

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Rebeka Pintson

**TÖÖTAJA ÕIGUS MITTE OLLA KÄTTESAADAV KAUGTÖÖ TEGEMISEL**

Magistritöö

Juhendaja  
Professor Merle Erikson

Tartu  
2021

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	3
1. Töö- ja puhkeaeg kaugtöö tegemisel .....	9
1.1. Tööaja arvestamise kohustus .....	9
1.1.1. Tööaja mõõtmise süsteem .....	9
1.1.2. Töötaja privaatsuse ja isikuandmete kaitse töötaja arvestamisel.....	13
1.2. Töö- ja puhkeaja reeglite rikkumise tagajärjed .....	17
2. Meetmed töötaja õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks .....	21
2.1. Digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra kehtestamine .....	21
2.2. Töötaja teavitamine ja koolitamine .....	27
2.3. Võimalus töötaja töölerakendamiseks .....	30
2.4. Töötaja tervise ja ohutuse tagamine .....	33
2.4.1. Tervislikud ja ohutud töötingimused.....	33
2.4.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine .....	37
2.5. Töötaja diskrimineerimise keeld .....	42
3. Õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise tagajärjed .....	46
3.1. Töötaja õiguskaitsevahendid .....	46
3.1.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine .....	46
3.1.2. Kahju hüvitamine .....	49
3.2. Töendamiskoormuse jagunemine .....	54
KOKKUVÕTE .....	57
EMPLOYEES' RIGHT TO DISCONNECT WHEN TELEWORKING Abstract .....	64
LÜHENDID.....	70
KASUTATUD KIRJANDUS.....	71
KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	76
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....	79

## SISSEJUHATUS

COVID-19 leviku tulemusel tekkinud tervisekriisi tõttu pidid paljud töökohad ukсед sulgema ning nende valdkondade töötajad, kellel oli võimalik kodust tööd teha, suunati kaugtööle. Aprillis 2020. a läbiviidud uuringu tulemusel hakkas Euroopas pandeemia tõttu kaugtööd tegema 37% protsenti töötajatest, samas kui enne pandeemia algust oli kaugtöö tegijaid kõigest 5%.<sup>1</sup> Lisaks selgus 2021. a märtsis avaldatud uuringust, et 89% töötajatest soovivad vähemalt osaliselt kaugtöö tegemisega jätkata ka pärast pandeemia lõppu.<sup>2</sup>

Digitaalsete vahendite abil on tänapäeval võimalik töötada millal iganes ja kust iganes, kuid sellega kaasneb ka pidev kättesaadavus, mis võib kaasa tuua negatiivseid tagajärgi.<sup>3</sup> Kuigi COVID-19 tõttu on paljud inimesed kaotanud töö või nende töötunnid on vähenenud, siis paljude töötajate jaoks kaasnes seoses kodus töötamisega ületundide arv.<sup>4</sup> Infotehnoloogia vahendite arenguga kaasnev paindlikkus on töötajate poolt küll kõrgelt hinnatud, kuid see toob kaasa ka selle, et tööandjad eeldavad töötaja pidevat kättesaadavust. Mõned kümnendid tagasi tähendas tööpäeva lõpp seda, et töötaja lahkus pärast kokkulepitud tööaega kontorist ning enam tööga seotud asjadega tegelema ei pidanud, kuid tänapäeval on sülearvutit või nutitelefoni kasutades võimalik jätkata töötamist ka öösel, nädalavahetusel või puhkuse ajal. Varem tavapäraselt üheksast viieni tööd peetakse iganenuks.<sup>5</sup>

Pideva kättesaadavusega võib kaasneda ületöötamise oht. Liigse töötamisega kaasneb märkimisväärne produktiivsuse langus, millega kaasneb negatiivne mõju eelkõige tööandjale. Töötaja võib pidevate ületundide tõttu kannatada terviseprobleemide käes, mis tekivad stressist

---

<sup>1</sup> Vargas Llave, O. COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 09.06.2020. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> (31.03.2021).

<sup>2</sup> Uuringu valim oli 209 000 töötajat 190 erinevast riigist. Uuringu tulemusel selgus, et 24% töötajatest soovivad teha ainult kaugtööd ehk viiel päeval nädalas, 9% neljal päeval nädalas, 25% kolmel päeval nädalas, 23% kahel päeval nädalas ning 7% ühel päeval nädalas. Ainult 11% vastanutest ei soovinud üldse kaugtööd teha. Strack, R. jt. Decoding Global Ways of Working. Boston Consulting Group/The Network. March 2021, lk 10. – <https://web-assets.bcg.com/74/33/14077446434fa8685891ba0e2e69/bcg-decoding-global-ways-of-working-mar-2021.pdf> (12.04.2021).

<sup>3</sup> Pansu, L. Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. International Journal of Management and Applied Research 5/2018(3), lk 101. – <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=706973> (04.04.2021).

<sup>4</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis. 25.01.2021. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf) (04.04.2021).

<sup>5</sup> Von Bergen, C.W., Bressler, M.S., Proctor, T.L., On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. Employee Relations Law Journal. Vol. 45. No 2. 2019, lk 1.

ja läbipõlemisest.<sup>6</sup> Tööandjale töövälisel ajal kättesaadav olemine võib põhjustada pingeid eraelulistes suhetes ka siis, kui töötaja küll otseselt ei täida tööülesandeid, aga loeb pidevalt e-kirju või vastab telefonikõnedele. Sellest tulenevalt hägustub piir töö- ja eraelu vahel.<sup>7</sup> Tööülesannete põimumine eraeluliste toimingutega on suur probleem töötajate puhul, kes peavad tööülesannete täitmiseks pidevalt katkestama oma puhkeaega.<sup>8</sup> Eeltoodu tõstatab uusi probleeme, mis on seotud töötajate kaitsega.<sup>9</sup>

Euroopa Parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioon soovitud komisjonile õiguse kohta mitte olla kättesaadav (2019/2181(INL)) on ettepanek, milles Euroopa Parlament teeb komisjonile ettepaneku õigus mitte olla kättesaadav direktiivi vastuvõtmiseks, et tagada töötajate õiguste kaitse Euroopa Liidu tasandil (edaspidi direktiivi ettepanek).<sup>10</sup> Õigus mitte olla kättesaadav võimaldab töötajal mitte osaleda väljaspool tööaega tööga seotud tegevustes või teabevahetuses digitaalsete vahendite abil ning annab töötajale õiguse seadmed välja lülitada, ilma et töötaja peaks kartma negatiivseid tagajärgi.<sup>11</sup> Õiguse mitte olla kättesaadav eesmärk on tagada töötajate ohutuse ja tervise kaitse ning õiglased töötingimused, sealhulgas töö- ja eraelu tasakaal.<sup>12</sup> Direktiivi ettepaneku art 1 lg 1 kohaselt sätestatakse direktiiviga miinimumnõuded, et võimaldada töötajatel, kes kasutavad tööks digitaalseid vahendeid, sealhulgas info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat, kasutada õigust mitte olla kättesaadav ning tagada, et tööandjad austavad töötajate õigust mitte olla kättesaadav. Direktiivi kohaldataks avaliku ja erasektori kõigi töötajate suhtes, sõltumata nende staatusest ja töökorraldusest.

Direktiivi ettepaneku seletuste kohaselt võimaldab digitaalsete töövahendite kasutamine suuremat töötaja autonoomiat ja paindlikkust, kuid selle tõttu on pikenenud töö tegemise aeg ja tekkinud töö- ja eraelu piiride hägustumine.<sup>13</sup> Digitaalsete vahendite pidev kasutamine võib põhjustada ka keskendumisraskusi ning ülekoormust, samuti võivad pidevas sundasendis istumisega kaasneda luu- ja lihaskonna haigused. Digitaalsete vahendite liigkasutamisega võib

---

<sup>6</sup> Secunda, P.M. The Employee Right to Disconnect. – Notre Dame Journal of International & Comparative Law. 2019/9(1), lk 21. – <https://scholarship.law.nd.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1092&context=ndjicil> (04.01.2021).

<sup>7</sup> Von Bergen, C.W. jt.

<sup>8</sup> Mitrus, L. Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect). – European Labour Law Journal. 2019/10(4)

<sup>9</sup> Avogaro, M., lk 110.

<sup>10</sup> Euroopa Parlament. Õigus mitte olla kättesaadav. Euroopa Parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioon soovitud komisjonile õiguse kohta mitte olla kättesaadav (2019/2181(INL)) – [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_ET.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ET.pdf) (31.03.2021).

Õigus mitte olla kättesaadav inglise keelne ning laialdaselt kasutusel olev mõiste on *right to disconnect*. Mõnel pool kasutatakse eestikeelse vastena ka õigus olla mittekättesaadav. Töö autor kasutab käesolevas magistritöös mõistet õigus mitte olla kättesaadav.

<sup>11</sup> *Ibid.*, selgituste punkt 10.

<sup>12</sup> *Ibid.*, selgituste punkt 11.

<sup>13</sup> *Ibid.*, selgituste punkt 7.

kaasneda isoleeritus, unepuudus, emotsionaalne kurnatus, ärevus ja läbipõlemine või tekkida sõltuvus tehnoloogiavahenditest.<sup>14</sup>

Õigust mitte olla kättesaadav käsitles ka Euroopa Komisjon oma 04.03.2021. a teatises, millega sätestati Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava. Teatise kohaselt tuleb tööstandardid kohandada töömaailma tulevikusuundadega, milles on oluline osa digiüleminekul ja kaugtööl. Seejuures tuleb tähelepanu pöörata ka jälgimist, andmete kasutamist ja algoritmipõhiste juhtimisvahendite rakendamisega puudutavatele küsimustele ning pandeemia tõttu tavapäraseks tööviisiks muutunud kaugtööga seotud probleemidele. Komisjon hindab õigusega mitte olla kättesaadav seotud tavadid ning toetab sotsiaalpartnereid, kellega on ELTL<sup>15</sup> art 154 kohaselt kohustus konsulteerida õigust mitte olla kättesaadav puudutava akti ettepaneku üle. Sotsiaalpartnerid võivad muuhulgas otsustada, et tegutsevad kokkulepete alusel. Teatise kohaselt tagab Euroopa Komisjon ka asjakohased meetmed seoses Euroopa Parlamendi ettepanekuga.<sup>16</sup>

Nii direktiivi ettepanek kui ka sotsiaalõiguste samba tegevuskava kinnitavad selgelt, et õigus mitte olla kättesaadav on probleem, millega tegelemist peetakse äärmiselt oluliseks Euroopa Liidu tasandil.

Magistritöö teema on aktuaalne. Õigus mitte olla kättesaadav ei ole uus regulatsioon ning see on töötajatele mitmetes riikides juba seadusega tagatud. COVID-19 tõttu on aga märkimisväärselt kasvanud kaugtööd tegevate töötajate hulk ning selle tõttu on kõrgendatud tähelepanu all ka õigus mitte olla kättesaadav reguleerimise vajalikkus. Prantsusmaal, Belgias, Hispaanias ja Itaalias on õigus mitte olla kättesaadav sätestatud õigusaktides.<sup>17</sup> Saksamaal ei ole õigus mitte olla kättesaadav reguleeritud õigusaktides, vaid sotsiaalpartnerid töötasid nimetatud õiguse tagamiseks välja eeskirjad, mille kasutamine on vabatahtlik.<sup>18</sup> Eestis puudub

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, selgituste punktid D ja E.

<sup>15</sup> Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid 2012/C 326/01. Euroopa Liidu Teataja C 326, 26/10/2012 Lk 0001–0390.

<sup>16</sup> European Commission. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. The European Pillar of Social Rights Action Plan. Brussels, 4.3.2021 COM(2021) 102 final, lk-d 13–14. – <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/EN/COM-2021-102-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> (04.04.2021).

<sup>17</sup> Prantsusmaal on nimetatud õigus sätestatud töökoodeksis (*Code du travail*), Hispaanias isikuandmete kaitse seaduses, Belgias majanduskasvu ja sotsiaalselt ühtekuuluvuse tugevdamisele suunatud seaduses ning Itaalias pindlikku töötamist reguleerivas seaduses. Õigus mitte olla kättesaadav regulatsioon on viidatud riikides erinevate piirangutega selle kohaldamiseks. Läbirääkimised nimetatud regulatsiooni kehtestamiseks käivad ka teistes riikides, näiteks Iirimaal. Vaata täpsemalt: <https://www.legal-ireland.ie/articles/ire/features/hot-topics/2020/dec/legal-status-of-the-right-to-disconnect-in-ireland/> (31.03.2021).

<sup>18</sup> Secunda, P. M., lk 29.

õigus mitte olla kättesaadav regulatsioon täielikult ning selle reguleerimise vajalikkuse küsimust ei ole tõstatatud ka TLS ja TTOS eelnõu väljatöötamise kavatsuses<sup>19</sup> (edaspidi TLS ja TTOS VTK). Erinevates avaldatud töedes on eraldiseisvalt käsitletud tööaega, töötajate ohutust ja tervise kaitset ning kaugtöö probleemkohti puudutavaid küsimusi, kuid mitte õiguse mitte olla kättesaadav kontekstis. Nimetatud õigust on äärmiselt põgusalt käsitletud Tööinspektsiooni poolt 2019. a välja antud soovituslikus juhendis „Kaugtöötaja tervishoid ja ohutus“, kus psühhosotsiaalsete ohuteguritega kaasneva terviseriski vältimise või vähendamise soovitude juures on välja toodud järgnev: „Tööandja peab austama töötaja õigust mitte olla kättesaadav. Näiteks peab tööandja austama seda, et väljaspool tavapärast tööaega töötaja töötelefoni ja tööpostkasti ei kasuta.“<sup>20</sup>

Õigust mitte olla kättesaadav on ka palju kritiseeritud ning on leitud, et tegemist ei ole eraldiseisva õigusega, vaid pelgalt töökohustuste puudumisega töövälisel ajal.<sup>21</sup> Samuti on leitud, et seda ei ole võimalik kohaldada kõigi töötajate puhul kõigis olukordades ning see võib takistada digiajastuga kaasnevate hüvede kasutamist. Negatiivsete tagajärgede kõrval nagu ületundide tegemine või tööstress peavad mõned töötajad digitaalsete vahendite kasutamise võimalikkust eeliseks, mis annab neile rohkem paindlikkust tööülesannete täitmisel ning tõstab produktiivsust.<sup>22</sup> Nimetatud õigust on peetud ka juba töö- ja puhkeaja direktiiviga<sup>23</sup> reguleerituks, kuna see direktiiv sätestab minimaalsete puhkeaja reeglite jälgimise kohustuse.<sup>24</sup>

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis on vaja kehtestada regulatsioon õiguse kohta mitte olla kättesaadav või piisab praegu kehtivate reeglite rakendamisest, et tagada töötaja õigus mitte olla töövälisel ajal kättesaadav. Töö autor hindab täiendava regulatsiooni vajadust lähtudes õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepanekust ning võrdlusriikide õigusaktidest. Kuigi õigus mitte olla kättesaadav on direktiivi ettepaneku

---

<sup>19</sup> Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium. 10.07.2018 – <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-caf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4-o3en8yDo>(28.12.2020).

<sup>20</sup> Kaugtöötaja tervishoid ja -ohutus. Juhis. Tööinspektsioon/Sotsiaalministeerium. Juuli 2019., lk 9. – [https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud\\_toovõimalused/Kaugtootaja\\_toortervishoiu\\_ja\\_ohutuse\\_juhis.pdf](https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud_toovõimalused/Kaugtootaja_toortervishoiu_ja_ohutuse_juhis.pdf) (04.04.2021).

<sup>21</sup> Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. European Labour Law Journal. 12.05.2020. – <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520922246>(31.03.2021).

<sup>22</sup> Pansu, L. Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. – International Journal of Management and Applied Research 5/2018(3). <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=706973> 04.04.2021).

<sup>23</sup> Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18/11/2003 Lk 0009 – 0019.

<sup>24</sup> Kaldoja, E. Europarlamendi raport tahab päästa töötaja digiketist. – Postimees. 24.11.2020. – <https://leht.postimees.ee/7116889/europarlamendi-raport-tahab-paasta-tootaja-digiketist> (04.04.2021).

kohaselt regulatsioon, mis kohaldub kõigile töötajatele, keskendub autor kaugtööd tegevatele töötajatele, kuna neid mõjutab nimetatud õigus enim.<sup>25</sup>

Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsib autor lisaks direktiivi ettepanekus võrdlusriikidena Prantsusmaa, Belgia, Hispaania ja Itaalia seadusi ning võrdleb nendes õigusaktides sätestatud kaitsemeetmeid Eesti töölepingu seaduse<sup>26</sup> (edaspidi TLS) ja tööohutuse ja tervishoiu seaduse<sup>27</sup> (edaspidi TTOS) sätetega. Analüüsi pinnalt annab töö autor hinnangu, kas õigus mitte olla kättesaadav direktiiv annab töötajatele täiendava kaitse võrreldes Eestis kehtivate seadusega ning kas regulatsiooni kehtestamine tagab selle, et ka kaugtööd tegevate töötajate puhul kohaldatakse töö- ja puhkeaja reegleid.

Töö autor kasutas käesoleva magistritöö koostamisel kvalitatiivset ja võrdlevat meetodit. Magistritöö autor võrdleb direktiivi ettepanekus sätestatud, rahvusvaheliste organisatsioonide ja tööõigusteadlaste poolt antud juhiseid ja soovitusi ning võrdlusriikide regulatsioone Eestis kehtivate seadustega seoses õigusega mitte olla kättesaadav.

Magistritöö on jagatud kolme peatükki. Esimeses käsitleb töö autor tööaja arvestamisega seonduvat, täpsemalt tööaja arvestamise viisi, isikuandmete kaitse ja privaatsuse tagamist tööaja arvestamisel ning tööaja reeglite rikkumise tagajärgi. Direktiivi ettepanek sätestab kohustuse tööaja mõõtmise süsteemi loomiseks. Peatüki lõpus annab töö autor hinnangu sellele, kas töötaja õigus mitte olla kättesaadav on tagatud tööaja reeglite rakendamisega.

Teises peatükis analüüsib töö autor direktiivi ettepanekus sätestatud reegleid õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks. Töö autor käsitleb digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra loomist õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks, töötaja teavitamise ja koolitamise kohustust, töötaja tööerakendamise võimalikkust, tervise ja ohutuse tagamist ning diskrimineerimise keeldu. Eelnimetatud rakendusmeetmed tulenevad õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepanekust. Töö autor annab hinnangu, kas nimetatud meetmed annavad lisakaitse võrreldes kehtiva seadusandlusega.

---

<sup>25</sup> Töö autor kasutab mõistet „kaugtöö“, kuid selle all on silmas peetud eelkõige ITK-põhist mobiilset tööd tegevaid töötajaid. Üldmõistet „kaugtöö“ kasutatakse ka direktiivi ettepanekus. Muuhulgas ei ole Eestis töölepingu seaduses defineeritud erinevaid kaugtöö vorme. ITK-põhise mobiilse töö erireguleerimise vajalikkust on kaalutud TLS ja TTOS VTK-s. ITK-põhise kaugtöö probleemideta rakendamise võimalikkust kehtiva regulatsiooni alusel on hinnanud ka Piret Palm oma magistritöös „ITK-põhise mobiilse töö reguleerimise erisused“. Tartu Ülikool, 2020. – [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/64537/palm\\_piret.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/64537/palm_piret.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (04.01.2021).

<sup>26</sup> Töölepingu seadus – RT I, 29.12.2020, 25.

<sup>27</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I, 29.12.2020, 14.

Viimases peatükis käsitleb autor õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul töötaja võimalikke õiguskaitsevahendeid ning tõendamiskoormuse jaotust. Direktiivi ettepanek ei sätesta spetsiifilisi õiguskaitsevahendeid ning töö autor lähtub hetkel olemasolevate meetmete võimalikust rakendamisest seoses õigusega mitte olla kättesaadav ning annab hinnangu, kas need tagavad töötajate kaitse direktiivi ettepanekus sätestatud määras.

Töö autor kasutab seisukohtade kujundamiseks Eesti ja võrdlusriikide õigusakte ning neid selgitavaid abimaterjale, Eurofoundi ja ILO poolt avaldatud materjale ning tööõigusteadlaste avaldatud õigust olla mittekättesaadav käsitlevaid artikleid, arvestades seejuures direktiivi ettepaneku tekst ning selgitusi. Võrdlusriikide regulatsioonide sisu ja erinevuste mõistmisel osutus oluliseks allikaks F.M.Chiuffo artikkel „The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'“<sup>28</sup>.

Märksõnad: kaugtöö, tööaeg, töökeskkond, töökorraldus, õiguskaitsevahendid.

---

<sup>28</sup>Chiuffo, F. M., The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'. SSRN. 23.06.2019 – [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3422283](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283) (04.04.2021).



# 1. Töö- ja puhkeaeag kaugtöö tegemisel

## 1.1. Tööaja arvestamise kohustus

### 1.1.1. Tööaja mõõtmise süsteem

Direktiivi ettepaneku art 4 lg 1 p b) kohaselt peab liikmesriik tagama, et õiguse mitte olla kättesaadav järgimiseks pannakse paika tingimused, kuidas tööandjad arvestavad tööaega ehk tööaja mõõtmise süsteem. Artikli 3 lg-st 2 tuleneb, et niisugune süsteem peab olema objektiivne, usaldusväärne ja ligipääsetav.

Kaugtöö tegemine võib töötaja jaoks tähendada seda, et töötaja on tööandjale sisuliselt igal ajal kättesaadav tehnoloogiavahendite abil. Eurofoundi uuringust nähtub, et kodus tööd tegevate töötajate tööaeg kasvas ning töötajad tegid tööd ka töövälisel ajal.<sup>29</sup> Seega on ka kaugtöö äärmiselt oluline jälgida riigisiselt ja EL tasandil sätestatud töö- ja puhkeaja reegleid.

Esmalt selgitab magistritöö autor, et direktiivi ettepaneku art 2 lg 2 kohaselt peetakse tööaja all silmas tööaja direktiivi art 2 p-s 1 sätestatud tööaja definitsiooni. Nimetatud sätte kohaselt on tööaeg iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas riigisiseste õigusaktide ja/või tavadega. Eestis on tööaja direktiiv üle võetud TLS-i.

Euroopa Kohus leidis lahendis C-55/18, et liikmesriikidel on kohustus luua süsteem, mis võimaldab mõõta iga töötaja igapäevast tööaega ka juhul, kui liikmesriigi õigus niisugust kohustust ei sätesta. Nimetatud asja vaidlusesemeks oli tööandjal töötajate igapäevase tööaja mõõtmise süsteemi kohustuslikkus. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei suuda Hispaania riigisisene õigus tagada, et jälgitakse tööaja direktiivis 2003/88 sätestatud minimaalse töö- ja puhkeaja reegleid, kuivõrd Hispaania õiguses puudub kohustus jälgida igapäevast tööaega. Euroopa Kohus leidis, et tööaja mõõtmise süsteemi puudumisel ei ole võimalik objektiivselt ja usaldusväärset välja selgitada tegelikult töötatud töötundide arvu ja nende ajalist jagunemist, samuti väljaspool tavapärast tööaega täiendavalt töötatud tundide arvu. Direktiivis 2003/88 ja harta 31 lg-s 2 sätestatud õiguste tagamiseks tuleb liikmesriikidel kehtestada tööandjatele kohustus seada sisse objektiivne, usaldusväärne ja ligipääsetav süsteem,

---

<sup>29</sup> Living, working and COVID-19. Eurofound. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020., lk-d 11 ja 33.

mis võimaldab mõõta iga töötaja igapäevase töötaja kestust. Kohtu hinnangul ei kõrvalda süsteemi puudumise vajalikkust ka see, et töötajal on Hispaania menetlusnormide kohaselt võimalik tööaega tõendada näiteks e-kirjade või tunnistajate ütluste abil, kuna sellised tõendamisviisid ei võimalda tööaega näidata objektiivselt ja usaldusväärset.<sup>30</sup>

Võrdlusriikidest kohustub Prantsusmaal tööandja kaugtöö tegemisel looma meetodid töötaja kontrollimiseks. Prantsuse töökoodeksi (*Code du travail*)<sup>31</sup> art L1222-9 p 3 kohaselt peavad tööandjad kaugtöö kokkuleppes sätestama, kuidas tööandja mõõdab tööaega. Itaalias puudub kohustus töötaja mõõtmiseks, kuid 14.08.2015. a muudetud tööseaduse art 4 lg 2 kohaselt on tööandjal õigus kasutada süsteeme töötaja mõõtmiseks ja registreerimiseks, austades seejuures töötaja õigust privaatsusele.<sup>32</sup> Belgias puudub küll konkreetne säte, mis kohustaks tööandjaid tööaega jälgima, kuid oma 22.05.2020. a otsuses viitas töövaidlusi lahendav kohus eelnimetatud Euroopa Kohtu otsusele C-55/18 ning kohustas tööandjat maksma töötajale ületundide eest palka, kuna tööandjal puudus töötaja arvestamise süsteem ning tööandja ei suutnud seega veenvalt tõendada, et töötaja ületunde ei teinud.<sup>33</sup> 12. mai 2019. a muudeti Hispaanias tööseadust ning selle artikkel 34 lg 9 kohaselt peavad kõik tööandjad arvestama töötaja tööaega. Nimetatud kohustus kehtib ka kaugtööd tegevate töötajate puhul. Muuhulgas kohustuvad tööandjad töötaja arvestust säilitama neli aastat.<sup>34</sup>

TLS § 47 lg 1 kohaselt on töötaja kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (töötaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Töötaja korraldus hõlmab eelkõige töötaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu. Töö ettevõttesisese korralduse aluseks on ettevõttes kehtestatud reeglid, millega lepitakse muuhulgas kokku ka töötaja algus ja lõpp. TLS § 5 lg 1 p 11 kohaselt peab töökorralduse reeglitest teatama töölepingu sõlmimisel. Eeltoodu annab pooltele võimaluse kokku leppida tavalisest töötajast erineva

---

<sup>30</sup> EKo C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) versus Deutsche Bank SAE*, p-d 27, 47, 53, 54, 60. ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>31</sup> *Code du travail*. – [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000037388731](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731) (31.03.2021).

<sup>32</sup> *LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*. – [https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1970-05-27&atto.codiceRedazionale=070U0300&atto.articolo.numero=0&qId=b3b45a4d-a8db-4b0d-9415-7e4673e16a80&tabID=0.660761153000903&title=lbl.dettaglioAtto\(31.03.2021\)](https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1970-05-27&atto.codiceRedazionale=070U0300&atto.articolo.numero=0&qId=b3b45a4d-a8db-4b0d-9415-7e4673e16a80&tabID=0.660761153000903&title=lbl.dettaglioAtto(31.03.2021)).

<sup>33</sup> De Koster, P. Cross-border: Recording of working time, home-working and the burden of proof – a lethal mix? 09.2020. – [https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/belgium/recording-of-working-time-home-working-and-the-burden-of-proof\(04.04.2021\)](https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/belgium/recording-of-working-time-home-working-and-the-burden-of-proof(04.04.2021)).

<sup>34</sup> *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (31.03.2021). Tööseaduse seletuskirja kohaselt oli nimetatud muudatus tingitud 19.01.2019. a kohtujuristi ettepanekust Euroopa Kohtu otsuses C-55/18, eesmärgiga viia riigisisised õigusaktid kooskõlla liidu õigusega. – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481> (31.03.2021).

töötaja.<sup>35</sup> Seega on Eestis juba praegu seaduses sätestatud töötaja ja -korralduse reeglid, milles tuleb kinni pidada ka kaugtöö puhul.

Lisaks töötaja ja -korralduse reeglitele on oluline töötaja arvestamise viis. Nagu eelnevalt öeldud, siis tuleb õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks tööandjatel kindlaks määrata töötaja arvestamise viis. TLS § 28 lg 2 p 4 kohaselt kohustub tööandja tagama töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama töötaja arvestust. Nimetatud punkti tuleks tõlgendada selliselt, et tööandja peab pidama töötaja töötaja arvestust enda loodud töötaja mõõtmise süsteemi abil.<sup>36</sup>

Eesti TLS ei sätesta sõnaselgelt töötaja arvestamiseks süsteemi loomise kohustust, kuid tööandjad peaksid siiski seadusest tulenevalt kohustust tõlgendama laiemalt. Igal juhul tuleb tööandjatel tagada töötaja korrektne arvestus ning selleks on vajalik teatud sobiva süsteemi kasutamine. Tööaega on võimalik arvestada näiteks selliselt, et töötaja registreerib tööle saabumise ja lahkumise või logib töötaja registreerimiseks sisse teatud süsteemi.<sup>37</sup> Kaugtöö tegemisel on tööandjad valiku ees, kas usaldada töötajaid või jälgida nende tegevust, pidades seejuures silmas seaduses sätestatud piiranguid.<sup>38</sup> Kui töötaja vaatepunktist aitab töötaja mõõtmise süsteemi loomine tagada tervise ja ohutuse kaitse, kuna töötajale tagatakse piisav puhkeaeg, siis tööandja vaatepunktist aitab see kaasa kulude minimeerimisele, mis võivad kaasna seoses vaidlustega töötajate ületunnitöö tegemise kohta.<sup>39</sup> Magistritöö autori hinnangul ei aita kaugtööd tegevate töötajate puhul töö- ja puhkeaja reeglite järgimisele kaasa see, kui sätestada seaduses kohustus töötaja mõõtmise süsteemi loomiseks, kuna ka kehtiv seadus kohustab arvestama tööaega.

Ka TLS 2021. a väljaantud selgitustes on kaugtöö osas lisatud täiendatud soovitusi. Seejuures on välja toodud, et tööandja ja töötaja võiksid läbi mõelda, kuidas ja milliste vahendite kaudu

---

<sup>35</sup> Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021., § 47 p 2.

<sup>36</sup> Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas – Juridica 2020/VII, lk 576.

<sup>37</sup> Saaliste, M. S., Tuvike, E., Toomela, T. Töötajaarvestuse pidamine tähendab ka kohustust tööaega mõõta. Raamatupidamisuudised. 28.01.2020. – <https://www.rmp.ee/tooigug/too-ja-puhkeaeg/tooajaarvestuse-pidamine-tahendab-ka-kohustust-tooaega-moota> (04.04.2021).

<sup>38</sup> Kullmann, M., Greif, E. Time to Wonder: Covid-19 and the Risks of Home Office. Wolters Kluwer Regulation for Globalization Blog 21.04.2020. – <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/21/time-to-wonder-covid-19-and-the-risks-of-home-office/> (29.10.2020).

<sup>39</sup> Toomela, T., Tuvike, E., Saaliste, M. S. Töötajaarvestuse pidamine kodukontoris. Eversheds Sutherland. 08.03.2021. – <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/where/cee/estonia/-ee/overview/publications/article.page?ArticleID=en/global/Estonia/ee/Tooajaarvestuse-pidamine> (04.04.2021).

toimub tööülesannete andmine ning täitmise kontrollimine. Samuti milline on kaugtöötaja tööajakorraldus ning kuidas jälgib tööandja tööajast kinnipidamist.<sup>40</sup>

Töötaja mõõtmise puhul õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks tuleb arvestada, et erinevaid töötajaid võib see mõjutada erinevalt ning eriline tähelepanu tuleks pöörata nende töötajate töötaja mõõtmisele, kelle töö hõlmab erinevates ajatsoonides inimestega suhtlemist.<sup>41</sup> Kuigi kaugtööd tegeva töötaja jälgimiseks on saadaval erinevaid tarkvarasid, tuleb siiski silmas pida, et niisuguste tarkvarade kasutuselevõtt ei oleks vastuolus andmekaitseõuetega. Töötaja arvestamise eesmärgiks on tagada töötajate ohutus ja tervise kaitse ning kindlaksmääratud tööaeg aitab vältida ületöötamist ning sellega kaasnevat tööstressi. Eeltoodu on olulisema tähtsusega just kaugtööd tegevate töötajate jaoks, kuna kodust töötades võib ületundide tegemine toimuda töötaja enda jaoks märkamatuks, eriti olukorras, kus tööaeg ei ole täpselt kindlaks määratud.

Kokkuvõtvalt, pooled on töötaja ja -korralduse reeglites kokkuleppimisel võrdlemisi vabad, kuid arvestada tuleb siiski seaduses sätestatud piirangutega, mis tagavad töötajale piisava vaba aja. Õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepanekus sätestatud silmas pidades ei ole töö autori hinnangul vaja Eestis vastu võtta täiendavaid töö- ja puhkeaega ega töökorraldust puudutavaid sätteid, kuivõrd Eesti on juba üle võtnud töötaja direktiivis 2003/88 sätestatu. Töötaja arvestuse pidamise spetsiifilise süsteemi loomise kohustust Eestis küll töölepingu seaduses sätestatud ei ole, kuid TLS § 28 lg 2 p-i 4 tuleks tõlgendada laiendavalt ning nimetatud säte kohustab tööandjaid pidama töötaja arvestust. Töö autori hinnangul puudub vajadus seaduses sätestada erinevad töötaja arvestamise viisid, mis muudaks küll tööandja jaoks lihtsamaks töötaja seadusliku jälgimise, eriti arvestades asjaolu, et direktiivi kohaselt peab töötaja jälgimise süsteem olema objektiivne, usaldusväärne ja ligipääsetav, kuid töökohtade erisusi arvestades ei pruugi see siiski anda praktilist väärtust.

---

<sup>40</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 6 p 6.

<sup>41</sup> The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers., lk 5. – [https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf) (28.12.2020).

### 1.1.2. Töötaja privaatsuse ja isikuandmete kaitse töötaja arvestamisel

Töötaja jälgimisel on äärmiselt oluline tagada ka töötajate privaatsus ja isikuandmete kaitse ning seda ka kaugtööd tegeva töötaja töötaja jälgimise puhul. Direktiivi ettepaneku art 3 lg 2 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandjad loovad objektiivse, usaldusväärse ja ligipääsetava süsteemi, mis võimaldab mõõta iga töötaja iga päev töötatud aja kestust vastavalt töötajate õigusele privaatsusele ja isikuandmete kaitsele. Töötajatel on võimalik taotleda ja saada andmeid oma töötaja kohta. Direktiivi ettepaneku art 12 näeb ette, et tööandjad tohivad isikuandmeid koguda üksnes seoses töötaja arvestamisega ning mitte ühelgi teisel eesmärgil. Lisaks tuleb andmeid koguda kooskõlas direktiividega 2016/679<sup>42</sup> ja 2002/38/EC<sup>43</sup>.

Töötajate õigus privaatsusele tuleneb Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklist 8<sup>44</sup> ning direktiivist 2016/679. Töötajate õiguse isikuandmete kaitsele sätestab ka Euroopa sotsiaalõiguse samba printsiip nr 10.<sup>45</sup> Privaatsust ja isikuandmete kaitset puudutavate reeglite järgimine on eriti oluline kaugtööd tegevate töötajate puhul, kuivõrd kaugtööd tehes arvestatakse tööaega sageli teatud süsteemi abil, mille vääril kasutamisel võivad tööandjale teatavaks saada näiteks töötaja delikaatsed isikuandmed. Privaatsuse ja isikuandmete kaitse tagamine on keeruline olukorras, kus jälgimisvahendeid kasutatakse muuhulgas ka töötaja produktiivsuse või asukoha jälgimiseks.<sup>46</sup>

Tööandjatel on võimalik töötajate kohalolekut ja sellest tulenevalt töötatud aega jälgida näiteks klaviatuurivajutusi ja ekraani jälgimisega või veebikaamerate või mikrofonide kaudu, aga ka sätestades töötajale kohustuse kõik tööga seotud tegevused kanda tööandja andmebaasi. Töötajate jälgimine saab kanda kahte eesmärki, esiteks produktiivsuse suurendamist ning teiseks turva ja -ohutusnõuete jälgimist. Algoritm on lisaks võimeline jälgimise andmetele tuginedes näiteks eristama produktiivsemaid töötajaid ebaproductiivsematest. Tuleb aga arvestada, et ka algoritmide tulemused võivad olla eksitavad ning ei pruugi arvestada kõigi

---

<sup>42</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). Euroopa Liidu Teataja L 119/1.

<sup>43</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. juuli 2002. aasta direktiiv 2002/58/EÜ, milles käsitletakse isikuandmete töötlemist ja eraelu puutumatuse kaitset elektroonilise side sektoris (eraelu puutumatust ja elektroonilist sidet käsitlev direktiiv). Euroopa Liidu Teataja. L 201, 31.7.2002, lk 37.

<sup>44</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta. Euroopa Liidu Teataja C 326/391P.

<sup>45</sup> The European Pillar of Social Rights in 20 principles. European Commission. – [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (31.03.2021).

<sup>46</sup> Mangan, D. Gramano, E. Kullmann, M. An unprecedented social solidarity stress test – European Labour Law Journal. 2020/11(3).

asjaoludega. Näiteks võib olla töötaja versioon jälgimistarkvarast uuendamata ning selle tõttu jääb ekslik mulje töötaja ebaproduktiivsusest. Töötaja produktiivsuse hindamine jälgimise ja algoritmide kasutamise teel ka teatud juhtudel olla diskrimineeriv.<sup>47</sup>

Jälgimisele, andmete kasutamisele ja algoritmipõhiste juhtimisvahendite rakendamisega seotud küsimustele tähelepanu juhtimise vajadus on välja toodud ka Euroopa sotsiaalõiguse samba tegevuskava puudutavas teatises.<sup>48</sup>

Töötaja arvestamisega võib kaasneda ebaproportsionaalne ja ebaseaduslik töötajate jälgimine. Seetõttu on ka direktiivi ettepanekus rõhutatud töötajate isikuandmete kogumise lubatavust üksnes kooskõlas vastavate õigusaktidega. Isikuandmete kaitse vajalikkust on veel rõhutanud Petra de Sutter, kes on teinud direktiivi ettepanekule muudatusettepaneku, milles soovib lisada üleskutse sotsiaalpartneritele ja andmekaitse järelevalveasutustele, et viimased tagaks, et järelevalvet teostatakse üksnes siis, kui see on vajalik ja proportsionaalne konkreetsel üksikjuhul. Lisaks ei tohiks tööandjad saada juurdepääsu metaandmetele ja sisule juhul, kui töötaja kasutab tööandja seadmeid muuhulgas ka isiklikuks tegevuseks. Petra de Sutter rõhutab oma muudatusettepanekus ka seda, et töösuhetes ei loeta isikuandmete töötlemise aluseks töötaja nõusolekut, kuna seda ei saa tavapäraselt pidada vabatahtlikult antuks, sest andmesubjekti ja töötaja positsioon ei ole töösuhetes võrdne.<sup>49</sup> Eeltoodud muudatusettepanek sätestati ka direktiivi ettepaneku komisjonile edastatud versioonis.

Muudatusettepaneku on teinud ka Dragoş Pîslaru, kelle hinnangul peaks komisjon esitama suunised töötaja jälgimise vahendite kohta, mis toetavad töö- ja eraelu tasakaalu tasakaalustamist. Suunised tuleks anda ka töötajate GPS-iga jälgimise küsimuses ning töötajate privaatsuse tagamiseks.<sup>50</sup> Elena Lizzi hinnangul on oluline rõhutada, et tehnoloogia kasutamist ei tohi näha võimalusena töötajate süstemaatiliseks jälgimiseks ning töötajatele tuleb tagada enesemääramisõigus, mis tähendab eelkõige et töötajaid tuleb koolitada ja informeerida seoses nende isikuandmete töötlemisega.<sup>51</sup>

Nagu eelnevalt öeldud, reguleerib isikuandmete kaitset isikuandmete kaitse üldmäärus. Üldmääruse art 88 kohaselt võivad liikmesriigid õigusaktide või kollektiivlepingutega ette näha

---

<sup>47</sup> Kullmann, M., Greif, E.

<sup>48</sup> The European Pillar of Social Rights Action Plan., lk 13.

<sup>49</sup> Sutter, P. Amendment no 147, lk 71. AMENDMENTS 1 – 347. The right to disconnect (2019/2181(INL)). – [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-655974\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-655974_EN.pdf) (31.03.2021).

<sup>50</sup> Pîslaru, D. Amendment no 158, lk 76.

<sup>51</sup> Lizzi, E. Amendment no 166, lk 81.

täpsemad eeskirjad, et tagada õiguste ja vabaduste kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete kontekstis, eelkõige seoses töötajate värbamisega, töölepingu, sealhulgas õigusaktides või kollektiivlepingutes sätestatud kohustuste täitmisega, juhtimisega, töö kavandamise ja korraldamisega, võrdsuse ja mitmekesisusega töökohal, töötervishoiu ja tööohutusega, tööandja või kliendi vara kaitsega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhte lõppemisega.

Prantsusmaal on töötajate õigus privaatsusele tugevalt kaitstud. Prantsuse töökoodeksi (*Code du travail*) art L1121-1 kohaselt ei tohi järelevalvemeetmeid piirata töötaja õigusi ja vabadusi viisil, mis ei ole proportsionaalsed või vajalikud eesmärgi saavutamiseks. Artikkel L-1222-4 kohaselt ei tohi töötaja kohta andmeid koguda kui niisugusest tegevusest ei ole töötajat informeeritud.

Itaalias tuleb dekreeidi nr 193/2003 kohaselt töötajaid teavitada sellest, milliseid jälgimisseadeid kasutatakse.<sup>52</sup> 2015. a vastuvõetud muudatused seoses töötajate jälgimisega dekreedis nr 300/1970 artiklis 4 võimaldavad töötajat jälgida üksnes organisatsioonilistel või produktiivsuse hindamise alustel, tööohutuse tagamiseks või ettevõtte vara kaitsmise eesmärgil ning jälgimine peab olema kooskõlastatud ametiühingu esindajaga või pädeva tööorganisatsiooniga. Seoses isikuandmete kaitse üldmäärusega muudeti Itaalias dekreeti 196/2003 artiklit 26, mis enne muudatusi nägi tööandjatele ette peaaegu alati õiguse töötajate isikuandmete töötlemiseks.<sup>53</sup>

Belgias on perekonna- ja eraelu kaitse reguleeritud põhiseaduse artiklis 22.<sup>54</sup> Spetsiifilised töötajatele suunatud kaitsemehhanismid on Belgias kollektiivlepingutes. 16.06.1998. a lepingus nr 68 on välja toodud tingimused töötajate jälgimiseks ning 26.04.2002. a leping nr 81 sätestab regulatsiooni e-mailide ja interneti tegevuse jälgimiseks. Tööandjatel on õigus töötajaid jälgida teatud juhtudel, kuid sellel peab alati olema legitiimne eesmärk ning jälgimine peab olema asjakohane ja proportsionaalne. Töötaja põhiseaduses sätestatud õigus perekonna- ja eraelu

---

<sup>52</sup> *DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196 Codice in materia di protezione dei dati personal* – <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-07-29&atto.codiceRedazionale=003G0218&atto.articolo.numero=0&qId=8d9de199-df20-4d57-afcb-a573c0b9e6bf&tabID=0.6800197067451181&title=lbl.dettaglioAtto> (31.03.2021).

<sup>53</sup> *DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)* – <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2018-08-10;101> (31.03.2021).

<sup>54</sup> *DIE VERFASSUNG BELGIENS* – [https://www.senate.be/deutsch/const\\_de.html](https://www.senate.be/deutsch/const_de.html) (31.03.2021).

puutumatusle ja töötaja õigustatud huvid ettevõtte kaitsmiseks või kohustuste täitmiseks peavad olema tasakaalus.<sup>55</sup>

Hispaanias kohaldatakse lisaks isikuandmete kaitse üldmäärusele isikuandmete kaitse seadust.<sup>56</sup> Hispaanias on ka õigus mitte olla kättesaadav reguleeritud isikuandmete kaitse seaduses. Isikuandmete kaitse seaduse art 87 lg 1 kohaselt peab töötajatele tagama privaatsuse kaitse ka olukorras, kus tööandja annab töötajale tehnikavahendid. Sama sätte teise lõike kohaselt võib tööandja kogutud andmetega tutvuda üksnes selleks, et kontrollida tööülesannete või seadusest tulenevate kohustuste täitmist. Art 87 lg 3 kohaselt on tööandjatel kohustus koostada eeskirjad digitaalsete vahendite kasutamiseks, et oleks tagatud töötajate privaatsuse kaitse. Töötajate esindajad peavad osalema nende eeskirjade ettevalmistamisel. Art 87 lg 4 kohaselt kui tööandjad on lubanud digitaalsete vahendite kasutamist isiklikul otstarbel, siis tuleb seadmete kasutusviis täpselt kindlaks määrata ning töötaja privaatsuse tagamiseks tuleb võtta täiendavaid meetmeid, näiteks vajadusel kehtestada ajavahemik, millal töötaja võib seadet kasutada isiklikuks tegevuseks.

TLS § 28 lg 2 p 11 kohaselt on tööandja kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi. Põhiseaduse (PS) § 26 sätestab igäühe õiguse perekonna- ja eraelu puutumatusle. Isikuandmete kaitse puhul lähtutakse isikuandmete kaitse üldmääruses sätestatud reeglitest. PS § 19 kohaselt on igäühel õigus vabale eneseteostusele. PS § 43 sätestab õiguse sõnumisaladusele. Töötajate kaameraga jälgimine on isikuandmete kaitse üldmäärusest tulenevalt õigustatud huvi alusel, kuid see peab siiski olema eesmärgipärane ja minimaalne. Jälgimiseadmete kasutamine on põhjendatud üksnes konkreetse turvaprobleemi lahendamiseks.<sup>57</sup> Ka TLS selgitustes on rõhutatud, et kaugtöö kohaldamisel peaksid tööandja ja töötaja läbi mõtlema kas ja milliseid andmekaitse- ja muid turvanõudeid peab töötaja jälgima kaugtööd tehes.<sup>58</sup> Õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks töötaja arvestamise süsteemi kasutamise puhul on näiteks võimalik, et tööandja jälgib töötaja tegevust kaameraga või kasutab ekraani jagamiseks programmi, mis võimaldab jälgida iga töötaja sammu arvuti kasutamisel.

---

<sup>55</sup>Hofkens, J. Aerts, K. Belgium. European & Middle-East Guide To Monitoring of Employees in the Workplace. Meritas. 2018. – [http://www.fklaw.hu/Meritas Europe & Middle East Guide to Monitoring Employees in the Work Place 2019.pdf](http://www.fklaw.hu/Meritas_Europe_&Middle_East_Guide_to_Monitoring_Employees_in_the_Work_Place_2019.pdf) (04.04.2021).

<sup>56</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (10.01.2021).

<sup>57</sup> Muljarova, M. Kaamera kasutamisel töösuhetes on reeglid täienenud. Andmekaitse Inspektsioon. 13.11.2019. <https://www.aki.ee/et/uudised/kaamera-kasutamisel-toosuhetes-reeglid-taienenud> (04.04.2021).

<sup>58</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 6 p 6.



Magistritöö autor on seisukohal, et töötajate õigust privaatsusele ja isikuandmete kaitset aitab tagada ka direktiivi artiklis 4 lg 1 p-s a) sätestatud kohustus, et töötajal on õigus töövälisel ajal välja lülitada ka kõik jälgimisseadmed.

Seega on oluline, et tööandjad jälgiks ka kaugtööd tegevate töötajate tööaja jälgimisel seaduses sätestatud reegleid. Võrdlusriikide eeskujul võiks Eestis seaduses reguleerida olukorda, kus töötaja kasutab tööandjale kuuluvaid seadmeid muuhulgas ka isiklikuks tarbeks, mis aitaks veelgi tagada seda, et tööandja ei töötle töötaja isikuandmeid ebaseaduslikult, kuid see ei ole kitsalt seotud õigusega mitte olla kättesaadav.

Ehkki direktiivi ettepanek võimaldab töötaja isikuandmete töötlemise üksnes tööaja registreerimise eesmärgil, siis võib laialdase tööaja registreerimise süsteemide kasutuselevõtuga kaasnedes selliste jälgimissüsteemide kasutamine, mis võimaldab algoritmil analüüsida ka muid andmeid. Magistritöö autori hinnangul tuleb äärmise ettevaatlikkusega suhtuda niisugustesse jälgimissüsteemidele, mis võimaldavad algoritmide abil või muul viisil jälgida töötaja produktiivsust, kuivõrd see võib kaasa tuua põhjendamatu diskrimineerimise ning riivata töötaja õigust privaatsusele ja isikuandmete kaitsele. Samuti on magistritöö autor seisukohal, et niisuguseid süsteeme, mis lisaks tööajale jälgivad ka töötaja produktiivsust, ei saa pidada objektiivseks ega läbipaistvaks, nagu nõuab direktiivi ettepanek.

## 1.2. Töö- ja puhkeaja reeglite rikkumise tagajärjed

Töö- ja puhkeaja reeglite jälgimine on oluline selleks, et tagada töötajale piisav puhkeae, mis tagab töötajate ohutuse ja tervise kaitse. Ohutu ja turvaline töökeskkond tähendab muuhulgas ka seda, et tööaeg on töötajatele sobivaks kohandatud ehk tööandja poolt etteantud töö on mõistlikult võimalik saavutada kokkulepitud tööaja raames.<sup>59</sup> Kokkulepitust suuremas mahus tehtud töö tuleb töötajale hüvitada.

Õigust mitte olla kättesaadav ei ole mõnel juhul peetud eraldiseisvaks õiguseks ning on leitud, et olemasoleva töö- ja puhkeaja regulatsiooni kohaldamisest piisab. Eeltoodust tulenevalt tõusetub ka küsimus, kas õigus mitte olla kättesaadav on võimalik tagada ka töö- ja puhkeaja

---

<sup>59</sup> Kalson, A., lk 571.

reeglite rakkumiseks. Töö autori hinnangul on nimetatud rikkumised seotud eelkõige sellega, et töötajale ei maksta ületundide eest tasu. Samuti võiks pidev töö- ja puhkeaega puudutavate reeglite rikkumine anda töötajale aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.

Prantsuse töökoodeksi art L3121-28 kohaselt tuleb ületunnid hüvitada kas vaba aja andmisega või rahas. Kollektiivlepingus kokkulepitud ületundide tasu peab olema vähemalt 10% töötaja tavalisest palgast (L3131-31 I 1), selle puudumisel tuleb tasuda hüvitist 25% töötaja tavalisest töötasust esimese kaheksa ületunni puhul ja pärast seda 50% (L3121-36).<sup>60</sup> Belgias on tööaega puudutavad sätted koondatud tööseadusesse (*Loi du 16 mars 1971 sur le travail*), mida on hiljem aastate jooksul täiendatud.<sup>61</sup> Tavapärase tööaeg on 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas (art 19). Ületunnitasu on sarnaselt Eestiga 50% tavapärasest töötasust ning pühapäevadel või riigipühadel 100% tavalisest tasust. Itaalias on tööaega puudutavad reeglid sätestatud seaduses nr 66/2002, millega on üle võetud töötaja direktiiv. Tavapärase tööaeg on 40 tundi nädalas ning ületunnid arvestatakse alates sellest. Ületunnid arvestatakse kuu lõikes ning teatud töötajad nagu juhid ja kõrgematel positsioonidel töötajad on ületundide arvestusest vabastatud. Ületundide eest makstav tasu on kokku lepitud kas kollektiivlepingus või töölepingus.<sup>62</sup>

Hispaanias tuleb ületunnitöös kokku leppida kas kollektiivlepingus või töölepingus ning sellega määratakse kindlaks ka ületunnitöö tasu. Tasu ületundide eest ei tohi ühelgi tingimusel olla väiksem tavapärasest töötasust (art 35 lg 1). Kokkuleppe puudumisel ületunnitöö tegemises osas tuleb ületunnid hüvitada vaba aja andmisega nelja kuu pikkuse arvestusperioodi jooksul.<sup>63</sup>

Töötaja arvestamine on oluline ka selleks, et töötaja poolt tehtud ületunnid oleks hüvitatud kas vaba aja andmisega või rahaliselt. TLS § 44 lg 1 kohaselt võivad tööandja ja töötaja kokku leppida ületunnitöö tegemises. TLS § 44 lg-te 6 ja 7 järgi tuleb ületunnitöö hüvitada kas vaba

---

<sup>60</sup> Prantsuse Supreme Court tegi 2018. a lahendi, mis on seotud ka õigusega mitte olla kättesaadav. Asjaolude kohaselt pidi töötaja olema pidevalt telefoni teel kättesaadav, et vastata klientide või endale alluvate töötajate kõnedele. Kohus mõistis töötajale välja 60 868.51 eurot hüvitist, kuna kollektiivlepingus oli ettenähtud rahaline hüvitis. Kättesaadav:

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264?init=true&page=1&query=rentokil&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264?init=true&page=1&query=rentokil&searchField=ALL&tab_selection=all)(04.04.2021).

<sup>61</sup> *16 MARS 1971. - Loi sur le travail* –

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel>(31.03.2021).

<sup>62</sup> Trifirò & Partners Avvocati. Employment & labour law in Italy. Lexology. 12.10.2018. –

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a6bcdcf-32a5-4f7e-b879-31c3111b44ef>

[https://content.next.westlaw.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://content.next.westlaw.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (04.04.2021).

<sup>63</sup> *Orden de 14 de diciembre de 1994 por la que se concede el Premio Nacional al fomento de la lectura a través de los medios de comunicación, correspondiente a 1994.* –<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730> (04.04.2021). Hispaanias on töötaja reeglite rikkumist peetakse tõsiseks rikkumiseks ning selle eest on ette nähtud trahv kuni 6250 eurot.

aja andmisega või rahas 1,5-kordse töötasu määras. Ületunnitööga on tegemist üksnes sellisel juhul, kui töötaja tegeles tööajal tööülesannete täitmisega, mitte kõrvalise tegevusega. Lisaks peab töötajal olema oskus tööülesannete täitmisel hinnata seda, milline tööülesanne tuleb lahendada esimeses järjekorras.<sup>64</sup>

Kokkuleppe vorm ei ole seaduses sätestatud, seega võivad pooled ise otsustada, kas ületunnitöö kokkulepe sõlmitakse suulises või kirjalikus vormis.<sup>65</sup> Ületunnitöö tegemist peab tõendama töötaja ning sellest tulenevalt oleks mõistlik kokkulepe sõlmida kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kuid suuliselt sõlmitud kokkuleppe puhul on praktikas siiski hea usu põhimõttele tuginedes jaatatud võimalust tõendamiskoormise ümberpööramiseks. Ületunnitöö vaidlused tuleb lahendada töösuhte keskel, kuna TVK praktikas ei ole töölepingu lõppemise järgselt ületunnitöö tasu nõudmist peetud hea usu põhimõttega kooskõlas olevaks.<sup>66</sup>

TLS § 91 lg 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Jätkamise võimatuse all on silmas peetud füüsilise võimatuse kõrval ka sellist olukorda, kus töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist. Töötajal on õigus erakorraliselt üles öelda nii tähtajaline kui ka tähtajatu tööleping.<sup>67</sup> TLS § 91 lg 2 annab näidisloetelu põhjustest, millal on põhjendatud töötajapoolne töölepingu ülesütlemine. Tegemist on näidisloeteluga ning mõjuvaks võib pidada ka muid põhjuseid. Magistritöö autor on seisukohal, et ka töö- ja puhkeaja reeglite rikkumine võib teatud juhtudel olla mõjuvaks põhjuseks töösuhte erakorraliseks lõpetamiseks. Olukorras, kus tööandja ei arvesta töötaja õigusega igapäevasele või -nädalasele puhkeajale, võiks töötajal tekkida õigus töölepingu erakorraliseks lõpetamiseks. Muuhulgas on töötajal töölepingu erakorralise lõpetamise puhul õigus nõuda hüvitist TLS § 100 lg 4 alusel mis vastab töötaja kolme kuu töötasule.

Olukorras, kus töötajale ei teki töö- ja puhkeaja reeglite nõuete rikkumisega kahju ning töötaja ei tee tööd ka normtunde ületavas mahus, siis töötaja midagi nõuda ei saa. Kui töötajal aga tekib tervisekahju, mis on põhjustatud tööandja tegevusega või tegevusetusega, siis saab töötaja nõuda selle hüvitamist.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Kalson, A., lk 572, viitega Tartu Halduskohtu lahendile 3-15-236 p V.

<sup>65</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 44 p 2.

<sup>66</sup> Kalson, A., lk-d 574–575.

<sup>67</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 91 p 1. Vaata töötaja õiguse kohta öelda tööleping erakorraliselt üles täpsemalt magistritöö ptk 3.1.1.

<sup>68</sup> Töötaja õiguskaitsevahendite kohta vt magistritöö ptk 3.1.

Kokkuvõtvalt, kuigi osaliselt on õigus mitte olla kättesaadav tagada ka pelgalt töö- ja puhkeaja nõuete täitmisega, sealhulgas ületunnitöö kompenseerimisega, siis laiendab direktiivi ettepanek nimetatud õigust. Direktiiv on seotud väljaspool tööaega tehnoloogiavahendite abil kättesaadav olemisega ning annab õiguse sellest keelduda.

Lisaks leiab töö autor, et õigus mitte olla kättesaadav on laiema tähendusega kui pelgalt järjekordse õigusnormiga kinnitamine, et töötaja jaoks eksisteerib nii töö- kui ka puhkeae, kuna töötaja direktiiv ei sätesta töötajale õigust mitte olla kättesaadav ega kohustust olla väljaspool tööaega kättesaadav, vaid tegemist on eraldiseisva õigusega. Seega eksisteerivad Eestis küll reeglid, mis võimaldavad töötajal saada seaduses ettenähtud määras puhkeae ja ületunnitöö tegemisel hüvitist, kuid puuduvad konkreetsed reeglid, mis võimaldaksid töötajal kasutada õigust mitte olla kättesaadav.

## 2. Meetmed töötaja õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks

### 2.1. Digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra kehtestamine

Õigus mitte olla kättesaadav tähendab seda, et töötajal on õigus mitte osaleda tööalases tegevuses või teabevahetuses väljaspool tööaega digitaalsete töövahendite abil. Töötaja peab saama seda õigust kasutada ilma et teda ohustaks negatiivsed tagajärjed nagu näiteks töösuhte lõpetamine. Õigust mitte olla kättesaadav peab olema võimalik kõigil tööd tegevatel isikutel, sh kaugtööd tegevatel töötajatel, kuna pidev kättesaadavus tööülesannete täitmiseks võib negatiivselt mõjuda töötaja tervisele.<sup>69</sup>

Direktiivi ettepaneku art 4 lg 1 p a) kohaselt on õiguse mitte olla kättesaadav rakendusmeetmeks ka praktilise korra kehtestamine tööks kasutatavate digitaalsete töövahendite väljalülitamiseks, sealhulgas kõigi tööga seotud järelevalvevahendite. Direktiivi ettepaneku resolutsiooni lisa p 21 kohaselt peavad sotsiaalpartnerid kollektiivlepinguga või tööandja ettevõtte tasandil saama otsustada, kuidas töötaja oma õigust mitte olla kättesaadav praktiliselt kasutab ja kuidas tööandja seda õigust rakendab. Kuna Eestis on kollektiivlepingute osakaal vähetähtis, siis jääb praktilise korra loomine suuremalt jaolt iga tööandja enda vastutusalasse.

Direktiivi ettepaneku resolutsiooni lisa p-s 24 rõhutatakse sotsiaalpartnerite olulisust ning leitakse, et direktiivi rakendamiseks on oluline sotsiaalpartnerite tõhus kaasamine ning sotsiaaldialoogi edendamine ja parandamine. Sama punkti kohaselt peaks liikmesriigid pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist kehtestama õiguse mitte olla kättesaadav kasutamiseks minimaalsed töötingimused ning sotsiaalpartnerid peaksid saama otsustada minimaalsete töötingimuste sätestamise või täiendamise üle. Ka direktiivi ettepaneku muudatusettepanekus on rõhutatud töökohasisese raamistiku loomise olulisust.<sup>70</sup>

Euroopa sotsiaalpartnerid sõlmisid 2020. a juunis raamlepingu digitaliseerimisega kaasnevate probleemide lahendamiseks töökohtades, mis hõlmab osaliselt ka õigust mitte olla kättesaadav. Nimetatud lepingu kohaselt võiks probleemi lahenduseks olla aga kollektiivläbirääkimised ning ühtse regulatsiooni loomise vajalikkust raamleping ette ei näe.<sup>71</sup> Nimetatud raamleping on ka võimalik põhjus, miks õigus mitte olla kättesaadav regulatsiooni vastuvõtmine võib viibida

---

<sup>69</sup> Avogaro, M. Töötaja tervise ja ohutuse tagamisest seoses õigusega mitte olla kättesaadav vt täpsemalt pkt 2.4.

<sup>70</sup> Skyttedal, S. Amendment no 49.

<sup>71</sup> European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation. 22.06.2020. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665> (04.04.2021).

vähemalt kolm aastat.<sup>72</sup> Enne raamlepingu kolmeaastase rakendamisperioodi lõppu seadusandlike meetmete vastuvõtmine oleks vastuolus sotsiaalpartnerite aluslepingutes sätestatud rolliga.<sup>73</sup>

Õigus mitte olla kättesaadav puudutab kõiki töötajaid, kuna ka muidu töökohas tööd tegevatel töötajatel on sageli harjumuseks töö e-mailile saabuvatele kirjadele vastata kodus, pärast tööpäeva lõppu. Selleks, et kaugtööd tegevad töötajad saaks nimetatud õigust kasutada on oluline täpselt määrata tööaeg.<sup>74</sup> Töö autori hinnangul võivad kaugtööd tegevad töötajad tihti oma nimetatud õiguse kasutamata jätta ning seda eriti juhul, kui tööandja ei ole kehtestanud täpset tööaega. Suurem vabadus tööülesannete täitmise aja osas võib ka tähendada, et endalegi märkamatuks teeb töötaja ületunde või tegeleb tööasjadega alles öösel.

Võrdlusriikidest Prantsusmaal on sätestatud, et töötajal on täielik õigus väljaspool tööaega mitte olla kättesaadav ning praktiline kord nimetatud õiguse kasutamiseks ja digitaalsete vahendite väljalülitamiseks tuleb kokku leppida kas kollektiivlepingus või tööandjal pärast ametiühinguga konsulteerimist, et tagada töötaja puhkuse ja puhkeaja ning pereelu austamine (L2242-17, 7). Prantsusmaal kehtestatud regulatsioon puudutab üksnes 50 või enam töötajaga töökohti. Samas on küsitav niisuguse piirangu seadmine, kuivõrd on tõenäoline, et väiksema arvuga töötajatega ettevõtetes võib õigus mitte olla kättesaadav olla isegi vajalikum, kui vähem tööjõudu peab toime tulema kõikide probleemide lahendamiseks.<sup>75</sup> Nimetatud õigust saavad kohaldada ka töötajad, kelle tööaeg arvestatakse päevade, mitte tundide kaupa. Tegemist on töötajatega, kes on kellel on suurem vabadus tööaja valimisel, kuna nende tööaega ei ole kindlaks määratud ning neil ei ole ka piiranguid ületundide osas.<sup>76</sup> Seega Prantsusmaal lepatakse kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks kokku kas kollektiivlepingus või sisekorraeeskirjades.

Oluline erisus Itaalia regulatsiooni puhul on see, et see puudutab üksnes neid töötajaid, kes on tööandjaga sõlminud nn targa töö (*lavoro agile*) kokkuleppe ehk tegemist ei ole eraldiseisva õigusega, mis kohalduks automaatselt kõikidele töötajatele. Seadus ei täpsusta, mida peetakse silmas õiguse mitte olla kättesaadav all vaid üksnes sedastab, et töötaja ei pea väljaspool tööaega kasutama digitaalseid töövahendeid (art 19).<sup>77</sup>

---

<sup>72</sup> Sanchez Nicolas, E. MEPs call for workers to have 'right to disconnect'. Euobserver. 25.01.2021. – <https://euobserver.com/social/150701> (04.04.2021).

<sup>73</sup> Zdechovský, T. Amendment no 111. Euroopa Ametiühingute Keskkliit kutsus komisjoni üles eelnimetatud ettepanekut ignoreerima.

<sup>74</sup> Vt tööaja kohta täpsemalt eelmisest peatükist.

<sup>75</sup> Secunda, P., lk 28.

<sup>76</sup> Chiuffo, F.M., lk 5.

<sup>77</sup> *Legislatura 17<sup>a</sup> - Disegno di legge n. 2233-B* –

Enne kehtiva seaduse vastuvõtmist kaaluti Itaalias õiguse mitte olla kättesaadav kehtestamist viisil, et töötaja võib töövälisel ajal keelduda tööandjale tehnoloogiavahendite ja on-ine-platvormide vahendusel kättesaadav ning töötajale ei tohi õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu järgneda ühtegi negatiivset tagajärge. Õigust mitte olla kättesaadav oleks tulnud kasutada arvestades tööandjaga kokkulepitud eesmärgi, töötervishoiu kinnitatud tööviise ning töötaja tööaega. Selle eelnõuga sooviti panna suur roll töötervishoiu arstile, kes pidi määrama milliseid meetmeid peab tööandja võtma töötaja vaimse ja füüsilise tervise tagamiseks.<sup>78</sup> Magistritöö autor on seisukohal, et töötervishoiu arsti kaasamine iga töötaja puhul ei ole põhjendatud ning olulisem on ühtse korra loomine. Eestis on juba kohustus tööandjatel suunata töötajaid töötervishoiu arstile kas viimase määratud ajavahemike järel, või vähemalt iga kolme aasta jooksul (TTOS § 13<sup>1</sup> lg 6).

Itaalias puudutab kehtiv regulatsioon seega õiguse mitte olla kättesaadav kohta üksnes neid töötajaid, kes on eelnimetatud nn targa töötamise kokkuleppe sõlminud. Nimetatud kokkulepe annab töötajale vabaduse otsustada, millal ja kus töötaja tööülesandeid täidab. Jälgida tuleb üksnes seaduses sätestatud igapäevast ja -nädalast maksimaalset tööaega. Tööandja ja töötaja kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikus vormis ning reguleerima kaugtöö tegemist ning samuti seda, milliseid töövahendeid töötaja kasutab ning kuidas tööandja kontrollib tööülesannete täitmist. Kokkuleppe sõlmimine on lubatud nii erasektori kui ka avaliku sektori töötajatega.<sup>79</sup> Seega tuleb Itaalias digitaalsete töövahendite väljalülitamise kord kokku leppida töötaja ja tööandja vahelises kokkuleppes. Samuti on selge, et õigus mitte olla kättesaadav ei ole Itaalias midagi niisugust, mis puudutaks kõiki töötajaid, vaid üksnes neid, kes teevad paindlikku kaugtööd ning on tööandjaga sõlminud eraldi kokkuleppe.

Itaalias kasutati enne regulatsiooni vastuvõtmist õigust mitte olla kättesaadav Insubia ülikoolis, kus anti välja dekreet mille alusel oli töötajatel õigus väljaspool tööaega mitte olla kättesaadav ning igas kvartalis ühe e-kirja vaba päeva kehtestamise. Erinevalt vastuvõetud seadusest nägi nimetatud dekreet ette õiguse mitte olla kättesaadav definitsiooni, mille kohaselt on õigus mitte olla kättesaadav õigus mitte vastata tööga seotud telefonikõnedele, e-kirjadele ja sõnumitele. Lisaks sätestas dekreet ka kohustuse mitte helistada, saata e-kirju või mis tahes liiki teateid väljaspool tööaega. Dekreedis olid määratud ka konkreetne tööaeg ning välja toodud igapäevane ja -nädalane puhkeaeg. E-kirjade vaba päevaga püüti taastada kolleegide vahelist

---

[http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess\\_ddlmess1-articolato\\_articolato1](http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess_ddlmess1-articolato_articolato1) (04.04.2021).

<sup>78</sup> Chiuffo, F. M., lk 12.

<sup>79</sup> *Ibid.*, lk 7.

otsest suhtlust.<sup>80</sup> Magistritöö autor on seisukohal, et õigus mitte olla kättesaadav on töötajate õigus, mitte kohustus. Olukord, kus teine töötaja pidevalt võtab kolleegidega ühendust on töö autori hinnangul võimalik lahendada töötajate piisava teavitamise ja selgitamisega. Praktilise korra loomise kontekstis peab aga töö autor heaks näiteks e-kirja vaba päeva kehtestamist. Niisugune korraldus võiks kaasa aidata vahetu suhtluse taastamisel ning pideva tehnoloogiavahendite vahelise suhtlemise vähendamisele. Eeltoodu omab aga praktiliselt väiksemat tähendust kaugtöö tegemisel, kus kogu suhtlus toimubki e-kirjade või telefoni teel. Eelnimetatu ilmestab eriti, et pidevalt tehnoloogiavahendite abil tööd tehes on keerulisem leida viise, kuidas vähendada nende kasutamist.

Juba enne õiguse mitte olla kättesaadav regulatsiooni vastuvõtmist peeti Hispaanias oluliseks kollektiivlääbirääkimiste ning ettevõttesiseste kokkulepete kaudu tegeleda kaugtöö tegemisega tõusetunud probleemidega nagu töö- ja eraelu tasakaalu säilitamisega ning puhkeaja reeglitega arvestamisega. Hispaania isikuandmete kaitse seaduse kohaselt tuleb väljaspool töötaja tavapärasest või kokkulepitud tööaega austada töötaja õigust mitte olla kättesaadav ning tagada töötaja õigus puhkusele, puhkeajale ning töötaja eraelu ja privaatsuse austamine (art 88 lg 1). Sarnaselt Prantsusmaale tuleb Hispaanias õiguse mitte olla kättesaadav rakendamise kord vastama kas kollektiivlepingus sätestatud või selle puudumisel olema sätestatud tööandja ja töötajate esindaja vahelises kokkuleppes. Hispaanias on seaduses aga lisaks sätestatud, et tööandja peab pärast töötajate esindajaga konsulteerimist kehtestama sisekorraeeskirjad, kuidas nimetatud õigust kasutatakse.<sup>81</sup> Eeltoodust nähtub seega, et digitaalsete vahendite väljalülitamise korra kehtestamine on lõppastmes tööandja ülesanne, kes peab arvestama töötajate arvamusega läbi töötajate esindajaga konsulteerimise.

Belgias puudutab õigus mitte olla kättesaadav regulatsioon ainult neid töötajaid, kes kuuluvad 5. detsembril 1968. a vastu võetud kollektiivlepingute ja ühiskomiteede seaduse<sup>82</sup> reguleerimisalasse, ning sätestab, et töötaja puhkuse, puhkeaja ning töö- ja eraelu tasakaalu austamiseks tuleb muuhulgas kokku leppida töötaja õiguse mitte olla kättesaadav kohaldamises.<sup>83</sup> Tingimuste õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks viivad tööandja ja ennetuskomitee läbi regulaarseid konsultatsioone või kui töötajate esindaja seda taotleb.

---

<sup>80</sup> *Ibid.*, lk 8.

<sup>81</sup> *Ibid.*, lk 8–9.

<sup>82</sup> 5 DECEMBRE 1968. - *Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.* – [http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1968/12/05/1968120503/juustel\(04.04.2021\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1968/12/05/1968120503/juustel(04.04.2021)).

<sup>83</sup> 26 MARS 2018. - *Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale* – [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=FR&caller=summary&pub\\_date=2018-03-30&numac=2018011490](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=FR&caller=summary&pub_date=2018-03-30&numac=2018011490) (31.03.2021).



Komitee poolt tehtud ettepanekud või arvamused võib sätestada sisekorraeeskirjades (art 17). Belgias on õiguse eesmärgiks tõstatada diskussioon töötajate ja esindajate vahel ning selle pinnalt on võimalik kollektiivlepingutes või töökorralduse reeglites kokku leppida õiguse mitte olla kättesaadav kohaldamises.<sup>84</sup> Seega Belgias ei ole seaduses samuti sätestatud, milline peab olema kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks ning see tuleb ette näha sisekorraeeskirjades.

Õiguse mitte olla kättesaadav seadusesse ülevõtmisel puudub vajadus võrdlusriikides toodud piirangute kehtestamiseks, näiteks ettevõtte töötajate arvu või erikokkulepete tõttu. Ka direktiivi ettepanek ei näe ette niisuguseid piiranguid. Direktiivi ettepanekuga kõige enam kooskõlas olev regulatsioon on ette nähtud Hispaania õiguses, kuna ei sea teiste võrdlusriikidega sarnaseid piiranguid.

Eeltoodust nähtub seega, et võrdlusriikides on õigus mitte olla kättesaadav regulatsioon kohaldatav vaid teatud töötajate puhul ning kord nimetatud õiguse tagamiseks tuleneb kas kollektiivlepingutest või sisekorraeeskirjadest.

Töötaja õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks on mitmeid erinevaid variante. Näiteks võib tööandja julgustada töötajaid lülitama töövälisel ajal välja tehnilised seadmeid, kuid seejuures ei kontrolli tööandja, kas töötaja seda ka tegelikult teeb. Mõnel juhul võib tööandja töötaja õiguse mitte olla kättesaadav kasutamist jälgida regulaarsete küsitluste kaudu.<sup>85</sup> Töötajatele meeldetuletuste saatmise ja teavitamise kõrval on leebema meetmena võimalik ka IT-tehniliste lahendustega takistada töötaja töövälisel ajal töötamast. Näiteks on võimalik automaatselt kustutada töövälisel ajal saabuval e-kirjad või takistada ligipääsu tööks vajaminevatele programmidele. Samas on leitud, et ligipääsu piiramine e-kirjadele võib mõjuda omakorda stressi tekitavalt, kuna töötajad kaotavad kontrolli selle üle, mida neil on vaja teha.<sup>86</sup> Töö autori hinnangul tuleks vältida nii ekstreemsete meetmete kasutamist nagu seda on e-kirjade automaatne kustutamine või ligipääsu piiramine. Niisuguste meetmete kasutuselevõtt võiks

---

<sup>84</sup> Van Olmen, C. Employment law overview Belgium 2019-2020. Van Olmen & Wynant. L&E Global., lk 2 – [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Belgium\\_2019-2020.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf)(04.04.2021).

<sup>85</sup> The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers., lk 3.

<sup>86</sup> Tervelyan, L. Employment: concept of 'right to disconnect' given new relevance by Covid-19. International Bar Association. 27.03.2020 – <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=7BBA6DA1-A70A-440C-8506-9C27134683BF> (04.01.2021). E-maili serverite ligipääsu piiramist kasutavad mitmed suured ettevõtted, näiteks Volkswagen ja Daimler, et töötajatele ei saaks töövälisel ajal tööasjadega tegeleda. Vaata täpsemalt: <https://www.npr.org/sections/parallels/2017/01/03/508028703/for-french-law-on-right-to-disconnect-much-support-and-a-few-doubts?t=1610137206559&t=1610901272236&t=1612859832385> (31.03.2021).

tulla kõne alla olukorras, kus töötaja võtab teiste töötajatega ühendust töövälisel ajal tööasjade arutamiseks ning seeläbi takistab teistel töötajatel oma õiguse mitte olla kättesaadav kasutamist.

Eelnevast nähtub seega, et tööandjal on erinevaid võimalusi kuidas tagada õigus mitte olla kättesaadav. Igal juhul tuleks tööandjatel õiguse rakendamiseks alustada analüüsist, kui palju töötajad töövälisel ajal töötavad. Teiseks tuleks tööandjatel defineerida, mida peetakse tavapäraseks tööajaks.<sup>87</sup> Eestis tuleb töötundide kindlaksmääramise kohustus ka seadusest (TLS § 5 lg 1 p 7).

Tööandjad peaks praktilise korra loomisel tagama selle, et töötajaid koheldaks võrdselt ning seda sõltumata nende soost.<sup>88</sup> Praktilise korra tagamise toimimiseks on äärmiselt oluline see, et selle vastuvõtmise igas etapis suheldaks töötajatega, et nad mõistaksid korra loomise protsessi. Seejuures on oluline, et kommunikatsioon jõuaks kõikide töötajateni, mitte ei toimuks üksnes juhtide vahel. Praktilise korra lõplikul vastuvõtmisel tuleb seda tutvustada kõikidele töötajatele ning selle muutmisel on oluline muudatustest töötajaid teavitada.<sup>89</sup>

Digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra efektiivseks kasutuselevõtmiseks peaksid juhid näitama head eeskuju. Selleks peaksid juhtivatel positsioonidel töötajad ise kasutama õigust mitte olla kättesaadav ning viima vajadusel läbi vestlusi meeskonnaliikmetega, kes õigust mitte olla kättesaadav ei kasuta.<sup>90</sup> Nagu eelnevalt öeldud, siis ei pea magistritöö autor põhjendatuks kohustada töötajaid mitte olema kättesaadav, kuid kõigile suunatud kord ning puhkeajal realselt puhkamisele suunatud töökultuuri juurutamine aitab kahtlemata kaasa tuua positiivseid muudatusi seoses tehnoloogiavahendite liigkasutamise ja pideva kättesaadavusega.

Kuigi võrdlusriikide õigusaktid ega direktiivi ettepanek ei sätesta, milline täpsemalt peab olema kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks, siis magistritöö autori hinnangul oluline, et õigus mitte olla kättesaadav oleks sätestatud töökoha töökorralduse reeglites. Kahtlemata annavad direktiivi vastuvõtmisel pädevad riigisisised asutused välja juhendeid, kuidas õigust mitte olla kättesaadav paremini rakendada, kuid töökorralduse reeglites praktilise korra kehtestamine aitab niisuguse korra puhul arvestada töökoha ja töötajate eripäradega. Just töökohtade erisustest tingituna ei pea magistritöö autor ka Eestis põhjendatuks seaduse tasandil reguleerida,

---

<sup>87</sup> The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers., lk 5.

<sup>88</sup> Vt diskrimineerimise keelu kohta täpsemalt käesoleva magistritöö ptk 2.5.

<sup>89</sup> The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers.,lk 5

<sup>90</sup> *Ibid.*, lk 6.

milline täpsemalt peab olema digitaalsete töövahendite väljalülitamise kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks.

Õiguse mitte olla kättesaadav sõnastamisel tuleks võtta eeskuju direktiivi sõnastusest ja Hispaania õigusest. Erinevalt Hispaaniast ei tuleks Eestis nimetatud säte üle võtta isikuandmete kaitse seadusesse, vaid see sobiks töölepingu seadusesse. Sellisel juhul tuleks täpsemalt sätestada nii õigus mitte olla kättesaadav definitsioon ning kuidas niisugune õigus tagatakse. Eeltoodust tulenevalt teeb magistritöö autor ettepaneku defineerida õigus mitte olla jättesaadav järgmiselt: töötajal on väljaspool tööaega õigus mitte osaleda digitaalsete vahendite abil otseselt või kaudselt tööalases tegevuses või teabevahetuses ning tööandja kohustub austama töötaja õigust puhkeajale ja puhkusele.

Õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks tuleb tööandjal kehtestada digitaalsete töövahendite väljalülitamise kord, mille magistritöö autor sõnastaks järgnevalt: tööandja kohustub õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks sätestama digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra töökorralduse reeglites.

## 2.2. Töötaja teavitamine ja koolitamine

Direktiivi ettepaneku art 7 sätestab tööandjatele kohustuse anda töötajatel teavet. Samuti tuleb art 4 lg 1 p f) kohaselt tuleb tööandjatel kasutusele võtta meetmed, sh viia töökohal läbi koolitusi, et tõsta teadlikkust direktiivis sätestatud töötingimuste kohta. Artiklis 7 sätestatud teavitamiskohustuse järgi on liikmesriigil kohustus tagada, et tööandjad annavad töötajatele piisavalt teavet õiguse kohta mitte olla kättesaadav ning sätestavad selle kirjalikult kollektiivlepingus või töölepingus. Teave peab sisaldama vähemalt informatsiooni selle kohta, milline on praktiline kord tööks kasutatavate digitaalsete töövahendite väljalülitamiseks; kuidas tööaega mõõdetakse; ohutegurite hindamise kohta seoses õigusega mitte olla kättesaadav; erandite kohta õiguse mitte olla kättesaadav katkestamiseks; kompensatsiooni kohta õiguse mitte olla kättesaadav katkestamise puhuks; teadlikkust tõstvate meetmete rakendamise kohta; meetmete kohta ebaõiglase kohtlemise vältimiseks ja hüvitiste kohta.

Magistritöö autori hinnangul on väljaspool tööaega tööülesannetega tegelemine muutunud nii tavapäraseks, et töötajad ei pruugi mõista oma õigust keelduda töövälisel ajal töö tegemisest.

Ka direktiivi ettepanekus sätestatud teavitamiskohustus on ilmselt tingitud just sellest, et töötajad isegi ei tea oma niisugusest õigusest.

Digiülemineku raamlepingus on välja toodud mõned direktiivi ettepanekuga sarnased soovitusel. Näiteks on raamlepingu kohaselt meetmeteks töötajate koolitamine ning teadlikkuse tõstmine. Samuti ka juhendite ja informatsiooni andmine tööaja reeglitega arvestamise ning kaugtöö tegemise osas, sealhulgas ka digitaalsete vahendite mõistliku ning tervist säästva kasutamise osas.<sup>91</sup> Niisugune leebe lähenemisviis soovituslike ennetusmeetmete kaudu ei pruugi aga töötajatele võimaldada eraelu- ja tööelu eristamist. Direktiivi ettepanekus sätestatud õigus mitte olla kättesaadav on tunduvalt täpsem ning annab töötajatele kaitse töövälisel ajal töötamise eest, kuna direktiivi ettepanekus sätestatu oleks tööandjatele jälgimiseks kohustuslik.<sup>92</sup>

Üks viis töötaja õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks on töötajate teavitamine niisugusest õigusest. Tööandjate panus seejuures on äärmiselt oluline, et tagada töötajatele kvaliteetne puhkeaeg ning seeläbi suurendada töötajate tervise kaitset.<sup>93</sup> Ka on oluline töötajate harimine tehnoloogiavahendite kasutamisest viisil, et see ei kahjustaks tervist. Paljud tööandjad eeldavad, et töötaja on neile kättesaadav igal ajal, sealhulgas öösel ja puhkuse ajal. Sellise tavapäraseks saanud praktika muutmisele aitaks töötajate julgustamine töövälisel ajal tegeleda eraelulise, mitte tööd puudutava tegevusega.

Õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks töökohal on oluline töötajatele selgitada, mida selle rakendamine endaga kaasa toob. Töötajad peavad teadma, et neil puudub kohustus olla kättesaadav peale tööaega ning et selle õiguse kasutamine ei too töötajatele kaasa negatiivseid tagajärgi. Lisaks on äärmiselt oluline, et nimetatud õiguse kasutamist mõistaksid kõik töötajad ning väldiksid ka ise väljaspool tööaega e-mailide või töökõnede tegemist.<sup>94</sup> Ka direktiivi ettepaneku muudatusettepanekutes on välja toodud, et tööandjad ja kolleegid peaksid vältima töötajatega otseselt või kaudselt ühenduse võtmist väljaspool kokkulepitud tööaega.<sup>95</sup> Töövälisel ajal meilidele vastamise kohustuse puudumist on võimalik meelde tuletada ka

---

<sup>91</sup> European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation. 22.06.2020.

<sup>92</sup> Senatori, I. The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? Italian Labour Law E-Journal. 01.12.2020., lk-d 168-169.

<sup>93</sup> Mitrus, L.

<sup>94</sup> The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers., lk 4.

<sup>95</sup> Sutter, P. Amendment no 161.

erinevaid hüplikaknaid kasutades.<sup>96</sup> Tööandjatel on võimalik töökorralduse reeglites muuhulgas ka sätestada, kuidas kasutada tehnoloogiavahendeid mõistlikult.<sup>97</sup>

Õigusega mitte olla kättesaadav võib kaasneda ka negatiivne efekt. Kui töötaja ei tohi vastata e-mailidele või kõnedele väljaspool tööaega, siis see võib tuua kaasa selle, et töötajad peavad olema kauem tööl. Samuti võib töötajatele kaasneda täiendav pinge jõuda kõigi tööülesannetega kindlasti valmis enne tööpäeva lõppu.<sup>98</sup> Töötajatel on ka hirm, et kui nad ei ole pidevalt kättesaadavad, siis peetakse neid laiskadeks.<sup>99</sup> Magistritöö autor on seisukohal, et just teavitamise ja n-ö õiguse mitte olla kättesaadav normaliseerimise kaudu on võimalik aidata leevendada töötajate hirmu selle ees, et kui nad ei ole pidevalt kättesaadavad, siis võib sellega kaasneda nendes negatiivne suhtumine.

Hispaania õigus mitte olla kättesaadav regulatsioonis sisaldub samuti töötajate teavitamise kohustust. Isikuandmete kaitse seaduse artikkel 88 lg 3 kohaselt on tööandja peale töötajate esindajate ärakuulamist kohustatud vastu võtma töötajatele suunatud sisekorraeskirja, mis muuhulgas peab sisaldama millised koolitusi ja tegevusi viiakse läbi töötajate teadlikkuse tõstmiseks nii õigusest mitte olla kättesaadav kui ka tehnoloogiliste vahendite kasutamise riskist.

Ka Belgia regulatsioon sisaldab lisaks digitaalsete suhtlusvahendite kasutamise osas harimise kohustust. Itaalia regulatsioon jääb töötajate teavitamise ja harimise osas tagasihoidlikumaks, kuid näeb siiski ette tööandjate kohustuse võtta organisatsioonilisi meetmeid, mis tagavad, et töötaja ei ole töövälisel ajal tehnoloogiavahendite abil kättesaadav.

Prantsuse töökoodeks sätestab samuti tööandjatele kohustuse viia läbi koolitusi ning muul viisil tõsta töötajate teadlikkust õigusest mitte olla kättesaadav (L2242-17. 7). Niisugune kohustus

---

<sup>96</sup> Vargas Llave, O., Weber, T. Digital age. Does the new telework generation need a right to disconnect? Eurofound. 03.12.2020. – [https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/does-the-new-telework-generation-need-a-right-to-disconnect?&utm\\_campaign=digital-age&utm\\_content=ef20082&utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social-network](https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/does-the-new-telework-generation-need-a-right-to-disconnect?&utm_campaign=digital-age&utm_content=ef20082&utm_source=twitter&utm_medium=social-network) (04.01.2021).

<sup>97</sup> Cervantes, F. C. Disconnecting from work: a new reality. Lexology. 10.01.2019. – <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=75352fed-40d0-4992-802e-51a18ecc4e5e> (28.12.2020).

<sup>98</sup> Ornstein, D. More Countries Consider Implementing a „Right to Disconnect“. The National Law Review. Volume XI, Number 4. – <https://www.natlawreview.com/article/more-countries-consider-implementing-right-to-disconnect> (28.12.2020).

<sup>99</sup> Yeung, P. 'If you switch off, people think you're lazy': demands grow for a right to disconnect from work. The Guardian. 10.02.2021. – <https://www.theguardian.com/world/2021/feb/10/if-you-switch-off-people-think-youre-lazy-demands-grow-for-a-right-to-disconnect-from-work> (04.04.2021).

tuleb tööandjale kas kollektiivlepingust või selle puudumisel tuleb eeltoodu ette näha eeskirjades, mille koostamisel peab töötaja nõu pidama ametiühingu või töötajate esindajatega.

Selleks, et töötajad hakkasid õigust mitte olla kättesaadav kasutama, peaksid tööandjad julgustama töötajaid seda tegema. See on eelkõige vajalik kaugtöö tegemisel, mis toimub tavapäraselt tehnoloogiavahendite abil. Eeltoodust tulenevalt on oluline, et teavitamise ja koolitamise kohustus oleks sätestatud ka seaduses.

Eeltoodust tulenevalt teeb töö autor ettepaneku sõnastada koolitamise ja teavitamiskohustus järgnevalt: tööandja kohustub andma töötajale kirjalikult selget, asjakohast ja piisavat teavet õiguse kohta mitte olla kättesaadav ning töö iseloomu silmas pidades viima läbi vajalikke koolitusi õiguse mitte olla kättesaadav kohta.

### 2.3. Võimalus töötaja tööerakendamiseks

Direktiivi ettepaneku art 4 lg 1 p d) kohaselt tuleb liikmesriigil tagada, et pärast asjakohasel tasemel sotsiaalpartneritega konsulteerimist kehtestatakse üksikasjalik kord, mis võimaldab töötajatel kasutada õigust mitte olla kättesaadav, ja et tööandjad rakendavad seda õigust õiglaselt ja läbipaistvalt, sealhulgas tuleb ette näha kriteeriumid, mille alusel tööandja võib teha mõõnduse nõudest rakendada töötaja õigust mitte olla kättesaadav. Seejuures tuleb kõik mõõndused õigusest mitte olla kättesaadav üksnes erilistel põhjustel, nagu vääramatu jõud või muud hädaolukorrad, ning tingimusel, et tööandja esitab igale asjaomasele töötajale kirjaliku põhjenduse, milles põhjendatakse õiguse mitte olla kättesaadav katkestamist iga erandi kohaldamise puhul.

Direktiivi ettepaneku selgituste p 16 kohaselt on õigus mitte olla kättesaadav rakendatav väljaspool töötaja tööaega, sealhulgas puhkeperioodidel, riigipühadel ja iga-aastaselt puhkuse, ema- ja isapuhkuse, lapsehoolduspuhkuse või muud liiki puhkuse, ilma et sellega kaasneks negatiivseid tagajärgi. Võrdlusriikides puuduvad õigus mitte olla kättesaadav regulatsioonis täpsemad selgitused selle katkestamise kohta. Nimetatud täpsustused on kokku lepitud kas kollektiivlepingus, siseeeskirjades või konkreetse töötajaga sõlmitud lepingus või kohaldatakse üldiseid puhkuse katkestamise sätteid.<sup>100</sup> Direktiivi ettepaneku selgituste p 25 kohaselt tuleks

---

<sup>100</sup> Vaata käesoleva magistritöö pkt 2.1.

õiguse mitte olla kättesaadav rakendamise nõudest teha mõõndusi ainult erilistel põhjustel, nagu vääramatu jõud või muud hädaolukorrad.

Ka teised riigid on kaalunud õigus olla mitte kättesaadav regulatsiooni kehtestamist ning ühe olulise küsimusena on samuti üles kerkinud see, kuidas tuleb nimetatud õigust kohaldada näiteks tööga seotud kriisi või hädaolukorra ajal. Samuti kaasneb sellega ebaselgus, missugused on need konkreetsed põhjused, millal tööandja võib töötajaga ühendust võtta.<sup>101</sup>

TLS § 19 p 1 kohaselt on töötajal õigus keelduda töö tegemisest, kui ta kasutab puhkust. TLS § 19 p 6 kohaselt on töötajal õigus keelduda töö tegemisest ka siis, kui tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus. Seaduses ja lepingus ettenähtud põhjuseks võib olla iganädalase või igapäevase puhkeaja kasutamine. Seega on töötajale ette nähtud õigus keelduda töö tegemisest tema puhkeajal. Nimetatud õigus ei ole käsitatav VÕS § 111 sätestatud omapoolse kohustuse täitmisest keeldumise õigusena ning see ei ole õiguskaitse vahendi kasutamine, mis eeldab teise poole kohustuse rikkumist.<sup>102</sup>

Direktiivi ettepanek ei sätesta, millised täpsemalt on erilised tingimused, mille alusel võiks töötaja õiguse mitte olla kättesaadav ajal tööle rakendada. TLS tulenevalt võiks töö autori hinnangul eeskujuks võtta § 69 lg 5, mis käsitleb puhkuse katkestamist, ning § 44 lg 4, mis käsitleb olukorda, millal tööandja võib nõuda ületunnitöö tegemist.

TLS § 69 lg 5 kohaselt on tööandjal õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Seejuures tuleb tööandjal töötajale hüvitada puhkuse katkestamise või edasilükkamisega tekkinud kulud ning töötaja saab kasutamata jäänud puhkuseosa kasutada vahetult pärast puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

TLS § 17 lg 4 kohaselt korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral. Hädavajadus on suhteline mõiste, mille rakendamisel peab võrdlema tööandjale hädavajadusest tulenevaid tagajärgi ja töötaja töösuhteväliseid õigusi. Selleks tuleb lähtuda konkreetse töötaja

---

<sup>101</sup>Trevelyan, L. Employment: concept of 'right to disconnect' given new relevance by Covid-19. International Bar Association. 27.03.2020 – <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUId=7BBA6DA1-A70A-440C-8506-9C27134683BF> (04.04.2021).

<sup>102</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 19 p 4.

õigustest ja tööandja hädavajadusest, näiteks rasedalt naiselt ei saa nõuda tööle tulemist olukorras, kus see võib kahjustada tema tervist, kuivõrd tervise kaitse on olulisem kui tööandja vara kaitse.<sup>103</sup> Näiteks on kohus on puhkuse edasilükkamise mõjuvaks põhjuseks pidanud tööandja äärmiselt halba majanduslikku olukorda ja saneerimismenetluse algatamis eesmärgiga takistada majandusliku kahju süvenemist.<sup>104</sup>

VÕS § 103 lg 2 teise lause kohaselt on vääramatu jõud asjaolu, mida võlgnik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta oleks saanud selle asjaoluga arvestada või seda vältida. TLS selgituste kohaselt võib olla selliseks olukorraks näiteks see, kui tööandjal on vaja töötaja abi õues olevate kaupade katmiseks või varju alla toimetamiseks tormiohu korral.<sup>105</sup> Vääramatu jõu põhijuhtumiteks on loodusjõud, mida inimene ei saa kontrollida, mida ei saa ette näha ja mille negatiivseid mõjusid ei saa objektiivselt ära hoida. Seejuures peab tegemist olema niisuguse loodusjõuga, mida ei ole mõistlikult võimalik ette näha, Eestis võiks olla selleks näiteks tavapärasest tugevam torm või lumesadu või selle esinemine ebatavalisel ajal. Teine vääramatu jõu põhijuhtum on sotsiaalsed asjaolud, näiteks sõda või üldised streigid.<sup>106</sup> Õiguse mitte olla kättesaadav kasutamisel töötaja töölerakendamine on vääramatu jõu esinemisel kahtlemata põhjendatud.

Tööandjal on kohustust maksta töötajale töötasu aja eest, millal töötaja täidab hädavajadusest tulenevaid tööülesandeid TLS § 36 kohaselt.

TLS § 44 lg 4 kohaselt võib tööandja töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Töötaja kaitse ületunnitöö tegemise nõudmisel on tagatud sellega, et ületunnitöö nõudmiseks peavad olema täidetud kolm eeldust. Esiteks saab ületunnitööd nõuda üksnes erilistel asjaoludel, see tähendab olukorras, mis tavapäraselt töösuhtes ei eksisteeri. Eelkõige tähendab see reaalse kahju tekkimise ohtu. Teiseks saab ületunnitööd nõuda ainult siis, kui selle tegemine on vajalik. Ületunnitöö tegemine on vajalik ainult sellisel juhul, kui seda peab tegema viivitamatult. Kolmandaks peab ületunnitöö nõudmine olema kooskõlas hea usu põhimõttega, mis eeldab tööandja ja töötaja huvide kaalumist.<sup>107</sup> Magistritöö autor on seisukohal, et ületunnitöö tegemise nõudmise võimalikkus

---

<sup>103</sup> Käärats, E. jt (koost.), § 17 p 3.

<sup>104</sup> Pärnu Maakohtu 04.11.2016. a otsus tsiviilasjas nr 2-16-5559, p 4.2.

<sup>105</sup> Käärats, E. jt (koost.), § 17 p 3.

<sup>106</sup> § 103 lg 2, komm 6.1.3.1–6.1.3.2 (lk 484-485). Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.

<sup>107</sup> Käärats, E. jt (koost.), § 44 p 4.



on tööandja jaoks äärmiselt piiratud ning vastab direktiivi ettepanekus sätestatud hädavajaduse eeldusele ning järelikult on seetõttu õigustatud õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal töötajalt töö tegemise nõudmine.

Magistritöö autori hinnangul tuleks õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ülevõtmisel töötaja tööle rakendamine võimaldada sarnasel alustel nagu puhkuse katkestamine või ületunnitöö tegemise nõudmine. Puhkuse katkestamine eeldab hädavajadust, milleks tavaliselt peetakse vääramatut jõu esinemist. Ületunnitöö tegemise nõudmine on samuti põhjendatud üksnes erandlikel asjaoludel ning on tööandja jaoks ettenägematu.

Töö autori arvates on aga äärmiselt ebamõistlik, et töötajat tuleb õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal tööle rakendamiseks kirjalikult teavitada ja seda põhjendada. Vääramatut jõud või hädavajadus on ootamatu, seda ei saa ette näha. Direktiiv ei ava töötaja erakorraliseks tööerakendamiseks põhjendamiskohustuse sisu, kuid vääramatut jõu või hädaolukorra puhul on ka põhjendamise nõue töö autori hinnangul ebavajalik. Kirjalikult teavitamisele ja põhjendamisele aja kulutamine võib veelgi suurendada võimalikku ohtu ning tekitada täiendavat kahju.

Magistritöö autor on seisukohal, et töötaja tööle rakendamiseks õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise osas ei ole vajalik kehtestada eriregulatsiooni, kuna TLS sätestatud puhkuse katkestamist ning ületunnitöö nõudmist on võimalik kohaldada ka õiguse mitte olla kättesaadav puhul. Magistritöö autor teeb ettepaneku sõnastada õiguse mitte olla kättesaadav ajal töötaja tööerakendamine järgnevalt: töötaja tööerakendamine õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal on lubatav üksnes vääramatut jõu või hädavajaduse korral ning tööandja kohustub töötatud aja töötajale hüvitama kas vaba aja andmisega või rahas.

## 2.4. Töötaja tervise ja ohutuse tagamine

### 2.4.1. Tervislikud ja ohutud töötingimused

Direktiivi ettepaneku art 4 lg 1 p c) kohaselt on õigus mitte olla kättesaadav rakendusmeetmeks ka tervise- ja ohutushinnangud. Kaugtöö tegemisega kaasnevad erinevad füüsilised ja füsioloogilised ohutegurid, mis võivad tõsiselt kahjustada töötajate ohutust ja tervist. Täiendavad probleemid kaasnevad lisaks tehnoloogiavahendite kasutamisega. Eeltoodu tõttu on äärmiselt oluline, et töötajad saaksid piisavalt puhkeajaga. Direktiivi ettepaneku resolutsiooni

lisa p 8 kohaselt võivad tööks kasutatavad digitaalsed töövahendid tekitada pidevat survet ja stressi, kahjustada töötajate füüsilist ja vaimset tervist ja heaolu ning põhjustada psühhosotsiaalsed või muid kutsehaigusi. See omakorda koormab töandjaid ja sotsiaalkindlustussüsteeme ning suurendab ohtu, et rikutakse töötaja ohutust ja tervist tagavaid töötingimusi.

Kaugtöö tegemisega võivad kaasnedä väga spetsiifilised terviseprobleemid. Näiteks on kodust töötavatel töötajatel tihti unehäired, mis on tingitud ebaregulaarsest tööajast, stressist ja ekraanidest tulevast sinisest valgusest. Tavapärane on ka peavalu või silmade väsimine. Samuti ei pruugi kodus üles seatud töökohad vastata ergonoomilistele standarditele ning sellega võib kaasnedä halb rüht, mis omakorda loob ohu luu- ja lihaskonna haiguste tekkimiseks.<sup>108</sup> Lisaks on kodust töötamise puhul sagedane töö tegemine ka siis, kui töötaja on haige ja peaks tegelikult viibima haiguslehel.<sup>109</sup> Lisaks eeldatakse kaugtööd tegevate töötajate puhul, et nad teevad tööd pidevalt, sealhulgas näiteks reisides või muul ajal, millal töötaja ei saa kasutada ergonoomilist kontorimööblit. See omakorda võib kaasa põhjustada luu- ja lihaskonna haiguste tekkimise ohtu. Arvutite kasutamisega kaasneb ka sundasend ning töötajad saa sageli piisavalt füüsilist koormust. Aktiivsuse puudumine võib põhjustada südamehaigust, rasvumist, teatud tüüpi vähki ja psühholoogilisi häireid.<sup>110</sup>

Töötervishoidu- ja tööohutust parandavaid meetmeid käsitleb Euroopa Liidu direktiiv 89/391/EMÜ<sup>111</sup>, mille artikkel 5 lg 1 kohaselt on töandja kohustus tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. ILO on andnud soovitusel kaugtöö tegemiseks COVID-19 ajal. Nimetatud juhendis on välja toodud, et keskenduda tuleks töötaja tervise ja ohutuse tagamisele. Füüsiliste ohutegurite juures on ILO välja toonud, et kuna kodus kasutatav mööbel ei pruugi olla ergonoomiliselt sobilik töö tegemiseks, siis tuleks töötajaid informeerida ergonoomilistest probleemidest, sealhulgas koolituste abil. Juhendi kohaselt soovitab ILO

---

<sup>108</sup> Vargas Llave, O. COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? Eurofound Blog. 09.06.2020. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> (04.04.2021).

<sup>109</sup> Working anytime, anywhere. Eurofound/ILO 2017, lk 37.

<sup>110</sup> Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Raport. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. 04.05.2017., lk 15. – <https://osha.europa.eu/en/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> (04.04.2021).

<sup>111</sup> Nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ). Euroopa Liidu Teataja L 183 , 29/06/1989 Lk 0001 – 0008.

kaaluda ka näiteks kontorimööbli laenamist töötajatele, et töötajad saaksid ka kodust tööd teha ergonomilise tooli või sobiva arvutimonitoriga.<sup>112</sup>

Prantsuse töökoodeksi art L4121-1 kohaselt peab tööandja võtma kõik vajalikud meetmed tagamaks töötajate turvalisus ning füüsilise ja vaimse tervise kaitse. Tööandja peab hindama tööga seotud riske riskianalüüsis, mis tuleb üle vaadata vähemalt üks kord aastas. Näiteks peaksid olema tööruumid puhtad, tehnilised seadmed kontrollitud ja hooldatud ning töötajale peaks olema tagatud piisav valgus. Töötajate töötingimused peavad olema tervist ja ohutust tagavad. Tööinspektor kontrollib tööohutuse reeglite täitmist ning tööandja hooletuse puhul võib teha ettekirjutuse ning anda soovitusi rikkumiste kõrvaldamiseks, tõsisemate ohtude puhul võib ka töö ajutiselt peatada.<sup>113</sup>

Belgias kohustuvad töötajad samuti võtma kõik vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid tööga kaasnevate riskide suhtes. 26.01.2021. sõlmis riiklik töönoukogu kollektiivlepingu COVID-19 ajal kaugtöö tegemiseks kindla raamistiku loomiseks.<sup>114</sup> Tööandja peab määrama isiku, kes nõustab tööandjat ning töötajaid kohustuslike tööohutust puudutavate regulatsioonide osas ning aitab võtta ennetavaid meetmeid ja tegevusi ohtude vältimiseks. Vähem kui 20 töötajaga töökohas võib tööandja ise täita eeltoodud rolli.<sup>115</sup>

Hispaanias peab kaugtöö tegijatele võimaldama tervist kaitsvad ja ohutud töötingimused. Tööandjad peavad määrama töökohasisese üksuse, kes hindab tööga seotud riske ning võtab vajalikke ennetusmeetmeid.<sup>116</sup> Itaalias vastutab tervist kaitsvate ja ohutute töötingimuste tagamise eest samuti tööandja ning tuleb samuti määrata kas töökohaväline või -sisene isik, kes vastutab ennetavate meetmete tutvustamise eest.<sup>117</sup>

---

<sup>112</sup> Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. International Labour Organization. 2020., lk 13. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) (04.04.2021).

<sup>113</sup> Employment law overview france 2021-2022. Flichy Grangé Avocats. L&E GLOBAL. – <https://leglobal.org/firms/flichy-grange-avocats/> (04.04.2021).

<sup>114</sup> De Schutter, K. New collective agreement on telehomework during COVID-19 crisis published. Loyens Loeff. 28.01.2021. – <https://www.loyensloeff.com/be/en/news/articles-and-newsflashes/new-collective-agreement-on-telehomework-during-covid-19-crisis-published-n21509/> (04.04.2021).

<sup>115</sup> Van Olmen, C. Employment law overview Belgium 2019-2020., lk 9.

<sup>116</sup> LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE no 269 10- 11-1995. – <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292> (31.03.2021).

<sup>117</sup> DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro –

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-04-30&atto.codiceRedazionale=008G0104&atto.articolo.numero=0&qId=b0a58cbd-39c6-4389-8f5d-017ec00e2ef6&tabID=0.697974496261498&title=lbl.detttaglioAtto> (31.03.2021).

TLS § 28 lg 2 p 6 on tööandja kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töötervishoiu ja tööohutusega seotud nõuded, poolte õigused ja kohustused ning meetmed rikkumiste tarbeks sätestab TTOS. TTOS § 4 lg 1 kohaselt on töökoht mh ka muu töötamiskoht, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel, seega kuulub ka kodukontor seaduse kohaldamisalasse. TTOS § 12 lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Sama paragrahvi kolmanda lõike kohaselt on tööandja ja töötajad kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Ka õigus mitte olla kättesaadav kontekstis oluline töötaja ja tööandja koostöö. Tööandja on küll kohustatud töötajat juhendama ja selgitama nii nimetatud õiguse kasutamisega seotud aspekte kui ka ohutut kaugtöö tegemist ja tehnoloogiavahendite kasutamist, kuid lõppastmes tuleb töötajal jälgida, et ta ka nimetatud korraldusi täidaks.

Kaugtööga (täpsemalt ITK-põhise mobiilse tööga) seotud ohutegurid kaardistatud TLS ja TTOS VTK-s. Füüsilise ohutegurina on väljatoodud nõuetele vastava valguse puudumine, mis võib kaasa tuua nägemise halvenemise, tähelepanuvõime languse, väsimuse, peavalu ja töövõime languse. Füsioloogiliste ohutegurite juures on nimetatud sundasendis töötamine, mille tagajärjeks on luu- ja lihaskonna haigused.<sup>118</sup>

2019. a andis Tööinspeksioon välja juhendi kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse tagamiseks, kus samuti on välja toodud kaugtööga seotud riskid. Ka kaugtöö puhul tuleb läbi viia riskianalüüs, milles hinnatakse potentsiaalset ohtu töötaja tervisele ning mille tulemusel saab kasutusele võtta vajalikud meetmed vältimaks terviseriskide realiseerumist.<sup>119</sup>

Nagu eelnevalt öeldud, siis kohustab direktiivi ettepanek läbi viima tööga seotud tervise ja ohutushinnanguid, et tagada töötajatele tervist ja ohutust tagavad töötingimused. TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud läbi viima riskianalüüsi. Sama paragrahvi p 1 kohaselt on tööandja riskianalüüsi tulemusi aluseks võttes kohustatud läbi viima ka süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse korda ettevõttes vastavalt seadusele. TTOS § 13<sup>4</sup> sätestab riskianalüüsile esitatavad nõuded ning läbiviimise korra.

---

<sup>118</sup> TLS ja TTOS VTK, lk 26.

<sup>119</sup> Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus. Juhis. Tööinspeksioon/Sotsiaalministeerium. Juuli 2019. – [https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud\\_töövõimalused/Kaugtootaja\\_tootervishoiu\\_ja\\_ohutuse\\_juhis.pdf](https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud_töövõimalused/Kaugtootaja_tootervishoiu_ja_ohutuse_juhis.pdf) (04.04.2021).

Tööandja ennetustegevus on sätestatud TTOS § 12<sup>1</sup> lg-s 1, mille kohaselt on tööandja ennetustegevus meetmete kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. Käesoleva töö autori hinnangul on ennetustegevus töötervishoidu ja -ohtutust puudutavas osas võtmetähtsusega nii haiguste vältimiseks kui ka tööstressi ning sellest tuleva läbipõlemise ennetamiseks.<sup>120</sup>

Magistritöö autor on seisukohal, et õigus mitte olla kättesaadav ei anna töötajale täiendavat kaitset tööohutuse ja töötervishoiu kaitse osas. Õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepaneku kohaselt peab küll töötaja viima läbi tervise- ja tööohutushinnangud, kuid niisugune kohustus tuleb tööandjale juba olemasolevatest õigusaktidest. Autori hinnangul tagaks kaugtööd tegevate isikute parema kaitse TLS ja TTOS VTK-s kavandatud muudatuste seaduses sätestamine, kuid ka kehtiva seadusandlusega on tööandjal kohustus töötajaid juhendada, viia läbi riskianalüüs ning korraldada tervisekontrolle.

#### 2.4.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine

Direktiivi ettepaneku art 4 lg 1 p c) kohaselt tuleb tööandjatel seoses õigusega mitte olla kättesaadav läbi viia psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine. Ka ILO juhendi kohaselt tuleks alustada riskide hindamisest. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on näiteks pikk tööpäev, lühendatud puhkeaeg, suurenenud töökoormus ning töösurve, vägivald ja ahistamine. Lisaks tuleb pandeemilises olukorras arvestada väliste mõjudega, mis võivad mõjutada töötaja vaimset tervist, näiteks nagu hirmuga nakatuda, kaotada töö, kaotada sissetulek või kogeda tavalisest madalamat elukvaliteeti. Pandeemia ajal on paljudel inimestel suurenenud ka kohustus suuremal määral tegeleda koduste toimetustega, kuna teenused ja koolid on suletud. ILO on teinud ka ettepaneku korraldada uusi küsitlusi, et kaardistada täpsemalt millised uued ohud on kaasnenud seoses massilise kodust töötamisega.<sup>121</sup>

Füüsiliste ja füsioloogiliste ohutegurite kõrval on kaugtöö tegemisel sama oluline ka psühhosotsiaalsete ohutegurite võimaliku negatiivse mõju ennetamine. COVID-19 tõttu sisuliselt päevapealt uue olukorraga kohanemine ja suure hulga tavatöötajate kaugtööle

---

<sup>120</sup> Tööstressi ja teiste psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta vaata täpsemalt käesoleva magistritöö ptk 2.4.2.

<sup>121</sup> Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. International Labour Organization. Geneva 2020., lk 10. –

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf) (04.04.2021).

saatmine on põhjustanud hulgaliselt stressi.<sup>122</sup> Pandeemia ajal karantiini jäänud inimesed teatasid depressioonist, stressist, tujulangusest, ärrituvusest, unehäiretest, posttraumaatilise stressihäire sümptomitest, vihast ning emotsionaalsest kurnatusest.<sup>123</sup>

Mõiste psühhosotsiaalne töökeskkond tähendab tööga seotud psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite mõju töötaja tervisele. Mõjutatavateks teguriteks on näiteks ajaline surve, üksluine töö, töötamise kontrollimine ja autonoomia, võrdsus, aga ka sotsiaalne kontakt kolleegide ja ülemustega.<sup>124</sup>

Kaugtööga kaasneb enamasti ka teatud paindlikkus, mis võib tuua kaasa negatiivse tagajärgi, kuna töötajatel on lisaks töösurvele ka hirm selle ees, et kui nad ei ole pidevalt kättesaadavad siis nad jäävad kõrvale. Ehkki kaugtöö puhul on kohustuslik samuti jälgida töötajate ohutust ja tervist tagavaid meetmeid, siis on tihti kaugtöö puhul riskide hindamine keerulisem, kuna töötaja ei tee tööd tööandja asukohas. Samuti, kui tööandja on riskide maandamisel passiivne, siis on töötajal kaugtööd tehes raskem saada informatsiooni töötervishoiu ja -ohutuse kohta.<sup>125</sup>

COVID-19 tõttu on kasutusele tulnud ka uus termin „Zoom’i väsimus“, viidates pidevate videokõnede tõttu tekkinud kurnatusele. Nimetatud väsimusel on mitu põhjust. Esiteks püüavad videokõnet tegevad inimesed rohkem informatsiooni saamiseks rohkem keskenduda. Lisaks on videokõnet tehes tunduvalt lihtsam tegeleda kõrvaliste asjadega. Samuti põhjustab väsimust pidev kaamerasse vaatamine.<sup>126</sup>

Töökeskkonna psühholoogilised ohutegurid võivad olla vaimse tervise häirete algpõhjuseks. Üheks sagedaimaks tööil tekkinud või arenenud vaimse tervise häireks on stress. Muuhulgas on üheks stressi põhjuseks ka ebaregulaarne või liiga pikk tööaeg.<sup>127</sup> Kaugtööd tegevad töötajad puutuvad kokku spetsiifiliste psühhosotsiaalsete ohuteguritega, milleks on näiteks isoleeritus

---

<sup>122</sup> COVID-19 lisati ka bioloogiliste ohutegurite nimekirja.

<sup>123</sup> Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. ILO 2020, lk 13.

<sup>124</sup> Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. Eurofound/Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. 2014., lk 17 – <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (04.04.2021).

<sup>125</sup> Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location, EU-OSHA 2017, lk 15.

<sup>126</sup> Fosslien, L., West Duffy, M. How to Combat Zoom Fatigue. Harvard Business Review. 29.04.2020. – <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue> (04.04.2021).

<sup>127</sup> Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. 2019., lk 3–4. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna\\_vaimse\\_tervise\\_analuus\\_2019.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf) (04.01.2021).

Vältimaks ebaregulaarse töötaja või pidevalt (tasustamata) ületundide tegemist, on äärmiselt oluline jälgida töötajate tööaega. Vt käesoleva magistr töö esimest peatükki.

teistest, töö- ja eraelu piiride hägustumine ning suurenenud risk sattuda koduvägivalla ohvriks. COVID-19 kriis on lisaks kaasa toonud töötajate pideva hirmu kaotada töö või osa sissetulekust.<sup>128</sup> Tööstressi töökohal peetakse tavaliseks ning seda mõistetakse tihti valesti või lausa naeruvääristatakse.<sup>129</sup> Tööstressi tagajärjel võib tekkida kõrgvererõhutõbi, samuti on püsiva stressiseisundi võimalik tagajärg valu lihastes.<sup>130</sup>

Eelnevalt viidatud 2018. a koostatud Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri projekt pakub välja neli erinevat arengusuunda, kuid kõikides arengusuundades on tööohutust ja -tervishoidu puudutavas osas ära märgitud tööstress. Muuhulgas on projektis välja toodud, et tööstress võib olla põhjustatud töö- ja eraelu piiride ebaselgusest, pidevast jälgimisest ning inimestega suhtlemise võimaluse piiratusest.<sup>131</sup> Ka COVID-19 tõttu on nimetatud probleemid teravalt esile tõusnud, eriti mis puudutab töö- ja eraelu piiride hägustumist ning teistega suhtlemise piiratust. Kuivõrd praegusel ajal suunatakse inimesi olema kodudes ning kontakte teistega viima minimaalsele tasemele, siis võib kauem kui aasta kestnud pandeemia mõjuda laastavalt töötajate vaimsele tervisele.

Prantsusmaal tuleb töötaja vaimse tervise kaitsmise kohustust töökoodeksi artiklist L4121-1, kuid see ei sätesta psühhosotsiaalsete ohutegurite loetelu. Nimetatud sätte kohaselt peab tööandja võtma kõik vajalikud meetmed tagamaks töötajate turvalisus ning füüsilise ja vaimse tervise kaitse. Psühhosotsiaalsete ohuteguritega seonduv on reguleeritud kollektiivlepingutes.<sup>132</sup> Itaalias tuleb tööstressi hinnata tulenevalt 09.04.2008. a dekreedist nr 81, mille artikkel 28 lg 1 kohustab töökohtades käsitlema kõiki riske töötajate ohutusele ja tervisele, sealhulgas nende töötajate tervist, kes puutuvad kokku eriliste ohuteguritega nagu näiteks tööstressiga. Riskianalüüsi läbiviimise kohustus on ka Hispaanias, tulenevalt dekreedist nr 39/1997.

Belgias on tööohutuse ja -tervise koodeks üks vähestest tööõigust puudutav õigusakt, mis on kodifitseeritud. Belgia seadus annab loetelu, mida peetakse psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks (art 32/1). Psühhosotsiaalseteks riskideks tööl peetakse seaduse kohaselt tõenäosust, et üks või mitu töötajat kannatab psühholoogilist kahju, millega võib kaasneda ka füüsiline kahju, mis tuleneb kokkupuutest töökorralduslike elementidega, näiteks töö sisust, töötingimustest,

---

<sup>128</sup> Managing work-related psychosocial risk during the COVID-19 pandemic. ILO 2020, lk 6.

<sup>129</sup> Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. – <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress> (04.04.2021).

<sup>130</sup> Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus. Juhis., lk 9.

<sup>131</sup> Digitaliseerimisega seotud uute ja tekkivate tööohutus- ja töötervishoiuriskide prognoos 2025. aastaks.

<sup>132</sup> Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. EU-OSHA, 2014, lk 57.

suhetest kolleegidega ning muudest riskidest, millele tööandjal on mõju ja mis objektiivselt põhjustavad ohtu.<sup>133</sup> Belgias tuleb lisaks kaasata ekspert teatud psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.<sup>134</sup> Psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud ohtude maandamine koosneb kolmest etapist – ennetamisest, töökohasisesest menetlusest ning töökohavälisest menetlusest. Kõik tööandjad peavad läbi viima üldise riskianalüüsi hindamaks riske ning vajadusel konkreetset tööga seotud situatsiooni puudutava riskianalüüsi.<sup>135</sup>

Eestis on psühhosotsiaalsed ohutegurid toodud TTOS-is, mille § 9<sup>1</sup> kohaselt on nendeks õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Tegemist on avatud loeteluga. Pidev kättesaadav olemine tehnoloogiavahendite abil põhjustab kahtlemata stressi. Lisaks on kaugtööle iseloomulik pikaajaline üksinda töötamine. Stressi võib muuhulgas põhjustada ka see, kui töötaja jälgimine on ebaefektiivne ning seetõttu peab töötaja tegema ületunde.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamise abinõude rakendamise kohustuse sätestab TTOS § 9<sup>1</sup> lg 2. Abinõudena on nimetatud töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks kohaldamist, töökoormuse optimeerimist, tööpäeva või töövahetuse ajal töötaja hulka arvestatavate vaheaegade võimaldamist ning ettevõtte psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamist.

Ka psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva riski realiseerumise vältimiseks on äärmiselt oluline, et töötaja näitaks ka ise üles huvi oma tervist kaitsta. Töötajal on võimalik näiteks teha puhkepause, mis aitavad kaasa stressi maandamisele ning aitavad vältida läbipõlemist. Lisaks sellele, et tööandjal on kohustus jälgida tööaega ning sellega tagada, et töötaja ei teeks tasustamata ületunde, peab töötaja ka ise vältima töövälisel ajal töötamist. Selleks tuleb töötajal oma aega mõistlikult planeerida ning kui kuhjuvate ülesannete hulk on liiga suur, siis tuleks töötajal tööandjat teavitada liigsest koormusest. Tööstressi aitab kahtlemata leevendada ka piisav uni ning lõõgastavad tegevused, mida tööandjal on raske mõjutada ning mis on sisuliselt töötaja enda vastutusalas. Töötandja saab küll võimaldada näiteks spordihüvitisi, täiendavaid

---

<sup>133</sup> *Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work*  
[https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn op het werk/EN/Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work.pdf](https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf) (04.04.2021).

<sup>134</sup> Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. EU-OSHA, 2014, lk 58.

<sup>135</sup> Van Olmen, C. Employment law overview Belgium 2019-2020, lk 9



puhkepäevi jms, kuid lõppastmes jääb vabal ajal aja veetmise viis ning tegevused töötaja otsustada ning iga töötaja peaks valima just talle sobivad tegevused stressi maandamiseks.<sup>136</sup>

Vaimse tervise kaitsmise olulisus on seoses COVID-19 kriisiga oluliselt esile tõusnud ning sellest tingituna tegi Sotsiaalkindlustusamet valgusfoori paketi, mis on psühhosotsiaalne kriisiabi kõigile töötajatele ning pidades eelkõige silmas neid töötajaid, keda kriis mõjutab enim nagu näiteks tervishoiutöötajaid või klienditeenindajaid. Paketti saavad kasutada ka tööandjad, kes saavad kasutada paketi toodud abistavaid juhiseid, mis aitavad psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud riskidele reageerida kolmes faasis – ennetavas, toetavas ja reageerivas.<sup>137</sup>

Valgusfoori pakett jaotab riskid kolmeks – madalaks, keskmiseks ja kõrgeks. Seejuures madala riski puhul on vajalik sotsiaalne- ja tööalane toetus ning erinevad toetusmeetmed. Keskmise riski eeldab täiendavate meetmete, näiteks psühholoogilise esmaabi kasutuselevõttu. Punase ehk kõrge riski puhul võib olla vajalik pikaajaline taastumine ja töölt eemalolek, sh psühhoteraapia. Valgusfoori paketi toodud juhised, mida saab tööandja omalt poolt teha olukorra parandamiseks vastavalt kriisi tasemele.<sup>138</sup> Eeltoodust nähtub, et töötajate vaimse tervise probleemidega tegelemist peetakse Eestis äärmiselt oluliselt ning psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on sätestatud nii seaduse tasandil kui ka väljaantud soovituslikes juhendites, mis aitavad kaasa riskide hindamisele ja maandamisele.

Kokkuvõtvalt, kahtlemata ei saa alahinnata seda, kuidas võivad psühhosotsiaalsed tegurid mõjutada töötaja tervist ja ohutust ning sellest tulenevalt on äärmiselt oluline psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine, nagu nõuab ka direktiivi ettepanek. Tehnoloogivahendite abil saab töötaja sisuliselt igal ajal olla kättesaadav, mis võib kaasa tuua stressi, läbipõlemise ja töö- ja eraelu piiride hägustumise. Töö autor on seisukohal, et psühhosotsiaalsetest ohuteguritega seotud riskide hindamine, ennetamine ja maandamine ei ole aga midagi sellist, mis oleks tulnud õigusega mitte olla kättesaadav või millele nimetatud õigus annaks lisandväärtust. Psühhosotsiaalsete ohutegurite osatähtsust on viimastel aastatel rõhutatud palju ning see hõlmab muuhulgas ka tööstressi.

---

<sup>136</sup> Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus. Juhis., lk 9.

<sup>137</sup> Alton, H. Epro, S. Valgusfoori tugipakett toetab töötaja vaimset tervist. Sotsiaalkindlustusamet. 19.04.2021. – <https://sotsiaalkindlustusamet.wordpress.com/2021/04/19/valgusfoori-tugipakett-toetab-tootaja-vaimset-tervist/> (20.04.2021).

<sup>138</sup> Psühhosotsiaalne kriisiabi: Valgusfoori tugipakett töötajate toetamiseks. Sotsiaalkindlustusamet. Ohvriabi. – [https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Ohvriabi/valgusfoori\\_tugipakett\\_nov\\_2020.pdf](https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Ohvriabi/valgusfoori_tugipakett_nov_2020.pdf) (20.04.2021).

Magistritöö autor on seisukohal, et Eestis TTOS-is toodud psühhosotsiaalsete ohutegurite loetelus on toodud kõik need tagajärjed, mille ennetamiseks on loodud õigus mitte olla kättesaadav – eelkõige tööstress ja töökorraldusega seotud tegurid. Tööandja poolt kehtestatud ebamõistlik töökorraldus või lausa igasuguste töökorralduse reeglite puudumine on see, mis võib töötajat negatiivselt mõjutada, kuna töötajale ei ole selgitatud täpseid reegleid, millal töötaja peab olema kättesaadav. Eeltoodust tulenevalt puudub Eestis direktiivi ettepanekust tulenevalt regulatsiooni täiendamise vajalikkust psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise osas.

## 2.5. Töötaja diskrimineerimise keeld

Õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepaneku kohaselt peab töötaja lisaks olema kaitstud ebasoodsa kohtlemise eest. Direktiivi ettepaneku art 5 lg 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandjatel keelatakse töötajat diskrimineerida, ebasoodsamalt kohelda, töölt vabastada või võtta muid töötajat kahjustavaid meetmeid seetõtu, et töötaja on kasutanud või püüdnud kasutada oma õigust mitte olla kättesaadav. Sama artikli lg 2 kohaselt peavad kaitse saama ka töötajad või töötajate esindajad direktiiviga ettenähtud õiguste järgimisega seotud kaebuste või menetlustega.

Direktiivi ettepaneku selgituste p g) kohaselt mõjutab COVID-19 kriis rohkem naisi, kuna naised on traditsiooniliselt need, kes peavad hoolitsema kodu ja perekonna eest. Lisaks on suurem mõju ka üksikvanematele, lastega peredele ja pereliikmeid hooldavatele töötajatele, kuna neil on raskem leida tasakaal kaugtöö tegemise ja hoolduskohustuse vahel. Eriline surve võib kaasneda töötavatele väikelaste emadele.<sup>139</sup> Lisaks töötavad naised sageli töökohtades, kus ei ole võimalik kaugtööd teha, näiteks õdede või müüjatena.<sup>140</sup> COVID-19 leviku tõttu on soovitatud ka lapsi mitte lasteaeda viia, mis on kaugtööd tegevad emad pannud sundolukorda teha samal ajal kodust tööd ning hoolitseda laste eest.<sup>141</sup> Kuigi naised on hooldamiskohustuse tõttu ebavõrdsemas olukorras kui mehed, siis ei sätesta direktiivi ettepanek konkreetseid naisi puudutavaid kaitsemeetmeid, vaid keelab üksnes diskrimineerimise ja ebavõrdse kohtlemise õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu. Samas võib eeldada, et naiste puhul on õiguse mitte olla kättesaadav kasutamine sagedam kui meeste puhul.

---

<sup>139</sup> Sutter, P. Amendment no 35.

<sup>140</sup> Kullmann, M., Greif, E.

<sup>141</sup> Mangan, D. Gramano, E. Kullmann, M.

Üldise diskrimineerimiskeelu sätestab Euroopa Liidu põhiõiguste harta art 21, mille kohaselt on keelatud igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu. Põhiõiguste harta art 23 näeb ette, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk. Tööõigust puudutavad direktiiv nr 2000/78/EÜ<sup>142</sup>, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemiseks ning direktiiv nr 2000/43/EÜ<sup>143</sup>, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. Samuti on Euroopa sotsiaalõiguste kahekümnest põhimõttest kaks seotud diskrimineerimisega – esimese peatüki punktid 2 ja 3.

Võrdlusriikide seadusandlus ei näe diskrimineerimise alusena ette õigust mitte olla kättesaadav. Prantsuse õiguses on töökoodeksi artiklites L1131-1–L1132-4 sätestatud üldised põhimõtted diskrimineerimise keelamiseks. Keelatud on diskrimineerimine soo, seksuaalse sättumuse, soolise identiteedi, rassi, raseduse või perekonnaga seotud olukorra, kuuluvuse alusel etnilistesse gruppidesse, päritolu, rahvuse, vanuse, tervise seisundi, puude, välimuse, geneetilise omapära, poliitiliste vaadete jmt alusel. Diskrimineerimise puhul on töötajal õigus pöörduda kohtuvälise töövaidluste lahendamise organi või töövaidlusi lahendava kohtu poole, kes saab näiteks diskrimineerimise tõttu vallandamise tühistada või ka mõista välja hüvitisi. Belgias, Hispaanias ja Itaalias on diskrimineerimine keelatud sarnastel alustel ning eraldi ei ole reguleeritud diskrimineerimist õiguse mitte olla kättesaadav rakendamisel.<sup>144</sup>

Töösuhetes on diskrimineerimise keeld sätestatud, PS §-s 12, TLS §-s 3 ja võrdse kohtlemise seaduses<sup>145</sup> (edaspidi VõrdKS). TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, jälgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

VõrdKS § 1 lg 1 kohaselt on seaduse eesmärk tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude

<sup>142</sup> Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Euroopa Liidu Teataja L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022.

<sup>143</sup> Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. Euroopa Liidu Teataja L 180, 19/07/2000 Lk 0022 – 0026.

<sup>144</sup> Belgias – General anti-discrimination act of 10 May 2007; an act of 10 May 2007 on discrimination between men and women. Am act of 20 July 1981 aimed at the punishment of acts characterised by racist or xenophobic motives. Itaalias – seadus nr 300/170. Hispaanias – Worker's Statute.

<sup>145</sup> Võrdse kohtlemise seadus RT I, 26.04.2017, 9.

või seksuaalse sättumuse alusel. VõrdKS § 2 lg 3 kohaselt ei välista VõrdKS võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes VõrdKS § 1 lg-s 1 nimetatuta tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

Diskrimineerimine võib olla otsene või kaudne. Otsese diskrimineerimisega on tegemist siis, kui üht isikut koheldakse kaitstud tunnuse alusel kehvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2). Kaudne diskrimineerimine toimub varjatult ning võib jääda märkamatuks, kuna pealtnäha ebavõrdset kohtlemist sarnases olukorras isikute suhtes ei toimu.<sup>146</sup> Töö autor on seisukohal, et õiguse mitte olla kättesaadav alusel diskrimineerimine saab olla nii otsene kui ka kaudne. Viimasega võib olla tegemist seetõttu, kuna õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise puhul ei pruugi alati olla selgelt tuvastatav, et teised töötajad saavad eeliseid just selle tõttu, et nad oma nimetatud õigust ei kasuta ning on tööandjale kättesaadavad ka töövälisel ajal.

Diskrimineerimisvaidluse lahendamisel tuvastab kohus faktilise asjaolu, mille pinnalt saab eeldada otsest või kaudset diskrimineerimist.<sup>147</sup> Töötajate ühetaoline kohtlemine peab olema tagatud ühesuguste asjaolude korral.<sup>148</sup> Diskrimineerimisega on tegemist siis, kui tööandjal ei ole oma toimimisviisile diskrimineerimisalusest sõltumatut õiguspärast põhjendust.<sup>149</sup>

Töötajate soov saada palgatõusu või tõusta karjääriredelil võib kaasa tuua selle, et töötajad teevad vabatahtlikult, ilma tööandja käsuta, tööd töövälisel ajal.<sup>150</sup> Selleks on esiteks äärmiselt oluline töötajate teavitamine õigusest mitte olla kättesaadav. Töö autori hinnangul aitab töötajate töövälisel ajal töötamise piiramisele kaasa ka see, kui tööandja ei tee nendele isikutele mingeid erandeid, kes töötavad rohkem ehk ei diskrimineeri neid töötajaid, kes kasutavad oma õigust mitte olla kättesaadav. Näiteks on võimalik, et tööandja annab nendele isikutele, kes jätkavad töövälisel ajal tööülesannete täitmist, erinevaid hüvesid, mida õigust mitte olla kättesaadav kasutavad isikud ei saa. Nendeks hüvedeks võib olla näiteks rahalised preemiad või ka edutamine. Diskrimineerimisega on tegemist siis, kui töötajate põhjendamatu eristamise aluseks on tõepoolest üksnes see, et üks neist kasutas õigust mitte olla kättesaadav ja teine mitte.

---

<sup>146</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 3 p 3.

<sup>147</sup> RKHKo 3-3-1-13-10 p 16.

<sup>148</sup> RKTko 3-2-1-65-06 p 25.

<sup>149</sup> RKTko 3-2-1-135-11 p 11.

<sup>150</sup> Von Bergen jt, lk 2.

VõrdKS § 2 lg-s 3 sätestatud loetelu on mitteammendav ehk diskrimineerimine saab olla keelatud ka muudel alustel kui nimetatud sättes välja toodud. Sellest tulenevalt jäeldab magistr töö autor, et isegi kui seaduses ei sätestata eraldi diskrimineerimise alusena õigust mitte olla kättesaadav, siis on võimalik tõlgendamise kaudu saada VõrdKS alusel kaitse ka olukorras, kus töötajat diskrimineeritakse õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu.

Eeltoodust tulenevalt puudub vajadus eraldi diskrimineerimise aluse sätestamiseks, kuna VõrdKS § 2 lg-s 3 sätestatud loetelu on lahtine ning töötajad saavad nimetatud sätte kaudu kaitse ka olukorras, kus neid diskrimineeritakse. Lisaks on ebavõrdse kohtlemise keeld sätestatud ka TLS §-s 3.

### 3. Õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise tagajärjed

#### 3.1. Töötaja õiguskaitsevahendid

##### 3.1.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

Direktiivi ettepanek ei sätesta spetsiifilisi õiguskaitsevahendeid, mida töötaja saab kasutada õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul. Art 6 lg 1 kohaselt tuleb liikmesriikidel tagada, et töötajatel, kelle õigust mitte olla kättesaadav on rikutud, on juurdepääs vaidluste tõhusale ja erapooletule ning kiirele lahendamisele ning töötajatel on õigus õiguskaitsele olukorras, kus nende direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.

Võrdlusriigid ei näe ette konkreetseid reegleid seaduses sätestatud õiguse mitte olla kättesaadav jõustamiseks. Seaduses ei ole sätestatud haldusõiguslikke ega eraõiguslikke mehhanisme kaebuste esitamiseks või tööandjate kontrollimiseks nimetatud sätte täitmise osas.<sup>151</sup> Õigust mitte olla kättesaadav rikkunud tööandjaid on võimalik karistada kas tervise ja ohutuse tagamise reeglite rikkumise eest või töötaja reeglite rikkumise eest.<sup>152</sup> Prantsusmaal võib tööohutuse reeglite rikkumine kaasa tuua ka kriminaalvastutuse.<sup>153</sup> Kriminaalkoodeks (*Code pénal*) on relevantne näiteks lisaks ka diskrimineerimisega seotud vaidluste lahendamisel.

Ka Hispaania seadus ei näe ette konkreetseid tagajärgi õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhuks. Samuti ei ole niisuguseid tagajärgi sätestatud Belgia ega Itaalia õigust mitte olla kättesaadav puudutavates aktides. Nagu eelnevalt viidatud, siis on Belgia ja Itaalia seadustes sätestatud õigus mitte olla kättesaadav sisuliselt soovitusliku iseloomuga ning selle täpne sisu ning tagajärjed sõltuvad sellest, milline spetsiifiline kokkulepe töötajatega saavutatakse.

Eeltoodu on ka üheks põhjuseks, miks nimetatud õigust on peetud ebavajalikuks. Välja on pakutud, et nimetatud probleemi võiks lahendada mitte seadusega, vaid töötajate juhtimise ja nende praktikate muutmise kaudu.<sup>154</sup> Samas on niisuguse regulatsiooni vajalikkust põhjendatud

---

<sup>151</sup> Secunda, P., lk 28.

<sup>152</sup> Martin, C. The right to disconnect: a new right for French employees? International Labour and Employment Law. Proskauer. 02.02.2017. – <https://www.internationallaborlaw.com/2017/02/02/the-right-to-disconnect-a-new-right-for-french-employees/> (04.04.2021).

<sup>153</sup> Health, safety and psychosocial risk. France. CMS Francis Lefebvre. – <https://cms.law/en/fra/global-reach/europe/france/employment-pensions/health-safety-and-psychosocial-risk> (04.04.2021).

<sup>154</sup> Beardsley, E. For French Law On Right To 'Disconnect,' Much Support – And A Few Doubts. NPR. 03.01.2017. – <https://www.npr.org/sections/parallels/2017/01/03/508028703/for-french-law-on-right-to-disconnect-much-support-and-a-few-doubts?t=1610137206559&t=1610901272236&t=1612859832385&t=1617563927958> (04.04.2021).

sellega, et haavatavaid töötajate kasutatakse ära ning lihtsam oleks keelduda töö tegemisest või kättesaadav olemisest puhkeajal, kui selline õigus oleks eraldi sätestatud seaduses. Samuti on õiguse mitte olla kättesaadav seaduses sätestamise vajalikuks peetud seetõttu, et isegi kui selle õiguse rikkumine ei anna eraldi õiguskaitsevahendeid, siis võib see anda tööandjatele mõtteainet uute töökorralduse reeglite kehtestamiseks, et kaitsta oma töötajate tervist.<sup>155</sup> Magistritöö autor on seisukohal, et ehkki õigus mitte olla kättesaadav ei kehtesta konkreetseid õiguskaitsevahendeid, siis võimalik töötajate õigused tagada riigisiseste õiguskaitsevahendite kasutamisega.

Kuna direktiiv ei anna loetelu kohastest õiguskaitsevahenditest ning kohustab üksnes liikmesriike tagama töötajale õiguse õiguskaitsele, siis hindab magistritöö autor õiguskaitse tagamise võimalikkust läbi olemasolevate töö- ja võlaõiguslike õiguskaitsevahendite. Ka magistritöö autori poolt valitud võrdlusriigid ei sätesta täiendavaid õiguskaitsevahendeid õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhuks.

Magistritöö autor on seisukohal, et sobivaks õiguskaitsevahendiks on töölepingu erakorraline ülesütlemine olukorras kus tööandja rikub töötaja õigust mitte olla kättesaadav. TLS § 91 lg 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. TLS § 91 lg 2 p 1 kohaselt võib töötaja töölepingu üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Lisaks TLS § 91 lg 2 p 3 kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ka juhul, kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlblisusele või heale nimele.

Töö autor on seisukohal, et kui töötajat diskrimineeritakse õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu, siis see annab õiguse töötajale tööleping erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 p 1 alusel. Õigus mitte olla kättesaadav puhul tuleb töö autori hinnangul kõne alla ka töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 91 lg 2 p 3 järgi, kui jätkamine on reaalne oht töötaja tervisele. Viimane on võimalik näiteks olukorras, kus tööandja ei võimalda töötajal kasutada õigust mitte olla kättesaadav ning töötaja tunneb, et see ohustab tema tervist. Kui töötajale ei saa vabalt kasutada oma seaduses ettenähtud puhkeaega, siis võib oht tervisele seisneda näiteks stressi tekkimises, mis on tingitud pidevast kättesaadavusest.

---

<sup>155</sup> Moulton, D. The problem with a 'right to disconnect' law. The lawyers's daily. LexisNexis Canada. 11.04.2017. – [https://www.thelawyersdaily.ca/it/articles/2859/the-problem-with-a-right-to-disconnect-law-\(04.04.2021\)](https://www.thelawyersdaily.ca/it/articles/2859/the-problem-with-a-right-to-disconnect-law-(04.04.2021)).

Lisaks eeltoodule on TLS § 91 alusel töötajal õigus tööleping üles öelda ka muu mõjuva põhjuse esinemisel. Magistritöö autori hinnangul saab selleks mõjuvaks põhjuseks pidada ka õiguse mitte olla kättesaadav rikkumist. Kui tööandjal on seadusest tulenev kohustus tagada, et töötaja saab oma ettenähtud puhkeaega segamatult kasutada ning vaatamata sellele helistab tööandja töötajale pidevalt või võtab ühendust muul viisil tehnoloogiavahendite abil, siis võiks seda pidada mõjuvaks põhjuseks töösuhte erakorraliseks lõpetamiseks. Magistritöö autori hinnangul võib ka kehtiva TLS alusel võimalikuks puhkeajal pidevat helistamist või muul viisil ühenduse võtmist töölepingu erakorralist ülesütlemist võimaldavaks mõjuvaks põhjuseks. Samas ei saa eeltoodud ülesütlemise alust kohaldada põhjendamatult lihtsalt, näiteks kui tööandja pidi erakorralistel põhjustel võtma töötajaga ühendust või ka ebaolulisel põhjusel ühel korral. Mõjuv põhjus võib magistritöö autori hinnangul eksisteerida juhul, kui tööandja näiteks järjepidevalt ja vaatamata töötaja märkustele võtab töötajaga töövälisel ajal tööasjade arutamiseks ühendust.

TLS § 91 lg 4 kohaselt võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Erakorralise ülesütlemise puhul tööandja olulise lepingurikkumise tõttu on töötajal TLS § 100 lg 4 kohaselt õigus nõuda hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. TVK võib nimetatud hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Sätte üldine sõnastus annab töövaidlusorganile suure kaalutusõiguse hüvitise määramisel ning võimaldab kõiki asjaolusid arvestades määrata õiglase hüvitise.<sup>156</sup>

Magistritöö autor leiab, et töölepingu erakorralise ülesütlemise õigus vastab direktiivi ettepaneku artikli 6 lg-s 1 sätestatud kohustusele tagada töötajate õiguste kaitse ning õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise tõttu töölepingu erakorraline ülesütlemine on kohane õiguskaitsevahend. Sellega seoses puudub vajadus erakorralist ülesütlemist puudutava paragrahvi täiendamiseks, kuivõrd see ei sätesta ammendavat loetelu olukordadest, millal on erakorraline ülesütlemine võimalik, ning võimaldab töölepingu üles öelda ka mõjuval põhjusel. Samuti kaitseb töötajate õigusi see, et töövaidlusorgan saab kaalutusõigust teostades määrata kõiki asjaolusid arvesse võttes õiglase hüvitise töölepingu erakorralise lõpetamise puhul töötaja poolt.

---

<sup>156</sup> Käärats, E. jt (koost.), § 100 p 4.



### 3.1.2. Kahju hüvitamine

Lisaks erakorralisele töölepingu ülesütlemisele võiks õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul kõne alla tulla töötaja kahju hüvitamise nõue. Direktiivi ettepaneku art 6 sätestatud õiguste rikkumine võiks seineda ka töötaja põhjendamatus diskrimineerimises (ettepaneku art 5 lg 1), mille alusel võib töötajal tekkida kahju hüvitamise nõue. Direktiivi ettepaneku resolutsiooni lisa p 26 kohaselt tuleb töötajaid, kes kasutavad direktiivis sätestatud õigusi, kaitsta mis tahes negatiivsete tagajärgede, sealhulgas vallandamise ja muude survemeetmete eest. Muuhulgas tuleb töötajaid kaitsta diskrimineerivate meetmete, näiteks sissetuleku või edutamisvõimaluste kaotuse eest.

Esiteks kohustub direktiivi ettepanek tagama töötajate kaitse vallandamise eest. Eestis saab tööandja töölepingu töötajast tuleneval põhjusel üles öelda üksnes erakorraliselt (TLS § 88). Niisugune ülesütlemine on lubatud üksnes mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Kui tööandja ütleb töölepingu üles seetõttu, et töötaja kasutab õigust mitte olla kättesaadav, siis seda ei saa kahtlemata pidada mõjuvaks põhjuseks TLS § 88 tähenduses. Magistritöö autor on seejuures seisukohal, et mõjuvaks põhjuseks ei saa töövälisel ajal kõnelele vastamata jätmist või tööülesannete täitmisest keeldumist pidada isegi siis, kui õigust mitte olla kättesaadav ei sätestata TLS-is.

TLS § 104 lg 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta töölepingu ülesütlemine tühine. TLS § 107 lg 1 kohaselt kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sama paragrahvi teise lõike kohaselt lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. TLS § 109 lg 1 kohaselt on töötajal TLS § 107 lg-s 2 nimetatud juhul õigus hüvitisele, mille suurus on kolme kuu keskmine töötasu. Kohus või TVK võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Töötaja kahju hüvitamise nõue võib tuleneda ka diskrimineerimise keelu rikkumisest direktiivi ettepaneku art 5 lg 1 tähenduses. Direktiivi ettepanekus on sätestatud, et keelatud on töötaja töölt vabastamine või muude kahjustavate meetmete kasutamine töötaja suhtes. Riigikohus on lahendis 3-2-1-167-16 p-s 15 selgitanud, et töötajal on õigus saada töölepingu ülesütlemisega tekitatud kahju eest rahalist hüvitist TLS § 109 lg 1 või 2 alusel ning see hõlmab ka diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitise. Töölepingu ülesütlemisega

tekitatud kahju eest rahalise hüvitise saamine ning sealhulgas diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitise saamine on seega võimalik VõrdKS § 2 lg 3, § 24 lg 1 ja 2 ning TLS § 109 lg 1 või 2 koostoimes. Töötaja peab selleks töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel töövaidlusorganile esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et tööandja on teda diskrimineerinud ning kui töötaja seda ei tee, siis ei saa töövaidlusorgan töötaja kasuks hüvitist välja mõista. Samuti ei ole võimalik töötajal minna uue kahju hüvitise nõudega tööandja vastu.<sup>157</sup>

Diskrimineerimine ei pruugi alati tähendada töölepingu ülesütlemist, vaid töötajale võib saada osaks ka muu diskrimineeriv käitumine. Näiteks võib see seisneda võrreldes teiste samal ametikohal olevate töötajatega väiksema töötasu maksmises.

VõrdKS § 23 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või TVK. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Lepitusmenetlus eeldab mõlema osapoolle nõusolekut. Töötaja võib proovida olukorda lahendada ka tööandjaga omavahel, kuid kui seda ei suudeta või kui tegemist on olukorraga, kus töötajalt ei ole tööandja poole pöördumist mõistlik eeldada, siis võib töötaja pöörduda kas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, töövaidluskomisjoni või kohtusse.<sup>158</sup>

VõrdKS § 24 lg 1 kohaselt võib isik, kelle õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, nõuda diskrimineerimise lõpetamist ning rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Sama paragrahvi teine lõige võimaldab nõuda mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahalist hüvitist. Hüvitise suuruse määramisel arvestab kohus või TVK muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi. VõrdKS § 25 kohaselt aegub kahju hüvitamise nõue ühe aasta jooksul alates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

Diskrimineerimisvaidlustes mittevaralise kahju hüvitise väljamõistmisel leidis kohus, et hüvitis peab olema tõhus, proportsionaalne ja hoiatav ning selle eesmärgiks on diskrimineerija distsiplineerimine järgima VõrdKS-i, mitte tema karistamine. Kohus leidis, et isegi kui töötajale on välja mõistetud varaline hüvitis töölepingu ebaseadusliku lõpetamise tõttu, siis ainuüksi varalise kahju hüvitamisega ei ole võimalik täita diskrimineerimise vältimise eesmärki ega diskrimineeritud töötajale tõhusat õiguskaitset tagada. Samuti tuleb mittevaralise kahju

---

<sup>157</sup> RKTko 3-2-1-167-16 p 15.

<sup>158</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 3 p 8.

sisustamisel arvestada seda, kuidas diskrimineeritud töötaja enda vastu suunatud tegevust tunnetas.<sup>159</sup>

2018. a mõistis ringkonnakohus diskrimineerimise eest mittevaralise kahju hüvitisena välja 5000 eurot. Asjaolude kohaselt seisnes tööandja diskrimineeriv käitumine selles, et ta pakkus lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajale teistsugust tööd, kui enne lapsehoolduspuhkusele jäämist ja madalamat palka, kui said teised samal ametikohal töötanud töötajad. Ringkonnakohus rõhutas nimetatud vaidluses, et hüvitise määramise eesmärk ei ole rikkujat karistada. Lisaks leidis ringkonnakohus, et kahju hüvise suuruse määramisel ei ole oluline see, et kuidas tööandja käitus teiste, lapsehoolduspuhkuselt tulnud töötajatega. Hüvitise suuruse määramisel arvestas kohus ka sellega, millised hüvitised oli mittevaralise kahju puhul välja mõistetud, lähtudes mittevaralise kahju hüvitise analüüsist.<sup>160</sup>

Töötajal kahju hüvitamise nõude aluseks võib olla ka tervise kahjustamine, kui töötajale tekkinud tervisekahju on tingitud tema õiguse mitte olla kättesaadav rikkumisest. Töö autor jõudis järeldusele, et Eestis on juba tagatud töötajate ohutuse ja tervise kaitse, kuna tööandja peab läbi viima riskianalüüsi, et kaardistada võimalikud ohutegurid. Nagu öeldud, siis õigus mitte olla kättesaadav rikkumise tagajärjed on suures osas seotud psühholoogiliste ohutegurite realiseerumisega, näiteks tööstressi või ülekoormusega.

Tööandja vastutus võib olla lepinguline või deliktiõigusest tulenev. Üldjuhul välistab lepinguline nõue lepinguvälise kahju hüvitamise VÕS § 1044 lg 2 alusel, kuid sama paragrahvi lg 3 kohaselt võib tervisekahjustuse puhul saab vastutuse aluseks olla nii lepingu rikkumine kui tööandja õigusvastane tegu. Nõuete konkurents on ka töölepingu puhul seoses tööandja kaitsekohustusega ja tööõnnetuse tagajärgede suhtes ehk töötaja võib tervise kahjustumise puhul valida lepinguõiguse ja deliktiõiguse kohaldamise vahel.<sup>161</sup>

Töötaja tervise kahjustamise põhjuseks võib olla kas tööõnnetus, kutsehaigus või tööst põhjustatud haigus. TTOS § 22 lg 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Samuti peab esinema põhjuslik seos tööõnnetuse ja töötaja töö või töökeskkonna vahel. TTOS § 23 lg 1 sätestab kutsehaiguse

---

<sup>159</sup> Ringkonnakohtu selgitused Riigikohtu lahendis 3-2-1-167-16.

<sup>160</sup> Piho, K., Kalev, G–L., Mittevaralise kahju hüvitamise nõuded tsiviilasjades 2018.–2019. aastal. Kohtupraktika analüüs. Riigikohus. Õigusteabe- ja koolitusosakond. Tartu: Riigikohus 2020.

<sup>161</sup> M. Käerdi, T. Tampuu § 1044 p 3.3. Varul, P. jt (koost).Võlaõigusseadus IV. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2020.

mõiste, selleks on kas valdkonna eest vastutava ministri kehtestatud loetelus nimetatud haigus või tööst põhjustatud haigus. Sama paragrahvi kolmanda lõike kohaselt on tööst põhjustatud haigus töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks. Ka kaugtööd tegeva töötajaga võib juhtuda tööõnnetus või tekkida tööga seotud haigus.

Kahju hüvitise ulatuse määrab VÕS § 127, mille esimese lõike kohaselt on kahju hüvitamise eesmärk kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. VÕS § 130 lg 1 kohaselt isiku tervise kahjustamisest või talle kehavigastuse tekitamisest tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral tuleb kahjustatud isikule hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju. Töötaja saab nõuda tervisekahjustusest tingitud lisakulutuste, näiteks abivahendite või ravimite hüvitamist.<sup>162</sup>

Lisaks on töötajal võimalik nõuda ka mittevaralise kahju hüvitamist. VÕS § 128 lg 5 järgi hõlmab mittevaraline kahju eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ja kannatusi. Hingelised kannatused on näiteks alandustunne, solvumine, hirm, nõrdimus, mure ja kaotusvalu. VÕS § 134 lg 2 kohaselt isikult vabaduse võtmisest, isikule kehavigastuse tekitamisest, tema tervise kahjustamisest või muu isikuõiguse rikkumisest, sealhulgas isiku au teotamisest, tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral tuleb kahjustatud isikule mittevaralise kahju hüvitiseks maksta mõistlik rahasumma. Sama paragrahvi lõike 5 kohaselt arvestatakse mittevaralise kahju hüvitamisel rikkumise raskust ja ulatust ning kahju tekitaja käitumist ja suhtumist kahjustatud isikusse pärast rikkumist.

Tööandja saab töötaja tegevust kontrollida üksnes teatud piirini ning töötajal võib tööülesandeid täita ka vaatamata sellele, et tööandja seda ei ole palunud ning seda eelkõige kaugtöö tegemisel, kus tööandja kontroll töötaja üle on väiksem. Kui tööandja ei jälgi pidevalt tööaega ning töötajal on vabadus täita tööülesandeid ka väljaspool tavalist tööaega, siis sellisel juhul võib tekkida küsimus tööandja vastutuse kohta olukorras, kus töötajaga juhtub tööõnnetus või töötajal tekib kutsehaigus. Magistritöö autori hinnangul võiks tulla kõne alla ka kahjuhüvitise vähendamine

---

<sup>162</sup> Tööga seotud haigestumine. Tööelu/Tööinspeksioon. 13.01.2020. – <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/tooonnetus-kutsehaigus-ja-haigestumine/Tooga-seotud-haigestumine> (04.04.2021).

olukorras, kus töötaja on põhjendamatult jätnud täitmata tööandja korraldused, mis puudutavad õigust mitte olla kättesaadav ning potentsiaalseid riske töötaja tervisele.

VÕS § 139 lg 1 kohaselt kui kahju osaliselt tekkis kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, mille eest kahjustatud isik vastutab, vähendatakse kahju hüvitist ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist. Sama paragrahvi kolmanda lõike kohaselt isiku surma põhjustamise või tema tervise kahjustamise korral võib kahjuhüvitist lg-s 1 nimetatud alusel vähendada üksnes juhul, kui kahju tekitamisele aitas kaasa kahjustatud isiku tahtlus või raske hooletus. VÕS § 139 ei tule kohaldamisele mittevahalise kahju hüvitise määramise puhul, kuid kannatanu osalust kahju tekkimisel saab arvestada mittevahalise kahju hüvitise määramisel VÕS § 134 lg 5 kohaselt.<sup>163</sup>

Ringkonnakohus on lahendis 2-13-58393 p-s 15 selgitanud, et kahju tekitamisel töölepingulises suhtes võib olla tegemist olukorraga, kus kannatanu asetab ennast vabatahtlikult ohuolukorda, kus risk realiseerub. Selles asjas tegi hageja ületunde ning tõstis töökoormust vabatahtlikult. Kohus selgitas, et VÕS § 139 sätestatud kolm koosseisu on praktikas raskesti eristatavad ning võivad kohalduda üheaegselt. Seoses ületundide tegemise ja töökoormuse tõstmisega leidis kohus, et kohaldamisele võiks tulla VÕS § 139 lg-s 2 sätestatu, mille kohaselt vähendatakse kahjuhüvitist ka juhul, kui kannatanu jättis kahju tekitaja tähelepanu juhtimata ebatavaliselt suurele kahju tekkimise ohule või jättis kahju tekkimise ohu tõrjumata või jättis tegemata toimingut, mis oleks tekkinud kahju vähendanud, kui kahjustatud isikult võis seda mõistlikult oodata. Nimetatud asjas vähendas maakohus kahju hüvitist eelviidatud sättele tuginedes, kuid ringkonnakohus leidis, et hüvitise vähendamine ei ole põhjendatud, kuivõrd töötajale ei saa panna kohustust hinnata võimalikke tööga kaasnevaid pikaajalisi riske, sest nende hindamine eeldab riskianalüüsi koostamist, mille pädevus töötajal puudub. Ületundide puhul ei ole võimalik hinnata, kui palju ja kas suurendas nende tegemine kutsehaiguse tekkimise riski.<sup>164</sup>

Magistritöö autor selgitas eelnevalt käesolevas töös<sup>165</sup>, et kaugtöö tegemisel on tööandjal kohustus koostada riskianalüüs, mis käsitleb tööga seotud ohutegureid. Tavapärase kaugtöö kontekstis on nimetatud ohuteguriteks füüsilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed ohutegurid. Õigus mitte olla kättesaadav puhul on eelnimetatust olulisim psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine, kuna pideva kättesaadavusega kaasneb oht nimetatud tegurite realiseerumiseks. Magistritöö autori hinnangul on VÕS § 139 kohaldamiseks kahjuhüvitise

---

<sup>163</sup> Varul, P. jt (koost). , § 139 p 4.1.

<sup>164</sup> Tallinna Ringkonnakohtu 07.10.2016. a lahend 2-13-58393 p-d 15–17.

<sup>165</sup> Vt magistritöö pkt 2.3.1–2.3.2.

vähendamisel õigus mitte olla kättesaadav rikkumise puhul keeruline. Mitmed riskid on välditavad riskianalüüsi koostamisega ja töötaja mõistliku korraldusega, mis on tööandja kohustused.

Kui tööandja ei ole nõus hüvitama kulusid, mis on tekkinud töötaja tervise kahjustamise tagajärjel, siis saab töötaja oma õiguste kaitsmiseks pöörduda kohtusse. Töövaidluste lahendamise seaduse (edaspidi TvLS) § 2 lg 2 kohaselt ei kohaldata töövaidluste lahendamise seadust tööõnnetusest või kutsehaigusest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse või surma põhjustamisega tekitatud kahju hüvitamise vaidluse lahendamisele.

Eeltoodust tulenevalt on Eestis üldiste töölepingu seaduse ja kahju hüvitamise sätetega piisavalt tagatud töötaja õiguste kaitse. Töötaja saab kaitse ilma seadusest tuleneva aluseta ülesütlemise eest, mis võib kaasneda õiguse mitte olla kättesaadav kasutamisega. Samuti kui töötajat on õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu diskrimineeritud või tal on tekkinud tervise kahjustamisest tulenev kahju, siis on töötajal õigus nõuda selle hüvitamist.

Magistritöö autor on seisukohal, et eeltoodud õiguskaitsevahenditega on piisavalt tagatud töötaja direktiivis sätestatud õigused ning puudub vajadus täiendavate õiguskaitsevahendite sätestamiseks või olemasolevate muutmiseks.

### 3.2. Tõendamiskoormuse jagunemine

Direktiivi ettepaneku art 5 lg 3 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et kui töötajad vallandatakse või nad kogevad muud ebasoodsat kohtlemist seetõttu, et nad kasutasid või soovisid kasutada õigust mitte olla kättesaadav ning nad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille alusel võib eeldada, et nad on vallandatud või kogunud ebasoodsat kohtlemist nimetatud põhjusel, siis peab tööandja tõendama, et vallandamine või muu ebasoodne kohtlemine toimus muudel põhjustel. Samuti ei ole liikmesriikidel takistust kehtestada töötajatele soodsamaid tõendamisreegleid (art 5 lg 4).

Direktiivi ettepaneku põhjenduste p 29 kohaselt peaks tööandjal kohustus tõendada, et töölepingu ülesütlemine või sellega samaväärne kahju ei leidnud aset põhjusel, et töötaja kasutas või soovis kasutada oma õigust mitte olla kättesaadav, kui töötaja on esitanud tõendid, mis võivad anda aluse eeldada, et töötaja on just sellel põhjusel töölt vabastatud või kannatanud muid negatiivseid tagajärgi.

Võrdlusriikides ei ole õiguse mitte olla kättesaadav puhul sätestatud tavapärasest erinevat tõendamiskoormuse jaotust, kuid diskrimineerimisvaidluste puhul on tavapärase nn ümberpööratud tõendamiskoormus.

Eestis sätestab töövaidluste tavapärase tõendamiskoormise töövaidluste lahendamise seadus (TvLS) § 45 lg 1, mille kohaselt peab kumbki pool tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Tõendamiskoormuse jaotus on tõendamata jätmise riski jagamist. Tõendada tuleb faktiväiteid, mida omaks ei võeta ning mida ei peeta üldteatavaks. Asjaolude tõendamiseks tuleb esitada piisaval määral tõendeid, mis kinnitavad poole väiteid.<sup>166</sup>

Töötaja peaks seega tõendama, et tööandja on rikkunud tema õigust mitte olla kättesaadav. Kui tööandja väidab, et pooltel oli kokkulepe, mille kohaselt töötaja pidigi töötama ajal, millal tööandja töötajaga ühendust võttis, siis nimetatud asjaolu peab tõendama tööandja. Seejuures ei saa tööandja tugineda sellele, et töötaja tegi tööd paindlikult ehk endale sobival ajal, kui võrd tööandjal on selge kohustus pidada töötaja arvestust.<sup>167</sup> Samuti peab tööandja tõendama, kui tegemist oli töötaja puhkeaja katkestamisega hädavajaduse tõttu.

Töötajal on õiguse mitte olla kättesaadav rikkumist võimalik tõendada võrdlemisi lihtsalt, esitades töövaidluskomisjonile või kohtule e-kirja või kõnede väljavõtte, millest nähtub, et tööandja võttis temaga ühendust töövälisel ajal.

Kui aga töötajat on diskrimineeritud või ebavõrdselt koheldud põhjusel, et ta kasutas õigust mitte olla kättesaadav, siis kohaldub VõrdKS-is sätestatud jagatud tõendamiskoormus.

VõrdKS § 8 sätestab jagatud tõendamiskohustuse. Nimetatud paragrahvi lg 1 kohaselt kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Sama paragrahvi teise lõike kohaselt peab isik, kelle vastu on avaldus esitatud menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

---

<sup>166</sup> TsMS § 230, komm 3.2.1. Kõve, V. jt (koost). Tsiviilkohtumenetluse seadustik I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2017.

<sup>167</sup> Vt magistritöö ptk 1.1.

Isik keda on diskrimineeritud, peab esitama asjaolude kirjelduse, mille alusel on toimunud diskrimineerimine, näiteks tooma näite võrreldavas olukorras isikust, kes erineb temast mingi tunnuse alusel ning kellega võrreldes on teda ebavõrdselt koheldud. Tööandja peab tõendama, et tema tegevusel oli õiguspärane põhjendus. Kui tööandja keeldub oma tegevuse põhjendamisest, siis loetakse et ta võtab omaks, et esines töötaja diskrimineerimine. Nimetatud tõendamiskohustust ei kohaldata haldus- ja kriminaalmenetluses. Kaudse diskrimineerimise tõendamiseks peab tooma välja näiliselt neutraalse tegevuse või kriteeriumi, mis tegelikult asetab töötajaid ebavõrdsesse olukorda.<sup>168</sup>

Õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu diskrimineerimise puhuks on direktiivi ettepanekus seega ette nähtud niisugune tõendamiskoormus nagu diskrimineerimist puudutavates vaidlustes tavapäraselt. Kuna Eestis on juba diskrimineerimisvaidluste puhuks seaduses sätestatud jagatud tõendamiskoormus, siis puudub vajadus direktiivi ettepanekus sätestatud tavapärasest erineva tõendamiskoormuse sätestamiseks.

---

<sup>168</sup> Käärats, E. jt (koost)., § 3 p



## KOKKUVÕTE

Õigus mitte olla kättesaadav tähendab töötaja õigust mitte osaleda väljaspool tööaega tööga seotud tegevustes või teabevahetuses digitaalsete vahendite abil ning annab töötajale õiguse seadmed välja lülitada, ilma et töötaja peaks kartma negatiivseid tagajärgi. Õigus mitte olla kättesaadav on seaduse tasandil sätestatud mitmetes riikides, sealhulgas magistritöö autori poolt võrdlusriikideks valitud Prantsusmaal, Hispaanias, Itaalias ja Belgias.

Euroopa Parlament tegi 21.01.2021. a Euroopa Komisjonile ettepaneku õiguse mitte olla kättesaadav direktiivi vastuvõtmiseks. Euroopa Komisjon adresseeris eeltoodud direktiiviga seonduvat oma 04.03.2021. a teatises Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava üldsõnaliselt ning selgitas kohustust konsulteerida sotsiaalpartneritega. Euroopa Komisjon kinnitas asjakohaste meetmete võtmist seoses nimetatud direktiivi ettepanekuga. Nii direktiivi ettepanek kui ka sotsiaalõiguste samba tegevuskava kinnitavad selgelt, et õigus mitte olla kättesaadav on probleem, millega tegelemist peetakse äärmiselt oluliseks Euroopa Liidu tasandil.

Eestis ei ole töötaja õigus mitte olla kättesaadav seaduses sätestatud ning selle sätestamise vajalikkuse küsimust ei ole tõstatatud ka TLS ja TTOS eelnõu väljatöötamise kavatsuses. Töötajate õigus mitte olla kättesaadav on põgusalt välja toodud Tööinspektsiooni 2019. a soovituslikus juhendis, kus on selgitatud, et tööandja peab austama töötaja õigust mitte olla kättesaadav, näiteks seda, et töötaja ei kasuta väljaspool tavapärast tööaega töötelefoni ja tööpostkasti.

Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas Eestis on vaja kehtestada regulatsioon õiguse kohta mitte olla kättesaadav või piisab praegu kehtivate reeglite rakendamisest, et tagada töötaja õigus mitte olla töövälisel ajal kättesaadav. Töö autor lähtub vajalikkuse hindamisel direktiivi ettepanekust ja võrdlusriikide õigusaktides sätestatust.

Magistritöö autori hinnangul puudub vajadus Eestis tööaja süsteemi loomise kohustuse seaduses eraldi sätestamiseks, kuna TLS § 28 lg 2 p-i 4, mis sätestab tööaja arvestuse pidamise kohustuse, tuleb tõlgendada laiendavalt. Kuigi nimetatud säte ei kohusta looma konkreetset süsteemi, siis peavad tööandjad korrektse arvestuse pidamiseks siiski leidma sobiva viisi, kuidas tööaega mõõta ning see eeldab ka teatud süsteemi kasutusele võtmist. Tööaja jälgimine aitab tagada seda, et töötaja saab seaduses ettenähtud puhkeaja, mis omakorda aitab tagada töötajate ohutuse ja tervise kaitse. Kindlaksmääratud tööaeg tagab ka selle, et töötajad ei tee

tasustamata ületunde. Viimane on eriti oluline kaugtööd tegevate puhul, kuna kaugtöö tegemisel võib ületundide tegemine toimuda töötajale endale märkamatuks, kuna töötajal on tööülesannete täitmisel suurem vabadus. Tööaja mõistliku arvestamise kohustus tuleneb ka Euroopa Kohtu praktikast, mille kohaselt eeldatakse töötaja poolt ületundide tegemist, kui töötaja arvestamiseks ei ole kasutusele võetud mõistlikku süsteemi.

Töötaja arvestamisel on direktiivi ettepaneku kohaselt oluline silmas pidada, et tööaega ei arvestataks vastuolus privaatsust ja isikuandmete kaitset puudutavate õigusaktidega. Magistritöö autor on seisukohal, et Eestis reguleerivad töötaja õigust privaatsusele ja isikuandmete kaitsele juba olemasolevad õigusaktid ning puudub vajadus regulatsiooni täiendamiseks.

Magistritöö autor on seisukohal, et õigus mitte olla kättesaadav ei ole täielikult tagatud töö- ja puhkeaja nõuete täitmisega. Direktiiv on seotud väljaspool tööaega tehnoloogiavahendite abil kättesaadav olemisega ning annab õiguse kättesaadav olemisest keelduda.

Lisaks leiab töö autor, et õigus mitte olla kättesaadav on laiema tähendusega kui pelgalt järjekordse õigusnormiga kinnitamine, et töötaja jaoks eksisteerib nii töö- kui ka puhkeaeg, kuna töötaja direktiiv ei sätesta töötajale õigust mitte olla kättesaadav ega kohustust olla väljaspool tööaega kättesaadav, vaid tegemist on eraldiseisva õigusega. Seega eksisteerivad Eestis küll reeglid, mis võimaldavad töötajale saada seaduses ettenähtud määras puhkeajaga ning ületunnitöö tegemisel hüvitist, kuid puuduvad konkreetset reeglid, mis võimaldaksid töötajal kasutada õigust mitte olla kättesaadav.

Teises peatükis analüüsib töö autor direktiivi ettepanekus sätestatud reegleid õiguse mitte olla kättesaadav rakendamiseks. Esmalt selgitab töö autor õiguse mitte olla kättesaadav olemust ning õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks digitaalsete töövahendite väljalülitamise korralloomise kohustust.

Õiguse mitte olla kättesaadav seadusesse ülevõtmisel puudub vajadus võrdlusriikides toodud piirangute kehtestamiseks, näiteks ettevõtte töötajate arvu või erikokkulepete tõttu. Ka direktiivi ettepanek ei näe ette niisuguseid piiranguid. Direktiivi ettepanekuga kõige enam kooskõlas olev regulatsioon on ette nähtud Hispaania õiguses, kuna ei sea teiste võrdlusriikidega sarnaseid piiranguid. Lisaks on nimetatud seaduses rõhutatud õiguse mitte olla kättesaadavus kohaldamist ka kaugtööd tegevate töötajate puhul. Erinevalt Hispaaniast ei tuleks

Eestis nimetatud säte üle võtta isikuandmete kaitse seadusesse, vaid see sobiks olemuselt TLS-i. Sätte sõnastamisel võiks võtta eeskujuks direktiivi ettepaneku ja Hispaania seaduses sätestatu ning magistritöö autor teeb ettepaneku defineerida õigus mitte olla kättesaadav järgnevalt: töötajal on väljaspool tööaega õigus mitte osaleda digitaalsete vahendite abil otseselt või kaudselt tööalases tegevuses või teabevahetuses ning tööandja kohustub austama töötaja õigust puhkeajale ja puhkusele.

Digitaalsete töövahendite väljalülitamise kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks tuleks sätestada töökorralduse reeglites ehk tegemist on tööandja kohustusega. Korra koostamisel tuleb alustada analüüsist, kui palju töötajad töövälisel ajal töötavad. See annab tööandjale ülevaate kui suur on probleem seoses töövälisel ajal töötamisega konkreetses töökohas ning tööandja saab vastavalt sellele otsustada, milliseid meetmeid täpsemalt kasutusele võtta.

Digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra tagamise toimimiseks on äärmiselt oluline see, et selle vastuvõtmise igas etapis suheldaks töötajatega, et nad mõistaksid korra loomise protsessi. Seejuures on oluline, et kommunikatsioon jõuaks kõikide töötajateni, mitte ei toimuks üksnes juhtide vahel. Nimetatud korra lõplikul vastuvõtmisel tuleb seda tutvustada kõikidele töötajatele ning selle muutmisel on oluline muudatustest töötajaid teavitada.

Kuigi võrdlusriikide õigusaktid ega direktiivi ettepanek ei sätesta, milline täpsemalt peab olema kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks, siis magistritöö autori hinnangul oluline, et õigus mitte olla kättesaadav oleks sätestatud töökorralduslikes reeglites. Kahtlemata annavad direktiivi vastuvõtmisel pädevad riigisisised asutused välja juhendeid, kuidas õigust mitte olla kättesaadav paremini rakendada, kuid töökorralduse reeglites praktilise korra kehtestamine aitab niisuguse korra puhul arvestada töökoha ja töötajate eripäradega. Just töökohtade erisustest tingituna ei pea magistritöö autor ka Eestis põhjendatuks seaduse tasandil reguleerida, milline täpsemalt peab olema kord õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks. Eeltoodust tulenevalt teeb magistritöö autor ettepaneku sõnastada digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra loomise kohustus järgnevalt: tööandja on kohustatud töötajate õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks kehtestama digitaalsete töövahendite väljalülitamise korra töökorralduse reeglites.

Töö autor on seisukohal, et teavitamiskohustuse täitmine on õiguse mitte olla kättesaadav tagamiseks äärmiselt oluline. Samuti on töötajate koolitamine ja informeerimine tehnoloogiavahendite tervist säästval viisil kasutamise osas on vajalik selleks, et töötajad

mõistaksid tehnoloogiavahendite liigkasutamise mõju tervisele. See on eelkõige oluline kaugtöö tegemisel, mis toimub tavapäraselt tehnoloogiavahendite abil. Selleks, et töötajad hakkasid õigust mitte olla kättesaadav kasutama, peaksid tööandjad julgustama töötajaid seda tegema. Eeltoodust tulenevalt on oluline, et teavitamise ja koolitamise kohustus oleks sätestatud ka seaduses. Sellest tulenevalt teeb töö autor ettepaneku sõnastada koolitamise ja teavitamiskohustus järgnevalt: tööandja kohustub andma töötajale kirjalikult selget, asjakohast ja piisavat teavet õiguse kohta mitte olla kättesaadav ning töö iseloomu silmas pidades viima läbi vajalikke koolitusi õiguse mitte olla kättesaadav kohta.

Direktiivi ettepanekust tuleneb ka kohustus ette näha kriteeriumid, mille alusel tööandja võib teha möönduse nõudest rakendada töötaja õigust mitte olla kättesaadav. Seejuures peavad nimetatud mööndused olema tingitud üksnes erilistest asjaoludest nagu vääramatu jõud või muu hädaolukord.

Magistritöö autori hinnangul tuleks õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ülevõtmisel õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal töötaja tööle rakendamine võimaldada sarnastel alustel nagu puhkuse katkestamine ning erakorraline ületunnitöö nõudmine. Puhkuse katkestamine eeldab hädavajadust, milleks tavaliselt peetakse vääramatu jõu esinemist. Ületunnitöö tegemise nõudmine on samuti põhjendatud üksnes erandlikel asjaoludel ning on tööandja jaoks ettenägematu.

Seejuures ei saa magistritöö autori hinnangul põhjendatuks pidada direktiivi ettepanekus sätestatud kirjaliku teavitamise nõuet töötaja töölerakendamiseks. Vääramatu jõud või hädavajadus on ootamatu ning seetõttu on ebamõistlik nõuda igas olukorras kirjalikku teavitamist. Direktiiv ei ava õiguse mitte olla kättesaadav katkestamiseks ettenähtud põhjendamiskohustuse sisu, kuid vääramatu jõu või hädaolukorra puhul on ka põhjendamise nõue töö autori hinnangul ebavajalik. Kirjalikult teavitamisele ja põhjendamisele aja kulutamine võib veelgi suurendada võimalikku ohtu ning tekitada täiendavat kahju. Õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal töötaja töölerakendamise hüvitamisel tuleb arvestada, kas tegemist on töötaja puhkuse katkestamisega või ületunnitöö tegemise nõudmisega ning hüvitis määrata vastavalt sellele. Magistritöö autor teeb ettepaneku sõnastada õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal töötaja töölerakendamine järgnevalt: töötaja töölerakendamine õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise ajal on lubatav üksnes vääramatu jõu või hädavajaduse korral ning tööandja kohustub selle töötajale hüvitama kas vaba aja andmisega või rahas.

Magistritöö autor on seisukohal, et õigus mitte olla kättesaadav ei anna töötajale eraldi kaitset tööohutuse ja tervishoiu osas. Õigus mitte olla kättesaadav direktiivi ettepaneku kohaselt peab küll töötaja viima läbi tervise- ja tööohutushinnangud, kuid niisugune kohustus tuleb tööandjale juba olemasolevatest õigusaktidest. Autori hinnangul tagaks kaugtööd tegevate isikute parema kaitse see, kui võetaks vastu juba 2018. a TLS ja TTOS VTK-s kavandatud seaduste muudatused, mis täpsustab kaugtöö tegemisega seonduvat, kuid ka kehtiva seadusandlusega on tööandjal kohustus töötajaid juhendada, viia läbi riskianalüüs ning korraldada tervisekontrolle.

Direktiivi ettepanek kohustab läbi viima ka psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise. Töö autor on seisukohal, et psühhosotsiaalsetest ohuteguritega seotud riskide hindamine, ennetamine ja maandamine ei ole samuti midagi sellist, mis oleks tekkinud õigusega mitte olla kättesaadav või millele nimetatud õigus annaks lisandväärtust. Psühhosotsiaalsete ohutegurite osatähtsust on viimastel aastatel rõhutatud palju ning see hõlmab muuhulgas ka tööstressi. Magistritöö autor on seisukohal, et Eestis TTOS-is toodud psühhosotsiaalsete ohutegurite loetelus on toodud kõik need tagajärjed, mille ennetamiseks on loodud õigus mitte olla kättesaadav, eelkõige tööstress ja töökorraldusega seotud tegurid. Eeltoodust tulenevalt puudub vajadus regulatsiooni täiendamiseks seoses psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisega.

Direktiivi ettepanek näeb töötajatele ette kaitse ebasoodsa kohtlemise ja diskrimineerimise eest. Diskrimineerimine ja ebasoodne kohtlemine on keelatud olukorras, kus töötaja on kasutanud või püüdnud kasutada oma õigust mitte olla kättesaadav. Keelatud on ka töötajaga töösuhte lõpetamine seetõttu, et töötaja ei olnud puhkeajal kättesaadav tehnoloogiavahendite abil. Magistritöö autor on seisukohal, et Eestis puudub vajadus õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise kui diskrimineerimise aluse eraldi kehtestamiseks.

VõrdKS § 1 lg 1 kohaselt on seaduse eesmärk tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. VõrdKS § 2 lg 3 kohaselt ei välista VõrdKS võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes VõrdKS § 1 lg-s 1 nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu. VõrdKS § 2 lg-s 3 sätestatud loetelu on mitteammendav ehk diskrimineerimine saab olla keelatud ka muudel alustel kui nimetatud sättes välja toodud. Sellest tulenevalt järeldab magistritöö autor, et isegi kui seaduses ei sätestata eraldi diskrimineerimise alusena õiguse mitte olla kättesaadav kasutamist, siis on

võimalik tõlgendamise kaudu saada VõrdKS alusel kaitse ka olukorras, kus töötajat diskrimineeritakse õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu.

Viimases peatükis analüüsib töö autor töötaja õiguskaitsevahendeid õigus mitte olla kättesaadav rikkumise puhul ning tõendamiskoormuse jaotust. Direktiivi ettepanek ning võrdlusriikide regulatsioonid ei sätesta spetsiifilisi õiguskaitsevahendeid, mida töötaja saab kasutada õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul. Direktiivi ettepanek näeb ette, et töötajatele tuleb tagada juurdepääs vaidluste tõhusale ja erapooletule ning kiirele lahendamisele ning töötajatel on õigus õiguskaitsele olukorras, kus nende direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud. Konkreetsete õiguskaitsevahendite puudumine õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul on põhjuseks, miks nimetatud õigust on peetud ebavajalikuks ning leitud, et puudub vajadus nimetatud õiguse reguleerimiseks seaduse tasandil.

Töö autori arvates on ka olemasolevate õiguskaitsevahenditega võimalik tagada töötajate õiguste kaitse õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul. Magistritöö autori hinnangul on töötaja õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul kohasteks õiguskaitsevahenditeks õigus tööleping erakorraliselt üles öelda või kahju hüvitamine.

Magistritöö autor leiab, et õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise tõttu saab töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 1 alusel. Sellega seoses puudub vajadus erakorralist ülesütlemist puudutava paragrahvi täiendamiseks, kuivõrd see ei sätesta ammendavat loetelu olukordadest, millal on erakorraline ülesütlemine võimalik, ning võimaldab töölepingu üles öelda ka muul mõjuval põhjusel. Samuti kaitseb töötajate õigusi see, et töövaidlusorgan saab kaalutlusõigust teostades määrata kõiki asjaolusid arvesse võttes õiglase hüvitise töölepingu erakorralise lõpetamise puhul töötaja poolt. Eeltoodust tulenevalt leiab magistritöö autor, et töölepingu erakorralise ülesütlemise õigus vastab direktiivi ettepanekus sätestatud kohustusele tagada töötajate õiguste kaitse ning õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise tõttu töölepingu erakorraline ülesütlemine on kohane õiguskaitsevahend.

Õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul võib töötajal tööandja vastu olla ka kahju hüvitamise nõue, mille aluseks on TLS-ist tuleneva aluseta töölepingu ülesütlemine, töötaja diskrimineerimine või tervise kahjustamine.

Direktiivi ettepanekus sätestatud töötaja vallandamise keeld on Eestis tagatud TLS § 104 lg-ga 1, mille kohaselt on seadusest tuleneva aluseta töölepingu ülesütlemine tühine. Tööandjal ei saa

tekkida ülesütlemise alust olukorras, kus töötaja kasutab oma õigust mitte olla kättesaadav. Kui tööandja siiski ütleb töötajaga töölepingu üles seetõttu, et töötaja kasutas õigust mitte olla kättesaadav, siis saab töötaja ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduda töövaidlusorgani poole. Kui kumbki pool taotleb töövaidlusorganilt töölepingu lõpetamist, siis tekib töötajale õigus kahju hüvitamisele kolme kuu töötasu ulatuses, mille suurust töövaidlusorgan võib muuta.

Diskrimineerimise puhul on töötajal õigus nõuda diskrimineerimise lõpetamist ning kahju hüvitamist VõrdKS alusel. Tervise kahjustamisel võib töötaja nõuda varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist. Eeltoodust tulenevalt on magistritöö autor seisukohal, et Eestis on üldiste TLS-i ja kahju hüvitamise sätetega piisavalt tagatud töötaja õiguste kaitse õiguse mitte olla kättesaadav rikkumise puhul ning selles osas puudub vajadus regulatsiooni muutmiseks.

Direktiivi ettepanek sätestab tõendamiskoormuse jaotuse diskrimineerimisvaidluste puhuks, mis tulenevad õiguse mitte olla kättesaadav kohaldamisest. Tõendamiskoormuse jaotus on niisugune nagu tavaliselt diskrimineerimist puudutavate vaidluste puhul ehk töötaja peab esitama diskrimineerimist kirjeldavate asjaolude kirjelduse ning tööandja peab tõendama, et tema tegevusel oli õiguspärane põhjendus. Eeltoodust tulenevalt puudub Eestis vajadus regulatsiooni muutmiseks õiguse mitte olla kättesaadav kasutamise tõttu diskrimineerimise puhul.

# EMPLOYEES' RIGHT TO DISCONNECT WHEN TELEWORKING

## Abstract

Due to the health crisis caused by the spread of COVID-19, many workplaces had to close their doors and many employees started teleworking. According to a survey conducted in April 2020, 37% of employees in Europe started teleworking due to the pandemic, compared to only 5% before the pandemic. In addition, a survey published in March 2021 found that 89% of employees prefer to continue working remotely, even after the end of the pandemic.

With digital tools, it is now possible to work anytime, anywhere, but it also comes with constant availability, which can have negative consequences. Although COVID-19 has caused many people to lose their jobs or reduce their working hours, many employees have started working overtime due to working from home. The flexibility that comes with the development of information technology tools is highly valued by employees, but it also means that employers expect the employee to be available at all times. A few decades ago, the end of the working day meant that the employee left the office after the agreed working hours and no longer had to deal with work-related matters, but today it is possible to continue working at night, on weekends or on holiday using a laptop or smartphone. Previously usual nine to five jobs are considered outdated.

The use of digital tools allows greater autonomy and flexibility in working time, but it may also led to longer working hours and blurred work-life boundaries. The constant use of digital devices can also cause difficulty concentrating and employees to overwork. Sitting in a forced position can lead to musculoskeletal disorders. Excessive use of digital tools can lead to isolation, lack of sleep, emotional exhaustion, anxiety and burnout, or can cause dependence of technological tools.

The right to disconnect from work means an employees' right not to participate in work-related activities or exchange of information through digital tools outside working hours and gives the employee a right to switch off devices without fear of negative consequences. The right to disconnect has been provided by law in several countries, such as France, Spain, Italy and Belgium, that the author of the master's thesis uses for comparison.



On 21 January 2021, the European Parliament adopted a report calling on the European Commission to adopt a legislative proposal for a directive on the right to disconnect. The European Commission, in general terms, addressed the issues related to the directive in their Communication on the European Pillar of Social Rights Action Plan of 4 March 2021 and explained the obligation to consult social partners. The European Commission affirmed ensuring appropriate measures in relation to the proposal for the directive. Both the proposal for the directive and the Action Plan on the Pillar of Social Rights clearly state that the right to disconnect is an extremely important issue that needs to be addressed on the European Union level.

There is no regulation establishing the right to disconnect in Estonia and the need to regulate this issue has not been raised in the draft report on the Employment Contract Act and the Occupational Health and Safety Act. Employees' right to disconnect is mentioned in the advisory guidelines of 2019 issued by the Labour Inspectorate explaining that the right to disconnect must be respected.

The objective of the master's thesis is to find an answer to the question whether it is necessary to adopt regulation on the right to disconnect in Estonia or implementation of currently valid rules is sufficient to ensure employees' right to disconnect. When assessing the need, the author of the thesis built on the proposal for the directive and provisions laid down in the legislation of the countries used for comparison.

In the first chapter of the master's thesis, the author discussed aspects working time. The proposal for the directive also established an obligation to create a working-time measurement system. In the opinion of the author of the master's thesis, there is no need for a separate establishment of this obligation in Estonia, as interpretation of clause 28 (2) 4) of the Employment Contracts Act must be expanded. Although the referred provision does not require establishing a specific system, employers have to find a suitable method for keeping correct records and measuring working time, which require an introduction of a certain system. Keeping working-time records helps to ensure that an employee is given rest time provided by law, thereby ensuring protection of employee' health and safety. Moreover, determined working time ensures that employees do not work unpaid overtime. This is particularly important where employees are teleworking, as they may fail to notice overtime when working remotely due to their greater freedom when fulfilling work duties. According to the practice of the European Court of Justice, where a reasonable system to keep record of working time has not been

introduced, it is assumed that the employee worked overtime. In addition, it is important that employers comply with the provisions stipulated by law when keeping working-time records of employees working remotely.

In the opinion of the author of the master's thesis, the right to disconnect is not fully ensured through compliance with the requirements set down for working and rest time. The directive is dealing with being connected through technological tools outside working hours and provides the right to refuse to connect.

In the second chapter, the author of the thesis analysed the implementation rules set out in the proposal for the directive on the right to disconnect. Firstly, the author addresses the practical arrangements for switching off digital tools for work purposes and makes a proposal on how to define in Estonia the right to disconnect in the Employment Contract Act. When transposing the right to disconnect, there is no need to establish restrictions implemented in comparison countries, e.g. due to the number of employees of an enterprise or arising from special agreements. Furthermore, the proposal for the directive does not provide for such restrictions. Respective regulation established by Spanish law is most in line with the proposal for the directive, as it does not provide for similar restrictions as the legislation of comparison countries. Moreover, this law also stresses application of the right to disconnect to teleworking employees.

In Estonia, different from Spain, this provision does not have to be transposed into the Personal Data Protection Act, as it would fit better into the Employment Contracts Act. When phrasing the provision, it would be a good idea to use the proposal for the directive and provisions set down in the Spanish law as an example and the author of the master's thesis proposes to define the right to disconnect as follows: an employee has the right not to participate directly or indirectly in work-related activities or exchange of information through digital tools outside working hours and the employer shall respect an employee's right to rest time and holiday. Practical arrangements to ensure the right to disconnect should be set out as follows: in order to guarantee employees right to disconnect the employer is obliged to establish the procedure for switching off digital work equipment in the work organization rules.

The next topic discussed by the author involves an obligation to notify and provide training to an employee, obligation to ensure occupational health and safety, extraordinary interruption of the right to disconnect and prohibition to discriminate an employee. In the opinion of the author

of the thesis, compliance with the obligation to notify is particularly important in ensuring the right to disconnect. Moreover, training and informing employees how to use technological tools in a healthy manner is necessary regardless of the Member States being obliged to transpose or not to transpose the regulation on the right to disconnect into domestic law. This is especially necessary in regard of teleworking that is usually carried out using technological means. So that employees would begin exercising the right to disconnect, employers should encourage them to do so. In line with the above, it is important to prescribe the obligation to notify and provide training by law. Therefore, the author of the thesis proposes to phrase the obligation to provide training and notify as follows: an employer shall undertake to provide an employee with clear, appropriate and sufficient information about the right to disconnect in writing and, taking into account the character of work, conduct necessary training on the right to disconnect.

In the opinion of the author of the master's thesis, upon transposition of the directive on the right to disconnect, derogation of this right should be allowed on similar grounds as interruption of holiday and demanding extraordinary overtime. Derogation of the right to disconnect should not be exclusively allowed in the event of force majeure and the employer should have the right to interrupt the right to disconnect in other cases of emergency. However, the author of the master's thesis does not consider justified the requirement of a written notification as set down in the proposal for the directive in respect of interruption of the right to disconnect. Force majeure or emergency is unexpected and, therefore, it is unreasonable to demand a written notification in every situation.

The directive does not explain the contents of the required obligation to provide a reason for derogation of the right to disconnect; however, in the opinion of the thesis' author, the requirement to provide justification is also unnecessary in the event of force majeure or emergency. Spending time on composing a written notification and providing justification may aggravate a potential risk and cause more damage. When compensating for the right to disconnect, it should be taken into account whether the situation involves an derogation of an employee's holiday or a request to work overtime, with compensation determined accordingly. The author of the master's thesis proposes to phrase derogation of the right to disconnect as follows: derogation of an employee's right to disconnect is allowed only in the event of force majeure or emergency and the employer is obliged to compensate for the interruption of the right to disconnect by granting time off or financial compensation.

The author of the master's thesis believes that the right to disconnect does not give an employee a separate protection in respect of occupational health and safety. Although according to the proposal for the directive on the right to disconnect an employee has to make occupational health and safety assessments, this obligation arising from the current legislative acts already applies to the employer. The author believes that teleworkers would be ensured better protection if the proposed amendments to the Employment Contracts Act and the Occupational Health and Safety Act already initiated were adopted; however, current legislation already imposes on the employer the obligation to instruct employees, conduct a risk analysis and organise medical examinations. In the opinion of the author of the thesis, risk assessment for the purpose of prevention and management of psychosocial risk factors is not something that would have been addressed along with the right to disconnect or to which this right would have added value. In recent years, the importance of psychosocial risk factors, which also includes work stress, has been extensively emphasised. In the view of the author of the master's thesis, in Estonia, the Occupational Health and Safety Act lists all the consequences of psychosocial risk factors for the prevention of which the right to disconnect has been created, notably factors related to work stress and organisation of work. Based on the above, there is no need to amend the regulation in relation to occupational health and safety assessments or assessment of psychosocial risk factors.

The proposal for the directive prescribes protection of employees against unfair treatment and discrimination. Discrimination and unfair treatment are prohibited in a situation where an employee has exercised or tried to exercise his or her right to disconnect. It is forbidden to terminate an employment relationship with an employee on a ground that the employee was inaccessible through technological means during his or her rest time. The author of the master's thesis holds a view that an employee is also protected against discrimination when exercising the right to disconnect.

In the last chapter, the author of the thesis analysed the legal remedies available for an employee in case of violation of the right to disconnect and burden of proof allocation. The proposal for the directive and regulations of comparison countries do not set down specific legal remedies available for an employee to use in case of violation of the right to disconnect. The proposal for the directive prescribes that employees must be ensured access to effective, independent and quick resolution of disputes and the employees' right to legal protection in a situation where the rights provided for in the directive have been violated. Lack of specific legal remedies in connection with the right to disconnect is the reason why this right has been considered

unnecessary and it has been found that there is no need to regulate this right on the level of law. The author of the master's thesis believes that establishment of the right to disconnect on the level of law could, however, force employers to adhere to it even if no specific legal remedies have been set down in case of violation.

The author of the master's thesis believes that an employee, in relation to the right to disconnect, should be able to claim compensation for damage or have the right to cancel the employment contract extraordinarily. Particularly, where damage suffered by an employee is due to damage to health or discrimination. In addition, an employee can cancel their employment contract extraordinarily if the employer violates his or her right to disconnect.

The prohibition to dismiss an employee provided guaranteed in Estonia by Employment Contracts Act according to which the termination of an employment contract without a basis arising from law is void. The employer cannot have grounds for dismissal in a situation where the employee exercises right to disconnect. If the employer dismisses the employee because the employee exercised the right to disconnect, the employee can apply to the labour dispute resolution body to establish the termination of the dismissal. If either party requests the termination of the employment contract from the labour dispute resolution body, the employee has the right to compensation for damage in the amount of three months' salary, the amount of which may be changed by the labour dispute resolution body.

The proposal for the directive sets out burden of proof allocation in discrimination disputes arising from the application of the right to disconnect. Burden of proof allocation is such as is usual in discrimination disputes. An employee has to prove discrimination circumstances and an employer has to prove that their action had a lawful justification.

## LÜHENDID

EKo – Euroopa Kohtu otsus

EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (*European Agency for Safety and Health at Work*)

IKT – info- ja kommunikatsioonitehnoloogia

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*)

PS – Eesti Vabariigi põhiseadus

TLS – töölepingu seadus

TvLS – töövaidluste lahendamise seadus

TTOS – töötervishoiu ja tööohutuse seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

VÕS – võlaõigusseadus

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Avogaro, M. RIGHT TO DISCONNECT: french and italian proposals for a global issue – Law Journal of Social and Labor Relations, 4(3). 2018.
2. Beardsley, E. For French Law On Right To 'Disconnect,' Much Support – And A Few Doubts. NPR. 03.01.2017. – <https://www.npr.org/sections/parallels/2017/01/03/508028703/for-french-law-on-right-to-disconnect-much-support-and-a-few-doubts?t=1610137206559&t=1610901272236&t=1612859832385&t=1617563927958> (04.04.2021).
3. Cervantes, F. C. Disconnecting from work: a new reality. Lexology. 10.01.2019 – <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=75352fed-40d0-4992-802e-51a18ecc4e5e> (28.12.2020).
4. Chiuffo, F. M., The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'. SSRN. 23.06.2019 – [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3422283](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283) (04.04.2021).
5. De Koster, P. Cross-border: Recording of working time, home-working and the burden of proof – a lethal mix? 09.2020. – <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/belgium/recording-of-working-time-home-working-and-the-burden-of-proof> (04.04.2021).
6. De Schutter, K. New collective agreement on telehomework during COVID-19 crisis published. Loyens Loeff. 28.01.2021. – <https://www.loyensloeff.com/be/en/news/articles-and-newsflashes/new-collective-agreement-on-telehomework-during-covid-19-crisis-published-n21509/> (04.04.2021).
7. Digitaliseerimisega seotud uute ja tekkivate tööohutus- ja tervishoiuriskide prognoos 2025. aastaks. Aruanne. Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Amet. 29.11.2018. – <https://osha.europa.eu/et/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view> (04.04.2021).
8. Euroopa sotsiaalõiguste samm. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_et.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf) (04.04.2021).
9. European Commission. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. The European Pillar of Social Rights Action Plan. Brussels, 4.3.2021 COM(2021) 102

- final. – <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/EN/COM-2021-102-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> (04.04.2021).
10. European Parliament. Amendments 1-347. Draft report. The right to disconnect. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-655974\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-AM-655974_EN.pdf) (04.01.2021).
  11. European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation. 22.06.2020. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665> (04.04.2021).
  12. Fosslien, L., West Duffy, M. How to Combat Zoom Fatigue. Harvard Business Review. 29.04.2020. – <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue> (04.04.2021).
  13. Glowacka, M. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits – European Labour Law Journal. 12.05.2020. – <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520922246> (31.03.2021).
  14. Health, safety and psychosocial risk. France. CMS Francis Lefebvre. – <https://cms.law/en/fra/global-reach/europe/france/employment-pensions/health-safety-and-psychosocial-risk> (04.04.2021).
  15. Hofkens, J. Aerts, K. Belgium. European & Middle-East Guide To Monitoring of Employees in the Workplace. Meritas. 2018. – [http://www.fklaw.hu/Meritas\\_Europe\\_&MiddleEastGuideToMonitoringEmployeesintheWorkPlace2019.pdf](http://www.fklaw.hu/Meritas_Europe_&MiddleEastGuideToMonitoringEmployeesintheWorkPlace2019.pdf) (04.04.2021).
  16. Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas – Juridica 2020/VII.
  17. Kaugtöötaja tervishoid ja -ohutus. Juhis. Tööinspeksioon/Sotsiaalministeerium. Juuli 2019. – [https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud\\_töövõimalused/Kaugtootaja\\_tootervishoiu\\_ja\\_ohutuse\\_juhis.pdf](https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud_töövõimalused/Kaugtootaja_tootervishoiu_ja_ohutuse_juhis.pdf) (04.04.2021).
  18. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Raport. Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Amet. 04.05.2017. – <https://osha.europa.eu/en/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> (04.04.2021).
  19. Kullmann, M., Greif, E. Time to Wonder: Covid-19 and the Risks of Home Office. Wolters Kluwer Regulation for Globalization Blog 21.04.2020. – <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/21/time-to-wonder-covid-19-and-the-risks-of-home-office/> (29.10.2020).



20. Kõve, V. jt (koost). Tsiviilkohtumenetluse seadustik I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2017.
21. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/toolepinguseaduse\\_selgitused\\_sisu\\_web.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/toolepinguseaduse_selgitused_sisu_web.pdf) (31.03.2021).
22. Living, working and COVID-19. Eurofound. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. – [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf) (28.11.2020).
23. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. International Labour Organization. Geneva 2020. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf) (04.04.2021).
24. Mangan, D. Gramano, E. Kullmann, M. An unprecedented social solidarity stress test – European Labour Law Journal. 2020/11(3).
25. Martin, C. The right to disconnect: a new right for French employees? International Labour and Employment Law. Proskauer. 02.02.2017. – <https://www.internationallaborlaw.com/2017/02/02/the-right-to-disconnect-a-new-right-for-french-employees/> (04.04.2021).
26. Mitrus, L. Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect). – European Labour Law Journal. 2019/10(4).
27. Moulton, D. The problem with a 'right to disconnect' law. The lawyers's daily. LexisNexis Canada. 11.04.2017. – <https://www.thelawyersdaily.ca/it/articles/2859/the-problem-with-a-right-to-disconnect-law-> (04.04.2021).
28. Muljarova, M. Kaamera kasutamisel töösuhetes on reeglid täienenud. Andmekaitse Inspektsioon. 13.11.2019. – <https://www.aki.ee/et/uudised/kaamera-kasutamisel-toosuhetes-reeglid-taienenud> (04.04.2021).
29. Ornstein, D. More Countries Consider Implementing a „Right to Disconnect“. The National Law Review. Volume XI, Number 4. – <https://www.natlawreview.com/article/more-countries-consider-implementing-right-to-disconnect> (28.12.2020).
30. Palm, P. ITK-põhise mobiilse töö reguleerimise erisused. Magistritöö. Tartu Ülikool: 2020.

- Pansu, L. Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. – International Journal of Management and Applied Research 5/2018(3). – <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=706973> (04.04.2021).
31. Piho, K., Kalev, G–L., Mittevarealise kahju hüvitamise nõuded tsiviilasjades 2018.– 2019. aastal. Kohtupraktika analüüs. Riigikohus. Õigusteabe- ja koolitusosakond. Tartu: Riigikohus 2020.
  32. Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. Eurofound/Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. 2014. – <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (04.04.2021).
  33. Saaliste, M. S., Tuvike, E., Toomela, T. Tööajaarvestuse pidamine tähendab ka kohustust tööaega mõõta. Raamatupidamisuudised. 28.01.2020. – <https://www.rmp.ee/tooigug/too-ja-puhkeaeg/toojaarvestuse-pidamine-tahendab-ka-kohustust-tooaega-moota> (04.04.2021).
  34. Sanchez Nicolas, E. MEPs call for workers to have 'right to disconnect'. Euobserver. 25.01.2021. – <https://euobserver.com/social/150701> (04.04.2021).
  35. Secunda, P.M. The Employee Right to Disconnect. Notre Dame Journal of International & Comparative Law. Volume 9, Issue 1. 2019. <https://scholarship.law.nd.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1092&context=ndjicl> (04.01.2021).
  36. Senatori, I. The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale? Italian Labour Law E-Journal. 01.12.2020. Lk-d 168-169. <https://illeg.unibo.it/article/view/12045/11914> (04.04.2021).
- Strack, R. jt. Decoding Global Ways of Working. Boston Consulting Group/The Network. March 2021. – <https://web-assets.bcg.com/74/33/14077446434fa8685891ba0e2e69/bcg-decoding-global-ways-of-working-mar-2021.pdf> (12.04.2021).
37. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. International Labour Organization. 2020. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) (04.04.2021).
  38. The Right to Disconnect: Best Practices. Global Union Professionals and Managers. – [https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right\\_to\\_disconnect-en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf) (28.12.2020).

39. Toomela, T., Tuvike, E., Saaliste, M. S. Tööajaarvestuse pidamine kodukontoris. Eversheds Sutherland. 08.03.2021. – <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/where/cee/estonia/-ee/overview/publications/article.page?ArticleID=en/global/Estonia/ee/Tooajaarvestuse-pidamine> (04.04.2021).
40. Trevelyan, L. Employment: concept of 'right to disconnect' given new relevance by Covid-19. International Bar Association. 27.03.2020 – <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=7BBA6DA1-A70A-440C-8506-9C27134683BF> (04.01.2021).
41. Trifirò & Partners Avvocati. Employment & labour law in Italy. Lexology. 12.10.2018. – <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a6bcddef-32a5-4f7e-b879-31c3111b44ef> [https://content.next.westlaw.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://content.next.westlaw.com/2-503-3122?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true) (04.04.2021).
42. Turlan, F. France: A legal right to switch off from work. Eurofound. 18.12.2014 – <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2014/france-a-legal-right-to-switch-off-from-work> (04.01.2021)
43. Tööga seotud haigestumine. Tööelu/Tööinspeksioon. 13.01.2020. – <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/toonnetus-kutsehaigus-ja-haigestumine/Tooga-seotud-haigestumine> (04.04.2021).
44. Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. 2019. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna\\_vaimse\\_tervise\\_analuus\\_2019.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf) (04.01.2021).
45. Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. – <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress> (04.04.2021).
46. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium. 10.07.2018 – <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4 - o3en8yDo> (28.12.2020).
47. Van Olmen, C. Employment law overview Belgium 2019-2020. Van Olmen & Wynant. L&E Global. – [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Belgium\\_2019-2020.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf)(04.04.2021).

48. Vargas Llave, O. COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? Eurofound Blog. 09.06.2020. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>(04.04.2021).
49. Vargas Llave, O., Weber, T. Digital age. Does the new telework generation need a right to disconnect? Eurofound. 03.12.2020. – [https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/does-the-new-telework-generation-need-a-right-to-disconnect?&utm\\_campaign=digital-age&utm\\_content=ef20082&utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social-network](https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/does-the-new-telework-generation-need-a-right-to-disconnect?&utm_campaign=digital-age&utm_content=ef20082&utm_source=twitter&utm_medium=social-network) (04.01.2021).
50. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
51. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus IV. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2020.
52. Von Bergen, C.W., Bressler, M.S., Proctor, T.L., On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. – Employee Relations Law Journal. Vol. 45. No 2. 2019.
53. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office (2017) – [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (10.01.2021).
54. Yeung, P. 'If you switch off, people think you're lazy': demands grow for a right to disconnect from work. The Guardian. 10.02.2021. – <https://www.theguardian.com/world/2021/feb/10/if-you-switch-off-people-think-youre-lazy-demands-grow-for-a-right-to-disconnect-from-work> (04.04.2021).

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

55. 16 MARS 1971. - Loi sur le travail. 1971-03-16/02 – <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel> (04.04.2021).
56. Code du travail. –

- [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2021-04-04/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-04-04/) (31.03.2021).
57. DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati). (GU n.205 del 04-09-2018) –  
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2018-08-10;101> (04.04.2021)
58. DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196 Codice in materia di protezione dei dati personali. (GU n.174 del 29-07-2003 - Suppl. Ordinario n. 123) –  
<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-07-29&atto.codiceRedazionale=003G0218&atto.articolo.numero=0&qId=8d9de199-df20-4d57-afcb-a573c0b9e6bf&tabID=0.6800197067451181&title=lbl.dettaglioAtto> (04.04.2021).
59. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (GU n.101 del 30-04-2008 - Suppl. Ordinario n. 108). –  
<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-04-30&atto.codiceRedazionale=008G0104&atto.articolo.numero=0&qId=b0a58cbd-39c6-4389-8f5d-017ec00e2ef6&tabID=0.697974496261498&title=lbl.dettaglioAtto> (31.03.2021).
60. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. 2012/C 326/02.
61. Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299 , 18/11/2003 Lk 0009 – 0019.
62. LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. (GU n.131 del 27-05-1970) –  
<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1970-05-27&atto.codiceRedazionale=070U0300&atto.articolo.numero=0&qId=b3b45a4d->

a8db-4b0d-9415-

7e4673e16a80&tabID=0.660761153000903&title=lbl.dettaglioAtto (04.04.2021).

63. Legislatura 17<sup>a</sup> - Disegno di legge n. 2233-B. – [http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess\\_ddlmess1-articolato\\_articolato1](http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess_ddlmess1-articolato_articolato1) (10.01.2021).
64. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Artículo 88 – <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (10.01.2021).
65. Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. Euroopa Liidu Teataja L 180 , 19/07/2000 Lk 0022 – 0026.
66. Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Euroopa Liidu Teataja L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022.
67. Nõukogu direktiiv, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ). Euroopa Liidu Teataja L 183 , 29/06/1989 Lk 0001 – 0008.
68. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE-A-1995-7730 – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730> (04.04.2021).
69. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE-A-2015-11430 – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (04.01.2021).
70. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. BOE-A-2019-3481 – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481> (04.01.2021).
71. Töölepingu seadus – RT I, 29.12.2020, 25.
72. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I, 29.12.2020, 14.
73. Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 26.04.2017, 9.

## KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

74. EKo C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) versus Deutsche Bank SAE*. ECLI:EU:C:2019:402.
75. Pärnu Maakohtu 04.11.2016. a otsus tsiviilasjas nr 2-16-5559.
76. Riigikohtu halduskolleegiumi 17.05.2010. a otsus nr 3-3-1-13-10.
77. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 04.01.2012. a otsus nr 3-2-1-135-11.
78. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 22.03.2017. a otsus nr 3-2-1-167-16.
79. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 25.09.2006. a otsus nr 3-2-1-65-06.
80. Tallinna Ringkonnakohtu 07.10.2016. a lahend 2-13-58393 p-d 15–17.
81. Tartu Halduskohtu 28.04.2017. a otsus nr 3-15-236.