

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Grete-Kai Teeäär

TÖÖALASTE ÕIGUSTE LAIENDAMINE ISESEISVALE LEPINGUPARTNERILE

Magistritöö

Juhendaja
Prof Merle Erikson

Tartu
2020

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. Iseseisva lepingupartneri kaitsevajadus ja määratlemise võimalused.....	8
1.1. Iseseisva lepingupartneri kaitsevajadus	8
1.1.1. Töö tegemise suhete mitmekesistumisest tingitud töötajate ebamäärane staatus	8
1.1.2. Töötajate kaitse tugevdamise võimalused	12
1.2. Iseseisva lepingupartneri määratlemise võimalused	17
1.2.1. Eritunnustele vastav iseseisev lepingupartner	17
1.2.2. Kindlates valdkondades tegutsev iseseisev lepingupartner	22
1.2.3. Käsundisaaja ja töövõtja kui iseseisevad lepingupartnerid	23
2. Töötasu ja ülesütlemiskaitset puudutavate õiguste laiendamine.....	30
2.1.1. Õigus miinimumtasule.....	30
2.1.2. Õigus kaitsele lepingu ülesütlemise eest	36
3. Töötervishoidu ja tööohutust puudutavate õiguste laiendamine	42
3.1.1. Õigus mõistlikule tööajale.....	42
3.1.2. Õigus tasustatud põhipuhkusele	47
3.1.3. Õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.....	50
3.1.4. Õigus turvalisele töökeskkonnale.....	52
KOKKUVÕTE	60
THE EXTENSION OF EMPLOYMENT-RELATED RIGHTS TO INDEPENDENT CONTRACTORS. ABSTRACT	67
LÜHENDID	75
KASUTATUD KIRJANDUS	76
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	82
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	85

SISSEJUHATUS

Kaasaegne tööturg on viimastel aastatel oluliselt muutunud. Tähtsaimaks tõukejõuks töösuhete arengule võib seejuures pidada tehnoloogilist innovatsiooni ning digitaliseerumist, mis on asunud ümber kujundama varem domineerinud töö tegemise vorme ning toonud kaasa töökeskkonna muutumise varasemast mitmekesisemaks ja eriilmelisemaks. Muutuvas töömaailmas soovivad töötajad ja tööandjad töö tegemise suhetesse järjest enam paindlikkust ning võrreldes tööõigusega annab tsiviilõigus pooltele suurema vabaduse omavaheliste lepete sõlmimiseks.¹ Tänapäevased töösuhted on sageli organiseeritud viisil, kus tööd tegev isik tegutseb võlaõigusliku lepingu alusel, jäädes seega välja tööõiguse kohaldamisalast ehk on võrreldes töölepinguliste töötajatega töö tegemisel vähem kaitstud. Töölase kaitse andmist üksnes pooltevahelise alluvussuhte tuvastamise kaudu on muutuvate töösuhete kontekstis hakatud tugevalt kritiseerima, sest kuivõrd niinimetatud uute töövormide puhul on traditsioonilist alluvussuhet järjest keerulisem kindlaks teha, toob see kaasa olukorra, kus õigusaktidest tulenevat kaitset väärksid ja vajaksid ka teised töötegijad, keda kitsas tähenduses töötajaks klassifitseerida ei ole võimalik.²

Sõltumata töö tegemise vormist ning töö tegemise suhte kvalifikatsioonist, on töö tegemise peamiseks eesmärgiks töötegija jaoks üldjuhul elatise teenimine. Nii rahvusvahelises kui Euroopa Liidu (edaspidi: EL) tööõiguses on seejuures rõhutatud isikute õigust õiglastele töötingimustele, mis omakorda moodustub erinevate tööalaste õiguste kogumist. Selleks, et tagada isikute õigus õiglastele töötingimustele, on sätestatud mitmeid erinevaid töö tegemise aspekte puudutavad miinimumnõuded, mis tuleb riikidel tööd tegevate isikute kaitseks kehtestada.³ Traditsiooniliselt on selline miinimumkaitse tagatud töölepingu alusel tööd tegevatele isikutele, kuid järjest enam on leidnud kõlapinda küsimus sellest, kas töölaseid õigusi oleks põhjendatud laiendada ka muudes töövormides tööd tegevatele isikutele. Diskussioonid selle üle leiavad aset nii rahvusvahelistes, EL kui ka riigisisestes institutsioonides, kusjuures kaheks peamiseks küsimusteks, millele püütakse

¹ Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium. 18.06.2018. Lk 1-2. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main#3cVW5yAC> (06.04.2020).

² Risak, M., Dullinger, T. The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. European Trade Union Institute. 2018. P 45-47. – <https://www.etui.org/content/download/34471/339481/file/18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+web+version.pdf> (06.04.2020).

³ Miinimumnõuded on kehtestatud näiteks töö- ja puhkeaja, puhkuseõiguse, tööohutuse ja -tervishoiu ning minimaalse töötasu reguleerimiseks.

vastus leida, on esiteks, millistele töötajatele tuleks tagatised anda ning teiseks, millised konkreetsed tagatised neile anda tuleks.⁴ Riigisiselt on lisaks tarvis lahendada küsimus õiguste laiendamise viisist, võttes seejuures arvesse kehtivat regulatsiooni ja õigussüsteemi omapärasid.

Magistritöös käsitletav teema on aktuaalne. Ebastandardsetes töövormides töö tegemine on ajaga muutumas järjest levinumaks⁵, mistõttu puudub küsimus tööalase kaitse olemasolust, selle puudumisest või selle olemasolu ebakindlusest⁶ järjest suuremat hulka inimesi. Piisava tööalase kaitse puudumise probleemi muus vormis tööd tegevate isikute suhtes on asunud adresseerima mitmed erinevad tööõigusega tegelevad institutsioonid. ÜRO Majandus- ja Sotsiaalnõukogu on 2016. aastal asunud seisukohale, et majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise paktist⁷ (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, edaspidi: MSKÕP) tulenev õigus õiglastele töötamise tingimustele peaks olema kõigil, sealhulgas ka neil, kes on iseenda tööandjad. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*, edaspidi: ILO) on käsitlenud kõnealust küsimust ning asunud seisukohale, et tuleks luua universaalne kaitse töösuhetes,⁸ mis sisaldaks endas fundamentaalseid töötaja õigusi⁹ ning töötingimuste baaskataloogi: äraelamiseks piisavat töötasu, tööaja piirangut ning tööohutuse ja tervishoiu tagamist ning mis laieneks kõigile töötajatele, sõltumata töö tegemise aluseks oleva õigusliku suhte liigist. EL tasandil on Euroopa Parlament (edaspidi: EP) 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis kutsunud sotsiaalpartnereid ja Komisjoni üles tegema koostööd raamdirektiivi ettepaneku koostamisele mõistlike töötingimuste tagamiseks kõikide töövormide puhul.¹⁰

⁴ Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K. Töötajale puudega isiku hooldamiseks ettenähtud puhkuste laiendamine muudele töötajatele. Tartu Ülikool. 2019. – https://www.sm.ee/sites/default/files/erikson_haljasmae_teeaar_puhkuseoiguse_laiendamise_analuu_12.12.19.pdf (06.04.2020).

⁵ 2017. aastal tegi võlaõigusliku lepingu alusel tööd kuus keskmiselt 6,4 % kõigist töötajatest, samas kui 2008. - 2013. aastal oli see arv 3-4 % (vt Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 11).

⁶ Magistritöö autor peab siinkohal silmas olukorda, kus töö tegemise suhe on formaalselt kvalifitseeritud võlaõiguslikuna, kuid suhte tegelikust sisust lähtuvalt on tegemist siiski tavapärase töösuhetega ning sõlmitud leping on võimalik töövaidluskomisjoni või kohtu poolt töölepinguks ümber kvalifitseerida.

⁷ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations Human Rights. – <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (06.04.2020).

⁸ Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future. International Labour Organization. 2019. P 12. – https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm (06.04.2020).

⁹ Fundamentaalsete töötaja õigustena mõistetakse ühinemisvabadust, kollektiivlääbirääkimiste pidamise õiguse efektiivset tunnustamist ning sunnitöö, lapstööjõu kasutamise ning diskrimineerimise keeldu (vt *Ibid*, p 39). Nimetatud õiguste laiendamise põhjendatust magistritöös ei analüüsita, kuivõrd tegemist ei ole kitsalt tööalaste õigustega, vaid puudutavad isikute põhiõigusi laiemalt. Käesoleva magistritöö fookuses on tööalaste õiguste laiendamise analüüs.

¹⁰ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Strasbourg. 2017. – https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0010_ET.html (06.04.2020).

Raamdirektiiv peaks seejuures tagama igale töötajale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi, mis hõlmaks võrdset kohtlemist, tervise ja ohutuse kaitset, kaitset rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, sätteid töö- ja puhkeaja kohta, töö ja eraelu tasakaalu, juurdepääsu koolitusele, puudega inimeste toetamist töökohal, piisava teabe, konsulteerimise ja osalemise õiguseid, ühinemis- ja esindamisvabaduse, kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguseid.¹¹ Õigusliku kaitse andmise ideed laiemale töötajate ringile pooldavad ka mitmed õigusteadlased.¹²

Magistritöös analüüsitavaks ja lahendatavaks õiguslikuks probleemiks on võlaõigusliku lepingu alusel tegutseva iseseisva lepingupartneri ebapiisav kaitse, mida rahvusvaheliste organisatsioonide ja õigusteadlaste esitatud seisukohtade järgi on vajalik tugevdada tööalaste õiguste laiendamise teel. Kuigi rahvusvaheliste organisatsioonide ning õigusteadlaste esitatud seisukohtade järgi tuleks tööalaseid õigusi laiendada kõigile töötajatele, sõltumata töö tegemise suhte aluseks olevast lepinguliigist, on magistritöö mahulist piirangut arvesse võttes otsustatud lähtuda õigusliku probleemi formuleerimisel iseseisva lepingupartneri ebapiisavast kaitsest, kuivõrd tegemist on töölepingu alusel töötamise kõrval kõige levinuma töö tegemise viisiga Eestis.¹³

Magistritöö õiguslikust probleemist lähtuvalt on töö eesmärk leida vastus küsimusele, kes on kaitset vajav iseseisev lepingupartner ning kas ja kuidas laiendada talle tööalaseid õiguseid Eestis. Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse uuritavates valdkondades rahvusvahelise tööõiguse põhimõtteid, et teha kindlaks tööalaste õiguste isikuline rakendusala ja sisu, ning teiste riikide õigust tööalaste õiguste laiendamise kohta. Eelneva pinnalt tehakse vajadusel ettepanekud Eesti õiguse muutmiseks ning tööalase kaitse laiendamiseks iseseisvale lepingupartnerile.

Magistritöö kirjutamisel kasutatakse peamiselt empiirilist, süsteemset ja võrdlevat meetodit. Empiirilist meetodit kasutatakse töö eesmärgi saavutamiseks vajaliku teoreetilise tausta avamisel ja õigusliku probleemi sisustamisel. Süsteemset meetodit kasutatakse uurimisküsimustele vastuse leidmisel ning seeläbi magistritöö eesmärgi saavutamiseks planeeritud tegevuste läbiviimisel.

¹¹ *Ibid*, p 4.

¹² Vt lisaks Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus. 2018. Lk 73-74. – <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:391838> (06.04.2020).

¹³ 2017. aastal olid Eestis kõigist hõivatutest 89,9 % palgatöötajad ning 6,4 % töövõtu- või käsunduslepingu alusel tegutsevad isikud (vt Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 11).

Võrdlevat meetodit kasutatakse rahvusvahelisele ja EL õigusele ning välisriikide õigusele tuginedes Eesti õiguse muutmiseks ettepanekute tegemisel või alternatiivselt muutmisvajaduse puudumise põhjendamisel.

Töö on jagatud kolme peatükki. Esimene peatükk keskendub töö õigusliku raamistiku avamisele. Esmalt analüüsitakse peatükis, milline on iseseisvate lepingupartnerite kaitse käesoleval ajal ning kas ja kuidas on seda võimalik tugevdada. Kaitsevajaduse analüüsimine on oluline, kuivõrd iseseisvale lepingupartnerile töölase kaitse laiendamine on õiguslikult uus ning teoreetiliselt küsitav lähenemine, mistõttu on vaja esmalt anda hinnang, kas ja miks neid üldse kaitsta on vaja. Samuti antakse ülevaade rahvusvaheliste organisatsioonide poolt esitatud ettepanekutest tööalaste õiguste laiendamise kohta. Seejärel analüüsitakse, millised võimalused on iseseisva lepingupartneri määratlemiseks. Vastav käsitlus on oluline, kuivõrd puudub ühtne lähenemine selle kohta, kes on iseseisv lepingupartner, kellele töölaseid õigusi laiendada tuleks. Peatükis analüüsitakse, milliseid isikuid käsitletakse iseseisva lepingupartnerina välisriikides, kellele töölaseid õigusi juba laiendatakse ning seda, kas töölane kaitse on antud neile teatud töö tegemise suhtes esinevate eritunnuste või tegutsemisvaldkonna kaudu,¹⁴ ning samuti, kes on Eestis iseseisvaks lepingupartneriks, kellele töölaseid õigusi oleks põhjendatud laiendada. Seejuures vastatakse küsimusele, kas Eestis tuleks sarnaselt teiste riikidega laiendada õigusi iseseisvale lepingupartnerile valikuliselt teatud kriteeriumide alusel või täielikult, nagu on ette nähtud rahvusvaheliste organisatsioonide esitatud seisukohtades.

Töö teises ja kolmandas peatükis analüüsitakse konkreetseid töölaseid õigusi, mille tagamist iseseisvale lepingupartnerile kaaluda. Magistritöö mahulisest piirangust tulenevalt ei ole autoril võimalik analüüsida kõiki töösuhtele iseloomulikke õigusi ning analüüsitava õiguste valik on tehtud nende õiguste hulgast, mille laiendamise vajadust on käsitlenud ILO, ÜRO ja/või EL institutsioonid asjakohastes dokumentides või mida on laiendatud teiste riikide õiguses.

Töö teises peatükis analüüsitakse töötasu ja ülesütlemisskaitset puudutavate õiguste laiendamist iseseisvale lepingupartnerile. Tegemist on klassikaliselt töötajale tagatud õigustega, mille eesmärgiks võib üldistatult pidada inimväärse äraelamist võimaldava sissetuleku teenimise

¹⁴ Eelnev on vajalik selgitamaks, et teistes riikides ei anta töölaseid õigusi mitte kõigile iseseisvatele lepingupartneritele, vaid üksnes kindlaksmääratud gruppidele.

võimaldamist. Õigust miinimumtasule on iseseisvale lepingupartnerile soovitanud seejuures laiendada ÜRO ja ILO ning õigust kaitsele lepingu ülesütlemise eest on laiendatud iseseisvale lepingupartnerile Itaalias.

Töö kolmandas peatükis analüüsitakse töötervishoidu ja tööohutust puudutavate õiguste laiendamist iseseisvale lepingupartnerile. Seejuures analüüsitakse õigust tasustatud põhipuhkusele, rasedus- ja sünnituspuhkusele, mõistlikule tööajale ning turvalisele töökeskkonnale. Õigust mõistlikule tööajale ning tasustatud põhipuhkusele on iseseisvale lepingupartnerile soovitanud laiendada nii ÜRO, ILO kui ka EL. Õigust turvalisele töökeskkonnale on iseseisvale lepingupartnerile soovitanud laiendada nii ILO ja ÜRO. Õigust sünnitus- ja raseduspuhkusele on iseseisvale lepingupartnerile soovitanud laiendada EL.

Töö koostamisel on kasutatud teemakohast teoreetilist kirjandust, varasemaid analüüse ning uuringuid¹⁵, rahvusvaheliste institutsioonide dokumente, Eesti ja välisriikide õigusakte ning neid selgitavaid abimaterjale. Välisriikide senise praktika kaardistamisel osutus oluliseks allikaks ajakirja *Comparative Labor Law & Policy Journal* erinumber aastast 2018, mis keskendus iseseisva lepingupartneri tööalase kaitse tagamise küsimustele.

Märksõnad: töösuhted, töötajad, töölepingud, käsunduslepingud, töövõtulepingud

¹⁵ Vt lisaks Erikson, M., Rosin, A.; Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K.

1. Iseseisva lepingupartneri kaitsevajadus ja määratlemise võimalused

1.1. Iseseisva lepingupartneri kaitsevajadus

1.1.1. Töö tegemise suhete mitmekesisest tingitud töötegija ebamäärane staatus

Kaasajal on uute ärimudelite kasutuselevõtu ning globaalsel tööturul osalemise võimaluse tõttu üha enam levimas ebatraditsioonilised töövormid.¹⁶ Muutuste üheks olulisimaks tõukejõuks on seejuures digitaliseerimine, mis ei too kaasa mitte ainult muudatusi inimeste eludesse, vaid ka tööstusesse, ärisse ning töötamisse.¹⁷ Viimastel aastatel aset leidnud tehnoloogiline areng on oluliselt muutnud ning on tõenäoliselt ka edaspidi muutmas töö tegemise vorme, mistõttu on muutunud senisest aktuaalsemaks tööalase kaitse laiendamise põhjendatuse küsimus muude töötegijate, sealhulgas iseseisvate lepingupartnerite suhtes.¹⁸

Tuleb pidada tõenäoliseks, et tulevikus vajavad ettevõtted eelkõige innovatiivseid inimesi, kes suudavad tehisintellekti toel luua ettevõttele lisaväärtusi. Sellise töötegija ja ettevõtte vahel ei saa aga eksisteerida enam alluvussuhet, kuivõrd pooled on võrdsed.¹⁹ Projektipõhises maailmas ei ole oluline püsiv ja pikaajaline töösuhe, vaid inimese võimalus müüa enda teadmisi ja oskusi teistele isikutele.²⁰ Majanduses ja ühiskonnas toimunud arengud on kaasa toonud suurema vajaduse paindlikkuse järele nii töö tegija kui töö pakkuja jaoks.²¹ Suurem paindlikkus töösuhtes tähendab seejuures, et töötegija ei ole tööd andva isikuga enam traditsioonilisel viisil pikaajaliselt seotud ja/või on tema poolt tehtav töö pigem väiksemahuline.²²

¹⁶ 2015. aastal tõi Eurofound uuringus välja üheksa töö tegemise vormi: töötaja jagamine (*employee sharing*), töökoha jagamine (*job sharing*), spetsialistide ajutine kaasamine juhtimistegevusse (*interim management*), juhutöö (*casual work*), IKT-põhine töö (*ICT-based mobile work*), vautšeripõhine töö (*voucher-based work*), töö portfoolio raames (*portfolio work*), rahvahange (*crowdwork*) ja koostööpõhine töö (*collaborative employment*) (vt Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas Llave, O., Gerogiannis, E. New forms of employment. Research Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (06.04.2020)). Üheks uuenduslikuks töötamise vormiks on veel ka töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu, kuid see jäi Eurofoundi uuringust välja alles hilisemalt toimunud IKT arengu tõttu (vt Erikson, M., Rosin, A., lk 72).

¹⁷ Ouchi, S. New Technology and Labor Law: Why Should Labor Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 39, no 3. 2018. P 616.

¹⁸ *Ibid*, p 616.

¹⁹ *Ibid*, p 617.

²⁰ Erikson, M., Rosin, A., lk 8.

²¹ 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. 2016. Kluwer Law International. P 7.

²² Erikson, M., Rosin, A., lk 72-73.

Teiseks oluliseks muutuseks tööturul, mille tehnoloogiline innovatsioon on praeguseks kaasa toonud, on uudse „teenusemajanduse“ (*service economy*) tekkimine. Siinkohal võib näitena tuua jagamismajanduse (*sharing economy*), mis kätkeb endas põhimõtteliselt kasutult seisvate asjade laenamises teistele isikutele, või platvormimajanduse (*on-demand economy*), mis tähendab võimalust saada mistahes teenust mistahes ajal ja toimub üldiselt nutitelefonides või arvutites kasutatavate programmide abil teenuse osutaja ja teenuse tarbija ühendamises. Sellisel moel teenust osutavad isikud on loonud uudse töötegijate kategooria, keda kehtiva tööõiguse lähenemise pinnalt käsitletakse enamasti iseseisva lepingupartnerina.²³

Kuigi üheks peamiseks töösuhete muutumist mõjutavaks teguriks on kindlasti tehnoloogia areng, ei saa märkimata jätta ka struktuursete, demograafiliste jms arengute mõju tööturule.²⁴ Teema on tõusetunud eriti aktuaalseks näiteks Jaapanis, kus valitsus on võtnud erinevate dokumentide ja projektidega enese eesmärgiks muuta tegutsemine iseseisva lepingupartnerina, mida peetakse üheks paindlikuks töö tegemise vormiks, tõsiseltvõetavaks alternatiiviks alluvussuhtes töötamisele. Paindliku töö propageerimisega on eelduslikult võimalik kujundada ühiskond, kus igaüks enda isikliku motiveerituse ja võimetega saab aktiivselt osaleda jätkusuutliku majanduskeskkonna arengus ning vaid sel viisil peetakse võimalikuks võidelda muutustega ühiskonnas, mille on kaasa toonud langev iive ning vananev ühiskond. Negatiivse iibe ning seega langeva tööealise elanikkonna tõttu peetakse äärmiselt vajalikuks laiendada võimalusi kasutada inimressurse võimalikult pika aja jooksul ehk nende igas eluetapis.²⁵

Magistritöö autori hinnangul on ka Eesti tööturg olulisel määral mõjutatud eelnimetatud teguritest. Manuaalse töö tegemine on olulisel määral vähenenud seoses tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõtuga ning inimesed eelistavad pigem paindlikke töö tegemise vorme. Olulist rolli mitmetes sektorites, näiteks taksonduses ning kullervedudes, omab teenusmajanduse laialdane levik. Samuti on Eestis probleemiks negatiivne iive ning vananev elanikkond²⁶, mistõttu on vajalik leida võimalusi kaasamiseks vanemaelisi paindlikul viisil tööturule.

²³ Ouchi, S., p 617.

²⁴ Vallistu, J. jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõppraport. Technopolis group ja RAKE. 2017. Lk 11-14. – https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf (06.04.2020).

²⁵ Ouchi, S., p 617-618.

²⁶ Sünnid, surmad ja loomulik iive. Eesti Statistika. 09.05.2019. – <https://www.stat.ee/34268> (06.04.2020).

Töö tegemise suhte raames on Eestis kehtiva regulatsiooni alusel tööalane kaitse tagatud vaid ühele grupile töötajatele – töötajatele. Muude töö tegemise vormide, sealhulgas ka võlaõiguslike lepingute alusel tegutsevate iseseisvate lepingupartnerite puhul analoogne tööalane kaitse puudub, sest isikuid peetakse eelduslikult võimeliseks ise vastutama mõistlike töö tegemise tingimusi sisaldavate lepingute sõlmimise eest. Töötajale antud erilist kaitset on laialdase käsitlemise kohaselt põhjendatud asjaoluga, et töötaja on töösuhtes nii tööandjale allumise tõttu kui ka majanduslikult nõrgem pool.²⁷

Kui üldjuhul kehtib lepinguliste suhete puhul dispositiivsuse põhimõte²⁸ ehk vabadus seaduses sätestatud lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, siis töölepingu puhul on lepinguvabaduse põhimõtet oluliselt piiratud ning normid on vaid osaliselt dispositiivsed. Osaliselt dispositiivsete normide puhul on seaduses lubatud kõrvalekalle kellegi kasuks²⁹ ning lepingu sisu üle otsustamise vabaduse piiramine leiab üldjuhul aset nõrgema lepingupoolte kaitseks.³⁰ Tööõiguse regulatsioon lähtub eeldusest, et töötaja on lepingu nõrgem pool ning teda tuleb kaitsta. Töölepingu seaduse³¹ (edaspidi: TLS) sätted on üldiselt poolkohustuvad, mis tähendab, et seaduses sätestatud ei ole lubatud töötaja kahjuks kõrvale kalduda, kuid samas ei ole keelatud sõlmida töötaja kasuks seaduses sätestatud soodsamaid kokkuleppeid.³² Iseseisvalt lepingupartnerilt eeldatakse seevastu võrdsust teise lepingupoollega, mistõttu ei ole keelatud sõlmida iseseisva lepingupartneriga dispositiivsuse põhimõttest tulenevalt lepinguid, mis tagavad töö tegijale nõrgema kaitse kui seadus ette näeb. Eeldatakse, et iseseisev lepingupartner on oma võrdse positsiooni tõttu võimeline saavutama lepingu sõlmimise endale sobivatel tingimustel.

Hoolimata erinevast kaitsestandardist tööalaste õiguste osas, on töötajad ja iseseisvad lepingupartnerid teatud osas siiski väga sarnased. Mõlemat töötajate gruppi iseloomustab isikliku töö tegemine tasu eest ja teisele isikule.³³ Kuivõrd klassikalise töösuhte kõrvale on tekkinud mitmeid uusi töövorme, mis on muutnud senised traditsioonilised töösuhted märgatavalt

²⁷ Erikson, M., Rosin, A., lk 12.

²⁸ Dispositiivsuse põhimõtte tuleneb privaatautonomia ja lepinguvabaduse põhimõtetest (vt Varul, P. jt. Tsiviilõiguse üldosa. Tallinn: Juura 2012. Lk 82-84).

²⁹ Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016. § 5 p 4.4.2.

³⁰ Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Juura, 1999. Lk 18, 27.

³¹ Töölepingu seadus. - RT I, 19.03.2019, 94.

³² Käärats, E. jt (koost)., § 2 p-d 1 ja 2.

³³ Erikson, M., Rosin, A., lk 27.

mitmekesisemaks, ei ole tavapärased eristamiskriteeriumid töötegija õigusliku staatuse kindlaksmääramiseks enam sageli sobivad ning nende alusel ei ole võimalik töötajaks lugeda neid gruppe töötegijaid, kes kaitset vajaksid.³⁴ Töölepingu eristamine muudest töö tegemise suhte aluseks olevatest lepingutest on töö sisu ja korralduse pideva muutumise tõttu muutunud varasemast keerulisemaks.

Õiguskirjanduses on selgitatud, et mitmetes riikides on samaaegselt kasutusel mitmed erinevad testid töötajate eritamiseks iseseisvatest lepingupartneritest, mistõttu võib sama töösuhte puhul jõuda erinevate lõpptulemusteni.³⁵ Seega olgugi, et õigusteoorias on põhjalikult käsitletud töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamise võimalusi ja võimalikkust, on praktiline olukord siiski suuresti ebaselge põhjusel, et nii töö tegemise suhte osapooltel kui vaidluse korral ka kohtul on üsna lai kaalutusõigus töö tegemise suhte kvalifitseerimise osas.³⁶ Kuivõrd praktikas valitseb ebakindlus töötegija õigusliku staatuse osas, valitseb sellega kaasnevalt ka ebakindlus töö tegemise suhtega kaasnevate õiguste ja tagatiste osas. Samuti on õiguskirjanduses esitatud etteheide, mille kohaselt ei analüüsita sageli seda, kas konkreetset tööalast kaitset vajavad üksnes töötajad nende subordinatsiooni või majandusliku sõltuvuse tõttu või on tegemist õigustega, mida tuleks laiendada ka iseseisvatele lepingupartneritele.³⁷ Töö tegemise korraldus on kokkuvõttes sedavõrd olulisel määral muutunud, et varasemast keerulisem on kindlaks teha, kas ning kui jah, siis millisel määral allub tööd tegev isik tööd pakkuvale isikule. Tööalase kaitse andmine ainult alluvussuhte tuvastamise kaudu võib seetõttu jätta vajaliku kaitseta töötegijad, kes seda tööd andvast isikust majandusliku sõltuvuse tõttu vajaksid.³⁸

³⁴ *Ibid*, lk 27.

³⁵ Freedland, M., Kountouris, N. *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press. 2011. P 108.

³⁶ Erikson, M., Rosin, A., lk 40.

³⁷ Davidov, G. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press. 2016. P 120.

³⁸ Erikson, M., Rosin, A., lk 73.

1.1.2. Töötajate kaitse tugevdamise võimalused

Iseseisvale lepingupartnerile antav kaitse saab tuleneda mitmelt erinevalt tasandilt. Võimalik on luua ühtsed rahvusvahelised reeglid, EL tasandi reeglid ning samuti ei ole välistatud kaitse laiendamise initsiatiiv riigisisel tasandil. Traditsiooniliselt ainult töötajatele antavate õiguste ja sotsiaalse kaitse laiendamine muude lepinguliste suhete raames tööd tegevatele isikutele on seejuures aktuaalseks küsimuseks nii Eestis kui mujal maailmas.³⁹ Kuivõrd taoline õiguste laiendamise idee on üpris uus ning alles välja kujunemas, on oluline kaaluda nii töötajate kui tööd anda isiku huve ning analüüsida, ega töötajate garantiid ei hakkaks pärssima majanduse arengut ebanõistlikult suurel määral.

Magistritöö autori hinnangul oleks põhjendatud iseseisvale lepingupartnerile tagatavaid õigusi laiendada riigisiselt seaduse tasandil. Aluse ning lähtekoha selleks annab sealjuures Eesti Vabariigi põhiseadus⁴⁰ (edaspidi: PS). PS annab ühe olulise majandusliku põhiõigusena Eesti kodanikele õiguse vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta, kusjuures see õigus on võrdselt Eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul, kui seadus ei sätesta teisiti (PS § 29 lg 1). PS §-de 28, 29 ja 31 koostoimest tuleneb, et inimesel peab olenemata valdkonnast, töövormist või -laadist olema võimalik teenida mõistlikes tingimustes elatist.⁴¹ Õigust olla majanduslikult aktiivne ja teenida elatist enda valitud valdkonnas ja viisil peetakse seejuures täiskasvanud inimese ja tema perekonna inimväärse äraelamise eelduseks.⁴²

Põhiseaduse kommentaaride koostajate arvamus PS § 29 tõlgendamise osas on ajaga drastiliselt muutunud. Kui varasemates kommentaarides leiti, et sättes sisalduvat mõistet „töökoht“ tuleb mõista palgatöötaja keskselt ja teised majandusliku aktiivsuse vormid, milleks on muuhulgas tegutsemine iseseisva lepingupartnerina, on hõlmatud PS §-s 31 kaitstud ettevõtlusvabadusega,⁴³ siis muutunud majanduskeskkonna ja tööturu tõttu on peetud põhjendatuks seisukoha ümbervaatumist. Põhiseaduse kommentaaride väljatöötajad on seisukoha reformeerimist täpsustavalt põhjendanud sellega, et järjest enam on levimas tendents, kus inimesed ei teeni

³⁹ Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K., lk 28-29.

⁴⁰ Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

⁴¹ Madise, Ü. (peatoimetaja) jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Neljas, parandatud ja täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2017. § 29 p 2.

⁴² *Ibid*, § 29 p 1.

⁴³ *Ibid*, § 29 p 5.

igapäevast elatist palgatöötajana, vaid iseenda tööandjana, tehes tööd mitme erineva lepingu alusel eri äriühingutele, inimestele ja riigile, ning kuigi need inimesed on tööülesannete täitmisel nii aja, koha kui juhendamise osas üsna vabad, ei saa neid tihtipeale siiski pidada klassikalisteks ettevõtjateks, kes ei vaja sotsiaalseid kaitset ei töötamise tingimuste ega sotsiaalsete riskide puhuks. Sageli tegutsevad isikud iseseisva lepingupartnerina põhjusel, et nende tegevusalal ei ole arvestatavaid võimalusi töötamiseks stabiilse palgatöö vormis. Sellised inimesed on vaieldamatult sõltuvad igapäevase aktiivse tegevuse tulemusel saadavast sissetulekust. Kuivõrd PS § 29 sätted on suunatud igapäevasest teisest sissetulekust sõltuvate inimeste õiguste reguleerimisele ja kaitsmisele, siis peetakse põhjendatuks sättega hõlmatuks lugeda ka töötajad, keda kommenteeritud väljaandes käsitletakse iseenda tööandjatena (*self employed workers*) ehk iseseisvate lepingupartneritena.⁴⁴

Lisaks sätestab PS, et töötingimused on riigi kontrolli all (PS § 29 lg 4). Sätte kommentaarides on nõustunud vajadusega tagada teatud minimaalne töötingimuste kaitse ka iseseisvatele töötajatele, kuid on nenditud, et iseseisvate lepingupartneritele ei kehti ega saagi kehtida traditsiooniliste töötajatega samad piirangud ja järelevalvemehhanismid. Samas on jäetud lahtiseks küsimus sellest, milliseid konkreetseid õigusi iseseisvatele lepingupartneritele anda tuleks ning üksnes selgitatud, et seadusandjal on avar otsustusulatus, kuidas tagada iseseisvate töötajate põhiõiguste kaitse. Seejuures on rõhutatud vajadust hinnata, kas kehtivatest normidest piisab, et tagada igale tööd tegevale inimesele tema töövormi ja -laadi arvestav kaitse, või on tarvis uut õiguslikku regulatsiooni ja järelevalveorgani täiendavat pädevust.⁴⁵

Põhiseaduse kommenteerijatega sarnasel seisukohal on ka Jaapani õigusteadlane S. Ouchi, kelle hinnangul on selleks, et tegutsemine iseseisva lepingupartnerina saaks reaalseks võimaluseks, vaja sätestada teatud miinimumstandardid, et töökeskkonda sellise töö tegemise viisi puhul hoida ja parandada.⁴⁶ Viidatud autor on seisukohal, et vajadus kaitse järele eksisteerib ka siis, kui töötajaja ei ole alluv traditsioonilises mõttes ehk ei tegutse teise lepingupoole juhtimise all, kuid on see-eest teisest poolest siiski majanduslikult sõltuv.⁴⁷ Autori hinnangul on iseseisev lepingupartner

⁴⁴ *Ibid*, § 29 p 5.

⁴⁵ *Ibid*, § 29 p 28.

⁴⁶ Ouchi, S., p 623.

⁴⁷ *Ibid*, p 620-621.

seejuures igal juhul teisest lepingupoolest majanduslikult sõltuv.⁴⁸ S. Ouchi peab iseseisva lepingupartnerina tehtava töö puhul oluliseks nüansi, et sarnaselt traditsioonilisele töölepingule valitseb ka võlaõigusliku lepingu sõlmimise puhul sageli poolte asümmeetria informatsiooni ja läbirääkimisjõu osas, mistõttu on selle asümmeetriaga toimetulekuks vajalik luua reeglid, mis annavad isikutele julgust ja toetuspinda tööturule iseseisva lepingupartnerina sisenemiseks.⁴⁹

Ka õigusteadlane A. Supiot pooldab tööõiguse kohaldamisala laiendamist, et kõik isikud, kes teevad tööd laiemas mõttes, oleksid kaetud tööõigusliku regulatsiooniga ja neile oleks tagatud teatud sotsiaalsete õiguste miinimum. A. Supiot on seejuures jaganud õigused nelja erinevasse kategooriasse: 1) universaalsed sotsiaalsed õigused, mis garanteeritakse kõikidele, sõltumata töö tegemisest; 2) õigused, mis põhinevad tasuta töö tegemisel (näiteks pereliikme hooldamisel, praktika läbimisel või vabatahtliku töö puhul); 3) õigused, mis on seotud erialase tegevusega ja on suuresti reguleeritud EL tööõigusvaldkondades (näiteks tervishoid ja -ohutus); 4) õigused, mis on seotud üksnes tasustava alluvussuhtes töö tegemisega.⁵⁰ Seega ei paku A. Supiot välja mitte kõigi kehtivast tööõigusest tulenevate õiguste ja kohustuste laiendamist tööturu liikmetele, vaid hoopis diferentseeritud regulatsiooni kehtestamist, kus kõige rohkem õigusi jääks siiski alluvussuhtes tööd tegevatele töötegijatele ja teistele laiendatakse sotsiaalseid õigusi vaid osaliselt.⁵¹ Iseseisvatele lepingupartneritele võiks selles mudelis laiendada sotsiaalsete õiguste nn kolmas kategooria ehk EL tööõigusvaldkondade aktidega tagatav kaitse.⁵²

Magistritöö autori hinnangul nähtub eeltoodud käsitlustest selgelt tööõigusteadlaste poolehoid tööalaste õiguste laiendamiseks iseseisvale lepingupartnerile. Samas on toodud käsitlused teoreetilised ning konkreetsete tööalaste õiguste laiendamise põhjendatust on vajalik eraldi analüüsida.

Üheks võimaluseks, et muutuvate töösuhete kontekstis muuta töötegijate staatuse ja kaasnevate tagatiste süsteemi ajakohaseks, on anda tööalased baasõigused kõikidele töötegijatele sõltumata

⁴⁸ Jaapanis valitseb tööõiguse kaksikjaotuse põhimõte ning ei ole loodud töötaja ja iseseisva lepingupartneri vahelist kolmandat staatust (vt *Ibid*, p 621).

⁴⁹ *Ibid*, p 623.

⁵⁰ Supiot, A. *Beyond employment. Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford University Press. 2011. P 55.

⁵¹ Erikson, M., Rosin, A., lk 50.

⁵² *Ibid*, lk 50.

töö tegemise suhte aluseks olevast lepingulisest suhtest.⁵³ Tagatiste andmisel laiemale tööd tegevate isikute ringile töötegijate õiguslikku staatust ei muudeta, kuid töösuhtest tulenevat kaitset ja garantiisid saavad senisest suurem hulk töötegijaid.⁵⁴

1997. aastal toimunud ILO konverentsil tehti ettepanek võtta vastu konventsioon, mis tagaks tööalased õigused isikliku töö tegijatele, kes oma alluvuse või sõltuvuse tõttu sarnanevad töötajatega, kuid ei ole töösuhtes. Konventsiooni eelnõus pakkus ILO välja kaks võimalust sellistele töötegijatele kaitse tagamiseks: tööõiguse laiendamine ka alluvussuhtes mitteolevatele töötegijatele või baasõiguste kehtestamine kõikidele töötegijatele, kes teevad tööd teise isiku kasuks, sõltumata sellest, milline on nende isikute vaheline õiguslik suhe. Eelnõus toodi välja loetelu baasõigustest, mida ettepaneku kohaselt oleks tulnud laiendada: ühinemisõigus, kollektiivse läbirääkimise õigus, kaitse diskrimineerimise eest, piirangud alaealiste tööle, õigus töötasule, õigus tervislikele ja ohututele töötingimustele, kaitse kutsehaiguse ja tööõnnetuse korral ning sotsiaalkindlustuskaitse. Paraku ebaõnnestus toona konventsiooni vastuvõtmine.⁵⁵

Konventsiooni ettepaneku tagajärjetuks jäämine ei pannud ILO aga oma kurssi muutma ning küsimus on jälle aktualiseerunud. 2019. aastal ilmunud uuringus „Töö helgema tuleviku nimel“ (*Work for a brighter future*) esitas ILO taaskord enda arvamuse õiguste laiendamise küsimuses. ILO väljendas dokumendis seisukohata, et tuleb luua universaalne kaitse töösuhtes (*universal labour guarantee*), mis sisaldaks töötingimuste baaskataloogi: äraelamiseks piisavat töötasu, tööaja piirangut ning tööohutuse ja tervishoiu tagamist ning mis laieneks kõigile töötegijatele, sõltumata töö tegemise aluseks oleva õigusliku suhte liigist. Universaalse kaitse loomise ideed põhjendas ILO asjaoluga, et töökorraldus on muutumas ning vaja on leida võimalus adekvaatse kaitse tagamiseks kõigile töötegijatele. ILO rõhutas, et töökaitse on ja jääb seotuks töösuhte kui sellisega, kuid sellegipoolest peavad kõik töötegijad, hoolimata lepingulisest suhtest või õiguslikust staatusest, saama võrdväärset ja adekvaatset kaitset, et kindlustada inimlikud töötingimused kõigile.⁵⁶

⁵³ *Ibid*, lk 71.

⁵⁴ *Ibid*, lk 76.

⁵⁵ Erikson, M., A. Rosin, A., lk 68-69.

⁵⁶ Global Commission on the Future of Work, p 38-39.

MSKÕP kohaselt peavad liikmesriigid tunnustama igäühe õigust õiglastele ja soodsatele töötingimustele. Seejuures on eraldi nimetatud õigust tasule, mis on õiglane ja mittediskrimineeriv ning mis tagaks rahuldava elustandardi isikule endale ning tema perele, ohututele ja tervislikele töötingimustele, võrdsel ja mittediskrimineerivale võimalusel olla töökohal edutatud ning õigust puhkusele, vabale ajale, mõistlikule tööaja piiramisele, perioodilisele tasustatud puhkusele ning tasustatud riigipühadele (art 7). ÜRO Majandus- ja Sotsiaalnõukogu on 2016. aasta üldkommentaaris rõhutanud, et MSKÕP-st tulenev õigus õiglastele töötamise tingimustele peaks olema kõigil, sealhulgas ka neil, kes on iseenda tööandjad.⁵⁷

Töösuhete iseloomulike õiguste laiendamise küsimus on käsitlemist leidnud ka EL tasandil. EP on 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis kutsunud sotsiaalpartnereid ja Komisjoni üles tegema koostööd raamdirektiivi ettepaneku koostamisele mõistlike töötingimuste tagamiseks kõikide töövormide puhul.⁵⁸ Ettepaneku eesmärk oli luua raamdirektiiv, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö tegemise vormidele ning tagaks igale töötegijale, sõltumata lepingu või töösuhete liigist, teatud õiguste põhikogumi. Baasõiguste kataloog hõlmaks võrdset kohtlemist, tervise ja ohutuse kaitset, kaitset rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, sätteid töö- ja puhkeaja kohta, töö ja eraelu tasakaalu, juurdepääsu koolitusele, puudega inimeste toetamist töökohal, piisava teabe, konsulteerimise ja osalemise õiguseid, ühinemis- ja esindamisvabaduse, kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguseid (ettepaneku punkt 4).

Tööõigusliku regulatsiooni loomisel ei ole juba pikalt riigid autonoomsed ning erinevad tööalased reeglid ning miinimumstandardid on kehtestatud erinevatel tasanditel. Rahvusvahelisel tasandil on ILO töötanud välja soovitusi ning konventsioone erinevate tööõiguslaste küsimuste laiemaks reguleerimiseks. Samuti on reguleerimine toimunud EL tasandil. Kuivõrd töösuhted on mitmekesisunud ning seejuures on tekkinud mitmeid muid töövorme, mille tööalase kaitse laiendamise vajadusele on viidanud nii õigusteadlased, ILO, ÜRO kui EL, on regulatsiooni isikulise rakendusala ajakohasuse hindamine aktuaalne ka Eestis.

⁵⁷ General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). United Nations Economic and Social Council. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. 27.04.2016. P 3. – <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html> (06.04.2020).

⁵⁸ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta.

Nii ILO kui ÜRO rahvusvahelisel tasandil kui ka EL regionaalsel tasandil on astumas samme selles suunas, et traditsiooniliselt töötajatele antud õigusi laiendada ka muude töö tegemise lepingute alusel tööd tegevatele isikutele. Iseseisva lepingupartnerina tööd tegeva isiku kaitse on kaasaja tööõiguse üheks oluliseks küsimuseks mitmel erineval tasandil. Käesolevaks ajaks ei ole siiski küsimuse lahendamiseks vastu võetud siduvaid, riike kohustavaid instrumente. Samas on väljendatud ka skepsist selles osas, et kuivõrd riikide õigusaktid ja tavad on ühtse korralduse väljatöötamiseks liiga erinevad ning universaalse lahenduse loomine võib osutuda keeruliseks, kui mitte võimatuks, tuleks eelistada hoopis siseriiklikult loodud reeglite kehtestamist.⁵⁹

1.2. Iseseisva lepingupartneri määratlemise võimalused

1.2.1. Eritunnustele vastav iseseisev lepingupartner

ILO on iseseisva lepingupartneri defineerinud kui isiku, kes teeb tööd või osutab teenust teistele isikutele tsiviilõigusliku lepingu alusel.⁶⁰ Kuigi Eestis tööalaseid õigusi käesoleval ajal iseseisvale lepingupartnerile veel laiendatud ei ole, on seda asutud tegema teistes riikides. Kõige tavapärasem senises praktikas on olnud iseseisva lepingupartneri, kellele teatud õigus laiendatakse, määratlemine erinevate kriteeriumide ja tingimuste alusel. Eelöeldu tähendab, et kuigi isikute õiguslik staatus ja töö tegemise vorm ei muutu – kõik iseseisvad lepingupartnerid jäävad endiselt iseseisva lepingupartneri staatusesse – on siseriiklikult tuvastatud teatud tingimustele vastav grupp iseseisvaid lepingupartnereid, kes on õiguste laiendamise subjektiks. Tavapäraselt ei laiendata kaitset seega mitte kõigile iseseisvatele lepingupartneritele, vaid valikuliselt üksnes teatud gruppidele. Järgnevalt analüüsib magistr töö autor seda, kes on iseseisvaks lepingupartneriks riikides, kus tööalaseid õigusi on laiendatud, ning seda, millistele tingimustele vastavad need iseseisvad lepingupartnerid, kellele õigusi laiendatakse. Järgnevalt käsitletavad riigid on valitud põhjusel, et

⁵⁹ Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Roheline raamat. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel 2016. KOM (2006) 708 lõplik. – [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_et.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf) (06.04.2020).

⁶⁰ Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers. Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors. ILO. 20th International Conference of Labour Statisticians. Geneva 2018. P 1. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636042.pdf (06.04.2020).

magistritöö autorile kättesaadavate materjalide kohaselt on just nendes riikides töölaseid õigusi iseseisvale lepingupartnerile laiendama asunud.

Üheks esimeseks töölaste õiguste laiendajaks iseseisvale lepingupartnerile tuleb pidada Itaaliat, kus 2017. aastal jõustus seadus nr 81/2017⁶¹ (tuntud ka kui FIE-de statuut⁶²), millega muudeti töökoodeksi iseseisvat tööd puudutavaid sätteid ning anti iseseisvale lepingupartnerile mitmeid töötajaga sarnaseid tagatisi.⁶³ Selleks, et mõista, kes aga on iseseisev lepingupartner, kellele töölaseid õigusi laiendatakse, tuleb esmalt mõista, kes on Itaalia õiguses üldse iseseisev lepingupartner. Itaalia tsiviilkoodeks⁶⁴ (*Il Codice Civile Italiano*) defineerib iseseisva lepingupartneri (otsetõlkes iseseisvat tööd tegeva isiku) kui isiku, kes teeb tasu eest teise isiku jaoks tööd või osutab teenust, kuid ei ole teise poole (printsipaali) kontrolli ja jälgimise all (art 2222). Seejuures ei ole iseseisvaks lepingupartneriks (väike)ettevõtja.⁶⁵

FIE-de statuudi isikuline kohaldamisala on sätestatud läbi otsese viite tsiviilkoodeksi artiklile 2222, välistades samas otsesõnu kohaldamise töötajate ning (väike)ettevõtjate suhtes.⁶⁶ Seadus nr 81/2017 on suunatud füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes jagunevad kahte peamisesse rühma: spetsialistid ning need, kes teostavad tellija poolt koordineeritud tegevusi. Esimesse rühma kuuluvad isikud, kes täidavad tavapäraselt intellektuaalseid ülesandeid (nad teevad regulaarset iseseisvat tööd, mis toimub väljaspool tellija juhiseid). Teise rühma kuuluvad füüsilisest isikust ettevõtjad, kellega on töötamiseks sõlmitud leping, mis eeldab tellijapoolset tegevuse pidevat koordineerimist, ehkki töötegijad on oma töökorralduses autonoomsed. Seda füüsilisest isikust ettevõtjate kategooriat määratletakse rahvusvahelises kirjanduses ka kui „sõltuvat füüsilisest isikust ettevõtjat”, kuna töötaja on sel puhul kliendi suhtes nõrgemal positsioonil.⁶⁷ Eeltoodu

⁶¹ Legge 22 maggio 2017, n. 81. 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. (17G00096) (GU n.135 del 13-6-2017). – <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81!vig> (06.04.2020).

⁶² Gramano, E. Dispatch No. 9 – Italy – “The new legal status of independent contractors in the Italian legal System.” 03.07.2018. Comparative Labour Law and Policy Journal. Dispatches. – <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (06.04.2020).

⁶³ Conte, M. D., Gramano, E. Looking to the Other Side of the Bench: the New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System. Comparative Labour Law and Policy Journal, 39(3). 2018. P 583.

⁶⁴ Il Codice Civile Italiano. Libro quinto - Del lavoro. 16.03.1942, n. 262. – <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile> (06.04.2020).

⁶⁵ D. Figueroa. Italy: Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules. Global Legal Monitor, The Law Library of Congress. 2017. – www.loc.gov/law/foreignnews/article/italy-provisions-onself-employed-workers-and-flexible-work-schedules/ (06.04.2020).

⁶⁶ Gramano, E.

⁶⁷ Iudicone, F. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound.

tähendab kokkuvõtvalt seda, et Itaalias laiendatakse töölaseid õigusi isikutele, kes teevad tasu eest teise isiku jaoks tööd või osutavad teenust olemata samas teise poole kontrolli ja jälgimise all, kui nad teevad regulaarset iseseisvat tööd väljaspool tellija juhiseid või kui nende tegevus eeldab tellijapoolset tegevuse pidevat koordineerimist, kuigi nad on oma töökorralduses autonoomsed. Uus seadus kohaldub üldjoontes küll mõlema nimetatud isikute rühma puhul, kuid seejuures esineb ka teatavaid erinevusi. Õiguskirjanduses on avaldatud seisukohta, et seadus nr 81/2017 ei keskendu mitte alluvussuhtes olevate töötajate tüüpiliste õiguste jälgendamisele, vaid tugevdab ja kaitseb sõltumatute töövõtjate organisatsiooni ja juhtimise autonoomia eripära, toetades kõiki töövorme, mis ei kuulu tööõiguse normide alla.⁶⁸ Itaalia tööõiguse taoline areng on uudne ning pakub huvi ka teiste riikide tööõigusteadlastele, kes seda jälgivad.⁶⁹

Itaaliaga sarnase mudeli alusel toimub ka Hollandis tööalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile, kuigi erinevalt Itaaliast on Hollandis laiendatud õigusi läbi eriseadustes esitatud laiendavate töötaja definitsioonide. Hollandi tsiviilkoodeksi⁷⁰ (*Burgerlijk Wetboek*) VII raamat sisaldab kolme erinevat lepinguliiki, mis võivad olla töö tegemise suhte aluseks: leping töö tegemiseks, tööleping ning teenuse osutamise leping.⁷¹ Töö tegemise leping on tsiviilkoodeksis defineeritud kokkuleppena, mille alusel üks pool iseseisva lepingupartnerina teeb teisele poolele tasu eest tööd, millel on materiaalne tulem, samas kui teenuse osutamise leping on defineeritud kui leping, mille alusel üks isik – teenuse osutaja – on asunud tegema tööd teise isiku heaks, kui töö tegemine seisneb mistahes muus tegevuses, kui töölepingu alusel töötamine, materiaalsete esemete loomine, hoiuteenuse osutamine, tööde avaldamine, isikute või asjade vedamine või transport.⁷² Magistritöö autori hinnangul võib töö tegemise lepingut pidada analoogseks Eesti õiguses eksisteeriva töövõtulepinguga, mis on samuti suunatud kindla resultaadi saavutamisele, ning teenuse osutamise lepingut käsunduslepinguga. Seega saab väita, et iseseisva lepingupartnerina on Hollandis võimalik tegutseda just nende kahe lepingu tüüpi lepingu alusel.

2017. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (06.04.2020).

⁶⁸ Gramano, E.

⁶⁹ Cherry, M. A. The Cautionary Tale of the Intermediate Worker Category in Italy: A Response to Del Conte and Gramano. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 39(3). 2018. P 644; Ouchi, S., p 617; Waas, B. The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 39(3). 2018. P 637.

⁷⁰ Burgerlijk Wetboek, Boek 7. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-11-15> (06.04.2020).

⁷¹ Oberman, C. The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Palthe Oberman Advocaten. 2017. – <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (06.04.2020).

⁷² *Ibid.*

Õiguse miinimumtasule annab iseseisvale lepingupartnerile Hollandis kehtiv miinimumtöötasu ja miinimumpuhkusetasu seadus⁷³ (*Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*). Seaduse kohaselt ei tohi töötajatele maksta vähem kui miinimumtasu (art 7(1)), kuid defineerib töötamise laiemalt kui tsiviilkoodeks. Miinimumtöötasu ja miinimumpuhkusetasu seadus sisaldab definitsiooni selle kohta, millist tegevust tuleb käsitleda töötamisena just selle seaduse kontekstis, muutmata seejuurest üldist käsitlust sellest, keda tuleb mõista töötajana⁷⁴ Hollandi õiguses. Viidatud seaduse kohaselt on „töötamine“ eelkõige töötamine töölepingu alusel, kuid lisaks tuleb seaduse kontekstis mõista „töötamisena“ ka kahte teist töö tegemise võimalust (art 2). Ühe võimalusena tuleb „töötamise“ all mõista töö tegemist ühe isiku poolt teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest, kui tööd tegev isik teostab reguleeritud lepingute sõlmimise vahendamist teisele isikule või tema klientidele ning kui tööd tegev isik pakub sellist vahendusteenust eksklusiivselt sellele teisele isikule, vahendamine ei ole isiku jaoks juhuslik tegevus ning isikut ei abista seejuures rohkem kui kaks teist isikut.⁷⁵ Teise võimalusena tuleb „töötamise“ all mõista töö tegemist ühe isiku poolt teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest juhul, kui sellesse lepingulisse suhtesse ei ole astunud majandustegevuse või iseseisva kutsetegevuse käigus.

Magistritöö autori hinnangul on miinimumtasu maksmise nõue iseseisvate lepingupartnerite suhtes Hollandis võrdlemisi ulatuslik. Selle alla kuuluvad teise alternatiivi kohaselt kõik iseseisvad lepingupartnerid, kes tegutsevad lepingu alusel isiklikult ning tasu eest. Hollandis eksisteerivate töö tegemise ja teenuse osutamise lepingute alusel tegutsevatest isikutest ei ole miinimumtasu maksmise nõudega kaitstud vaid majandus- või kutsetegevuse raames tegutsevad isikud. Eesti mõistes on seega välja jäetud füüsilisest isikust ettevõtjad ehk FIE-d, kes äriseadustiku⁷⁶ (edaspidi: ÄS) kohaselt on ettevõtjad. Tuleb siiski rõhutada, et tegutsemine iseseisva lepingupartneri ja FIE-

⁷³ Minimum Wages Regulations – Netherlands. WageIndicator. 2019. – <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimumwages-regulations-netherlands> (06.04.2020); *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*. 27.11.1968. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2019-07-01> (06.04.2020).

⁷⁴ Hollandi tsiviilkoodeksi artiklis 7:610(1) on tööleping defineeritud järgnevalt: Pooled on astunud töölepingusse (töösuhtesse), kui üks pool, töötaja, on asunud tegema tööd teise isiku, tööandja, kasuks tasu eest ja kindlaks ajaperioodiks.

⁷⁵ Autori hinnangul on selline tegutsemine vastav Eesti õiguses eksisteerivale agendilepingu alusel tegutsemisele. Agendilepinguga kohustub üks isik (agent) teise isiku (käsundiandja) jaoks ja tema huvides iseseisvalt ja püsivalt lepinguid vahendama või neid käsundiandja nimel ja arvel sõlmima. Käsundiandja kohustub maksuma talle selle eest tasu (VÕS § 670 lg 1). Agendilepingu näol on tegemist ühe käsunduslepingu alaliigiga.

⁷⁶ Äriseadustik. – RT I, 28.02.2019, 11.

na on kaks eraldiseisvat kategooriat⁷⁷ ning FIE-de väljajäämine teatud tööalase kaitse alt ei viita iseenesest iseseisva lepingupartneri nõrgale kaitsele.

Lisaks on Hollandis iseseisvale lepingupartnerile laiendatud tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni. Õiguse tööohutuse ja tervishoiu kaitsele annab iseseisvale lepingupartnerile töötingimuste seadus⁷⁸ (*Arbeidsomstandighedenwet*) ning sarnaselt miinimumtöötasu ja miinimumpuhkusetasu seadusega annab ka kõnealune seadus terminile „töötaja“ laiema tähenduse, kui see on tavapäraselt Hollandi õiguses. Seaduse kontekstis loetakse „töötajaks“ nii töölepinguline töötaja (art 1 p 1(b)) kui ka teise isiku heaks ning tema kontrolli all väljaspool töösuhet tööd tegev isik, väljaarvatud vabatahtlikuna tegutsev isik (art 1 p 2(b)). Eeltoodust nähtub, et „töötamise“ mõiste on töötingimuste seaduses erinev ning veelgi laiem võrreldes miinimumtöötasu ja miinimumpuhkusetasu seadusega, hõlmates enda alla sisuliselt kõik iseseisvad lepingupartnerid.

Ka Austraalias laiendatakse Hollandiga analoogsel viisil iseseisvale lepingupartnerile tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni. Õiguse kaitsele annab tervise ja -ohutuse seadus⁷⁹ (*Work Health and Safety Act*), mis annab terminile „töötaja“ laiema tähenduse, kui see on Austraalia õiguses üldiselt. Tavaliselt tuleb Austraalias töötajana käsitleda isikut, kes lepingu alusel regulaarse tasu eest teeb teise isiku heaks isikuliselt tööd ning iseseisva lepingupartnerina isikut, kes tegeleb ettevõtlusega, mille läbi ta osutab teisele lepingupoolele teenuseid, teenides sellega enda ettevõtluse huvisid.⁸⁰ Tervise ja -ohutuse seaduse kontekstis mõistetakse töötegitjana (*worker*), kelle suhtes seadus kohaldub, nii töötajat (*employee*) kui ka iseseisvat lepingupartnerit (*contractor*) (art 7(1)). Seadusega antav kaitse on nii töötajal kui iseseisval lepingupartneril analoogne. Seejuures ei pea iseseisv lepingupartner vastama konkreetsetele lisatingimustele, et seadusest tulenevat kaitset omada.

⁷⁷ Erikson, M., Rosin, A

⁷⁸ *Arbeidsomstandighedenwet*. 18.03.1999. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-01-01?fbclid=IwAR0iiUTOTq20QeaO5ClcODVXUqe9T2rt8x66mf6azSF-jS6PT%20k472KUBaA> (06.04.2020).

⁷⁹ *Work Health and Safety Act*. No. 137, 2011. Compilation No 9. C2018C00293. Art 7. – <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00293> (06.04.2020).

⁸⁰ Harmer, M. Australia: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. *Harmers Workplace Lawyers*. – <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/australia/> (06.04.2020).

1.2.2. Kindlates valdkondades tegutsev iseseisev lepingupartner

Hollandiga võrreldes erinevalt on miinimumtasu maksmise kohustust iseseisvale lepingupartnerile laiendatud New Yorgis. New Yorgis on laiendatud miinimumtasu maksmise kohustust sõidujagamisplatvormidel (mh nt Uber, Lyft, Via ja Juno) tööd tegevatele iseseisvatele lepingupartneritele. Miinimumtasu maksmise kohustus on kehtestatud valitsusasutuste hulka kuuluva New Yorgi Takso- ja Limusiinikomisjoni (*New York City's Taxi and Limousine Commission*) poolt ning jõustus 31. detsembril 2018.⁸¹

Magistritöö autori hinnangul võib miinimumtasu maksmise nõude laiendamine tegevusvaldkonna põhiselt olla samuti tulemuslik ning asjakohane. Lahenduse kitsaskohaks on aga sellist kaitset vajavate tegevusvaldkondade kaardistamise keerukus. Kuigi käesolevaks ajaks on üldjoontes kaardistatud sektorid, kus võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevate isikute ekspluateerimine peamiselt aset leiab, on olukord siiski kiiresti muutuv. Uute riskisektorite tekkimisel või tuvastamisel ei pruugi õiguslik regulatsioon olla võimeline piisavalt kiiresti reageerima, mistõttu jääb tööd tegevate isikute kaitse mõnevõrra hiljaks. Magistritöö autori hinnangul võiks siiski olla põhjendatum ning eesmärgipärasem kaaluda tööalaste õiguste laiendamist nende iseseisvate lepingupartnerite suhtes, kes teatud kriteeriumidele vastavad, kuivõrd selline mudel tagaks üldisema ning laiapõhjalisema kaitse.

Jaapanis ei ole käesolevaks ajaks iseseisvale lepingupartnerile tööalaseid õiguseid veel laiendatud, kuid samas on tegemist teemaga, mis on leidnud põhjalikku teoreetilist käsitlemist. Ka Jaapanis on võetud seisukoht, et iseseisva lepingupartneri kaitse vajadus sõltub kindlasti sellest, millise iseloomuga töö tegemiseks on võlaõiguslik teenuse osutamise leping sõlmitud, sest isiku majanduslik sõltuvus lepingust võib olla märkimisväärselt erinev, mistõttu võib olla põhjendatud õiguste laiendamine vaid teatud kindlale grupile iseseisvatele lepingupartneritele. Jaapani õigusteaduse professor S. Ouchi on seejuures jaotanud iseseisvad lepingupartnerid laias laastus nelja erinevasse gruppi: 1) töötegitjad, kes tegutsevad iseseisva lepingupartnerina aeg-ajalt enda põhitöö kõrvalt (nn kõrvaltöö tegijad); 2) töötegitjad, kes sõlmivad kaks või enam lepingut töö

⁸¹ Ruzal, J. H., Baratt, C. New York City Sets Minimum Wage for Independent Contractors of Ride-Hailing Companies. Ebstein, Becker & Green, P.C. Wage and Hour Defense Blog. – <https://www.wagehourblog.com/2018/12/articles/new-york-wage-hour-law/new-york-city-sets-minimum-wage-for-independent-contractors-of-ride-hailing-companies/> (06.04.2020).

tegemiseks sõltumata lepingu liigist (nn paralleelse töö tegijad); 3) professionaalse töö tegijad; 4) füüsilisest isikust ettevõtjad.⁸² Jaapanis on täheldatud kasvutrendi nende isikute hulgas, kes teevad enese põhitööd töölepingu alusel, kuid kasutavad enda vaba aega iseseisva lepingupartnerina teenuste osutamiseks.⁸³

Magistritöö autori hinnangul ei ole ka selline lähenemine probleemivaba. Kuigi kõrvaltööde tegemine, seejuures näiteks koostööplatvormide vahendusel teenuse pakkumine, on üldises kasvutrendis,⁸⁴ võiks olla põhjendatud tööalase kaitse laiendamine just selliseid iseseisvaid lepingupartnereid silmas pidades. Samas on magistritöö autori jaoks küsitav, kas platvormi vahendusel tegutsev isik väärib kaitset vaid siis, kui ta tegeleb sellise tegevusega kõrvaltöö vormis, või vajaks ta kaitset ka siis, kui selline tegevus on tema ainsaks tuluallikaks. Autori hinnangul ei tohiks kaitse tuleneda asjaolust, et isikul on olemas põhitöö, kuivõrd põhitöö puudumine võib vastupidiselt viidata sellele, et isik on suuremal määral sõltuv just iseseisva lepingupartnerina teenitavast tulust, mistõttu oleks kohane luua talle sellise töö tegemiseks adekvaatsed tingimused ja kohane kaitse.

1.2.3. Käsundisaaja ja töövõtja kui iseseisvad lepingupartnerid

Eestis mõistetakse iseseisva lepingupartneri all võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel tööd tegevat isikut. Teenuse osutamise lepingute alla kuuluvad seejuures väga erinevatel eesmärkidel sõlmitavad lepingud, milleks võlaõigusseaduse⁸⁵ (edaspidi: VÕS) kohaselt on käsundusleping, töövõtuleping, maaklerileping, agendileping, komisjonileping, maksekäsund ja makseteenus, tervishoiuteenuse osutamise leping, veoleping, ekspedeerimisleping, pakettreisileping ning hoiuleping. Iseseisva lepingupartneri mõiste sisustamiseks on käesoleva magistritöö kontekstis olulisim mõista käsunduslepingu ja töövõtulepingu olemust, kuivõrd need on töölepingu kõrval kaks põhilist töö tegemiseks sõlmitavat Eestis kasutusel olevat lepinguliiki.⁸⁶

⁸² Ouchi, S., p 615.

⁸³ *Ibid*, p 616.

⁸⁴ Tampel, R. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö. Juhendaja Erikson, M. Tartu: Tartu Ülikool 2017. Lk 16. – https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tampel_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y (06.04.2020).lk 16.

⁸⁵ Võlaõigusseadus. – RT I, 08.01.2020, 10.

⁸⁶ Erikson, M., Rosin, A., lk 16.

Töövõtu- või käsunduslepingu sõlmimise eelduseks on teenuse osutamine vastavalt isiku teadmistele, oskustele ja pädevusele ehk nimetatud lepingute alusel teenust osutavat isikut võib selles osas võrrelda ettevõtjaga. Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsev füüsiline isik ei loobu üldjuhul autonoomiast korraldada enda majanduslikku tegevust iseseisvalt ning on seega erinevalt töötajast isik, kes saab mõjutada kõiki õigussuhte baaselemente – tasu suurust, töö tegemise aega, viisi ja kohta ning töö tegemise suhte sisu.⁸⁷ Erilist tähtsust omab võlaõiguslike töö tegemise suhete eristamisel töösuhetest küsimus sellest, kas iseseisva lepingupartneri otsused ja teod mõjutavad olulisel määral tema kasumi või kahjumi teenimise võimalusi.⁸⁸ Teenuse osutajad teevad sageli koostööd samaaegselt mitmete ettevõtete ja klientidega, allumata teise osapoole seatud piirangutele.⁸⁹

Käsunduslepingut ja töövõtulepingut eristavaks olulisimaks asjaoluks on see, et kui käsundusleping on suunatud teatud tegevusele ehk teenuse osutamisele kui protsessile, siis töövõtuleping on suunatud teenuse lõpptulemusele.⁹⁰ Käsunduslepinguga kohustub seaduse kohaselt üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud (VÕS § 619). Töövõtulepinguga kohustub seaduse kohaselt üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellijaga) aga maksma selle eest tasu (VÕS § 635 lg 1). Kuivõrd töölepingu alusel täidab töötaja järjepidevalt tööülesandeid, sarnaneb lepingu alusel osutatava teenuse/tehtava töö iseloomu poolest käsundusleping autori hinnangul märkimisväärsel määral töölepingule.

⁸⁷ Samas ei tohi kaugtööd tegevat töötajat samastada iseseisva lepingupartneriga, kuigi sarnaselt võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegeva isikuga on ka kaugtöö tegijal vabadus ise valida töö tegemise koht ja teatud juhtudel ka aeg. See asjaolu ei välista aga töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile, kuivõrd ka kaugtöö korral täidab töötaja tööandja antud ülesandeid, peab olema vajadusel kättesaadav, saab perioodilist töötasu ning kasutab üldjuhul tööandja materjale või seadmeid (vt Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013. § 29 p 5. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (06.04.2020)).

⁸⁸ Weil, D. Lots of Employees Get Misclassified as Contractors. Here's Why It Matters. – Harvard Business Review. 5.07.2017. – <https://hbr.org/2017/07/lots-of-employees-get-misclassified-as-contractors-heres-why-it-matters> (06.04.2020).

⁸⁹ Harris, S. D., Krueger, A. B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First Century Work: The „Independent Worker“. The Hamilton Project. 2015. P 7. – http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (06.04.2020).

⁹⁰ Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus III. 8. ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009. Lk 1.

Käsunduslepingu ja töövõtulepingu puhul ei ole seadusega reguleeritud, milles teenuse sisu täpsemalt seisneb, mistõttu saavad lepingud seisneda erinevate teenuste osutamises. Käsunduslepingu alusel tegutsevad tavaliselt inimesed, kellel on teatav väljaõpe, teadmised ja oskused, mida nad tasu eest teistele isikutele pakuvad. Käsunduslepingu sõlmimise eesmärgiks võib olla näiteks õigusteenuse-, raamatupidamisteenuse- või infotehnoloogiateenuse pakkumine.⁹¹ Töövõtulepingu tüüpi lepingu alusel osutatavad teenused on tüüpiliselt kõik teenused, mis seonduvad asja kui kehalise eseme valmistamise, muutmise, parandamise või hooldamisega, näiteks ehitustööd või sõiduki remonttööd. Lisaks ei ole erakordsed ka nn segatüübilised lepingud, mis oma põhiolemuselt vastavad käsunduslepingu tunnustele, kuid mille raames osutatavad üksikud teenused on suunatud tulemuse saavutamisele ning alluvad seetõttu töövõtu regulatsioonile. Segatüübiliste lepingute juures on sobiv näitena tuua erinevad halduslepingud.⁹² Eeltoodust nähtub autori hinnangul jällegi, et käsunduslepingu alusel osutatavad teenused on iseloomult sarnasemad töölepingu alusel tehtavatele töödele, kuivõrd kätkevad endas järjepideva teenuse osutamist.

Teenuse osutaja sõlmitud võlaõiguslikud lepingulised suhted kestavad tavapäraselt ülesande või projekti lõppemiseni või tähtajaliselt lepingus märgitud ajani.⁹³ Üldjuhul on käsundusleping suunatud kestvale tegevusele ning tegemist on kestvuslepinguga.⁹⁴ Töövõtulepingu näol ei ole tegemist kestvuslepinguga, kuivõrd see on suunatud tulemuse saavutamisele.⁹⁵ Tööleping on alati kestvusleping, mis seisneb töö kui järjepideva protsessi tegemises, mistõttu nähtub sellestki aspektist töölepingu ja käsunduslepingu sarnasus. Kuigi töövõtuleping ei ole kestvusleping, võib see olla siiski sõlmitud märkimisväärselt pikaks ajaks ning sarnaneda oma kestusperioodi poolest töölepingule.

Käsundusleping võib olla nii tasuline kui tasuta leping. Tasuline on käsundusleping siis, kui tasu osas on eraldi kokku lepitud. Lisaks on leping seaduse alusel tasuline siis, kui käsundi täitmist võib mõistlikult eeldada üksnes tasu eest, eelkõige juhul, kui käsundisaaja täitis käsundi oma majandus- või kutsetegevuses (VÕS § 627). Kuigi leping võib olla ka tasuta; seda juhul, kui käsundisaaja täidab käsundi väljaspool oma majandus- ja kutsetegevust ning tasus ei ole kokku lepitud; on

⁹¹ Erikson, M., Rosin, A., lk 16.

⁹² Varul, P. jt (koost), § 635 p 3.3.4.

⁹³ Harris, S. D., Krueger, A., p 7.

⁹⁴ Varul, P. jt (koost), § 619 p 3.1.

⁹⁵ *Ibid*, § 635 p 3.1.2.

sellegipoolest võimalik väita, et enamikul juhtudel on käsundusleping siiski tasuline leping.⁹⁶ Töövõtuleping on aga juba definitsioonist tulenevalt alati tasuline leping. Ka töölepingu iseloomulikuks vältimatuks tunnuseks on töötajale töö eest tasu maksmine. Kui jätta kõrvale erandlikud käsunduslepingu juhud, kus tasu maksmise kohustust ei eksisteeri, sarnanevad autori hinnangul tasu maksmise poolest nii käsundus- kui töövõtuleping töölepingule.

Käsunduslepingu puhul võib tasu maksmine toimuda nii pärast käsundi täitmist kui ka perioodiliselt teatud ajavahemike järel käsundi täitmise käigus.⁹⁷ Töövõtulepingu puhul seevastu muutub tasunõue sissenõutavaks alles töö valmimisest (VÕS § 637 lg 3). Töölepingu puhul toimub alati tasu perioodiline maksmine, kusjuures makseperiood ei tohi olla pikem kui üks kuu (TLS § 33 lg 1). Eeltoodust nähtub jällegi käsundus- ja töölepingu sarnasus: mõlemal juhul on võimalik ja tavapärane tasu perioodiline maksmine.

Käsundisaajalt eeldatakse, et ta täidab käsundi isiklikult, kuid samas ta võib käsundi täitmisel kasutada ka kolmanda isiku abi (VÕS § 622). Käsundi isikliku täimise eeldus tuleneb asjaolust, et käsundusleping põhineb üldjuhul käsundiandja ja käsundisaaja vahelisel usaldusel, ning sellest, et tavaliselt on käsundiandjale oluline, milliste oskuste, teadmiste, kogemuste, iseloomuomaduste ning mainega isik käsundit täidab, kuivõrd oluline ei ole mitte lõpptulemus, vaid töö tegemise protsess.⁹⁸ Töövõtja ei pea eelduslikult täitma lepingust tulenevaid kohustusi isiklikult (VÕS § 635 lg 3). Vastav eeldus on tingitud asjaolust, et töövõtulepingu puhul võlgnetakse üksnes lõpptulemus ning lepingu täitmise nõuetekohasust hinnatakse üksnes lähtudes sellest, kas vastav tulemus on saavutatud. Seejuures ei ole oluline, kas sellisele tulemusele on aidanud kaasa töövõtja või tema poolt kaasatud kolmandad isikud: lepingu täitmise eest jääb igal juhul tellija ees vastutama töövõtja.⁹⁹ Ka töölepingu alusel tegutsev töötaja on kohustatud üldjuhul täitma enda kohustusi isiklikult, kusjuures reeglist on võimalik hälbida vaid vastastikusel kokkuleppel (TLS § 15 lg 3). Lepingu isikliku täitmise eeldusest nähtub taaskord töölepingu ja käsunduslepingu sarnasus.

Käsundisaajal on kohustus tegutseda käsundi täitmisel käsundiandjale lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega, lisaks sellele peab käsundisaaja täitma käsundi vastavalt oma

⁹⁶ *Ibid*, § 619 p 3.1.

⁹⁷ *Ibid*, § 628 p 3.1.

⁹⁸ Varul, P. jt (koost), § 622 p 3.1.

⁹⁹ *Ibid*, § 635 p 3.5.

teadmistele ja võimetele käsundiandja jaoks parima kasuga ning ära hoidma kahju tekkimise käsundiandja varale (VÕS § 620 lg-d 1 ja 2). Muuhulgas tähendab see seda, et lojaalsuskohustuse raames, kuivõrd lojaalsus viitab ustavusele ja truudusele, ei tohi käsundisaaja lojaalsuskohustust järgides kellegi teise, sh iseenda, isiklike huve käsundiandja huvidest tähtsamaks pidada.¹⁰⁰ Hoosuskohustuse täitmise hindamisel tuleb eristada, kas käsundisaaja tegutses enda majandus- ja kutsetegevuse raames (tegemist on sellisel juhul professionaaliga) või mitte. Kui mitteprofessionaalse käsundisaaja puhul on hoosuse määra kriteeriumiks eelkõige subjektiivsed asjaolud: käsundisaaja võimed, teadmised ning oskused, siis professionaali puhul tuleb hinnata hoosust objektiivse standardi alusel, vastates küsimusele, kas nad tegutsesid üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel.¹⁰¹ Töövõtulepingu alusel teenust osutaval isikul ei ole teise lepingupoole ees lojaalsus- ega hoosuskohustust. Sarnaselt käsunduslepingu alusel tegutseva isikuga peab aga ka töötaja täitma enda kohustusi lojaalselt ning oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoosusega (TLS § 16 lg 1). Töölepingu puhul tuleb lojaalsuskohustuse rikkumiseks pidada mh olukorda, kus töötaja rikub enda kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga.¹⁰²

Kuigi eelnevast analüüsist nähtub, et töövõtu- ja käsunduslepingud on oma sisult erinevad, suunatud erinevate eesmärkide saavutamisele ning nende täitmist hinnatakse erinevate standardite alusel, on mõlemal lepinguliigil siiski ka sarnaseid tunnusoone: nii käsundisaaja kui töövõtja peavad teenuse osutamisel järgima tööd andva isiku juhiseid (VÕS §-d 621 ja 641 lg 3), kuid erinevalt töötajast korraldavad nad seejuures enda tegevust ise.¹⁰³ Käsundus- ja töövõtulepingu puhul määravad töötegitjad tavapäraselt ise, kus, kuidas ja millal nad tööd teevad.

Magistritöö autori hinnangul võib töövõtulepingu ning töölepingu eristamine teatud juhtudel küll raskusi valmistada, kuid pigem on tegemist siiski võrdlemisi erineva sisuga lepingutega. Lepinguid iseloomustavaks sarnasuseks on asjaolu, et mõlemad lepingud on tasulised ning võivad olla sõlmitud märkimisväärselt pikaks ajaperioodiks. Peamiste erinevustena saab välja tuua, et erinevalt töölepingust ei eelda töövõtuleping isikliku töö tegemist, töövõtulepingu näol ei ole erinevalt töölepingust tegemist kestvuselepinguga, tasu maksmine ei toimu perioodiliselt, vaid peale töö

¹⁰⁰ *Ibid*, § 620 p 3.2.

¹⁰¹ *Ibid*, § 620 p 3.3.2.

¹⁰² Käärats, E. jt (koost), § 15 p 2.

¹⁰³ Erikson, M., Rosin, A., lk 16.

valmimist ning töövõtulepingu raames teenust osutav isik on võrreldes töölepingulise töötajaga teiste poolte juhustest vähemal määral sõltuv. Magistritöö autor ei pea lepingulise suhte iseloomu ning poolte lepingust tulenevaid kohustusi arvesse võttes põhjendatuks kaaluda tööalaste tagatiste laiendamist kõigile töövõtulepingu alusel tegutsevale iseseisvale lepingupartnerile, kuivõrd lepingud on olemuslikult märkimisväärselt erinevad. Erandina võiks teatud tööalase kaitse laiendamine olla põhjendatud siis, kui leping näeb ette isikliku töö tegemise.

Rohkem sarnasusi ilmneb aga käsunduslepingu ja töölepingu kõrvutamisel. Õiguskirjanduses on väljendatud seisukohta, et kuigi VÕS ei sisalda töölepingut eraldi lepinguliigina, on töölepingu näol siiski tegemist teenuse osutamise lepinguga, mida on teoreetiliselt võimalik pidada käsunduslepingu alaliigiks.¹⁰⁴ Lepingute peamise sarnasustena on seejuures võimalik välja tuua nende mõlema suunatuse töö tegemise protsessile, samuti asjaolu, et tööd tegev isik peab lähtuma teise lepingupoolte juhustest ning olema talle lojaalne. Lisaks on mõlema lepingu puhul tavaliselt tegemist tasulise lepinguga, mille raames eeldatakse isikliku töö tegemist ning tasu maksmine toimub üldreeglina perioodiliselt. Peamiseks erinevuseks töölepingu ja käsunduslepingu vahel peetakse töandja ja töötaja tihedamat seotust ning töötaja väiksemat iseseisvust oma ülesannete täitmisel.¹⁰⁵ Magistritöö autori hinnangul on erinevus võrdlemisi väike, mistõttu võib piiripealsete kaasuste puhul olla lepingutüüpide eristamine ning töö tegemise raames sõlmitud lepingu õige klassifitseerimine osutada küllaltki keerukaks. Käsundus- ja töölepingu alusel tegutsevad isikud teevad võrdlemisi sarnase iseloomuga tööd ning nende lepingust tulenevad kohustused on samuti võrdlemisi sarnased. Eelöeldust tulenevalt peab magistritöö autor töösuhte ja käsundussuhte sarnasuse tõttu põhjendatuks kaaluda tööalaste tagatiste laiendamist käsunduslepingu alusel tegutsevale iseseisvale lepingupartnerile.

Eeltoodud järeldusi toetab analoogia korras ka Itaalias kehtiv regulatsioon, mille alusel toimub tööalaste õiguste laiendamine. Itaalias laiendatakse tööalaseid õigusi isikutele, kes teevad tasu eest teise isiku jaoks tööd või osutavad teenust olemata samas teise poole kontrolli ja jälgimise all, kui nad teevad regulaarset iseseisvat tööd väljaspool tellija juhiseid või kui nende tegevus eeldab tellijapoolset tegevuse pidevat koordineerimist, kuigi nad on oma töökorralduses autonoomsed. Magistritöö autori hinnangul tähendaks analoogse mudeli Eesti õigusesse sisseviimine seda, et

¹⁰⁴ TLS § 1 lg 3 kohaselt kohaldatakse töölepingule võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui töölepingu seaduses ei ole sätestatud teisiti. (vt Varul, P. jt (koost), § 619 p 3.3.2.).

¹⁰⁵ *Ibid*, § 619 p 3.3.2.

õigusi laiendatakse käsunduslepingu alusel tegutsevatele isikutele, kui tegemist on tasulise lepinguga, ning neile töövõtulepingu alusel tegutsevatele isikutele, kellel on lepingu järgi kohustus teha tööd isiklikult. Mõlema isiku jaoks peab iseseisva lepingupartnerina tegutsemine olema regulaarne, mis magistritöö autori arusaamise kohaselt tähendab seda, et iseseisva lepingupartneri poolt teenuse pakkumine on kestev. Itaalia mudelist nähtub, et õiguste laiendamine on toimunud neile iseseisvatele lepingupartneritele, kes suuremal või vähemal määral sarnanevad töölepingu alusel tegutsevatele isikutele.

Kuigi Hollandis ja Austraalias on konkreetseid tööalaseid õigusi laiendatud laiemale iseseisvate lepingupartnerite ringile, ei ole magistritöö autori hinnangul põhjendatud tööalaste õiguste laiendamise subjekti määratlemiseks Eesti õiguses neist mudelitest eeskujuga võtta, kuivõrd kriteeriumid on kehtestatud üksnes konkreetsete õiguste laiendamise vajadust ja põhjendatust silmas pidades ega ole seetõttu ühtemoodi ülekantavad tegemaks üldist järeldust selle kohta, millisele iseseisvale lepingupartnerile oleks Eestis põhjendatud tööalaste õiguste laiendamist üldse kaaluda.

2. Töötasu ja ülesütlemiskaitset puudutavate õiguste laiendamine

2.1.1. Õigus miinimumtasule

Õigus miinimumtasule on üks tavapäraselt töötajale ettenähtud õigustest. Viidatud õiguse iseseisvale lepingupartnerile laiendamise põhjendatust analüüsib töö autor järgnevalt põhjusel, et ILO on nimetanud äraelamiseks piisavat töötasu ühe töötaja õigusena, mis on osaks universaalsest kaitsest töösuhtes.¹⁰⁶ Samuti on MSKÕP-s nimetatud õigust tasule, mis tagaks rahuldava elustandardi isikule. Töö eelmisest peatükist nähtub, et viidatud dokumentides esitatud tööalaseid õigusi soovitatakse laiendada ka muudele töötajatele, sh iseseisvale lepingupartnerile.

Rahvusvaheliselt ei ole võimalik töötajate palgataset adekvaatselt reguleerida, sest riikide majanduslik võimekus erineb märkimisväärselt.¹⁰⁷ ILO on väljendanud, et miinimumtasu määramisel tuleb arvesse võtta riiklikku konteksti, sest vaid sellisel juhul on võimalik saavutada miinimumtasust saadav kasu: töötajate ja nende perekondade kaitse ebasobivalt madala palga või vaesuse eest, ilma, et selle majanduslikku olukorda mitteamvestav suurus kahjustaks üldist tööhõivet ja ettevõtete jätkusuutlikkust.¹⁰⁸ Sellegipoolest on ILO andnud välja erinevaid miinimumtasu kindlaksmääramist käsitlevaid konventsioone ja soovitusi.¹⁰⁹ Hiljutisima 1970. aasta konventsiooni nr 131 kohaselt on kõigil ILO liikmesriikidel kohustus luua miinimumtasude süsteem, mis katab kõiki palgateenijate (*wage earners*) grupe, kelle töölepingu tingimused on sellised, et kaitse oleks kohane (konventsiooni art 1 lg 1). ILO 1970. aasta soovitus nr 135 kohaselt tuleks palgateenijate arv ning nende grupid, kellel ei ole 1970. aasta konventsiooni kohaselt õigust miinimumpalgale, hoida minimaalsena (soovitus art 4).¹¹⁰ Eelöeldut kokkuvõttes tuleks mõista ILO seisukohta sellisena, et miinimumtasu nõue peaks olema kohalduv võimalikult suurele hulgale

¹⁰⁶ Global Commission on the Future of Work, p 12.

¹⁰⁷ Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (*Organization for Economic Co-operation and Development, OECD*) on koostanud tabeli 32 maailma riigi miinimumtasudest 2018. aastal ning juba ainuüksi sellesse tabelisse kantud riikide puhul on nähtav 11-kordne erinevus. Kui Austraalias oli 2018. aastal miinimumtasu 12,1 ameerika dollarit (USD) tunnis, siis Mehhikos oli selleks 1,1 ameerika dollarit tunnis. (Organization for Economic Co-operation and Development. Real Minimum Wages. – <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW> (06.04.2020)).

¹⁰⁸ ILO. Setting and adjusting minimum wage levels. – <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/lang--en/index.htm> (06.04.2020).

¹⁰⁹ ILO Convention No. 131. Minimum Wage Fixing Convention, 1970. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131 (06.04.2020).

¹¹⁰ ILO Recommendation No. 135. Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO (06.04.2020).

töötajatele, kelle puhul see oleks kohane, kuid samas tuleb vältida nõude ebamõistlikult koormavat mõju üldisele tööturule ning majanduskeskkonnale.

ILO on selgitanud, et palgateenijate all tuleb mõista töötajaid, mistõttu miinimumpalga nõue kohaldub otse üksnes töötajatele. Kuivõrd puudub rahvusvaheline töötaja definitsioon ning erinevad riigid kasutavad töötaja määratlemiseks erinevaid definitsioone, tuleks miinimumtasu maksmise kohustuse kontekstis lähtuda töötaja defineerimisest ILO 2006. aasta soovitusel nr 198 töösuhte määramise kohta.¹¹¹ Eelnevalt viidatud soovitus ei ole küll siduv, kuid annab sellegipoolest juhised hindamiseks, kas töösuhe eksisteerib või mitte.¹¹² Kuivõrd miinimumtasu maksmise nõue kohaldub ILO käesolevalt kehtiva käsitluse järgi üksnes töölepingulises suhtes töötajatele, omab nõue seda suuremat sotsiaalset efekti, mida suurem osa töötegijatest on riigis töötajad. Seega olgugi, et ILO 1970. aasta konventsiooniga on miinimumtasu maksmise nõue formaalselt ette nähtud üksnes töötajatele, on selge, et olukorras, kus traditsioonilised töösuhted on kiiresti asendumas uute ebastandardsete töövormidega (sh võlaõiguslike lepingute alusel töö tegemisega), väheneb märgatavalt miinimumtasu nõude sotsiaalne efekt. Reguleerimise luues oli ILO eesmärgiks hõlmata miinimumtasu maksmise kaitse alla võimalikult suur hulk töötajates, kuid kaasajal tööturul toimuvate muutuste tõttu on võimalik asuda seisukohale, et tõlgendades konventsiooni isikulist kaitseala kitsalt, ei täida konventsioon enam enda sotsiaalpoliitilist eesmärki.

ILO on adresseerinud ebastandardsete töö tegemise vormide laiema levikuga kaasnevaid küsimusi seoses miinimumtasu nõudega. Sellisteks ebastandardseteks vormideks peab organisatsioon tähtajalise või ajutise töö tegemist, ajutise agenditöö või muu mitmepoolse lepingulise töö tegemist, varjatud töösuhtes töö tegemist, sõltuva iseseisva lepingupartnerina töö tegemist (*dependent self-employment work*) ning osalise tööajaga töö tegemist.¹¹³ Osade eelnimetatud lepingute alusel töötamine on mitmetes riikides klassifitseeritud töötamisena selle traditsioonilises mõttes, mistõttu kuuluvad selliste lepingute alusel tööd tegevad isikud automaatselt ka miinimumtasu kaitsealasse. Eelmine lause ei kehti aga sõltuva iseseisva lepingupartnerina töö tegemise kohta. Mõned riigid on

¹¹¹ ILO Recommendation No. 198. Employment Relationship Recommendation, 2006. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (06.04.2020).

¹¹² ILO. Minimum Wage Policy Guide. Report. 2016. P 34. – https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_508566/lang-en/index.htm (06.04.2020).

¹¹³ *Ibid*, p 39.

laiendanud sellegipoolest tööalast kaitset miinimumtasu maksmise kohustuse näol ka sellistele töötegijatele, keda kitsas mõttes töötajaks asjakohases õigussüsteemis klassifitseerida ei saa.¹¹⁴ Eeltoodust nähtub, et ILO enda hinnangul on senine lähenemine, mille käigus tagatakse miinimumtasu vaid töötajale, probleemne, sest regulatsiooni kaitse alt jäävad välja muud töötegijate grupid. Senise regulatsiooni liigselt kitsa lähenemise problemaatilisuse tunnustamist ILO poolt näitab magistritöö autori hinnangul ka asjaolu, et õigust miinimumtasule on ILO ühe tööalase õigusena, mis moodustab universaalse kaitse töösuhtes ning mis tuleks tagada kõigile töötegijatele sõltumata lepingulise suhte liigist.¹¹⁵ On selge, et ILO soov on hõlmata võimalikult suur hulk töötegijatest miinimumtasu maksmise kohustuse kaitsealasse.

Euroopa Sotsiaalharta¹¹⁶ (ESH) artikkel 4 näeb ette õiguse saada õiglast töötasu. Et rakendada tulemuslikult õigust saada õiglast töötasu, kohustuvad lepingupooled tunnustama töötajate õigust saada niisugust töötasu, mis mh tagab neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme. Eelöeldust tulenevalt on ESH kontekstis töötaja õigus saada niisugust töötasu, mis tagab talle ja tema perekonnale inimväärse elatustaseme üheks õiglase töötasu komponendiks. Euroopa Nõukogu seostab seega miinimumtasu maksmise nõuet vaid töötajatega.

Euroopa Sotsiaalsamba¹¹⁷ 6. põhimõtte kohaselt on töö tegijatel õigus tasule, mis tagab rahuldava elustandardi, kusjuures adekvaatne miinimumtasu peab olema kindlustatud viisil, mis tagab töö tegija ning tema perekonna vajaduste rahuldamise piirkonna majanduslikku ning sotsiaalset olukorda arvesse võttes, samas kaitstes juurdepääsu tööturule ning võimalusi leida tööd. Palgavaesust tuleb viidatud põhimõtte kohaselt vältida. Euroopa Komisjon võttis 2019. aasta lõpus eesmärgiks luua ettepanek, millega kehtestatakse EL miinimumtasu, kuid ka vastav kavatsus käsitleb vaid töötajaid.¹¹⁸ Õigust miinimumtasule seostatakse EL-s seega vaid töötajate, mitte muudele töötegijatele.

¹¹⁴ *Ibid*, p 39.

¹¹⁵ Global Commission on the Future of Work, p 12.

¹¹⁶ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

¹¹⁷ Euroopa sotsiaalõiguste samm. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Euroopa Komisjon. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetaryunion/european-pillar-social-rights_et (06.04.2020).

¹¹⁸ Minimum wage. Eurofound. 01.04.2020. – <https://www.eurofound.europa.eu/topic/minimum-wage> (06.04.2020).

Eelöeldust nähtub, et rahvusvahelises ja EL õiguses kohaldub miinimumtasu maksmise nõue vaid töölepinguliste töötajate suhtes. Kuigi õigusaktidega ei ole sätestatud konkreetset miinimumtasu määra, on vastava õiguse üldine eesmärgiks tagada töötajatele rahuldav ja inimväärne elatustase. ILO on selgitanud, et regulatsiooni sotsiaalse eesmärgi täitmiseks peaks selle isikulisse kohaldamisalasse kuuluma võimalikult suur hulk töötajatest. Magistritöö autori hinnangul oleks regulatsiooni positiivne sotsiaalne mõju aga seda märgatavam, mida suurem hulk kõigist töötajatest selle alla kuuluks.

Miinimumtasu maksmise nõuet on iseseisvatele lepingupartneritele laiendatud teistes riikides. Näiteks on Hollandis iseseisvatele lepingupartneritele ette nähtud miinimumtöötasu maksmise nõue.¹¹⁹ Samas ei ole miinimumtöötasu nõue universaalne ega kohaldu kõigile iseseisvatele lepingupartneritele ühtemoodi. Õigus laieneb tsiviilõigusliku lepingu alusel tegutsevatele isikule, kes teeb tööd teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest, kui tööd tegev isik teostab reguleeritud lepingute sõlmimise vahendamist teisele isikule või tema klientidele ning kui tööd tegev isik pakub sellist vahendusteenust eksklusiivselt sellele teisele isikule, vahendamine ei ole isiku jaoks juhuslik tegevus ning isikut ei abista seejuures rohkem kui kaks teist isikut, või kes teeb tööd teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest juhul, kui sellesse lepingulisse suhtesse ei ole astunud majandustegevuse või iseseisva kutsetegevuse käigus. Viidatud kriteeriumidele vastavale iseseisvale lepingupartnerile kehtib töötajaga analoogne miinimumtasu maksmise nõue.

New Yorgis on laiendatud miinimumtasu maksmise kohustust sõidujagamisplatvormidel (mh nt Uber, Lyft, Via ja Juno) tööd tegevatele iseseisvatele lepingupartneritele. Kui New Yorgis samal ajal üldisena kehtiv miinimumtasu oli 15 ameerika dollarit tunnis, siis sõidujagamisplatvormidel opereerivatele sõidukijuhtidele oli tasu märksa suurem: 17,22 ameerika dollarit tunnis. Otsust miinimumtasu kehtestamiseks põhjendati seejuures asjaoluga, et sellistel sõidukijuhtidel on tihti kohustus katta ise enda kulud ning see mõjutab oluliselt nende tunnitasu. Enne uue nõude vastuvõtmist olid sõidujagamisplatvormidel teenust osutavad sõidukijuhid tihti finantsraksustes.¹²⁰

¹¹⁹ Oberman, C.; Minimum wage in the Netherlands: A guide to Dutch minimum wage. Expatica. 2019. – <https://www.expatica.com/nl/employment/employment-law/minimum-wage-in-the-netherlands-a-guide-to-dutch-minimum-wage-852578/> (06.04.2020).

¹²⁰ Ruzal, J. H., Baratt, C.

Eelöeldust tulenevalt on riikide praktikas miinimumtasu iseseisvatele lepingupartneritele laiendatud. Eelnevalt toodud näidete pinnalt nähtub, et mudeleid selleks on mitmeid. Nii Hollandis kui New Yorgis on miinimumtasu maksmise nõue vaid osaline ning ei kohaldu kõigile iseseisvatele lepingupartneritele. Hollandi õiguses on miinimumtasu saamise õigust laiendatud teatud „tötamise“ mõiste laiendamise teel teatud tingimustele vastavate iseseisvate lepingupartnerite suhtes, samas kui New Yorgis on õigust laiendatud veelgi kitsamalt üksnes sõidujagamisplatvormil tegutsevate iseseisvate lepingupartnerite suhtes.

Eestis kehtiva TLS kohaselt, kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud (TLS § 29 lg 1). Kuigi lepinguvabaduse põhimõttest tulenevalt on lepingupooled üldreeglina vabad otsustama tasu suuruse üle, on seda töölepingu puhul siiski piiratud ning töötajate kaitseks on kehtestatud töötasu alammäär.¹²¹ Iseseisvale lepingupartnerile töötasu alammäär Eestis praeguse regulatsiooni alusel ei kohaldu. Põhjusena on võimalik välja tuua poolte eeldatava võrdse positsiooni lepingutingimuste läbirääkimisel.¹²² Teenuse osutamise lepingut sõlmides on poolte lepinguvabadus selles osas absoluutne ning pooltel on vabadus ise otsustada, kui suures või väikses tasus nad kokku lepivad. Magistritöö autori hinnangul ei ole selline lahendus muutuvate töösuhete kontekstis enam adekvaatne ning miinimumtasu maksmise kohustuse laiendamisel iseseisvatele lepingupartneritele oleks Eesti õiguskorras kindlasti positiivne mõju. Kui üldise käsitluse kohaselt peetakse iseseisva lepingupartneri ja tööd andva isiku vahel võlaõigusliku lepingu sõlmimisel pooli lepinguläbirääkimistel võrdses seisundis olevaks ja seega suure tõenäosusega võimaliseks saavutama kokkuleppe tasu osas, mis tagaks tööd tegeva isiku mõistliku äraclamise, ei mõjutaks miinimumtasu maksmise kohustus tegelikult seda osa iseseisvatest lepingupartneritest, kes tööpoolest teise lepingupoolega võrdses positsioonis on. Samas toetaks miinimumtasu maksmise kohustuse laiendamine neid, kes läbirääkimistel võrdses positsioonis ei ole ning kelle puhul tööd andev isik kasutab enda dominantset positsiooni.¹²³ Sellisteks tegevusteks võib olla näiteks tegutsemine ehitusel või tervishoiusektoris, sõidujagamisteenuse osutamine ning tantsimine

¹²¹ Alates 1. jaanuarist 2020 on tunnitasu alammääraks 3,48 eurot ja kuutasu alammääraks täistööajaga töötamise korral 584 eurot (vt Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 21.12.2019, 27).

¹²² Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K., lk 41-42.

¹²³ Formaalselt iseseisva lepingupartnerina osutatud teenuste eest saadav tasu on näiteks rahvahanke töövormi puhul tunduvalt madalam, kui platvormiväliselt sama teenuse osutamise eest saadav tasu (vt Tampel, R., lk 60).

striptiisiklubides.¹²⁴ Nimetatud tegevuste puhul on iseloomulikuks tööd tegevate isikute näiline kontroll oma tegevuse üle, mis annab teisele poolele võimaluse panna töö tegemisega seotud kulud töö tegija õlule.¹²⁵ Selline mudel on kasutusel laialdaselt ning ekspluateerib peamiselt just haavatavat osa elanikkonnast, kes on sunnitud ebatüüpilise töösuhtega nõustuma, et end üldse ära elatuda.¹²⁶ Miinimumtasu maksmise nõue peaks kaitsma eelkõige just iseseisvate lepingupartnerite nõrkasid gruppe, kusjuures selline nõrkus on üldjuhul seotud tegevusvaldkonnaga.

Töö tegemise suhetes, kus juba lepingutingimuste läbirääkimisel ilmneb poolte märkimisväärne ebavõrdsus, on suure tõenäosusega tegemist suhetega, kus esineb alluvus ühel või teisel viisil. Selliste suhete puhul on võimalik, et tegemist ei ole üldse võlaõiguslike suhetega ning õiguskaitseasutustel on võimalik suhted ümber kvalifitseerida töösuheteks, mille puhul laieneks automaatselt ka miinimumtasu maksmise kohustus. Vaid sellise lahenduse pakkumine koormab aga liigselt töövaidluskomisjoni ning kohut, kes seda tüüpi vaidluste lahendamise tegelevad, ning sõltub suurel määral töötegija enda teadmistest ja soovist ebaõiglase olukord lahendada. Universaalsem ning avalikke ressursse säästvam oleks laiendada miinimumtasu maksmise kohustust iseseisvatele lepingupartneritele, kes võlaõigusliku lepingu raames teiste isikute jaoks tööd teevad. Eriti oluline oleks kaitse pakkumine seejuures käsunduslepingu alusel tööd tegevatele isikutele, kuivõrd seda tüüpi lepingud on üldjuhul kestvuslepingud ning suunatud järjepidevalt isikliku teenuse pakkumisele. Autori hinnangul aitaks lahendus täita ILO poolt sõnastatud miinimumpalga nõude eesmärki kaitsta isikuid ja nende perekondasid ebasobivalt madala palga või vaesuse eest, ilma, et selle majanduslikku olukorda mitteamvestav suurus kahjustaks tööhõivet ja ettevõtete jätkusuutlikkust. Samuti oleks lahendus kooskõlas ÜRO Majandus- ja Sotsiaalnõukogu seisukohaga.

Magistritöö autori hinnangul oleks miinimumtasu maksmise nõude laiendamine põhjendatud käsunduslepingu alusel tegutsevatele isikutele, kuivõrd nii käsundus- kui ka töölepingu alusel tegutsemine on suunatud töö tegemise protsessile, mõlemad lepingud on kestuslepingud ning mõlema lepingu alusel tegutseval isikul on lojaalsuskohustus, mis mh hõlmab tööd tegeva isiku kohustust tegutseda teise lepingupoole parimates huvides. Samuti on kõik eelnevalt kirjeldatud

¹²⁴ LeRoy, M. H. Bare Minimum: Stripping Pay for Independent Contractors in the Share Economy. *William & Mary Journal of Women and the Law*, 23(2). 2017. P 252-253.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid*, p 267-268.

tegevusalad, kus töö tegemiseks kasutatakse töö tegijate nõrkasid gruppe sellise iseloomuga, mis eeldab just käsunduslepingu sõlmimist. Miinimumtasu maksmise kohustuse laiendamine töövõtulepingu alusel tegutsevale iseseisvale lepingupartnerile ei ole autori hinnangul lepingu olemust arvestades üldjuhul võimalik, kuivõrd leping on suunatud tulemuse saavutamisele ega eelda kokkulepet töö tegemise protsessi tegelikus ajalises kestuses. Võttes arvesse, et töövõtulepingu alusel tegutseval isikul puudub ka lojaalsuskohustus, võiks miinimumtasu maksmise nõude kehtestamine tuua kaasa õiguste kuritarvitamise, kus töövõtjad näitavad töö tegemise ajana oluliselt suurema aja, kui töö tegemine lojaalse (majanduslikult efektiivse) tegutsemise korral oleks eeldanud.

Magistritöö autor esitab ettepaneku laiendada miinimumtasu maksmise nõuet käsunduslepingu alusel tööd tegevale iseseisvale lepingupartnerile, kes osutab teenust isiklikult ja tasu eest. Ettepaneku elluviimine oleks võimalik lisades VÕS-i sätte, mille kohaselt käsundisaajale makstav tasu ei või olla madalam Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast.

2.1.2. Õigus kaitsle lepingu ülesütlemise eest

Õigust kaitsle lepingu ülesütlemise eest ei ole nimetanud ei ILO, ÜRO ega EP õiguste kataloogis, mille laiendamist kõigile tööd tegevatele isikutele taotletakse, kuid samas on Itaalias peetud vajalikuks vastavat õigust iseseisvale lepingupartnerile siiski laiendada. Magistritöö autor peab põhjendatuks kõnealuse õiguse laiendamist iseseisvale lepingupartnerile analüüsida, kuivõrd tegemist on olulise töösuhte iseloomuliku kaitsemehhanismiga, mille poolest töötajad on võrreldes võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevatele isikutega kindlamas ja kaitsumas positsioonis.

Töösuhte lõpetamist on ILO seni käsitletud vaid ühes konventsioonis. 1982. aastal võeti vastu konventsioon nr 158 töösuhte lõpetamise kohta.¹²⁷ Konventsiooni kohaselt ei ole lubatud töösuhet lõpetada ilma, et töösuhte lõpetamiseks eksisteeriks mõistlik põhjus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega või seotud tööandja vajadusega tegevuse ümberkorraldamiseks (art 4). Lisaks

¹²⁷ ILO. Convention No. 158. Termination of Employment Convention, 1982. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO (06.04.2020).

loetleb konventsiooni artiklites 5 ja 6 asjaolud, mida ei saa lugeda mõjuvaks põhjuseks töölepingu lõpetamisel. Muuhulgas ei ole lubatud lepingu lõpetamine raseduse või haigusest või vigastusest tingitud ajutise töövõimetus tõttu. Konventsiooni isikulisse kohaldamisalasse kuuluvad vaid töötajad.

Sarnaselt ILO-ga näeb ka ESH ette kaitse töösuhte lõpetamise korral. ESH kohaselt selleks, et rakendada tulemuslikult õigust kaitsele töösuhte lõpetamise korral, kohustuvad lepingupooled tunnustama: a) kõigi töötajate õigust sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta, mis lähtub nende pädevusest või käitumisest või ettevõtte, asutuse või talituse tegevusest tulenevatest vajadustest; b) õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust, kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta (art 24). Ka ESH isikulisse kohaldamisalasse kuuluvad üksnes töötajad. EL tasandil ei ole määruste ega direktiividega töölepingu ülesütlemise võimalusi piiratud.

Rahvusvahelisel tasandil kehtestatud regulatsioonidest nähtub seega, et mõjuv põhjus töölepingu lõpetamiseks saab olla seotud üksnes töötaja võimete ja käitumisega või tööandja majanduslike põhjustega. Regulatsioonist on tuletatav tööõiguse üldine põhimõte, mille kohaselt tööandja võib töölepingu lõpetada üksnes seaduses sätestatud juhtudel ning kui töösuhe lõpetatakse ebaseaduslikult, on töötajal õigus saada hüvitist.¹²⁸ Sarnast regulatsiooni ei ole loodud aga iseseisva lepingupartneri suhtes.

Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsev isik on lepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest tavapäraselt kaitstud üldiste tsiviilõiguse reeglite alusel, mistõttu ei saa asuda seisukohale, et vastav kaitse iseseisval lepingupartneril täielikult puudub. Samas on näiteks Itaalias nn FIE-de statuudiga lisaks üldistele tsiviilõigusest tulenevatele lepingute sõlmimist reguleerivatele nõuetele antud iseseisvatele lepingupartneritele lepingu ülesütlemise ees täiendav kaitse. Itaalias kehtiva regulatsiooni kohaselt peetakse iseseisvate lepingupartneritega sõlmitud lepingutes sobimatuteks ja pahatahtlikeks selliseid klausleid millega mh antakse tellijale õigus lepingu tingimusi ühepoolselt muuta või õigus kestvuslepingust ilma eelneva etteteatamiseta taganeda (art 3 lg 2). Eeltoodud juhtude ilmnemisel on iseseisval lepingupartneril õigus esitada kohtusse hagi kahju hüvitamiseks (art 3 lg 3). Magistritöö autori hinnangul ei ole Itaalias antud vastav kaitse siiski kuigi

¹²⁸ Haljasmäe, R., lk 63.

universaalne, kuivõrd kohaldub vaid kestvuslepingute suhtes ning ei keela lepingu ülesütlemist täielikult, vaid kohustab ülesütlemisest mõistlikult ette teatama.

Lisaks eelnimetatud lepingu lõpetamise piirangule sätestab Itaalias kehtiv FIE-de statuut, et iseseisva lepingupartneriga, kes teeb tellija juures järjepidevalt tööd, ei tohi töö tegemise suhet lõpetada tema raseduse, haiguse või vigastuse korral, ning nimetatud asjaolu ilmnemisel võib iseseisva lepingupartneri taotlusel kuni 150 kalendripäevaks aastas töötegemise suhte peatada, ilma et isikul oleks õigus vastava perioodi eest tasu saada, juhul kui see ei ole tellija huvidega vastuolus (art 14 lg 1).¹²⁹ Seega on piiratud tööd andva isiku võimalusi leping lõpetada, kuid magistritöö autori hinnangul on vastav kaitse siiski üpris nõrk, sest töö tegemise suhet ei peatata, kui tellija sellega ei nõustu. Kui tööd andev isik põhjendab, miks on tema huvidega vastuolus töö tegemise suhte peatamine, on tal siiski võimalik leping iseseisva lepingupartneriga lõpetada.¹³⁰ Magistritöö autori hinnangul on seega tellijal üsna lihtsasti võimalik leping siiski üles öelda, kuivõrd igal juhul, kui tellija jaoks on oluline lepingu eesmärgi saavutamine teatud aja jooksul, on tema huvidega vastuolus töötegemise suhte peatamine ehk tulemuse hilisem saavutamine.

TLS-s sätestatud kaitse töölepingu ülesütlemise eest väljendub peamiselt ühepoolsetes kohustuslikes normides, millest töötaja kahjuks kõrvale kalduda ei ole lubatud.¹³¹ Töölepingu ülesütlemisega seotud tagatiseks on eelkõige töötaja kohustus järgida seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu ning maksta teatud juhtudel hüvitist. TLS kohaselt ei saa tööandja töölepingut korraliselt üles öelda (TLS § 85 lg 5) ning võimalik on üksnes tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine, mis saab toimuda üksnes mõjuva põhjuse olemasolul (TLS § 87). TLS võimaldab tööandjal töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tulenevatel põhjustel (TLS § 88) või majanduslikel põhjustel (TLS § 89). Tööandja ei saa seega mistahes suvalisel põhjusel lepingut üles öelda ning ta peab lähtuma seaduses toodud alustest ning ülesütlemist ka põhjendama.¹³² Vaid erandjuhul, kui töölepingu ülesütlemise aluseks on töötajast tulenev põhjus ning kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lg 3). Töölepingu ülesütlemine ei ole siiski lubatud põhjusel, et töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus-

¹²⁹ Weil, S.

¹³⁰ Gramano, E.

¹³¹ Seletuskiri töölepingu seaduse (299 SE III) juurde, lk 6.

¹³² Käärats, E. jt (koost), § 86 p 5.

ja sünnituspuhkust või kui töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervise seisundi tõttu (TLS § 92 lg 1 p-d 1 ja 3).

TLS-s sisalduv töölepingu korralise ja erakorralise ülesütleamise regulatsioon on töölepingu puhul kohaldatavateks erisäteteks VÕS §-dest 195 ja 196 tulenevate lepingu ülesütleamise üldalustega.¹³³ Erinevalt töötaja suhtes kehtivast regulatsioonist, ei keela võlaõiguslik regulatsioon tööd andval isikul lepingut korraliselt lõpetada. Lõpetamise võimalused sõltuvad aga olulisel määral sellest, kas iseseisva lepingupartnerina tegutsev isik on töö tegemiseks sõlminud töövõtu- või käsunduslepingu ning sellest, kas konkreetne leping on kestvusleping või mitte. Töö esimeses peatükis jõudis magistr töö autor järeldusele, et Eestis on tööalaste õiguste laiendamise põhjendatud eelkõige just käsunduslepingu kui kestvuslepingu alusel teenust osutavatele lepingupartneritele ning ka Itaalias kohalduv ülesütleamiskaitset vaid järjepidevat tööd tegevatele lepingupartneritele, mistõttu analüüsitakse järgnevalt ülesütleamiskaitse laiendamist Itaalia eeskujul arvesse võttes üksnes käsunduslepingu alusel tegutseva iseseisva lepingupartneri suhtes.

Üldjuhul on käsundusleping suunatud kestvale tegevusele ning tegemist on kestvuslepinguga. Samas on siiski võimalik sõlmida ka käsunduslepinguid, mis ei ole kestvuslepingud.¹³⁴ Kuigi üldjuhul on kestvuslepingute ja nn ühekordsete lepingute eritamise peamine tähendus seotud erisustega lepingu lõpetamisel ning lõpetamisega kaasnevate tagajärgedega, kohaldatakse käsunduslepingu lõpetamise kohta käivaid norme (VÕS § 629-631) mõlemal juhul samamoodi.

Tähtajatu käsunduslepingu võib kumbki lepingupool kuni käsundi täitmiseni igal ajal korraliselt üles öelda (VÕS § 630 lg 1), kusjuures ülesütleamiseks ei ole vaja põhjust ega teise poole lepingurikkumist.¹³⁵ Tähtajatu kestvuslepingu võib seejuures üles öelda üksnes mõistliku etteteatamistähtajaga (VÕS § 195 lg 3). Samuti on võimalik nii tähtajalise kui tähtajatu käsunduslepingu erakorraline ülesütleamine VÕS §-s 630 sätestatud järgimata, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid arvesse võttes ja mõlema lepingupoole huvisid kaaludes ei või oodata, et lepingut üles öelda sooviv pool jätkaks käsunduslepingu täitmist kuni ülesütleamistähtaja või lepingu tähtaja möödumiseni või käsundi täitmiseni (VÕS § 631). Samas, kui mõjuv põhjus seisneb selles, et teine

¹³³ Käärats, E. jt (koost), § 86 p 1.

¹³⁴ Näiteks võib käsunduslepingu alusel käsundisaja kohustuseks olla käsundiandja nimel mingisuguse konkreetse lepingu sõlmimine (vt *Ibid*, § 619 p 3.1.).

¹³⁵ *Ibid*, § 630 p 3.1.

lepingupool rikub lepingulist kohustust, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist (VÕS § 196 lg 2).

Seega on võimalik tähtajatu käsunduslepingu nii korraline kui erakorraline ülesütlemine käsundiandja poolt ilma põhjust esitamata ning põhjus võib seejuures seisneda ka iseseisva lepingupartneri raseduses või tervislikust olukorrast tingitud ajutises võimetusest tööd teha. Tähtajalise käsunduslepingu saab käsundiandja üles öelda vaid siis, kui esineb alus erakorraliseks ülesütlemiseks. Samas ei saa kummalgi juhul saabuda ülesütlemise tagajärg käsundisaaja jaoks ebamõistlikult ootamatult: korralise ülesütlemise puhul on vajalik anda mõistlik etteteatamistähtaeg ning erakorralise ülesütlemise puhul võimalus lepingurikkumine lõpetada. Samuti leevendab lepingu ülesütlemisest tekkinud olukorda käsundisaaja jaoks õigus saada mõislik osa tasust (VÕS § 629 lg 1). Mõistlikkuse määramisel on seejuures peamiseks kriteeriumiks asjaolu, kui suur osa kohustusi on täidetud ning milline osa on jäänud täitmata, kuid samuti tuleb arvestada käsundisuhte lõpetamise põhjust.¹³⁶ Teatud juhtudel võib käsundisaajal olla lausa õigus kogu tasule. Seda juhul, kui leping lõppes käsundiandjast tuleneva asjaolu tõttu ja tasu maksmine on asjaolusid arvestades õiglane. Õiguskirjanduses on leitud, et kogu tasu maksmist võib pidada õiglaseks, kui käsundisaaja on olulisema osa oma kohustustest täitnud ning sellest on tekkinud käsundiandjale oluline kasu.¹³⁷ Magistritöö autori hinnangul on käsundisaaja lepingu tööd andva isiku poolse ülesütlemise eest võrdlemisi hästi kaitstud ning lepingu ülesütlemine ei tohiks talle kaasa tuua ebamõistlikult negatiivseid tagajärgeid.

Eelöeldust järeldub, et iseseisev lepingupartner on võrreldes töölepingulise töötajaga lepingu ülesütlemise eest vähem kaitstud, kuivõrd käsunduslepingut saab erinevalt töölepingust ilma mõjuva põhjuseta või töötaja raseduse või ajutise terviseseisundist tuleneva töövõimetuse tõttu üles öelda. Iseenesest võiks olukorda iseseisva lepingupartneri jaoks leevendada lepingu korralise ülesütlemise piirang ning raseda, haige või vigastatu lepingupartneriga lepingu lõpetamise keeld, kuid magistritöö autori hinnangul ei oleks piirang vajalik ning koormaks ebamõistlikult üldist majanduskeskkonda. Iseseisev lepingupartner tegutseb tavapäraselt valdkonna spetsialistina ning oleks ebamõistlik, kui teenust kasutav teine isik ei saa teenuse kasutamisest loobuda või peaks tolereerima teenuse osutamise viivitamist lepingupartneri raseduse või terviseseisundi tõttu.

¹³⁶ *Ibid*, § 629 p 3.1.

¹³⁷ *Ibid*, § 629 p 3.2.

Iseseisvate lepingupartnerite jaoks leevendab olukorda reegel, mille kohaselt tuleb lepingu ülesütlemisest teatada ette mõistlik aega. Ka välisriikide, s.o Itaalia praktikas on sellist leevendust peetud piisavaks ning ei ole peetud põhjendatuks kehtestada üldist lepingu ülesütlemise keeldu rasedate, haigete või vigastatud iseseisvate lepingupartnerite suhtes, kuivõrd lepingu võib siiski üles öelda, kui lepingu jätkamine on tellija huvidega vastuolus. Mõistliku etteteatamisega kaasnev ajaline puhver annab iseseisvale lepingupartnerile võimaluse reageerida ning vajadusel asuda otsima uusi kliente, kellele oma teenust osutada. Iseseisev lepingupartner on eelduslikult teise lepingupoolega võrdses positsioonis ning võimeline leppima kokku sellises tasus, mis tagab talle piisavad finantsvahendid ka ajaks, mil üks leping on lõppenud, kuid uut ei ole veel sõlmitud, või teenuse osutamine on ajutiselt võimatu.

3. Töötervishoidu ja tööohutust puudutavate õiguste laiendamine

3.1.1. Õigus mõistlikule tööajale

Õigus mõistlikule tööajale on üks tavapäraselt töötajale ettenähtud õigustest. Viidatud õiguse iseseisvale lepingupartnerile laiendamise põhjendatust analüüsib töö autor järgnevalt põhjusel, et ILO on nimetanud tööaja piirangut ühe töötaja õigusena, mis on osaks universaalsest kaitses töösuhtes.¹³⁸ Samuti on MSKÕP-s nimetatud õigust vabale ajale ja mõistlikule tööaja piiramisele. Lisaks on EP ettepanekus luua raamdirektiiv, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitses uutele töö tegemise vormidele ning tagaks igale töötajale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi, nimetanud ühe baasõigusena regulatsiooni töö- ja puhkeaja kohta.¹³⁹ Viidatud dokumentides esitatud tööalaseid õigusi soovitatakse laiendada ka muudele töötajatele, sh iseseisvale lepingupartnerile.

ILO võttis juba 1919. aastal vastu esimese konventsiooni nr 1¹⁴⁰, millega reguleeriti tööaega ning võeti otsus rakendada 8-tunnise tööpäeva või 48-tunnise töönädala põhimõtet tööstuses töötavate isikute suhtes. Hilisema, 1935. aasta konventsiooniga nr 47¹⁴¹ mindi esmakordselt üle 40-tunnise töönädala põhimõttele. Konventsiooniga reguleeritakse seejuures vaid töötajate, mitte muudel alustel tööd tegevate isikute tööaega. ILO kaasaegne seisukoht, mille kohaselt tööaja piirangut tuleks laiendada ka muudele töö tegemise vormidele, tuleneb ILO loodud universaalsest kaitses töösuhtes.¹⁴²

ESH artikkel 2 sätestab õiguse õiglastele töötingimustele, mille tulemusliku rakendamise ühe komponendina kohustuvad riigid tagama vastuvõetava (*reasonable*) igapäevase ja -nädalase tööaja (art 2 lg 1) ning teiseks tagama iganädalase puhkeaja, mis võimaluste piires langeks kokku selles riigis või piirkonnas traditsiooniliselt puhkepäevaks peetava päevaga (art 2 lg 5). Samas ei sätesta

¹³⁸ Global Commission on the Future of Work, p 12.

¹³⁹ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, p 4.

¹⁴⁰ ILO. Convention No. 1. Hours of Work (Industry) Convention, 1919. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO (06.04.2020).

¹⁴¹ ILO. Convention No. 47. Forty-Hour Week Convention, 1935. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO (06.04.2020).

¹⁴² Global Commission on the Future of Work, p 12.

harta, mida tuleb konkreetselt mõista „vastuvõetava“ tööaja all. Kuivõrd tegemist on harta kontekstis määratlemata õigusmõistega, tuleb mõiste sisu leida väljakujunenud kohtupraktikast, kus on mõistliku tööaega hinnatud eelkõige selle pikkuse järgi.¹⁴³ Euroopa Nõukogu on seostanud õigust mõistlikule tööajale üksnes töötajate, kuid mitte muude töötajatega.

EL tasandil reguleerib tööaja küsimust direktiiv 2003/88/EU tööaja korralduse teatavate aspektide kohta.¹⁴⁴ Direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid võtma vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et keskmise tööaja pikkus igas seitsmenädalases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi. Direktiiviga antud kaitse alla on hõlmatud üksnes töölepingulised töötajad ning selle rakendusala jäävad välja isikud, keda peetakse iseseisvateks töötajateks.¹⁴⁵

Muutuvate töösuhete valguses on Euroopa Komisjon enese seisukohta direktiivi 2003/88/EU isikulise kohaldamisaja osas selgitanud tõlgendavas teatises nr 2017/C 165/01¹⁴⁶. Tõlgendavas teatises on selgitatud, et töötaja (*worker*) definitsiooni direktiiv ei sisalda, kuid märkinud, et definitsioon peab olema autonoomne ning tulenema EL õigusest.¹⁴⁷ Euroopa Kohus on seejuures selgitanud, et töötaja kontseptsiooni ei tohi tõlgendada kitsalt¹⁴⁸ ning direktiivi definitsioon võib seejuures erineda riigisisese praktikas kujunenud definitsioonist¹⁴⁹. Seega ei sõltu direktiivi isikuline kohaldatavus tööd tegeva isiku klassifikatsioonist riigisisese õiguses, vaid sellest, kas isik kujutab endast töötajat EL õiguse definitsiooni kohaselt.¹⁵⁰ Eelõeldu tähendab seega, et isikud, kes siseriiklikult võivad olla käsitletavad iseseisvate lepingupartneritena võivad direktiivi mõttes siiski olla töötajad. Euroopa Kohtu ning Euroopa Komisjoni poolt väljendatud seisukohast järeldub, et tööaja reguleerimine võib teatud juhtudel olla küll põhjendatud isikute suhtes, kes EL

¹⁴³ Haljasmäe, R., lk 50.

¹⁴⁴ Direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003, lk 0009-0019.

¹⁴⁵ Barnard, C. EC Employment Law. Third Edition. Oxford University Press, 2006. P 577.

¹⁴⁶ 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). Euroopa Komisjon. 24.05.2017. – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR) (06.04.2020).

¹⁴⁷ *Ibid*, lk 9-10.

¹⁴⁸ C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221. P 21. Töötaja direktiividefinitsiooni sisustamiseks on kasutatud ELTL artikli 45 (töötajate vaba liikumine) kohaldamisel kujunenud kohtupraktikat.

¹⁴⁹ C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612. P 30.

¹⁵⁰ Olulisemateks elementideks direktiivi mõiste „töötaja“ sisustamiseks on seejuures järgnevad tunnused: 1) isik töötab tööd andva isiku kontrolli all ning tema võimalus valida töö tegemise aeg, koht ja viis on piiratud; 2) isik ei jaga tööd andva isiku majanduslikku riski; 3) isik moodustab osa tööd andva isiku ettevõttest töö tegemise suhte aja kestel (vt Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, lk 9-10).

õigusest tuleneva definitsiooni kohaselt on töötajad, kuid pole seda riigisisese õiguse järgi. Magistritöö autori hinnangul kattub EL õigusest tulenev töötaja definitsioon Eesti õiguses loodud definitsiooniga töötaja kohta, mistõttu ei saa asuda seisukohale, et direktiivi alusel oleks kohustuslik kaitsta Eestis suuremat osa töötajatest kui seda praegune regulatsioon teeb.

Samas ei ole iseseisvate lepingupartnerite tööaeg EL õiguses täielikult reguleerimata, kuivõrd seda on piiratud üksikuid valdkondi reguleerivate instrumentidega. Näiteks on kehtestatud töötaja piirang autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute suhtes direktiiviga 2002/15/EÜ.¹⁵¹ Direktiivi kohaselt ei tohi selliste isikute keskmine iganädalane tööaeg ületada 48 tundi, kusjuures maksimaalset iganädalast tööaega võib pikendada 60 tunnini ainult juhul, kui nelja kuu jooksul arvestatud keskmine tööaeg ei ületa 48 tundi nädala kohta (art 4 p a). Piirangu põhjendatust on seejuures käsitletud liidetud kohtuasjades Hispaania Kuningriik vs. Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu ning Soome Vabariik vs. Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu.¹⁵² Euroopa Kohus leidis asja lahendis, et direktiivis toodud meetmete eesmärk on piirata mõistlikus ulatuses iseseisvalt tegutseva sõidukijuhhi (*self-employed driver*)¹⁵³ töö kestust tegevuse osas, mis võib väsimuse tekkimise tõttu mõjutada sõidukijuhtimist; ning öötööd, mis avaldab erilist mõju inimorganismile, väsimusseisundile ja selle kaudu sõidukijuhtimisele. Direktiivis sätestatud meetmete eesmärk on seega liiklusohutuse parandamine. Kohus selgitas lisaks, et kutse- ja ettevõtlusvabadus ei ole absoluutsed ning nende suhtes võib kehtestada piiranguid, kui need vastavad üldistele huvidele ega kujuta endast taotletavat eesmärki arvestades ebaproportsionaalset ja vastuvõetamatut sekkumist, mistõttu on ka iseseisvalt tegutsevate sõidukijuhtide töötaja korraldamine põhjendatud, sest liiklusohutuse parandamine vastab üldistele huvidele.¹⁵⁴

¹⁵¹ Direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute töötaja korralduse kohta. – ELT L 80, 23.03.2002, lk 35-39.

¹⁵² Joined cases C-184/02 and C-223/02; ECLI:EU:C:2004:497.

¹⁵³ Eestikeelses direktiivis on kasutatud mõistet "FIEna tegutsev sõidukijuht", kuid magistritöö autori hinnangul on tegemist liiga kitsa lähenemisega, mis ei vasta inglisekeelsele mõistele ei grammatiliselt ega sisuliselt. FIEna tegutsev sõidukijuht on direktiivi kohaselt isik, kelle põhitegevus on reisijate või kaupade autovedu rendi või tasu eest ühenduse õiguse tähenduses ja ühenduse litsentsi või mõne muu eespool nimetatud veo teostamiseks antud kutsealase loa alusel, kellel on õigus olla iseenda tööandjaks ja kes ei ole seotud mõne tööandjaga töölepingu või muud liiki hierarhilise töösuhtega, kellel on vabadus korraldada asjaomast tööalast tegevust, kelle sissetulek sõltub otseselt saadud kasumist ja kellel on vabadus sõlmida üksi või koostöös teiste FIEna tegutsevate sõidukijuhtidega ärisuhteid mitme kliendiga (art 3 p 2(e)). Autori hinnangul ei nähtu toodud mõistest, et isik peaks tegutsema just FIE-na AS mõttes ning võimalik on ka tegutsemine iseseisva lepingupartnerina.

¹⁵⁴ Joined cases C-184/02 and C-223/02; ECLI:EU:C:2004:497.

Eeltoodut kokkuvõttes nähtub, et rahvusvahelised institutsioonid on mõistliku tööaja reguleerimiseks kehtestanud tööaja ajalisi piiranguid. Seejuures kohaldub regulatsioon üldiselt vaid töötajate suhtes, kuid samas on teatud konkreetsetes valdkondades (näiteks autoveonduses) üldiste huvide kaitsmise eesmärgil ka iseseisvate lepingupartnerite tööaega siiski reguleeritud.

Iseseisva lepingupartneri tööaja piiramine ei ole kuigi levinud praktika teistes riikides ning magistritöö autor ei leidnud ühtegi riiki, kus seda oleks tehtud.

Eestis kehtiva TLS kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning 8 tundi päevas (TLS § 43 lg-d 1 ja 2).¹⁵⁵ Lisaks on sätestatud, et tööaeg kokku ei tohi üldjuhul ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46 lg 3) ning olgugi, et tööandja ja töötaja võivad kokku leppida eelviidatust pikemas tööajas, ei tohi tööaeg kokku siiski ületada keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46 lg 3).

Kuivõrd töö korraldamise eest vastutab tööandja, on tööandjal ka otsustusõigus tööaja korralduse kohta.¹⁵⁶ Seejuures on tööandja kohustus arvestada seadusest või kollektiivlepingust tulenevate tööajapiirangutega, mille eesmärgiks võib pidada töötajate tervise kaitset ning töö- ja eraelu tasakaalustamist. Iseseisvat lepingupartnerit üheks iseloomustavaks tunnuseks on võimalus vabalt valida, millal ta tööd teeb. Iseseisev lepingupartner vastutab enda tööaja korraldamise eest seega ise ning seadusandja ei ole tööaja piiramist seaduse tasandil vajalikuks pidanud.

Samas ei pruugi iseseisva lepingupartneri vabadus määrata ise tööaega olla absoluutne. Käsunduslepingu puhul on käsundisaaja kohustatud järgima käsundi täitmisel käsundiandja juhiseid (VÕS § 621 lg 1). Juhised saavad seejuures olla seotud lepingu objektiks oleva teenuse osutamise tingimuste ja asjaolude täpsustamiseks.¹⁵⁷ Seega võivad teenuse osutamise tingimused, mille osas käsundiandjal on õigus juhiseid anda, hõlmata isenesest ka teenuse osutamise aega ja viisi.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Eeltoodust erinev tööaja piirang on seaduse tasandil kehtestatud alaealistele ning haridustöötajatele (TLS § 43 lg-d 4-4² ja 6).

¹⁵⁶ Käärats, E. jt (koost), § 42 p 2.

¹⁵⁷ Varul, P. jt (koost), § 621 p 3.1.

¹⁵⁸ Samas tuleb siinkohal rõhutada, et juhul, kui käsundisaaja ei ole käsundi täitmise aja ja/või viisi valikul enam olulisel määral iseseisev, võib töö tegemise suhe olla ümberkvalifitseeritav töösuhteks (TLS § 1 lg 4), kusjuures

Magistritöö autori hinnangul ei esine Eestis vajadust iseseisva lepingupartneri tööaja reguleerimiseks seaduse tasandil. Kuigi iseseisva lepingupartneri tööaja piiramine lähtuks töötajatega analoogselt eesmärgist: tervise kaitsest ning töö- ja eraelu tasakaalustamisest, ei pruugi eesmärgi saavutamine olla siiski reaalselt võimalik. Iseseisval lepingupartneril on võimalik määrata töö tegemise aeg, mis muuhulgas peab magistritöö autori hinnangul võimaldama korraldada enda elu viisil, et esineb nii intensiivseid kui vähemintensiivseid töö tegemise perioode ning ettevõtlusvabaduse põhimõttest (PS § 31) tulenevalt ei tohiks isiku privaatautonomiat selles osas piirata. Ka tööõigusteadlaste hinnangul on tööaja piirangud õigustatud vaid nende isikute suhtes, kes teevad tööd rangelt tööd andva isiku poolt paika pandud tingimustel, sh tööaja ja töökoha osas.¹⁵⁹

TLS ei keela töötajal töötada paralleelselt kahe tööandja juures, mille tõttu töötaja seab küll ohtu enda tervise ning sotsiaalse heaolu, kuid on võimeline teenima suuremat sissetulekut. Analoogselt ei tohiks seaduse tasandil sätestada reegleid, mis takistaksid iseseisvat lepingupartnerit teenima suuremat sissetulekut töökoormuse suurendamisel. Kuivõrd iseseisvat lepingupartnerit iseloomustab enamasti tegutsemine paralleelselt mitme erineva lepingu alusel, ei oleks tööaja piiramine iga üksiku lepingu raames eesmärgipärane, sest ülekoormus tekib pigem lepingute koosmõjust. Erinevate lepingute sõlmimise piiramine aga asetaks iseseisvad lepingupartnerid võrreldes töötajatega märkimisväärselt ebasoodsamasse olukorda. Iseseisvat lepingupartnerit on vaba otsustamaks, mitu paralleelset teenuse osutamise suhet tal parasjagu on ning seeläbi on tal võimalik ise reguleerida enda tööaja korraldust. Magistritöö autori hinnangul võib ületöötamisega seotud riske mõningal määral maandada iseseisvale lepingupartnerile miinimumtasu maksmise kohustuse kehtestamine, kuivõrd sel juhul tagatakse isikule mõistlik sissetulek mõistliku tööaja juures, ning isikud ei peaks äraelamiseks piisava sissetuleku teenimiseks ebamõistlikult palju tööd tegema.

olukorras, kus tööd tegeva isiku autonoomsus seisneb vaid töö tegemise koha valikus, võib tegemist olla juriidilises mõttes hoopis kaugtööga (TLS § 6 lg 4).

¹⁵⁹ Risak, M. The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges, A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation, April 2017.

3.1.2. Õigus tasustatud põhipuhkusele

Õigus tasustatud põhipuhkusele on üks tavapäraselt töötajale ettenähtud õigustest. Viidatud õiguse iseseisvale lepingupartnerile laiendamise põhjendatust analüüsib töö autor järgnevalt põhjusel, et ILO on nimetanud tööaja piirangut ühe töötaja õigusena, mis on osaks universaalsest kaitses töösuhtes.¹⁶⁰ Samuti on MSKÕP-s nimetatud õigust tasustatud puhkusele. Lisaks on EP ettepanekus luua raamdirektiiv, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö tegemise vormidele ning tagaks igale töötegijale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi, nimetanud ühe baasõigusena regulatsiooni töö- ja puhkeaja kohta.¹⁶¹ Viidatud dokumentides esitatud töölaseid õigusi soovitatakse laiendada ka muudele töötegijatele, sh iseseisvale lepingupartnerile. Kuigi ILO ja EP ei ole puhkuseõiguse laiendamist otsesõnu ette näinud, on magistr töö autori hinnangul õigus puhkusele osaks regulatsioonist töö- ja puhkeaja kohta. ÜRO on puhkuseõiguse laiendamisele viidanud otsesõnu. Seega puudutab erinevatel tasanditel toimuv dialoog küsimust ka põhipuhkuse õiguse laienamise üle iseseisvale lepingupartnerile.

Töötaja õigust tasulisele puhkusele on käsitletud aja jooksul mitmes ILO konventsioonis. Esmalt sätestati töötaja õigus tasulisele puhkusele 1936. aasta konventsioonis nr 52,¹⁶² mida hakkas hiljem asendama 1970. aasta konventsioon nr 132,¹⁶³ mis on kehtiv tänaseni. Kehtiva regulatsiooni kohaselt peab iga isik, kelle suhtes konventsioon kohaldub, olema õigustatud saama iga-aastast tasustatud puhkust (art 3 lg 1), kusjuures puhkust ei tohi olla lühem kui kolm töönädalat aastas (art 3 lg 3). Konventsioon kohaldub seejuures kõigi töötajate (*employed persons*) suhtes.

ESH seab kõrgema standardi ning paneb riigile kohustuse tagada töötajale igal aastal vähemalt neljanädalane tasuline puhkus (art 2 lg 3). Sama standard sisaldub ka direktiivis 2003/88/EÜ, mille kohaselt tuleb liikmesriikidel võtta vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja¹⁶⁴ õigus vähemalt

¹⁶⁰ Global Commission on the Future of Work, p 12.

¹⁶¹ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, p 4.

¹⁶² ILO Convention No. 52. Holidays with Pay Convention, 1936. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO (06.04.2020).

¹⁶³ ILO Convention No. 132. Holidays with Pay Convention (Revised), 1970. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO (06.04.2020).

¹⁶⁴ Magistr töö peatükis 2.2.2.1 on selgitatud, millist isikut tuleb käsitleda töötajana viidatud direktiivi kontekstis.

neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega (art 7 lg 1). Euroopa Kohus on mitmes lahendis rõhutanud, et iga-aastase puhkuse eesmärk on töötajate töötervishoiu ja ohutuse garanteerimine.¹⁶⁵ Ka ESH ja direktiivis ettenähtud õigus kohaldub vaid kitsalt töötajate suhtes.

Rahvusvaheliste organisatsioonide õigusaktidega antud õigus teatud kestusega tasustatud põhipuhkusele kohaldub eelöeldust tulenevalt üksnes töötajate suhtes ning iseseisvale lepingupartnerile vastavat õigust antud ei ole.

Tasustatud puhkuse andmine iseseisvatele lepingupartneritele ei ole kuigi levinud teistes riikides ning magistritöö autorile teadaolevalt ei ole seda laiendatud üheski teises riigis.

Eesti õiguskorras on töötaja õigus põhipuhkusele sätestatud TLS-s, mille kohaselt eeldatakse et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti (TLS § 55).¹⁶⁶ TLS kohaselt on töötajal õigus saada puhkusetasu, mis on vastav TLS § 29 lg 8 järgi arvutatava keskmise töötasuga (TLS § 70). Eelöeldust tulenevalt on Eestis iga töölepingulise töötaja jaoks tagatud vähemalt neljanädalane tasustatud põhipuhkus nagu nõuab EHS ning direktiiv nr 2003/88/EÜ.

Puhkuse regulatsioon on otseselt seotud PS-st tuleneva igapäevase õigusega tervise kaitsele (PS § 28 lg 1). Töö- ja puhkeaja ning puhkustega seonduvad tagatised on laiemas mõttes suunatud töötaja tervise kaitsele ja tööohutuse tagamisele.¹⁶⁷ Puhkus on täiendav töövaba aeg lisaks igapäevastele ja iganädalasele puhkeajale. Puhkuse eesmärgiks Eestis kehtiva TLS kontekstis on anda töötajale regulaarselt töövaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks. Rahvusvahelises tööõiguse teoorias on seejuures rõhutatud, et puhkuse eesmärgiks on tagada töötajale võimalus lõõgastumiseks töötaja valitud viisil.¹⁶⁸ PS kommentaarides on selgitatud, et iseseisvateks lepingupartneriks olevate inimeste tervisepõhiõiguse tagamiseks on vajalik, et nad

¹⁶⁵ Joined cases C-131/04 and C-257-04, ECLI:EU:C:2006:177.

¹⁶⁶ Üldreeglis erineva kestusega põhipuhkus on ette nähtud alaealistele (TLS § 56), osalise või puuduva töövõimega töötajatele (TLS § 57) ning haridustöötajatele (TLS § 58).

¹⁶⁷ Barnard, C., p 534.

¹⁶⁸ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) juurde. 2008. Lk 46. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnou/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd05fc754e99c4/Töölepingu%20seadus> (06.04.2020).

töotaksid analoogselt töötajatega samuti ohututes tingimustes ja arvestaksid nõuetega, mis on nende tervise kaitseks vajalikud. Eraldi on seejuures välja toodud nende vajadus piisavale puhkusele.¹⁶⁹

Eelöeldust tulenevalt on töötajale antud puhkuseõigus tugevalt seotud vajadusega tagada isikute töötervishoid ja ohutus. Käesoleva töö autori hinnangul on tegemist selliste huvidega, mille tagamine kõigile töötajatele olenemata töö tegemise aluseks oleva lepingu liigist oleks põhjendatud. TLS seletuskirjas on selgitatud, et puhkuse nõudeõigus on eraõiguslik nõue ja seda tuleb eristada avalik-õiguslikest puhkeaja nõuetest, mis on kehtestatud töötaja tervise kaitse eesmärgil.¹⁷⁰ Eelöeldust tulenevalt on puhkeaja nõuded osaliselt avalik-õiguslikud ning seatud avalik-õiguslike huvide kaitseks. Autori hinnangul ei ole tööd tegeva isiku tervise kaitse eesmärk avalik-õiguslikuna limiteeritav üksnes töötajatele ning on selgelt avalikes huvides, et ka iseseisva lepingupartnerina tööd tegevad isikud oleksid puhanud ning seeläbi oleks tagatud töötervishoid ja -ohutus. Samas tuleb siiski rõhutada, et iseseisev lepingupartner, kes teeb tööd töövõtu- või käsunduslepingu alusel, on oma töötaja kindlaks määramisel võrreldes töötajaga olulisel määral iseseisev ning tal on võimalik korraldada enese tööaega paindlikult. Lepingut sõlmides on iseseisvatel lepingupartneritel võimalik arvestada ise enese puhkusevajadusega.

Puhkuseõiguse laiendamise vajaduse vastu räägib ka asjaolu, et isegi, kui iseseisvatele lepingupartneritele tasustatud põhipuhkus ette näha, ei pruugiks see tegelikult tagada tööd tegevate isikute tervisekaitse eesmärki, sest erinevalt töösuhtest, mis on tavapäraselt püsiva ning pikaajase iseloomuga, iseloomustab iseseisva lepingupartnerina tegutsemine tüüpiliselt töö tegemist erinevate isikute heaks erinevate lepingute alusel. Eelöeldust tulenevalt võib iseseisev lepingupartner küll ühe lepingu alusel oma õigust tasustatud puhkusele kasutada, kuid samas teiste lepingute raames samal ajal töö tegemist jätkata. Selline olukord ei täidaks aga kindlasti puhkuse eesmärki. Lisaks tuleb pidada tõenäoliseks, et suhete lühikesest kestusest tulenevalt ei oleks tööd tegevatel isikutel võimalik kasutada puhkust suhte raames ning puhkus hüvitataks hoopis lepingu lõppemisel rahas. Magistritöö autori hinnangul ei oleks põhjendatud laiendada õigust tasustatud põhipuhkusele käsundus- või töövõtulepingu alusel teenust osutavale isikule.¹⁷¹

¹⁶⁹ Madise, Ü. (peatoimetaja) jt, lk 408.

¹⁷⁰ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) juurde, lk 46.

¹⁷¹ Samale järeldusele on M. Erikson, R. Haljasmäe ja G.-K. Teeäär jõudnud ka Sotsiaalministeeriumi uuringus „Töötajale puudega isiku hooldamiseks ettenähtud puhkuste laiendamine muudele töötajatele“ (vt Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K., lk 41-43)

3.1.3. Õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele

Õigus tööohutusele ja tervishoiule on üks tavapäraselt töötajale ettenähtud õigustest. Viidatud õiguse iseseisvale lepingupartnerile laiendamise põhjendatust analüüsib töö autor järgnevalt põhjusel, et EP on enda ettepanekus luua raamdirektiiv, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö tegemise vormidele ning tagaks igale töötajale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi, nimetanud ühe baasõigusena õigust kaitsele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal.¹⁷² Kaitse rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal on mõistena võrdlemisi ebaselge ning võib hõlmata mitmeid erinevaid kaitsetagatisi. Käesoleva peatüki raames on mõistet kitsendatud ning otsustatud analüüsida üksnes tööalast õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele, jättes seejuures kõrvale sotsiaalkindlustusalased täiendavad tagatised ning muud emadusega seotud tööalased tagatised.

ILO on emaduse kaitset tähtsustanud juba enda esimesest tegutsemisaastast alates, võttes 1919. aastal vastu konventsiooni nr 3,¹⁷³ mis sisaldab loetelu naistele antud õigustest. Hilisem emadusega seotud konventsioon on ILO konventsioon nr 183 ning see pärineb aastast 2000.¹⁷⁴ Konventsiooni kohaselt on naisel õigus vähemalt 14-nädalasele emaduspuhkusele (art 4 lg 1). Uue konventsiooniga laiendati muuhulgas selle varasemat isikulist kohaldamisala, sätestades, et konventsioon kohaldub kõigi töötavate, sealhulgas ebatüüpiliste töölepingute alusel sõltuvat tööd tegevate naiste, suhtes (art 2 lg 1). Samas tuleb siiski rõhutada, et ka ebatüüpilised töösuhted on töösuhted, mitte muul õiguslikul alusel töö tegemise viisid.

Ka ESH näeb ette töötavate naiste õiguse emaduse kaitsele. Selleks, et tulemuslikult rakendada töötavate naiste õigust emaduse kaitsele, on riigid kohustatud muuhulgas tagama kas tasustatava puhkuse, piisavate sotsiaalkindlustus- või riiklike toetuste kaudu, et töötavad naised saavad enne ja pärast sünnitust võtta kokku vähemalt 14 nädalat puhkust (ESH art 8 p 1).

¹⁷² Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, p 4.

¹⁷³ ILO Convention No. 3. Maternity Protection Convention, 1919. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO (06.04.2020).

¹⁷⁴ ILO Convention No. 193. Maternity Protection Convention, 2000. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO (06.04.2020).

ESH artiklist 8 tulenevatele õigustele tugineb ka EL põhiõiguste harta artikkel 33.¹⁷⁵ EL põhiõiguste harta artikkel 33 kohaselt on perekond õigusliku, majandusliku ja sotsiaalse kaitse all, kusjuures selleks, et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.

EL tasandil on vastu võetud direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta.¹⁷⁶ Direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et direktiivi isikulisse kohaldamisalasse kuuluvatel töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele (art 8 lg 1). Direktiivi isikulisse kohaldamisalasse kuuluvad seejuures rasedad töötajad, hiljuti sünnitanud töötajad ning rinnaga toitvad töötajad (art 2). Muudes töövormides tegutsevaid isikuid direktiiv ei kaitse.

Eeltoodut kokkuvõttes nähtub, et rahvusvaheliste institutsioonide loodud regulatsiooni sisuks on naistele 14-nädalase tasulise rasedus- ja sünnituspuhkuse andmine. Siiski kohaldub regulatsioon üksnes töötavate, kuid mitte iseseisvate lepingupartneritena tegutsevate naiste suhtes.

Emadusega seotud tööalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile ei ole kuigi levinud ka teistes riikides. Ühe näitena on õigust vanemapuhkusele ja sellega kaasnevatele hüvitistele laiendatud Itaalias. Seadus 81/2017 annab seejuures iseseisvale lepingupartneritele õiguse saada kuni 6-kuulist vanemapuhkust lapse kolme esimese eluaasta jooksul.¹⁷⁷ Nimetatud vanemapuhkuse ajal on mõlemad vanematest õigustatud saama hüvitist,¹⁷⁸ kusjuures saadav toetus võrdub 30 %-ga töö tegemisest saadavast sissetulekust arvestatuna tehtud riiklikkuse fondi tehtud sissemaksetest ja seda makstakse siis, kui töö tegija on teinud vastavaid sissemaksid vähemalt kolme kuu jooksul (FIE-de statuudi art 8 lg 2).¹⁷⁹ Kui vanemapuhkust kasutatakse lapse esimesel eluaastal, makstakse

¹⁷⁵ EU Charter of Fundamental Rights. FRA European Union Agency for Fundamental Rights. Article 33 – Family and professional life. Explanations. – <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/33-family-and-professional-life> (06.04.2020).

¹⁷⁶ Direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) – ELT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.

¹⁷⁷ Iudicone, F.

¹⁷⁸ Gramano, E., Gaudio, G., „New trade union strategies for new forms of employment“: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019. P 247.

¹⁷⁹ Gramano, E.

hüvitist olenemata tehtud osamaksetest.¹⁸⁰ Kuigi Itaalias antav puhkus kannab vanemapuhkuse nime, on see kasutatav ka kohe peale sünnitust, mistõttu on see eesmärgilt mõneti sarnane traditsioonilise sünnituspuhkusega ning hõlmab osaliselt ka traditsiooniliselt sünnitusele järgnevat sünnituspuhkust.

TLS näeb ette mitmed erinevad emadusega seotud kaitsemeetmed, mis iseseisvale lepingupartnerile käesoleva regulatsiooni kohaselt ei laiene. Eritingimused on kehtestatud ühelt poolt selleks, et vältida töötaja ja/või tema tulevase lapse tervise kahjustumist¹⁸¹ ning teisalt sissetuleku säilitamiseks olukorras, kus on leibkonnas tekkinud või tekkimas täiendavad rahalised kohustused. TLS kohaselt on naistel õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva, mille eest on õigus saada hüvitist ravikindlustuse seaduse kohaselt (TLS § 59).¹⁸²

Magistritöö autori hinnangul ei ole põhjendatud rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust laiendada iseseisvale lepingupartnerile. Põhjused selleks on analoogsed tasustatud põhipuhkuse õiguse mittelaiendamise osas esitatud põhjendustega: iseseisev lepingupartner, kes teeb tööd töövõtu- või käsunduslepingu alusel, on oma töötaja kindlaks määramisel võrreldes töötajaga olulisel määral iseseisev ning tal on võimalik korraldada enese tööaega paindlikult. Hetkel kehtiva regulatsiooni valguses on rasedus- ja sünnituspuhkuse laiendamine iseseisvale lepingupartnerile põhjendamatu. Rasedus- ja sünnituspuhkuse laiendamisest eraldiseisev küsimus on hüvitise saamise õiguse laiendamisest, kuid vastav küsimus kuulub sotsiaalkindlustusõiguse valdkonda ning ei kuulu seega analüüsimisele käesolevas magistritöös.

3.1.4. Õigus turvalisele töökeskkonnale

Õigus turvalisele töökeskkonnale on üks tavapäraselt töötajale ettenähtud õigustest. Viidatud õiguse iseseisvale lepingupartnerile laiendamise põhjendatust analüüsib töö autor järgnevalt põhjusel, et ILO on nimetanud tööohutuse ja tervishoiu tagamist ühe töötaja õigusena, mis on

¹⁸⁰ Weil, S. Smart Working - Italy: New Flexible Working Opportunity. Cross Border Employer Blog, Fisher Phillips. 2017. – <https://www.fisherphillips.com/Cross-BorderEmployer/smart-working-italy-newflexible-working-opportunity> (06.04.2020).

¹⁸¹ Käärats, E. jt (koost), § 19 p 4.

¹⁸² Alates 1. aprillist 2022 kehtiva TLS redaktsiooni kohaselt asendatakse õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele emapuhkusega kestusega 100 kalendripäeva (vt Töölepingu seadus. – RT I, 19.03.2019, 96).

osaks universaalsest kaitsest töösuhtes.¹⁸³ Lisaks on EP ettepanekus luua raamdirektiiv, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö tegemise vormidele ning tagaks igale töötegijale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi, nimetanud ühe baasõigusena tervise ja ohutuse kaitset.¹⁸⁴ Seega puudutab erinevatel tasanditel toimuv dialoog küsimust tööohutuse ja tervishoiu tagamisest iseseisvale lepingupartnerile.

ILO on käsitlenud tööohutuse temaatikat mitmetes erinevates konventsioonides, millest hiliseimaks on jäänud ILO 2006. aasta konventsioon nr 187, mille eesmärgiks on vähendada tööõnnetusi ning tööga seotud haigusi ning surmasi.¹⁸⁵ Erinevalt mitmetest ILO tööohutuse temaatikat käsitlevatest konventsioonidest, mis reguleerivad tööohutuse küsimusi konkreetsetes tegevusvaldkonnas, on 2006. aasta konventsioon valdkonnaülene ehk puudutab kõiki neid sektoreid, mille suhtes ei ole kehtestatud eriregulatsiooni. Konventsiooni eesmärgi täitmiseks on pandud riikidele kohustus võtta vastu meetmed töökeskkonna ohutuse ja tervislikkuse edendamiseks (art 2 lg 1). Konventsiooniga reguleeritakse seejuures vaid töötajate, mitte muudel alustel tööd tegevate isikute tööohutust. ILO kaasaegne seisukoht, mille kohaselt töötööohutuse regulatsiooni tuleks laiendada ka muudele töö tegemise vormidele, tuleneb ILO loodud universaalsest kaitsest töösuhtes.¹⁸⁶

ESH annab õiguse töötada ohutuses ja tervislikes töötingimustes. Selleks, et rakendada tulemuslikult õigust töötada ohutuses ja tervislikes töötingimustes, kohustuvad lepingupooled kujundama poliitika, mille esmane eesmärk on parandada tööohutust ja -tervishoidu ning vältida tööst tulenevaid, sellega seotud või selle käigus juhtuvaid õnnetusi ja tervisekahjustusi, vähendades eelkõige niipalju kui võimalik töökeskkonna ohutegurid (art 3). ESH regulatsiooniga on hõlmatud üksnes töötajad.

¹⁸³ Global Commission on the Future of Work, p 12.

¹⁸⁴ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, p 4.

¹⁸⁵ ILO. Convention No. 187. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO (06.04.2020).

¹⁸⁶ Global Commission on the Future of Work, p 12.

Olulisemaks instrumendiks valdkonna reguleerimisel tuleb seejuures pidada raamdirektiivi 89/391/EMÜ¹⁸⁷, kusjuures selle alusel on vastu võetud ka mitmeid üksikdirektiive¹⁸⁸. Raamdirektiivi eesmärk on kehtestada meetmed, et soodustada töötajate töötervishoiu ja -ohutuse parandamist (art 1 lg 1). Töötajana tuleb raamdirektiivi kontekstis mõista isikut, kelle tööandja on tööle võtnud, sealhulgas praktikante, kuid mitte koduabilisi (art 3 p a). Seega on iseseisvad lepingupartnerid direktiivi isikulisest kohaldamisalast välja jäetud.¹⁸⁹ Komisjoni soovitus nr 2003/134/EC¹⁹⁰ tunnustab seejuures iseseisvate lepingupartnerite ebakindlat olukorda ning innustab liikmesriike edendama ka iseseisvate lepingupartnerite tervist ja turvalisust.

Euroopa Komisjon tuli 2017. aastal välja teatisega¹⁹¹, mis käsitleb ohutuma ja tervislikuma töökeskkonna moderniseerumist EL tasandil. Teatises selgitati, et panustamine töökeskkonna ohutusse ning tervislikkusesse on tõestanud enda olulisust. Euroopa Komisjon on erinevate analüüside ning uuringute pinnalt jõudnud seisukohale, et ühest küljest parandab see inimeste elu, ennetades tööga seotud haiguste ning õnnetuste tekkimist ning teisalt on sellel olnud ka reaalne positiivne mõju EL majandusele, kuivõrd see suunab suuremale produktiivsusele ning makroökonomilisel tasandil aitab kaasa ka konkurentsi tekkele.¹⁹² Kuigi EL regulatsioon tööohutuse ja töötervishoiu alal on üldjoontes tõestanud end efektiivse ning sobivana, on siiski selge, et valdkonna arengut tuleb edaspidigi jätkata. Euroopa Komisjoni teatises on välja öeldud, et tööohutuse ning -tervishoiu meetmed peaksid hõlmama maksimaalset arvu tööd tegevatest isikutest, sõltumata sellest, mis tüüpi töö tegemise suhtes nad osalevad või kui suure ettevõtte heaks nad tööd teevad.¹⁹³ Teatisega on liikmesriike julgustatud tagama tööohutuse ja -tervishoiu laiemat katvust ning selgitatud, et kiiresti muutuval tööturul on järjest olulisem töötervishoiu ja -ohutusega

¹⁸⁷ Direktiiv 89/391/EMÜ abinõudest töötervishoiu ja tööohutuse täiustamiseks tööl – EÜT L 183, 29.06.2989, lk 1.

¹⁸⁸ Näiteks direktiiv 92/57/EEC tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutistel või liikuvatel ehitustööplatsidel – ELT L 245, 26.08.1992, lk 6-22 ning direktiiv 93/103/EC kalalaevade pardal kohaldatavate tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete kohta – ELT L 307/1, 13.12.1993, lk 180-196. Viidatud direktiividega on reguleeritud ka iseseisvate lepingupartnerite töötingimusi, kuid vaid juhul, kui nad teevad tööd kõrvuti lepinguliste töötajatega (Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja töötervishoiu poliitika ajakohastamine. COM(2017), 12 final. Euroopa Komisjon. 10.01.2017. Lk 15. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=EN> (06.04.2020)).

¹⁸⁹ Bernard, C., p 552.

¹⁹⁰ Council recommendation of 18 February 2003 concerning the improvement of the protection of the health and safety at work of self-employed workers (2003/134/EC). *OJ L 53*, 28.2.2003, p. 45–46.

¹⁹¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja töötervishoiu poliitika ajakohastamine.

¹⁹² *Ibid*, lk 2.

¹⁹³ *Ibid*, lk 2-3.

seotud regulatsioonide kohaldamine kõigi töötajate suhtes, vältimaks õnnetusi ning kutsehaigusi.¹⁹⁴

Analoogne käsitlus ei ole seejuures EL-s uudne, kuivõrd juba 2015. aastal andis EP välja raporti, millega rõhutati vajadust kaitsta kõiki töö tegijaid, sõltumata tööd andva isiku suurusest, töö iseloomust või töö tegemise aluseks oleva lepingu liigist. Raportis rõhutati, et kõigi töö tegijate suhtes, sõltumata lepingu liigist, on vajalik tervise ja turvalisuse parandamine.¹⁹⁵

Eeltoodud kokkuvõttes nähtub, et rahvusvahelisel tasandil kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioon, mille eesmärk on üldjoontes parandada töökeskkonna ohutust ning vähendada tööõnnetusi ning tööga seotud haigusi ning surmasi, kohaldub praegusel ajal üksnes töötajate suhtes. Samas on aga nii ILO kui EL pidanud vajalikuks laiendada regulatsiooni isikulist kohaldamisala kõigi töötajate suhtes.

Kuigi töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioon hõlmab tavaliselt vaid töötajaid, on teiste riikide praktikast võimalik leida näiteid, kus õigust töötervishoiule ja tööohutusele on laiendatud juba ka iseseisvatele lepingupartneritele. Nii on näiteks Hollandis töötingimuste seadusega (*Arbeidsomstandighedenwet*) laiendatud kõigi iseseisvate lepingupartnerite suhtes tervisekaitse ja tööohutuse regulatsiooni.¹⁹⁶ Tööandja keskseks kohustuseks on seejuures tervishoiu ja ohutuse alase sisekorra loomine, mille eesmärgiks on ära hoida organisatsioonis tehtava töö negatiivsed tagajärjed tööd tegevate isikute tervisele ja turvalisusele (art 3). Samuti peab tööandja eesmärki toetaval viisil sisustama töökeskkonna, kujundama töömeetodid ning soetama töövahendid.¹⁹⁷

Ka kohalduvad töötervishoiu ja tööohutuse normid Austraalias kõigi iseseisvate lepingupartnerite suhtes.¹⁹⁸ Austraalias kehtiva töötervise ja -ohutuse seadus (*Work Health and Safety Act*) sätestab hooldsuskohustuse, mille kohaselt isik, kes korraldab äri- või ettevõtlustegevust, peab mõistlikul määral tagama töötajate tervise ja ohutuse ajal, mil töötajad on tegemas tööd ettevõttes (art 19

¹⁹⁴ *Ibid*, lk 14-15.

¹⁹⁵ ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta aastateks 2014–2020 (2015/2107(INI)). Raport. Euroopa Parlament. 26.10.2015. P 35. – https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312_ET.html (06.04.2020).

¹⁹⁶ Oberman, C.

¹⁹⁷ Dutch Working Conditions Act. ArboNed. – <https://www.arboned.nl/en/compliance-law/dutch-working-conditions-act> (06.04.2020).

¹⁹⁸ Harmer, M.

lg 1). Töökohana mõistetakse seaduse tähenduses seejuures kohta, kus toimub töö tegemine ning kus töötegija¹⁹⁹ (*worker*) käib või tüüpiliselt on töö tegemise ajal (art 8(1)). Samas on ka töötegijal endal kohustus töö tegemise ajal mõistlikult hoolitseda enda tervise ja turvalisuse eest ning hoiduda enda tegevusega teiste isikute tervise ja turvalisuse ohustamisest (art 28). Nii Hollandis kui ka Austraalias on seega töötervishoid ja tööohutus iseseisva lepingupartneri suhtes tagatud vaid siis, kui isik tegutseb tööd andva isiku poolt loodud keskkonnas, kuid mitte organisatsioonist väljaspool.

Eestis reguleerib töötervishoiu ja tööohutusega seonduvat eelkõige töötervishoiu ja tööohutuse seadus²⁰⁰ (edaspidi: TTOS). Seadus sätestab töötajate ja ametnike tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest (TTOS § 1 lg 1). Lisaks kohaldatakse seadust ka füüsilisest isikust ettevõtja tööle TTOS § 12 lõigetes 7 ja 8 sätestatud ulatuses (TTOS § 1 lg 3 p 4). Seaduse kohaselt, kui füüsilisest isikust ettevõtja töötab töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat tööandjat või tema puudumisel teisi tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohusta teisi töötajaid; töid korraldavat tööandja või tema puudumisel teised tööandjad peavad füüsilisest isikust ettevõtjat teavitama oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest ning samuti päästetööde ja esmaabi andmisega seotud abinõudest (TTOS § 12 lg-d 6 ja 8). Juhul, kui füüsilisest isikust ettevõtjaga on toimunud tööõnnetus TTOS § 12 lg-s 8 sätestatud olukorras, teeb kõik TTOS 5. peatükis sätestatud tööõnnetusega seotud toimingud töid korraldavat ettevõtja (TTOS § 24 lg 2). Kokkuvõttes ei ole füüsilisest isikust ettevõtjad TTOS kaitsealast täielikult välja jäänud, kuid nende kaitstus sõltub sellest, kas nad töötavad koos tööd andva isiku töötajatega. TTOS isikulisse kohaldamisalasse ei kuulu aga teised võlaõiguslike lepingute alusel tööd tegevad isikud, vaid üksnes registreeritud FIE-d.

Tööinspektsiooni andmetel oli Eesti töökeskkonnas 2018. aastal kokku rohkem kui 131 000 asutust või ettevõtet, kuid neist vaid 43 % jäid tööinspektsiooni järelevalve alla. Ülejäänud 57 % ettevõtetest, kus on hinnanguliselt kokku ca 110 000 töötegijat, jäid tööinspektsiooni järelevalve alt välja põhjusel, et töö tegemise suhted olid reguleeritud võlaõiguslike lepingute alusel ning

¹⁹⁹ Töö tegijana (*worker*) mõistetakse seejuures nii töötajat (*employee*) kui ka iseseisvat lepingupartnerit (*contractor*) (art 7(1)).

²⁰⁰ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 177.

sellised ettevõtted tööinspeksiooni järelevalve alla ei kuulu.²⁰¹ Samas näeb Tööinspeksioon sellises regulatsioonis probleemi. Tööinspeksioon on väljendanud, et ühe väliskeskonna majandusliku mõjuna, millega Tööinspeksioon peab 2016-2020. aasta arengukava²⁰² elluviimisel arvestama, on töösuhete mitmekesisuse kasv (näiteks lähetatud töötajad, võlaõiguslike lepingute alusel töötamine ja renditöö), mille puhul on töötaja kaitse ebamäärasem ja järelevalve komplitseeritum.²⁰³

Sotsiaalministeerium on 2018. aastal koostanud töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse, milles on ühe kehtiva regulatsiooni probleemkohana välja toodud, et ühisel töökohal võlaõiguslike teenuste osutamise lepingute alusel töötavate isikute tööohutus ei ole tagatud. Kõnealuses dokumendis on selgitatud, et võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegev isik võib tegutseda koos töölepinguliste töötajatega teise lepingupoole territooriumil või tööruumis, kuid peab samas siiski enda ohutuse eest ise vastutama. Seega valitseb olukord, kus võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevale isikule, kes tegutseb ühisel töökohal töölepinguliste töötajatega, ei ole tagatud ohutu töökeskkond, sh pole teda seaduse kohaselt kohustatud teavitama ega juhendama ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest. Võimaliku riskina on seejuures välja toodud, et ühisel töökohal töötav ja ohutusnõuetest mitteteadlik töötegija võib seada töökeskkonnas ohtu nii enda kui ka teiste elu ja tervise. Lisaks on kavatsuses välja toodud, et võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegev isik võiks olla kohustatud teavitama tööd korraldavat tellijat/tööandjat oma tegevusega seotud asjaoludest teistele kaastöötajatele.²⁰⁴ Üheks seadusmuudatuse eesmärgiks on, et ühisel töökohal võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel tööd tegevatele isikutele oleks tagatud ohutu töökeskkond.²⁰⁵

R. Haljasmäe on 2010. aastal kirjutatud teadusmagistritöös teinud ettepaneku muuta TTOS sõnastust, asendades termini „füüsilisest isikust ettevõtja“ terminiga „võlaõigusliku lepingu alusel

²⁰¹ Töökeskkond 2018. Tööinspeksioon. Lk 9. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumentid/Meedia_ja_statistika/Tooeokeskkonna_uelevaated/2013/Tooakeskkonna_uelevaade_2019_V6_web.pdf (06.04.2020).

²⁰² Tööinspeksiooni arengukava 2016-2020. Tööinspeksioon. 2015. Lk 3. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumentid/Organisatsioon/Strateegia_tooplaan_programmid/Tooinspeksiooni_Arengukava_2016_2020.pdf (06.04.2020).

²⁰³ Tööinspeksioon seadis 2016-2020 aasta üheks strateegiliseks eesmärgiks seejuures tööohutuskultuuri üldise tõusu saavutamise (vt *Ibid*, lk 8-9).

²⁰⁴ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 11.

²⁰⁵ *Ibid*, lk 12.

tööd tegev isik“, või alternatiivselt anda TTOS üldsätetes füüsilisest isikust ettevõtja mõistele laiem tähendus, lugedes selleks kõik võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevad isikud. Autor on töös selgitanud, et tööohutuse ja tervishoiu tagamise seisukohast ei ole põhjendatud eristada töötegijaid töö tegemise suhte aluseks oleva lepingu alusel, mistõttu on põhjendatud seaduses sätestatud meetmete laiendamine.²⁰⁶ Käesoleva magistritöö autor toetab viidatud ettepanekut ning peab seda igati põhjendatuks, kuid selgitab ettepaneku põhjendatust veel läbi teisegi vaatepunkti. TTOS eesmärk on tagada eelkõige töötajate tervishoid ja tööohutus, kuivõrd seadusest tulenevad reeglid laienevad füüsilisest isikust ettevõtjatele vaid juhul, kui need füüsilisest isikust ettevõtjad töötavad koos töölepinguliste töötajatega. Seega ei ole FIE-de suhtes regulatsiooni laiendamine tingitud mitte soovist kaitsta üksnes FIE-sid, vaid lisaks ka töötajaid, kes FIE-dega koos tegutsevad. Praeguse regulatsiooni puhul on seega võrdlemisi nõrgalt kaitstud ka töölepingulised töötajad, kuivõrd nendega koos töötavatele iseseisvatele lepingupartneritele ei laiene TTOS regulatsioon. Töölepinguliste töötajate kaitse sõltub sellest, kas nad töötavad koos FIE-de või iseseisvate lepingupartneritega.

Ühisel töökohal võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötavate isikute tervise ja ohutuse kaitseks on Sotsiaalministeerium TLS ja TTOS muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses selgitanud, et võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutavatele isikutele luuakse TTOS § 12 lg-le 8 samalaadne olukord ehk tema kaitse muutub sarnaseks seniselt FIE-dele pakutud kaitsega. Eelöeldu tähendab, et kui võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegev isik tegutseb samal ajal koos teise lepingupoole teiste töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat isikut/tööandjat oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohustaks teisi töötegijaid. Töid korraldav isik/tööandja peab seevastu võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevale isikule tagama ohutu töökeskkonna, sh teavitama teda enne tööülesannete täitmisele asumist oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja juhendama nendest hoidumise abinõudest, samuti tutvustama päästetööde ja esmaabi andmisega seotud abinõusid ettevõttes ning nende eest vastutavaid töötajaid. Seadusmuudatuse eesmärgiks on tagada võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutava isiku ja tema kaastöötajate tervise kaitse ja ohutus.²⁰⁷

²⁰⁶ Haljasmäe, R. Majanduslikult sõltuv töötegija ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö. Juhendaja Muda, M. Tartu: Tartu Ülikool 2010.Lk 58-59. – <https://dspace.ut.ee/handle/10062/15177> (06.04.2020).

²⁰⁷ Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 29.

Kuivõrd eelnevalt on selgitatud, et TTOS regulatsioon võiks laieneda neile iseseisvatele lepingupartneritele, kes töötavad teise lepingupoole töölepinguliste töötajatega koos ühisel töökohal, on magistritöö teemapüstitusest lähtuvalt vajalik eraldiseisvalt analüüsida ka seda, kas tööohutuse ja tervishoiu reeglite laiendamine iseseisva lepingupartneri kaitseks oleks põhjendatud ka siis, kui isikud koos ei tööta. Magistritöö autori hinnangul ei ole regulatsiooni üldine laiendamine sellisel viisil Eestis siiski põhjendatud, kuivõrd iseseisva lepingupartnerina tegutseva isiku iseloomulikuks tunnuseks on võimalus määrata ise enda töö tegemise aeg, koht ja viis ning seeläbi ise mõjutada seda, kuidas töö tegemine tervisele ning ohutusele mõjub.

Magistritöö autori hinnangul võiks olla põhjendatud tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni laiendamine iseseisvatele lepingupartneritele juhul, kui nad osutavad teenust teise lepingupoole valitud kohas või teiselt lepingupoolelt saadud vahenditega. Viimast põhjusel, et olukord on tööd tegeva isiku jaoks sellisel juhul sarnane kaugtöö tegemisega: ka niinimetatud kodukontori puhul on tööandja kohustus hankida töövahendid ning tööandja jääb vastutama tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest.²⁰⁸ Tööd andva isiku vastutus tervishoiu ja tööohutuse eest on autori hinnangul põhjendatud nende juhtumite puhul, kus tööd andval isikul on tõesti ka kontroll teatud tervishoidu puudutavate aspektide üle. Tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni laiendamist iseseisvale lepingupartnerile, kes ei tegutse teise lepingupoole teiste töötajatega ühisel töökohal, ei ole pidanud põhjendatuks ka Sotsiaalministeerium TLS ja TTOS muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses.²⁰⁹ Tööd andev isik ei ole faktiliselt võimeline rakendama vastasel juhul tööd tegeva isiku privaatsfääris kontrolli töökoha õhustuse ja tervislikkuse osas või hakkaks see olulisel määral pärssima majanduskeskkonda, jättes iseseisvalt lepingupartnerilt teenust ostva lepingupoole kanda tööohutusega seotud kulud. Võlaõigusliku lepingu alusel tegutsev isik on enda töö tegemise viisi, koha ja aja valikul vaba, mistõttu on vaid temal endal reaalne võimalus tagada töö tegemise keskkonna turvalisus ning vastavat kohustust on põhjendamatult asetada kellelegi teisele.

²⁰⁸ Kaljula, P. jt. Kontoritöö ABC. Tööinspektsioon. 2017. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/TI_kontoritoo-ABC_EST_a5.pdf (06.04.2020).

²⁰⁹ Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus.

KOKKUVÕTE

ILO on väljendanud 2019. aastal seisukohta, mille kohaselt tuleb luua universaalne kaitse töösuhetes, mis sisaldaks fundamentaalseid töötaja õigusi, äraelamiseks piisavat töötasu, töötaja piirangut ning tööohutuse ja tervishoiu tagamist. Sarnase ideega on välja tulnud ka Euroopa Parlament, kutsudes 2017. aastal sotsiaalpartnereid ja Komisjoni üles tegema koostööd raamdirektiivi ettepaneku koostamisele mõistlike töötingimuste tagamiseks kõikide töövormide puhul. Igale töötajale, sõltumata töö tegemise suhte aluseks olevast lepingust, tagatakse raamdirektiiviga baasõiguste kataloog, mis hõlmaks võrdset kohtlemist, tervise ja ohutuse kaitset, kaitset rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, sätteid töö- ja puhkeaja kohta, töö ja eraelu tasakaalu, juurdepääsu koolitusele, puudega inimeste toetamist töökohal, piisava teabe, konsulteerimise ja osalemise õiguseid, ühinemis- ja esindamisvabaduse ning kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguseid. MSKÕP kohaselt peavad liikmesriigid tunnustama igapäevast õiglastele ja soodsatele töötingimustele. Seejuures on eraldi nimetatud õigust tasule, mis on õiglane ja mittediskrimineeriv ning mis tagaks rahuldava elustandardi isikule endale ning tema perele, ohututele ja tervislikele töötingimustele, võrdsel ning mittediskrimineerivale võimalusele olla töökohal edutatud ning õigust puhkusele, vabale ajale, mõistlikule töötaja piiramisele, perioodilisele tasustatud puhkusele ning tasustatud riigipühadele. Vastav õigus peaks seejuures olema kõigil, sealhulgas ka neil, kes on iseenda tööandjad.

Magistritöö töö eesmärk oli leida vastus küsimusele, kes on kaitset vajav iseseisv lepingupartner ning kas ja kuidas laiendada talle töölaseid õiguseid Eestis. Püstitatud eesmärk lähtub asjaolust, et tööõiguse kohaldamisalasse kuuluvad kehtiva regulatsiooni kohaselt vaid tööandjaga töölepingulises suhtes olevad töötajad ning muu lepingu alusel tegutsevatele isikutele töölase õiguslik kaitse ei laiene. Samas on muude töö tegemise õiguslike vormide kasutamine muutuvate töösuhete kontekstis järjest enam leviv nähtus ning kuivõrd järjest suurem hulk inimestest jääb sellises olukorras tööõiguse kaitsealast välja, on põhjendatud esitada küsimus, kas iseseisva lepingupartnerina tegutsevatele isikutele töölase kaitse laiendamine on põhjendatud.

Töös analüüsiti, millist isikut käsitletakse iseseisva lepingupartnerina, kellele töölase õiguste laiendamist Eestis kaaluda tuleb. Iseseisva lepingupartnerina mõistetakse Eestis võlaõigusliku

teenuse osutamise lepingu, tavapäraselt kas töövõtu- või käsunduslepingu alusel tööd tegevat isikut. Iseseisev lepingupartner on erinevalt töötajast isik, kes saab rakendada töö tegemise suhte raames iseseisvust, mh töö tegemise viisi, aja ja koha valikul. Teenuse osutaja sõlmitud lepingulised suhted kestavad tavapäraselt ülesande või projekti lõppemiseni või tähtajaliselt lepingus märgitud ajani. Magistritöö autori hinnangul on erinevus käsunduslepingu ja töölepingu vahel võrdlemisi väike ning lepinguliste suhete sarnasuse tõttu pidas töö autor põhjendatuks kaaluda tööalaste tagatiste laiendamist käsunduslepingu alusel tegutsevatele iseseisvatele lepingupartneritele. Samas leidis autor, et töövõtulepingu ning töölepingu näol on pigem tegemist siiski võrdlemisi erineva sisuga lepingutega, mistõttu ei saa pidada põhjendatuks kaaluda tööalaste õiguste laiendamist kõigile töövõtulepingu alusel tegutsevatele iseseisvatele lepingupartneritele, kuid erandina võiks laiendamist kaaluda siis, kui töövõtuleping näeb ette isikliku töö tegemise. Iseseisva lepingupartneri, kellele tööalaste õiguste laiendamist kaaluda, selline piiritlemine on kooskõlas teiste riikide (näiteks Itaalia, Hollandi, Austraalia, Ameerika Ühendriikide) lähenemisega, kus samuti ei laiendata õigusi mitte kõigile iseseisvatele lepingupartneritele, vaid üksnes piiritletud gruppidele. Teiste riikide praktikas on olnud seni kõige levinum iseseisva lepingupartneri, kellele teatud õigusi laiendatakse, määratlemine erinevate kriteeriumide ja tingimuste alusel, mis tähendab, et tööalast kaitset ei laiendata mitte kõigile iseseisvatele lepingupartneritele, vaid valikuliselt üksnes teatud gruppidele. Seejuures on kasutusel kaks peamist õiguste laiendamise meetodit: õiguste laiendamise subjektide ring võidakse määratleda töö tegemise lepingu tingimuste või tegutsemisvaldkonna kaudu.

Järgnevalt keskenduti töös neile traditsiooniliselt töötajatele garanteeritud tööalastele õigustele, mille laiendamist iseseisvatele lepingupartneritele võiks Eestis kaaluda. Magistritöö mahulisest piirangust tulenevalt ei olnud autoril võimalik analüüsida kõiki töösuhtele iseloomulikke õigusi ning analüüsitava õiguste valiku tegi autor nende õiguste hulgast, mille laiendamise vajadust on käsitlenud ILO, ÜRO ja/või EL institutsioonid asjakohastes dokumentides või mida on laiendatud teiste riikide õiguses. Autor otsustas eeltoodust lähtuvalt analüüsida töötasu ja ülesütlemiskaitset ning tööohutust ja töötervishoidu puudutavate õiguste laiendamist iseseisvatele lepingupartneritele. Õiguse laiendamise põhjendatust hinnates analüüsis autor vastavaid õigusi ettenäevate rahvusvaheliste aktide isikulist kohaldamisala ning sisu, et mõista õiguste olemust ning anda sellest lähtuvalt hinnang nende laiendamise põhjendatuse kohta.

Õigust miinimumtasule on soovitanud ning pidanud põhjendatuks laiendada nii ILO kui ÜRO. Kuigi kehtiva regulatsiooni järgi kohaldub miinimumtasu maksmise nõue vaid töölepinguliste töötajate suhtes, on ILO selgitanud, et regulatsiooni sotsiaalse eesmärgi täitmiseks peaks selle isikulisse kohaldamisalasse kuuluma võimalikult suur hulk töötajatest. Magistritöö autori hinnangul oleks regulatsiooni positiivne sotsiaalne mõju aga seda märgatavam, mida suurem hulk kõigist töötegijatest selle alla kuuluks. Miinimumtasu saamise õiguse laiendamise põhjendatust hinnates jõudis magistritöö autor järeldusele, et muutuvate töösuhete kontekstis oleks adekvaatne ja põhjendatud miinimumtasu maksmise kohustust laiendada võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevatele isikutele. Miinimumtasu maksmise kohustus ei mõjutaks seda osa iseseisvatest lepingupartneritest, kes tõepoolest teise lepingupoolega võrdses positsioonis on, kuid samas toetaks miinimumtasu maksmise kohustuse laiendamine neid, kes läbirääkimistel võrdses positsioonis ei ole ning kelle puhul tööd andev isik kasutab ära enda dominantset positsiooni. Töö tegemise suhetes, kus juba lepingutingimuste läbirääkimisel ilmneb poolte märkimisväärne ebavõrdsus, on suure tõenäosusega tegemist suhetega, kus esineb alluvus ühel või teisel viisil. Selliste suhete puhul on võimalik, et tegemist ei ole võlaõiguslike suhetega ning õiguskaitseasutustel on võimalik suhted ümber kvalifitseerida töösuheteks, mille puhul laieneks automaatselt ka miinimumtasu maksmise kohustus. Vaid sellise lahenduse pakkumine koormab magistritöö autori hinnangul aga liigselt töövaidluskomisjoni ning kohut, kes seda tüüpi vaidluste lahendamise tegelevad, ning sõltub suurel määral töötajate enda teadmistest ja soovist ebaõiglane olukord lahendada. Universaalsem ning avalikke ressursse säästvam oleks laiendada miinimumtasu maksmise kohustust iseseisvatele lepingupartneritele, kes võlaõigusliku lepingu raames teiste isikute jaoks tööd teevad. Miinimumtasu õiguse laiendamist ei saa pidada liiga eksperimentaalseks, kuivõrd seda on praeguseks ajaks tehtud juba näiteks Hollandis, kus õigus laieneb neile võlaõigusliku lepingu alusel tegutsevatele isikutele, kes teevad tööd teise isiku kasuks ja tasu eest juhul, kui sellesse lepingulisse suhtesse ei ole astunud majandustegevuse või iseseisva kutsetegevuse käigus, ning Ameerika Ühendriikides New Yorgis, kus õigus laieneb sõidujagamisplatvormidel tööd tegevatele isikutele.

Magistritöö autor esitas töös ettepaneku laiendada miinimumtasu maksmise nõuet käsunduslepingu alusel tööd tegevale iseseisvale lepingupartnerile, kes osutab teenust isiklikult ja tasu eest. Ettepaneku elluviimine oleks võimalik lisades VÕS-i sätte, mille kohaselt käsundisajajale makstav tasu ei või olla madalam Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast. Miinimumtasu maksmise

kohustuse laiendamine töövõtulepingu alusel tegutsevale iseseisvale lepingupartnerile autor põhjendatuks ei pea.

Järgnevalt analüüsiti töös iseseisvale lepingupartnerile lepingu ülesütleamise kaitse laiendamise põhjendatust. Kuigi vastavat õigust ei ole nimetanud ei ILO, ÜRO ega EP õiguste kataloogis, mille laiendamist kõigile tööd tegevatele isikutele taotletakse, on Itaalias peetud vajalikuks vastavat õigust iseseisvale lepingupartnerile siiski laiendada. Itaalias kehtiva regulatsiooni kohaselt ei ole lubatud iseseisva lepingupartneriga sõlmitud lepingust etteteatamiseta taganeda ega lõpetada töö tegemise suhet tellija juures järjepidevalt tööd tegeva iseseisva lepingupartneri raseduse, haiguse või vigastuse korral, kui see ei ole tellija huvidega vastuolus. Ka Eestis on töölepingu ülesütleamisega seotud tagatiseks eelkõige tööandja kohustus järgida seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu ning samuti on seadusega piiratud võimalust lõpetada leping näiteks töötaja raseduse või lühiajalise töötamist takistava terviseseisundi tõttu. Vastavad õigused ei laiene iseseisvale lepingupartnerile. Autor tuvastas, et vastupidiselt töötajale, kellega sõlmitud lepingut ei ole võimalik korraliselt üles öelda, saab iseseisva lepingupartneriga sõlmitud lepingu korraliselt üles öelda mistahes põhjusel, sh ka raseduse, haiguse või vigastuse tõttu, teatades sellest mõistliku aja ette. Sellest nähtub, et iseseisev lepingupartner on võrreldes töölepingulise töötajaga lepingu ülesütleamise eest vähem kaitstud. Iseneesest võiks olukorda iseseisva lepingupartneri jaoks leevendada lepingu korralise ülesütleamise piirang ning raseda, haige või vigastatud lepingupartneriga lepingu lõpetamise keeld, kuid magistritöö autori hinnangul ei oleks selline piirang põhjendatud ning koormaks ebamõistlikult üldist majanduskeskkonda. Iseseisev lepingupartner tegutseb tavapäraselt valdkonna spetsialistina ning oleks ebamõistlik, kui teenust kasutav teine isik ei saaks teenuse kasutamisest loobuda või peaks tolereerima teenuse osutamisega viivitamist lepingupartneri raseduse või terviseseisundi tõttu. Iseseisvate lepingupartnerite jaoks leevendab olukorda reegel, mille kohaselt tuleb lepingu ülesütleamisest teatada ette mõistlik aeg. Mõistliku etteteatamisega kaasnev ajaline puhver annab iseseisvale lepingupartnerile võimaluse reageerida ning vajadusel asuda otsima uusi kliente, kellele oma teenust osutada. Iseseisev lepingupartner on eelduslikult teise lepingupoolega võrdses positsioonis ning võimeline leppima kokku sellises tasus, mis tagab talle piisavad finantsvahendid ka ajaks, mil üks leping on lõppenud, kuid uut ei ole veel sõlmitud, või teenuse osutamine on ajutiselt võimatu.

Õigus mõistlikule tööajale on tavapäraselt töötajale ettenähtud õigus, mida on soovitanud muudele töötegijatele laiendada nii ILO, ÜRO kui ka EP. Õigus mõistlikule tööajale, mis sisaldab nii tööaja piirangut kui ka tasustatud põhipuhkust, on kehtestatud ühelt poolt töötaja tervise kaitseks ja tööohutuse tagamiseks ning teisalt töötaja töö- ja eraelu tasakaalustamiseks. Kuigi nimetatud tegurid on olulisel kohal ka iseseisva lepingupartneri jaoks, tuleb siiski rõhutada, et iseseisvat lepingupartnerit üheks iseloomustavaks tunnuseks on võimalus vabalt valida, millal ta tööd teeb ehk ta vastutab enda töötaja korraldamise eest ise. Samuti on isikul lepingut sõlmides võimalik arvestada enese puhkusevajadusega. Magistritöö autori hinnangul ei esine Eestis vajadust iseseisva lepingupartneri töötaja reguleerimiseks ega puhkuse andmiseks seaduse tasandil. Kuigi iseseisva lepingupartneri töötaja piiramine lähtuks töötajatega analoogselt eesmärgist: tervise kaitsest ning töö- ja eraelu tasakaalustamisest, ei ole eesmärgi saavutamine siiski reaalselt võimalik. Iseseisval lepingupartneril on võimalik määrata töö tegemise aeg ning ettevõtlusvabaduse põhimõttest tulenevalt ei tohiks isiku privaatautonomiat selles osas piirata. Kuivõrd iseseisvat lepingupartnerit iseloomustab enamasti tegutsemine paralleelselt mitme erineva lepingu alusel, ei oleks töötaja piiramine iga üksiku lepingu raames eesmärgipärane, sest ülekoormus tekib pigem lepingute koosmõjust. Puhkuseõiguse laiendamise vastu räägib ka asjaolu, et isegi, kui iseseisvatele lepingupartneritele tasustatud põhipuhkus ette näha, ei pruugiks see tegelikult tagada tööd tegevate isikute tervisekaitse eesmärki, sest erinevalt töösuhetest, mis on tavapäraselt püsiva ning pikaajase iseloomuga, iseloomustab iseseisva lepingupartnerina tegutsemine tüüpiliselt töö tegemist erinevate isikute heaks erinevate lepingute alusel. Eelöeldust tulenevalt võib iseseisvat lepingupartnerit küll ühe lepingu alusel oma õigust tasustatud puhkusele kasutada, kuid samas teiste lepingute raames samal ajal töö tegemist jätkata. Selline olukord ei täidaks aga puhkuse eesmärki. Iseseisva lepingupartneri töötaja piiramine ning puhkuse andmine ei ole levinud praktika ka teistes riikides ning magistritöö autor ei leidnud ühtegi riiki, kus seda oleks tehtud. Magistritöö autori hinnangul võib võimaliku ületöötamisega seotud riske mõningal määral maandada iseseisvale lepingupartnerile miinimumtasu maksmise kohustuse kehtestamine, kuivõrd sel juhul tagatakse isikule mõistlik sissetulek mõistliku töötaja juures, ning isik ei peaks äraelamiseks piisava sissetuleku teenimiseks ebamõistlikult palju tööd tegema.

Magistritöös käsitleti rasedus- ja sünnituspuhkuse õiguse laiendamise vajadust iseseisvale lepingupartnerile, kuivõrd õiguse laiendamist on soovitanud EP. Õigust vanemapuhkusele, mis on sisult osaliselt kattuv rasedus- ja sünnituspuhkusega, on iseseisvale lepingupartnerile laiendatud

näiteks Itaalias. Kaitse vastavas valdkonnas on seejuures kehtestatud ühelt poolt selleks, et vältida töötaja ja/või tema tulevase lapse tervise kahjustumist ning teisalt sissetuleku säilitamiseks olukorras, kus leibkonnas on tekkinud või tekkimas täiendavad rahalised kohustused. Magistritöö autori hinnangul ei ole aga põhjendatud rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust laiendada iseseisvale lepingupartnerile. Põhjused selleks on analoogsed tasustatud põhipuhkuse õiguse mittelaiendamise osas esitatud põhjendustega: iseseisev lepingupartner, kes teeb tööd töövõtu- või käsunduslepingu alusel, on oma töötaja kindlaks määramisel võrreldes töötajaga olulisel määral iseseisev ning tal on võimalik korraldada enese tööaega paindlikult. Rasedus- ja sünnituspuhkuse laiendamisest eraldiseisev küsimus on hüvitise saamise õiguse tagamisest, kuid vastav küsimus kuulub sotsiaalkindlustusõiguse valdkonda ning seda magistritöös ei analüüsitud.

Töötajatele on traditsiooniliselt tagatud õigus turvalisele töökeskkonnale ning vastava õiguse laiendamist iseseisvale lepingupartnerile on soovitanud ILO ja EP. Tööohutuse ning tervishoiu regulatsiooni eesmärk on üldjoontes isikute elu parandamine, ennetades tööga seotud haiguste ja õnnetuste tekkimist. Magistritöö autor asus töös seisukohale, et kuigi selliste eesmärkide saavutamine on iseenesest põhjendatud ja asjakohane ka iseseisva lepingupartneri puhul, ei ole tervishoiu ja tööohutuse regulatsiooni üldine laiendamine Eestis siiski põhjendatud, kuivõrd iseseisva lepingupartnerina tegutseva isiku iseloomulikuks tunnuseks on võimalus määrata ise enda töö tegemise aeg, koht ja viis ning seeläbi ise mõjutada seda, kuidas töö tegemine tervisele ning ohutusele mõjub. Iseseisva lepingupartneri puhul ei ole iseloomulik, et ta kasutab teenuse osutamisel teise lepingupoole tööriistu, materjale, seadmeid vms. Tööd andev isik ei ole faktiliselt võimeline rakendama tööd tegeva isiku privaatsfääris kontrolli töökoha ohutuse ja tervislikkuse osas ning oleks põhjendamatu ning ebamõistlikult koormav seda temalt ka nõuda. Tööd andva isiku vastutus tervishoiu ja tööohutuse eest on autori hinnangul põhjendatud nende juhtumite puhul, kus tööd andval isikul on tõesti ka kontroll teatud tervishoidu puudutavate aspektide üle. Magistritöö autori hinnangul võiks olla põhjendatud tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni laiendamine iseseisvatele lepingupartneritele juhul, kui nad osutavad teenust teise lepingupoole valitud kohas või teiselt lepingupoolelt saadud vahenditega. Magistritöö autori seisukohta toetab ka asjaolu, et Sotsiaalministeerium on esitanud töölepingu seaduse ja tervishoiu ja -ohutuse seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses ettepaneku laiendada tööohutuse ja tervishoiu regulatsiooni iseseisvale lepingupartnerile juhul, kui isik tegutseb teise lepingupoole teiste töötajatega ühisel töökohal. Ka teistes riikides, kus tööohutuse regulatsioon iseseisvate

lepingupartnerite suhtes kohaldub (näiteks Holland ja Austraalia), on tervishoid ja tööohutus iseseisva lepingupartneri suhtes tagatud vaid siis, kui isik tegutseb tööd andva isiku poolt loodud keskkonnas, kuid mitte organisatsioonist väljaspool.

Kokkuvõttes on magistritöö autor seisukohal, et iseseisva lepingupartneri tööalane kaitse on võrdlemisi hästi tagatud ning arvestab käsundus- ja töövõtulepingu alusel teenuse osutamise eripärasid. Fundamentaalsed muudatused tegemiseks autor vajadust ei näe. Samas teeb autor siiski ettepaneku laiendada käsunduslepingu alusel tegutsevate iseseisvate lepingupartnerite õigus saada vähemalt miinimumtasu ning nii käsundus- kui töövõtulepingu alusel tegutsevate iseseisvate lepingupartnerite õigus tööohutuse ja tervishoiu kaitsele, kui ta osutab teenust teise lepingupoole valitud kohas või teiselt lepingupoolelt saadud vahenditega.

THE EXTENSION OF EMPLOYMENT-RELATED RIGHTS TO INDEPENDENT CONTRACTORS

Abstract

The modern labour market has changed significantly in recent years. The most important drivers for the development of industrial relations are technological innovation and digitalisation, which have begun to reshape the previously dominant forms of work and have led to a more variegated and diverse work environment. In the changing world of labour, employees and employers increasingly want flexibility in employment relationship. Civil law gives parties more freedom to enter into agreement than employment law. Modern employment relationships are often organized in a way where the person working is acting on the basis of a contract under the law of obligations, thus falling outside the scope of employment law, i.e. is less protected when working than employees. The provision of employment protection only through the establishment of a relationship of subordination between parties is strongly criticized, as the so-called new forms of work make it increasingly difficult to determine the traditional relationship of subordination. This will lead to a situation where workers who cannot be classified as employees in the strict sense would need legal protection.

Irrespective of the form of work and the qualification of the contractual relationship, the main purpose of working is generally to earn a living. Both international and European Union labour law emphasize the right of individuals to fair working conditions, which in turn consists of the accumulation of various labour rights. In order to guarantee the right to fair working conditions, there are a number of minimum standards to be set by countries to protect those who work, covering a wide range of aspects of employment. Traditionally, such a minimum level of protection has been guaranteed to persons working under an employment contract, but the question of whether it would be justified to extend employment rights to persons working in other forms have become increasingly important. Discussions on this are taking place in international, European Union and national institutions. The two main questions are, which worker should be given guarantees and what specific guarantees should be given to them. At the national level, it is also necessary to

resolve the issue of how to extend rights, taking into account the peculiarities of the current regulation and legal system.

The legal problem to be analysed and solved in the master's thesis is the insufficient labour protection of an independent contractor operating under the law of obligations, which according to the positions presented in international labour law needs to be strengthened by extending labour rights. Although international organisations and scholars are of opinion that labour rights should be extended to all other workers besides employees, the author only focuses on the extension of labour rights to independent contractors because this is the most common form of working besides working as an employee in Estonia. As an increasing number of people are excluded from the scope of employment law protection in such a situation, it is reasonable to ask whether the extension of employment protection to such persons is justified.

The aim of the master's thesis is to find an answer to the question who must be considered as an independent contractor to whom the labour rights should be extended, and whether and how the main employment rights should be guaranteed to an independent contractor in Estonia. The set goal is based on the fact that according to the current regulation only employees who have an employment contract with an employer fall within the scope of labour law, and persons working for other persons on the basis of other contracts are not protected by labour law. To fulfil this goal, author analyses the set principles of international labour law to understand the personal scope and substance of these regulations and the regulations of other countries in which labour rights have already been extended to independent contractors. Based on the findings, author presents ideas on whether and how Estonian regulation providing rights to independent contractors should be changed.

Empirical, systematic and comparative methods are mainly used in this master's thesis. The empirical method is used to open the theoretical background necessary to achieve the aim of the work and to furnish the legal problem. The systematic method is used to find answers to research questions and thus to carry out the activities planned to achieve the goal of the master's thesis. The comparative method is used to make proposals for changes to Estonian law based on international and EU law and foreign legal systems, or alternatively to substantiate the need for changes.

In 2019, the International Labour Organization (ILO) expressed its position that universal employment protection must be established, which would include fundamental workers' rights, an “adequate living wage”, maximum limits on working hours and protection of safety and health at work.

A similar idea has been put forward by the European Parliament, calling in 2017 on the social partners and the Commission to work to present a proposal for a framework directive on decent working conditions in all forms of employment. The framework directive would guarantee every worker a core set of enforceable rights, regardless of the type of contract or employment relationship, including equal treatment, health and safety protection, protection during pregnancy and maternity leave, provisions on working time and rest time, work-life balance, access to training, in-work support for people with disabilities, adequate information, consultation and participation rights, freedom of association and representation, collective bargaining and collective action.

According to International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), its Member States must recognize everyone's right to fair and favourable working conditions. Thereby the right for a fair and non-discriminatory fare has been mentioned, which guarantees a decent living for themselves and their family, occupational safety and health, equal and non-discriminatory access to promotion and right for leave, leisure time, reasonable limitation of working hours, periodic holidays with pay and remuneration for public holidays. According to the UN Economic and Social Council, everyone should have the right to these conditions, including those who are self-employed workers.

In the first chapter of the thesis, it was investigated how the independent contractors are protected now, and if and how this protection should be strengthened. It was also analysed how the independent contractor who needs labour protection should be defined and how do international organisations and labour law scholars view the necessity to extend labour rights to other kind of workers besides employees.

Author analysed which person is considered to be an independent contractor to whom the extension of employment rights in Estonia should be considered. An independent contractor is a person who works on the basis of a contract for services (Law of Obligations Act para. 635) or authorisation

agreement (Law of Obligations Act para. 619). An independent contractor, unlike an employee, is a person who can exercise independence within the employment relationship, including choosing the way, time and place of work. The contractual relationship concluded by the service provider usually lasts until the end of the task or project or for a fixed period of time until the time specified in the contract. According to the author of the master's thesis, the difference between an authorisation agreement and employment contract is relatively small, which may make it difficult to distinguish the types of contracts in cross-border cases and to correctly classify the contract concluded in the course of work. Due to the similarity of the employment relationship and the authorisation agreement relationship, the author considered it reasonable to consider extending the employment guarantees to an independent contractor operating on the basis of a service agreement. However, the author of this thesis concluded that the contract for services and employment contract are rather relatively different, therefore it cannot be considered justified to consider extending employment guarantees to all independent contractors working under the contract of services, but could be considered as an exception if the contract of services provides for personal work. The restricted extension of labour rights to only a specific kind of independent contractors can be seen in the practices of other countries (e.g. Italy, the Netherlands, Australia and United States New York). The most common practice has been to define an independent contractor to whom a certain right is extended on the basis of different criteria and conditions, which means that protection is not extended to all independent contractors, but selectively only to a certain group. There are two main methods of extending rights: the scope of the extension may be defined by the terms of the contract of employment or the field of activity.

The second and third chapter analyse specific employment rights, the extension of which to independent contractors should be considered. Due to the volume limitation of the master's thesis, the author did not have the opportunity to analyse all labour rights and the choice of rights is based on which ILO, UN and / or EU institutions have considered necessary in relevant documents or which have already been extended in foreign countries. The author chose to analyse the extension of regulations for minimum wages and protection against termination of contract which overall aim is to provide the possibility to earn income that is necessary to achieve humane living conditions. The second set of rights that were analysed arose from general work health and safety regulations. Specifically, rights for annual holidays, reasonable working hours, pregnancy and maternity leave and protection against termination of contract were analysed.

ILO, UN and EU have suggested extending the right to minimum wages to all workers. Assessing the need and justification for extending the right to a minimum wage, the author concluded that in the context of changing employment relationships, it would be adequate and justified to extend the obligation to pay a minimum wage to persons working under the law of obligations contract. The obligation to pay the minimum wage would not affect the part of independent contractors who are indeed in an equal position with the other party, but at the same time extending the obligation to pay the minimum wage would support those who are not on an equal footing and in which the other party exercises a dominant position. A working relationship where there is already significant inequality between the parties when negotiating the terms of the contract is likely to be a relationship in which there is subordination in one way or another. Such relationships might not be based on the law of obligations and law enforcement authorities may reclassify the relationship as an employment relationship, which would automatically extend the obligation to pay a minimum wage. However, in the opinion of the author, only offering such a solution is too burdensome for the Labour Dispute Committee and for the courts dealing with this type of dispute, and largely depends on the worker's own knowledge and desire to resolve the unfair situation. It would be more universal and more sustainable for public resources to extend the obligation to pay the minimum wage to independent contractors who work for other persons under a contract under the law of obligations. The extension of right to minimum wages would not be too experimental since the author found examples of expanding this right in the Netherlands and in the United States of America (New York). The author of the master's thesis submitted a proposal to extend the requirement to pay the minimum fee to an independent contractor working under an authorisation contract, who provides the service personally and for a fee. The implementation of the proposal would be possible by adding a paragraph to the Law and Obligations Act, which would provide that the remuneration paid to the mandatary may not be lower than the minimum rate established by the Government of the Republic. The author did not consider the extension of the obligation to pay the minimum remuneration to an independent contractor operating on the basis of a contract for services to be justified.

The justification for extending the protection of termination of the contract to an independent contractor was also analysed because although international organizations have not emphasised the need to extend the right, it has been extended to independent contractors in Italy. According to

Italian regulation, it is not allowed to terminate the contract without giving notice and it is also prohibited to terminate the contract with pregnant, sick or injured independent contractors, unless the continuation of the contract is not in the interests of the client. The guarantee related to the termination of an employment contract is, in particular, the employer's obligation to comply with the notice periods provided by law and to pay compensation in certain cases. The regulation also prohibits the termination of contract with specific kinds of employees, e.g pregnant and ill or injured employees. The author found that, unlike an employee whose contract cannot be terminated on ordinary basis, a contract with an independent contractor can be ordinarily cancelled for any reason by giving reasonable notice. This means that the contract can also be cancelled when the independent contractor is pregnant, sick or injured. This shows that an independent contractor is less protected from termination than a worker with an employment contract. As such, the situation for an independent contractor could be alleviated by a restriction on regular termination of the contract, but in the opinion of the author of the master's thesis, the restriction would not be necessary and would unreasonably burden the general economic environment. An independent contractor would normally act as a specialist in the field and it would be unreasonable for another person using the service not to be able to give up using the service or to put him in the situation in which he has to accept the overdue provision of services. Independent contractor's weaker position compared to employees is alleviated by the rule that reasonable notice must be given in advance.

The extension of the right to reasonable working time to all workers has been suggested by the ILO, UN and EU. The right to reasonable working time, which includes both a limitation on working time and paid annual holiday, is established on the one hand to protect the health and safety of workers and, on the other, to balance work and private life. Although these factors are also important for an independent contractor, it must be emphasized that one of the characteristics of an independent contractor is the freedom to choose when he works and that he is responsible for organizing his own working time. When concluding a contract, a person can also take into account his own holiday needs. According to the author, there is no need in Estonia to regulate the working hours of an independent contractor or to grant leave at the level of law. Although limiting the working time of an independent contractor would be based on an objective analogous to that of employees: protection of health and work-life balance, it is still not realistic to achieve this objective. It is possible for an independent contractor to determine the time at which the work is to be carried out, and in accordance with entrepreneurial freedom, a person's private autonomy should

not be restricted in this respect. As an independent contractor is usually characterized by operating in parallel under several different contracts, limiting working time within each individual contract would not be appropriate, as work overload is usually rather a result of the combined effect of different contracts. The extension of the right to leave is also precluded by the fact that, even if paid annual leave for independent contractors is provided for, it may not in fact guarantee the objective of protecting the health of employed persons, because unlike an employment relationship, which is traditionally of a permanent and long-term nature, acting as an independent contractor is typically characterized by working for different persons under different contracts. As a result of the above, an independent contractor may exercise his right to paid leave under one contract, but at the same time continue to work under other contracts. However, such a situation would not serve the purpose of the holiday. The restriction of working time is not extended to independent contractors in other countries and the author did not find the extension being justified in Estonia.

The master's thesis also addressed the possible need to extend the right to pregnancy and maternity leave to an independent contractor since it has been suggested by the EU. Protection in this area is established, on the one hand, to prevent damage to the health of the worker and / or their future child and, on the other hand, to maintain an income in a situation where additional financial obligations have arisen or are about to arise in the household. According to the author of the master's thesis, it is not justified to extend the right to maternity leave to an independent contractor. The reasons for this are analogous to those given for not extending the right to paid annual leave: an independent contractor who works under a contract for services or under authorisation agreement is significantly independent comparing to an employee in determining his working time and is able to organize their working time flexibly.

Employees are traditionally assured with safe working environments and ILO and EU have suggested expanding this right also to independent contractors. The aim of occupational safety and health regulation is generally to improve the lives of individuals by preventing the occurrence of work-related illnesses and accidents. The author of the master's thesis took the view that although the achievement of such goals is justified in itself and relevant for an independent contractor, the general extension of occupational health and safety regulation in Estonia is not justified as the person acting as an independent contractor is characterized by the possibility to determine the time, place and way of work and thereby influence how the performance of work impacts their health

and safety. In the case of an independent contractor, it is not characteristic that they use the tools, materials, devices, etc. of the other party in providing the service. The person providing the work is not in fact in a position to exercise control over the safety and health of the workplace in the private sphere of the worker and it would therefore be too burdensome to put the responsibility of creating safe working environment to the person using independent contractors. According to the author, the responsibility of the employer for occupational health and safety is justified in those cases where the employer really has control over certain aspects of occupational health and it could be justified to extend the regulation of occupational safety and health to independent contractors if they provide the service at a place chosen by the other party or with tools received from the other party. This conclusion is supported by the fact that in the intention to develop the draft Employment Contracts Act and the Occupational Health and Safety Act, the Ministry of Social Affairs has submitted a proposal to extend occupational safety and health regulation to an independent contractor if the person works in a common workplace with other employees. The author found that in other countries in which the regulation concerning safety and health at work (the Netherlands and Australia), the right is only extended in cases where independent contractor provides services in the environment established by the other party but not when he provides services outside other party's organization.

In conclusion, the author of the master's thesis is of the opinion that the protection level of an independent contractor is relatively well ensured and takes into account the specifics of working under the authorisation agreement and contract for services. The author does not see the need to make fundamental changes. However, the author proposes to extend the right to an minimum wage to an independent contractor under an authorisation agreement and the right to protection of safety and health to an independent contractor working both under authorisation agreement and contract for services, if the service is provided at a place chosen by the other party or with funds received from the other party.

LÜHENDID

EL – Euroopa Liit

ESH – Euroopa Sotsiaalharta

EP – Euroopa Parlament

FIE – füüsilisest isikust ettevõtja

IKT – info- ja kommunikatsioonitehnoloogia

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*)

MSKÕP – Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*)

OECD – Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (*The Organisation for Economic Co-operation and Development*)

PS – Eesti Vabariigi põhiseadus

TLS – töölepingu seadus

TTOS – tervishoiu ja tööohutuse seadus

VÕS – võlaõigusseadus

ÄS – äriseadustik

ÜRO – Ühinenud Rahvaste Organisatsioon

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Barnard, C. EC Employment Law. Third Edition. Oxford University Press. 2006.
2. Cherry, M. A. The Cautionary Tale of the Intermediate Worker Category in Italy: A Response to Del Conte and Gramano. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 39(3). 2018.
3. Conte, M. D., Gramano, E. Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 39(3). 2018.
4. D. Figueroa. Italy: Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules. *Global Legal Monitor*, The Law Library of Congress. 2017. – www.loc.gov/law/foreignnews/article/italy-provisions-onself-employed-workers-and-flexible-work-schedules/ (06.04.2020).
5. Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press. 2016.
6. Dutch Working Conditions Act. ArboNed. – <https://www.arboned.nl/en/compliance-law/dutch-working-conditions-act> (06.04.2020).
7. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta aastateks 2014–2020 (2015/2107(INI)). Raport. Euroopa Parlament. 26.10.2015. – https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0312_ET.html (06.04.2020).
8. Erikson, M., Haljasmäe, R., Teeäär, G.-K. Töötajale puudega isiku hooldamiseks ettenähtud puhkuste laiendamine muudele töötajatele. Tartu Ülikool. 2019. – https://www.sm.ee/sites/default/files/erikson_haljasmae_teeaar_puhkuseoiguse_laiendamise_analuus_12.12.19.pdf (06.04.2020).
9. Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus. 2018. – <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:391838> (06.04.2020).
10. EU Charter of Fundamental Rights. FRA European Union Agency for Fundamental Rights. Article 33 – Family and professional life. Explanations. – <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/33-family-and-professional-life> (06.04.2020).

11. Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Strasbourg. 2017. – https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0010_ET.html (06.04.2020).
12. Euroopa sotsiaalõiguste sammas. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Euroopa Komisjon. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetaryunion/european-pillar-social-rights_et (06.04.2020).
13. Euroopa sotsiaalõiguste sammas. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Euroopa Komisjon. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetaryunion/european-pillar-social-rights_et (06.04.2020).
14. Freedland, M., Kountouris, N. The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press. 2011.
15. General comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). United Nations Economic and Social Council. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. 27.04.2016. P 3. – <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html> (06.04.2020).
16. Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future. International Labour Organization. 2019. – https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm (06.04.2020).
17. Gramano, E. Dispatch No. 9 – Italy – “The new legal status of independent contractors in the Italian legal System.” 03.07.2018. Comparative Labour Law and Policy Journal. Dispatches. – <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (06.04.2020).
18. Gramano, E., Gaudio, G. „New trade union strategies for new forms of employment“: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019.
19. Haljasmäe, R. Majanduslikult sõltuv töötajaja ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö. Juhendaja Muda, M. Tartu: Tartu Ülikool 2010. – <https://dspace.ut.ee/handle/10062/15177> (06.04.2020).
20. Harmer, M. Australia: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Harmers Workplace Lawyers. – <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/australia/> (06.04.2020).
21. Harris, S. D., Krueger, A. B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First - Century Work: The „Independent Worker“. The Hamilton Project. 2015. –

- http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (06.04.2020).
22. Harris, S. D., Krueger, A. B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First Century Work: The „Independent Worker“. The Hamilton Project. 2015. – http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (06.04.2020).
 23. ILO. Minimum Wage Policy Guide. Report. 2016. – https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_508566/lang--en/index.htm (06.04.2020).
 24. ILO. Setting and adjusting minimum wage levels. – <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/lang--en/index.htm> (06.04.2020).
 25. Iudicone, F. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound. 2017. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (06.04.2020).
 26. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (06.04.2020).
 27. Kaljula, P. jt. Kontoritöö ABC. Tööinspektsioon. 2017. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/TI_kontoritoo-ABC_EST_a5.pdf (06.04.2020).
 28. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja töötervishoiu poliitika ajakohastamine. COM(2017), 12 final. Euroopa Komisjon. 10.01.2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=EN> (06.04.2020).
 29. LeRoy, M. H. Bare Minimum: Stripping Pay for Independent Contractors in the Share Economy. William & Mary Journal of Women and the Law, 23(2). 2017.
 30. Madise, Ü. (peatoimetaja) jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Neljas, parandatud ja täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2017.

31. 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. 2016. Kluwer Law International.
32. Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas Llave, O., Gerogiannis, E. *New forms of employment*. Research Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (06.04.2020).
33. *Minimum wage in the Netherlands: A guide to Dutch minimum wage*. Expatica. 2019. – <https://www.expatica.com/nl/employment/employment-law/minimum-wage-in-the-netherlands-a-guide-to-dutch-minimum-wage-852578/> (06.04.2020).
34. Minimum wage. Eurofound. 01.04.2020. – <https://www.eurofound.europa.eu/topic/minimum-wage> (06.04.2020).
35. Minimum Wages Regulations – Netherlands. WageIndicator. 2019. – <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimumwages-regulations-netherlands> (06.04.2020).
36. Oberman, C. *The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors*. Palthe Oberman Advocaten. 2017. – <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (06.04.2020).
37. Organization for Economic Co-operation and Development. *Real Minimum Wages*. – <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW> (06.04.2020).
38. Ouchi, S. *New Technology and Labor Law: Why Should Labor Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan?* *Comparative Labor Law & Policy Journal* 39, no 3. 2018.
39. Risak, M. *The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges*, A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: *The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation*, April 2017.
40. Risak, M., Dullinger, T. *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*. Report 140. European Trade Union Institute. 2018. P 45-47. – <https://www.etui.org/content/download/34471/339481/file/18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+web+version.pdf> (06.04.2020).

41. Ruzal, J. H., Baratt, C. New York City Sets Minimum Wage for Independent Contractors of Ride-Hailing Companies. Ebstein, Becker & Green, P.C. Wage and Hour Defense Blog. – <https://www.wagehourblog.com/2018/12/articles/new-york-wage-hour-law/new-york-city-sets-minimum-wage-for-independent-contractors-of-ride-hailing-companies/> (06.04.2020).
42. Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Juura, 1999.
43. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) juurde. 2008. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd05fc754e99c4/Töölepingu%20seadus> (06.04.2020).
44. Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers. Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors. ILO. 20th International Conference of Labour Statisticians. Geneva 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636042.pdf (06.04.2020).
45. Sünnid, surmad ja loomulik iive. Eesti Statistika. 09.05.2019. – <https://www.stat.ee/34268> (06.04.2020).
46. Supiot, A. Beyond employment. Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford University Press. 2011.
47. Tampel, R. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö. Juhendaja Erikson, M. Tartu: Tartu Ülikool 2017. – https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tampel_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y (06.04.2020).
48. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse reatavate aspektide kohta (2017/C 165/01). Euroopa Komisjon. 24.05.2017. – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR) (06.04.2020).
49. Tööinspektsiooni arengukava 2016-2020. Tööinspektsioon. 2015. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Organisatsioon/Strateegia_too_plaan_programmid/Tooinspektsiooni_Arengukava_2016_2020.pdf (06.04.2020).
50. Töökeskkond 2018. Tööinspektsioon. – https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tooekeskonn_a_uelevaated/2013/Tookeskkonna_ulevaade_2019_V6_web.pdf (06.04.2020).

51. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium. 18.06.2018. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main#3cVW5yAC> (06.04.2020).
52. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium. 18.06.2018. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main#3cVW5yAC> (06.04.2020).
53. Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Roheline raamat. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel 2016. KOM (2006) 708 lõplik. – [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708/com_com\(2006\)0708_et.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/com_com(2006)0708_et.pdf) (06.04.2020).
54. Vallistu, J. jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõppraport. Technopolis group ja RAKE. 2017. – https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf (06.04.2020).
55. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
56. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus III. 8. ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.
57. Varul, P. jt. Tsiviilõiguse üldosa. Tallinn: Juura 2012.
58. Waas, B. The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. Comparative Labour Law and Policy Journal, 39(3). 2018.
59. Weil, D. Lots of Employees Get Misclassified as Contractors. Here’s Why It Matters. – Harvard Business Review. 5.07.2017. – <https://hbr.org/2017/07/lots-of-employees-get-misclassified-as-contractors-heres-why-it-matters> (06.04.2020).
60. Weil, S. Smart Working - Italy: New Flexible Working Opportunity. Cross Border Employer Blog, Fisher Phillips. 2017. – <https://www.fisherphillips.com/Cross-BorderEmployer/smart-working-italy-newflexible-working-opportunity> (06.04.2020).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

61. Arbeidsomstandighedenwet. 18.03.1999. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-01-01?fbclid=IwAR0iiUTOTq20QeaO5ClcODVXUqe9T2rt8x66mf6azSF-jS6PTk472KUBaA> (06.04.2020).
62. Burgerlijk Wetboek, Boek 7. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-11-15> (06.04.2020).
63. Council recommendation of 18 February 2003 concerning the improvement of the protection of the health and safety at work of self-employed workers (2003/134/EC). OJ L 53, 28.2.2003, p 45-46.
64. Direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta. – ELT L 80, 23.03.2002, lk 35-39.
65. Direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003, lk 9-19.
66. Direktiiv 89/391/EMÜ abinõudest tervishoiu ja tööohutuse täiustamiseks tööl – EÜT L 183, 29.06.2989, lk 1.
67. Direktiiv 92/57/EEC tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutistel või liikuvatel ehitustööplatsidel – ELT L 245, 26.08.1992, lk 6-22.
68. Direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) – ELT L 348 , 28.11.1992, lk 1-8.
69. Direktiiv 93/103/EC kalalaevade pardal kohaldatavate tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete kohta – ELT L 307/1, 13.12.1993, lk 180-196.
70. Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
71. Il Codice Civile Italiano. Libro quinto - Del lavoro. 16.03.1942, n. 262. – <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile> (06.04.2020).
72. ILO Convention No. 131. Minimum Wage Fixing Convention. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131 (06.04.2020).

73. ILO Convention No. 132. Holidays with Pay Convention (Revised), 1970. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO (06.04.2020).
74. ILO Convention No. 193. Maternity Protection Convention, 2000. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO (06.04.2020).
75. ILO Convention No. 3. Maternity Protection Conventin, 1919. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO (06.04.2020).
76. ILO Convention No. 52. Holidays with Pay Convention, 1936. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO (06.04.2020).
77. ILO Recommendation No. 135. Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO (06.04.2020).
78. ILO Recommendation No. 198. Employment Relationship Recommendation, 2006. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (06.04.2020).
79. ILO. Convention No. 1. Hours of Work (Industry) Convention, 1919. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO (06.04.2020).
80. ILO. Convention No. 158. Termination of Employment Convention, 1982. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO (06.04.2020).
81. ILO. Convention No. 187. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO (06.04.2020).
82. ILO. Convention No. 47. Forty-Hour Week Convention, 1935. – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO (06.04.2020).

83. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations Human Rights. – <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (06.04.2020).
84. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations Human Rights. – <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> (06.04.2020).
85. Legge 22 maggio 2017, n. 81. 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. (17G00096) (GU n.135 del 13-6-2017). – <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81!vig=> (06.04.2020).
86. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
87. Töölepingu seadus. – RT I, 19.03.2019, 96.
88. Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 21.12.2019, 27
89. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 177.
90. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. 27.11.1968. – <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2019-07-01> (06.04.2020).
91. Work Health and Safety Act. No. 137, 2011. Compilation No 9. C2018C00293. – <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00293> (06.04.2020).
92. Võlaõigusseadus. – RT I, 08.01.2020, 10.
93. Äriseadustik. – RT I, 28.02.2019, 11.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

94. C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.
95. C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221.
96. Joined cases C-131/04 and C-257-04, ECLI:EU:C:2006:177.
97. Joined cases C-184/02 and C-223/02, ECLI:EU:C:2004:497.