

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Laura-Liis Ansip

**PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE – TÖÖÕIGUSLIKUD JA  
SOTSIAALKAITSEÕIGUSLIKUD PIIRANGUD**

Magistritöö

Juhendaja

*Dr iur* Gaabriel Tavits

Tartu

2022

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE .....	8
1.1 Piiriülene ja piirialane töötamine .....	8
1.2 Töölähetus ja lähetatud töötaja .....	11
2. TÖÖÕIGUSLIKUD PIIRANGUD .....	17
2.1 Töölepingule kohalduv õigus.....	17
2.2 Töö- ja puhkeaja piirangud .....	23
2.3 Töötasustamise tingimused.....	28
2.3.1 Töötasu määratlemine .....	28
2.3.2 Töötasu alammäär .....	33
2.3.3 Muud töötasu liigid .....	34
2.4 Kvalifikatsiooninõuete tunnustamine .....	36
2.4.1. Kvalifikatsiooninõuete tunnustamise vajalikkus.....	36
2.4.2 Kvalifikatsiooninõuete tunnustamise viisid .....	39
3. SOTSIAALKAITSEÕIGUSLIKUD PIIRANGUD.....	42
3.1 Sotsiaalkindlustushüvitiste tagamine .....	42
3.1.1 Haigushüvitised.....	44
3.1.2 Pension .....	46
3.1.3 Tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitised .....	47
3.1.4 Töötushüvitised .....	49
3.1.5 Pereküvitised .....	51
3.2 Muud sotsiaalsed soodustused .....	53
3.2.1 Üldised põhimõtted .....	53
3.2.2 Toimetulekutoetus.....	56

3.2.3 Koolitoetus .....	57
3.2.4 Sünnitoetus .....	58
KOKKUVÕTE .....	60
CROSS-BORDER WORKING – THE LIMITS OF LABOR LAWS AND SOCIAL PROTECTION LAWS .....	64
KIRJANDUS .....	68
EESTI ÕIGUSAKTID .....	69
EUROOPA LIIDU ÕIGUSAKTID .....	70
EESTI KOHTUTE LAHENDID .....	71
EUROOPA KOHTU LAHENDID .....	72
MUUD MATERJALID .....	72

## SISSEJUHATUS

Euroopa Liidu üheks põhivabaduseks on töötajate vaba liikumine. See tuleneb Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklist 45, mille kohaselt Euroopa Liidu piires tagatakse töötajate liikumisvabadus.<sup>1</sup> Euroopa Liidu liikmesriikide kodanikel on õigus otsida tööd Euroopa Liidu liikmesriigis, töötada ilma tööloata, elada riigis selleks, et tööd teha ja jääda pärast töötamist samasse riiki. Teise liikmesriigi töötajatele peab olema tagatud võrdne kohtlemine asukohariigi kodanikega seoses töötamise ja sotsiaalsete hüvedega.<sup>2</sup> Sellest tulenevalt tekib olukordi, kus töösuhtel on puutumus mitme erineva riigi õigusega ning õigusvaidluste korral tuleb eririikide õigusakte kohaldada.<sup>3</sup>

Iga inimene, kes läheb elukohariigist erinevasse Euroopa Liidu liikmesriiki tööle, peaks enne tööle asumist uurima, millise riigi õigusnormid töösuhtele kohalduvad, millised on pooltevahelised õigused ja kohustused, millistel tingimustel ja millisest riigist on võimalik taotleda erinevaid toetusi, kuidas seda teha ja milline riik neid maksab.

Eestis reguleerivad töösuhteid töölepingu seadus, töövaidluse lahendamise seadus, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus, välismaalaste seadus, rahvusvahelise eraõiguse seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus nr 593/2008 ning Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv nr 2018/957. Sotsiaalkindlustuse juhtumeid reguleerivad Eestis näiteks ravikindlustuse seadus, töötuskindlustuse seadus, riikliku pensionikindlustuse seadus, perehüvitiste seadus, Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus nr 883/2004.

Eurostati andmete kohaselt elas 2019. aastal 3,3% tööealistest Euroopa Liidu kodanikest mõnes muus Euroopa Liidu liikmesriigis, kui seal riigis, kus nad olid saanud oma le kodakondsuse. 2009. aastal elas 2,4% tööealistest mõnes muus Euroopa Liidu liikmesriigis. See tähendab, et piiriüleste töötajate osakaal on aastate jooksul tõusnud. Lisaks registreeriti 2019. aastal töötajate seas 1,5 miljonit piiriülest töötajat ja 4,6 miljonit töölähetust, mis annab ettekujutuse sellest, kui olulisel kohal on tänapäeva ühiskonnas piiriülene töötamine.

---

<sup>1</sup> 26.10.2012 Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. – ELT C 326, lk 40.

<sup>2</sup> European Commission. Free movement - EU nationals. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=en> (01.03.2022).

<sup>3</sup> Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. – Juridica, 2002/8, lk 557.

Teema on aktuaalne, kuna järjest rohkem tuleb juurde inimesi, kes lähevad välismaale tööle. Rahvusvaheline töökogemus annab teiste tööotsijate ees eelise. See näitab seda, et töötaja suudab uues olukorras hästi kohaneda ning saab uues keskkonnas väga hästi hakkama.

Välismaal töötamine pakub paljude inimeste jaoks huvi, kuid tihtipeale ei mõelda sellele, mis sellega kaasneb. Sellele hakatakse mõtlema siis, kui tekivad probleemid. Selleks, et leida tööõiguslikele ja sotsiaalkaitseõiguslikele probleemidele vastuseid, tuleb esmalt määratleda, milline on töötaja õiguslik seisund. Kas tegemist on piiriülese või piirialase töötajaga? Kas tegemist on töölähetuse või lähetatud töötajaga? Nendele küsimustele vastused saades saab kindlaks teha, millise riigi õigus rakendub nii tööõiguslike kui ka sotsiaalkaitseõiguslike tagatiste puhul. Nimetatud küsimustele vastamine seondub samuti hariliku töökoha mõistega.

Käesoleva magistritöö õiguslik probleem tuleneb sellest, et piiriüleste töötajate puhul määrab harilik töö tegemise koht nii töölepingule kohalduva õiguse kui ka sotsiaalhüvitistele kohalduva õiguse. Lähetatud töötajate puhul võib see olla erinev. Sellises olukorras lähtume elukohariigi õigusest.

Piiriülese töötamise puhul saab välja tuua inimeste jaoks mitmeid erinevaid kasutegureid. Nendeks on võimalus teenida suuremat palka, arendada keelebarjääri, saada uusi kogemusi, teha koostööd rahvusvaheliste ettevõtetega. Seega ei minda välismaale tööle ainult palga pärast, vaid osatakse hinnata ka teisi piiriülese töötamise positiivseid külgi.

Välismaale tööle minnes tuleb läbi mõelda mitmeid erinevaid praktilisi aspekte. Tuleb analüüsida, kui palju raha kulub elamisele, mis saab perekonnast, kas mõistlik oleks perekond endaga kaasa võtta või käia ise perekonna juures, kas tuleks elukohta vahetada või mitte. Nendele küsimustele vastamine mõjutab edaspidi ka tööõigusest ja sotsiaalkaitseõigusest tulenevaid õigusi ja kohustusi.

Lähtuvalt eeltoodust, on käesoleva magistritöö eesmärgiks leida vastus küsimusele, millised on piiriülese töötamise puhul tööõiguslikud ja sotsiaalkaitseõiguslikud piirangud ning millest lähtuvalt määratakse kindlaks kohalduv õigussüsteem. Magistritöö raames analüüsitakse Riigikohtu ja Euroopa Kohtu praktikat, mis puudutab piiriülese töötamise tööõiguslikke ja sotsiaalkaitseõiguslikke piiranguid. Lisaks analüüsitakse Euroopa Liidu ja Eesti õigusakte.

Eeltoodud eesmärgist lähtudes püstitab käesoleva magistritöö autor kaks hüpoteesi:

1. lähetatud töötajate direktiiv annab lähetatud töötajatele teatud olukordades mõned eelised ning põhimõtted, mida tuleb iga kord järgida;

2. õiguslikke probleeme ei saa lahendada mitte ainult lähtudes harilikust töötamise kohast, vaid teatud juhtudel on vaja rakendada elukohariigi õiguskorda.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on töö jagatud kolmeks peatükiks. Esimene peatükk juhatab magistritöö teemasse sisse. Selleks analüüsitakse esimeses alapeatükis piiriülese ja piirialase töötamise mõisteid ning tuuakse näited, millal on tegemist piiriülese töötajaga ja millal on tegemist piirialase töötajaga. Teises alapeatükis selgitatakse töölähetuse ja lähetatud töötaja mõisteid. Lisaks selgitatakse, kuidas neid mõisteid omavahel eristada.

Teises peatükis analüüsitakse tööõiguslikke piiranguid. Selleks käsitletakse alapeatükkides, milline on töölepingule kohaldatav õigus, millised on töö- ja puhkeaja piirangud, millised on töötasustamise tingimused ning millistel juhtudel tunnustatakse või ei tunnustata välisriigis omandatud kvalifikatsiooninõudeid.

Kolmandas peatükis keskendutakse sotsiaalkaitseõiguslikele piirangutele. Esimeses alapeatükis asetatakse rõhk sotsiaalkindlustusele, millest tulenevalt tuuakse välja, kuidas määrata kindlaks sotsiaalkindlustushüvitistele kohalduv õigus. Teises alapeatükis keskendutakse muudele sotsiaalsetele soodustustele, mida tuleb võõrtöötajale tagada ning mis ei ole sotsiaalkindlustushüvitised.

Magistritöö kirjutamisel kasutatakse erinevaid Euroopa Liidu määrusi ja direktiive, õigusakte, teadusartikleid, erialakirjandust, erinevate ametiasutuste kodulehekülgi, Riigikohtu praktikat ja Euroopa Kohtu praktikat. Lisaks on allikatena kasutatud õigusaktide kommenteeritud väljaandeid. Õigusaktide puhul on oluline välja tuua, kus on reguleeritud magistritöös käsitlemisele tulevad probleemid. Teadusartiklid ja erialakirjandus tuleb kasuks probleemide käsitlemisel. Riigikohtu praktika ja Euroopa Kohtu praktika aitab probleeme näitlikustada.

Magistritöö kirjutamise hetkel puudub Eestis eestikeelne kirjandus, mis käsitleks tööõiguslike ja sotsiaalkaitseõiguslikke piiranguid. Gevin Kalm on kirjutanud magistritöö rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisest individuaalsetes töösuhetes ning lähetatud töötajatest, kuid nimetatud magistritöö eesmärgiks oli uurida, millise riigi õigus kohaldub individuaalsetele töösuhetele. Liis Naaber-Kalm on oma magistritöös uurinud lähetatud töötajate kaitset töösuhetes, kuid tema töö eesmärgiks ei olnud uurida sotsiaalkaitseõiguslikke piiranguid. Merike Valgmäe on uurinud töötasu maksmise erisusi piiriülese töölähetuse korral, kuid tema ei ole samuti käsitlenud sotsiaalkaitseõigusest tulenevaid probleeme. Astrid Matsoo uuris haigushüvitiste koordineerimist

Euroopa Liidus ja haigushüvitiste regulatsiooni siseriiklikus õiguses, kuid keskendus ainult ühele sotsiaalkindlustushüvitisele. Eeltoodust lähtudes puudub Eestis eestikeelne kirjandus tööõiguslike ja sotsiaalkaitseõiguslike piirangute kohta.

Magistritöös kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit, kuna magistritöö kirjutamisel on kõige aluseks Euroopa Liidu ja Eesti õigusaktid.<sup>4</sup> Täpsemalt kasutatakse võrdlev-analüütilist meetodit. Uuritakse tööõiguslike ja sotsiaalkaitseõigusega seotud probleeme. Õigusaktide analüüsimisel tuuakse välja Euroopa Kohtu ja Riigikohtu tõlgendused probleemsete olukordade puhul.

Magistritööd iseloomustavateks märksõnadeks on: lähetused, töösuhted, sotsiaalkaitse, sotsiaalkindlustus, kvalifikatsiooninõuded.

---

<sup>4</sup> Õunapuu, L. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes, lk 52.

# 1. PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE

## 1.1 Piiriülene ja piirialane töötamine

Töötajate vaba liikumine hõlmab endas töötaja õigust liikmesriiki siseneda, elada teises liikmesriigis, võtta pereliikmed endaga kaasa, töötada ning olla võrdselt koheldud asukohariigi kodanikega. Töötajate liikumisvabaduse üheks eesmärgiks on kaotada kodakondsuse alusel töösuhetest tulenev diskrimineerimine. Töötajate vaba liikumist reguleerivad Euroopa Liidus Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2004/38<sup>5</sup> ning Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus 492/2011<sup>6</sup>.

Euroopa Liidu direktiivis 2004/38 käsitletakse Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil. Sellest direktiivist lähtudes etendab olulist rolli inimeste kodakondsus.

Euroopa Liidu direktiivi 2004/38 kohaselt on igal Euroopa Liidu kodanikul õigus elada vastuvõtva liikmesriigi territooriumil kuni kolm kuud, ilma et peaks täitma muid tingimusi või formaalsusi peale nõude omada kehtivat isikutunnistust või passi. Pikema kui kolmekuulise perioodi jooksul võib liikmesriik nõuda kodaniku registreerimist selle liikmesriigi territooriumil.

Juhul, kui inimene soovib pikemalt riigis viibida, peavad olema täidetud teatud tingimused. Näiteks nende inimeste puhul, kes ei tööta ega ole füüsilisest isikust ettevõtjad, sõltub liikmesriigis elamise õigus sellest, kas neil on piisavalt rahalisi vahendeid riigis hakkama saamiseks. Nad ei tohi muutuda teise liikmesriigi sotsiaalisüsteemile koormavaks ning neil peab olema ravikindlustus.<sup>7</sup>

Töötajate vaba liikumise ajalisi piiranguid on käsitletud Euroopa Kohus kohtuasjas, mille kohaselt töötaja võib vastuvõtvas liikmesriigis elada kauem kui kuus kuud, kui ta otsib tööd ja tal on reaalne võimalus tööd leida.<sup>8</sup>

Euroopa Liidu direktiivi 2004/38 kohaselt Euroopa Liidu kodanikud saavad alalise elamisõiguse siis, kui nad on elanud vastuvõtvas liikmesriigis seaduslikult ja järjestikult viis aastat.

---

<sup>5</sup> 29. aprill 2004. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2004/38, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil. – ELT L 158, lk 77-123.

<sup>6</sup> 5. aprill 2011. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 492/2011, töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires. – ELT L 141, lk 264-275.

<sup>7</sup> Euroopa Liidu direktiiv 2004/38 artikkel 7.

<sup>8</sup> EKo C-292/89, *The queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen*, ECLI:EU:C:1991:80.

Euroopa Liidu määruses 492/2011 on sätestatud reeglid tööhõive, võrdse kohtlemise ja töötajate perekondade kohta. Näiteks Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikkel 1 lõike 1 kohaselt on igal Euroopa Liidu liikmesriigi kodanikul sõltumata elukohast õigus asuda tööle ja töötada teise liikmesriigi territooriumil. Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikkel 7 lg 4 kohaselt on keelatud töötajate diskrimineerimine.

Oluline on siinkohal välja tuua, et sellised reeglid ei kehti lähetatud töötajatele, kuna nemad ei kasuta vaba liikumise õigust. Lähetatud töötajate puhul on tegemist tööandja jaoks teenuse osutamise vabadusega. Lähetatud töötajate õigusi reguleerib Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2018/957.<sup>9</sup>

Töötajate liikumise ühest riigist teise üheks põhjuseks võib olla ettevõtete laienemine rahvusvahelistele turgudele. Teiseks põhjuseks võib olla see, et ettevõtted teevad koostööd rahvusvaheliste ettevõtetega. See võib endaga kaasa tuua töötajate jaoks erinevaid töölähetusi välisriikidesse.<sup>10</sup>

Piiriülese töötamise puhul on esmalt oluline käsitleda erinevaid mõisted. Nendeks on piiriülene ja piirialane töötamine ning töölähetus ja lähetatud töötaja. Mõistete eristamine on oluline erinevate tasude ja hüvitiste maksmisel. Samamoodi puudutab see välisriigis töötamise ajal tekkivaid õigusi ja kohustusi.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 artikkel 1 punkti f kohaselt on piirialatöötaja isik, kes töötab või tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana ühes liikmesriigis ja elab mõnes teises liikmesriigis, kuhu ta korrapäraselt naaseb iga päev või vähemalt korra nädalas.<sup>11</sup> Näiteks inimene elab Tallinnas, töö käib Helsingis, kuid naaseb pärast iga tööpäeva lõppu või vähemalt korra nädalas Tallinnasse tagasi.

Piirialatöötaja mõistet on kasutatud erinevates õigusaktides ning sellest tulenevalt võib piirialatöötaja mõiste sisu olla kohati erinevalt määratletud.<sup>12</sup> Euroopa Liidu määruse 492/2011 kontekstis kuuluvad piirialatöötajate hulka ainult töötajad, kes realselt teises liikmesriigis

---

<sup>9</sup> 28. juuni 2018. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) nr 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 173, lk 16-24.

<sup>10</sup> Seeleib-Kaiser, M.; Pennings, F. Intra-EU migration and social rights: an introduction, in: EU Citizenship and Social Rights, 2018, lk 1-8.

<sup>11</sup> 29. aprill 2004. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. – ELT L 5, lk 72-116.

<sup>12</sup> Pennings, F. European Social Security Law. 6-th edition, p 149.

töötavad.<sup>13</sup> Selles määruses käsitletakse piirialatöötaja mõistet väga kitsalt. Euroopa Kohus on lahendites C-32/75<sup>14</sup> ja C-337/97<sup>15</sup> piirialatöötaja mõistet laiendanud ja öelnud, et piirialatöötaja, kes töötab ühes riigis, kuid elab teises riigis, mõiste hõlmab endas ka piirialatöötajate pereliikmeid. See takistab selliste olukordade tekkimist, kus töötajad ei taha Euroopa Liidu teistesse liikmesriikidesse tööle minna, kuna töötajad ei saa oma pereliikmete jaoks erinevaid toetusi taotleda.

Piirialatöötajaid kaitsevad Euroopa Liidu sotsiaalkindlustuse valdkonna sätted. Piirialatöötaja on kindlustatud riigis, kus ta töötab, tal on õigus saada perehüvitisi, õigus saada pensioni igalt riigilt, kus on olnud kindlustatud vähemalt üks aasta. Ravikindlustuse mitterahaliste hüvitiste puhul on piirialatöötajal võimalus valida, kas taotleda hüvitisi elukohariigis või riigis, kus ta töötab.<sup>16</sup>

Euroopa Liidu määrus 883/2004 reguleerib ka piirialatöötajate pereliikmete õigusi. Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 18 lõike 2 kohaselt piirialatöötaja pereliikmetel on õigus ravikindlustuse mitterahalistele hüvitistele pädevas liikmesriigis viibimise ajal.<sup>17</sup> Oluline on siinkohal veel tähelepanu pöörata sellele, kas pädev liikmesriik on loetletud Euroopa Liidu määruse 883/2004 III lisas või ei ole. Kui pädev liikmesriik on loetletud III lisas, on piirialatöötaja pereliikmetel, kes viibivad piirialatöötajaga samas liikmesriigis, õigus mitterahalistele hüvitistele pädevas liikmesriigis siiski üksnes piiratud juhtudel.<sup>18</sup>

Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 19 lõike 1 kohaselt, kui lõikes 2 ei ole sätestatud teisiti, on ka kindlustatud isikul ja tema pereliikmetel, kes viibivad muus liikmesriigis kui pädev liikmesriik, õigus ravikindlustuse mitterahalistele hüvitistele, mis nende viibimise ajal on vajalikud meditsiinilistel põhjustel, võttes arvesse hüvitiste iseloomu ja eeldatavat viibimise pikkust. Neid hüvitisi annab pädeva asutuse nimel viibimiskoha liikmesriigi asutus vastavalt selle asutuse kohaldatavatele õigusaktidele, nii nagu oleksid asjaomased isikud kindlustatud nimetatud

---

<sup>13</sup> Jorens, Y.; Minderhoud, P.; De Coninck, J. Comparative Report-Frontier workers in the EU. FreSsco 2015. – <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=en&docId=13536&> 01.03.2022.

<sup>14</sup> EKO C-32/75, *Cristini vs. S.N.C.F.*, ECLI:EU:C:1975:120.

<sup>15</sup> EKO C-337/97, *Meeusen*, ECLI:EU:C:1999:284.

<sup>16</sup> Euroopa Komisjon. ELi sätted sotsiaalkindlustuse valdkonnas. Teie õigused liikumisel Euroopa Liidus. Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus 2010.

<sup>17</sup> Siia alla kuuluvad näiteks ravikindlustushüvitised.

<sup>18</sup> Piirialatöötaja pereliikmetel on õigus mitterahalistele hüvitistele, mis nende viibimise ajal on vajalikud meditsiinilistel põhjustel. Hüvitiste andmisel võetakse arvesse hüvitise iseloomu ja eeldatavat viibimise pikkust ning andmisel lähtutakse vastava liikmesriikide õigusaktidest. Pereliikmeid käsitletakse nii, nagu nad oleksid kindlustatud liikmesriigi õigusaktide alusel.

õigusaktide alusel. Seega piirialatöötajate pereliikmetel on samasugused õigused nagu piirialatöötajatel nendes riikides, mis on välja toodud Euroopa Liidu määruse 883/2004 III lisas.<sup>19</sup>

Piiriülese töötaja mõiste hõlmab endas töötajat, kelle püsiv elukoht on ühes liikmesriigis, kuid töökoht teises liikmesriigis. Siinkohal ei ole määratletud, kui tihti peaks töötaja elukohariigis käima. Näiteks piiriülene töötaja on isik, kelle püsiv elukoht on Eestis, tal on tehtud Eestisse sissekirjutus, kuid töö käib töölepingu alusel Soomes.

Seega piiriülese ja piirialatöötaja vahet tegemisel on oluline vaadata, kui tihti töötaja naaseb elukohariiki. Kui töötaja naaseb elukohariiki vähemalt kord nädalas, siis on tegemist piirialatöötajaga. Kui töötaja naaseb harvem kui kord nädalas, näiteks kord kuus elukohariiki, siis on tegemist piiriülese töötajaga. Piiriülese töötaja mõiste hõlmab endas ka piirialatöötaja mõistet.<sup>20</sup>

## 1.2 Töölähetus ja lähetatud töötaja

Euroopa Liidu kontekstis töölähetuse mõistet õiguslikult reguleeritud ei ole. Samas on reguleeritud lähetatud töötaja õigused seda nii tööõiguse kui ka sotsiaalkaitse õiguse raames.

Eesti kontekstis on töölähetuse mõiste reguleeritud töölepinguseaduse<sup>21</sup> (edaspidi TLS) §-s 21. TLS § 21 lg 1 kohaselt töölähetus kujutab endast olukorda, kus tööandja lähetab töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Kuna TLS-st ei tulene, et töölähetuse puhul peab tööandja lähetama töötaja välisriiki, saab eeldada, et töölähetus saab toimuda nii siseriiklikult kui ka välislähetusena.

Näiteks on töölähetusega tegemist olukorras, kus töölepingu järgi on töötaja töökohaks Tallinn, aga tööandja lähetab töötaja Helsingisse konverentsile. Samuti on töölähetusega tegemist kui töötaja töökohaks on töölepingu järgi Pärnu, aga tööandja lähetab töötaja 20 päevaks Tallinnasse.

TLS §-s 21 on määratletud, mida tuleb töölähetuse juures järgida ning millistel juhtudel on töölähetus lubatud.

---

<sup>19</sup> Siia alla kuulub ka Eesti.

<sup>20</sup> Your Europe. Cross-Border commuters. (10.11.2021) – [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_en.htm) (01.03.2022).

<sup>21</sup> Töölepingu seadus. – RT I, 31.03.2022, 10.

TLS § 21 lg 2 kohaselt ei või töötajat töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega. Siinkohal on oluline rõhutada seda, et töötaja nõusolek lähetusse minekuks tuleb sõlmida iga lähetuse puhul eraldi.<sup>22</sup>

TLS § 21 lg 3 kohaselt rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul. TLS § 21 lg 4 kohaselt alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.

TLS § 6 lg 8 kohaselt kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks TLS §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused. Töötaja peab enne tööle asumist teadma, mis teda ees ootab.

Töölähetuse puhul reguleerib töötaja kulude ja kahju hüvitamist TLS § 40. TLS § 40 lg 1 kohaselt võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse (VÕS) § 628 lõigetele 2-4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.

Seega töölähetuse puhul on oluline meeles pidada, et tööandja ei või töötajat ilma tema nõusolekuta lähetada välisriiki kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks. Raseda või töötaja, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, lähetamiseks on vajalik nende nõusolek. Lisaks on oluline teada, et tööandja ei või töötajaga sõlmida kokkulepet, mille kohaselt töölähetusega seotud kulutused hüvitatakse töötaja töötasu arvelt.

Praktikas on mõningatel juhtudel raske eristada, kas tegemist on töölähetusega või mitte. See oleneb sellest, missugune koht on töölepingus töötaja töökohana määratletud. Näiteks kui inimene elab Eestis, kuid töölepingus on töökohaks märgitud Soome ja ta käib Soomes tööl, siis ei ole tegemist töölähetusega. Töölähetusega oleks tegemist juhul, kui töötaja elab Eestis, töölepingus on töökohana ära määratletud Eesti ja tööandja saadab ta töölähetusse Soome.

Lähetatud töötaja mõiste on reguleeritud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis 96/71 (edaspidi lähetatud töötajate direktiiv) artikkel 2 lõikes 1, mille kohaselt on lähetatud töötaja

---

<sup>22</sup> Käärats, E.; Treier, T.; Suder, S.; Pihl, M.; Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 70.

töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab.<sup>23</sup>

Seega lähetatud töötajaga on tegemist siis, kui on täidetud kaks eeldust. Esiteks peab olema töötaja ajutiselt lähetatud ja teiseks peab ta tegema oma tööd riigis, kus ta tavaliselt ei tööta.

Lähetatud töötajate direktiiv ei määratle, kui kaua lähetus kestab. Õiguskirjanduse kohaselt tuleb lähetatud töötajate direktiivi artikkel 2 lõiget 1 tõlgendada koos Rooma I määruse artikkel 8 lõikes 2 sätestatuga. Kui töötaja saadetakse teise välisriiki tööle ajutiselt, siis töötaja teeb ka tööd ajutiselt teise liikmesriigi territooriumil.<sup>24</sup>

Eeltoodule tuginedes saab väita, et Euroopa Liidu õigusaktides ei ole ajaliselt määratletud, millal on tegemist ajutise töötamisega. Sellest tulenevalt on jäetud liikmesriikide enda kohtutele üsna lai kaalutlusruum.

Lähetatud töötajate direktiivis on sätestatud ka töötingimused, mida peab lähetatud töötaja töösuhtele kohaldama ja mida võib kohaldada.<sup>25</sup> Lähetatud töötajate direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud tingimused, mida peab lähetatud töötaja töösuhtele kohaldama ning tingimused, mida võib kohaldada, on sätestatud artikkel 3 lõikes 10.

Lähetatud töötajate direktiivi artikli 3 eesmärki on selgitatud Euroopa Kohtu otsuses C-341/05.<sup>26</sup> Euroopa Kohtu otsuse C-341/05 p 74 kohaselt on lähetatud töötajate direktiivi artikli 3 eesmärgiks kindlustada kodumaiste ettevõtjate ja riikidevahelist teenust osutavate ettevõtjate aus konkurents, millest tulenevalt tuleb töötajatele tagada ammendavalt loetletud valdkondades töötingimused, mis on vastuvõtvast liikmesriigis sätestatud.

Teiseks eesmärgiks on kindlustada, et kui lähetatud töötajad teevad vastuvõtva liikmesriigi territooriumil ajutiselt tööd, siis kohaldatakse neile mainitud valdkondade töötingimuste osas vastuvõtva liikmesriigi minimaalset kaitset tagavaid sätteid.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> 16. detsember 1996. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 96/71, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 18, lk 431-436.

<sup>24</sup> Grušic, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*, p 265.

<sup>25</sup> Grušic, U, p 266.

<sup>26</sup> EKo C-341/05, *Laval un Partneri*, ECLI:EU:C:2007:809.

<sup>27</sup> EKo C-341/05, *Laval un Partneri*, p 76.

Töötingimused, mida peab lähetatud töötajale tagama lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõike 1 kohaselt on:

- maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg,
- tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus,
- töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud,
- töötajate vahendamise tingimused,
- töötervishoid, -ohutus ja -hügieen,
- rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed,
- meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud diskrimineermise sätted.<sup>28</sup>

Eestisse lähetatud töötaja mõiste on reguleeritud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse<sup>29</sup> (edaspidi ELTTS) §-s 3. ELTTS § 3 lg 1 kohaselt lähetatud töötaja on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaks määratud ajavahemikus.

Seega lähetatud töötajaga on tegemist siis, kui töötaja teeb tööd välisriigis piiratud aja jooksul ning töö tegemise kohaks on muu Euroopa Liidu liikmesriigi territoorium, kui see, kus ta tavaliselt töötab. Lisaks on töötajal välisriigis konkreetne teenusesaaja, kontserni kuuluv ema- või tütarettevõtte või renditöö puhul kasutajaettevõtte.<sup>30</sup> Lähetatud töötajaga on tegemist nii kaua, kui töötaja ei koli teise riiki püsivalt elama ja töötama ning ta teeb tööd teise Euroopa Liidu liikmesriigi territooriumil ajutiselt.<sup>31</sup> Lisaks peab lähetus olema eelnevalt teada.

Näiteks on lähetatud töötajaga tegemist juhul, kui Eesti ettevõtte tellib Soome ettevõttelt ehitustööde teostamise Eestis ning Soome ettevõtte saadab oma töötajad Eestisse tööd tegema.

Eesti kontekstis saab samuti välja tuua, et siseriikliku õigusaktiga ei ole määratletud, millal on tegemist ajutise töötamisega.

---

<sup>28</sup> Euroopa Liidu direktiiv 96/71/EÜ artikkel 3 lg 1 p-d a-g.

<sup>29</sup> Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I, 22.03.2022, 13.

<sup>30</sup> Tööinspeksioon. Lähetatud töötaja ja renditöö. – <https://www.ti.ee/et/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/toolahetus-vs-lahetatud-tootaja> (01.03.2022).

<sup>31</sup> Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2019, European Commission, 2020. – <https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2021/05/PD-A1-report-Reference-year-2019.pdf> (22.04.2022).

Eestisse lähetatud töötajatele peab tööandja tagama ELTTS § 5 lg-s 1 sätestatud töötingimused:

- tööaeg,
- puhkeaeg,
- töötasu ja ületunnitöö hüvitamine,
- põhipuhkuse kestus,
- võrdne kohtlemine ja võrdses võimalused,
- renditöö tingimused,
- töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamine.

Lähetatud töötaja juures on samuti kehtestatud sotsiaalkaitseõiguslikult erand. Euroopa Liidu määruses 883/2004 artikli 12 lõikes 1 on sätestatud, et lähetatud töötajaga on tegemist, kui tööandja, kellega on töötaja tavaliselt seotud, suunab töötaja ajutiselt välisriiki tööle. Lähetatud töötaja suhtes saab kohaldada lähetaja riigi sotsiaalkaitseõigust kuni 24 kuud.

Kui võrrelda töölähetust ja lähetatud töötajat, siis lähetatud töötaja puhul on alati olemas konkreetne teenusesaaja, kontserni kuuluv ema- või tütarettevõtte või renditöö puhul kasutajaettevõtte. Lähetatud töötajal on olemas tema tööd korraldav ettevõtte. Töölähetusse mineval töötajal ei ole kedagi, kes teda välisriigis vastu võtaks. Töölähetuse korral saab inimest saata näiteks messile, kus tema tööülesandeks on eksponeerida ettevõtte (tööandja) tooteid või teenuseid.<sup>32</sup> Töölähetuse puhul ei ole vastuvõtvas riigi ettenähtud minimaalseid töötingimusi, mida tuleb kohaldada. Seevastu lähetatud töötajate puhul tulevad teatud minimaalsed töötingimused tagada. Mõlemil juhtumil töötaja harilik töö tegemise riik ei muutu.<sup>33</sup>

Neid mõisteid on oluline eristada, kuna töölähetuse puhul on võimalik nõuda erinevate kulude hüvitamist. Seda reguleerib TLS § 40. TLS § 40 lg 2 kohaselt on töölähetuse korral töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Siia alla kuuluvad näiteks töölähetuse kulude hüvitiste maksmise korra ning välislähetuse päevaraha alammäära, maksmise tingimuste ja korra määruse<sup>34</sup> § 2 lg 1 kohaselt sõidu- ja majutuskulud ning tööülesande täitmisega kaasnevad muud

---

<sup>32</sup> *Ibidem.*

<sup>33</sup> Practical Guide on the applicable legislation, Social Europe, 2013.

<sup>34</sup> Vabariigi Valitsuse määrus: Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. – RT I, 29.12.2015, 48.

mõistlikud kulud<sup>35</sup>. Samas on oluline tähele panna seda, et TLS ei anna ammendatavat loetelu kulude liikidest, mis hüvitamisele kuuluvad.<sup>36</sup>

Lisaks on töötajal õigus nõuda välislähetuse korral päevaraha. Välislähetuse korral päevaraha alammääraks on 22,37 eurot päevas Eesti Vabariigi Valitsuse määruse “Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord” § 3 alusel. Oluline on siinkohal välja tuua ka see, et TLS § 40 lg 4 kohaselt on töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.

Lähetatud tööaja puhul on olulisel kohal küsimus, kas päevaraha saab lugeda töötasu hulka või on tegemist teatud liiki kuluhüvitisega.

---

<sup>35</sup> Näiteks saab nõuda sõidupiletite ostmisega kaasnevate, reisikindlustuse, pagasiveo, valuutakursside vahest tulenevate või muude sarnaste kulude hüvitamist.

<sup>36</sup> Käärats, E., lk 102.

## 2. TÖÖÕIGUSLIKUD PIIRANGUD

### 2.1 Töölepingule kohalduv õigus

Rahvusvaheliste töösuhete puhul määratakse töölepingule kohalduv õigus kindlaks Rooma I määruse<sup>37</sup> alusel. Oluline on siinkohal välja tuua, et Rooma I määrust kohaldatakse lepingute suhtes, mis on sõlmitud pärast 17. detsembrist 2009.<sup>38</sup> Nende lepingute suhtes, mis on sõlmitud enne 17. detsembrist 2009, kohaldatakse Rooma koventsiooni, mis on Rooma I määruse eelkäijaks.<sup>39</sup>

Eestis kohaldatakse Rooma koventsiooni alates 1. oktoobrist 2006, kuna siis jõustus Eesti suhtes Rooma koventsiooniga liitumise koventsioon.<sup>40</sup> Enne 1. oktoober 2006 sõlmitud töölepingute puhul määratakse kohaldatav õigus kindlaks rahvusvahelise eraõiguse seaduse alusel.

Kohaldatava õiguse kindlaks määramisel peab Eestis arvestama ka õigusabilepingutega, kuna Rooma I määrus artikkel 25 ei piira rahvusvaheliste koventsioonide kohaldamist, millega Eesti oli Rooma I määruse vastu võtmise ajaks liitunud. Seega Eesti kontekstis tuleb kohaldatava õiguse kindlaks määramisel arvestada õigusabilepingutega, mis on Eesti sõlminud Venemaa, Ukraina, Poola ja Läti-Leeduga.

Rooma I määruses on rahvusvaheliste töölepingute suhtes kohaldatav õigus reguleeritud artiklis 8, kus on sätestatud kohaldatava õiguse kindlaks määramise üldreeglid koos teatud modifikatsioonidega.<sup>41</sup> Eesti kontekstis on määratud töölepingu kohalduv õigus rahvusvahelise eraõiguse seaduses<sup>42</sup> (edaspidi REÕS) §-is 35.

Rooma I määrus annab töösuhetes olevatele pooltele vabaduse valida töölepingule kohaldatav õigus, kuid kaitseb ka samal ajal töölepingu nõrgemat poolt, kelleks on töötaja. Rooma I määruse artikkel 8 reguleerib olukordi, kui poolte vahel on kokku lepitud töösuhetele kohalduv õigus ning olukordi, kus pooled ei ole niisugust kokkulepet saavutanud. Samasugune põhimõte on sätestatud ka REÕS-s.

---

<sup>37</sup> 17. juuni 2008. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 593/2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“). – ELT L 177, lk 6-16.

<sup>38</sup> Rooma I määrus artikkel 28.

<sup>39</sup> Rooma I määrus artikkel 24.

<sup>40</sup> Torga, M., Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – Juridica 2014/5, lk 410.

<sup>41</sup> Briggs, A. The Conflict of Laws. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press 2013, p 247.

<sup>42</sup> Rahvusvahelise eraõiguse seadus. RT I, 26.06.2017, 31.

Esmalt reguleeritakse olukorda, kus poolte vahel on kokku lepitud, millise riigi õigus töölepingule kohaldub. Rooma I määruse artikkel 8 lõike 1 kohaselt individuaalne tööleping on reguleeritud õigusega, mille pooled on Rooma I määruse artikli 3 kohaselt valinud. Rooma I määrus artikkel 3 lõike 1 kohaselt lepingu suhtes kohaldatakse lepingupoolte valitud õigust, kui see on tehtud sõnaselgelt või kirja pandud töölepingu tingimustesse.

Töölepingule kohalduva õiguse valik saab olla nii otsene kui ka kaudne. Otsese kohaldatava õiguse valikuga on tegemist siis, kui töölepingusse on sõnaselgelt kirja pandud, millise riigi õigus töölepingule kohaldub. Kaudse kohaldatava õiguse valikuga võib tegemist olla siis, kui otsesõnu ei ole töölepingusse kirja pandud, millise riigi õigust töösuhtele kohaldatakse, vaid seda saab tuletada näiteks sellest, kui töölepingus on kindlaks määratud kohtualluvus või viidatakse mõne õigussüsteemi sätetele või pooled on leppinud kokku lepingu täitmise koha.<sup>43</sup>

Valitud õiguse kohaldamisel saavad pooled valida, kas valitud õigus kehtib tervele töölepingule või ainult mõne osa suhtes. Rooma I määruse artikkel 8 lõike 1 II lause kohaselt selline õiguse valik ei või siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt Rooma I määruse artikli 8 lõigetele 2, 3 ja 4. Selle sätte eesmärgiks on lubada pooltel valida töösuhtele kohalduv õigus, kuid kaitsta ka töötajat, et ta ei satuks halvemasse olukorda, kui pooled ei oleks kokkuleppinud töösuhtele kohalduvas õiguses.<sup>44</sup>

Näiteks ei saa tööandja töötajale maksta töötasu alla riigis kehtestatud töötasu alammäära. Kui Eesti kodanik läheb Soome tööle, siis tööandja peab talle maksma töötasu vähemalt Soomes kehtestatud töötasu alammäära alusel. Tööandja ei saa töötajaga kokku leppida, et töötajale makstav töötasu on väiksem kui riigis kehtestatud miinimumpalk. Töötasu määramisel ei saa lähtuda ainult Eesti õigusest, vaid tuleb arvestada ka Soome õigusega.

Kui eestlane<sup>45</sup> sõlmib Soome ettevõtjaga<sup>46</sup> töölepingu, mille tingimuseks on, et töölepingule kohaldub Eesti õigus, ja Soome õigus annaks töötajale parema positsiooni, siis kohaldatakse ikkagi Soome õigust töölepingu suhtes. Seejuures tuleb lähtuda tegelikust harilikust töö tegemise kohast.

---

<sup>43</sup> Franzen, M. Rome I Art 8, para 11. – Rome Regulations Commentary. Calliess, G.-P. (ed). Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws.

<sup>44</sup> Merrett, L. Employment Contracts in Private International Law. 2011, p 214.

<sup>45</sup> Antud juhul töötaja.

<sup>46</sup> Antud juhul tööandja.

Teisena käsitletakse olukorda, kus poolte vahel ei ole kokku lepitud, millise riigi õigus töölepingule kohaldub. Rooma I määruse artikkel 8 lõike 2 kohaselt, kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd.

See tähendab seda, kui üheks osapooleks on töölepingulises suhtes eestlane ja teiseks osapooleks on Soome äriühing ja osapooled ei ole kokku leppinud, millise riigi õigus töösuhtele kohaldub, siis vaadatakse edasi, kus töötaja harilikult oma tööd teed. Kui eestlane töötab Soomes ehitajana, siis tema harilikuks töö tegemise kohaks on Soome ning töölepingule kohaldub ka Soome õigus. Harilikku töö tegemise kohta ei muuda ka töötaja ajutine töötamine muus riigis (nt töölähetus).

Juhul, kui kohaldatavat õigust ei saa kindlaks määrata Rooma I määruse artikkel 8 lõike 2 kohaselt, mille alusel tuli kohaldatava õiguse kindlaks määramisel vaadata töötaja harilikku lepingujärgset töö tegemise kohta, siis Rooma I määruse artikkel 8 lõike 3 kohaselt on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht.

Kui Eesti ettevõtja tegutseb Soomes ja palkab eestlasi oma ettevõttesse tööle, siis töölepingutele kohaldub Soome õigus, kuna ettevõtja tegevuskohaks on Soome.

Töösuhete puhul kohalduva õiguse kindlaks määramisel on oluline vaadata, ka töösuhet tervikuna. Rooma I määruse artikkel 8 lõike 4 kohaselt, kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on tihedamalt seotud mõne teise, kui artikkel 8 lõikes 2 või 3 osutamata riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust.

Siinkohal saab näite tuua Euroopa Kohtu kohtuasjast C-64/12<sup>47</sup>. Nimelt oli Saksamaa ettevõtte “Firma Anton Schlecker” sõlminud töölepingu M. F. Boedekeriga, kelle elukohaks oli Saksamaa, kuid töötaja töötas Hollandis. Boedekeri töökoht Hollandis kaotati ära ning ta vaidlustas selle. Antud kohtuasjas tekkis vaidlus kohaldatava õiguse üle.

Saksamaa ettevõtte “Firma Anton Schlecker” leidis, et töölepingule kohaldub Saksa õigus, kuid Boedeker leidis, et kohaldub Hollandi õigus. Euroopa Kohus leidis, et olulistest seotuskriteeriumidest tuleb esmalt arvesse võtta seda riiki, kus töötaja maksab oma tegevusest saadud tuluga makse, ning mille sotsiaalkindlustussüsteemi ja erinevate pensioni-, haigus- ja invaliidsuskindlustuse süsteemidega ta on liitunud. Kuna Boedeker oli eelnevalt välja toodud

---

<sup>47</sup> EKo C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551.

kriteeriumide alusel seotud Saksamaaga, siis sellest tulenevalt kohaldus töölepingule Saksa õigus.<sup>48</sup>

Teise näite saab tuua Euroopa Kohtu kohtuasjast C-384/10.<sup>49</sup> Selles lahendis tekkis samuti küsimus, millise riigi õigus töösuhtele kohaldub. Töötaja töötas merelaevandussektori ettevõttes, kus ettevõttel oli kaks “tegevuskohta”. Euroopa Kohus leidis, et arvestades merelaevandussektori töö laadi, peab kohtuvaidlust lahendav kohus arvesse võtma kõiki töötaja tegevust iseloomustavaid asjaolusid ja eelkõige kindlaks tegema, millises riigis asub koht, kust lähtuvalt töötaja täidab oma veoulesandeid, saab oma vedudeks juhtnööre ja korraldab oma tööd, samuti koht, kus asuvad töötaja töövahendid.<sup>50</sup> Kuna töötaja sai töö tegemiseks juhtnööre Belgia ettevõttelt ja täitis peamiselt oma tööülesandeid Belgias, siis töösuhtele tuli kohaldada Belgia õigust.

Seega töösuhete puhul kohalduva õiguse kindlaks määramisel tuleb:

1. vaadata, kas pooltevahel on sõlmitud kokkulepe selle kohta, millise riigi õigus kohaldub töösuhtele<sup>51</sup>,
2. kui puudub kokkuleppe kohalduva õiguse kohta, siis tuleb vaadata, kus on töötaja jaoks harilik töö tegemise koht<sup>52</sup>,
3. kui seda ei ole võimalik kindlaks määrata, siis tuleb vaadata, kus asub tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht<sup>53</sup>,
4. ning lõpuks tuleb vaadata töösuhet tervikuna ja välja selgitada, millise riigiga on kõige enam töösuhe seotud<sup>54</sup>.

Kohaldatava õiguse reguleerimisala on kindlaks määratud Rooma I määruse artiklis 12. Rooma I määruse artikkel 12 lõike 1 kohaselt selle määruse alusel lepingu suhtes kohaldatav õigus reguleerib eelkõige:

- tõlgendamist,
- lepingu täitmist,

---

<sup>48</sup> EKo C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551, p 41.

<sup>49</sup> EKo C-384/10, *Voogsgeerd*, ECLI:EU:C:2011:842.

<sup>50</sup> EKo C-384/10, *Voogsgeerd*, p 38.

<sup>51</sup> Rooma I määrus artikkel 8 lõige 1

<sup>52</sup> Rooma I määrus artikkel 8 lõige 2

<sup>53</sup> Rooma I määrus artikkel 8 lõige 3

<sup>54</sup> Rooma I määrus artikkel 8 lõige 4

- kohtu poolt talle menetlusõiguse alusel antud volituste raames võlasuhete täieliku või osalise rikkumise tagajärgede hindamist, sealhulgas tekitatud kahju hindamist, niivõrd kui see on õigusega reguleeritud,
- kohustuste lõppemise mitmesuguseid viise ning aegumisest ja tähtaja möödumisest tulenevat õiguste kaotamist,
- lepingu tühisuse tagajärgi.<sup>55</sup>

Lisaks täpsustatakse Rooma I määruse artikkel 12 lõikes 2, et lepingu täitmise viis ja lepingu mittetäieliku täitmise korral võetavad meetmed määratakse kindlaks, võttes arvesse selle riigi õigust, kus lepingut täidetakse.

Kui analüüsida nüüd REÕS-e sätteid Rooma I määruse kõrval, siis üldiselt on Rooma I määruse ja REÕS sätted sarnased. Kohaldatava õiguse valik on sätestatud REÕS § 32 lg-s 1, mille kohaselt lepingule kohaldatakse selle riigi õigust, mille kohaldamises on pooled kokku leppinud. Kui töölepingule kohaldatavat õigust ei ole kindlaks määratud, siis REÕS § 33 lg 1 kohaselt kohaldatakse lepingule selle riigi õigust, millega leping on kõige tugevamalt seotud. REÕS § 33 lg 2 täpsustab, millistel juhtudel on leping kõige tugevamalt riigiga seotud. Selleks tuleb vaadata, kus on lepingu sõlmimise ajal selle lepingupoole elukoht või juhtorgani asukoht, kes peab täitma lepingule iseloomuliku kohustuse.

Lisaks toob REÕS § 35 välja mõned erisused. REÕS § 35 lg 1 kohaselt töölepingu puhul ei tohi õiguse valik viia selleni, et töötajalt võetakse kaitse, mis talle on tagatud selle riigi õiguse imperatiivsete sätetega, mis kuuluksid kohaldamisele õiguse valiku puudumisel. Rooma I määrukses tuli see põhimõte välja artikli 8 lõikest 1.

REÕS § 35 lg 2 käsitleb juhtumeid, kus pooled ei ole valinud töölepingule kohaldatavat õigust. REÕS § 35 lg 2 p 1 kohaselt õiguse valiku puudumisel kohaldatakse töölepingule selle riigi õigust, kus töötaja lepingut täites harilikult oma tööd teeb, isegi kui ta ajutiselt töötab mõnes teises riigis ning sama sätte lõike 2 p 2 kohaselt kohaldatakse selle riigi õigust, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud, kui töötaja ei tööta harilikult ühes ja samas riigis. Rooma I määrukses tulid need põhimõtted välja artikkel 8 lõigetest 2 ja 3.

---

<sup>55</sup> Rooma I määrus artikkel 12 lõige 1 p-d a-e.

REÕS § 35 lg 3 kohaselt kõige lõpuks tuleb töölepingute puhul vaadata, millise riigiga on tööleping kõige tugevamalt seotud ning kohaldatakse selle riigi õigust. Jällegi Rooma I määruses tuli see põhimõte välja artikkel 8 lõikest 4.

Riigikohtu lahenditest saab tuua kaks näidet, kus on käsitletud töösuhetele kohaldatava õiguse kindlaks määramist. Riigikohtu lahendis 3-2-1-176-14 töötas hageja Norras üldehitajana suulise töölepingu alusel. Hageja esitas kostja vastu saamata jäänud töötasu nõude. Kuna poolte vahel oli sõlmitud suuline tööleping, siis oli raske tõendada, kui suur töötasu oli poolte vahel kokku lepitud. Selles vaidluses tuli kindlaks määrata töösuhetele kohaldatav õigus. REÕS § 35 lg-st 1 ja lg 2 p-st 1 tulenevalt kohaldus asjas Norra õigus, kuna Norra õigusega oli hagejale tagatud kõrgem töötasu alammäär kui Eesti õigusega.<sup>56</sup>

Riigikohus on pidanud ka lahendis 3-2-1-179-12 kindlaks määrama töösuhetele kohaldatava õiguse. Hagejad töötasid kostja juures ehitustöolistena. Töölepingute kohaselt oli hagejate tööülesannete täitmise asukohaks Soome ja töötasu suuruseks 8 eurot tunnis. Kostja ütles hagejate töölepingud üles. Kostja ei maksnud tasu ületunnitöö eest ning arvutas hagejatele väiksema töötasu kui seda näeb ette Soomes ehitustöolistele kohalduv kollektiivleping. Kostja väitis, et hagejad said töötasu Eestis ning Eesti seaduste järgi, mille tõttu hagejatel ei ole õigus nõuda töötasu Soome õiguse järgi.

Riigikohus viitas töösuhetele kohaldatava õiguse kindlaks määramisel Rooma I määruse artikkel 8 lõikele 2, mille kohaselt töösuhetele kohaldub Soome õigus. Riigikohus selgitas, et isegi, kui pooled oleksid töölepingutes kindlaks määranud, et töösuhetele kohaldub Eesti õigus, siis tuleb lähtuda sätetest, mis tagavad töötajatele suurema kaitse.<sup>57</sup>

Kohaldatava õiguse kindlaks määramisel tuleb tähelepanu pöörata ka töötaja staatusele, kas tegemist on piiriülese töötaja või lähetatud töötajaga.

See tuleb välja Rooma I määruse artikkel 8 lõike 2 II lausest, mille kohaselt riiki, kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt teise riiki tööle. Seega, kui soomlane töötab harilikult Eestis, kuid ta lähetatakse tööasjus Lätti, siis kehtib töösuhetele ikkagi Eesti õigus, kuna harilikuks töö tegemise kohaks on Eesti.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> RKTk 04.03.2015, 3-2-1-176-14.

<sup>57</sup> RKTk 16.01.2013, 3-2-1-179-12.

<sup>58</sup> ELTTS kohaselt tehakse Eestisse lähetatud töötajate osas kehtiv õigus kindlaks REÕS kohaselt. Siinkohal aga tuleb arvestada, et käesoleval hetkel määratakse töölepingule kohaldatav õigus kindlaks Rooma I määruse kohaselt.

Töölepingute puhul tuleb arevstada võimalusega, et töölepingu erinevad osad võivad alluda erinevale õiguslikule reguleerimisele. Töölepingu lõpetamisele võib kohaldada ühe riigi õigust, töölepingu muudele tingimustele mõne teise riigi õigust. Seega tuleb võõrtöötajal iga kord kontrollida, missugusele õiguslikule reguleerimisele tööleping ja selle osad alluvad.

## 2.2 Töö- ja puhkeaja piirangud

Töö- ja puhkeaja reguleerimine on vajalik selleks, et hoida töötajate tervist. Väsinud töötaja ei suuda nii efektiivselt tööd teha kui puhunud töötaja, ta võib teha vigu ning kergemini haigestuda. Sellest tulenevalt on vaja reguleerida töö tegemisel töö- ja puhkeaga.

Töö- ja puhkeaja piiranguid käsitledes on esmalt oluline ära määratleda töö- ja puhkeaga puudutavad mõisted, milleks on: tööaeg, puhkeaeg ja puhkus.

Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 artikli 2 lõike 1 kohaselt on tööaeg iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 artikli 2 lõike 2 kohaselt puhkeaeg on iga ajavahemik, mis ei ole tööaeg.

Piisav puhkus kujutab endast olukorda, kus töötajatel on korrapärased puhkeajad, mille kestust väljendatakse ajaühikutes ja mis on piisavalt pikad ja järjestikused tagamaks, et töötajad ei põhjusta väsimuse või muu korrapäratu töökorralduse tõttu vigastusi endale, kaastöötajatele või teistele ega kahjusta lühema- ega pikemaajaliselt oma tervist.<sup>59</sup>

Tööaja mõiste määratlemine ei tekita üldiselt probleeme, kui töötaja teeb tavapäraselt tööd oma töökohas. Probleem tööaja mõiste määratlemisel tekib siis, kui töötaja otseselt ei tee tööd, kuid on valmis tööd tegema.

Näiteks on Euroopa Kohus arutanud tööaja mõiste määratlust kohtuasjas C-580/19.<sup>60</sup> Nimelt töötas RJ Offenbach am Maini linna tuletõrje- ja päästeüksuse teenistuses tuletõrjuja ja rühmajuhina. Lisaks tavapärasele tööle, pidi ta korrapäraselt olema päästetöö juhi valveteenistuses, mis tähendas

---

<sup>59</sup> Euroopa Liidu direktiiv 2003/88 artikkel 2 lg 9.

<sup>60</sup> EKO C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183.

seda, et valveteenistuses olemise ajal pidi ta olema kättesaadav ja viibima kohas, kust ta jõuaks sündmuskohale 20 minuti jooksul. Sellest tulenevalt tekkis küsimus, kas Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 artikli 2 lõike 1 kohaselt kuulub valveperiood tööaja mõiste alla või mitte.

Euroopa Kohus leidis, et mõiste „tööaeg“ Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 tähenduses laieneb valveperioodile täies ulatuses, kuna sellised piirangud mõjutavad töötaja võimalust sel ajavahemikul vabalt kasutada vaba aega.<sup>61</sup>

Euroopa Kohus on käsitlenud tööaja mõistet ka kohtuasjas C-214/20.<sup>62</sup> Selles kohtuotsuses arutati samuti, kas valveperiood kuulub tööaja sisse või mitte. Esmalt viitas Euroopa Kohus kohtuotsuses C-580/19 välja toodule ning teiseks tõi välja, et olukorras, kui töötajale seatud piirangud konkreetse valveperioodi jooksul ei ole nii ranged ja võimaldavad tal oma aega korraldada ja pühenduda oma isiklikele huvidele ilma oluliste piiranguteta<sup>63</sup>, siis Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 kontekstis on tööajaks üksnes aeg, mis on seotud tööga, mida on sellel ajavahemikul vajaduse korral tegelikult tehtud.<sup>64</sup>

Lisaks käsitles Euroopa Kohus tööaja ja puhkeaja mõistet kohtuasjas C-909/19.<sup>65</sup> BX töötas D. Vallavalitsuse alluvuses hädaolukordade vabatahtlikus teenistuses 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. BX pidi läbima 160 tunnise kutseõppe, mis toimus esmaspäevast reedeni kell 15.00-20.00, laupäeval kell 13.00-18.00 ning pühapäeval kell 13.00-19.00. BX läbis koolitustundide hulgast 124 tundi väljaspool tema tööaega ning leidis, et need 124 tundi tuleb talle hüvitada ületunnitööna.

Euroopa Kohus tõi välja, et mõisted „tööaeg“ ja „puhkeaeg“ on teineteist välistavad mõisted. Töötaja koolitusel viibitud aeg tuleb kvalifitseerida, kas tööajaks või puhkeajaks.<sup>66</sup> Töötaja iseloomustavate tunnuste olemasolu hindamisel on otsustavaks teguriks see, kas töötajalt nõutakse viibimist tööandja määratud töökohas ning kas töötaja on tööandja käsutuses.<sup>67</sup>

---

<sup>61</sup> EKo C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, p 38.

<sup>62</sup> EKo C-214/20, *Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909.

<sup>63</sup> MG on reservpäästja, kes töötas osalise tööajaga Dublini linnavolikogu heaks. MG pidi väljakutsevalve ajal jõudma depoosse viie minuti jooksul pärast kõnet ning hiljemalt kümne minuti jooksul. Samas see ei tähendanud seda, et MG oleks pidanud valve ajal viibima kogu aeg ühes kohas. Ta võis teha tööd muu tööandja heaks, kui see ei ületa 48 tundi nädalas. MG töötas taksojuhina. Väljakutsevalve raames kestab valveperiood seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 24 tundi ööpäevas. MG leidis, et antud väljakutsevalve kuulub tööaja sisse, kuid Euroopa Kohus arvas teisiti.

<sup>64</sup> EKo C-214/20, *Dublin City Council*, p 38.

<sup>65</sup> EKo C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritoriala D.*, ECLI:EU:C:2021:893.

<sup>66</sup> EKo C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritoriala D.*, p-d 38, 39.

<sup>67</sup> EKo C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritoriala D.*, p 40.

Kuna BX pidi koolituse toimumise ajal viibima tööandja määratud töökohas ning ta oli tööandja käsutuses, siis sellest tulenevalt kuulus koolitusel viibitud aeg tööaja sisse.

Euroopa Liidu direktiiv 2003/88/EÜ (edaspidi tööaja direktiiv) kohustab Euroopa Liidu liikmesriike tagama kõikidele töötajatele teatud tingimused, mis puudutavad töö- ja puhkeaega. Euroopa Liidu direktiivi 2003/88 preambula punkti 5 kohaselt peab kõigil töötajatel olema piisav puhkeaeg. Puhkuse mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Ühenduse töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär.

Eesti kohtupraktikas on käsitletud tööaja mõistet Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas 2-19-17536, kus tekkis küsimus selle kohta, kas tööle sõitmiseks kuluv aeg ja riietumisele kuluv aeg kuuluvad tööaja sisse või mitte. Selles lahendis viitas ringkonnakohus samamoodi Euroopa Kohtu lahenditele, mille kohaselt tööaja hulka tuleb arvestada igat ajavahemikku, mille jooksul tööandja tööd teeb, on tööandja käsutuses või täidab töökohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega.

Ringkonnakohus tõi välja, et maakohus on liiga kitsalt käsitletud tööaja mõistet TLS § 5 lg 1 p 7 kontekstis. „Põhjendamatu on lugeda tööajaks ainult seda aega, mil töötaja teeb vahetult töölepingus kokku lepitud tööd. Tööajaks tuleb ringkonnakohtu arvates lugeda mh aega, mil töötaja täidab tööandja huvides muid töö iseloomust tulenevaid kohustusi.”<sup>68</sup> Tartu Ringkonnakohus leidis, et töövahetuse vastuvõtmise ja üleandmise toimingud võivad kuuluda töötaja tööülesannete hulka ning sellest tulenevalt võib riiete vahetamine kuuluda tööaja sisse, kuna töötaja ei võinud koju minna tööriietega.

Euroopa Liidu direktiiviga 2003/88 on antud suunised Euroopa Liidu liikmesriikidele, mida tuleb töösuhete puhul järgida. Euroopa Liit on sätestanud teatud piirangud.

Tööaja direktiivi artikkel 6 kohaselt peavad liikmesriigid määrama kindlaks õigusnormide või kollektiivlepingutega iganädalase tööaja ning arvestama sellega, et seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ei tohi keskmine tööaja pikkus koos ületundidega ületada 48 tundi.

Eesti kontekstis reguleerib tööaega TLS § 43. Selleks, et vaadata, millised reeglid töösuhetele kohalduvad, tuleb esmalt kindlaks teha, kas töötaja töötab täistööajaga, lühendatud täistööajaga või

---

<sup>68</sup> TRnKo 14.08.2020, 2-19-17536/17, p 11.2.

osalise tööajaga. TLS § 43 lg-st 1 tuleneb, et kui töötaja ja tööandja pole kokku leppinud teisiti, siis töötaja töötab täistööajaga.

TLS § 43 lg-te 1 ja 2 kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas. TLS § 46 lg 1 kohaselt tööaeg ei tohi kokku ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Seega, kui pooled lepivad kokku, et töötaja teeb tööd seitsmepäevase ajavahemiku kohta 50 tundi nädalas, siis selline kokkulepe on tühine. See saab võimalik olla ainult juhul, kui töötaja teeb tööd summeeritud tööaja arvestuse alusel.

Tööaja kindlaks määramisel peab tööandja järgima nelja peamist nõuet:

- peab järgima TLS § 46 sätestatud töö tegemise aja üldist piirangut,
- peab tagama töötajale TLS § 47 lg-s 2 sätestatud vaheaja,
- peab tagama töötajale TLS § 51 lg-s 1 sätestatud igapäevase puhkeaja,
- peab tagama töötajale TLS §-s 52 sätestatud iganädalase puhkeaja.

Eeltoodud tingimuste näol on tegemist imperatiivsete sätetega, millest pooled kõrvale kalduda ei saa.

Tööandja võib töötajaga kokku leppida ka, et töötaja teeb tööd summeeritud tööaja arvestuse alusel. See tähendab seda, et töötaja käib tööl n-ö töögraafiku alusel. TLS § 6 lg 6 kohaselt summeeritud tööaja korral jaguneb tööaeg arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt. Oluline on siinkohal välja tuua, et TLS-s otseselt ei määratleta, millal tööandja peab töötaja jaoks töögraafiku teatavaks tegema, kuid töölepingu sõlmimisel peab tööandja töötajat teavitama, millal ta igakuiselt järgneva kuu töögraafikust teada saab.

Osade töökohtade puhul peavad töötajad tegema ka öötööd. Öötöö pikkus on reguleeritud tööaja direktiivi artiklis 8, mille kohaselt tuleb arvestada, et öötöötajate tavaline töötundide arv ei ületa ühegi 24 tunnise ajavahemiku jooksul keskmiselt kaheksat tundi ja öötöötajad, kelle töö kujutab endas ohte või suurt füüsilist või vaimset koormust, ei tööta ühegi 24 tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui kaheksa tundi öötöö tegemisel.

Eesti kontekstis reguleerib öötöö tegemist TLS § 50. Selleks, et täpselt välja tuua, millised on öötöötaja õigused, tuleb esmalt ära määratleda öötöötaja mõiste. Öötöötajaks loetakse töötajat, kes

töötab ööajal<sup>69</sup> vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või kolmandiku oma iga-aastasest tööajast.

TLS § 50 lg-st 1 tuleneb öötöötaja tööaja üldine piirang, mille kohaselt ei või öötöötaja töötada keskmiselt rohkem kui 8 tundi 24 tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta.

Mõningatel juhtudel võib töötajatel ette tulla olukordi, kus tööandja palub töötajal teha ületunnitööd. See tähendab seda, et töötaja teeb tööd üle kokkulepitud tööaja.<sup>70</sup> Ületunnitöö tegemisel on samuti oluline järgida TLS-s sätestatud piiranguid. Näiteks TLS § 44 lg 2 kohaselt ei ületunnitöö tegemist kokku leppida alaealisega. Samuti ei saa TLS § 44 lg 3 kohaselt nõuda ületunnitöö tegemist töötajalt, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on seaduse alusel lühendatud<sup>71</sup>, ning rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus emapuhkusele<sup>72</sup>.

Ületunnitöö tegemist võib töötajatelt nõuda TLS § 44 lg 4 kohaselt vastavalt hea usu põhimõttele tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju ära hoidmiseks. Ületunnitöö tegemist ei saa ette planeerida. Ületunnitöö olemusest tulenevalt peavad töötaja ja tööandja iga kord eraldi kokku leppima ületunnitöö tegemises.<sup>73</sup> Näiteks võib töötajalt nõuda ületunnitöö tegemist, kui töötaja teeb tööd summeeritud tööaja arvestusel ning kaastöötaja on haigestunud.

Tööaja direktiivi artikli 4 ja TLS § 47 lg 2 kohaselt, kui töötaja tööpäev on pikem kui 6 tundi, siis tal on õigus 30minutilisele vaheajale. Üldiselt ei loeta tööpäevasisest vaheaega tööpäeva sisse ja see ei kuulu tasustamisele, kuid töö iseloomust tulenevalt võib tööpäevasisese vaheaja lugeda tööaja sisse. Sellisel juhul peab töötaja saama puhata ja einestada tööajal.<sup>74</sup>

Igapäevane puhkus on sätestatud töötaja direktiivi artiklis 3 ning TLS §-s 51. Töötajale peab 24tunnise ajavahemiku jooksul jääma vähemalt 11 tundi järjestikust puhkeaega. Seega täistööajaga töötaja, kes töötab esmaspäevast reedeni 8 tundi päevas, võib teha peale tööd maksimaalselt 5 tundi

---

<sup>69</sup> Ajavahemikus 22.00-6.00.

<sup>70</sup> TLS § 44 lg 1.

<sup>71</sup> Lühendatud tööaega rakendatakse üldiselt alaealiste suhtes.

<sup>72</sup> TLS § 44 lg 5.

<sup>73</sup> Käärats, E., lk 93.

<sup>74</sup> Käärats, E., lk 98.

ületunnitööd. Summeeritud töötaja arvestusega töötamise korral ei tohi töövahetus pikem olla kui 13 tundi.<sup>75</sup>

Iganädalane puhkeaeg on reguleeritud töötaja direktiivi artiklis 5 ja TLS §-is 52. Kui töötaja töötab täistööajaga esmaspäevast reedeni 8 tundi päevas, siis seitsmepäevase ajavahemiku jooksul peab talle jääma 48 tundi järjestikust puhkeaga.<sup>76</sup> Kui töötaja töötab summeeritud töötaja arvestuse alusel, siis peab talle jääma seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeaga.<sup>77</sup>

Kui tegemist ei ole lähetatud töötajaga, siis tuleb töötaja määratlemisel lähtuda esmalt sellest, kas töötaja töötab täistööajaga või lühendatud tööajaga. Teiseks tuleb vaadata, kas töötaja töötab seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 40 tundi nädalas, 8 tundi päevas või hoopis töötaja suhtes rakendatakse summeeritud töötaja arvestust. Näiteks kui töötaja töötab 40 tundi nädalas, 8 tundi päevas, siis peab talle jääma seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 48 tundi järjestikust vaba aega. Juhul, kui töötaja töötab summeeritud töötaja arvestusega, siis peab talle jääma seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 36 tundi järjestikust puhkeaga.

Lähetatud töötajate direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt tagavad liikmesriigid oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, et lähetatud töötaja puhul rakendataks maksimaalset tööaega ja minimaalset puhkeaga. ELTTS § 5 lg 1 p-de 1-2 kohaselt peab tööandja tagama, et töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud töötingimusi, mis puudutavad töö- ja puhkeaga.

## **2.3 Töötasustamise tingimused**

### **2.3.1 Töötasu määratlemine**

Töölepingu seadusest tulenevad töötaja ja tööandja jaoks õigused ja kohustused, mis on imperatiivse sisuga. Need sätted takistavad selliste olukordade tekkimist, kus tööandja sõlmib töötajaga tema kahjuks mingisuguseid kokkuleppeid. Üheks tööandja kohustuseks on töötajale maksta tehtud töö eest töötasu. Pooled võivad küll töötasus kokku leppida, kuid töötasu on imperatiivne säte selles osas, mis puudutab töötasu alammäära. Nimelt on tööandja kohustatud

---

<sup>75</sup> Käärats, E., lk 104.

<sup>76</sup> TLS § 52 lg 1.

<sup>77</sup> TLS § 52 lg 2.

töötajale maksma töötasu vähemalt riigis kehtiva miinimumpalga alusel. Samuti on töötasu säte imperatiivne osas, mis kompenseerib ületunnitöö tegemist ja riigipühade ajal töötamist.

TLS § 28 lg 2 p 2 kohaselt on tööandja kohustatud maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. TLS § 5 p 5 kohaselt on töötasu töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu.

TLS-s ei ole otsesest sätet, mis määratleks, millest töötasu koosneb, kuid tegelikkuses võib töötajale töösuhtes makstav tasu koosneda erinevatest osadest, mis on sätestatud TLS erinevates sätetes. Töötasu hulka arvestatakse ületunnitöö eest, öisel ajal töötamise eest, riigipühal töötamise eest arvutatud tasu ja majandustulemustelt makstav tasu. Töötasu hulka ei kuulu töötajale hüvitatud kulutused<sup>78</sup>, puhkusetasu, toetused, ravikindlustushüvitis, koondamishüvitis jne.

Kohtupraktika põhjal nähtub, et vaidlusi põhjustab ennekõike küsimus, millised tasud kuuluvad direktiivi kohaselt töötasu alammäära hulka.<sup>79</sup> Kohtujurist N. Wahl on kohtuasjas C-396/13 selgitanud, et kuna ületunnitöötasu on selgelt nimetatud töötasu alammäära osaks, ei näe ta võimalust, et päevaraha ei peaks kuuluma töötasu alammäära hulka.

Ületunnitöötasu on olemuslikult samuti seotud töötaja olukorraga, mitte töötaja poolt tehtava tegeliku tööga, kuid kuulub ometigi töötasu alammäära hulka.<sup>80</sup> Seega ei saa päevaraha olemuse tõlgendamisel lähtuda üksnes hüvitise olemuslikust eesmärgist, vaid muuhulgas tuleb hinnata, kas hüvitis on kindlasummaline ning kas see summa ajas muutub. Muuhulgas ei pruugi olla välistatud seegi, et lähetusega seotud toetustel võib olla samaaegselt mitu eesmärki – nii kulude hüvitamine kui ka ebamugavuste kompenseerimine.

Seda, kas päevaraha kuulub töötasu alammäära hulka ja seda tuleb maksta vastuvõtva riigi siseriiklike õigusaktide kohaselt, on tuvastanud Euroopa Kohus. Kohtuasjas C-428/19 selgitas kohus, et päevaraha, mille suurus erineb vastavalt töötaja lähetuse kestusele, kujutab endast töötasu alammäära hulka kuuluvat lähetusega seotud hüvitist, välja arvatud juhul, kui seda makstakse hüvitisena lähetusega tegelikult seotud kulude kompenseerimiseks, näiteks reisi-, majutus- või

---

<sup>78</sup> Näiteks välislähetuste korral makstav päevaraha.

<sup>79</sup> EKo C-341/02, *Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany*, ECLI:EU:C:2005:220; EKo C-522/12, *Tevfik Isbir v DB Services GmbH*, ECLI:EU:C:2013:711; EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, ECLI:EU:C:2015:86.

<sup>80</sup> EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, ECLI:EU:C:2014:2236, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p 91, 97.

toidukulude katteks, või kui see vastab lisatasule, mille võrra muutub suhe ühelt poolt töötaja panuse ja teiselt poolt talle selle eest makstud tasu vahel.<sup>81</sup>

Üheselt ei ole selge, mida peab kohus silmas tegelike kuludena ning kas tegelike kulude tuvastamine tähendab dokumentaalselt tõendatavaid kulusid või üksnes eesmärki, milleks päevaraha makstakse. Siiski võib eeltoodust järeldada, et päevaraha, mis suureneb vastavalt lähetuses oldud ajale, viitab olukorra kompenseerimisele ning kuulub Euroopa Kohtu tõlgenduse kohaselt töötasu alammäära hulka. Teisalt kui päevaraha eesmärk on katta lähetusega seonduvad kulud ei pruugi ka ajas suurenev päevaraha tähendada automaatselt välistust, et tegemist ei ole hüvitisega.

Eelpool nimetatud seisukohale võib leida toetust Riigikohtus lahendatud vaidlusest, milles Soome lähetatud ehitustööline nõudis saamata jäänud töötasule lisaks päevaraha. Kuigi antud vaidluses rakendas kohus Soome ehitusala üldkohalduvat töötajate ametiühingu kehtestatud tunnipalka, asus kolleegium seisukohale, et direktiivist nr 96/71/EÜ ei tulene, et töötajale makstud päevaraha tuleb arvata töötasu alammäära hulka. Kohus selgitas, et direktiivi artikkel 3 lg 7 järgi loetakse lähetusega seotud toetused palga alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks. Arvestades, et Vabariigi Valitsuse määruse nr 110 § 4 lg-test 1 ja 4 saab järeldada, et päevaraha makstakse eelkõige teel ja lähetuses tekkinud söögi- ja muude kulude hüvitamiseks, ei saa arvata töötasu alammäära hulka direktiivi 96/71/EÜ kohaselt, kuna Eesti õigus mõtestab välislähetuse päevaraha siseriikliku õiguse alusel.<sup>82</sup>

Samas võib töötasu alammäära olemus liikmesriikides oluliselt erineda ning mõiste töötasu alammäär võib hõlmata arvukalt elemente ning seda paljudes eri vormides.<sup>83</sup> Üksikute liikmesriikide siseriiklikud õigusaktid ning kollektiivlepingud sätestavad, millised töötasu elemendid kuuluvad töötasu alammäära hulka<sup>84</sup> ning isegi kui siseriiklik õigus näeb ette töötasu alammäära, ei selgu alati, kas selles kajastatavad elemendid on kohaldatavad lähetatud töötajatele.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> EKo C-428/19, *Rapidsped*, ECLI:EU:C:2021:548, p 54.

<sup>82</sup> RKTko 07.12.2011, 3-2-1-117-11, p 7.

<sup>83</sup> EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p 103.

<sup>84</sup> Piir, R. Mandatory norms in the context of Estonian and European international contract law, pp 33, 34.

<sup>85</sup> Piir, R. Safeguarding the Posted Worker, p 110.

Kuigi mõisted ja nende kasutamine on ebamäärane, ei esine kohtujurist N. Wahli hinnangul vajadust kohtulikult ühtlustada kõnealuste mõistete määratlusi. Samas peab ta tingimata oluliseks kohaldatava miinimumi piiritlemisel arvestada liikmesriikide erinevusi iga üksikjuhtumi hindamisel.<sup>86</sup> Seega arvestades siseriiklike õiguste erisusi ei ole välistatud Euroopa Kohtu poolt teistsuguste otsuse tegemine, millega ei arvata päevaraha töötasu alammäära hulka. Seda eelkõige juhul kui vaidluse aluseks olevad asjaolud on teistsugused ja asi lahendatakse mõne teise liikmesriigi jurisdiktsioonile tuginedes.<sup>87</sup>

Vastupidiselt eeltoodule ei ole Riigikohus jaganud eelkirjeldatud seisukohta ning on korduvalt rõhutanud, et kuna päevaraha ei ole käsitletav palgana TLS § 5 lg 1 p 5 järgi, siis ei esine õiguslikku alust lugeda makstud päevaraha töötasu hulka.<sup>88</sup>

Vaidluses, kus tööandja väitis, et päevaraha tuleb arvata töötasu hulka, oli kohus selgelt teisel veendumusel. Olgugi, et Soome töölepingu seaduse kohaselt on päevaraha osa töötasust, ei nõustunud antud seisukohaga Riigikohus, kes leidis, et töötasu ja päevaraha ei ole samastatavad.<sup>89</sup>

Arvestades, et Eestis on rakendatud üksnes välislähetuse päevaraha maksmise kohustus, ei ole selge, kas Riigikohtu tõlgendus oleks teistsugune, kui vaidlus seisneks siseriikliku päevaraha kohaldamises. Samas enne 2009. aastal jõustunud töölepingu seadust laienes maksuvaba päevaraha maksmise kohustus ka riigisisestele lähetustele, kuid ka enne seaduse muudatust ei erinenud kohtute seisukoht töötasu tõlgendamise osas.

Kuigi Riigikohus on läbivalt olnud seisukohal, et päevaraha ei ole osa töötasust, tegi Riigikohus tähelepanuväärse otsuse lahendis, milles asus seisukohale, et päevarahanõudele ei kohaldu senine TLS §-s 3<sup>1</sup> sätestatud neljakuuline aegumistähtaeg. Kohus leidis, et üksnes töötasu ja päevaraha olemuse erinevus või eesmärk distsiplineerida pooli esitama oma nõuded õigusselguse saavutamiseks võimalikult kiiresti, ei anna alust kohaldada TsÜS § 146 lg-s 1 sätestatud üldisest aegumistähtajast oluliselt lühemat tähtaega.

Kohus selgitas, et töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel tekkinud kulude ja kahju hüvitamist TLS § 40 lg-te 1 ja 5 kohaselt ning VÕS § 628 lg-te 2-5 järgi. Need sätted ei näe ette erisusi TsÜS

---

<sup>86</sup> EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p 91, 97.

<sup>87</sup> Valgmäe, M. Töötasu maksmise erisused piiriülese töölähetuse korral. Magistritöö, lk 41.

<sup>88</sup> RKTko 3-2-1-176-14, p 4.

<sup>89</sup> Haljasmäe, R. Töövaidluste analüüs. – Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Uuringuaruanne, lk 16.

10. ptk-s sätestatud aegumistähtaegadest. Seega on kõnealuste kulude ja kahju hüvitamise nõuete aegumistähtaeg vähemalt kolm aastat.

Kolleegiumi hinnangul ei ole põhjendatav, et töötaja välislähetuse päevaraha nõue aegub töötaja töölähetuse ja käsundisaaja kulude ja kahju hüvitamise nõudest lühema tähtaja jooksul. Sealjuures arvestades, et töötaja töötasu ja käsundisaaja tasu nõude aegumistähtajad on samasugused (vrd TLS § 29 lg 9 ja TsÜS § 146 lg 1), ei oleks õige kui töötaja päevarahanõude aegumistähtaeg oleks oluliselt lühem.<sup>90</sup>

Töötasu ja päevaraha nõudeaja võrdsustamisega muudeti varasemat seisukohta, milles on veenvalt esitanud ühe argumendina tasude olemuslikuks eristamiseks nende nõudeaja pikkus. Sellele leiab toetust Pärnu Maakohutu otsusest, milles kohus ütles selgelt: „Lähetuskulu on hüvitis, ei ole töötasu, seega kohaldub lähetuskulu hüvitamise nõudele individuaalse töövaidluse lahendamise seadus § 6 lg-s 1 sätestatud neljakuuline aegumistähtaeg.“<sup>91</sup> Muuhulgas asus Riigikohus seisukohale, et välislähetuse päevaraha muutub sissenõutavaks palgapäeval,<sup>92</sup> mis suurendab veelgi olemuslikku seotust töötasu ja päevaraha osas.

Euroopa Liidu tasandil Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis<sup>93</sup> (EL) 2019/1152 on nõutud töötajate teavitamist nende töö olulistest aspektidest, kaasaarvatud töötasust.<sup>94</sup> Direktiivi 2019/1152 preambula punkti 20 kohaselt tasu käsitlev teave peaks hõlmama eraldi märgituna kõiki tasu elemente, sealhulgas kui see on kohane, rahalisi ja mitterahalisi komponente, ületunnitöötasu, preemiaid ja muid hüvitisi, mida töötaja saab oma töö eest otseselt või kaudselt.<sup>95</sup>

---

<sup>90</sup> RKTko 09.02.2022, 2-19-9129, p 22.2.1.

<sup>91</sup> PMKo 31.01.2018, 2-17-9675, p 30.

<sup>92</sup> RKTko 2-19-9129, p 22.3.

<sup>93</sup> Euroopa Liidu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötajate kohta.

<sup>94</sup> Hetkel kavandatakse Euroopa Liidus direktiivi, mis näeb ette, et liikmesriigid loovad selged ja stabiilsed kriteeriumid, tagavad miinimumpalga korrapärase ja õigeaegse ajakohastamise ning sotsiaalpartnerite tõhusa kaasamise, muutes seega seadusjärgse miinimumpalga arengu läbipaistvamaks. Direktiivi ettepaneku kohaselt tuleks miinimumpalga kehtestamisel arvestada elukallidust, kui suure osa moodustavad maksud töötasust. Selleks, et töötasu oleks ajakohane, tuleks seda korrapäraselt muuta. Näiteks 2020. ja 2021. aastal oli töötasu alammääraks 584 eurot ning kahe aasta jooksul ei muudetud töötasu alammäära, kuid samas poodides ning tanklates hinnad tõusid.

<sup>95</sup> 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) nr 2019/1152, läbipaistvate ja prognoositavate töötajate kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186, lk 105-121.

### 2.3.2 Töötasu alammäär

TLS § 29 lg 5 kohaselt kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära. Vabariigi Valitsuse määruse nr 116 “Töötasu alammäära kehtestamine”<sup>96</sup> § 1 kohaselt on alates 01.01.2022. aasta tunnitasu alammääraks 3,86 eurot ja kuutasu alammääraks täistööajaga töötamise korral 654 eurot. Kõik Eesti Vabariigis tegutsevad tööandjad peavad töötasu alammäära järgima ning sellest kinni pidama.

Autori seisukohalt on ühest küljest põhjendatud, et töötasu alammäär on reguleeritud, kuid teisalt ei ole õige, et erinevates sektorites töötajate jaoks on töötasu alammäär võrdne. Töötajaid tuleb kohelda võrdselt. Seega olukord oleks õiglasem, kui töötasu alammäär oleks igas töö valdkonnas eraldi määratletud. Näiteks võiks töötasu määrata iga valdkonna kollektiivlepingus eraldi.

Euroopa Liidu direktiivides ei ole reguleeritud, kus peab riik töötasu alammäära sätestama. Iga riik saab ise otsustada, kas töötasu alammäär reguleerida siseriiklikus õigusaktis või kollektiivlepingus.

Näiteks Soomes ei ole siseriiklikult reguleeritud töötasu alammäära, vaid töötasu alammäär määratakse iga valdkonna kohta ametikoha järgi kollektiivlepingutes. Tööandjal on keelatud töötasu alammäärast väiksema summa maksmine. Kui mõnes valdkonnas kollektiivlepingud puuduvad, siis töötasu alammäära kehtestamisel tuleks lähtuda elatusmiinimumist.<sup>97</sup>

Töötajate jaoks on kõige kasulik, kui töötasu alammäär määratakse ära iga valdkonna kollektiivlepingus, sest siis saab töötasu alammäära kehtestamisel arvestada töötaja oskusi, töö keerukust ning muid aspekte. Kollektiivlepingute puhul võib probleemiks saada, et töötajad ei oska välisriiki tööle minnes välisriigi keelt ning ei saa aru kollektiivlepingu sisust.

Euroopa Nõukogu (EL) 2020/1512 suunises 5 kutsutakse liikmesriike, sealhulgas neid, kus on olemas riiklikud mehhanismid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks, üles tagama, et sotsiaalpartnerid on läbipaistval ja prognoositaval viisil kaasatud, et viia palgad vastavusse tootlikkuse arenguga ning tagada, et need oleksid õiglased ja võimaldaksid inimväärset elatustaset, kusjuures ülespoole suunatud lähenemise saavutamiseks tuleks samal ajal pöörata erilist

---

<sup>96</sup> Vabariigi Valitsuse määrus: Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 11.12.2021, 17.

<sup>97</sup> Töösuhete tingimused ja töötasu Soomes. - <https://www.infofinland.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/toosuhete-tingimused-ja-tootasu-soomes> (01.03.2022).

tähelepanu madalama ja keskmise sissetulekuga rühmadele. Palgakujundusmehhanismide puhul tuleks arvesse võtta piirkondade ja sektorite majandustulemusi. Liikmesriigid peaksid palgakujunduse eesmärgil edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi. Liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid peaksid riiklikest tavadest ja sotsiaalpartnerite sõltumatusel lähtuvalt tagama, et kõigil töötajatel oleks piisavad ja õiglasel palgad, tulenevalt otseselt või kaudselt kollektiivlepingutest või asjakohastest seadusjärgsetest miinimumpalkadest, võttes arvesse nende mõju konkurentsivõimele, töökohtade loomisele ja palgavaesusele.<sup>98</sup>

### 2.3.3 Muud töötasu liigid

Lisaks töötasu alammääradele tuleb töötajale maksta tasu muude töötasu liikide korral. Esiteks tuleb töötajale maksta tasu ületunnitöö tegemise eest.

TLS § 44 lg 1 kohaselt töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötaja on kohustatud tegema ületunnitööd. Ületunnitöö hüvitamisel võib töötajale anda vaba aega<sup>99</sup> ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses või maksta töötajale 1,5kordset tasu<sup>100</sup>. Euroopa Liidus reguleerib ületunnitöö tegemist Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ<sup>101</sup> artikkel 6, kuid otseselt ei reguleerita, kui suurt tasu või kuidas tuleb maksta ületunnitöö tegemise eest.

Näiteks Soomes suurendatakse töötasu kahe esimese tunni töötunni eest, mis lisanduvad kaheksale töötunnile 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu suurendatakse 100%. Kui töötaja teeb nädalas rohkem kui 40 tundi tööd, siis esimese lisanduva kaheksa töötunni eest suurendatakse töötasu 50% ning järgnevate töötundide eest suurendatakse töötasu 100%. Soome puhul tuleb vaadata ka kollektiivlepinguid, kuna kollektiivlepingud võivad sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid ületunnitöö hüvitamise kohta. Ületunnitöö eest võib töötajale anda ka vabu päevi.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> 13. oktoober 2020. aasta Euroopa Nõukogu otsus (EL) nr 2020/1512, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta. – ELT L 344, lk 22-28.

<sup>99</sup> TLS § 44 lg 6.

<sup>100</sup> TLS § 44 lg 7.

<sup>101</sup> 4. november 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2003/88, töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9-19.

<sup>102</sup> Töökaitseamet. Välismaalasest töötajana Soomes, lk 10.

Teiseks tuleb Eesti kontekstis maksta töötajale tasu riigipühadel töötamise eest. TLS § 45 lg 2 kohaselt kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest kahekordset töötasu. Riigipühade määramisel tuleb täiendavalt juurde vaadata pühade ja tähtpäevade seadust.<sup>103</sup>

Näiteks Soomes makstakse pühapäeval või usupühal tehtud töö eest kahekordset töötasu. Pühapäeval või usupühal tehtud töö tegemist ei saa asendada tasustatud vaba ajaga. Töötajale tuleb maksta kahekordset töötasu.<sup>104</sup>

Kolmandana käsitletakse olukorda, kuidas toimub töötasu maksmine, kui töötaja teeb öötööd. TLS § 45 lg 1 kohaselt öötööga on tegemist, kui tööaeg langeb ajavahemikku kell 22.00 – 6.00. Öösel töötamise eest maksab tööandja töötajale 1,25kordset töötasu. Täiendavat tasu ei ole vaja maksta, kui poolte vahel on sõlmitud kokkulepe, mille kohaselt töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest. Miinimum töötasu maksmisel ei saa tööandja kokku leppida, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.<sup>105</sup>

Soome näite puhul tuleb vaadata kollektiivlepingut, kas töötajal on õigus saada hüvitist öhtuse ja öötöö eest või mitte.<sup>106</sup>

Viimasena käsitletakse olukordi, kus tööandja peab töötajale maksma tasu töö mitteandmisel ja mittetöötamisel takistuse korral.

TLS § 35 kohaselt peab tööandja maksma töövõimelisele töötajale keskmist töötasu ka siis, kui töötaja ei tee tööd, kuna tööandjal ei ole talle tööd anda. Siinkohal saab näitena tuua tänavakivide paigaldajad. Kui inimene võetakse tööle tänavakivide paigaldajana, siis ta saab tööd teha sõltuvalt aastaajast. Kui õues on miinuskraadid, siis seda tööd ei ole võimalik teha, millest tulenevalt tööandjal ei ole töötajatele tööd anda. Sellisel juhul peab tööandja jätkama töötajatele keskmise töötasu maksmist.

TLS § 38 kohaselt peab tööandja maksma töötajale töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval põhjusel. Põhjus ei või olla tekkinud tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Näiteks peab tööandja maksma töötajale töötasu, kui töötajal on vaja käia arsti juures.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> Riigipühade ja tähtpäevade seadus. – RT I, 24.11.2020, 4.

<sup>104</sup> Töökaitseamet, lk 10.

<sup>105</sup> Käärats, E., lk 114.

Euroopa Liidus reguleerib ööajal töötamist Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ artiklid 8-11.

<sup>106</sup> Töökaitseamet, lk 11.

<sup>107</sup> Käärats, E., lk 101.

Töölepinguseadus sisaldab endas poolimperatiivseid sätteid, mis tähendab seda, et seaduses sätestatud tingimustest ei tohi töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhul, kui seadus annab sõnaselgelt selleks võimaluse. Näiteks eeldab töölepinguseadus, et töötaja ja tööandja vahel sõlmitakse tähtajatu tööleping<sup>108</sup>, töötaja töötab täistööajaga 40 tundi nädalas<sup>109</sup>, töötajale antakse igapäevaselt ja iganädalaselt TLS-s sätestatud minimaalne puhkeaeg<sup>110</sup>, töötajal on õigus saada 28 kalendripäeva ulatuses puhkust<sup>111</sup>.

Näiteks on TLS-s üheks imperatiivseks sätteks TLS § 21 lg 2, mille kohaselt ei või töötajat töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega. Samas annab seadus võimaluse töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe sõlmimiseks, kui pooled omavahel lepivad kokku pikema töölähetuse perioodi.

TLS puhul on oluline välja tuua, et seaduses sätestatud ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, kuid töötaja kasuks võib sõlmida soodsamaid kokkuleppeid. Näiteks, kui TLS näeb ette, et töötajal on õigus saada iga kalendriaasta 28 kalendripäeva põhipuhkust, kuid pooled võivad kokku leppida, et töötaja saab iga kalendriaasta kohta 35 kalendripäeva põhipuhkust.

Tööõiguse kontekstis on imperatiivsed sätted Rooma I määruse artikli 9 lõike 1 tähenduses, mis hõlmavad endas erinevaid tööturupoliitika sätteid. Näiteks on imperatiivsed sätted, mis kaitsevad töötajate esindajat või rasedat vallandamise eest. Lisaks sätted, mis puudutavad töötervishoidu ja tööohutust.<sup>112</sup>

## **2.4 Kvalifikatsiooninõuete tunnustamine**

### **2.4.1. Kvalifikatsiooninõuete tunnustamise vajalikkus**

Tööjõu vaba liikumine on Euroopa Liidu kodanike üks põhiõigustest, kuid tööjõu vaba liikumist võib takistada Euroopa Liidu liikmesriikides asjaolu, et liikmesriigiti tunnustatakse erinevaid kvalifikatsiooninõudeid. Selleks, et tööjõu vaba liikumine ei oleks takistatud, on vaja, et liikmesriigid tunnustaksid teistes liikmesriikides omandatud kvalifikatsioone. Kui Euroopa Liidu

---

<sup>108</sup> TLS § 9 lg 1.

<sup>109</sup> TLS § 43 lg 1.

<sup>110</sup> TLS § 51 ja 52.

<sup>111</sup> TLS § 55.

<sup>112</sup> Piir, R. Mandatory norms in the context of Estonian and European international contract law, p 32.

kodanik on piisavalt kvalifitseeritud töötama ühes riigis, siis ta võib töötada samal erialal ka teises liikmesriigis.

Kutsekvalifikatsioonide tunnustamist reguleerib Euroopa Liidus Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2005/36/EÜ.<sup>113</sup> Euroopa Liidu direktiivi 2005/36/EÜ eesmärgiks on artikkel 1 kohaselt kehtestada kord, mille alusel liikmesriik, kes teeb reguleeritud kutseala tegutsema hakkamise või selle tegutsemise oma territooriumil sõltuvaks eriomase kutsekvalifikatsiooni omamisest, peab vastaval kutsealal tegutsema hakkamiseks või sellel tegutsemiseks tunnustama teises liikmesriigis või teistes liikmesriikides saadud kutsekvalifikatsioone, mis lubavad nimetatud kvalifikatsioone omaval isikul seal samal kutsealal töötada.

Eestis reguleerib välisriigis omandatud kutsekvalifikatsioonide tunnustamist välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus<sup>114</sup> (edaspidi VKTS).

Esmalt on oluline välja tuua, mida kujutab endas üldse kutsekvalifikatsiooni mõiste. VKTS § 4 lg 1 kohaselt kutsekvalifikatsioon on dokumentaalselt tõestatud haridus või töökogemus või mõlemad, mida nõutakse reguleeritud ametikohal või kutsealal töötamiseks. Seaduse eesmärgiks on võimaldada välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise kaudu juurdepääs reguleeritud ametikohal või kutsealal töötamisele või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisele Eestis nõutava kutsekvalifikatsiooniga võrdsetel tingimustel.

Iga töötaja, kes tuleb Eestisse selleks, et töötada reguleeritud kutsealal, peab ta pöörduma vastava valdkonna kutsealast tegevust tunnustava pädeva asutuse poole. Pädev asutus võrdleb taotleja kutsekvalifikatsiooni Eestis reguleeritud ametikohal töötamiseks nõutava kutsekvalifikatsiooniga ning otsustab, kas taotleja saab Eestis sellel ametikohal töötada.<sup>115</sup>

Tunnustamisotsuse peab pädev asutus võtma vastu nelja kuu jooksul avalduse ja kõigi nõutud dokumentide esitamisest alates. Tunnustamisotsus vormistatakse kirjalikult haldusaktina, kus antakse selgitus, miks töötaja kutsekvalifikatsiooni tunnustatakse või ei tunnustata. Tunnustamisotsusest selgub, kas töötajal on:

---

<sup>113</sup> 7. september 2005. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2005/36, kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta. – ELT L 255, lk 22-142.

<sup>114</sup> Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus. – RT I, 10.07.2020, 61.

<sup>115</sup> Eesti ENIC/NARIC keskus. Tunnustamise taotlemine. – <https://archimedes.ee/enic/kutsealane/tunnustamise-taotlemine/> (15.04.2022).

- õigus töötada reguleeritud ametikohal – kui kutse on reguleeritud vastavas välisriigis ning õppekavade sisu ei erine üksteisest olulisel määral, siis on töötajal õigus töötada sellel ametikohal,
- õigus töötada reguleeritud ametikohal pärast lisanõude täitmist, kui õppekavad erinevad üksteisest olulisel määral sisu või kestuse poolest – sellises olukorras peab töötaja näitama oma töökogemust, sooritama sobivustesti või läbima kohanemisperioodi,
- ei ole õigus töötada reguleeritud ametikohal – sellises olukorras taotlejal puudub erialane ettevalmistus soovitud valdkonnas.

Eesti kontekstis on reguleeritud kutsed erinevate töövaldkondade kaupa. Näitekst transpordi valdkonnast on reguleeritud kutsed liikluse reguleerija, mootorsõidukijuhi eksamineerija, trammijuht, vedurijuht jne. Arhitektuuri ja ehituse valdkonnas on reguleeritud kutsed planeerija. Õiguserialade puhul on reguleeritud kutse pankrotihaldur, vandeadvokaat, vandetõlk jne. Tervishoiu valdkonnas on reguleeritud kutseteks arst, hambaarst, proviisor, õde jne.<sup>116</sup>

Selleks, et teises riigis töötada, peab päritoluriigi kvalifikatsiooni tunnustama ka vastuvõttev riik. Sageli ei ole võimalik kvalifikatsiooni tunnustada automaatselt, kuna liikmesriikide haridussüsteemid ja tööturu traditsioonid on väga erinevad. Eeltoodu kõrvale jättes on automaatne tunnustamine tunnustamise üks põhimõtte, mille kohaselt, kui inimesel on õigus ühes riigis töötada teatud kutsealal, siis peab teine liikmesriik kvalifikatsiooni tunnustamisel arvestama.<sup>117</sup>

Euroopa Liidu liikmesriikides on osad kutsealad seadustega reguleeritud, mis tähendab seda, et riiklikult võib olla kehtestatud ametikohal töötamiseks teatud hariduse või töökogemuse nõue. Enne, kui töötaja saab reguleeritud kutsealal tööle asuda, on tal vaja vastuvõtva riigi pädeva organi heakskiitu. Juhul, kui kutseala ei kuulu reguleeritud kutsealade hulka, siis saab töötaja tööle võtmise otsustada tööandja.<sup>118</sup>

Kutsed jagunevad sektoraalseteks kutseteks ja üldsüsteemi kutseteks. Sektoraalseteks kutseteks on arst, õde, ämmaemand, proviisor, hambaarst, loomaarst ja arhitekt ülejäänud reguleeritud kutsete puhul on tegemist üldsüsteemi kutsed.<sup>119</sup> Sektoraalsed kutsed on Euroopa Liidus reguleeritud eraldi direktiividega. Sektoraalsete kutsete puhul võib töötaja asuda tööle vastaval ametikohal pärast oma

<sup>116</sup> Eesti ENIC/NARIC keskus. Eestis reguleeritud kutsed. – <https://archimedes.ee/enic/kutsealane/reguleeritud-kutsed/> (15.04.2022).

<sup>117</sup> Eesti Enic/NARIC keskus. Kutsealane tunnustamine. – <https://archimedes.ee/enic/kutsealane/> (15.04.2022).

<sup>118</sup> *Ibidem*.

<sup>119</sup> *Ibidem*.

kutse kandmist registrisse. Kuna liikmesriikides on vastavate valdkondade õppekavade struktuur ja sisu ühtlustatud, siis teine riik tunnustab kvalifikatsiooni automaatselt.

VKTS § 7 lg 1 kohaselt koordineerib Eestis välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamist Haridus- ja Teadusministeerium, kes kogub VKTS rakendamise kohta teavet, vahetab liikmesriikidega teavet, koordineerib ühiste koolitusraamistike ja koolitustestide ning hoiatusmehhanismi rakendamist ning aitab taotlejatel kasutada VKTS-ga neile antud õigusi.

VKTS § 8 lg 1 kohaselt välisriigi kutsekvalifikatsiooni tõendav dokument on diplom, tunnistus, pädevuskinnitus või muu pädeva asutuse või isiku välja antud haridust või töökogemust tõendav dokument või dokumentide kogum. VKTS §-s 9 on välja toodud välisriigi kutsekvalifikatsiooni tõendavate dokumentidega võrdväärseid dokumente.

Euroopa Liidu kontekstis on neli erinevat süsteemi kvalifikatsioonide tunnustamiseks.

#### **2.4.2 Kvalifikatsiooninõuete tunnustamise viisid**

Esimeseks kvalifikatsiooninõuete tunnustamise viisiks on üldine tunnustamissüsteem. Üldine tunnustamissüsteem võimaldab töötajatel tunnustada oma kutsekvalifikatsiooni mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis. Vastuvõttev riik tunnustab töötaja kvalifikatsiooni, kui taotleja koduriik tunnustab seda kvalifikatsiooni. Vastuvõttev riik tunnustab spetsialiste, kelle kutseala ei ole päritolu riigis reguleeritud, kuid töötaja on viimase 10 aasta jooksul sellel kutsealal töötanud täistööajaga vähemalt ühe aasta. Vastuvõttev riik võib töötaja suhtes rakendada kolmeaastast kohanemisperioodi või sobivustesti.<sup>120</sup>

Teiseks kvalifikatsiooninõuete tunnustamise viisiks on automaatne tunnustamissüsteem. Automaatse tunnustamise põhimõte on sätestatud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis 2005/36/EÜ artiklis 21. Automaatset tunnustamissüsteemi rakendatakse õdede, ämmaemandate, arstide, hambaarstide, proviisorite, arhitektide ja veterinaarkirurgide jaoks.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> European Commission. General system. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/general-system\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/general-system_en) (15.04.2022)

<sup>121</sup> European Commission. Automatic recognition. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/automatic-recognition\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/automatic-recognition_en) (15.04.2022).

Selleks, et vastava ala spetsialistid saaksid teises Euroopa Liidu liikmesriigis töötada, peavad nad saama diplomi, mis vastab Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2005/36/EÜ koolituse miinimumnõuetele ja on loetletud direktiivi 2005/36/EÜ V lisas. Lisaks on vaja dokumente, mis tõendavad erialase praktika ja riigieksamite edukat sooritamist. Kui töötaja on omandanud ainult diplomi, kuid puuduvad V lisas kaasnevad tunnistused, siis ei ole võimalik töötaja kvalifikatsiooni tunnustada automaatselt direktiivi 2005/36/EÜ alusel.

Nõuded erinevate kvalifikatsioonide automaatsel tunnustamisel on erinevad:

- Üldõe kutsekvalifikatsiooni automaatseks tunnustamiseks on nõutav vähemalt 3 aastat täiskoormusega õpet ja 4600 tundi direktiivi 2005/36/EÜ V lisas punktis 5.2.1 nimetatud õppeainetes.<sup>122</sup>
- Hambaarstide puhul on nõutud vähemalt 5aastane täiskoormusega teoreetiline õpe ja 5000 tundi praktilist õpet.<sup>123</sup>
- Arhitektide kutsekvalifikatsiooni tunnustatakse automaatselt, kui töötajal on olemas diplom ülikoolist või samaväärsel tasemel asutusest. Arhitektide koolitus hõlmab endas nelja aasta pikkust täisajaga õppetööd või 6 aasta pikkust õppetööd, millest 3 aastat toimub täistööajaga.<sup>124</sup>

Kolmandaks kutsekvalifikatsiooninõuete tunnustamise viisiks on tunnustamine töökogemuse põhjal. Käsitöö-, kaubandus- või tööstussektoris töötavad spetsialistid võivad saada kutsekvalifikatsiooni tunnustamise töökogemuse põhjal. Kvalifikatsiooni tunnustamist saab taodelda töökogemuse alusel. Töökogemuse nõutav minimaalne kestus on sätestatud direktiivi 2005/36/EÜ artiklis 17. Teise variandina saab töötaja taotleda kvalifikatsiooni tunnustamist üldsüsteemi alusel.<sup>125</sup>

Neljandaks kutsekvalifikatsioonide tunnustamise viisiks on erialaste õigusaktide reguleerimisalasse kuuluvad elukutsed. Mõnede kutsealade kutsekvalifikatsioonide tunnustamist reguleerivad konkreetsed õigusaktid.

---

<sup>122</sup> *Ibidem*.

<sup>123</sup> Euroopa Liidu direktiiv 2005/36 artikkel 34 lg 2.

<sup>124</sup> Euroopa Liidu direktiiv 2005/36 artikkel 46 lg 1.

<sup>125</sup> European Commission. Recognition based on professional experience. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/recognition-based-professional-experience\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/recognition-based-professional-experience_en) (15.04.2022).

- Meremeeste kohta sätestatud nõuded tulenevad Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/106/EÜ<sup>126</sup>. Pätevustunnistuse saamisel nõutavateks tingimusteks on vanuse alammäär, teoreetilised teadmised, praktilised oskused ja mereteenistusstaaz.<sup>127</sup>
- Advokaatide kohta sätestatud nõuded tulenevad Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 98/5/EÜ.<sup>128</sup> Euroopa Liidus advokaadi kutsetunnistuse omandanud advokaadid saavad ajutiselt oma teenuseid pakkuda igas Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid nad peavad säilitama oma koduriigi kutsenimetuse, mis on väljendatud nende koduriigi keeles<sup>129</sup>. Pärast 3aastast praktikat vastuvõtvas riigis võivad advokaadid taotleda vastuvõtva riigi kutsetunnistuse omandamist.<sup>130</sup>

Teenuste pakkujate kohta sätestatud nõuded tulenevad Euroopa Liidu ja Nõukogu direktiivist 2002/92/EÜ<sup>131</sup>. Teenuste pakkujate jaoks on loodud registreerimissüsteem, mis kehtib kogu Euroopa Liidus. Teenuse pakkujad<sup>132</sup>, kes registreerivad end ühes Euroopa Liidu liikmesriigis, võivad pakkuda oma teenuseid ka mõnes muus Euroopa Liidu riigis.<sup>133</sup>

<sup>126</sup> 19. november 2008. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2008/106, meremeeste väljaõppe miinimumtaseme kohta. – ELT L 323, lk 33-61.

<sup>127</sup> European Commission. Professions falling under specific legislation. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation_en) (15.04.2022).

<sup>128</sup> 14. märts 1998. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 98/5, millega hõlbustatakse alalist tegutsemist advokaadi kutsealal muus liikmesriigis kui see, kus omandati kutsequalifikatsioon. – ELT L 77, lk 36-43.

<sup>129</sup> Eesti keeles peaks säilima kutsenimetuseks advokaat.

<sup>130</sup> European Commission. Professions falling under specific legislation. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation_en) (15.04.2022).

<sup>131</sup> 9. detsember 2002. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2002/92, kindlustusvahenduse kohta. – ELT L 9, lk 3-10.

<sup>132</sup> Siin all on mõeldud näiteks kindlustusmaaklereid, pankasid, automüüjaid.

<sup>133</sup> European Commission. Professions falling under specific legislation. – [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/professions-falling-under-specific-legislation_en) (15.04.2022).

### 3. SOTSIAALKAITSEÕIGUSLIKUD PIIRANGUD

#### 3.1 Sotsiaalkindlustushüvitiste tagamine

Selleks, et inimene saaks vabalt piiriülevalt Euroopa Liidus töötada, peavad talle olema tagatud teatud hüvitised. Näiteks peab olema talle tagatud saada tasuta arstiabi, haigushüvitisi, pensioni, tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitisi, töötushüvitisi ning perehüvitisi. Iga kord ei ole võimalik inimesele tagada sotsiaalkaitset rakendades ühe riigi õigust. Seetõttu on vaja kehtestada reeglid, mille alusel saab kindlaks teha, millise riigi sotsiaalkindlustus inimesele kehtib.

Euroopa Liidu tasandil reguleerib sotsiaalkindlustuse küsimusi Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus 883/2004. Piiriüleste töötajate suhtes kohaldatakse ainult üle liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemi. Üldreegli kohaselt kohaldatakse selle riigi sotsiaalkindlustussüsteemi, kus töötaja töötab. Siinkohal ei ole oluline, millises riigis töötaja elab või tööandja ise asub.<sup>134</sup> Inimese suhtes, kes ei ole majanduslikult aktiivne, kohaldub selle riigi sotsiaalkindlustussüsteem, kus ta elab.

Piiriüleste töötajate puhul võib esile kerkida olukordi, kus inimene on tööst tulenevalt seotud rohkem kui ühe Euroopa Liidu liikmesriigiga, ning ka sellises olukorras on vaja kindlaks määrata, millise riigi sotsiaalkindlustus inimesele kehtib. Sellises olukorras teeb otsuse sotsiaalkindlustusasutus lähtudes kehtivatest õigusaktidest ja inimese reaalsest olukorrast.<sup>135</sup>

Erisused üldreeglitest tulevadki lähetatud töötajate ja mitmes riigis töötamise korral. Lähetatud töötajate olukord on reguleeritud Euroopa Liidu määruse 883/2004 artiklis 12, mille kohaselt isiku suhtes, kes töötab liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb, ning kelle tööandja lähetab teise liikmesriiki selle tööandja nimel tööd tegema, kohaldatakse jätkuvalt esimese liikmesriigi õigusakte, tingimusel, et sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud ning teda ei saadeta teist lähetatud isikut asendada.<sup>136</sup>

Seega lähetatud töötajate puhul peab tööandja tasuma töötaja elukohariigi seadustes ette nähtud sotsiaalkindlustusmaksid. Töötaja suhtes kehtivad elukohariigi ravi-, pensioni- ja

---

<sup>134</sup> Tööinspeksioon. Kohaldatav õigus ja töötingimused. – <https://www.ti.ee/et/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/kohaldatav-oigus-ja-tootingimused> (15.04.2022).

<sup>135</sup> *Ibidem*.

<sup>136</sup> Coordination of social security systems at a glance - 2021 statistical report, European Commission 2021. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8452&furtherPubs=yes> (22.04.2022).

töötuskindlustus. Siinkohal on oluline märkida, et lähetatud töötaja töötamine ei tohi kesta üle 24 kuu ning töötaja ei tohi asendada teist töötajat.

Oluine on juhtum, kui töötaja töötab samaegselt vähemalt kahes erinevas liikmesriigis. Seda olukorda reguleerib määruse 883/2004 artikkel 13, mille kohaselt tuleb hinnata, kus toimub töötaja tegevusest oluline osa. Kui oluline osa töötaja tegevusest toimub töötaja elukohariigis, siis kohaldatakse töötaja suhtes elukohajärgse liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemi. Kui oluline osa töötaja tegevusest ei toimu elukohajärgses liikmesriigis, siis lähtutakse kindlustajariigi kindlaks määramisel erireeglitest.

Kui töötaja töötab mitmes riigis ühe tööandja jaoks, siis kehtib töötaja suhtes selle riigi sotsiaalkindlustus, kus on tööandja registrijärgne või põhiline tegevuskoht.<sup>137</sup>

Kui töötaja töötab kahes samas riigis tegutseva tööandja jaoks, siis kehtib töötaja suhtes selle riigi sotsiaalkindlustus, kus on tööandjate tegevuskoht.<sup>138</sup>

Kui töötaja töötab kahe erinevas riigis tegutseva tööandja jaoks, kellest ühe registrijärgne asukoht või tegevuskoht on töötaja elukohariigis ja teisel tööandjal mõnes teises liikmesriigis, siis kehtib töötaja suhtes teise liikmesriigi sotsiaalkindlustus.<sup>139</sup>

Kui töötaja töötab mitme tööandja jaoks, kelle registrijärgsed asukohad või tegevuskohad on erinevates liikmesriikides väljaspool töötaja elukohariiki, siis kohaldub töötaja suhtes elukohariigi sotsiaalkindlustus.<sup>140</sup>

Seega eelnevale tuginedes on kindlustajariigi kindlaks määramisel oluline vaadata, millises riigis toimub oluline osa töötaja tegevusest.

---

<sup>137</sup> Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 13 lg 1 p b I alapunkt.

<sup>138</sup> Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 13 lg 1 p b II alapunkt.

<sup>139</sup> Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 13 lg 1 p b III alapunkt.

<sup>140</sup> Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 13 lg 1 p b IV alapunkt.

### 3.1.1 Haigushüvitised

Haigushüvitiste maksmise üheks tingimuseks on töötaja haigestumine, kuid mitte üheski õigusaktis ei ole määratletud haiguse mõistet. Selle peab ära määratlema arst ning otsustama haigusega seonduvate toetuste maksmise.<sup>141</sup> Kui arst on oma otsuse kindel, et töötaja on haigestunud ning ei saa tööd teha, siis ta kirjutab haigestunud töötajale välja töövõimetuslehe. Ravikindlustuse seaduse<sup>142</sup> (edaspidi RaKS) § 52 lg 2 kohaselt vastutab ajutise töövõimetuslehe kindlustusjuhtumi õigesti määramise ja ajutise töövõimetuslehe põhjendatuse eest arst.

Euroopa Liidu tasandil ei ole samuti määruses 883/2004 ära määratletud nii haiguse ega haigushüvitise mõistet. Liikmesriigid saavad ise määrata haigushüvitise sisu. Haigushüvitised jagunevad rahalisteks ja mitterahalisteks haigushüvitisteks.

Eesti Vabariigi põhiseaduse<sup>143</sup> (edaspidi PS) § 28 lg 1 kohaselt on Eesti kodanikul õigus riigi abile vanaduse, töövõimetuslehe, toitjakaotuse ja puuduse korral. Abi liigid, ulatuse ning seamise tingimused ja korra sätestab seadus. Kui seadus ei sätesta teisiti, siis on see õigus võrdselt Eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul. See tähendab seda, et nii Eesti kodanikel kui ka välisriigi kodanikel ja kodakondsuseta isikutel on subjektiivne õigus, millest tulenevalt riik peab neid abi korral aitama, et oleks tagatud inimeste põhiõigus õigus elule.<sup>144</sup>

PS § 14 kohaselt on õiguste ja vabaduste tagamine seadusandliku, täidesaatva ja kohtuvõimu ning kohalike omavalitsuste kohustus. Riigi kohustus on läbi organite luua võimalus, et inimesed saaksid oma tervist kaitsta.<sup>145</sup>

Eesti kontekstis reguleerib haigushüvitiste maksmist ravikindlustuse seadus. RaKS § 25 lg 2 kohaselt mitterahalisteks hüvitisteks on haiguste ennetamiseks või raviks osutatud tervishoiuteenus, ravim, meditsiiniseade. Rahaline ravikindlustushüvitis on RaKS § 25 lg 4

---

<sup>141</sup> Tavits, G. Sotsiaalhooldusõigus, lk 20.

<sup>142</sup> Ravikindlustuse seadus. – RT I, 31.03.2022, 4.

<sup>143</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

<sup>144</sup> Amos, M. Põhiseaduse § 28 ratio legis. Riigi kohustuste ulatus igapäevase tervise kaitsel. – Eesti Arst. 2006/85 (12), lk 856.

<sup>145</sup> Annus, T.; Nõmper, A. The Right to Health Protection in the Estonian Constitution. *Juridica International*. 2002/VII, pp 117-126.

kohaselt ajutise töövõimetuse hüvitis, väljaspool ravijärjekorda osutatud tervishoiuteenuse hüvitis ja piiriülese tervishoiuteenuse hüvitis.

Haigushüvitiisi on õigus saada isikul, kes on kindlustatud sotsiaalmaksuseaduse<sup>146</sup> (edaspidi SMS) § 5 kohaselt. See tähendab seda, et tema eest on tehtud perioodilisi kindlustusmaksleid. Kindlustusmaksleid Rahalisi haigushüvitiisi makstakse ainult isikutele, kes töötavad, kuna haigestumise korral kaob neil ära sissetulek. Mitterahalisi haigushüvitiisi makstakse ka neile isikutele, kelle eest tasub kindlustusmaksleid riik või avalik-õiguslik juriidiline isik<sup>147</sup>. Lisaks isikutele, kes on kindlustatutega võrdsustatud isikud<sup>148</sup> RaKS § 5 lg 4 tähenduses.

Ajutise töövõimetuse hüvitis on rahaline kompensatsioon, mida maksab haigekassa töövõimetuslehe alusel kindlustatud isikule, kellel jääb töö- või teenistuskohustusest või majandus- või kutsetegevusest ajutise vabastuse tõttu saamata isikustatud sotsiaalmaksuga maksustatav tulu.<sup>149</sup> Haigushüvitis on ajutise töövõimetuse hüvitise üks alaliikidest RaKS § 50 lg 3 p 1 alusel.

RaKS § 54 lg 1 alusel maksab haigekassa kindlustatud isikule ajutise töövõimetuse hüvitist ühe kalendripäeva eest ühe kalendripäeva keskmisest tulust:

- 70% statsionaarse ja ambulatoorse tervishoiuteenuse osutamise ning terviseseisundile mittevastavast tööst keeldumise, ajutiselt teenistuskohustuse täitmisest vabastamise ja karantiini korral,
- 80% alla 3-aastase lapse või alla 16-aastase puudega lapse hooldamise korral, kui hooldav isik ise on haige või hooldavale isikule osutatakse sünnitusabi, haige perekonnaliikme kodus põetamise ning alla 12-aastase lapse või alla 19-aastase puudega kindlustatud isiku põetamise korral,
- 100% kutsehaigusest tingitud või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haigestumise või vigastuse, kuriteo tõkestamise või riiklike ja ühiskondlike huvide kaitsmise ning inimelu

---

<sup>146</sup> Sotsiaalmaksuseadus. – RT I, 31.03.2022, 7.

<sup>147</sup> SMS § 6.

<sup>148</sup> Näiteks RaKS § 5 lg 4 kohaselt rase, kelle rasedus on arsti või ämmaemanda poolt tuvastatud, isik kuni 19aastaseks saamiseni, isik, kes saab Eestis määratud riiklikku penisoni, isik, kellel on töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osaline või puuduv töövõime, kindlustatud isiku ülalpeetav abikaasa, kellel on vanduspensionieani jäänud kuni viis aastat, õigusaktide alusel asutatud ja tegutsevas Eesti õppeasutuses või välisriigi samaväärses õppeasutuses põhiharidust või üldkeskharidust omandav isik, kutseõppe tasemeõppes õppiv isik ning Eesti alalisest elanikust üliõpilane, välja arvatud doktoranditoetust saav doktorant.

<sup>149</sup> RaKS § 50 lg 3 p 1.

päästmise, kuriteo tõkestamise või riiklike ja ühiskondlike huvide kaitsmise ning inimelu päästmise korral.

RaKS § 56 lg 1 kohaselt tekib õigus saada haigushüvitist töövõimetuslehel märgitud töö- või teenistuskohustuste täitmisest vabastuse kuuendast päevast alates.

EL koordineeriva reeglistiku kohaselt on ettenähtud, et töötaja töökohariik peab tunnustama teise liikmesriigi arsti poolt välja antud tõendit. Põhjendamatu keeldumine taolise tõendi tunustamisest ei ole lubatud.

### 3.1.2 Pension

Kui inimene on töötanud mitmes erinevas Euroopa Liidu liikmesriigis, siis võib tal olla õigus saada pensioni kõikides nendes riikides. Selleks, et pensioni saada, tuleb esitada taotlus pensioniametile oma elukohariigis või riigis, kus töötaja viimati töötas. Juhul, kui inimene pole kunagi oma elukohariigis töötanud, siis edastab elukohariik taotluse riigile, kus töötaja viimati töötas.<sup>150</sup> Seega on pensioni taotlemine töökohapõhine. Pensioniõiguse saamiseks on oluline, et inimene oleks konkreetses liikmesriigis töötanud vähemalt 12 kuud.

Euroopa Liidu tasandil ei ole kehtestatud ühtseid reegleid selle kohta, mis vanusest alates on inimesel õigus saada pensioni. Võib ette tulla juhtumeid, kus mõnes Euroopa Liidu liikmesriigis läheb kauem aega pensioniikka jõudmiseks, kui mõnes teises liikmesriigis. Sellest tulenevalt erinevates liikmesriikides töötades tuleb välja uurida, millal on töötajal õigus saada pensioni. Kui töötajal on õigus saada pensioni ka teistest Euroopa Liidu liikmesriikidest, siis nendest riikidest saab pensioni kätte, kui töötaja on jõudnud riigis kehtestatud seadusjärgsesse pensioniikka.<sup>151</sup>

Eestis reguleerib pensioniga seotud küsimusi riikliku pensionikindlustuse seadus<sup>152</sup> (edaspidi RPKS). RPKS § 5 kohaselt kuuluvad riikliku pensioni hulka vanaduspension, toitjakaotuspension ja rahvapension.

---

<sup>150</sup> Your Europe. State pensions abroad. (04.03.2022) - [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_et.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_et.htm) (15.04.2022).

<sup>151</sup> *Ibidem*.

<sup>152</sup> Riikliku pensionikindlustuse seadus. – RT I, 18.02.2022, 6.

RPKS § 7 lg-s 1 sätestatud üldreegli alusel on isikul õigus vanaduspensionile, kui ta on saanud 65aastaseks ning tal on vähemalt 15aastane Eestis omandatud pensionistaaž, kuid RPKS on lisaks mitmeid reegleid, mis annavad isikule võimaluse varem pensionile jäämiseks. Näiteks RPKS § 9<sup>1</sup> lg-s 2 on sätestatud olukorrad, kus isikul on võimalus pensionile jääda enne 65 eluaastat arvestades seejuures isiku pensionistaaži. RPKS § 10 lg-s 1 on sätestatud olukorrad, kus isikul on võimalik saada soodustingimustel vanaduspensioni arvestades laste arvu.

Soodustingimustel on võimalik pensionile jääda ka kutsealadest lähtuvalt. Näiteks saavad enne 65 eluaastat pensionile jääda politseinikud, prokurörid, kaitseväelased, kohtunikud jne.

Vanaduspensioni moodustavad RPKS § 11 lg 1 alusel baasosa, staažiosa, kindlustusosa ja ühendosa. Pensioni baasosa on kõigil pensionidel ühesugune, mis vaadatakse üle iga aasta. Pensioni staažiosa sõltub töötaja töötatud ja õpitud ajavahemikest. Pensioni kindlustusosa sõltub töötaja pealt makstud sotsiaalmaksu suurusest. Pensioni ühendosa koosneb 50% kindlustusosakust ja 50% solidaarosakust. Seega pensioni summa leidmiseks tuleb kõik neli osa omavahel kokku liita.<sup>153</sup>

Eesti pensioni on võimalik taotleda siis, kui inimene elab välisriigis. Selleks peab ta pöörduma elukohariigi sotsiaalkindlustusega tegeleva asutuse poole ning esitama Eesti pensioni taotlemiseks vajalikud dokumendid. Oluline on siinkohal ainult jälgida seda, et inimesel oleks vähemalt 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži. Välisriigis elamise korral on pension erinevalt tulumaksustatud. Inimesed, kes elavad väljaspool Eestit, kuid taotlevad Eesti riigi pensioni, siis nende suhtes ei laiene tulumaksusoodustused.<sup>154</sup>

### **3.1.3 Tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitised**

Euroopa Liidu siseselt on Euroopa Liidul ühtsed sotsiaalkindlustuse koordineerimise reeglid, kuid igal riigil on õigus otsustada, kes kuuluvad kindlustatud isikute hulka ning millistel tingimustel.

---

<sup>153</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Pensioni suuruse arvutamine. – <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/pension-suuruse-arvutamine> (15.04.2022).

<sup>154</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Pensioni saamine välisriigist ja maksmine välisriiki. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/pension-saajale/pension-saamine-valisriigist-ja-maksmine-valisriiki> (15.04.2022).

Lisaks saab riik ise otsustada, milliseid hüvitisi ta maksab. Lähtudes töötervishoiu ja tööohutuse seadusest peab tööandja tagama töötajatele turvalise ja ohutu töökeskkonna.

Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikkel 36 lõike 2 kohaselt isikul, kellega on juhtunud tööõnnetus või kes on haigestunud kutsehaigustesse ja kes elab või viibib muus liikmesriigis kui pädev liikmesriik, on õigus tööõnnetusi ja kutsehaigusi hõlmava skeemi alusel mitterahalistele erihüvitistele, mida pädeva asutuse eest annab elu- või viibimiskohajärgne asutus vastavalt asutuse poolt kohaldatavatele õigusaktidele, nagu oleks isik kindlustatud nimetatud õigusaktide alusel.

See tähendab seda, kui töötaja elab Eestis, kuid töötab Soomes, siis on tal õigus saada Soomes mitterahalisi hüvitisi, kui temaga on juhtunud tööõnnetus või ta on haigestunud kutsehaigusesse. Näiteks on töötajal õigus saada arstiabi. Oluliseks kriteeriumiks on töökohariik ja tööõnnetuse toimumine töökoha riigis.

Enamikes Euroopa Liidu riikides hüvitab tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud kahju kohustuslik tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus, kuid Eestis kohustuslik kindlustus puudub.<sup>155</sup> Näiteks Soome tööandja peab kindlustama kõik töötajad, kes töötavad vähemalt 12 päeva kalendriaasta jooksul.

Eesti kontekstis reguleerib tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitisi töötervishoiu ja tööohutuse seadus<sup>156</sup> (edaspidi TTOS). Töötajal on õigus kahjuhüvitisele, kui töötervishoiuarst on tuvastanud kutsehaiguse või tööinspeksioon on registreerinud töötajaga juhtunud tööõnnetuse, töötaja töövõime on hinnatud või tal on tuvastatud puue, töötaja ei saa tervise tõttu töötada endisel töökohal, millest tulenevalt on ta sissetulek vähenenud või puudub või on töötajal tekkinud täiendavad kulud seoses töövigastusest või kutsehaigusest tingitud tervisekahjustusega, ja on tuvastatud ettevõtte kohustus kahju hüvitamiseks.<sup>157</sup>

TTOS § 22 lg 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööil. TTOS § 23 lg 1 kohaselt kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud ohutegur või töö laad.

Töötajal on õigus nõuda kahju hüvitamist, kui ta ei saa tervisekahjustuse tõttu töötada või ta töötab tervisekahjustusest tulenevalt osalise tööajaga või teasel töökohal ja tema sissetulek on vähenenud.

---

<sup>155</sup> Naaber, L. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse kindlustus. Lõputöö, lk 5.

<sup>156</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 26.

<sup>157</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Kahjuhüvitised. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-tuetused/kahjuhuvitised> (15.04.2022).

Kahjuhüvitise suurus sõltub kutsehaiguse tuvastamisele või tööõnnetusele eelnenud 12 täistööajaga töötatud kuu keskmisest sissetulekust. Lisaks arvestatakse kahju hüvitamise määramisel elukalliduse tõusu, kutsehaigusest põhjustatud töövõime kaotuse protsenti, asutuse süü ulatuse protsenti, töötajale määratud töövõimetoetuse, töövõimetuspensioni või toitjakaotuspensioni ning töötasu.<sup>158</sup>

Kahju hüvitamise nõu tuleb esitada tööandjale, kellel on kahju tekkimises oma süü. Kui tööandja ei ole nõus hüvitist maksma, siis on võimalik oma õiguste kaitseks pöörduda kohtusse. Kahju hüvitamise nõue tuleb esitada Sotsiaalkindlustusametile, kui tööandja on õigusjärglaseta likvideeritud. Sellisel juhul vastutab kahju hüvitise maksmise eest riik. Kutsehaiguse puhul on oluline arvestada asjaoluga, et kutsehaiguse eest vastutab see riik, kus kutsehaigus avaldus.

### 3.1.4 Töötushüvitised

Töötushüvitiste taotlemisel on esmalt vaja kindlaks teha, milline on töötaja staatus, kas tegemist on piiriülese või piirialase töötajaga, kas tegemist on töölähetusega või lähetatud töötajaga.

Kui tegemist on töötajaga<sup>159</sup>, kes elab ühes riigis, töötab teises riigis, kuid käib oma elukohariigis harvem kui kord nädalas, siis tal on võimalus valida, kas taotleda hüvitist riigist, kus ta viimati töötas või pöörduda tagasi elukohariiki, alustada tööotsinguid ning taotleda hüvitist sealt. Piirialatöötaja peab taotlema hüvitist elukohariigist.<sup>160</sup>

Töötushüvitise arvutamine on Euroopa Liidu tasandil reguleeritud Euroopa Liidu määruse 883/2004 artiklis 62, mille kohaselt selle liikmesriigi pädev asutus, kelle õigusaktide kohaselt arvutatakse hüvitisi varasema palga või kutsetegevuse tulu põhjal, võtab hüvitise arvutamisel arvesse üksnes palka või kutsetegevuse tulu, mida asjaomane isik sai viimasel töötamisel või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisel nimetatud õigusaktide alusel.

---

<sup>158</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Kahjuhüvitised. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (15.04.2022).

<sup>159</sup> Piiriülene töötaja.

<sup>160</sup> Eesti Töötukassa. Teenused ja hüved. – <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootuskindlustushuvitis/euroopa-liit-ja-tootuskindlustus> (15.04.2022).

Iga liikmesriik saab ise otsustada vastavalt oma siseriiklikule õigusele, kellele ta maksab hüvitist, kui suures ulatuses ning kui kaua.

Kui töötaja viimaseks töökohariigiks on olnud välisriik, kuid ta pöördub tagasi Eestisse ja hakkab tööd otsima Eestis, siis töötuskindlustushüvitise suuruse määramisel võetakse arvesse ka välisriigis teenitud tasu.<sup>161</sup>

Kui töötaja viimane töökoht oli Eestis, kuid enne seda töötas välismaal, siis arvutatakse hüvitis viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul Eestis makstud tasude alusel.<sup>162</sup>

Eestis reguleerib töötuskindlustusehüvitiste maksmist töökindlustuse seadus<sup>163</sup> (edaspidi TKindIS). TKindIS § 6 lg 1 p-de 1 ja 2 kohaselt on isikul õigus töötuskindlustushüvitisele, kui ta on töötuna arvele võetud ning kellel on töötuskindlustusstaaži vähemalt 12 kuud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul. Töötuskindlustushüvitist on kindlustatul õigus saada kogu töötuna arvel oleku ajal 180 päeva, kui kindlustatu kindlustusstaaž on lühem kui 5 aastat, 270 päeva, kui kindlustatu kindlustusstaaž on 5-10 aastat ning 360 päeva, kui kindlustatu kindlustusstaaž on 10 aastat või enam.<sup>164</sup>

Näiteks kui töötaja on töötanud töötuskindlustusstaaži arvutamise perioodi vältel nii Soomes kui Rootsis, siis liidetakse kõik kindlustusperioodid kokku. Nii saab taotleda töötuskindlustushüvitist Eestis ka siis, kui on 12 kuud töötuskindlustusstaaži omandatud mitmes riigis töötades kokku.<sup>165</sup>

TKindIS § 9 lg 1 kohaselt kindlustatu ühe kalendripäeva töötuskindlustushüvitise suurus arvutatakse kindlustatu üheksa kuu keskmisest ühe kalendripäeva töötasust töötuskindlustuse andmekogu andmete alusel. Keskmise tasu arvutamisel lähtutakse kindlustatule viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul kindlustatule makstud tasudest.

Töötuskindlustuse suurus ühe kalendripäeva eest on 60% esimesest kuni 100. kalendripäevani<sup>166</sup> ja 40% 101. Kalendripäevast kuni töötuskindlustushüvitise perioodi lõpuni<sup>167</sup>. Töötuskindlustuse taotlemiseks tuleb TKindIS § 10 lg 1 kohaselt töötukassale esitada avaldus ning TKindIS § 11 lg 1

---

<sup>161</sup> *Ibidem.*

<sup>162</sup> *Ibidem.*

<sup>163</sup> Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 12.11.2021, 9.

<sup>164</sup> TKindIS § 8 lg 1 p-d 1-3.

<sup>165</sup> Töötukassa. Teenused ja hüved. – <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootuskindlustushuvitis/euroopa-liit-ja-tootuskindlustus> (15.04.2022).

<sup>166</sup> TKindIS § 9 lg 4 p 1.

<sup>167</sup> TKindIS § 9 lg 4 p 2.

kohaselt teeb töötukassa 14 päeva jooksul otsuse töötuskindlustushüvitise määramiseks või määramata jätmisest.

### 3.1.5 Pereküvitised

Euroopa Liidu määruse 883/2004 artikli 67 kohaselt isikul on õigus pereküvitistele kooskõlas pädeva liikmesriigi õigusaktidega, sealhulgas oma teises liikmesriigis elavate pereliikmete jaoks, nagu elaksid nad esimesena nimetatud liikmesriigis.

Pereküvitiste maksmise eest vastutab riik, kus inimene elab või käib tööl. Iga riik saab ise otsustada, millistel alustel ja kellele pereküvitisi makstakse, kuid ühe ja sama lapse eest ei ole lubatud samaaegselt maksta kahe riigi pereküvitisi täies mahus. Seetõttu on Euroopa Liidus kehtestatud prioriteetsuse määramise eeskirjad.

Esimesena käsitletakse olukorda, kus lapsevanematel tuleneb õigus pereküvitiste saamiseks töötamise alusel. Sellises olukorras vaadatakse esimesena alati seda, kus lapsevanem töötab. Kui mõlemad vanemad töötavad ja nende töökohad on erinevates riikides, siis pereküvitiste maksmisel võetakse arvesse seda, kus elavad laps või lapsed. Kui esmase riigi makstav pereküvitise summa on väiksem kui teise riigi pereküvitis, siis maksab teine riik lisahüvitist.

Näiteks peres on 5aastane laps, kes elab Eestis, kuid isa töötab Soomes ja ema töötab Eestis. Kuna laps elab Eestis, siis esimesena maksab lapstoetust Eesti, sest mõlemad vanemad töötavad ja lapsetoetuse maksmisel arvestatakse lapse elukohta. Eestis makstakse lapsetoetust 60 eurot, Soomes makstakse 94,88 eurot. Seega Soome peab maksma lisahüvitist 34,88<sup>168</sup> euro ulatuses.<sup>169</sup>

Siinkohal on oluline meeles pidada, et teises riigis töötamise alla ei kuulu lähetused. Kui Eesti tööandja lähetab töötaja tööle Soome, siis töötaja on endiselt kindlustatud Eestis ja hüvitisi maksab ka ainult Eesti riik.<sup>170</sup> Töötaja harilik töötegemise riik töölähetuse kestel ei muutu.

Pereküvitiste maksmisel võetakse esimesena arvesse seda, kus vanemad töötavad. Teisena arvestatakse pensioni saamist. Kui üks vanem töötab ja teine vanem elab lastega teises riigis ja saab

---

<sup>168</sup> Soomes makstavast hüvitisest tuleb maha lahutada Eestis makstava hüvitise summa.

<sup>169</sup> Sotsiaalkindlustusamet. Eesti pereküvitiste maksmine Euroopa Liidus ja mujal. – <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/lapsed-ja-pere/kui-pere-elab-voi-tootab-euroopa-liidus> (15.04.2022).

<sup>170</sup> *Ibidem*.

pensiooni, võetakse seda arvesse lisahüvitise määramisel. Kui kumbki vanem ei tööta ja nad saavad mõlemad pensiooni, siis esmaseks hüvitise maksjaks on riik, kus laps elab.<sup>171</sup>

Näiteks lapse ema elab koos lastega Eestis ja käib tööl, samas isa elab Soomes, ei käi tööl, kuid saab töövõimetuspensiooni. Perehüvitist maksab Eesti, kuid Soome maksab lisahüvitist lapse isale võttes arvesse töövõimetuspensiooni.

Kolmandana käsitletakse olukorda, kus perehüvitise saamise õigus tuleneb elamise alusel. Kui mitte kumbki vanematest ei tööta ega saa pensiooni, siis perehüvitise maksmisel arvestatakse seda, kus elavad lapsed. Kui lapsed elavad erinevates riikides, siis makstakse perehüvitisi iga lapse osas eraldi.

Näiteks kui isa elab koos lapsega Soomes, ei tööta, ei saa pensiooni ning ema oma samasuguses olukorras, kuid elab teise lapsega Eestis, siis Soomes elavale lapsele maksab perehüvitisi Soome ning Eestis elavale lapsele maksab perehüvitisi Eesti. Lisahüvitisi ei pea maksuma, kuna õigus hüvitisele põhineb lapse elukohal.

Nagu ülal toodud, siis samaaegselt ei ole lubatud maksta ühe lapsega seoses täies mahus kahe riigi perehüvitisi, kuid võib tekkida olukordi, kus selline asi on juhtunud. Näiteks võib selline olukord ette tulla, kui pere kolib teise Euroopa Liidu riiki elama, kuid ei teavita sellest Sotsiaalkindlustusametit. Sellisel juhul on tehtud enammakse ning hüvitiste maksmisel tuleb teha tasaarvestus.<sup>172</sup>

Eesti kontekstis reguleerib perehüvitiste saamise korda perehüvitiste seadus<sup>173</sup> (edaspidi PHS), mille kohaselt on inimestel võimalik teatud tingimustel taotleda lapsetoetust, üksikvanema lapse toetust, eestkostetava lapse toetust, lasterikka pere toetust, mitmikute toetust. Ühekordsete maksetena makstakse sünnitoetust ja lapsendamistoetust.<sup>174</sup>

PHS §-s 4 on sätestatud, kellel on võimalik taotleda perehüvitisi ning millistel tingimustel. Lisaks tuleb siinkohal arvestada ka sotsiaalseadustiku üldosa seaduse<sup>175</sup> (edaspidi SÜS) §-s 3 sätestatuga. PHS § 4 lg 1 kohaselt määratakse ja makstakse perehüvitisi PHS-s sätestatud tingimustel SÜS § 3 lg-s 1 nimetatud isikule.

---

<sup>171</sup> *Ibidem*.

<sup>172</sup> *Ibidem*.

<sup>173</sup> Perehüvitiste seadus. – RT I, 28.12.2017, 62.

<sup>174</sup> PHS § 16.

<sup>175</sup> Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. – RT I, 13.03.2019, 157.

SÜS § 3 lg-st 1 tuleneb, et perehüvitusi on õigus saada Eestis elaval Eesti kodanikul, pikaajalise elaniku elamisloa või alalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel ning tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel. Seega perehüvitusi on õigus saada isikutel, kellel on Eestis viibimiseks olemas õiguslik alus.

Lisaks on perehüvitusi õigus saada SÜS § 3 lg-s 1 sätestatud isiku Eestis elaval pereliikmel ja välismaal õppimise tõttu perest eemal viibival lapsel.<sup>176</sup>

Perehüvitiste maksmisel tekib probleem siis, kui isik, kellel on õigus saada perehüvitusi, elab ja töötab mitmes riigis korraga. Sellisel juhul on Eesti alalisel elanikul õigus perehüvitistele, kui ta on resident tulumaksuseaduse<sup>177</sup> (edaspidi TuMS) § 6 lg 1 tähenduses.

Siinkohal tuleb vaadata kui kaua isik on viibinud Eestis 12 järjestikuse kalendrikuu jooksul vähemalt 183 päeval, millisele riigile ta maksab tulumaksu saadud tuludelt või kas tegemist on välisteenistuses viibiva diplomaadiga. TuMS § 6 lg 1 kohaselt on füüsiline isik resident, kui tema elukoht on Eestis või kui ta viibib Eestis 12 järjestikuse kalendrikuu jooksul vähemalt 183 päeval. Samuti on resident välisteenistuses viibiv Eesti diplomaat. Residentist füüsiline isik maksab tulumaksu kõikidelt nii Eestis kui ka väljaspool Eestit saadud tuludelt.

Perehüvitiste taotlemisel on oluline tähelepanu pöörata sellele, et PHS § 4 lg 4 kohaselt perehüvitise saamise õigust ei ole Eesti elanikul, kes saab mõne teise riigi samaliigilist hüvitist.

Perehüvitiste taotlemiseks peab taotleja esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile PHS § 6 lg 1 kohaselt.

## **3.2 Muud sotsiaalsed soodustused**

### **3.2.1 Üldised põhimõtted**

Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikkel 7 lõike 1 kohaselt töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega. Euroopa

---

<sup>176</sup> PHS § 4 lg 2.

<sup>177</sup> Tulumaksuseadus. – RT I, 05.04.2022, 5.

Liidu määruse 492/2011 artikkel 7 lõikest 2 tulenevalt on teise liikmesriigi kodanikul samad sotsiaalsed ja maksusoodustused kui selle riigi kodanikest töötajatel.

Siinkohal on oluline viidata Euroopa Kohtu otsusele C-181/19<sup>178</sup>, kus on käsitletud sotsiaalse soodustuse mõistet Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikli 7 lõike 2 mõistes. Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikli 7 lõike 2 kohaselt sotsiaalne soodustus hõlmab endas kõiki soodustusi, mis olenemata sellest, kas need on seotud töölepinguga või mitte, antakse tavaliselt selle liikmesriigi töötajale peamiselt nende objektiivse töötaja staatuse või pelgalt nende liikmesriigis asuva alalise elukoha alusel ja mille laiendamine töötajatele, kes on teise liikmesriigi kodanikud, on seetõttu asjakohane selleks, et hõlbustada nende liikuvust liidus ja seega nende lõimumist vastuvõtvas liikmesriigis.

Eestis on inimestele makstavad sotsiaalsed soodustused määratletud erinevates seadustes, näiteks sotsiaalhoolekandeseaduses, spordiseaduses kuid ka kohalike omavalitsuste poolt kehtestavates määrustes<sup>179</sup>. Osad sotsiaalsed soodustused võivad olla riigis ühe suurused, kuid osad toetused võivad olla kohaliku omavalitsuse piirides erinevad.

Euroopa Kohtusse on jõudnud mitmeid juhtumeid, kus on käsitletud, kas inimesel on õigus saada sotsiaalseid soodustusi või mitte.

Euroopa Kohtu asjas C-447/18 käsitleti tippSPORTlasele hüvitise maksmist, kes ei olnud selle liikmesriiki kodanik, kus hüvitist maksti, kuid ta elas ja töötas seal. Nimelt keelduti Slovakkias töötanud ja elanud Tšehhi kodanikule tippSPORTlastele ettenähtud hüvitise maksmisest, kuna tal ei olnud Slovakkia kodakondsust. Euroopa Kohus leidis, et liikmesriik, kes määrab sellise hüvitise oma kodanikest töötajatele, ei saa keelduda selle määramisest teiste liikmesriikide kodanikele, sest muidu oleks tegemist kodakondsusel põhineva diskrimineerimisega.

Teise näitena saab tuua kohtuasja C-238/15<sup>180</sup>, kus tekkis küsimus, kas selline säte siseriiklikus õiguses on kooskõlas Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikli 7 lõikega 2, kus rahalist abi kõrgharidusõpinguteks maksti neile õpilastele, kes ei ela asjaomase liikmesriigi territooriumil, kuid nad on selles riigis vähemalt katkematult viis aastat töötanud või kutsetegevusega tegelenud töötaja lapsed. Antud juhul leidis üks osapooltest, et tegemist on diskrimineerimisega.

---

<sup>178</sup> EKo C-181/19, *Jobcenter Krefeld*, ECLI:EU:C:2020:794.

<sup>179</sup> Tartu Linnavalikogu määrus „Koolitoetus“, RT IV, 06.07.2016, 15.

<sup>180</sup> EKo C-238/15, *Braganca Linares Verruga jt*, ECLI:EU:C:2016:949.

Euroopa Kohus sedastas, et Euroopa Liidu määruse 492/2011 artikli 7 lõikega 2 on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt antakse üliõpilastele, kes ei ela selles liikmesriigis, kõrgharidusõpinguteks rahalist abi tingimusel, et vähemalt üks tema vanematest on töötanud rahalise abi taotlemise ajaks selles liikmesriigis vähemalt viieaastase katkematu ajavahemiku vältel. Samas tõi kohus välja, et sellist tingimust ei ole ette nähtud liikmesriigi territooriumil elavatele üliõpilastele.

Kolmanda näitena saab tuua kohtuasja C-410/18<sup>181</sup>, kus arutati samamoodi rahalise abi maksmist kõrgharidusõpinguteks. Olukord oli sarnane, mis eelmises kaasuses. N. Aubriet elas koos oma isaga Prantsusmaal, kuid ta isa oli piirialatöötaja, kes käis Luksemburgis tööl. N. Aubriet soovis samuti taotleda rahalist abi kõrgkoolis õppimiseks, kuid talle ei antud seda. Rahalise abi saamise tingimuseks oli, et üliõpilane elab Luksemburgi territooriumil või kui ei ela, siis ta oleks sellise töötaja laps, kes on rahalise abi taotlemise ajaks töötanud või tegelenud kutsetegevusega Luksemburgis vähemalt viis aastat rahalise abi taotlemise eelneva seitsmeaastase võrdlusperioodi vältel.

Esmalt tõi Euroopa Kohus välja selle, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on võõrtöötajate ja piirialatöötajate puhul asjaolu, et nad on sisenenud liikmesriigi tööturule, põhimõtteliselt kaasa toonud selle liikmesriigi ühiskonda lõimumise sellisel piisaval tasemel, mis võimaldab neil seoses sotsiaalsete soodustustega tugineda selles liikmesriigis oma riigi kodanikest töötajatega võrdse kohtlemise põhimõttele.<sup>182</sup>

Lõimumissuhe tekib eelkõige selle tõttu, et vastuvõtvas liikmesriigis töötamisega seoses makstavate maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete näol annavad võõrtöötajad samuti panuse selle liikmesriigi sotsiaalpoliitika rahastamisse. Seetõttu peavad nad saama sellest kasu selle riigi kodanikest töötajatega samadel tingimustel.<sup>183</sup> Euroopa Kohus analüüsis ka rahalise abi maksmise sätte kooskõla Euroopa Liidu direktiivi 492/2011 artikkel 7 lõikega 2 ning tõi samuti välja, et selline tingimus on diskrimineeriv.

Neljanda näitena toob magistritöö autor Euroopa Kohtu kohtuasja C-27/20<sup>184</sup>, kus abikaasad PF ja QG, kes on Prantsusmaa kodanikud, deklareerisid maksustatavat tulu 2011. aastal 59 734 eurot ning 2012. aastal 63 680 eurot. Neil oli neli alaealist ülalpeetavat ning nad said nende pealt

---

<sup>181</sup> EKo C-410/18, *Aubriet*, ECLI:EU:C:2019:582.

<sup>182</sup> EKo C-410/18, *Aubriet*, p 32.

<sup>183</sup> EKo C-410/18, *Aubriet*, p 33.

<sup>184</sup> EKo C-27/20, *CAF*, ECLI:EU:C:2021:383.

igakuiselt peretoetusi 458,02 eurot. Peretoetuste maksmine peatati, kui QG, kes on Prantsusmaal kohtunik, lähetati kolmeks aastaks Euroopa Liidu Kohtusse Luksemburgi, millest tulenevalt 2015. aastal oli pere sissetulekuks 123 609 eurot ning 2016. aastal veelgi suurem. 2017. aastal naases QG tagasi Prantsusmaale ning tema töötasu vähenes olulisel määral.

Pere esitas taotluse peretoetuse saamiseks, kuid peretoetuse määramisel võeti arvesse makseperioodile eelnenud üle-eelmine kalendriaasta, antud juhul 2015. aasta, ning toetuseks suuruseks määrati 115,65 eurot. PF ja QG leidsid, et antud juhul on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Nemad leidsid, et riigisisene säte on diskrimineeriv.

Euroopa Kohus leidis, et käesoleval juhul tuleb tõdeda, et peretoetuste saajaid, kes on kasutanud vaba liikumise õigust, ei kohelda vähem soodsalt kui neid toetusesaajaid, kes seda õigust ei ole kasutanud.<sup>185</sup> Kohtuasja C-27/20 punkti 34 kohaselt kohaldatakse selliste riigisiseste õigusnormide alusel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, liikmesriigi kodanikust töötaja puhul, kelle sissetulekud on teise liikmesriiki liikumisel suurenenud või vähenenud, arvestusperioodil saadud sissetuleku alusel makstava peretoetuste arvutamiseks sama meetodit kui töötaja puhul, kes ei ole oma päritoluliikmesriigist lahkunud, kuid kelle sissetulekud on samamoodi muutunud.

### 3.2.2 Toimetulekutoetus

Toimetulekutoetuse maksmist reguleerib sotsiaalhoolekande seadus<sup>186</sup> (edaspidi SHS) § 131. SHS § 131 lg 1 kohaselt toimetulekutoetuse maksmise eesmärk on isikute iseseisvat toimetulekut soodustava ajutise abimeetmena leevendada abi vajavate isikute ja perekondade materiaalsel puudst, tagades minimaalsed vahendid esmavajaduste rahuldamiseks.

Enne toimetulekutoetuse maksmist pakuvad kohalikud omavalitsused nii sotsiaalteenuseid kui ka sotsiaalabi. Kui niisugune abi ei osutu piisavaks, siis makstakse inimesele sotsiaaltoetust.<sup>187</sup>

Toimetulekutoetust on õigus saada SHS § 131 lg 2 kohaselt üksi elaval isikul või perekonnal, kelle kuu netosissetulek on pärast eluasemekulude mahaarvamist alla kehtestatud toimetulekupiiri.

---

<sup>185</sup> EKo C-27/20, *CAF*, p 33.

<sup>186</sup> Sotsiaalhoolekande seadus. – RT I, 22.03.2021, 14.

<sup>187</sup> Sotsiaalministeerium. Toimetulekutoetus. – <https://www.sm.ee/et/toimetulekutoetus-0> (15.04.2022).

Toimetulekupiiri kehtestab Riigikogu igaks eelarveaastaks riigieelarvega. Toimetulekupiiri kehtestamisel lähtutakse minimaalsetest tarbimiskuludest toidule, riietusele, jalanõudele ja muudele kaupadele ja teenustele esmavajaduste rahuldamiseks. Uus toimetulekupiir ei tohi olla väiksem kehtivast toimetulekupiirist.<sup>188</sup>

Sissetuleku arvutamisel võetakse arvesse kõiki perekonna tulusid, sealhulgas töötasu, peretoetusi, töötuskindlustushüvitisi, töötutoetust, saadud elatist, elatisabi, tulumaksu tagastust jne.<sup>189</sup>

Sissetuleku arvutamisel tuleb arvestada, et teatud toetused võivad sissetuleku arvestamisel välja jääda.<sup>190</sup>

2021. aastal oli toimetulekupiiriks üksi elavale inimesele või perekonna esimesele liikmele 150 eurot kuus. Alaealiste puhul oli toimetulekupiiriks 180 eurot kuus. Perekonna teise ja järgmise täisealise liikme toimetulekupiiriks on 120 eurot kuus.<sup>191</sup>

SHKS § 132 lg 1 kohaselt toimetulekutoetuse taotleja peab esitama taotluse jooksva kuu eest toimetuleku saamiseks hiljemalt kuu viimaseks tööpäevaks KOV, kelle haldusterritooriumil asub tema tegelik elukoht. SHKS § 134 lg 1 alusel määrab ja maksab toimetulekutoetust KOV üksus. Toimetulekutoetust ei ole võimalik määrata tagasiulatuvalt.

### 3.2.3 Koolitoetus

Tartu linna puhul on koolitoetuse maksmine reguleeritud Tartu Linnavolikogu “Koolitoetuse” määruse alusel. Tartu Linnavolikogu “Koolitoetuse” määruse § 3 kohaselt makstakse koolitoetust

---

<sup>188</sup> SHS § 131 lg 2.

<sup>189</sup> Sotsiaalministeerium. Toimetulekutoetus. – <https://www.sm.ee/et/toimetulekutoetus-0> (15.04.2022).

<sup>190</sup> SHKS § 133 lg 2 kohaselt ei võeta arvesse riigi- või kohaliku omavalitsuse (edaspidi KOV) üksuse eelarvest makstud ühekordseid toetusi, KOV üksuse õigsuaktide kohaselt perekonna sissetulekust sõltuvaid või konkreetse teenuse kulu kompenseerimiseks määratud KOV eelarve vahenditest makstud perioodilisi toetusi, puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse alusel makstud toetusi, välja arvatud puudega vanema toetus, riigi tagatisel antud õppelaenu, tööturuteenuste ja -toetuste seaduse alusel või struktuuritoetuste vahenditest makstud stipendiumi ning sõidu- ja majutustoetust, õppetootuste ja õppelaenu seaduse alusel makstud põhitoetust, vajaduspõhist õppetootust, vajaduspõhist eritoetust ja õppasustuse moodustatud eritoetuse fondi vahenditest makstud toetust, töist sissetulekut, mille on saanud põhikoolis, gümnaasiumis või kutseõppe tasemeõppes õppiv keskkhariduseta laps kuni 19-aastaseks saamiseni või pärast 19-aastaseks saamist kuni jooksva õppeaasta lõpuni või õpilase kooli nimekirjast väljaarvamiseni.

<sup>191</sup> Toimetulekupiir ja toimetulekutoetus. – <https://www.eesti.ee/et/toetused-sotsiaalteenused-ja-pensionid/toetused-ja-huevitised/toimetulekupiir-ja-toimetulekutoetus> (15.04.2022).

lapsel, kes läheb Tartu linnas esimesse, teise või kolmandasse klassi ning kelle elukohaks on rahvastikuregistri andmetel Tartu linnas.

Tartu linna “Koolitoetuse” määruse § 2 kohaselt on koolitoetuse suuruseks 50 eurot lapse kohta aastas. Koolitoetuse saamiseks peab lapsevanem esitama taotluse ajavahemikus 1. septembrist kuni 15. Septembrini Tartu Linnavalitsuse haridusosakonnale.

Tallinna linnas on koolitoetuse asemel ranitsatoetus. Ranitsatoetust on õigus saada lapsel kuni 19-aastaseks saamiseni, kes alustab või jätkab põhi- või keskhariduse omandamist ning kelle vähemalt ühe vanema rahvastikuregistrisse kantud elukoht on Tallinna linn. Koolitoetuse avaldus tuleb esitada Tallinna Linnavolikogule ajavahemikus 13. september kuni 30. November.<sup>192</sup>

Toetuse suuruseks esimesse klassi mineva lapse puhul on 320 eurot ja alates teise klassi mineva lapse puhul 50 eurot.<sup>193</sup>

### 3.2.4 Sünnitoetus

KOV üksuste piires makstakse ka erinevates suurustes täiendavat sünnitoetust. Tartu linna puhul on täiendava sünnitoetuse maksmine reguleeritud Tartu Linnavolikogu määrmises “Lapsetoetuse maksmise kord”. Selle määruse § 1 lg 2 kohaselt toetus koosneb kolmest osast, mida makstakse pärast lapse sündi, lapse 1aastaseks ja 2aastaseks saamisel, ainukeseks tingimuseks on see, et taotleja elukoht peab olema registreeritud Tartu linn vähemalt kuus kuud enne lapse sünnikuupäeva, 1aastaseks ja 2aastaseks saamist.

Toetuse taotlemiseks peab üks lapsevanematest esitama taotluse Tartu Linnavalitsusele ning toetuse maksmise otsustab linnavalitsuse sotsiaal- ja tervishoiuosakond esitatud dokumentide alusel.

Täiendavat lapsetoetust makstakse Tartus kolmes osa. Toetuse I osa suurus pärast esimese ja teise lapse sündi on 64 eurot ning pärast kolmanda ja järgmise lapse sündi 112 eurot, mis makstakse pärast lapse sündi. Toetuse II osa makstakse lapse üheaastaseks saamisel. Esimese ja teise lapse puhul makstakse 128 eurot ning kolmanda ja järgmise lapse puhul 176 eurot. Toetuse III osa

---

<sup>192</sup> Ranitsatoetuse taotlemine. – <https://taotlen.tallinn.ee/koolitoetus> (15.04.2022).

<sup>193</sup> *Ibidem*.

makstakse lapse kaheaastaseks saamisel esimese ja teise lapse puhul 320 eurot ning kolmanda ja järgneva lapse puhul 352 eurot.<sup>194</sup>

Tallinnas makstakse sünnitoetust ühe lapse sünni korral 320 eurot kahes osas, kus pool summast makstakse pärast taotluse esitamist ning teine pool pärast lapse aastaseks saamist tingimusel, et laps ja tema vanemad on rahvastikuregistri andmetel katkematult olnud Tallinna linna elanikud alates lapse sünnist kuni lapse üheaastaseks saamiseni. Kaksikute sünni puhul makstakse ühes osas 1000 eurot sünnitoetust ning mitmikute korral makstakse mitmikute sünnitoetust 6392 eurot ühes osas.<sup>195</sup>

---

<sup>194</sup> Tartu. Tartu linna täiendav sünnitoetus. – <https://tartu.ee/et/tartu-linna-taiendav-sunnitoetus#%C3%95igusaktid> (15.04.2022).

<sup>195</sup> Tallinn. Sünnitoetus Tallinna elanikule. – <https://www.tallinn.ee/Sunnitoetus> (15.04.2022).

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks oli vastata küsimusele, missugused on piiriülese töötamise puhul tööõiguslikud ja sotsiaalkaitseõiguslikud piirangud. Selleks analüüsiti esmalt piiriülese ja piirialase töötamise ja töölähetuse ja lähetatud töötajate mõisteid ning vastati küsimusele, kuidas mõjutab töötaja õiguslik seisund erinevate probleemide käsitlemist. Seejärel uuriti, millised on tööõiguslikud piirangud, mis puudutavad töölepingule kohalduvat õigust, töö- ja puhkeaega, töötasustamist ja kutsekvalifikatsioonide tunnustamist. Kõige viimaseks käsitleti sotsiaalkaitseõiguslikke piiranguid, mis puudutavad sotsiaalkindlustust ja muid sotsiaalseid soodustusi.

Eeltoodud eesmärgist lähtudes püstitas magistritöö autor kaks hüpoteesi, mida tahtis magistritöö raames kontrollida.

Esimeseks hüpoteesiks oli, et lähetatud töötajate direktiiv annab lähetatud töötajatele teatud olukordades mõned eelised ning põhimõtted, mida tuleb iga kord järgida. Teiseks hüpoteesiks oli, et õiguslikke probleeme ei saa lahendada mitte ainult lähtudes harilikust töötamise kohast, vaid teatud juhtudel on vaja rakendada elukoha riigi õiguskorda. Hüpoteesid pidasid paika.

Lähetatud töötajate direktiivis on sätestatud erisused, mida peavad liikmesriigid lähetatud töötajatele tagama. Nendeks tingimusteks on näiteks maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg; tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus; töötasu, sealhulgas ületunnitöötasu; tervishoid, -ohutus, ja -hügieen.

Teise hüpoteesi paika pidavuse kohta saab näitena tuua olukorra, kus töötajaid lähetatakse elukohariigist erinevasse välisriiki tööle.

Esimese peatüki esimeses alapeatükis käsitleti piiriülese ja piirialase töötamise mõisteid. Piiriülese ja piirialatöötaja vahet tegemisel tuleb vaadata, kui tihti naaseb töötaja elukohariiki. Piirialatöötajaga on tegemist, kui töötaja naaseb elukohariiki vähemalt kord nädalas. Kui töötaja naaseb harvem kui kord nädalas elukohariiki, siis on tegemist piiriülese töötajaga. Lisaks on oluline välja tuua, et piiriülese töötaja mõiste hõlmab endas ka piirialatöötaja mõistet. Nimetatud mõisted on olulised töötaja hariliku töötamise koha määratlemisel.

Esimese peatüki teises alapeatükis käsitleti töölähetuse ja lähetatud töötaja mõistet ning selgus, et nende mõistete eristamisel on oluline vaadata, kas töötaja välisriiki saatmisel on olemas konkreetne

teenuse saaja või mitte. Lähetatud töötaja puhul on alati olemas konkreetne teenusesaaja ning tema tööd korraldavad ettevõtte.

Neid mõisteid on omavahel vaja eristada selleks, et teha kindlaks, missugustest töö tegemise tingimustest ei saa töölepingu pooled nendevahelise kokkuleppe alusel kõrvale kalduda. Lähetatud töötajate direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt tuleb lähetatud töötajale tagada maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg, tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus, töötasu ja ületunnitöötasu, töetervishoid, -ohutus ja -hügieen, töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed, mida kohaldatakse rasedate, hiljuti sünnitanud naiste, laste ja noorte suhtes jne. Töölähetuse puhul on oluline tähelepanu pöörata sellele, milliste kulutuste hüvitamist on töötajal õigus nõuda.

Teises peatükis käsitleti esmalt töölepingule kohalduva õiguse kindlaks määramist Rooma I määruse alusel. Kohalduva õiguse kindlaks määramisel tuleb esmalt vaadata, kas poolte vahel on kokku lepitud, millise riigi õigus töösuhtele kohaldub. Kui kokkulepet ei ole, siis kohaldub selle riigi õigus, kus töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Töökoha ajutine muutmine ei muuda töölepingule kohalduvat õigust. Juhul, kui nii ei ole võimalik kohaldatavat õigust kindlaks määrata, siis on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtte tegevuskoht. Kõige lõpuks vaadatakse, millise riigiga on tööleping kõige tihedamalt seotud. Töölepingule kohalduva õiguse kindlaks määramisel tuleb arvestada sellega, et tööleping võib olla allutatud mitmele erinevale õiguskorrale.

Kohalduva õiguse kindlaks määramisel on oluline vaadata ka seda, millal on tööleping sõlmitud, sest teatud juhtudel tuleb kohaldada hoopis Rooma konventsiooni või rahvusvahelise eraõiguse seadust.

Töö- ja puhkeaja piirangud võivad olla imperatiivseteks normideks, millest ei saa poolte kokkuleppel kõrvale kalduda. Oluline on siinkohal kõigepealt vaadata, kas töötaja töötab täistööaja või summeeritud tööaja arvestuse alusel. Kui töötaja töötab täistööajaga, siis ta töötab seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 40 tundi ja 8 tundi päevas. Sellisel juhul peab töötajale jääma seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 24 tundi järjestikkust vaba aega puhkamiseks. Kui töötaja töötab summeeritud tööaja arvestuse alusel, siis peab jääma talle 36 tundi järjestikkust vaba aega seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. 24tunnise ajavahemiku jooksul peab töötajale jääma 11 tundi järjestikkust vaba aega.

Lisaks tavatööle võib töötaja teha ka ületunnitööd, kuid tavatöö koos ületunnitööga ei tohi ületada 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Lähetatud töötajate puhul on erisuseks see, et neile tuleb tagada töötamisel maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg, kuid lähetatud töötajate puhul peab samamoodi arvestama sellega, et töötajale oleks tagatud vähemalt iganädalane ja igapäevane minimaalne puhkeaeg.

Magistritöö raames uuriti ka töötasu definitsiooni ning selgus, et õigusaktides ei ole ühtselt ära reguleeritud töötasu mõistet ning seda, millest töötasu koosneb. Töötasu suuruses võivad pooled omavahel kokku leppida, kuid tööandja ei või töötajale maksta väiksemat tasu töö eest, kui on Vabariigi Valitsuse poolt ära määratletud töötasu alammäär. Töötasu alammäär on liikmesriigiti erinev. Seega välisriiki tööle minnes tuleb välja uurida, kui suur on töötasu alammäär ning kas teatud valdkondades on töötasu alammäär välja toodud hoopis kollektiivlepingutes.

Töötasu määramisel on oluline uurida ka seda, millest võib töötasu koosneda. Näiteks ei tohi pooled sõlmida kokkuleppeid, mille kohaselt töötasu sisaldab tasu ületunnitöö tegemise või riigipühade töötamise eest. Mõlemal juhul tuleb töötajale eraldi maksta tasu, mis puudutab ületunnitöö tegemist ning töötamist riigipühade ajal. Liikmesriigiti võib olla nende tasude maksmine erinev.

Viimasena käsitleti teises peatükis kutsekvalifikatsioonide tunnustamisega seonduvaid probleeme. Eesmärgiks oli uurida, kuidas tunnustataks Euroopa Liidu liikmesriikides teises liikmesriigis omandatud kutsekvalifikatsioone. Esmalt tuleb vaadata, kas kutse on reguleeritud või mitte ning seejärel tuleb esitada taotlus liikmesriigi pädevale asutusele, et kutsekvalifikatsiooni tunnustataks. Pädev asutus teeb seejärel otsuse selle kohta, kas töötajal on õigus töötada teatud ametikohal või mitte. Teatud kutsetel toimub kvalifikatsiooni tunnustamine lihtsutatud korras.

Kolmandas peatükis käsitleti sotsiaalkindlustushüvitisi ja muid sotsiaalseid soodustusi. Selle raames analüüsiti, millistel tingimustel on teise liikmesriigi kodanikul õigus toetusi või hüvitisi taotleda ning millisest asutusest toetusi üldse saab taotleda. Sotsiaalkindlustushüvitiste saamine seonduv töötaja hariliku töökoha riigiga. Hariliku töökoha riigi õigussüsteemi alusel saab töötaja sotsiaalkindlustushüvitisi ning on kohustatud kandma vajalikud kohustused sotsiaalkindlustus maksetega. Muude sotsiaalsete soodustuste mõiste defineeritud ei ole. Selle mõiste sisu võib liikmesriigiti olla erinev.

Euroopa Kohus on oma praktikas välja toonud, et sotsiaalne soodustus hõlmab endas kõiki soodustusi, mis olenemata sellest, kas need on seotud töölepinguga või mitte, antakse tavaliselt selle liikmesriigi töötajale peamiselt nende objektiivse töötaja staatuse või pelgalt nende liikmesriigis asuva alalise elukoha alusel ja mille laiendamine töötajatele, kes on teise liikmesriigi kodanikud, on seetõttu asjakohane selleks, et hõlbustada nende liikuvust liidus ja seega nende lõimumist vastuvõtvas liikmesriigis.

## **CROSS-BORDER WORKING – THE LIMITS OF LABOR LAWS AND SOCIAL PROTECTION LAWS**

One of the main freedoms of the European Union is free workers' migration. It comes from article 45 of the Treaty on the Functioning of the European Union, in which freedom of movement is granted for workers within the EU. The citizens of EU's member states have the right to find work in a member state of the EU, work without a worker's permit, live in a country in order to work, stay in the same country after working and receive equal rights in the member state in terms of labor and social amenities. As a consequence, there are situations where the employment relationship is concerned with laws from different countries and in the case of legal disputes, legislation from multiple countries must be applied.

The judicial problem of this Master's thesis stems from the fact that the habitual workplace determines both adjusted labor contract laws and adjusted social insurance laws for cross-border workers. They can be different for dispatched employees. In this situation we rely on the laws of the country of residence.

The objective of this thesis is to determine the limits of labor laws and social protection laws for cross-border working. Definitions of cross-border and frontier worker, business trip and posted workers were first analyzed for this and how the status of the worker affects the handling of multiple problems was examined. Next, the constraints of labor laws concerned with adjusted employment contract laws, work and vacation time, compensation and acknowledgement of professional qualifications were researched. The limits of social protection laws concerned with social insurance and other social benefits were addressed last.

A qualitative research method is used in the writing of this thesis, because it is essentially based on EU legislation acts and Estonian domestic legislation acts. More specifically, a comparative-analytical method is used. The problems of employment laws and social protection laws are assessed. The interpretations of the European Court and Estonian State Court are demonstrated in the analyses of judicial laws in case of problematic situations.

The definitions of cross-border and frontier worker were assessed in the first subchapter of the first chapter. While differentiating a cross-border and frontier worker one must see how often the employee returns to the country of habitual residence. If the employee returns to their country less

than once a week, then we are dealing with a cross-border worker. It is also important to note that the definition of a cross-border worker also includes the definition of a frontier worker. The mentioned terms are important for determining the common workplace of the employee.

The definitions of business trip and a posted worker were examined in the second subchapter of chapter one and it was revealed that it is important to see whether there is a concrete recipient of the service of sending an employee into a foreign country to differentiate between these definitions. In the case of a posted worker there is always a specific recipient of service and a company of their service.

It is important to differentiate between these terms in order to clarify which conditions of labor cannot be deviated from in accord to the sides of the employment contract. By article 3 section 1 of the posted workers directive a posted worker must be granted maximum work hours and minimal break time, the minimal time of paid vacation, work pay and overtime pay, occupational health care, safety and hygiene, adjusted protection methods for pregnant women, children and youth and so on. For travel-on-duty it is important to discern which compensations an employee has the right to demand.

In the second chapter, determining applicable employment contract laws on the basis of the Rome I Regulations was assessed. For this, one must first examine whether the contract sides have agreed on which country's laws are applicable to the working relationship. If there is none, the laws of the country where the employee does their contractually agreed work applies. Temporary change of the workplace does not change the applicable laws of the employment contract. If it is not possible to determine the applicable law, the contract is regulated with the laws of the country where the employee's employed enterprise's venue is. Finally, it is reviewed which country the employment contract ties to the most. For the applicable laws of the employment contract, one must also take into account that the employment contract can be subject to multiple different legal orders.

In determining the applicable laws it is also important to note when the contract was signed because in certain cases, the law of the Roman Convention or private international law must be adjusted.

The limits of work and break time were examined next. These can be one of the imperative norms from which the sides of the contract cannot deviate. First, one must determine if the employee works on the basis of full-time work calculations or summarized work time calculations. For full-time, the employee works 40 hours and eight hours a day in the span of seven days, in which case

they must be granted 24 hours of free time to rest during these seven days. For summarized work time, the employee must be granted 36 hours of free time during the seven-day period. 11 hours of free time must remain for the employee during the 24-hour time period. In addition to regular work the employee can do overtime, but work time and overtime together cannot exceed 48 hour in the seven-day time period. For cross-border worker the difference is that, they must be granted maximum work time and minimal break time, as well as the weekly and daily minimal off-work time.

The conditions of work compensation were assessed next. The definition of regulated work pay was not universally defined in the legal acts examined and the composition of work pay is also not defined. The contract sides can agree on the size of the pay but the employer cannot pay a smaller fee, if the minimum rate of pay is defined by the government of the state. The minimum rate of pay is different in separate member states. As a result, in going to work in a foreign country one must research the minimum rate of pay and if in certain fields it is brought out in collective contracts. For dispatched labor the rate is fixed and smaller pay cannot be discussed among the sides of the contract.

In defining compensation, one must also examine what the pay can consist of. For example, contract sides cannot arrange the inclusion of overtime work or working on a national holiday into the work pay. In both cases, the pay is separate from the usual work check. Paying these fees can also be different in separate member states. For instance, overtime work payment is different in Finland and Estonia.

The final part of the second chapter examined the problems associated with recognising career qualifications. The purpose was to explore how career qualifications would be recognised in different member states of the European Union. It was revealed that firstly one must look whether the qualification is regulated and then application to the competent institution must be submitted in order to acknowledge the qualifications. The institution will decide if the employee has the right to work in this certain position or not. For certain careers, recognising work qualifications occurs in a simplified manner.

Social insurance and other social amenities were examined in the third chapter. In this frame it was analyzed in which conditions does a citizen of another member state have the right to apply for subsidies and reparations and from which establishment they can be requested. Receiving social insurance benefits correlates with the employee's habitual residence country of work. The

employee gets social insurance benefits in accordance with the legal system of the residence country and they are also obligated to undertake the required duties with social insurance pay. The definition of other social benefits is not defined. It can be different in separate member states.

The European Court has mentioned in its traineeship that a social benefit includes all discounts that are given to the laborer of the member state mostly on the basis of the objective status of their employment or exclusively by their habitual residence country regardless of whether they are connected to the employment contract. Therefore, extending these benefits to employees that are citizens of another member state, is relevant in order to facilitate their migration in the Union and their integration in the corresponding member state.

## KIRJANDUS

1. Amos, M. Põhiseaduse § 28 ratio legis. Riigi kohustuste ulatus igäihe tervise kaitsel. – Eesti Arst. 2006/85 (12).
2. Andresen, E.; Bachmann, T.; Simovart, M. A.; Sootak, J.; Torga, M.; Värv, A. Üliõpilastöö kirjutamine ja vormistamine. Juhend õigusteaduskonna üliõpilastele. 3. täiendatud ja parandatud väljaanne. Tallinn: Juura 2020.
3. Annus, T.; Nõmper, A. The Right to Health Protection in the Estonian Constitution. *Juridica International*. 2002/VII, pp 117-126.
4. Briggs, A. *The Conflict of Laws*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press 2013.
5. Coordination of social security systems at a glance - 2021 statistical report, European Commission 2021. - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8452&furtherPubs=yes> (22.04.2022).
1. Euroopa Komisjoni ettepanek Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv „piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus“. Brüssel: 28.10.2020.
2. Euroopa Komisjon. ELi sätted sotsiaalkindlustuse valdkonnas. Teie õigused liikumisel Euroopa Liidus. Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus 2010.
3. Franzen, M. Rome I Art 8, para 11. – Rome Regulations Commentary. Callies, G.-P. (ed). *Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011.
4. Grušić, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*. London: The London School of Economics and Political Science 2012.
5. Haljasmäe, R. Töövaidluste analüüs. – Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Uuringuaruanne. Tartu: 2013.
6. Jorens, Y.; Minderhoud, P.; De Coninck, J. Comparative Report-Frontier workers in the EU. FreSsco 2015. - <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=en&docId=13536&> (01.03.2022).
7. Käärats, E.; Treier, T.; Suder, S.; Pihl, M.; Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013.

8. Naaber, L. Tööõnnetuse ja kutsehaiguse kindlustus. Lõputöö. Juhendaja MA Paul Tammert. Tallinn: Sisekaitseakadeemia 2014.
9. Merrett, L. Employment Contracts in Private International Law. Oxford: Oxford University Press 2011.
10. Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. – Juridica, 2002/8, lk 557-562.
11. Pennings, F. European Social Security Law. 6-th edition. Intersentia: 2015.
12. Piir, R. Mandatory norms in the context of Estonian and European international contract law. Doktoritöö. Juhendajad prof Gaabriel Tavits ja prof Karin Sein. Tartu: Tartu Ülikool 2019.
13. Piir, R. Safeguarding the Posted Worker. A private international law perspective. European Labour Law Journal: 2019.
14. Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2019, European Commission, 2020. - <https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2021/05/PD-A1-report-Reference-year-2019.pdf> (22.04.2022).
15. Practical Guide on the applicable legislation, Social Europe, 2013.
16. Seeleib-Kaiser, M.; Pennings, F. Intra-EU migration and social rights: an introduction, in: EU Citizenship and Social Rights, 2018, pp 1-8.
17. Tavits, G. Sotsiaalhooldusõigus. Tallinn: Juura, 2006.
18. Torga, M., Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – Juridica 2014/5, lk 406-416.
19. Valgmäe, M. Töötasu maksmise erisused piiriülese töölähetuse korral. Magistritöö. Juhendaja prof Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2016.
20. Õunapuu, L. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikool 2014.

## **EESTI ÕIGUSAKTID**

1. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I, 22.03.2022, 13.
2. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT I, 15.05.2015, 2.
3. Pereküvitiste seadus. – RT I, 28.12.2017, 62.

4. Rahvusvahelise eraõiguse seadus. – RT I, 26.06.2017, 31.
5. Ravikindlustuse seadus. – RT I, 31.03.2022, 4.
6. Riigipühade ja tähtpäevade seadus. – RT I, 24.11.2020, 4.
7. Riikliku pensionikindlustuse seadus. – RT I, 18.02.2022, 6.
8. Sotsiaalhoolekande seadus. – RT I, 22.03.2021, 14.
9. Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. – RT I, 13.03.2019, 157.
10. Sotsiaalmaksuseadus. – RT I, 31.03.2022, 7.
11. Tartu Linnavolikogu määrus „Koolitoetus“, RT IV, 06.07.2016, 15.
12. Tulumaksuseadus. – RT I, 05.04.2022, 5.
13. Töölepingu seadus. – RT I, 31.03.2022, 10.
14. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 26.
15. Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 12.11.2021, 9.
16. Vabariigi Valitsuse määrus: Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislahetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. – RT I, 29.12.2015, 48.
17. Vabariigi Valitsuse määrus: Töötasu alammäära kehtestamine. – RT I, 11.12.2021, 17.
18. Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus. – RT I, 10.07.2020, 61.

## **EUROOPA LIIDU ÕIGUSAKTID**

1. 16. detsember 1996. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 96/71, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 18, lk 431-436.
2. 14. märts 1998. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 98/5, millega hõlbustatakse alalist tegutsemist advokaadi kutsealal muus liikmesriigis kui see, kus omandati kutsekvalifikatsioon. – ELT L 77, lk 36-43.
3. 9. detsember 2002. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2002/92, kindlustusvahenduse kohta. – ELT L 9, lk 3-10.
4. 4. november 2003. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2003/88, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, lk 9-19.
5. 29. aprill 2004. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2004/38, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil. – ELT L 158, lk 77-123.

6. 29. aprill 2004. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. – ELT L 5, lk 72-116.
7. 7. september 2005. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2005/36, kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta. – ELT L 255, lk 22-142.
8. 17. juuni 2008. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 593/2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“). – ELT L 177, lk 6-16.
9. 19. november 2008. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EÜ) nr 2008/106, meremeeste väljaõppe miinimumtaseme kohta. – ELT L 323, lk 33-61.
10. 5. aprill 2011. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 492/2011, töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires. – ELT L 141, lk 264-275.
11. 26. oktoober 2012. aasta Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. – ELT C 326, lk 40.
12. 28. juuni 2018. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) nr 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 173, lk 16-24.
13. 20. juuni 2019. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) nr 2019/1152, läbipaistvate ja prognoosistavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – ELT L 186, lk 105-121.
14. 13. oktoober 2020. aasta Euroopa Nõukogu otsus (EL) nr 2020/1512, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta. – ELT L 344, lk 22-28.

## **EESTI KOHTUTE LAHENDID**

1. RKTKo 07.12.2011, 3-2-1-117-11.
2. RKTKo 16.01.2013, 3-2-1-179-12.
3. RKTKo 04.03.2015, 3-2-1-176-14.
4. PMKo 31.01.2018, 2-17-9675.
5. TRnKo 14.08.2020, 2-19-17536/17.
6. RKTKo 09.02.2022, 2-19-9129.

## EUROOPA KOHTU LAHENDID

1. EKo C-32/75, *Cristini vs. S.N.C.F.*, ECLI:EU:C:1975:120.
2. EKo C-292/89, *The queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen*, ECLI:EU:C:1991:80.
3. EKo C-337/97, *Meeusen*, ECLI:EU:C:1999:284.
4. EKo C-341/02, *Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany*, ECLI:EU:C:2005:220.
5. EKo C-341/05, *Laval un Partneri*, ECLI:EU:C:2007:809.
6. EKo C-384/10, *Voogsgaerd*, ECLI:EU:C:2011:842.
7. EKo C-64/12, *Schlecker*, ECLI:EU:C:2013:551.
8. EKo C-522/12, *Tevfik Isbir v DB Services GmbH*, ECLI:EU:C:2013:711.
9. EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, ECLI:EU:C:2015:86.
10. EKo C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, ECLI:EU:C:2014:2236, kohtujurist N. Wahl ettepanek.
11. EKo C-238/15, *Braganca Linares Verruga jt*, ECLI:EU:C:2016:949.
12. EKo C-410/18, *Aubriet*, ECLI:EU:C:2019:582.
13. EKo C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183.
14. EKo C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritoriala D.*, ECLI:EU:C:2021:893.
15. EKo C-428/19, *Rapidsped*, ECLI:EU:C:2021:548.
16. EKo C-181/19, *Jobcenter Krefeld*, ECLI:EU:C:2020:794.
17. EKo C-214/20, *Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909.
18. EKo C-27/20, *CAF*, ECLI:EU:C:2021:383.

## MUUD MATERJALID

1. Eesti ENIC/NARIC keskus. Eestis reguleeritud kutsed. -  
<https://archimedes.ee/enic/kutsealane/reguleeritud-kutsed/> (15.04.2022).
2. Eesti Enic/NARIC keskus. Kutsealane tunnustamine. -  
<https://archimedes.ee/enic/kutsealane/> (15.04.2022).

3. Eesti ENIC/NARIC keskus. Tunnustamise taotlemine. - <https://archimedes.ee/enic/kutsealane/tunnustamise-taotlemine/> (15.04.2022).
4. Eesti Töötukassa. Teenused ja hüved. - <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootuskindlustushuvitis/euroopa-liit-ja-tootuskindlustus> (15.04.2022).
5. European Commission. Automatic recognition. - [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/automatic-recognition\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/automatic-recognition_en) (15.04.2022).
6. European Commission. Free movement – EU nationals. - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=en> (01.03.2022).
7. European Commission. General system. - [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/general-system\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/general-system_en) (15.04.2022).
8. European Commission. Recognition based on professional experience. - [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/recognition-based-professional-experience\\_en](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice/recognition-based-professional-experience_en) (15.04.2022).
9. European Parliament. Free movement of workers. - <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/et/sheet/41/tootajate-vaba-liikumine> (01.03.2022).
10. Palgainfo. Alampalk Eestis. - <https://www.palgainfo.ee/kasulikku/alampalk-statistika> (07.03.2022).
11. Ranitsatoetuse taotlemine. - <https://taotlen.tallinn.ee/koolitoetus> (15.04.2022).
12. Sotsiaalkindlustusamet. Eesti pereküvitiste maksmine Euroopa Liidus ja mujal. - <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/lapsed-ja-pere/kui-pere-elab-voi-tootab-euroopa-liidus> (15.04.2022).
13. Sotsiaalkindlustusamet. Eesti pereküvitiste maksmine Euroopa Liidus ja mujal. - <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/lapsed-ja-pere/kui-pere-elab-voi-tootab-euroopa-liidus> (15.04.2022).
14. Sotsiaalkindlustusamet. Kahjuhüvitised. - <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/kahjuhuvitised> (15.04.2022).

15. Sotsiaalkindlustusamet. Pensioni saamine välisriigist ja maksmine välisriiki. - <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/pensionisaajale/pensionisaamine-valisriigist-ja-maksmine-valisriiki> (15.04.2022).
16. Sotsiaalkindlustusamet. Pensioni suuruse arvutamine. - <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/pensionisuuruse-arvutamine> (15.04.2022).
17. Sotsiaalministeerium. Toimetulekutoetus. - <https://www.sm.ee/et/toimetulekutoetus-0> (15.04.2022).
18. Tallinn. Sünnitoetus Tallinna elanikule. - <https://www.tallinn.ee/Sunnitoetus> (15.04.2022).
19. Tartu. Tartu linna täiendav sünnitoetus. - <https://tartu.ee/et/tartu-linna-taiendav-sunnitoetus#%C3%95igusaktid> (15.04.2022).
20. Toimetulekupiir ja toimetulekutoetus. - <https://www.eesti.ee/et/toetused-sotsiaalteenused-ja-pensionid/toetused-ja-huevitised/toimetulekupiir-ja-toimetulekutoetus> (15.04.2022).
21. Tööinspeksioon. Kohaldatav õigus ja töötingimused. - <https://www.ti.ee/et/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/kohaldatav-oigus-ja-tootingimused> (15.04.2022).
22. Tööinspeksioon. Lähetatud töötaja ja renditöö. <https://www.ti.ee/et/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/toolahetus-vs-lahetatud-tootaja> (01.03.2022).
23. Töökaitseamet. Välismaalasest töötajana Soomes.
24. Töösuhete tingimused ja töötasu Soomes. - <https://www.infofinland.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/toosuhete-tingimused-ja-tootasu-soomes> (01.03.2022).
25. Töötukassa. Teenused ja hüved. - <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootuskindlustushuvitis/euroopa-liit-ja-tootuskindlustus> (15.04.2022).
26. Your Europe. Cross-Border commuters. (10.11.2021) - [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_en.htm) (01.03.2022).
27. Your Europe. State pensions abroad. (04.03.2022) - [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_et.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_et.htm) (15.04.2022).