulul töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada mõni töökeskkonna ohutegur tervisekontrolli. Ennetamaks IKT-põhisel mobiilsel tööol tööga seotud haigusi, tuleb töötaja saata sarnaselt tavatöötajaga tervisekontrolli.²⁹⁷

IKT-põhise mobiilse töö puhul on magistritöö autori hinnangul peamised võimalikud ohutegurid kuvariga töö²⁹⁸ (§ 13¹ lg 1 p 8) ja müra (§ 13¹ lg 1 p 1) ning tervist ohustavaks töölaadiks töö pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis (§ 13¹ lg 1 p 10), samuti pikaajaline töötamine üksinda. Eelkõige võib töö iseloomust tulenevalt olla vajalik töötaja silmade ja nägemise ning luu- ja lihaskonna seisundi kontrollimine.²⁹⁹

²⁹⁷ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 37.

²⁹⁸ Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja töötamine kuvariga vähemalt poole tööpäeva ulatuses - Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määruse nr 362 „Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 3 lg 5.

²⁹⁹ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24.

Töö autori hinnangul on tööandjal võimalik IKT-põhise mobiilse töö iseloomu ja töötaja kaitse vajadust silmas pidades täita TTOS-i nõudeid tervisekontrolli läbiviimise osas sarnaselt tavatöötajaga. Arvestades, et tööandjal puudub igapäevaselt võimalus kontrollida nii töökoha valgustust, puhkepauside tegemist, ergonoomilist asendit jmt, võib tervisekontrolli läbiviimine töötaja juhendamise ja väljaõppe kõrval olla üks olulisemaid võimalusi tõsise tervisekahju vältimiseks. TLS ja TTOS VTK eelnõus on leitud, et „tervisekontroll on nõ kontrollmeetod, mis aitab välja selgitada, kas töötaja teab ja rakendab töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ka kaugtööl olles ning kas töötaja tervise kaitse on tagatud IKT-põhist mobiilset tööd tehes.“³⁰⁰

3.2.1.5 Tööõnnetuste kvalifitseerimine ja vastutus kutsehaiguste puhul

Tööõnnetus on TTOS § 22 lg 1 kohaselt töötaja tervisekahjustus või surm, mis leidis aset tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga.

Tööõnnetuseks tuleb seega lugeda seoses töötaja tegevusega, mis seisnes kas tööülesannete täitmises või tööandja huvides tegutsemises, tekkinud õnnetusjuhtum.³⁰¹ Ringkonnakohus on märkinud, et TTOS § 22 lg 1 „[...] grammatiline tõlgendus viitab sellele, et tegemist on kahe erineva alusega – kas täideti tööülesandeid või tegutseti tööandja huvides.“³⁰² Riigikohus on lisaks selgitanud, et „[...] tööandja huvides tegutsemise määratlemisel ei saa kitsalt lähtuda teenistusülesannete täitmise faktist, vaid tööõnnetuseks saab kvalifitseerida ka muul tööandja huvides tegutsemise ajal toimunud õnnetusjuhtumit“.³⁰³

TTOS § 22 lg 1 teisest lausest tulenevalt on õnnetusjuhtumi kvalifitseerimisel tööõnnetuseks vajalik põhjuslik seos õnnetuse ja töötaja töö või töökeskkonna vahel. Antud täiendus lisati seadusesse 2007. a jõustunud muudatusega, kuna praktikas esines arvukalt juhtumeid, kus töötajal tekkis tööolukorras ootamatu tervisekahjustus ning eesmärk oli olukordades, kus arst

³⁰⁰ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 28.

³⁰¹ Tallinna Ringkonnakohtu 25.08.2015 otsus nr 3-14-398, p 15.

³⁰² Samas.

³⁰³ Riigikohtu halduskollegiumi 13.11.2008 otsus nr 3-3-1-26-08, p 20.

tuvastab, et töötaja terviseseisundi äkiline halvenemine ei olnud tööst või töökeskkonnast tingitud, välistada sellised juhtumid tööõnnetuste hulgast.³⁰⁴

TTOS § 22 lg 1 mõistes ei peeta tööõnnetuks õnnetusi, mis juhtuvad tööteel.³⁰⁵ Vastav täiendus viidi TTOS-i sisse 01.07.2003. a seadusemuudatusega, mille eelnõu seletuskirjas märgitakse, et „(p)aragrahvi 22 muutmise eesmärk on jätta tööõnnetuse mõistest välja õnnetused tööteel. Eurostati tööõnnetuste registreerimise ja uurimise meetoodika (ESAW) ja ILO käsitluse kohaselt tööteel juhtunud õnnetust ei loeta tööõnnetuseks, kuna tegemist ei ole tööandja vastutusega. See muudatus vabastab tööandja ja tööinspektori tööteel juhtunud õnnetuste uurimisest.“³⁰⁶ Seda, et teel tööle juhtunud õnnetust ei peeta tööõnnetuseks, on korduvalt kinnitanud ka kohtud.³⁰⁷ Liiklusõnnetusi töö käigus ning õnnetusi, mis tahes liiki transpordivahendis, mida kasutatakse töö käigus, peetakse ESAW meetoodika kohaselt siiski tööga seotud õnnetusteks.³⁰⁸

IKT-põhise mobiilse töö puhul tuleks seega tööõnnetuse klassifitseerimisel igakordselt hinnata, kas transpordivahendis teel olev töötaja täitis tööülesandeid (nt vastab kliendi e-kirjale) või on teel tööle. Samuti on vajalik hinnata tööõnnetuse põhjuslikku seost töötaja töö või töökeskkonnaga. Riigikohtu halduskolleegium on 13.11.2008 otsuses asjas nr 3-3-1-26-08 p-s 14 selgitanud, et tööõnnetuse tuvastamise pädevus on üksnes tööandjal ja Tööinspeksioonil.³⁰⁹

Kaugtööl juhtuvate õnnetuste puhul on tööõnnetuste ja tööga mitteseotud õnnetuste eristamise täpsema reguleerimise vajadusele viidanud sotsiaalpartnerid näiteks Belgias.³¹⁰ Samuti on Norras, kus kaugtööl töötajale kohalduvad kõik regulatsioonid, mis tavatöötajate puhul, tekkinud küsimus seoses tööõnnetustega, kuna kehtiva õiguse kohaselt hüvitatakse õnnetusest

³⁰⁴ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seadus 975 SE eelnõu seletuskiri. 2006, lk 17. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cf3e9e88-5586-383a-8fa9-9facd8dfa880/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20muutmise%20seadus> (01.04.2019).

³⁰⁵ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning toote ohutuse seaduse muutmise seadus 1154 SE eelnõu seletuskiri. 2002, lk 9. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/35b69cd9-fcd4-3f24-a0de-00041610e4c0/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20toote%20ohutuse%20seaduse%20muutmise%20seadus> (01.04.2019).

³⁰⁶ Samas.

³⁰⁷ Tallinna Ringkonnakohtu 12.07.2017 otsus asjas nr 3-16-453, p 17; Tartu Ringkonnakohtu 09.03.2012 otsus asjas nr 3-10-1138, p 13.

³⁰⁸ European Commission. Directorate General for Employment and Social Affairs. European statistics on accidents at work (ESAW). Methodology – 2001 edition. Employment & social affairs. Health and safety at work. Unit EMPL/D.5. 2001.

³⁰⁹ Riigikohtu halduskolleegiumi 13.11.2008 otsus asjas nr 3-3-1-26-08, p 14.

³¹⁰ Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 13.

tekkinud kahju vaid juhul, kui õnnetus toimub töökohas (*at work place*), tööajal ja tööülesandeid täites.³¹¹

Kutsehaigus on TTOS § 23 lg 1 kohaselt haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad ning mille loetelu kehtestab valdkonna eest vastutav minister. Kutsehaigus kujuneb ja tekib pikema aja jooksul ning sellest tingitud töövõime kaotus võib tekkida või suurenda ka pärast isiku otsest kokkupuudet kutsehaiguse põhjustanud ohuteguritega.³¹² Kutsehaigestumise uurimisel kontrollitakse Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määruse nr 75 kohaselt tööga seotud haigestumiste vältimiseks kasutusele võetud töökorraldus- ja meditsiiniabinõude nõuetekohast rakendamist, sh töötaja tervisekontrolli tulemusi, töökeskkonna riskianalüüsi dokumente, tööandja kinnitatud ohutusjuhendeid, töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalast juhendamist ja väljaõpet tõendavaid dokumente³¹³ (§ 7 lg 2 p 1). Uurimise eesmärgiks on välja selgitada kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks³¹⁴ (§ 7 lg 1).

Kohtupraktika järgi on tööandja vastutuse eelduseks töötaja kutsehaiguse tekkimisel tööandja õigusvastane tegevus või tegevusetus, mis on põhjuslikus seoses töötajale kahjuliku tagajärje tekkimisega.³¹⁵ Riigikohus on selgitanud, et „[...] juhul, kui töötajal on tekkinud kutsehaigus ja kui ta on tõendanud põhjusliku seose tööandja tegevuse (sh tegevusetuse) ja talle kutsehaigusega tekkinud kahju vahel, peab tööandja vastutusest vabanemiseks tõendama, et tema on tööohutuse nõudeid täitnud.³¹⁶ Riigikohus on lisaks märkinud, et vastutuse panemiseks tööandjale tervislike töötingimuste tagamata jätmise eest, on vaja tuvastada, milles seisnes töökorralduse vastuolu õigusaktidega kehtestatud nõuetega või millega tööandja eiras tööohutuse nõudeid ning seejuures ei piisa üldisest etteheitest, et töötaja töötingimused olid tervist kahjustavad ja põhjustasid kutsehaiguse.³¹⁷

³¹¹ H. Aune. New Forms of Employment in Norway. . In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016, lk 303.

³¹² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 01.02.2017 otsus asjas nr 3-2-1-142-16, p 13.

³¹³ Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord § 7 lg 2 p 1 – Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ – RT I 2008, 17, 120; RT I, 05.12.2018, 16.

³¹⁴ Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ – RT I 2008, 17, 120; RT I, 05.12.2018, 16.

³¹⁵ Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768).

³¹⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.12.2011 a otsus asjas nr 3-2-1-68-11, p 10.

³¹⁷ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 13.10.2010 a otsus asjas nr 3-2-1-145-09, p 12.

TTOS § 14 lg 5 p 6 kohaselt on töötajal õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses. Kahju hüvitamisel arvestavad kohtud töötaja poolset rolli kahju tekkimises. Selleks, et vähendada isiku tervise kahjustamise korral varalise kahju tekitamise eest väljamõistetavad hüvitist, peab kahju tekitamisele olema VÕS § 139 lg 1–3 kohaselt kaasa aidanud kahjustatud isiku tahtlus või raske hooletus.³¹⁸ Kohtupraktikas on töötaja poolseks kohustuse rikkumiseks peetud nt TTOS § 14 lg 1 p 6 ja TLS § 15 lg 2 p 5 järgse kohustuse, teavitada tööandjat tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning töötamisega seotud olulistest asjaoludest, sh töötamisega seotud terviseprobleemidest ning kohustuse hoiduda oma tervise kahjustamisest, täitmata jätmist.³¹⁹ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 13.01.2010. a otsuse tsiviilasjas nr 3-2-1-145-09 p-s 15 leidud, et kutsehaigusega tekitatud varalise kahju hüvitamise kahjuhüvitise suuruse „[...] määramisel peab kohus mh analüüsima, kas töötaja pole enda kutsehaigust ja terviseprobleeme tööandaja eest varjanud ning on jätkanud töö tegemist, millega teadlikult suurendas talle tekkinud terviseprobleeme“³²⁰ samuti, et „(k)ahjuhüvitise suuruse määramisel tuleb arvestada põhimõttega, mille kohaselt võib tervisekahjustuse eest makstava hüvitise suurust vähendada sõltuvalt kannatanu süü astmest, kui tema enda raske ettevaatamatus soodustas kahju tekkimist või suurenemist.“³²¹ IKT-põhise mobiilse töö puhul on praktikas tööviisi eripärast tulenevalt autori hinnangul võimalus, et tööandja rikub nt sisekontrolli tegemise kohustust, riskianalüüsi läbiviimise ning selle alusel tegevuskava koostamise kohustust, samuti kohustust kujundada ja sisustada hageja töökohta selliselt, et vältida tervisekahjustusi.

IKT-põhise mobiilse töö tegemise iseloomust tulenevalt on tööandja kontroll töötaja tegevuse ja töökeskkonna üle tavapärasest väiksem, näiteks on IKT-põhise mobiilse töö puhul tööandjal praktiliselt võimatu kontrollida töö tegemise keskkonda ja töötaja töötamise viisi optimaalsust, mis võib olukorras, kus töötaja ise hoolikalt töötamise tingimusi, nagu nt ebasobiva kuvari kasutamine, töötamine pimedas, istumine väheergonoomilisel istmel, töötamine sageli liikuvras transpordivahendis jmt, tuua kaasa terviseriski.³²² Peamised virtuaalse tööga seotud ohud on psühholoogilised ja ergonoomilised,³²³ IKT-põhise kaugtöö puhul on välja toodud töötajate suuremat stressi ja läbipõlemist, mis tulenevad nii suurenenud töökoormusest ja töötundide arvust, pere- ja tööelu vaheliste piiride ähmastumisest, isoleerituse tundest, vajadusest olla kogu

³¹⁸ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 01.02.2017 a otsus asjas nr 3-2-1-142-16, p 14.

³¹⁹ Samas.

³²⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 13.01.2010. a otsus asjas nr 3-2-1-145-09, p 15.

³²¹ Samas.

³²² J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 34.

³²³ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 5.

aeg kättesaadav.³²⁴ Arvutitööl on *Tööelu portaali* andmetel sageli kutsehaiguste põhjuseks arvutitööst põhjustatud pinged kätes, kaelas ja õlavöötmes.³²⁵

Kutsehaiguse kujunemisel võib IKT-põhise mobiilse töö korral olla eriti keeruline määrata poolte rolli kutsehaiguse kujunemisel olukorras, kus töötaja töötab osaliselt ka kontoris, kuna sel juhul on raske hinnata, mil määral milline keskkond kutsehaiguse kujunemisele kaasa aitab. Centar uuringus on näiteks leitud, et olukorras, kus töötaja on valdavalt kontoris tööl ning teeb kaugtööd vähe³²⁶ (nt hommikul rongis, nädalas paar tundi õhtuti kodus söögilaua ääres taburetil), siis ei saa lugeda töötingimusi mittepiisavateks ning puudub tööandja vajadus tervishoiu ja -ohutuse tingimuste kontrollimiseks.³²⁷ Selline seisukoht ei ole siiski kooskõlas kehtivate regulatsioonidega.

Arvestades, et töötaja ei tööta IKT-põhisel mobiilsel tööl tööandja sisustatud ja tervishoiu- ja ohutuse tingimustele vastaval töökohal, siis juhul kui ta ei järgi ka ise tervishoiu ja -ohutuse tingimusi, võib teda tavapärasest enam ohustada kutsehaigusesse haigestumine. Eelnevalt tulenevalt on äärmiselt oluline kindlaks teha, kas töötaja tervisekahjustus on tingitud tööandja poolsest tervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisest. Kui IKT-põhisel mobiilsel tööl ei ole tööandjal töö iseloomust tulenevalt võimalik kõiki TTOS nõudeid täita, ning töötajal tekib seetõttu tööst tulenev kutsehaigus, on tööandjal siiski kutsehaigusest tuleneva kahju hüvitamise kohustus. Kuna tööandja ei saa IKT-põhise mobiilse töö korral kontrollida töötaja töötingimusi ning tööandja antud juhiste täitmist, siis nõustub käesoleva töö autor „Tulevikutöö uuringus“ toodud seisukohaga, et tööandja ei saa üksi vastutada tööõnnetuste ja kutsehaiguste tekkimise eest.³²⁸ Poolte kohustuste õiglasema tasakaalu eesmärgil on töö autori hinnangul vajalik kehtiva regulatsiooni muutmine, suurendades töötaja vastutust IKT-põhisel mobiilsel tööl oma tervise eest hoolitsemisel. Autor leiab, et nii tööõnnetuse kui kutsehaiguse ärahoidmiseks IKT-põhisel mobiilsel tööl, on vaja lisaks tööandja poolsele juhendamisele ning väljaõppele, ka töötaja enda poolset vastutust ning hoolsuskohustuse täitmist, et vältida oma tervise kahjustumist.

³²⁴ European Agency for Safety and Health at Work. 2017, lk 15.

³²⁵ Tööelu. Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tooonnetus-kutsehaigus-ja-haigestumine/tooonnetus> (15.03.2019).

³²⁶ Uuringus oli ühel analüüsitud ettevõtetest piiriks seatud 60% tööajast töötamine kaugtööl, mis võib hakata mõjutama töötaja tervist ja tähendas, et tööandja peaks kontrollima tervishoiu ja ohutuse nõuete täitmist kaugtöö töökohal. – E. Kallaste, K. Jaakson. 2009, lk 165.

³²⁷ E. Kallaste, K. Jaakson. 2009, lk 165.

³²⁸ J. Vallistu, M. Erikson, K. Eljas-Taal, R. Tappel, H. Ratnik, R. Nausedaite, M. Aksen, P. Pruks. 2017, lk 44.

3.2.1.6 Töetervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise kontrollimine

Kaugtöö raamlepingu artikkel 8 lg 2 kohaselt on tööandjal, töötajate esindajal ja/või vastavatel võimudel kooskõlas siseriiklikus õiguses ja kollektiivlepingutes kindlaks määratud ulatuses juurdepääs kaugtöö asukohta selleks, et kindlaks teha, kas töetervishoiu ja -ohutuse eeskirju rakendatakse õigesti.

TTOS § 13 lg 1 p-i 12 kohaselt on tööandja kohustatud kontrollima töetervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Riiklikku ja haldusjärelevalvet teostab TTOS § 25 lg 1 kohaselt TTOS nõuete täitmise üle Tööinspeksioon, kes sama paragrahvi lg 5 kohaselt uurib tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi ning teostab järelevalvet nende ennetamise abinõude rakendamise üle, samuti kontrollib muu hulgas ehitiste vastavust töötingimustele.

Kodust tehtava IKT-põhise mobiilse töö puhul võib tööandja ja Tööinspeksiooni kontrollivõimalus töötaja töötingimuste üle olla piiratud tulenevalt PS §-is 33 kehtestatud põhiõigusest kodu puutumatusel. Nimetatud põhiõiguse piiramine on lubatud vaid seaduse alusel ning riive peab olema proportsionaalne.³²⁹ K. Künnapas on märkinud, et „seadusliku aluse puudumise korral on ainukeseks kodu puutumatus õiguse piiramise alternatiiviks poolte kokkulepe.“³³⁰ Kaugtöö raamlepingu artiklis 8 tuuakse samuti välja, et juhul kui töötaja teeb tööd kodus, siis on juurdepääsuks vajalik eelnev teavitamine ja töötaja nõusolek.³³¹

Edasiste vaidluste vältimiseks soovib K. Künnapas juba kaugtöö kokkuleppes fikseerida, mis tingimustel on töötaja kohustatud lubama tööandjal töökohta kontrollida (nt valgustuse mõõtmiseks, tööks vajalike kommunikatsioonivahendite ülesseadmiseks) ning töökohta töökeskkonna ohutumaks muutmiseks ümber kujundada.³³² Kuna senine praktika näitab, et lepingute sõlmimisel selliseid kokkuleppeid ei sõlmita, peab Künnapas mõistlikuks lepingu poolte ning rahva tervise kaitsmise huvides, sätestada seaduse tasandil töötaja kohustus võimaldada kodus tehtava kaugtöö korral tööandjale töötaja kasutatavatesse ruumidesse juurdepääs põhjendatud juhtudel ja konkreetsetel tingimustel.³³³

IKT-põhise töö korral ei piirdu töötaja töökoht vaid tema koduga, mistõttu laieneb tööandja kohustus kontrollida töetervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist igale töö tegemise kohale. See

³²⁹ O. Kask, H. Sepp. Põhiseaduse § 33 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.

³³⁰ K. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 286.

³³¹ Framework agreement on telework. 16 July 2002.

³³² K. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014, lk 286.

³³³ Samas, lk 286-287.

ei ole praktikas kindlasti ei mõistlik ega teostatav. Sotsiaalministeerium on TLS ja TTOS VTK eelnõus välja toonud, et kaugtöö korral ei ole reeglina töökoha ülevaatus ning töötingimuste tagamine seaduses toodud ulatuses tööandja (ning Tööinspektsiooni) poolt võimalik ega mõistlik³³⁴ ning leidnud, et näiteks olukorras, kus töötaja valib töötamiseks erinevad keskkonnad (kohvikud, transpordivahendid jne), võib tööandja ja Tööinspektsiooni kontrollifunktsioon olla otstarbetu.³³⁵ Sellest tulenevat tehakse TLS ja TTOS VTK eelnõus ettepanek, et tööandjale, töötajate esindajale ja/või järelevalve asutusele juurdepääsu tagamine kaugtöö asukohta võiks olla poolte kokkuleppel põhinev ning näiteks töötaja eluruumis riikliku töötingimuste järelevalve tegemine oleks reeglina välistatud ja võimalik üksnes töötaja nõusolekul.³³⁶ Justiitsministeerium on antud ettepaneku osas juhtinud tähelepanu, et riiklik järelevalve teostamine ei saa tulenevalt PS § 3 lg-st 1 olla kokkuleppel põhinev, vaid saab põhineda seadustel.³³⁷ Sellest tulenevalt tuleb Justiitsministeeriumi hinnangul eelnõus ära otsustada, kas IKT-põhise mobiilse töö suhtes on põhjendatud teostada korrakaitseaduse³³⁸ § 4 lg 2 tähenduses riikliku järelevalve teostamine.³³⁹ Töö autori hinnangul on Tööinspektsiooni järelevalve kohustuse kaotamine IKT-põhise mobiilse töö puhul põhjendatud. Autor nõustub siinkohal Justiitsministeeriumi seisukohaga, et „selline riiklik sekkumine eraõiguse normide üle ei ole mõistlik ega põhjendatud“³⁴⁰.

Samuti nõustub autor TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga, et tööandja poolt töötaja eluruumis töötavishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kontrollimine, võib olla reguleeritud poolte kokkuleppega. Tööandja TTOS § 13 lg 1 p-i 12 kohast kohustust kontrollida töötavishoiu ja tööohutuse nõuete järgimist, ei saa töö autori hinnangul tööandja täita olukorras, kus IKT-põhise mobiilse töö tegemise koht on muutuv ning ei ole tööandjale teada või tema kontrolli all, mistõttu võiks töö autori hinnangul sellistes kohtades töötaja ise vastutada tervislike ja ohutute töötingimustele vastava keskkonna eest. Seejuures tuleb antud muudatust vaadata koosmõjus teiste TLS ja TTOS VTK eelnõus IKT-põhist mobiilset tööd puudutavate muudatustega ning juhul kui tööandjal puudub kontrollivõimalus, siis ei saa tal olla ka kohustust vastutada töötaja tervislike töötingimuste eest tema kontrolli alt väljas olevas töökohas.

³³⁴ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 9.

³³⁵ Samas.

³³⁶ Samas, lk 25.

³³⁷ Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötavishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768).

³³⁸ Korrakaitseadus – RT I, 22.03.2011, 4; RT I, 13.03.2019, 95.

³³⁹ Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötavishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768).

³⁴⁰ Samas.

3.2.2. Töötaja hoolsuskohustus tööohutuse ja tervishoiu nõuete järgimisel

Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv artikkel 13 lg 1 kohaselt on iga töötaja kohus hoolitseda võimalikult hästi omaenese ja teiste tema tegevusest või tegematajätmistest mõjutatud isikute ohutuse ja tervise eest vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele. Ka kaugtöö raamleping kohustab kaugtöötajaid rakendama tervishoiu ja tööohutuseeskirju õigesti (raamlepingu artikkel 8 lg 2 teise lause). Siseriikliku õiguse kohaselt kohustab TTOS töötajat osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides tervishoiu ja tööohutuse nõudeid (TTOS § 14 lg 1 p 1) ning tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust (TTOS § 14 lg 1 p 2).

Lisaks näeb TTOS ette, et töötaja läbiks vastavalt kehtestatud korrale tervisekontrolli (TTOS § 14 lg 1 p 3); kasutaks ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoiaks neid töökorras³⁴¹ (p 4); tagaks vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda (p 5); teavitaks tööandjat koheselt õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust, samuti tööõnnetusest või tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning kõikidest kaitstesüsteemide puudustest³⁴² (p 6); täidaks tööandja, töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku, tervishoiuarsti ja Tööinspektsiooni tervishoiu- ja tööohutuslaseid juhiseid (p 7); kasutaks töövahendeid ja ohtlikke kemikaale nõuetekohaselt³⁴³ (p 8); hoiduks omavoliliselt lahti ühendamast, muutmast või eemaldamast töövahenditele või ehitistele paigaldatud ohutusseadiseid ja kasutama neid seadiseid nõuetekohaselt (p 9, direktiivi 89/391 art 13 lg 2 p c). Lisaks on töötajal keelatud töötada alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all (TTOS § 14 lg 2). Oluline on seejuures märkida, et töötaja tervishoiu- ja tööohutuslased kohustused ei vabasta tööandjat asjaomasest vastutusest³⁴⁴ (TTOS § 14 lg 4).

³⁴¹ Ka direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 13 lg 2 p b, mis kohustab töötajaid vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele kasutama neile antud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ja need pärast kasutamist õigesse kohta tagasi panema.

³⁴² Ka direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 13 lg 2 p d, mis kohustab töötajaid vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele kasutama teavitama tööandjat ja/või töötajaid, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus, kõikidest töösituatsioonidest, mille kohta neil on põhjendatult alust arvata, et need kujutavad endast ohutusele ja tervisele tõsist ja otsest ohtu, ning kõikidest kaitstesüsteemide puudustest.

³⁴³ Ka direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 13 lg 2 p a, mis kohustab töötajaid vastavalt oma väljaõppele ja tööandjalt saadud juhistele kasutama masinaid, aparatuure, töövahendeid, ohtlikke aineid, transpordiseadmeid ja muid tootmisvahendeid nõuetekohaselt.

³⁴⁴ Ka direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 5 lg 3 kohaselt ei mõjuta töötajate kohustused tervishoiu ja -ohutuse valdkonnas põhimõtet, et tööandja vastutab. Samas lg 4 kohaselt ei piira direktiiv liikmesriikide võimalust näha ette tööandja vastutusest vabastamine või tema vastutuse piiramine juhul, kui sündmused toimuvad ebatavalistel

IKT-põhise mobiilse töö korral on töötajal kohustus ning võimalus eelnimetatud nõudeid täita sarnaselt tavatöötajaga. Sel viisil töö tegemise iseloomust tulenevalt on tööandja kontroll töötaja tegevuse ja töökeskkonna üle tavapärasest väiksem ning sellele viidates, on Sotsiaalministeerium teinud ettepaneku suurendada töötaja ja vähendada tööandja kohustusi töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmisel.³⁴⁵ TLS ja TTOS VTK-s tehakse ettepanek TTOS-i regulatsiooni muutmiseks sätestades, et tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimise, kui see on mõistlikult teostatav.³⁴⁶ Ettepaneku kohaselt täidaksid töötaja ja tööandja TTOS-i nõudeid IKT-põhist kaugtööd tehes niivõrd, kuivõrd see on võimalik arvestades IKT-põhise mobiilse töö iseloomu ja töötaja kaitse vajadust.³⁴⁷ Ühe konkreetse ettepanekuna kavandatakse sätestada, et IKT-põhist kaugtööd tegev töötaja tagab kaugtöö töökeskkonnas töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmise vastavalt tööandjalt saadud juhistele.³⁴⁸ VTK kohaselt peaks edaspidi töötaja vastavalt tööandja saadud juhistele tagama endale kaugtööl töötamiskoha (nt kohandama sobivaks tooli ja kuvari asukoha, tegema pause, vältima tööd mürrarikkas kohas), mis ei kahjusta tema tervist ning vastutama seeläbi ise töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmise eest.³⁴⁹ Justiitsministeerium on antud täienduse osas juhtinud tähelepanu, et kohtupraktikas on juba praegu töötervishoiu ja -ohutuse küsimuses oluliseks peetud töötaja enda rolli võimaliku kahju tekkimisel ehk töötajal on endal hoolsuskohustus töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmiseks.³⁵⁰ Sellest tulenevalt on teinud Justiitsministeerium ettepaneku täiendada muudatust viitega tööandja hoolsuskohustusele järgmises sõnastuses: „IKT-põhist kaugtööd tegev töötaja tagab kaugtöö töökeskkonnas töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmise vastavalt tööandjalt saadud juhistele ja töötaja enda hoolsuskohustusele.“³⁵¹ Tuues näitena teiste riikide praktikast, siis on vastutuse jagunemise osas UK vastavates juhendites näiteks märgitud, et kuigi tööandja vastutab enda poolt pakutud töövahendite ohutuse eest, ei vastuta ta kaugtöötaja koduse elektrisüsteemi eest, mis on töötaja enda vastutusel.³⁵²

ja ettenägematutel asjaoludel ning tööandjast sõltumatult, või erakorraliste sündmuste puhul, mille tagajärgi ei oleks olnud võimalik ära hoida, hoolimata kõikidest asjakohastest abinõudest.

³⁴⁵ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24.

³⁴⁶ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 24. Töö tervishoiu ja tööohutuse nõuded on paindlikumad ja rakendatavad mõislikkuse põhimõtet järgides ka teistes Euroopa Liidu liikmesriikides, nt Ühendkuningriikides, Soomes – TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 15.

³⁴⁷ TLS ja TTOS VTK eelnõu, lk 28.

³⁴⁸ Samas, lk 29.

³⁴⁹ Samas.

³⁵⁰ Justiitsministeeriumi Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768).

³⁵¹ Samas.

³⁵² Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 24.

Töö autori hinnangul on ka kehtiva õiguse kohaselt töötajal kohustus kaugtöö keskkonnas töötervishoiu ja tööohutusnõudeid vastavalt tööandjalt saadud juhistele täita. See tuleneb TTOS § 14 lg 1 punktide 1, 2 ja 5 koosmõjust ehk töötaja peab osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid; järgima töö- ja puhkeaja korraldust ning tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema elu ja tervist. Erisus on siiski selles, et kehtiva õiguse kohaselt kujundab ja sisustab töötervishoiu ja -ohutuse nõuetele vastava töökoha tööandja, IKT-põhisel mobiilsel tööl tööandja seda teha aga ei saa, sest töötaja valib ise, kus ta töötab. Sellest tulenevalt võib pidada töötaja vastuse suurendamist põhjendatuks. Tööandja peaks jätkuvalt tagama töötajale tööks vajalike vahendite vastamise töötervishoiu ja -ohutuse nõuetele, kuid olukorras, kus töötaja töötab omal soovil töötaja kontrolli alt väljas olevas kohas (nt kohvikus või rongis), peab ta ise tagama, et tema valitud töötamise keskkond oleks ta tervisele ohutu.³⁵³ Tegemist on muudatusega, mis suurendab oluliselt töötaja kohustusi ning paneb suure osa vastutusest, mis nii kehtiva rahvusvahelise kui siseriikliku õiguse kohaselt on pandud tööandjale, edaspidi töötajale. Samas nõustub töö autor Justiitsministeeriumi seisukohaga TLS ja TTOS VTK-le tehtud ettepanekutes, et „(ü)heks kaasaja normaalsuseks on arusaam, et kui töötaja soovib või on nõus töötama väljaspool tavapärast töötamiskohta, siis ei vastuta tema heaolu ja ohutuse eest üksnes tööandja, vaid riisiko ja hoolsuskohustus on liikumas töötajale.“³⁵⁴ Vastuse jaotuse muutmise vajadust on töö autori hinnangul jaatanud ka Riigikontroll, kes on leidnud, et „[...] töötajate tervise kaitse ja töökeskkonna ohutus on tagatud siis, kui süsteem toimib nii, et risk inimese tervisele on viidud miinimumini ja tervisekahju tekkimisel hüvitatakse inimesele tekkinud kahju osapoolte vastutust arvestades. Seejuures peaksid kõik osapooled olema motiveeritud töökeskkonda ohutuna hoidma.“³⁵⁵

³⁵³ TLS ja TTOS VTK, lk 29.

³⁵⁴ Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine. 29.10.2018 kiri nr 8-2/4768.

³⁵⁵ Riigikontroll. Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Tallinn, 2011. Lk 10. Arvutivõrgus: <https://www.riigikontroll.ee/Auditeeritavaile/Audititeplaan/L%C3%B5ppenudauditid/tabid/284/AuditId/161/lan guage/et-EE/Default.aspx> (01.04.2019).

Kokkuvõte

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas kehtiv töösuhete regulatsioon võimaldab IKT-põhist mobiilset tööd probleemideta rakendada või on vajalik erireeglite kehtestamine. Töös seati hüpotees, et IKT-põhise mobiilse töö rakendamiseks on vaja kehtestada erisusi.

IKT-põhise mobiilse töö legaldefiniitsioon Eesti õiguses puudub. Seda on vaadeldud sisu poolest kaugtöö erijuhuna. Töö autori hinnangul on vajalik sätestada Eesti õiguses IKT-põhise mobiilse töö definiitsioon. Mõiste määratlemine on vajalik sel viisil töötamisele regulatsioonis erisuste tegemiseks ning õigusselguse tagamiseks. Autor teeb ettepaneku defineerida IKT-põhine mobiilne töö Eesti õiguses järgmises sõnastuses: IKT-põhise mobiilse töö puhul töötab töötaja vähemalt osaliselt, kuid regulaarselt väljaspool tööandja ettevõtet, kasutades selleks IKT-vahendeid. Sellises sõnastuses definiitsioon hõlmab nii töötajaid, kes töötavad eranditult väljaspool ettevõtte ruume, kui ka neid, kes töötavad sel viisil osaliselt. Samas välistab sõna „regulaarselt“ mõiste rakendumise üksikudel erandjuhtudel väljaspool ettevõtte ruume tööd tegevatele isikutele.

Lähtudes töö hüpoteesist leiab autor, et IKT-põhise mobiilse töö reguleerimiseks on Eesti õiguses vaja kehtestada erisusi. IKT-põhise mobiilse töö puhul on töötajal võimalik valida vabalt töö tegemise koht ja aeg ning sellest tulenevalt puudub tööandjal reaalne võimalus mõistlikult täita kõiki TLS-ist ja TTOS-ist tulenevaid nõudeid, mistõttu on vajalik töösuhete poolte õiguste ja kohustuste regulatsiooni täpsustamine.

Töö autor uuris, kas IKT-põhise mobiilse töö tegija allub töö tegemise viis, koha ja aja osas tööandja juhtimisele ja kontrollile ning kas antud töövormi jaoks on vajalik kehtestada selle eripäradest tulenevalt erinõudeid. Analüüsi põhjal leidis autor, et kuigi IKT-põhise mobiilse töö tegemisel võib töötaja alluvuse määr töö aja, koha ja viisi osas olla väiksem kui tavatöötajatel, ei välista IKT-põhine mobiilne töö töötaja alluvust tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja allub tööandajale läbi töökorralduslike meetmete ning sõltuvalt poolte huvidest ja vajadusest on sel viisil töötamisel võimalik kokku leppida detailsetes töökorralduslikes reeglites, mistõttu eriregulatsiooni kehtestamine ei ole autori hinnangul vajalik. Muu hulgas saab tööandja anda IKT-vahendite kaudu töötajale tööalaseid korraldusi ja juhiseid ning jälgida nende täitmist.

Järgnevalt analüüsis autor, kas IKT-põhist mobiilset tööd tegeva töötaja jaoks on vaja kehtestada erisusi töö- ja puhkeaja nõuetes tulenevalt asjaolust, et töötaja on vabam valima,

millal ta tööd teeb, ning tööandjal on keerulisem jälgida töö- ja puhkeaja reeglitest kinnipidamist. Magistritöö autori hinnangul on IKT-põhise mobiilse töö puhul sõltuvalt poolte huvidest ja vajadustest võimalikud erinevad tööaja kokkulepped. Üheks võimaluseks on, et töötaja töötab väljaspool tööandja ettevõtet sama tööaja korralduse alusel kui ettevõttes töötavad töötajad, järgides tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust, millest täitmise kinnipidamist saab tööandja kontrollida töökorralduslike meetmete ning IKT-lahenduste kaudu. Teise lahendusena on pooltel võimalik tavapärasest tööaja korraldusest erinevalt kokku leppida kehtiva regulatsiooni piires, sh leppida kokku summeeritud tööaja arvestuse kasutamises. Sel puhul tuleb pooltel järgida üldist tööaja piirangut arvestusperioodi kohta ning igapäevase ja iganädalase puhkeaja piiranguid. Kolmanda variandina uuris autor töös TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekut kehtestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsioon, kes määratleb ise oma tööaja ning kelle puhul on võimalik teha erisusi igapäevase puhkeaja, tööpäevasiseste vaheaegade, öötöö, iganädalase puhkeaja ning maksimaalse iganädalase tööaja suhtes. Töö autor nõustub ettepanekuga määratleda iseseisva otsustuspädevusega töötaja termin, kellel on suurem vabadus oma tööaja korraldamisel. IKT-põhise mobiilse töö puhul on paindlikkuse suurendamise eesmärgil autori hinnangul põhjendatud erisuse tegemine igapäevases ja iganädalases puhkeajas, mida kehtiv õigus aga ei võimalda. Samas ei nõustu autor TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga kehtestada erisus mh maksimaalse iganädalase tööaja suhtes, kuna selle kehtestamine ei ole töö autori hinnangul IKT-põhise mobiilse töövormi jaoks otseselt vajalik ega pruugi olla töösuhte poolte huvides, mistõttu ei ole töötaja tervise kaitse eesmärgil selle tegemine põhjendatud. Tööaja aspektist on magistritöö autori hinnangul oluline rõhutada, et põhjendatud ei ole mitte iga IKT-põhise mobiilse töö tegija lugemine iseseisva otsustuspädevusega töötajaks, vaid igakordselt tuleb ettevõtte vajadust ja töötaja tööülesandeid ning poolte huve silmas pidades otsustada, millises tööaja korralduses kokku lepitakse, et maksimaalselt tagada töötaja tervise kaitse ning tööandja vajadused ettevõtte töö sujuval korraldamisel.

Järgnevalt uuris autor, kuidas võimaldab kehtiv regulatsioon IKT-põhise mobiilse töö puhul kokku leppida töö tegemise kohas. TLS-i kohaselt on töö tegemise kohas kokku leppimine üks töölepingu kohustuslikest tingimustest. Töö autor leiab, et IKT-põhise mobiilse töö puhul, mille korral töösuhte poolte jaoks ei ole oluline, kus konkreetselt töö tegemine aset leiab, võimaldab kehtiv regulatsioon kokku leppida töö tegemises kaugtööna ning kuna seadus jätab lahtiseks, millise täpsusega (eeldatavalt peab see olema KOV täpsusega, kuid välistatud ei ole ka teistsugused kokkulepped) tuleb töö tegemise kohas kokku leppida, siis võib selleks olla töötaja valitud koht väljaspool tööandja ettevõtet. Olukorras, kus poolte huvi leppida töö tegemise koht

kokku sedavõrd üldsõnaliselt, on täidetud ka töökoha määramise sätte eesmärgiks olev nõue anda pooltele nende huvidest ja hea usu põhimõttest lähtuvalt kindlus, kus tööülesandeid täidetakse. Kuigi kehtiv regulatsioon võimaldab IKT-põhise mobiilse töö puhul töökohas piisava paindlikkusega kokku leppida, siis on tervitatav ja õigusselgust suurendav Euroopa Komisjoni ettepanek direktiivi 91/533/EMÜ põhjaliku uuendamise käigus pooltele suurema vabaduse andmise eesmärgil muu hulgas IKT-põhist mobiilset tööd silmas pidades täiendada kehtivat regulatsiooni andes töösuhte pooltele õiguse leppida töölepingus kokku, et töötajal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht.

Seejärel uuris töö autor erisusi IKT-põhise mobiilse töö tegemise koha sisustamisel ja töövahendite tagamisel võrreldes tavatöoga ning erisustest tulenevalt eriregulatsiooni kehtestamise vajadust. Probleemiks on seejuures, kuidas eristada kas ja mil määral on kulutused vajalikud töö tegemiseks ning seotud ettevõtlusega ning kuivõrd on tegemist töötaja erahuvide toetamisega. Tööandjal on TLS-i ja TTOS-i kohaselt kohustus kanda töö tegemiseks vajalikke kulutusi ning tagada töötajale töötervishoiu ja -ohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töökoha sisustamise ja töövahendite hankimise kulude tööandja kanda jätmise võib magistritöö autori hinnangul olla antud töövormi puhul tööandja jaoks üleliia koormav ja tema huve kahjustav ning seda eriti olukorras, kus tööandjal on töötaja jaoks ettevõtte ruumides töökoht sisustatud ning mobiilset tööd tehakse töötaja algatusel. Viimati nimetatud juhul ei ole autori hinnangul põhjendatud kulude jätmise tööandja kanda. Samas ei või direktiivi 89/391/EMÜ artikkel 6 lg 5 kohaselt tööohutust, -hügieeni ja -tervishoidu käsitlevad meetmed tuua töötajatele kaasa rahalisi kulusid ning TTOS § 4 lg 2 kohaselt on tööandja kohustuseks kujundada töökoht nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime. Magistritöö autor leiab, et eelnevast tulenevalt on vajalik kehtiva regulatsiooni muutmise vabastades tööandja kohustusest sisustada töötaja töökeskkond IKT-põhisel mobiilsel töö.

Lisaks uuris autor töökoha ja -vahenditega seotud kulude maksustamise erisusi IKT-põhisel mobiilsel töö. Autor leiab, et kuigi mobiilse töö korral on tavapärasest keerulisem hinnata, mis ulatuses saab töökeskkonna ja -vahenditega seotud kulutusi pidada ettevõtlusega seotuks, ei ole kehtivat regulatsiooni töökoha ja -vahenditega seotud kulude maksustamise aspektist vaja muuta. Samas peavad autori hinnangul IKT-põhise mobiilse töö puhul töösuhte pooled juba töölepingut sõlmides leppima kokku selles, mis ulatuses ja milliseid töökoha ja töövahenditega seotud kulusid tööandja kannab, kuna sellest sõltub poolte maksukoormus.

Töö kolmandas peatükis uuris autor töötervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmise tagamist IKT-põhisel mobiilsel töö. Kehtiva õiguse kohaselt on töötajal õigus nõuda tööandjalt ohutuid ja tervislikke töötingimusi ning tööandjal kohustus ilma erisusteta tagada need töötajale ka IKT-põhisel mobiilsel töö. Kuna antud töövormi puhul ei ole töö tegemise koht kõikidel juhtudel ei eelnevalt kindlalt määratletav ega tööandja kontrolli all, siis ei ole kohustuste kehtiva õiguse kohane jaotumine magistritöö autori hinnangul poolte huvidega tasakaalus ning tööandjal ei ole võimalik oma kohustusi mõistlikult täita. Töös hinnati muu hulgas TLS ja TTOS VTK eelnõus tehtud ettepanekut kehtiva regulatsiooni muutmiseks nii, et töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid täidavad töötaja ja tööandja IKT-põhist mobiilset tööd tehes niivõrd, kuivõrd see on võimalik, arvestades töövormi iseloomu ja töötaja kaitse vajadust. Magistritöö autor nõustub ettepanekuga kehtiva regulatsiooni muutmiseks. Järgnevalt toob autor välja vajalikud muudatused ning nende põhjendused.

TTOS kohustab tööandjaid viima läbi töökeskkonna riskihindamise ning võtma selle põhjal ennetusmeetmeid töötaja tervise kaitseks. IKT-põhisel mobiilsel töö ei ole tööandjal võimalik hinnata töökohtade, mille asukohta ja töötingimusi ta ette ei tea ning mis on tema kontrolli alt väljas, ohutegureid. Samas on ka IKT-põhise mobiilse töö korral tööandjal võimalik hinnata sel viisil tehtavale tööle iseloomulikke üldisi riske ning ohutegureid, mis seonduvad tööandja poolt pakutatavate töövahenditega. Eelnevast tulenevalt nõustub magistritöö autor TLS ja TTOS VTK eelnõus ning „Tulevikutöö uuringus“ tehtud ettepanekuga, et IKT-põhisel mobiilsel töö viib tööandja riskianalüüsi läbi osaliselt, piirates seda ohuteguritega, millest ta on teadlik ning mis on tema kontrolli all (sellised on näiteks kõik tööandja poolt pakutatavate töövahenditega seotud ohutegurid) ning ohuteguritega, mis on üldiselt ja tööandjale teadaolevalt IKT-põhise mobiilse tööga seotud (näiteks istuvast tööst, kuvariga tööst, liikuvast transpordivahendis tehtavast tööst, ebapiisavalt valgustatud töökohas töötamisest jne tulenevad ohutegurid). Kuna riskihindamise kohustus tuleneb tööandjale lisaks siseriiklikule õigusele EL õigusest, mis ei luba antud küsimuses töötajate tervist vähem kaitsvaid regulatsioone siseriiklikult kehtestada, siis ei ole vastava muudatuse tegemine direktiividega 89/391/EMÜ ja 90/270/EMÜ kooskõlas ning töö autori hinnangul vajavad nimetatud direktiivid selles osas ülevaatamist.

Tööandjal on kohustus töötajaid teavitada, juhendada ja viia läbi väljaõpe töötervishoidu ja –ohutust puudutavates aspektides. Nende kohustuste täitmist IKT-põhine mobiilne töö tööandjal ei raskenda ning need on võimalik erisusteta läbi viia ulatuses, milles ohutegurid on kaardistatud ja riskid hinnatud. Samas kohustab kehtiv regulatsioon tööandjat töötajat juhendama konkreetse töötaja töökohaga seotud ohtudest lähtudes, mida ei ole tööandjal

võimalik täita olukorras kus töötaja töötab väljaspool tööandja ruume. Magistritöö autor nõustub TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga regulatsiooni muutumiseks nii, et tööandja kohustub juhendama töötajat lähtuvalt võimalikest üldistest IKT-põhise mobiilse töö spetsiifilistest ohuteguritest. IKT-põhise mobiilse töö korral töötavad väljaspool tööandja ruume, mille osas ei ole tööandja läbi viinud riskihindamist ning koostanud tegevuskava riskide leevendamiseks, on töötajal tavaolukorrast suurem vajadus osata ise teda ohustavaid tegureid märgata ning võtta võimalusel meetmeid nende vältimiseks või leevendamiseks.

IKT-põhise mobiilse töö korral ei ole tööandjal võimalik täita kõiki TTOS-i nõudeid seoses esmaabi korraldamisega, kuna esmaabi ja esmaabivahendite kättesaadavuse tagamine kõikidele töötajatele ja igas töökeskkonnas tekkinud olukorras, mis on kaasa toonud töötaja tervisekahjustuse, on selle tööviisi puhul tööandja kontrolli alt väljas. Sellest tulenevalt nõustub magistritöö autor TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga regulatsiooni muutmiseks nii, et IKT-põhise mobiilse töö korral ei kohustu tööandja töötajale esmaabi korraldama. Selle võrra on autori hinnangul vajalik suurendada töötaja enda hoolsuskohustust oma tervise kaitsmisel. Tööandja saab vähendada esmaabi nõudva olukorra tekkimist läbi tõhusama väljaõppe korraldamise, samuti on tööandjal võimalus teha kaugtöötajatele personaalsed esmaabi karbid.

Tööandja peab korraldama töötajatele, kelle tervist võib mõjutada mõni töökeskkonna ohutegur, tervisekontrolli ning IKT-põhisel mobiilsel tööl on selle kohustuse täitmine magistritöö autori hinnangul tööandjal võimalik läbi viia sarnaselt tavatöötajaga, mistõttu regulatsioon muutmist ei vaja.

IKT-põhise mobiilse töö puhul võib magistritöö autori hinnangul küsimusi tekkida seoses tööõnnetuste ja kutsahaiguste ning neist tuleneva kahju hüvitamisega. Tööõnnetuste puhul võib IKT-põhise mobiilse töö erisusest tulenevalt olla keeruline hinnata, kas õnnetus juhtus tööülesannete täitmise või tööandja huvides tegutsemise tõttu. Kuna teel tööle toimunud õnnetust ei peeta kehtiva õiguse ja kohtupraktika kohaselt tööõnnetuseks, samas töö käigus juhtunud liiklusõnnetust selleks aga peetakse, siis võib IKT-põhise mobiilse töö iseloomust tulenevalt olla teel juhtunud tööõnnetuse klassifitseerimine keeruline, kuna igakordselt vajab tõestamist, et teel olev töötaja täitis tööülesandeid, mitte ei olnud lihtsalt teel tööle. Magistritöö autori hinnangul on vajalik kehtiva regulatsiooni muutmine, nii et tööõnnetuseks kvalifitseeruvad vaid need õnnetused, mis on otseselt seotud ja põhjuslikus seoses töö tegemisega või töövahenditega, kuid töökeskkonnaga, mille töötaja on ise valinud ning mis ei

ole tööandja kontrolli all, põhjuslikus seoses olevaid õnnetusi ei peeta IKT-põhise mobiilse töö puhul tööõnnetusteks.

Kutsehaigestumiste puhul on kohtupraktika järgi tööandja vastutuse eelduseks tema õigusvastane tegevus või tegevusetus, mis on põhjuslikus seoses töötajale kahjuliku tagajärje tekkimisega. Kuna praktikas ei ole IKT-põhise mobiilse töö korral tööandjal võimalik ja mõistlik kõiki töötervishoiu ja –ohutuse nõudeid täita, kuid õigusaktiga kehtestatud nõuete rikkumisest tekkinud tervisekahjustuse eest vastutab tööandja siiski, vajab magistritöö autori hinnangul kehtiv regulatsioon muutumist nii, et suurendatakse töötaja vastutust IKT-põhisel mobiilsel tööl oma tervise eest hoolitsemisel. Lisaks võib osalise ajaga IKT-põhisel mobiilsel tööl oleva töötaja kutsehaiguse kujunemise uurimisel olla keeruline hinnata poolte vastutuse ulatust kutsehaiguse kujunemisel.

Töös hinnati regulatsioonide, millega tööandjale on pandud kohustus kontrollida töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist ning Tööinspeksioonile kohustus teostada järelevalvet, kohasust IKT-põhise mobiilse töö puhul. Magistritöö autor nõustub TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga regulatsiooni muutmiseks, nii et tööandja poolt töötaja eluruumis töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kontrollimine, on reguleeritud poolte kokkuleppega ning ilma kindla asukohata ja tööandjale teadmata või tema kontrolli alt väljas olevates töökohtades, ei pea tööandja nõue täitmist kontrollima, vaid nende täitmise eest vastutab oma hoolsuskohustusest tulenevalt töötaja. Kuna riikliku järelevalve teostamise õigus saab põhiseaduse kohaselt tuleneda seadusest, mitte osapoolte kokkuleppest, siis ei nõustu autor TLS ja TTOS VTK-s tehtud ettepanekuga, mille kohaselt järelevalve asutusele juurdepääsu tagamine kaugtöö asukohta põhineks edaspidi poolte kokkuleppel. Magistritöö autor nõustub Justiitsministeeriumi ettepanekuga kaotada Tööinspeksiooni järelevalve kohustus IKT-põhise mobiilse töö korral.

Magistritöös uuriti, milline on töötaja hoolsuskohustus tööohutuse ja töötervishoiu nõuete täitmisel ning kas IKT-põhise mobiilse töö puhul, mil töötaja on oma töö korraldamises iseseisvam, on kehtiv regulatsioon asjakohane või on põhjendatud töötajale suurema vastutuse panemine. Seejuures analüüsiti TLS ja TTOS VTK eelnõus tehtud ettepanekut regulatsiooni muutmiseks nii, et IKT-põhist mobiilset tegev töötaja tagab kaugtöö töökeskkonnas töötervishoiu ja tööohutusnõuete täitmise vastavalt tööandjalt saadud juhiste. Töö autor nõustub kõnealuse ettepanekuga. Autori hinnangul on küll ka kehtiva õiguse kohaselt töötajal kohustus kaugtöö keskkonnas töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid vastavalt tööandjalt saadud

juhistele täita nii, et tema töö ei ohustaks tema ega teiste elu ja tervist, kuid nii EL kui siseriikliku õiguse kohaselt ei vabasta töötaja töötervishoiu- ja tööohutuselased kohustused tööandjat asjaomasest vastutusest. Töö autori hinnangul on aga nendes olukordades, kus töötaja on valinud töö tegemiseks keskkonna, mis on tööandja kontrolli alt väljas, vajalik tööandja vastutusest vabastamine ning töötaja peab neis olukordades nõudeid täitma vastavalt juhistele ja töötaja enda hoolsuskohustusele. Tegemist on muudatusettepanekuga, mis suurendab oluliselt töötaja kohustusi ning paneb suure osa vastutusest, mis nii kehtiva rahvusvahelise kui siseriikliku õiguse kohaselt on pandud tööandjale, edaspidi töötajale. Selleks, et mitte põhjendamatult vähendada töötaja tervise kaitseks kehtestatud nõudeid, leiab magistr töö autor, et tööandja peab jätkuvalt tagama igas tööga seotud olukorras töötajale tööks vajalike vahendite vastavuse töötervishoiu ja -ohutuse nõuetele ning viima läbi nende riskihindamise ja juhendama töötajat tööst nendega.

Magistr töö leidis kinnistust püstitatud hüpotees, et IKT-põhise mobiilse töö rakendamiseks on vajalik kehtestada erisusi.

Summary. *Specifications of regulating ICT-based mobile work*

ICT-based mobile work is one of the new forms of work, which have resulted in the development of technology and by changes in social and economic relations. It is defined as a „[...] work patterns characterised by the worker operating from various possible locations outside the premises of their employer (for example, at home, at a client’s premises or ‘on the road’), supported by modern technologies such as laptop and tablet computers. This is different from traditional teleworking in the sense of being even less ‘place-bound’“. ³⁵⁶ Although ICT-based mobile work can be done by a person who works under a contract for the provision of a service under the law of obligations act, in the context of current paper, ICT-based mobile workers are considered to mean those who work under an employment contract. Mostly ICT-based mobile work is today based on traditional employment relationships. The topic is relevant as ICT-based mobile work is a most wide-spread new form of employment in the European Union (EU) countries, including in Estonia.

The objective of this paper is to answer the question whether the regulation of employment relationships enables the implementation of ICT-based mobile work without problems or is there a need for specific regulation. The hypothesis formulated is that the specific regulation for ICT-based mobile work is necessary in Estonia. For achieving this aim, the author has analysed national and EU law, various researches in concerned field and identified the problem areas based on research. The assessment is made whether there is a need to change the current regulation.

The author finds that the hypothesis was confirmed. In author`s opinion, it is necessary to provide legal definition for the term “ICT-based mobile work” in Estonian labour law. It is important from the standpoint of legal clarity and in order to lay down special regulations for ICT-based mobile work. At present ICT-based mobile work is regulated in the context of telework. The author submits that the definition would be as follows: ICT-based mobile work is a work pattern characterised by the employee operating at least partly from various possible locations outside the premises of employer and being supported by ICT-instruments.

The author analysed whether the ICT-based mobile worker works in subordination to the management and control of the employer and whether it is necessary to lay down specific requirements for the particular form of work. The author finds that while ICT-based mobile

³⁵⁶ Eurofound. New forms of employment. 2015, lk 7.

worker may have a lower level of subordination in terms of time, place and manner of work than regular workers, ICT-based mobile work does not preclude employee subordination to employer management and control. Depending on the interests and need of the parties, it is possible to agree on detailed rules of work organization, which is why the author does not consider it necessary to introduce special regulation.

The author finds that for ICT-based mobile work several working time arrangements are appropriate depending on the interests and needs of the parties. One possibility is that the employee works outside the company on the basis of the same working time arrangements as the employees working in the company, following the employer's working and rest time arrangements, from which the employer can check compliance with different work organization measures and ICT-solutions.

As a second solution, the parties can make distinctions from the regular working time arrangements within the existing regulation – in this case however the parties still have to follow the restrictions set for the summarised working time over a calculation period, daily rest time and weekly rest time.

As a third option, author examined the proposal made by the ministry of Social Affairs to amend the existing Employment Contracts Act and Occupational Health and Safety Act (hereafter ECA and OHSA amendment proposal) to introduce into Employment Contracts Act a regulation of an employee with autonomous decision-taking powers, who defines his/her own working time, and who can have distinctions regarding daily rest time, weekly rest time, night work and maximum weekly working time. The author agrees that for ICT-based mobile work the employee with autonomous decision-taking powers, should be established, however the maximum weekly working time restriction should be applied also to this kind of employee, because it is not necessary for ICT-based mobile work to make such a distinction, parties to the employment relationship does not benefit from it and therefore it is not justified for the purpose of protecting the health of the employee.

Subsequently it was explored, how the current regulation allows parties to conclude agreement of the working place for ICT-based mobile work. The author finds that in the case of ICT-based mobile work, where it is not important for the parties, where the work is done, the current regulation allows to agree to work in teleworking, and the law leaves open to what accuracy (presumably it must be a local government accuracy, but no other agreements are excluded), it

is required to agree on the place of work. Therefore there is no need to amend the current regulation as it is already flexible in this matter.

The author examined is there a need to lay down special regulation for ICT-based mobile work concerning the employer's obligation to design and furnish workplace as well as provide work equipment. The problem is how to distinguish between, and to what extent, the expenditure is necessary for the work, and how it supports the employee's private interests. The employer may consider that the cost of furnishing the workplace and providing the work equipment for the employee, working from home or other places may be overly burdensome for the employer and even detrimental to his/her interests, especially when the employer has a workplace for the employee at the company's premises and mobile work is done on the employee's initiative. The author finds that it is necessary to amend the current regulation by releasing the employer from the obligation to furnish the employee's workplace on ICT-based mobile work. At the same time author finds that employer still needs to provide all the work equipment necessary for work.

It was analyzed is there a need for specifications concerning the taxation of expenses for workplace and equipment. The author finds that although in ICT-based mobile work it is more difficult to estimate the extent to which the expenses are related to enterprise, the current regulation does not need amendment.

The author analyzed how is it possible to comply with the requirements of occupational health and safety in ICT-based mobile work. The employee has the right to demand safe and healthy working conditions and the employer is obliged to provide these to the employee without any distinction for ICT-based mobile work. Since ICT-based mobile work is not place-bound and the workplace is usually not precisely defined or controlled by the employer, the author finds that the current distribution of rights and obligations is not fair and the employer cannot reasonably fulfill its obligations. Among other source the motion made in ECA and OHSa amendment proposal was analyzed. According to the proposal occupational health and safety requirements should be met by the parties insofar as it is possible given the nature of the ICT-based mobile work and the need for worker's protection.

OHSa requires employers to implement the assessment of unavoidable risks and to organise the implementation of protective and preventive measures based on risk assessment in order to prevent damage to health. In ICT-based mobile work, the employer is not able to assess the risks if he isn't aware where and in what conditions is the workplace. At the same time, in the

case of ICT-based mobile work, it is still possible for the employer to assess the general risks inherent to ICT-based mobile work as well as the risks associated with the tools provided by the employer. The author agrees with the motion made in ECA and OSHA amendment proposal, that in ICT-based mobile work the employer should assess the risks partially, limiting it to hazards, of which employer is aware and which are under his/her control (f. example all hazards related to the work equipment provided by the employer) and to the hazards that are generally known to the employer in relation to ICT-based mobile work (f. example, sedentary work, display work, work in a vehicle, hazards arising from working in an insufficiently lit workplace, etc.). As the obligation to assess the risks is set also in EU law, the concerning directive 89/391/EMÜ and directive 90/270/EMÜ need to be renewed.

Employer shall notify the employees of hazards, of the results of risk assessments and of the measures to be implemented in order to prevent damage to health. As well the employer should instruct and train the employees about the aspects of the enterprise's occupational health and safety. The fulfilment of these obligations isn't complicated in ICT-based mobile work and can be carried out without distinction to the extent that the hazards are mapped and the risks assessed. The author agrees with the motion made in ECA and OSHA amendment proposal that the regulation should be amended so, that employer shall instruct the employee about general hazards which are specific to ICT-based mobile work, but should be released from the obligation to instruct about all hazards that may occur in the workplace, which are not under the control of the employer.

In ICT-based mobile work, it is complicate to fulfil the requirement to organize first aid, it means to ensure access by all employees to first aid and first aid equipment in the workplace. Therefore author agrees with the motion made in ECA and OSHA amendment proposal that in ICT-based mobile work the employer should be released from the obligation to organize first aid. The employer can reduce the need for first aid through the organization of more effective training. One possibility, which author admits may be expensive, is that the employer can make personalized first aid boxes for teleworkers and give them mobile phones.

The author finds that the obligation of the employer to organise medical examinations of employees whose health may be affected by the working environment hazards or nature of work is applicable also in ICT-based mobile work and the regulation does not need to be amended.

In the author's opinion in ICT-based mobile work different questions may rise in connection to occupational accidents and occupational diseases and compensation for damages arising from

these. Due to the specialities of ICT-based mobile work, it may be difficult to assess whether the occupational accident occurred in the performance of a duty assigned by an employer or in other work performed with the employer's permission. According to current law and judicial practice an accident which occurs on the way to work is not considered to be an occupational accident, while a traffic accident occurring in the course of work is considered to be an occupational accident. So it may be difficult to classify the accident which occurs while the employee is traveling to work, because in each case it is necessary to prove, that employee performed his or her duties and did not just travelled from one workplace to another. The author finds that the current regulation needs to be amended, so that only the accidents which are directly connected and in a causal relation to the work of the employee or working equipment are qualified as occupational accidents and accidents which are related to the working environment chosen by the employee, are not deemed to be occupational accidents.

According to judicial practice in the case of occupational diseases, a prerequisite for the liability of the employer is the unlawful act or omission of the employer, which is in causation to the occurrence of an adverse effect on the employee. Since in practice, in the case of ICT-based mobile work, it is not possible and reasonable for the employer to comply with all occupational health and safety requirements, but the employer is responsible for the health damage caused by the violation of these legal requirements, the author finds that current regulation needs to be amended and the employee's responsibility should be increased.

The author analysed the regulations concerning the obligation of the employer to verify compliance with the occupational health and safety requirements and the obligation of the Labour Inspectorate to exercise state supervision. The author agrees with the ECA and OHSa amendment proposal to change the regulation so, that employer's obligation to verify the compliance with the occupational health and safety requirements in employee's dwelling is regulated by agreement of the parties and in working places which are not known to employer, or which are not under his/her control, the employer will be released from the above mentioned obligation. Employee himself/herself will be responsible for fulfilling the requirements. As the right to exercise state supervision can be derived only from law and not from the agreement of the parties, the author disagrees with the motion made in ECA and OHSa amendment proposal that the Labour Inspectorate's obligation to exercise supervision should be derived by the agreement of the parties. In this matter the author agrees with the proposal of the Ministry of Justice that in ICT-based mobile work the Labour Inspectorate should be realised from obligation to exercise supervision.

The author analysed, what is the employee`s duty of care in occupational safety and health requirements and whether in the case of ICT-based mobile work where the employee is independent to choose a workplace and arrange his/her work, the current regulation is applicable or is it justified to impose more duties to employee. The author agrees with the motion of the ECA and OHSA amendment proposal to amend the current regulation so, that in ICT-based mobile work, the employee himself/herself ensures health and safety requirements in the working environment of the telework in accordance with instructions from the employer. Author points out, that according to current regulation employee also has to contribute to the creation of a safe working environment by observing the occupational health and safety requirements and ensuring in accordance with his/her training and the employer`s instructions that his/her work is not harmful to his/her own life or health or that of other persons. At the same time national and EU regulation state, that the occupational health and safety obligations of an employee shall not discharge the employer from liability in this field. In the author's opinion, however, in situations where an employee has chosen to work in an environment that is beyond the control of the employer, the employer must be released from liability and the employee must meet the requirements in these situations according to the instructions and employees duty of care. In order not to unduly reduce the requirements for the protection of employee`s health, the author finds that the employer must continue to ensure that the working equipment complies with the occupational health and safety requirements, as well the employer should assess risks and instruct the employee about the working equipment provided by the employer. This amendment is not in compliance with EU directives, so the author finds, that the changes should be made both in national and EU law.

The author deems the stipulated hypothesis to be approved – it is necessary to lay down specific requirements to regulate the ICT-based mobile work. Therefore the current regulations need to be amended as they are only partly applicable in the context of ICT-based mobile work.

Kasutatud kirjanduse loetelu

1. Andriessen, E. H. J, Vartiainen, M. (koost.). Mobile Virtual Work A New Paradigm? Heidelberg: Springer 2006.
2. Arenguseire Keskus. 2018. Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja stsenaariumid. Arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf (14.02.2019).
3. Arvola, R. Telework as a Solution for Extending Worklife. Tallinn University of Tehcnology. Doctoral Thesis. 9/2018. TTÜ Kirjastus.
4. Aune. H. New Forms of Employment in Norway. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
5. Barentsen. B. New Forms of Employment in Netherlands. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016
6. Chung, H. 2018. Future of work and flexible working in Estonia. The case of employee-friendly flexibility; Arenguseire Keskus. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf> (10.02.2019).
7. Darvill. M. Health and Safety Commission. New Teleworking Guidance. Arvutivõrgus: <http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/hscarchive/2003/111103/misc30.pdf> (15.03.2019).
8. Davulis, T. New Forms of Employment in Lithuania. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
9. Eesti Info- ja Telekommunikatsiooni Liit. Arvamus töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta (13.09.2018 kiri nr 3.1-1/97). Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).
10. Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta

- (06.09.2018 kiri nr 4/267). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).
11. Eesti Puuetega Inimeste Koda. Eesti Puuetega Inimeste Koja arvamus töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas (10.09.2018 kiri nr 38). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (10.02.2019).
12. Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (10.02.2019).
13. Eurofound & ILO. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2017, Arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (04.02.2019).
14. Eurofound. New forms of employment. – Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015. Arvutivõrgus: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl> (10.10.2018).
15. Euroopa Komisjon. Komisjoni ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL. 26.04.2017 COM (2017) 253 final. 2017/0085 (COD). Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN> (16.02.2019).
16. Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. EL töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020. COM(2014) 332 final. 2014. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (10.02.2019).
17. Euroopa Komisjon. Teave Euroopa Liidu institutsioonidelt, organitelt ja asutustelt. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (2017/C 165/01).

- ELT C 165/1. Arvutivõrgus: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR) (12.02.2019).
18. Euroopa Nõukogu. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Brüssel, 21.12.2017, COM(2017) 797 final. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=82&newsId=9028&furtherNews=yes> (15.02.2019).
19. Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agenduur. Riskihindamisjuhend. Eestikeelne versioon. Arvutivõrgus: <http://tootervishoid.pikk.ee/kavandamine/terviseriskide-hindamine/tookeskkonna-riskianaluus> (19.03.2019).
20. Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agenduur. Tööohutuse ja töetervishoiu uuringute prioriteedid Euroopas aastatel 2013–2020. Koondaruanne (ajakohastatud 2014. aasta jaanuaris). 2014. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/summary-priorities-for-osh-research-in-eu-for-2013-20> (13.03.2019).
21. European Agency for Safety and Health at Work. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> (17.02.2019).
22. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy. Brussels, 10.1.2017, COM(2017) 12 final. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=EN> (12.02.2019)
23. European Commission. Directorate General for Employment and Social Affairs. European statistics on accidents at work (ESAW). Methodology – 2001 edition. Employment & social affairs. Health and safety at work. Unit EMPL/D.5. 2001.
24. European Commission. EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en> (31.03.2019).

25. Health and Safety Executive. First aid at work – Your questions answered. Arvutivõrgus: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg214.pdf> (01.04.2019).
26. Henberg, A., Muller, K. Põhiseaduse § 29 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.
27. Huber, M. Erisoodustus – Riigikohtu uus praktika. – MaksuMaksja 5/2010.
28. ILO. The Scope of the Employment Relationship. Report V. International Labour Conference, 91st Session, Geneva. 2003. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (11.02.2019).
29. IT-sektoris on programmeerija defitsiitne töötaja. – Äripäev. 14.02.2019.
30. Justiitsministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine (29.10.2018 kiri nr 8-2/4768). Arvutivõrgus: <https://eelvoud.valitsus.ee/main#5CK4v1Vq> (18.02.2019).
31. Kaldmäe, L. Töökorraldus. – „Tööelu-uuring 2015“ – Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 1/2017. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (01.02.2019).
32. Kallaste, E., Jaakson, K. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar. 2009. Arvutivõrgus: <https://www.toelu.ee/UserFiles/Uuringud/2009.04.01-Kaugt%C3%B6Eesti-organisatsioonides-l%C3%B5ppraport.pdf> (10.03.2019).
33. Kann, L. Volens, U. Ergma, I. Kaugtöö nõuab põhjalikumaid kokkuleppeid. Raamatupidaja.ee. (07.03.2011). Arvutivõrgus: <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2011/03/07/kaugtoo-nouab-pohjalikumaid-kokkuleppeid> (04.04.2019).
34. Kask, O., Sepp, H. Põhiseaduse § 33 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.
35. Keskkonnaameti kaugtöö kokkulepe. 2016. (autori valduses).
36. Keskkonnaministeerium. Keskkonnaministeeriumi Narva mnt 7a, 15172 Tallinn Töökeskkonna riskianalüüs. 2016. (töö autori valduses).
37. Keskkonnaministeeriumi kaugtöö kokkulepe näidis. 2016. (autori valduses).

38. Kessler, F. New Forms of Employment in France. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
39. Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013.
40. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme – Juridica IV/2014.
41. Lehis, L. Eesti Maksuseaduste kommentaarid 2018. Eesti Maksumaksjate Liit. Tartu 2018.
42. Mandl, I. Overview of New Forms of Work. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
43. Molok, T. Kaugtöö ja kodukontor – kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (14.02.2019).
44. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica IV/2012.
45. Noorväli, U., Valge, R. Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest? – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (20.01.2019).
46. Pehme, A. Kas ülemus teab, mida ma oma arvutis teen? E-kursus. Arvutivõrgus: <https://ekursus.ee/kas-ulemus-teab-mida-ma-oma-arvutis-teen/> (04.04.2019).
47. Priks, P. IKT-põhise mobiilse töötaja töeteravishoiu ja –ohtuse tagamine kuvariga töötamisel. Uurimistö. Tartu Ülikool, Õigusteaduskond, Eraõiguse osakond. Tartu. 2018.
48. Putz, J.-L. New forms of Employment in Luxembourg. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
49. Raamleping kaugtöö kohta. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite sõlmitud raamkõkkulepped, kogumik. Käärats, E., Talur, M. (koostajad). Tallinn: Ilo 2009.
50. Raidvee, H. Kaugtöötaja töö- ja puhkeaeg, mida silmas pidada? – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Arvutivõrgus:

- <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (20.01.2019).
51. Raigna, A. Tööelu. Mis on summeeritud tööaja arvestus? 25.09.2017. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/uudised&nID=1714> (15.04.2019).
52. Riigi Kinnisvara. Kaugtöökohad. Arvutivõrgus: <https://www.rkas.ee/kaugtookohad> (18.02.2019).
53. Riigikontroll. Järelaudit riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel. Kas riik on astunud samme, et töötajad oleksid tööl kaitstud? Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Tallinn, 2011. Arvutivõrgus: <https://www.riigikontroll.ee/Auditeeritavaile/Audititeplan/L%C3%B5ppenudauditid/tabid/284/AuditId/161/language/et-EE/Default.aspx> (01.04.2019).
54. Rohtla, T. Mida silmas pidada kaugtöötajaga lepingu sõlmimisel. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13> (14.02.2019).
55. Rosin, A. Töölepingu seaduse § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalise paindlikkuse rakendamise positiivne näide? – Juridica V/2013.
56. Schronk, R. New Forms of Employment in Slovakia. . In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016
57. Seeder, K. Kaugtöö mõiste. – Raamatupidamis- ja maksuajakiri Spetsialist. August 2013. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/uudised/rmp/rmp-ee-tasuta-elektroniline-ajakiri-spetsialist-august-2013-kaugtoo-2013-08-13>.
58. Siigur, H. Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontose Kirjastus. 2003.
59. Social Dialogue Committee of the European Social Partners, Implementation of the European Framework Agreement on Telework. 2006. Arvutivõrgus: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf (13.02.2019).
60. Sotsiaalministeerium. Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013. 2010 Arvutivõrgus:

- https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskond/ttto_strateegia_2010-2013.pdf (14.02.2019).
61. Sredkova, K. New Forms of Employment in Bulgaria. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
 62. Targa töö ühing. Me ei käi tööl, me teeme tööd! 24.04.2016. Arvutivõrgus: <http://smartwork.ee/> (15.02.2019).
 63. Tavits, G. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica IX/2003.
 64. Tavits, G. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. – Juridica II/2000.
 65. Teemägi, K. Personalijuht: vanad tööviisid jäävad kaugtööle jalgu. Postimees (27.12.2018). Arvutivõrgus: <https://tarbija24.postimees.ee/6483380/personalijuht-vanad-tooviisid-jaavad-kaugtoole-jalgu>. (14.02.2019).
 66. Toumieux, C. Directive 91/533/EEC and the development of New Forms of Employment. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
 67. Töö- ja puhkeaja seaduse eelnõu 471 SE muudatusettepanekute loetelu nr 3. 2000. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/8d0a8432-5894-3dbe-a65d-55456cbf337a/Töö-%20ja%20puhkeaja%20seadus> (17.03.2019).
 68. Tööelu. Levinumate kutsehaiguste grupid ja põhjused. 2019. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tooonnetus-kutsehaigus-ja-haigestumine/tooonnetus> (15.03.2019).
 69. Tööinspeksioon. Arvamus töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse osas (14.09.2018 kiri nr 1.1-7/1336-1). Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (14.02.2019).
 70. Tööinspeksioon. Uus määrus sätestab töökohale esitatavad tervishoiu ja tööohutuse nõuded. Raamatupidamis- ja maksuinfo portaal (02.07.2007). Arvutivõrgus: <https://www.rmp.ee/tooigus/ohutus/uus-maarus-satestab-tookohale-esitatavad-tootervishoiu-ja-toohutuse-nouded-2007-07-02>. (07.04.2019).
 71. Töölepingu seaduse eelnõu 299 SE algatamise seletuskiri. Algatatud 18.06.2008. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/Töölepingu%20seadus> (12.01.2019).

72. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 2018. Arvutivõrgus: <https://eelnoud.valitsus.ee/main#5CK4vIVq> (01.10.2018).
73. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seadus 975 SE eelnõu seletuskiri. Algatatud 14.09.2006. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cf3e9e88-5586-383a-8fa9-9facd8dfa880/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20muutmise%20seadus> (01.04.2019).
74. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus 581 SE algatamise seletuskiri. Algatatud 22.01.2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/859455f2-8468-4474-ab9c-1cdb0e219fe8/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20kollektiivlepingu%20seaduse%20muutmise%20seadus> (12.03.2019).
75. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning toote ohutuse seaduse muutmise seadus 1154 SE eelnõu seletuskiri. Algatatud 10.09.2002. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/35b69cd9-fcd4-3f24-a0de-00041610e4c0/Töötervishoiu%20ja%20tööohutuse%20seaduse%20ning%20toote%20ohutuse%20seaduse%20muutmise%20seadus> (01.04.2019).
76. Waas. B. New Forms of Employment in Germany. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International. 2016.
77. Vallistu, J. Mida tahab tuleviku töötaja? – Äripäev 17.08.2017. Arvutivõrgus: <https://www.aripaev.ee/arvamused/2018/08/17/mida-tahab-tuleviku-tootaja> (10.02.2019).
78. Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tappel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., Pruks, P. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõppraport. Technopolis group ja RAKE. 2017. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf (10.12.2018).
79. Wank, R. Telearbeit – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 1999, nr 5.
80. Voss, E., Riede, H. Digitalisation and workers participation: what trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. 2018. Arvutivõrgus:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf> (16.02.2019).

81. Äripäev. Parim kaugtöö juht Andres Onemar: töötajad hindavad kaugtöö võimalust kõrgelt. 04.06.2018. Arvutivõrgus: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/06/04/parim-kaugtoo-juht-andres-onemar-tootajad-hindavad-kaugtoo-voimalust-korgelt> (01.02.2019).

Kasutatud õigusaktide loetelu

82. Avaliku teenistuse seadus – RT I, 06.07.2012, 1; RT I, 12.12.2018, 24.
83. Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Ametiühingute Keskliit. Kaugtöö kokkulepe. 2017.
Arvutivõrgus: https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtöö_raam-final.pdf
(01.02.2019).
84. Eesti Vabariigi Põhiseadus – RT I, 15.05.2015, 2; RT I, 15.05.2015, 2.
85. Euroopa Liidu põhiõiguste harta – ELT C 83/389.
86. Euroopa Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta – ELT L 183/1, 12.06.1989.
87. Euroopa Nõukogu direktiiv 89/654/EMÜ töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta. – ELT L 393/1, 30.11.1989.
88. Euroopa Nõukogu direktiiv 90/270/EMÜ kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (viies üksikdirektiiv direktiivi 87/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) -- EÜT L 156, 21.06.1990.
89. Euroopa Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest – EÜT L 288/32, 18.10.1991.
90. Framework agreement on telework between European social partners ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP. 16 July 2002.
Arvutivõrgus: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf
(02.01.2018).
91. Home Work Convention, 1996 (No. 177). International Labour Organization. 22.04.2000.
Arvutivõrgus:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (15.01.2019).
92. Korrakaitse seadus – RT I, 22.03.2011, 4; RT I, 13.03.2019, 95.
93. L. 22 maggio 2017, n. 81 (1). Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (Itaalia tööseaduse akt nr 81/2017). Arvutivõrgus:
<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf> (10.02.2019).

94. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Nutrimas. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003. m. Rugpjūčio 19. D. Nutrimo nr 1043. „Dėl Atskiru Darbo Sutarčių ypatumu patvirtinimo“ pakeitimo. 2010 m. liepos 21 d. Nr. 1094. (Leedu Vabariigi Valitsuse määrus töölepingu tingimustest). Arvutivõrgus: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.378707> (09.04.2019).
95. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta – RT II 2000, 15, 93; RT II, 29.05.2012, 2.
96. Raamatupidamise seadus – RT I 2002, 102, 600; RT I, 09.05.2017, 30.
97. Tulumaksuseadus – RT I 1999, 101, 903; RT I, 28.12.2018, 51.
98. Töö- ja puhkeaja seadus – RT I 2001, 17, 78.
99. Töölepingu seadus – RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.01.2019, 20.
100. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I 1999, 60, 616; RT I, 10.01.2019, 24.
101. Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ – RT I 2008, 17, 120; RT I, 05.12.2018, 16.
102. Vabariigi Valitsuse 14.06.2007. a. määrus nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“ – RT I, 05.12.2018, 9; RT I, 05.12.2018, 9.
103. Vabariigi Valitsuse 15.11.2000. a. määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ – RT I 2000, 86, 556; RT I, 05.12.2018, 5.

Kasutatud kohtupraktika loetelu

104. Pärnu maakohtu 22.05.2013 a otsus nr 2-12-22571.
105. Riigikohtu halduskolleegiumi 02.02.2011.a otsus 3-3-1-89-10.
106. Riigikohtu halduskolleegiumi 13.11.2008 a otsus 3-3-1-26-08.
107. Riigikohtu halduskolleegiumi 17.05.1999 a määrus 3-3-1-21-99.
108. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 01.02.2017 a otsus 3-2-1-142-16.
109. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.03.2012 a otsus nr 3-2-1-175-11.
110. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07.12.2011 a otsus 3-2-1-68-11.
111. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 13.01.2010 a otsus 3-2-1-145-09.
112. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14.06.2005 a otsus 3-2-1-3-05.
113. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 15.06.2011 a otsus 3-2-1-41-11.
114. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21.06.2017 a otsus 3-2-1-65-17.
115. Tallinna Ringkonnakohtu 12.07.2017 otsus nr 3-16-453.
116. Tallinna Ringkonnakohtu 25.08.2015 otsus nr 3-14-398.
117. Tallinna Ringkonnakohtu 31.01.2018 otsus asjas nr 2-16-19030.
118. Tartu Ringkonnakohtu 08.10.2018 otsus 2-17-14192.
119. Tartu Ringkonnakohtu 09.03.2012 otsus nr 3-10-1138.
120. EIK 05.09.2017. 61496/08, Bărbulescu v. Romania.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Piret Palm (sünnikuupäev: 15.07.1978),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „IKT-põhise mobiilse töö reguleerimise erisused“, mille juhendaja on prof Merle Erikson,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 29.04.2019