

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Tsiviilõiguse õppetool

Gevin Kalm

**RAHVUSVAHELISE ERAÕIGUSE KOHALDAMINE INDIVIDUAALSETES  
TÖÖSUHETES NING LÄHETATUD TÖÖTAJAD**

Magistritöö

Juhendaja  
dr iur Gaabriel Tavits

Tartu  
2015

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. KOHALDATAVA ÕIGUSE MÄÄRAMINE INDIVIDUAALSETES TÖÖSUHETES ...	10
1.1 Kohaldatava õiguse määramine ja Rooma I määrus .....	10
1.1.1 Poolte valitud õigus ja soodsaima õiguse kohaldamise printsiip .....	11
1.1.2 Hariliku töö tegemise koha reegel .....	15
1.1.3 Tööandja tegevuskoha reegel .....	17
1.1.4 Tihedama seose reegel .....	18
1.2 Kohaldatava õiguse määramine õigusabilepingute kontekstis .....	20
2. LÄHETATUD TÖÖTAJA INDIVIDUAALSELE TÖÖSUHTELE KOHALDATAVA ÕIGUSE MÄÄRAMINE .....	23
2.1 Töötajate lähetamine teenuse osutamise raames .....	23
2.1.1 Lähetatud töötaja mõiste .....	26
2.1.2 Lähetatud töötajale kohaldatavad töötingimused .....	29
2.2 Lähetatud töötaja individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus .....	33
2.3 Üldist kehtivust omavad sätted ja nendele tuginemise võimalikkus .....	39
2.4 Jõustamise direktiivi mõju rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisele lähetatud töötaja individuaalse töösuhte korral .....	41
3. KOHTUALLUVUSE KINDLAKSTEGEMINE INDIVIDUAALSE TÖÖVAIDLUSE KORRAL .....	44
3.1 Eesti rahvusvahelise eraõiguse normid seoses kohtualluvuse kindlakstegemisega individuaalsete töölepingute korral .....	44
3.1.1 Kohtualluvuse kindlakstegemine määruse nr 1215/2012 kontekstis .....	45
3.1.1.1 Individuaalsele töölepingule kohalduva reeglistiku seos kohtualluvusega üldise režiimiga .....	46
3.1.1.2 Töötaja võimalused menetluse algatamiseks .....	48
3.1.1.3 Tööandja võimalused menetluse algatamiseks .....	50
3.1.2 Kohtualluvuse kindlakstegemine Lugano II konventsiooni kontekstis .....	51
3.1.3 Kohtualluvuse kindlakstegemine õigusabilepingute kontekstis .....	52
3.1.4 Kohtualluvuse kindlakstegemine tsiviilkohtumenetluse seadustiku kontekstis .....	54

3.2 Määruse nr 1215/201 kohaldamine töövaidluskomisjonile .....	55
3.3 Kohtualluvus lähetatud töötaja individuaalse töösuhte korral .....	56
KOKKUVÕTE .....	59
Application of private international law in individual employment relationships and posted workers. Summary .....	65
KASUTATUD MATERJALID .....	70
Kasutatud kirjandus .....	70
Kasutatud õigusaktid .....	71
Kasutatud kohtupraktika .....	73
Muud materjalid .....	73

## SISSEJUHATUS

Rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisest individuaalsetes töösuhetes saame rääkida välismaise elemendi olemasolul. Kui Eestis elav inimene teeb tööd Soome Vabariigis, siis selline töösuhe omab puutumust nii Eesti kui ka Soome õigusega. Selliseid puutumusi välisriigi ning selle õigusega nimetataksegi välismaiseks elemendiks.<sup>1</sup> Kuivõrd Euroopa Liidu liikmesriikide<sup>2</sup> vahel sisuliselt piirid puuduvad, siis individuaalsete töösuhete puutumus mitme riigiga on üpris sage nähtus.<sup>3</sup>

Euroopa Liidu üks aluspõhimõtetest on töötajate vaba liikumine.<sup>4</sup> Tulenevalt töötajate mobiilsusest tekib iga päev olukordi, kus töösuhel on puutumus eri õigussüsteemidega ning õigusvaidluse tekkimisel on kohaldatavad mitme riigi õigusaktid. Niisugusel juhul tulebki lähtuda asjakohastest rahvusvahelise eraõiguse normidest.<sup>5</sup> Sellise õiguse annab kohtunikule *lex fori*<sup>6</sup> printsiip. Eelnimetatud põhimõtte alusel kohaldab hagi menetlev kohus printsiibis menetlusriigi norme, st eelkõige rahvusvahelise eraõiguse norme ja menetlusnorme. Isegi kui lõplikult kohaldatavaks õiguseks on välisriigi õigus, annab aluse välisriigi õiguse kohaldamiseks menetlusriigi õigus.<sup>7</sup> Seega on kohtu esmane kohustus teha kindlaks rahvusvahelise eraõiguse õigusaktid, mis kohalduvad individuaalsete töösuhete korral.

Individuaalse töölepingu pooli huvitab eelkõige lepingule kohaldatav õigus ning kohtualluvus, mis moodustavad kaks eraldiseisvat rahvusvahelise eraõiguse reeglite

---

<sup>1</sup> I. Nurmela jt. Rahvusvaheline eraõigus. 3. täiendatud trükk. Tallinn: Juura, 2008, lk 22.

<sup>2</sup> Pärast Horvaatia liitumist 1. juulil 2013. aastal on Euroopa Liidus 28 liikmesriiki. See tähendab väga suurt territooriumi, kus on töötajatel võimalik vabalt liikuda. Arvutivõrgus: <http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/>, 15.04.2015.

<sup>3</sup> Statistikaameti 2011. aasta rahvaloenduse andmete järgi oli välismaal töötajate osatähtsus Eesti elanikest 4,4% (24 907 inimest). See osatähtsus moodustus hõivatutest, kelle puhul on töökoha asukoht teada. Seda on kordades rohkem kui 2000. aasta rahvaloenduse andmete järgi. Põhjuseid võib olla mitmeid, aga üks nendest on Euroopa Liidu liikmeks astumine ja sellega seoses piiride kadumine ning teiste riikide tööturgude avanemine. Vaata selle kohta lähemalt: S. Krusell. Eesti elanike töötamine välismaal. – Pilte rahvaloendusest. Tallinn: Statistikaamet, 2013, lk 129-139. Arvutivõrgus: <http://www.stat.ee/65397>, 15.04.2015.

<sup>4</sup> Töötajate vaba liikumine annab kõikidele kodanikele õiguse liikuda töötamise ja elamise eesmärgil vabalt ühest liikmesriigist teise ning kaitseb töötajaid diskrimineerimise eest tööhõive, töötasu ja muude töötingimuste osas võrreldes vastuvõtva riigi kodanikega. Vaata selles osas lähemalt: Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamise) jõustamise kohta. COM(2012) 131 final, 23. märts 2012, lk 2. Arvutivõrgus: [http://www.koda.ee/public/Lisa\\_2.\\_Direktiivi\\_eelnou\\_ET.pdf](http://www.koda.ee/public/Lisa_2._Direktiivi_eelnou_ET.pdf) (edaspidi Ettepanek 2012), 28.04.2015.

<sup>5</sup> M. Muda. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. – Juridica, 2002/8, lk 557.

<sup>6</sup> *Lex fori* tähistab kohtu asukohariigi õigust ehk menetlusriigi õigust, st kohtu asukohariigi materiaalõigusnorme – rahvusvahelise eraõiguse norme ja menetlusnorme. Vaata selles osas lähemalt: I. Nurmela jt, lk 48.

<sup>7</sup> I. Nurmela jt, lk 49. Rahvusvahelise eraõiguse viitenormide läbi tuvastatav lõplikult kohaldatav õigus võib muutuda sõltuvalt kohtu asukohariigist.

kohaldamise staadiumi.<sup>8</sup> Kohaldatava õiguse määramisel peab Euroopa Liidu liikmesriigi kohus praeguseks üldjuhul juhinduma Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. a määrusest (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta<sup>9</sup> (edaspidi Rooma I määrus). Rooma I määrust kohaldatakse nimelt individuaalsete töölepingute suhtes, mis on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009.<sup>10</sup> Kohtualluvuse kindlakstegemisel tuleb alates 10. jaanuarist 2015 lähtuda Euroopa Nõukogu 12.12.2012. a määrusest (EÜ) nr 1215/2012, kohtualluvuse ja kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (uuesti sõnastatud).<sup>11</sup> Individuaalsete töösuhete korral on Euroopa rahvusvahelise eraõiguse reeglistiku eesmärk eeskätt kaitsta töötajat kui nõrgemat poolt.<sup>12</sup>

Euroopa Liidu määrused on vaid üks osa rahvusvahelise eraõiguse normidest, mida Eesti kohtunik peab arvestama kohaldatava õiguse määramisel ning kohtualluvuse kindlakstegemisel individuaalsete töösuhete korral. Kohaldatava õiguse määramist ning kohtualluvuse kindlakstegemist käsitlevad kaudselt veel õigusabilepingud, mille Eesti on sõlminud viie riigiga: Venemaa<sup>13</sup>, Ukraina<sup>14</sup>, Poola<sup>15</sup> ning Läti-Leeduga<sup>16</sup>. Lisaks peab Eesti kohtunik arvestama kohtualluvuse kindlakstegemisel 2007. aasta tsiviil- ja kaubandusajade kohtualluvuse ning neid käsitlevate kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise konventsiooniga<sup>17</sup> (edaspidi Lugano II konventsioon) ning tsiviilkohtumenetluse seadustikuga<sup>18</sup> (edaspidi TsMS). Kuivõrd rahvusvahelise eraõiguse allikaid on mitmeid, siis on erinevates allikates orienteerumine ja nende omavaheline vahekord tekitanud praktikas probleeme.<sup>19</sup> Kohaldatava

---

<sup>8</sup> L. Merrett. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press 2011, p 174.

<sup>9</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17.06.2008.a määrus (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta. – ELT L 177, 04.07.2008, lk 6-16.

<sup>10</sup> Rooma I määruse artikkel 28. Rooma I määrusele eelneva kohaldatava õiguse määramise reeglistiku kohta vaata lähemalt peatükist 1.1.

<sup>11</sup> Euroopa Nõukogu määrus 12.12.2012. a määrus (EÜ) nr 1215/2012, kohtualluvuse ja kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (uuesti sõnastatud). – ELT L 351, 20.12.2012, lk 31-32.

<sup>12</sup> U. Grušić, *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*. The London School of Economics and Political Science 2012, p 3. Vaata: Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse preambula p 18; Rooma I määruse preambula p 23.

<sup>13</sup> Eesti Vabariigi ja Vene Föderatsiooni leping õigusabi ja õigussuhete kohta tsiviil-, perekonna- ja kriminaalasjades. – RT II 1993, 16, 27.

<sup>14</sup> Eesti Vabariigi ja Ukraina leping õigusabi ja õigussuhete kohta tsiviil- ning kriminaalasjades. – RT II 1995, 13/14, 63.

<sup>15</sup> Eesti Vabariigi ja Poola Vabariigi vaheline leping õigusabi osutamise ja õigussuhete kohta tsiviil-, töö- ning kriminaalasjades. – RT II 1999, 4, 22.

<sup>16</sup> Eesti Vabariigi, Leedu Vabariigi ja Läti Vabariigi õigusabi ja õigussuhete leping. – RT II 1993, 6, 5.

<sup>17</sup> Tsiviil- ja kaubandusajade kohtualluvuse ning neid käsitlevate kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise konventsioon. - ELT L 339, 21.12.2007, lk 3—41.

<sup>18</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik. - RT I 2005, 26, 197; RT I, 19.03.2015, 26.

<sup>19</sup> Vaata selles osas lähemalt: M. Torga. *Rahvusvahelise kohtualluvuse kontrollimine Eesti kohtutes*. – *Juridica* 2013/3.

õiguse määramisega valitsevat segadust ilmestavad hästi Riigikohtu lahendid, kus Riigikohus on pidanud mitmel korral vajalikuks välja tuua, et madalama astme kohtud on lähtunud individuaalsele töösuhtele kohaldatava õiguse määramisel valest õigusaktist.<sup>20</sup>

Individuaalsete töösuhete puhul on kohtute roll selle võrra keerulisem, et lisaks eelmainitud õigusaktidele tuleb arvestada ka 16. detsembril 1996. aastal vastu võetud Euroopa Parlamendi Nõukogu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega<sup>21</sup> (edaspidi lähetatud töötajate direktiiv) põhimõtetega.<sup>22</sup> Eeltoodust tulenevalt on tööjõu liikumine Euroopa Liidu siseselt seotud ka teenuse osutamise vabadusega.

Lähetatud töötajate direktiiv tegeleb muuhulgas ka lähetatud töötaja individuaalsele töösuhtele kohaldatava õiguse määramisega.<sup>23</sup> See tähendab, et kohus peab arvestama lähetatud töötajale kehtiva erikorraga kohaldatava õiguse määramisel. Kuivõrd individuaalsele töösuhtele kohaldatava õiguse määramise reeglistik on suuresti kaetud juba Rooma I määrusega, siis vajab selgust kahe õigusakti omavaheline suhe.<sup>24</sup>

Eeltoodust tulenevalt on käesoleva töö peamiseks eesmärgiks välja selgitada, millised on individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse määramise ja kohtualluvuse kindlakstegemise reeglid erinevates rahvusvahelise eraõiguse allikates. Nimetatud eesmärgi raames selgitatakse, milline on erinevate Eesti rahvusvahelise eraõiguse allikate vahetõrked individuaalsete töösuhete korral. Lisaks analüüsitakse eelpool nimetatud eesmärgi raames, millised raskused võivad rahvusvahelise eraõiguse reeglite ning põhimõtete rakendamisel tekkida. Kuivõrd lähetatud töötajate puhul tuleb arvestada ka lähetatud töötajate direktiiviga, on käesoleva magistritöö kitsamaks eesmärgiks ka välja selgitada lähetatud töötaja individuaalsele töösuhtele kohaldatava õiguse määramise kord. Lisaks püüab käesolev

---

<sup>20</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. märtsi 2015. aasta otsus nr 3-2-1-176-14, p 13; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. jaanuari 2013. aasta otsus nr 3-2-1-179-12, p 12.

<sup>21</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 96/71/EÜ, 16.12.1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – EÜT L 18, 20.01.1997, lk 431-436.

<sup>22</sup> Siinkohal tuleb eristada töötajate liikumisvabadust teenuse osutamise vabadusest. Teenuse osutamise vabadus annab ettevõtetele õiguse osutada teenuseid teises liikmesriigis ja selleks võivad nad lähetada oma töötajaid teenuste osutamiseks vajalike tööde tegemiseks ajutiselt teise liikmesriiki. Vaata selles osas lähemalt: Ettepanek 2012, lk 2.

<sup>23</sup> A. van Hoek, M. Houwerzijl. Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union. University of Amsterdam, November 2011, p 3. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. 02.05.2015. Sellele viitab selgelt ka lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg 1.

<sup>24</sup> Sellele probleemile on tähelepanu juhtinud ka mitmed uurimused. Vaata selles osas lähemalt: A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 3-4.

magistritöö välja selgitada, millise riigi kohtusse on lähetatud töötajal oma õiguste kaitseks võimalik pöörduda, kuna kohtualluvus tehakse kindlaks Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse alusel ja lähetatud töötajate direktiiv sätestab omakorda erandliku kohtualluvuse reegli.<sup>25</sup> Eelnimetatud eesmärkidest tulenevalt püstitab käesolev töö kaks hüpoteesi:

1. Rooma I määrus tagab lähetatud töötajale töötingimused efektiivsemalt, kui seda tehakse lähetatud töötajate direktiivi alusel;
2. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses sätestatud kohtualluvus ning lähetatud töötajate direktiivis nimetatud erandlik kohtualluvus on identsed, kuid määrus tagab lähetatud töötajale paremad võimalused töövaidluste lahendamiseks.

Eelpool nimetatud eesmärkidest tulenevalt on käesolev magistritöö jaotatud kolme peatükki. Esimeses peatükis tuuakse välja, millega peab Eesti kohus arvestama individuaalsele töösuhte kohaldatava õiguse määramisel. Lisaks analüüsitakse vastavate rahvusvaheliste eraõiguse allikates leiduvate reeglite rakendamise protsessi. Teises peatükis käsitletakse lähetatud töötajate direktiivi ja selle kohaldamist. Põhirõhk langeb antud peatükis eelkõige lähetatud töötaja individuaalsele töösuhte kohaldatava õiguse määramisega seotud aspektidele. Eeltoodust tulenevalt leiab teises peatükis käsitlemist Rooma I määruse ning lähetatud töötajate direktiivi omavaheline suhe. Kuivõrd 28. mail 2014. aastal jõustus Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 15.05.2014. a direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamisest ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd<sup>26</sup> (edaspidi jõustamise direktiiv), siis leiab antud peatükis käsitlemist ka jõustamise direktiiviga kaasnevad potentsiaalsed muudatused. Käesoleva magistritöö kolmas peatükk keskendub individuaalse töösuhte korral kohtualluvuse kindlakstegemise reeglistiku analüüsimisele. Antud peatüki raames tuuakse välja, millised on need õigusaktid, millega peab Eesti kohus individuaalse töövaidluse korral kohtualluvuse kindlakstegemisel arvestama. Lisaks uuritakse antud peatükis, missuguses ulatuses kohaldub Brüsseli I (uuesti sõnastatud)

---

<sup>25</sup> Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 6.

<sup>26</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 15.05.2014. a direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamisest ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“). – ELT L 159, 28.05.2014.

määrus töövaidluskomisjonile ning millise riigi kohtusse on võimalik lähetatud töötajal pöörduda.

Käesoleva magistritöö koostamisel on allikatena kasutatud Rooma I määruse, lähetatud töötajate direktiivi, Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse, õigusabilepingute ja siseriiklike õigusaktide tekste koos Riigikohtu ning Euroopa Kohtu lahenditega. Kuivõrd Euroopa Kohus ei ole tõlgendanud väga palju Rooma I määruse individuaalsetele töölepingutele kohaldatava õiguse määramise sätteid, siis on antud magistritöös kasutatud põhiliselt Rooma konventsiooni<sup>27</sup> puudutavaid lahendeid. Lisaks on töös allikatena kasutatud Euroopa Liidu õigusaktide kommenteeritud väljaandeid ning lähetatud töötajate direktiivi kohaldamisega seotud erinevaid uurimusi ning raporteid. Kuivõrd Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse näol on tegemist niivõrd uue õigusaktiga, siis on selle puhul kasutatud varem kehtinud Brüsseli I määruse<sup>28</sup> kommenteeritud väljaannet ja Euroopa Kohtu lahendeid, mis tõlgendavad Brüsseli I määruse sätteid individuaalsete töövaidluste korral kohtualluvuse kindlakstegemiseks. Käesoleva magistritöö kirjutamise hetkel puudub eestikeelne kirjandus rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisest individuaalsele töösuhetele. Konkreetsemalt individuaalsele töösuhetele kohaldatavatest õigusest on kirjutanud enne Euroopa Liiduga liitumist Merle Erikson *Juridicas* artikli. Samas artiklis käsitleb M. Erikson ka lähetatud töötajatega seotud temaatikat. Lähetatud töötajate kaitset töösuhetes on uurinud ka Liis Naaber-Kalm oma magistritöös, kuid nimetatud magistritöö eesmärgiks ei ole sealjuures rahvusvahelise eraõigusega seotud probleemide käsitlemine.<sup>29</sup> Seetõttu puudub kaasaegne eestikeelne kirjandus rahvusvahelise eraõiguse kohaldamise kohta individuaalsetes töösuhetes. Eeltoodust tulenevalt kasutatakse töös valdavalt inglisekeelset õiguskirjandust.

Käesolev magistritöö on kvalitatiivne uurimus, milles kasutatakse võrdlev-analüütilist meetodit. Töös analüüsitakse Rooma I määruises ning õigusabilepingutes sisalduvat kohaldatava õiguse määramise regulatsioone ja nende puudujääke. Selle raames võrreldakse ka Rooma I määrust ning Rooma konventsiooni. Lisaks uuritakse kohaldatava õiguse määramisega seotud probleeme lähetatud töötajate individuaalses töösuhetes ning

---

<sup>27</sup> Rooma konventsioon: 1980. aasta lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon. – ELT C-169, 8.07.2005, lk 1–30.

<sup>28</sup> Euroopa Nõukogu määrus 22.12.2000. a määrus (EÜ) nr 44/2001, kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades. – ELT L, 16.01.2001, lk 1-23 (eestikeelne eriväljaanne: ptk 19, kd 4, lk 42-64).

<sup>29</sup> L. Naaber-Kalm. *Lähetatud töötaja tööõigussuhtes: töötajate õiguste kaitse tagamine: magistritöö*. Tallinn: Tartu Ülikool 2014.



analüüsitakse selle raames lähetatud töötajate direktiivi Rooma I määruse omavahelist suhet. Sealjuures uuritakse ka jõustamise direktiivi planeeritavate muudatuste mõju rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisele lähetatud töötaja individuaalses töösuhtes. Lisaks analüüsitakse Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses, õigusabilepingutes, Lugano II konventsioonis ning TsMS-s sisalduvat kohtualluvuse kindlakstegemise reeglistiku individuaalsete töövaidluste korral. Regulatsioonide analüüsimise käigus tuuakse välja ka Euroopa Kohtu tõlgendused vastavate sätete osas ning probleemide kaardistamiseks kasutatakse Riigikohtu lahendeid antud valdkonnas.

# 1. KOHALDATAVA ÕIGUSE MÄÄRAMINE INDIVIDUAALSETES TÖÖSUHETES

## 1.1 Kohaldatava õiguse määramine ja Rooma I määrus

Euroopa Liidu liikmesriikide kohtutes määratakse lepinguliste vaidluste korral individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus Rooma I määruse abil. Rooma I määrus kohaldub lepingutele, mis langevad selle ajalise ning sisulise kohaldamisalasse. Seejuures on oluline silmas pidada, et määruse kohaldamine liikmesriikide kohtutes ei sõltu aga sellest, millisest riigist on lepingupooled pärit.<sup>30</sup>

Ajaliselt kohaldatakse Rooma I määrust lepingute suhtes, mis on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009.<sup>31</sup> Enne 17. detsembrist 2009 tuleb kohalduva õiguse määramisel lähtuda Rooma I määruse eelkäijast Rooma konventsioonist.<sup>32</sup> Kuigi Rooma konventsioon jõustus Euroopa Liidus juba 1980. aastal, siis Eesti suhtes jõustus see alles 1. oktoobril 2006.<sup>33</sup> Seega kohaldub Rooma konventsioon individuaalsetele töölepingutele, mis on sõlmitud alatest 1. oktoobrist 2006.

Rooma I määruse sisulise kohaldamisalasse kuuluvad ka individuaalsed töölepingud. Artiklis 8 on sätestatud reeglid kohaldatava õiguse määramiseks individuaalsetele töölepingutele ja antud säte viib sisse teatud modifikatsioonid kohaldatava õiguse määramise üldreeglitesse.<sup>34</sup>

Seoses kohaldatava õiguse määramisega peab Eesti kohus arvestama teatud erisustega. Esiteks peavad Eesti kohtud arvestama, et enne 1. oktoobrit 2006 sõlmitud töölepingute puhul tehakse individuaalsele töölepingule kohalduv õigus kindlaks rahvusvahelise eraõiguse seaduse<sup>35</sup> (edaspidi REÕS) abil.<sup>36</sup> Enne REÕS jõustumist sõlmitud töölepingute puhul

---

<sup>30</sup> M. Torga. Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – *Juridica* 2014/5, lk 410 (edaspidi M. Torga, Kohalduv õigus).

<sup>31</sup> Rooma I määruse Art 28.

<sup>32</sup> Rooma I määruse Art 24 lg 1 järgi asendab Rooma I määrus liikmesriikides Rooma konventsiooni. Seega ei saa Rooma konventsiooni kohaldada nende lepingute suhtes, mis on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009.

<sup>33</sup> 1. oktoobril 2006. aastal jõustus Eesti suhtes Rooma konventsiooniga liitumise konventsioon, millega Eesti Vabariik on ka liitunud. Eesti ei ole küll Rooma konventsiooniga liitunud, kuid Rooma konventsioon kehtib Eesti suhtes selle jõustamise konventsiooni kaudu. Vaata selles osas lähemalt: M. Torga, Kohalduv õigus, lk 410.

<sup>34</sup> A. Briggs. *The Conflict of Laws*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press 2013, p 247.

<sup>35</sup> Rahvusvahelise eraõiguse seadus. – RT I 2002, 35, 217; RT I 2009, 59, 385.

määratakse individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus 1994. aasta tsiviilseadustiku üldosa seaduse<sup>37</sup> (edaspidi TsÜS) abil, kuid suure tõenäosusega on sellistest lepingutest tulenevad nõuded, mille suhtes kohalduvat õigust on kohtul vaja määrata 1994. aasta TsÜS-i abil, tänaseks juba nagunii aegunud.<sup>38</sup> Teiseks peavad Eesti kohtud kohaldatava õiguse määramisel arvestama ka õigusabilepingutega.<sup>39</sup>

Rooma I määruses sisalduv kohaldatava õiguse määramise reeglistik pärineb suuresti Rooma konventsioonist ning REÕS kohaldatava õiguse määramise regulatsioon on üle võetud Rooma konventsioonist.<sup>40</sup> Sellest tulenevalt keskendub antud peatükk eelkõige Rooma I määruses sisalduva individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse määramisega seotud regulatsiooni selgitamisele ja magistr töö autor toob välja üksnes põhilised muudatused seoses Rooma konventsiooniga.

### **1.1.1 Poolte valitud õigus ja soodsaima õiguse kohaldamise printsiip**

Rooma I määruse üks peamistest põhimõtetest on, et lepingule kohaldub poolte valitud õigus. Nii on see ka individuaalsete töölepingute korral.<sup>41</sup> Rooma I määruse Art 8 lg 1 järgi on individuaalne tööleping reguleeritud õigusega, mille pooled on artikli 3 kohaselt valinud. Õiguse valik võib seejuures olla nii otsene kui ka kaudne. Kaudsele õiguse valikule osutab näiteks kohtualluvuse kokkulepe või viide kindla õigussüsteemi sätetele. Samuti viitab õiguse valikule asjaolu, et pooled on kokku leppinud lepingu täitmise kohas.<sup>42</sup>

Art 8 lg 1 teise lause kohaselt ei või selline õiguse valik siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt Art 8 lg-tele 2, 3 ja 4. Sellise lahenduse eesmärgiks on eelkõige lubada pooltel valida individuaalsele töölepingule

---

<sup>36</sup> Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse (VÕSRS) § 24 lõike 1 kohaselt tuleb asjaolule, mis on tekkinud pärast REÕS jõustumist, ja toimingule, mis on tehtud pärast 1. juulit 2002 ehk pärast REÕS jõustumist, kohaldatav õigus määrata REÕS alusel.

<sup>37</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I 1994, 53, 889; RT I 2002, 53, 336.

<sup>38</sup> M. Torga, Kohalduv õigus, lk 411.

<sup>39</sup> Vaata selles osas lähemalt alapeatükk 1.2.

<sup>40</sup> Vaata REÕS § 35.

<sup>41</sup> L. Merrett 2011, p 192.

<sup>42</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 11. – Rome Regulations Commentary. Calliess, G.-P. (ed). Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011 (edaspidi Rome Regulations Commentary).

kohalduv õigus, kuid samal ajal kindlustada, et töötaja ei jääks ilma kaitsest, mis oleks talle ilma kokkuleppeta tagatud.<sup>43</sup>

Seejuures tekib aga koheselt küsimus, millised on need sätted Art 8 lg 1 mõistes, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda. Siin tuleb eristada kahte erinevat tüüpi kohustuslikke sätteid. Esiteks on olemas lepinguõiguse sätted, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda, ning teisalt üldist kehtivust omavad sätted, mis rakenduvad kohaldatavast õigusest sõltumata. Viimased sätted on seega poolte valitud õiguse ülesed. Rooma konventsioon viitas mõlemat tüüpi sätetele kui kohustuslikele sätetele<sup>44</sup> ning see tegi olukorra mõnevõrra keeruliseks. Rooma I määrus kinnitab aga sõnaselgelt, et Art 8 lg-s 1 viidatud reeglid on sätted, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda.<sup>45</sup> Kuigi muudatus teeb olukorra selgemaks, siis õiguskirjanduses on leitud, et see ei tohiks mingisugust olulist mõju omada.<sup>46</sup>

Eelpool mainitud sätteid tuleb seega eristada artiklis 9 sätestatud üldist kehtivust omavatest sätetest, mille määrab kindlaks kohus või mille võib jõustada avalikes huvides lepingu täitmise koha riik.<sup>47</sup> Art 9 lg 1 järgi üldist kehtivust omavad sätted on sätted, mille järgimist peetakse riigi avalike huvide, näiteks tema poliitilise, sotsiaalse- või majanduskorralduse kaitsmise seisukohast niivõrd oluliseks, et need on kohaldatavad igas olukorras, mis kuulub nende reguleerimisalasse, olenemata sellest, milline õigus oleks lepingule kohaldatav Rooma I määruse alusel.

Erialakirjanduses on püstitatud kahtlus, kas Art 8 lg 1 regulatsioon justkui ei välista artiklis 9 sätestatud üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist töösuhetes.<sup>48</sup> Seejuures on leitud, et tegemist on ikkagi erinevat tüüpi kohustuslike sätetega ja artikkel 8 sätted ei ole mõeldud ammendavatena. Kuivõrd Art 8 lg 1 on Art 3 lg 3<sup>49</sup> sätestatud printsipi spetsiifiline rakendus ning antud säte ei välista artikkel 9 kohaldamist, siis ei välista üldist kehtivust omavate sätete

---

<sup>43</sup> L. Merrett 2011, p 214. Ebavõrdne positsioon läbirääkimistel ja tööandjate poolt standartsete töölepinguvormide kasutamine tähendab, et iga õiguse valik ei pruugi olla töötaja vaba tahe.

<sup>44</sup> Rooma konventsiooni Art 6 lg 1 kohaselt ei tohi töölepingu poolte valitud õigus põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud kohustuslike sätetega, mis õiguse valiku puudumisel kuuluksid kohaldamisele konventsiooni Art 6 lg 2 kohaselt.

<sup>45</sup> L. Merrett 2011, p 216.

<sup>46</sup> L. Collins *et al.* (eds), Dicey, Morris and Collins, *The Conflict of Laws*. Second cumulative supplement. London: Sweet and Maxwell: Thomson Reuters 2008, p 239.

<sup>47</sup> M. Franzen. *Rome I Art 8, para 14*. – *Rome Regulations Commentary*.

<sup>48</sup> L. Merrett 2011, p 239.

<sup>49</sup> Art 3 lg 3 sätestab, et kui kõik muud kohaldatava õiguse valimise ajal olukorda mõjutanud asjaolud esinevad muus riigis kui riik, mille õigus kohaldamiseks valiti, ei piira poolte valik selle teise riigi õiguse nende sätete kohaldamist, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda.

kohaldamist töösuhetes ka artikkel 8 regulatsioon. Teistsugune tõlgendus jätkaks töötaja ilma kaitsest, mida avaliku võimu aktid talle pakuvad. See oleks üsna veider tulemus sätete jaoks, mis on mõeldud andmaks töötajale lisakaitset.<sup>50</sup>

Selliste sätete, millest ei ole võimalik kokkuleppel kõrvale kalduda (Art 8 lg 1), põhiallikaks on eelkõige tööhõivet käsitlevad seadusandlikud aktid ning mõndades riikides ka kollektiivsed lepingud. Ülejäänud tööõiguse allikad tõenäoliselt selliseid kohustuslikke sätteid ei sisalda.<sup>51</sup> Täpsemalt on nendeks sätted, mis käsitlevad töötajate kaitset süülise vallandamise ning ettevõtte ülemineku korral. Samuti kollektiivsete läbirääkimiste kokkulepete sätted pooltele kohalduvas ulatuses ning kohustuslikud sätted seoses tööaja ja puhkustega. Samuti kaitsevad sellised sätted erilisse gruppi kuuluvaid töötajaid (eelkõige noored, rasedad naised ja raske puudega inimesed). Mitteväljastatavateks säteteks on veel töötajat kaitsvad sätted üldises lepinguõiguses.<sup>52</sup>

Selliste juhtumite puhul, kus pooled on valinud töölepingule kohalduva õiguse, peab kohtunik esmalt kindlaks tegema õiguse, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt Art 8 lg-tele 2, 3 ja 4, ja tuvastama selle sisu. Järgnevalt peaks kohtunik viimast võrdlema valitud õigusega, et teha kindlaks, kas poolte valitud õigus jätab töötaja ilma kaitsest, mis on talle ette nähtud kohustuslike sätetega selle õigusel alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav.<sup>53</sup> Kui objektiivselt kohaldatava õiguse kohustuslikud sätted on soodsamad töötaja jaoks, siis kohalduvad need sätted valitud õiguse sätete asemel.<sup>54</sup> Seega peab kohtunik igal juhul tegema kindlaks, milline õigus individuaalsele töösuhetele kohaldub Rooma I määruse artikkel 8 reeglite järgi vaatamata sellele, et pooled on töölepingule kohaldatava õiguse osas teinud valiku.

Nii toimis ka Riigikohtu tsiviilkolleegium asjas nr 3-2-1-179-12.<sup>55</sup> Antud kaasuses töötasid hagejad kostja juures ehitustöölisena ja töölepingute järgi oli hagejate tööülesannete täitmise asukohaks Soome Vabariik. Riigikohus leidis, et töölepingule kohaldub Soome Vabariigi õigus. Kuigi pooled töölepingule kohaldatavat õigust ei olnud valinud ning kohtumenetluses selle üle vaidlust ka ei tekkinud, pakkus Riigikohus siiski selgitaval eesmärgil välja

---

<sup>50</sup> L. Merrett 2011, p 240.

<sup>51</sup> U. Grušic, p 149-150.

<sup>52</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 15. – Rome Regulations Commentary.

<sup>53</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 16. – Rome Regulations Commentary.

<sup>54</sup> U. Grušic, p 151.

<sup>55</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. jaanuari 2013. a otsus nr 3-2-1-179-12, p 13.

alternatiivse lahenduskäigu, kui pooled oleksid seda teinud. Riigikohus leidis, et kui pooled oleksid leppinud kokku, et töölepingule kohaldub Eesti Vabariigi õigus, oleks tulnud lähtuda sätetest, mis tagavad töötajatele suurema kaitse, milleks oli antud juhul Soome Vabariigi õiguse sätteid. Antud kaasuses ei olnud vaidlust selle üle, et Soome Vabariigi töötasu alammäär oli kõrgem kui Eesti Vabariigis kehtestatud töötasu alammäär. Seega oli Soome Vabariik taganud lähetatud töötajatele kõrgema töötasu alammäära, kui oli sätestatud Eesti Vabariigi õiguses.

Riigikohus andis seega mõista, et kui pooled oleksid valinud töölepingule kohaldatavaks õiguseks Eesti õiguse, oleks tulnud lähtuda ikkagi Soome töötasu alammäära sätetest. Seda eelkõige selle tõttu, et töötaja harilik töö tegemise koht oli Soome ning üldkohalduva kollektiivlepingus sätestatud töötasu alammäära käsitlevad normid on Rooma I määruse Art 8 lg 1 mõistes sätteid, millest ei ole võimalik kokkuleppel kõrvale kalduda. Kui Soome üldkohalduvas kollektiivlepingus sätestatud töötasu alammäär oleks olnud madalam, siis oleks kuulunud kohaldamisele hoopis Eesti õigus.

Paratamatult tekib kahe riigi õiguse sätete kohaldamisel küsimus, mis ulatuses sel juhul ühe või teise riigi õigust individuaalsele töölepingule kohaldatakse. Välja on pakutud kolm varianti objektiivselt kohaldatava õiguse kohustuslike sätete võrdlemiseks valitud õiguse sätetega tuvastamiseks, millised sätteid mingil konkreetsel juhul kohalduvad. Esiteks on võimalik võrrelda üksikuid olulisi sätteid mõlemas õigussüsteemis. See looks olukorra, kus töötajal on igal erineval juhul võimalus valida sätteid, mis teda kõige rohkem soosivad.<sup>56</sup> Art 8 lg 1 eesmärk ei ole pakkuda töötajale topeltkaitset. Selline lähenemine tähendaks tööandja jaoks liiga suurt õiguslikku ebakindlust ja liigseid kulusid.<sup>57</sup> Teine võimalus oleks võrrelda kõnealuseid õigussüsteeme tervikuna. Selline globaalne võrdlus tundub võimatu, kuna keegi ei ole võimeline hindama õigussüsteemi üldist kvaliteeti.<sup>58</sup> Üldine liikmesriikide tööõiguse võrdlus oleks Euroopa Kohtu jaoks mõeldamatu.<sup>59</sup> Kolmas lähenemine võrdleb antud asjas kohalduvate sätete kogumeid. Sellised kogumid on moodustatud normidest, mis on antud asjaga oluliselt seotud. Viimane lähenemine tundub olevat kõige praktilisem, kuna väldib eelnevalt välja pakutud võimaluste puudusi ning teeb igal üksikjuhtumil kindlaks töötaja jaoks

---

<sup>56</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 18-20. – Rome Regulations Commentary.

<sup>57</sup> U. Grušić, p 151.

<sup>58</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 19. – Rome Regulations Commentary.

<sup>59</sup> U. Grušić, p 151.

soodsaima õiguse.<sup>60</sup> Eelpool mainitud Riigikohtu lahendis võrdles tsiviilkolleegium küll omavahel töötasu alammäära sätteid, kuid antud lahendist ei selgu, milline on see normikogum või millised on teised kohustuslikud sätted, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda. Antud lahendi pinnalt saab vaid öelda, et töötasu alammäära sätestavad normid on sellisteks säteteks kindlasti ja sellega tuleb autori hinnangul ka ilmingimata nõustuda.

Kui pooled ei ole valinud töölepingule kohaldavat õigust, siis tuleb see leida kohaldades nn objektiivseid kriteeriumeid Art 8 lg-te 2, 3 ja 4 järgi. Nendel objektiivset seost käsitlevatel sätetel on topelfunktsioon. Esiteks määravad antud sätted kindlaks individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse, kui pooled on hoidunud õiguse valikust. Lisaks on nende sätete alusel võimalik kindlaks teha see õigussüsteem, mille kohustuslikud ja töötajat soodustavad sätted kuuluvad kohaldamisele vaatamata kohaldatava õiguse valikule. Art 8 lg-d 2 ja 3 sisaldavad kahte üldist seost<sup>61</sup>, mida tuleb kohaldada alternatiivselt. Sellist faktilist olukorda ei eksisteeri, et kumbki lõiget ei kohaldu. Art 8 lg-te 2 ja 3 eristamiseks tuleb kindlaks teha, kas töötaja teeb tööd rohkem kui ühes riigis. Kui harilik töö tegemise koht ei ole seostatav ainult ühe riigiga, kohaldub lõige 3.<sup>62</sup> Kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on seotud mõne teise, lõikes 2 või 3 osutamata riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust.<sup>63</sup>

### 1.1.2 Hariliku töö tegemise koha reegel

Rooma I määruse Art 8 lg 2 sätestab, et kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Rooma konventsiooniga võrreldes on muudetud sõnastust selliselt, et kui töötaja ei tööta harilikult ainult ühes riigis või töötab kohas, mis ei ole riik, siis võimaldab see kohaldada selle riigi õigust, kust töötaja harilikult oma tööd teeb.<sup>64</sup> Teine lause täpsustab, et riiki kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki. Paljudel

---

<sup>60</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 20. – Rome Regulations Commentary.

<sup>61</sup> Riik, kus töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd (lg 2) ja riik, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht (lg 3).

<sup>62</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 23-24. – Rome Regulations Commentary.

<sup>63</sup> Rooma I määruse Art 8 lg 4.

<sup>64</sup> L. Collins *et al* (eds), p 237. Autor toob siin näiteks lennukipiloodid.

juhtudel on see ilmselge, kus töötaja harilikult oma tööd teeb. Raskused tekivad eelkõige siis, kui töötaja töötab või on töötanud rohkem kui ühes riigis.<sup>65</sup>

Hariliku töö tegemise koha reegel Rooma I määruse regulatsioonis peegeldab suuresti kohtualluvuse peamist reeglit<sup>66</sup> Brüsseli I määruse töölepingute reeglistikus. Kohtualluvusega seoses on Euroopa Kohus jõudnud järeldusele, et isegi kui töötaja töötab erinevates riikides, teeb ta oma tööd harilikult riigis, kus on tema nn opereerimise keskus.<sup>67</sup>

*Koelzsch vs. Luxembourg*<sup>68</sup> lahendis pidi Euroopa Kohus jõudma järeldusele, kas sama lähenemist saab arvesse võtta kohaldatava õiguse määramise korral. Euroopa Kohus tõlgendas siin Rooma konventsiooni artiklit 6. Antud kaasuses oli tegu veoautojuhiga, kelle alaline elukoht asus Saksamaal. Lepingu järgi, mis sõlmiti Luksemburgis, oli ta rahvusvaheline autojuht, kes töötas Taani ettevõttes. Ettevõtte tegevus hõlmas lillede ja taimede transporti Taanist erinevatesse sihtkohtadesse Saksamaal ja teistes Euroopa riikides. Veoautod olid registreeritud Luksemburgis ja autojuhid olid kaitstud Luksemburgi sotsiaalkindlustuse süsteemiga. Euroopa Kohus leidis, et kriteeriumi „riik, kus töötaja harilikult tööd teeb“ tuleb tõlgendada laialt. See viitab kohale, kus või kust töötaja tegelikult tööd teeb või täidab peamise osa oma ülesannetest, kui puudub tegevuskese. Euroopa Kohus leidis, et selline tõlgendus on kooskõlas Rooma I määruse artikli 8 sõnastusega. Euroopa Kohus selgitas, et käesolevas asjas tuleb seega riigisisel kohtul kindlaks teha, millises riigis asub koht, kust töötaja täidab veoülesandeid, saab juhiseid ja korraldab oma tööd, samuti koht, kus asuvad töövahendid. Samuti tuleb kindlaks teha, millistes kohtades veod peamiselt toimuvad ja millistes kohtades laaditakse maha kaubad ning millisesse kohta pöördub töötaja tagasi pärast oma ülesannete täitmist. Seega lõi kohus spetsiaalse tõlgendamise aluse seoses transporditöötajatega, mis põhineb elementide „tähtsuse rikkal seosel“ ja tegevuse asjaoludel.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> L. Merrett 2011, p 199.

<sup>66</sup> Brüsseli I määruse art 19 lg 2 punkti a järgi võib tööandja, kelle alaline elukoht on liikmesriigis, kaevata teises liikmesriigis selle paiga kohtusse, kus töötaja tavaliselt töötab, või selle paiga kohtusse, kus ta viimati töötas. Siin tuleb arvestada ka sellega, et Brüsseli I määrus on asendatud Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusega. Vaata selles osas lähemalt käesoleva magistratöö kolmandast peatükist.

<sup>67</sup> L. Merrett 2011, p 200. Vaata selles osas lähemalt: ECJ 13.07.1993, C-125/92, *Mulox IBC vs. Geels*, p 26; ECJ 09.01.1997, C-383/95, *Rutten vs. Cross Medical Ltd*, p 27.

<sup>68</sup> EKO 15.03.2011, C-29/10, *Heiko Koelzsch vs. Luksemburgi Suurhertsogiriik*.

<sup>69</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 21, para 13 - Magnus, U. Mankowski, P. (eds). Brussels I Regulation. 2nd ed. Munich: Sellier. European Law Publishers 2012 (edaspidi Brussels I Regulation). Vaata selles osas ka: U. Grušić, p 121. U. Grušić toob samuti välja, et Euroopa Kohus on andnud hariliku töö tegemise koha reeglile äärmiselt laia tõlgenduse.



Esimene küsimus on seega, kas tööandjal oli baas ühes riigis. Kui nii, siis see on suure tõenäosusega „koht, kus või kust töötaja põhiliselt sooritas oma kohustused tööandja suhtes“, „koht, kus ta rajas oma töötegevuste efektiivse keskuse“ või „koht, kus või kust töötaja täidab suurema osa oma kohustustest tööandja suhtes“. Kui tööandjal baas puudub, siis töö tegemise aeg erinevates riikides on tõenäoliselt ka suurem.<sup>70</sup>

Teine probleem tõusetub aga juhul, kui töötaja teeb harilikult tööd ühes riigis, aga viiakse üle siis teise riiki. Siin on oluline selgusele jõuda, kas töötaja töötab „ajutiselt“ teises jurisdiktsioonis. Rooma I määrus ei sätesta selget ajalist limiiti ja jätab kohtule vägagi laia tõlgendamisruumi otsustamiseks, millal on töötamine ajutine.<sup>71</sup> Erialakirjanduses on leitud, et selline lähenemine on aksepteeritav, kuna sel juhul on võimalik iga üksiku juhtumi puhul leida sobivaim lahendus.<sup>72</sup> Rooma I määruse preambula<sup>73</sup> punkti 36 järgi tuleks individuaalsete töölepingutega seoses teises riigis töötamist lugeda ajutiseks, kui eeldatakse, et pärast ülesannete täitmist välismaal asub töötaja taas tööle päritoluriigis. Sellest tulenevalt peab kohus otsustamiseks, kas töö tegemise periood oli teises jurisdiktsioonis ajutine või mitte, kaaluma kõiki asjaolusid ja võtma seejuures eriti arvesse poolte tahet.<sup>74</sup>

### 1.1.3 Tööandja tegevuskoha reegel

Art 8 lg 3 sätestab, et juhul kui kohaldatavat õigust ei saa kindlaks määrata lõike 2 kohaselt, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht. Tööandja tegevuskoha reegli kohaldamine võib eelkõige kõne alla tulla olukorras, kui tööd ei tehta harilikult mitte kuskil või kui seda tehakse harilikult rohkem kui ühes riigis või kui tööd tehakse harilikult kohas, mis ei ole riik. Sellisteks kohtadeks on näiteks laev või naftapuurimisplatvorm.<sup>75</sup> Tegevuskoha all mõeldakse siin eelkõige kohta, kust tööandja juhib oma äri ja seeläbi juhib ta ka oma töötajad. Siinjuures peab silmas pidama, et see koht peab olema eksisteerinud organisatsioonilise üksusena mingi kindla ajaperioodi. Ainult tööandja esindus ega ka koht, kus töötajaid värvati, ei ole piisav. Lisaks peab arvestama ka sellega, et

---

<sup>70</sup> L. Merrett 2011, p 201.

<sup>71</sup> L. Merrett 2011, p 202.

<sup>72</sup> U. Grušić, p 161.

<sup>73</sup> Rooma konventsiooni preambula ajutist töötamist ei defineerinud.

<sup>74</sup> L. Merrett 2011, p 203.

<sup>75</sup> *Ibid*, p 204. Vaata selles osas ka: U. Grušić, p 121. U. Grušić on seisukohal, et antud reegli praktiline tähendus ilmneb vaid siis, kui töötaja seos baasiga on äärmiselt nõrk.

tööandja võib oma tegevuskohta muuta ning seetõttu defineeritakse ettevõtja tegevuskoht esmase tööle võtmise aja seisuga.<sup>76</sup>

Õiguskirjanduses on asunud seisukohale, et Euroopa Kohus on Art 8 lg-s 3 sätestatud tööandja tegevuskoha reeglilt ära võtnud igasuguse mõju. Pigem põhjustab selle reegli olemasolu omakorda olulisel määral õiguslikku ebakindlust.<sup>77</sup> Eelkõige selle tõttu, et Art 8 lg-s 2 ja 3 sätestatud reeglite omavaheline vahekord ei ole lõpuni selge. Samuti on terminite „tööle võtnud“ ja „tegevuskoht“ tähendused mitmeti mõistetavad. Eeltoodud põhjustel on välja pakutud idee kaotada üldse tööandja tegevuskoha kaudu kohalduva õiguse määramise reegel. Tehnilisest vaatevinklist tähendaks see, et hariliku töö tegemise koha puudumisel (Art 8 lg 2) kohaldataks otse tihedama seose põhimõtet (Art 8 lg 4). Ettevõtja tegevuskoht säilitaks oma koha ühe olulisena faktorina tihedama seose printsiibi kohaldamisel. See aitaks kaasa ka õiguskindlusele ja ettenähtavusele, kuna pooled ei peaks enam vaidlema ettevõtja tegevuskoha tõlgendamise üle. Samuti aitaks selline lähenemine kaasa töötajate kaitse eesmärgile, kuna tööandjad ei saaks sel juhul ära kasutada ettevõtja tegevuskohta kui ühendavat seost. Lisaks saaksid kohtud iga kord kohaldada selle riigi õigust, millega tööleping on kõige tihedamini seotud ja mis on seaduslikult huvitatud töölepingu reguleerimisest.<sup>78</sup>

#### **1.1.4 Tihedama seose reegel**

Art 8 lg 4 sätestab, et kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on seotud mõne teise, lõikes 2 või 3 osutamata riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust. Tihedama seose reeglit on nimetatud ka vabastusklausliks, millega on võimalik parandada lõikest 2 ja 3 rakendamisel tekkinud vale tulemust. Seda saab kohaldada eelkõige siis, kui asjaolud tervikuna viitavad sellele, et leping on tihedamalt seotud teise õigussüsteemiga, ja märgatavalt kaaluvad üle lõikes 2 ja 3 sisalduvate üldiste klauslite kasutamise.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 36-37. – Rome Regulations Commentary.

<sup>77</sup> U. Grušić, p 176. Sealjuures käsitleb autor EKO 15.12.2011, C-384/10, *Jan Voogsgeerd v Navimer SA*. Selles lahendis leidis kohus, et „tegevuskoht“ on „tööle võtmise“ tegevuskoht siis, kui see on aktiivselt olnud seotud lepingu sõlmimisega tööandja juhendamisel, nt osaledes töötajaga läbirääkimistel. Antud kaasuses oli tööandjal kaks asukohta, mis vastasid terminile tööandja „tegevuskoht“. Samas ei tulene kohtuotsusest, kas termin „tööle võtnud“ tähendab seda, et see pidi toimuma tööandja tegevuskohal või tegevuskoha kaudu, nt läbi esindaja. Tingimuseks on, et see peab olema aktiivselt seotud. Seetõttu leidis autor, et ei ole ettenähtav, millal eelistatakse ühte tegevuskohta ja millal teist. Tööandja saab alati korraldada oma tegevust vastavalt sellele, kas sõlmida leping tegevuskohas või tegevuskoha kaudu.

<sup>78</sup> *Ibid*, p 176-178.

<sup>79</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 38. – Rome Regulations Commentary.

Nende juhtumite puhul, kus töötaja teeb harilikult tööd ühes riigis, on üldjuhul seos selle riigiga niivõrd tugev, et tihedama seose reegel kuulub väga harva kohaldamisele.<sup>80</sup> Õiguskirjanduses on leitud, et tihedama seose võib luua lepingupoolte ühine rahvus või ühine residentsus. Samas lepingukeel, valuuta ega lepingu sõlmimise koht ei ole tavaliselt otsustavad.<sup>81</sup> Art 8 lg 4 kohaldamisel tuleb arvestada kõiki juhtumi asjaolusid. Samamoodi võetakse arvesse ka seda, kus on lennuk registreeritud või mis lipu all laev sõidab. Samuti omavad tähtsust kohaldatavad maksud, sotsiaalkindlustusealane seadusandlus ja kollektiivlepingud.<sup>82</sup> Käesoleva magistritöö autori hinnangul on äärmiselt raske hinnata, millistel juhtumitel tuleks tihedama seose reeglit rakendada. Eelkõige selle tõttu, et ei ole teada, kui palju peaks olema seost loovaid faktoreid, et lugeda töösuhe tihedamalt seotuks mõne riigiga. Seega jääb individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus paljuski sõltuma siseriikliku kohtu tõlgendusest igale üksikjuhtumile.

Tihedama seose reegli rakendamist ning kohaldatava õiguse määramist individuaalsele töölepingule ei tee lihtsamaks ka Euroopa Kohtu otsus asjas *Schlecker vs. Boedeker*<sup>83</sup>. Selles asjas tegi kohus üsna vastuolulise lahendi. Nimelt töötas Melitta Josefa Boedeker Saksamaa ettevõttes, millel on mitu filiaali erinevates liikmesriikides, alguses ametikohal Saksamaal ja siis Madalmaades. M. F. Boedeker vaidlustas kohtus otsuse, millega tööandja muutis ühepoolset töö asukoha uuesti Saksamaaks. Kuna oma põhitöö tegi M. F. Boedeker Madalmaades, kuid tööleping on tugevamalt seotud Saksamaaga, tõusetus küsimus, millise maa õigust peaks kohaldama. Euroopa Kohus otsustas, et isegi juhul, kui töötaja teeb lepingujärgset tööd põhitööna püsivalt ja katkematult ühes ning samas riigis, võib riigisisene kohus jätta kohaldamata põhitöö tegemise asukohariigis kohaldatava õiguse, kui asjaoludest tervikuna nähtub, et kõnealune leping on tugevamalt seotud mõne teise riigiga. Euroopa Kohus mainis, et olukorras, kus tööandja on Saksa juriidiline isik, palka maksti Saksa markades, töötaja oli liitunud Saksa kindlustusandja pensionikindlustusskeemiga ja M. F. Boedekeri elukohaks jäi Saksamaa, kus ta ka maksis sotsiaalmaksu, võib olla kohaldatav Saksamaa ja mitte Madalmaade õigus, sest asjaolud viitavad tugevamale seosele Saksamaaga.

---

<sup>80</sup> L. Merrett 2011, p 209.

<sup>81</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 38. – Rome Regulations Commentary.

<sup>82</sup> U. Grušić, p 179.

<sup>83</sup> EKo 12.09.2013, C-64/12, *Anton Schlecker vs. Melitta Josefa Boedeker*. Siinkohal tuleb mainida, et antud juhul käsitles Euroopa Kohus töö tegemise kontseptsiooni Rooma konventsiooni kontekstis.

Magistritöö autori hinnangul muudab eelnev seisukoht tihedama seose reegli kasutamise veelgi ettearvamatumaks ning põhjustab olulisel määral õiguslikku ebakindlust. See tekitab olukorra, kus pooled ei saa isegi siis olla töölepingule kohaldatavas õiguses kindlad, kui tööd tehakse harilikult ainult ühes riigis. Tihedama seose reegli peamine eesmärk peaks olema ikkagi parandada hariliku töö tegemise koha reegli rakendamisel tekkinud viga. Kui tööd tehakse püsivalt ja katkematult ühes riigis, siis ei tohiks tekkida ka viga hariliku töö tegemise koha reegli rakendamisel. Magistritöö autori hinnangul on tegu erandjuhtumiga, mis võib tekitada siseriiklikes kohtutes nõutust. Selline Euroopa Kohtu seisukoht annab äärmiselt suure vabaduse siseriiklikele kohtutele, kuna Art 8 lg-s 4 sätestatud reeglil ei ole kindlaid kriteeriume, kui palju peaks olema selliseid seoseid loovaid puutepunkte antud töösuhtel riigiga, kellega võiks töösuhtel eelduslikult olla tihedam seos. Seega on oht, et siseriiklikud kohtud võivad hakata liigselt otsima hariliku töö tegemise koha olemasolul tihedamat seost muu riigiga, kellega individuaalsel töösuhtel tihedam seos tegelikult puudub.

## **1.2 Kohaldatava õiguse määramine õigusabilepingute kontekstis**

Individuaalsed töölepingud kuuluvad Rooma I määruse sisulisse kohaldamisalasse ning üldjuhul on Eesti kohtul võimalik kohaldatav õigus kindlaks teha Rooma I määruse artikkel 8 alusel tingimusel, et tööleping on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009. Rooma I määruse Art 25 lg 1 kohaselt ei piira aga määrus rahvusvaheliste konventsioonide kohaldamist, millega lepinguosaline riik oli Rooma I määruse vastuvõtmise ajaks juba ühinenud. Rahvusvahelise eraõiguse normide kohaldamist individuaalsete töösuhetele käsitlevad kaudselt ainult õigusabilepingud, mille Eesti oli Rooma I määruse vastuvõtmise ajaks sõlminud Venemaa, Ukraina, Poola ning Läti-Leeduga.

Siin tuleb tähele panna seda, et Rooma I määruse Art 25 lõike 2 kohaselt asendab Rooma I määrus teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega sõlmitud välislepinguid. Seega omab Rooma I määrus prioriteeti Poola ja Läti-Leeduga sõlmitud õigusabilepingute eest, kuid ei mõjuta Ukraina ja Venemaaga sõlmitud õigusabilepingute kohaldamist.<sup>84</sup>

Õigusabilepingutes puuduvad selged reeglid selle kohta, millal neid lepinguid Eesti kohtutes kohaldama peaks. Õiguskirjanduses on leitud, et ilmselt peaks lähtuma põhimõttest, et õigusabilepingud kuuluvad kohaldamisele kaasustes, kus mõnel menetlusosalisel on

---

<sup>84</sup> M. Torga, Kohalduv õigus, lk 410.

õigusabilepingu partnerriigi kodakondsus või mõni menetlusosaline on õigusabilepingu partnerriigi juriidiline isik.<sup>85</sup> Eeltoodust tulenevalt kuuluvad õigusabilepingud individuaalsete töölepingute korral kohaldamisele juhul, kui tegu on Venemaa või Ukraina tööandjaga ja Eesti kodanikust töötajaga või vastupidi. Kuivõrd Eestis elab üsna palju Venemaa Föderatsiooni kodanikke<sup>86</sup>, siis võiks õigusabilepingute kohaldamine olla iseenesest üsna sage nähtus Eesti kohtutes, kuna ilmselt töötavad väga paljud siinsed Venemaa kodanikud Eesti tööandja heaks. Ilmselt võibki väita, et selline faktiline olukord, kus on tegu Eestis töötava Venemaa Föderatsiooni või Ukraina kodanikuga ning Eesti tööandjaga, on kõige sagedamini esinev alus õigusabilepingute kohaldamiseks.

Teine probleem õigusabilepingute seoses on asjaolu, et õigusabilepingud reguleerivad lepingutega seoses üksnes lepingu vormile kohalduva õiguse määramist. Näiteks Eesti-Vene õigusabilepingu Art 39 lg 1 kohaselt määratakse tehingu vorm selle teostamise koha seadusandluse järgi. Sellest tulenevalt ei leia õigusabilepingutest kohaldatava õiguse määramise reeglistikku individuaalsete töölepingute puhul. Õigusabilepingud ei täpsusta seejuures, mida mõeldakse lepingu teostamise all. Ühe võimaliku lahendusena on välja pakutud et selleks võiks olla lepingu täitmise koht, arvestades poolte ettenähtavate huvide kaitse vajadust.<sup>87</sup> Antud lähenemisega tuleb ilmselt nõustuda, kuna „tehingu teostamine“ seondub grammatilisel tõlgendamisel eelkõige täitmisega. Eeltoodud arvesse võttes tähendaks see eelkõige seda, et kui partnerriigi kodakondsusega isiku vahel ja teise partnerriigi juriidilise isiku vahel sõlmitakse individuaalne tööleping, siis kohalduks töölepingule töö tegemise koha ehk täitmise koha õigus.

Erialakirjanduses on välja pakutud seisukoht, et tagada eri kodakondsusega isikute võrdne kohtlemine Eesti kohtutes, võiks õigusabilepinguid võimalusel tõlgendada konformselt teiste kohalduva õiguse määramist reguleerivate õigusaktidega. Näiteks sellisel juhul, kui

---

<sup>85</sup> Lepingute reguleerimisala sõltuvusele poolte kodakondsusest osutab õigusabilepingute esimene artikkel. Vaata: Ukraina õigusabilepingu Art 1 lg 1 ja Vene õigusabilepingu Art 1 lg 1. Vaata ka: M. Torga 2013, lk 196-197; M. Torga. Scope of Application of the Private International Law Treaties Concluded Between the Republic of Estonia and its Eastern European Neighbours. –Kiel Journal of EastEuropean Law 2012/1-2, p 4-12; M. Torga. Õigusabilepingute kohaldamine tsiviilasjade lahendamisel Eesti kohtutes. – Kohtute aastaraamat 2012. Riigikohus 2013, lk 76-81.

<sup>86</sup> Statistikaameti 2011. aasta rahvaloenduse andmete järgi elas Eestis 90 510 Venemaa Föderatsiooni kodakondsusega ja 4756 Ukraina kodakondsusega isikut. Statistikaameti andmebaas. Arvutivõrgus: [http://pub.stat.ee/web.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/07Rahvastiku\\_demograafilised\\_ja\\_etno\\_kultuurilised\\_naitajad/02Kodakondsus/02Kodakondsus.asp](http://pub.stat.ee/web.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/07Rahvastiku_demograafilised_ja_etno_kultuurilised_naitajad/02Kodakondsus/02Kodakondsus.asp), 12.04.2015.

<sup>87</sup> M. Torga, Kohalduv õigus, lk 409.

õigusabileping viitab lepingu vormile kohalduva õiguse kohal Eesti õigusele põhjusel, et leping tuli täita Eestis, võiks Eesti kohus arvestada ka Eesti õigust tervikuna, sealhulgas asjakohaseid Eesti rahvusvahelise eraõiguse norme, mis võivad sõltuvalt kaasusest sisalduda kas Rooma konventsioonis, Rooma I määruses või REÕS-s. Samas tuuakse õiguskirjanduses ka välja, et on vaieldav, kas selline edasiviitamine peaks õigusabilepingute kontekstis olema lubatud.<sup>88</sup>

Edasiviitamise lubatavus õigusabilepingutes oleks igati tervitatav, kuna kohaldatava õiguse määramise regulatsiooni seisukohalt on Euroopa Liidu siseselt välja kujunemas selge reeglistik ja seda ka individuaalsete töölepingute korral. Rooma I määruses kujundatud regulatsioon keskendub väga palju töötaja huvide kaitsmisele. Lisaks püüab Rooma I määrus tagada, et individuaalsele töölepingule kohalduks õigus, mis on kõige rohkem huvitatud töösuhte reguleerimisest. Rooma I määruse põhimõtete kohaselt kohalduks töösuhtele enamjaolt hariliku töö tegemise koha riigi õigus. Õigusabilepingute puhul on tulemus enamikel juhtudest sama – töösuhete õiguslikule reguleerimisele kohaldub töölepingu täitmise koha õigus. Individuaalsete töölepingute puhul oleks edasiviitamine vajalik eelkõige poolte valitud õiguse seotud reeglite osas. Kuivõrd õigusabilepingud ei maini selle kohta midagi, siis oleks kindlasti töötaja kui nõrgema poole huvides, et kohaldataks Euroopa Liidu õigusakte. Kui tööleping täidetakse Eestis, aga Venemaa tööandja on lisanud töölepingusse punkti, et töölepingule kohaldub Venemaa õigus, siis võib töötaja vajalikust kaitsest ilma jääda. Kaheldav on aga see, kas näiteks Venemaa või Ukraina kohus kohaldab Euroopa Liidu õigusakte, kui kohtualluvus peaks olema Venemaa või Ukraina kohtu kasuks ja kohalduvaks õiguseks on Eesti õigus. Lisaks ei pruugi partnerriigi kohtud tõlgendada õigusabilepinguid Eesti kohtunikega lepingule kohaldatava õiguse määramise regulatsiooni osas ühte moodi.

---

<sup>88</sup> M. Torga, Kohalduv õigus, lk 409.

## 2. LÄHETATUD TÖÖTAJA INDIVIDUAALSELE TÖÖSUHTELE KOHALDATAVA ÕIGUSE MÄÄRAMINE

### 2.1 Töötajate lähetamine teenuse osutamise raames

Töötajate liikumisvabadus annab õiguse töötada teises liikmesriigis samadel tingimustel nagu kohalikud töötajad ning sisaldab endas õigust liikuda eelpool mainitud eesmärgil liikmesriikide sees ning õigust jääda teise liikmesriiki.<sup>89</sup> Seega tagab töötajate liikumisvabadus isikutele õiguse saada osa teise liikmesriigi tööjõust. Euroopa Liidu õigus eristab selgelt teatud gruppi töötajaid, kes ei ole huvitatud teise liikmesriiki jäämisest. Nendeks on lähetatud töötajad, kes saadetakse ajutiselt teise liikmesriiki tööd tegema osana tööandja teenuse osutamisest. Lähetatud töötajad naasevad pärast töö valmimist oma päritoluriiki saamata mitte ühelgi ajahetkel juurdepääsu vastuvõtva liikmesriigi tööturule.<sup>90</sup>

Algselt käsitleti lähetatud töötajaid töötajate liikumisvabaduse kontekstis ja arvati, et vastuvõtavad riigid võivad tulenevalt Euroopa Liidu toimimise lepingu<sup>91</sup> Art 45 lg-st 2<sup>92</sup> kohaldada kohalikke tööstandardeid võõrtöötajatele, kes on nende territooriumile lähetatud.<sup>93</sup> Sellisele arusaamisele tegi lõpu Euroopa Kohus. Kõigepealt leidis kohus *Rush Portuguesa* lahendis, et teenuse osutamise vabadus tähendab muuhulgas ka seda, et ühes liikmesriigis asutatud teenuseosutaja võib vabalt liikuda koos oma seaduslikult tööle võetud töötajatega teise liikmesriiki eesmärgiga pakkuda seal teenuseid. Kohus leidis, et ühenduse sätted välistavad liikmesriigil keelata teise liikmesriigi teenuseosutajal liikuda vabalt koos oma töötajatega. Välistatud on ka see, et liikmesriik võiks takistada töötajate liikumist selliste piirangutega nagu selleks on kohustus omandada tööluba.<sup>94</sup> Otsesõnu välistas Euroopa Kohus lähetatud töötajate puhul töötajate liikumisvabaduse reeglite kohaldamise *Finalarte*<sup>95</sup> lahendis. Seal leidis kohus, et töötajate liikumisvabaduse sätted ei kohaldu ühes liikmesriigis

---

<sup>89</sup> R. Blanpain. *European Labour Law*. 12th revised ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2010, p 277.

<sup>90</sup> *Ibid*, p 374.

<sup>91</sup> Euroopa Liidu Toimimise Lepingu konsolideeritud versioon. ELT C 326/1, 26.10.2012, lk 47-200.

<sup>92</sup> Art 45 lg 2 kohaselt eeldab töötajate liikumisvabadus igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul.

<sup>93</sup> U. Grušic, p 261.

<sup>94</sup> ECJ 27.03.1990, C-113/89, *Rush Portuguesa vs. Office national d'immigration*, p 18-19.

<sup>95</sup> ECJ 25.10.2001, C-49/98, *Finalarte*.

asutatud ettevõtte poolt tööle võetud töötajale, kes on ajutiselt saadetud teise liikmesriiki teenuseid osutama.<sup>96</sup>

Rahvusvahelise eraõiguse seisukohalt ei ole töötajate liikumisvabaduse põhimõtte seega problemaatiline – töötaja saab osaks vastuvõtva liikmesriigi tööjõust ning teda peab kohtlema samaväärselt teiste töötajatega.<sup>97</sup> Eeltoodust tulenevalt saab töötajate lähetamine toimuda vaid teenuse osutamise raames.

ELTL artiklis 56 sätestatud teenuste vaba liikumise põhimõtte lubab tööandjatel võtta vastu pakkumisi teises liikmesriigis. Tavaliselt kasutab tööandja just oma töötajaid, et lepingut täita ja see tähendab omakorda töötajate lähetamist, kuna töötajad töötavad ajutiselt riigis (vastuvõttev riik), kus nad tavaliselt oma tööd ei tee (päritoluriik).<sup>98</sup> Võib väita, et töötajate lähetamine on iseenesest üsna marginaalne nähtus<sup>99</sup> Euroopa Liidu tööturul, kuna lähetatud töötajate absoluutarv on üsna väike. Lähetatud töötajate majanduslik tähtsus seisneb aga selles, et nad mängivad olulist rolli täitmaks ära tööjõu puudujäägid teatud sektorites nagu ehitus ja transport.<sup>100</sup>

Töötajate lähetamise korral tekib rahvusvaheline element, mis omakorda tekitab probleeme rahvusvahelise eraõiguse seisukohalt ning teenuse osutamise raames ühest liikmesriigist teise lähetatud töötajate positsioon on tegelikult olnud problemaatiline juba pikema perioodi vältel.<sup>101</sup> Pärast *Rush Portuguesa* ja *Finalarte* lahendeid nähti kohalike tööstandardite kohaldamises selget takistust või piirangut teenuse osutamise vabadusele. Piirangute seaduslikkuse tagamiseks pidid need olema õigustatud. *Rush Portuguesa* lahendis tõi Euroopa Kohus välja, et ühenduse õigus ei keela liikmesriikidel kohaldada oma seadusandlust ühelegi isikule, kes on nende territooriumile tööle võetud. Isegi siis, kui töötajad on tööle võetud ajutiselt. Kuivõrd kohus ei selgitanud oma mõtte tagamaid, siis asusid paljud liikmesriigid oma tööõigusesüsteeme kaitsma võttes vastu või tugevdades seadusandlust, mis kohaldas

---

<sup>96</sup> Vaata selles osas lähemalt: U. Grušić, p 262-263.

<sup>97</sup> L. Merrett 2011, p 259.

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> 2009. aastal moodustasid lähetatud töötajad Euroopa Liidu tööjõust umbes 0.4%. See number on saadud selle järgi, kui palju on esitatud E101 sertifikaate igas liikmesriigis. Seega on nende andmete kasulikkus ning kvaliteet lähetatud töötajate osas küsitava väärtusega. Vaata selles osas lähemalt: Administrative Data Collection on E 101 Certificates Issued in 2008 and 2009. Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems, Brussels 2011; J. Cremers. Free provision of services and cross-border labour recruitment. Policy Studies, 34/2, p 201-220. Amsterdam 2013, p 202-203, 216.

<sup>100</sup> J. Cremers, p 202.

<sup>101</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 3.



kohalikke tööstandardeid välisriigi teenuseosutajale.<sup>102</sup> *Rush Portuguesa* lahendi puhul on Euroopa Kohtule õiguskirjanduses ette heidetud, et kohus vastas otsuse tegemisel küsimusele, millele ei olnud vaja tegelikult vastata.<sup>103</sup> Euroopa Kohtu seisukoht viiski olukorrani, kus piirati ebamõistlikult teisest liikmesriigist pärit teenuseosutaja vabadust osutada teenust, kuna sel juhul pidi teenuseosutaja arvestama lisaks enda tööõiguslaselise seadusandlusele ka sisuliselt kõikide teiste liikmesriikide tööõiguslaselise seadusandlusega.

Kuivõrd töötajate lähetamine on oluline osa piiriülesest teenuse osutamisest Euroopa Liidus ning töötajate lähetamine teenuse osutamise raames oli muutunud problemaatiliseks, siis ilmnis vajadus täiendava regulatsiooni järele. Vastuseks *Rush Portuguesa* lahendile järgnes lähetatud töötajate direktiiv. Direktiivi preambula kohaselt tuleb liikmesriikide õigusaktid kooskõlastada, et sätestada minimaalse kaitse põhilised kohustuslikud sätted, mida peavad täitma asukohamaa tööandjad, kes lähetavad töötajaid ajutiselt tegema tööd selle liikmesriigi territooriumil, milles teenuseid osutatakse. Ühest küljest kaitseb direktiiv vastuvõtivate liikmesriikide tööõiguse süsteeme kohaldades kindlaid kohalikke tööstandardeid välisriigi teenuseosutajale. Teisalt on direktiivi üheks eesmärgiks kaitsta lähetatud töötajaid andes neile õiguse kindlatele vastuvõtva liikmesriigi tööstandarditele, kui need standardid on soodsamad kui samad standardid päritoluriigis.<sup>104</sup> Seega on lähetatud töötajate direktiivi eesmärgiks teatud tasakaalu leidmine ettevõtete teenuse osutamise vabaduse ning ausa konkurentsi ja töötajate õiguste tagamise vahel.<sup>105</sup> Erialakirjanduses on aga leitud, et lähetatud töötajate direktiiv keskendub eelkõige sellele, et ohjata *Rush Portuguesa* lahendiga antud vabadust vastuvõtivatele liikmesriikidele, piirates kohalike tööstandardite kohaldamise ulatust välisriigi teenuseosutajale.<sup>106</sup>

Lähetatud töötajate direktiiv sätestab seega liikmesriikidele kohustuse tagada vaatamata töölepingule kohaldatava õigusele, et lähetavad ettevõtted tagavad töötajale, kes on nende territooriumile lähetatud, töötingimused, mis on sätestatud kohalikes õigusaktides ning üldiselt kohaldatavates kollektiivlepingutes seoses teatud kindlate kaitsealadega. Sellist

---

<sup>102</sup> U. Grušić, p 263-264. Nii toimisid 1990. aastate alguses Saksamaa, Prantsusmaa, Holland, Austria ja Luksemburg.

<sup>103</sup> P. Davies. The Posted Workers Directive and the EC Treaty. *Industrial Law Journal*, vol 31/3, 2002, p 300.

<sup>104</sup> U. Grušić, p 264. Vaata ka: lähetatud töötajate direktiiv peaabula p-d 5, 12, 13 ja 17.

<sup>105</sup> *Ibid*, p 37.

<sup>106</sup> *Ibid*, p 264.

kohustust ei eksisteeri, kui töötaja ei ole kaetud direktiiviga.<sup>107</sup> Seega tuleb kindlaks teha, millistel juhtudel direktiiv kohaldub.

Lähetatud töötajate direktiivi Art 1 lg 1 järgi kohaldatakse direktiivi liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid lõige 3 kohaselt liikmesriigi territooriumile.<sup>108</sup> Direktiiv ei kohaldu aga igal töötaja lähetamise juhtumil teenuse osutamise raames. Art 1 lg 3 alusel kohaldatakse direktiivi niivõrd, kuivõrd lg-s 1 nimetatud ettevõtjad võtavad ühe järgmistest riikidevahelistest meetmetest:

a) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja kõnealuses liikmesriigis tegutseva lepinguosalise vahel, kellele teenused on mõeldud, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;

b) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;

c) ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamise tegelev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale, kui ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamise tegelev ettevõtja on töötaja lähetamise ajaks sõlminud töösuhte.

Eeltoodust tulenevalt peab igal juhul olema täidetud kaks tingimust: lähetava ettevõtja ja töötaja vahel peab olema sõlmitud tööleping ning töösuhe peab kestma kogu lähetamise aja.

### **2.1.1 Lähetatud töötaja mõiste**

Lähetatud töötajate direktiivi kohaldamiseks peab olema tegu kindlasti lähetatud töötajaga direktiivi mõistes. Lähetatud töötajate direktiivi Art 2 lg 1 sätestab, et lähetatud töötaja on töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab.

---

<sup>107</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 50.

<sup>108</sup> Lõige 2 täpsustab, et direktiivi ei kohaldata merekaubaveoetevõtjate merdsõitvate töötajate suhtes.

Seega on direktiivi mõistes tegu lähetatud töötajaga, kui:

a) töötaja on ajutiselt lähetatud ja

b) töötaja on lähetatud riiki, kus ta tavaliselt ei tööta.

Eeldused on oma olemuselt üsnagi arusaadavad, kuid keeruliseks teeb asja eelkõige see, et direktiivist ei tulene, millal on lähetamine ajutine. Seetõttu ei ole võimalik üheselt määratleda, millal on tegu lähetatud töötajaga direktiivi tähenduses.

Selline ebamäärane lähetatud töötaja mõiste käsitus on kandunud üle ka siseriiklikusse õigusesse. Eesti lähetatud töötajate töötingimuste seaduse<sup>109</sup> (edaspidi ELTTS) § 3 lg 1 järgi on lähetatud töötaja nimetatud seaduse tähenduses füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Direktiivile sarnaselt ei sätesta Eesti lähetatud töötajate töötingimuste seadus ajalist piirangut lähetamisele.

Paljud eestlased teevad tööd Soome Vabariigis ja arvestatav hulk nendest võivad olla lähetatud töötajate direktiivi tähenduses lähetatud töötajad. Soome lähetatud töötajate seadusest<sup>110</sup> ei leia samuti lähetamise ajalist määratlust. Lähetatud töötaja on isik, kes tavaliselt teeb harilikult tööd muus riigis kui Soomes ning kelle teises riigis asuv tööandjana tegutsev ettevõtte lähetab töösuhte kehtivuse ajal piiratud ajaks tööle Soome riikidevahelise teenuste osutamise raames, kui:

- 1) töötaja on lähetatud töid teostama ettevõtte nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud tööandja ja Soomes tegutseva teenuse kasutaja vahel;
- 2) töötaja on lähetatud tööd tegema asutusse või ettevõttesse, mille omanikuks on kõnealune kontsern;
- 3) töötaja palgatakse ettevõttest välja kasutajaettevõttesse ja tööandja on ajutine tööjõuagenteur või töölerakendamise asutus.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2004, 19, 134; RT I 2009, 5, 35.

<sup>110</sup> Laki lähetetyistä työntekijöistä, No 1146/1999, 16.12.1999.  
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en0000.pdf>

<sup>111</sup> Soome lähetatud töötajate seaduse § 1.

Soome on lähtunud suuresti direktiivi enda sõnastusest. Erisusena võib välja tuua, et teatud tüüpi töödele on Soome lähetatud töötajate seadus seadnud kaheksapäevase künnise<sup>112</sup>. Seega ei ole teatud tööde puhul töötaja Soome lähetatud töötajate seaduse mõistes lähetatud töötajaks enne kaheksa päeva möödumist. Sarnase regulatsiooni sätestab ka ELTTS.<sup>113</sup>

Läti Vabariik on samuti suuresti üle võtnud direktiivi enda sõnastuse. Läti tööseaduse<sup>114</sup> järgi on lähetatud töötaja isik, kes kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul töötab muus riigis kui see, kus ta tavaliselt tööd teeb.<sup>115</sup> Saksamaa, kelle territooriumil on väga palju lähetatud töötajaid ning kelle territooriumilt lähetatakse palju töötajaid, ei ole näiteks üldse täpsustanud enda seadusandluses lähetamise kontseptsiooni.<sup>116</sup>

Eeltoodust tulenevalt on raske tuvastada lähetamise olukorda direktiivi tähenduses, kuna direktiiv ei määratle lähetamise ajalist kestvust. Õiguskirjanduses on leitud, et lähetatud töötajate direktiivi Art 2 lg-t 1 tuleks tõlgendada kooskõlas Rooma I määruse Art 8 lg-s 2 leiduva kontseptsiooniga „ajutiselt tööle asumine“. Kui töötaja saatmine on ajutine eeltoodud sätte mõistes, siis tuleks lugeda töötaja töö tegemist muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab, samuti ajutiseks.<sup>117</sup> Nagu ka esimeses peatükis mainitud, siis Rooma I määrus ei sätesta selget ajalist limiiti ja jätab kohtule vägagi laia tõlgendamisruumi otsustamiseks, millal on töötamine ajutine. Kohus peab sealjuures kaaluma kõiki asjaolusid ja võtma seejuures eriti arvesse poolte tahet.<sup>118</sup> Kuigi teoreetiliselt on iga üksikjuhtumi eraldi hindamine igati sobiv lahendus, siis lähetatud töötajate direktiiv ei kohusta liikmesriiki eeltoodut põhimõtet arvesse võtma ja autori hinnangul on ebatõenäoline, et liikmesriikide töövaidlusi lahendavad organid antud põhimõtet ühetaoliselt kohaldaks.

Samut ei ole ükski liikmesriik täpsustanud kriteeriumit „riik, kus töötaja tavaliselt töötab“.<sup>119</sup> Lähetatud töötajate direktiivis ei ole seega täpsemalt määratletud, kuidas teha kindlaks, kas lähetatud töötaja tehtav töö on ajutine või liikmesriiki, kus asjaomane töötaja tavaliselt töötab.

---

<sup>112</sup> Soome lähetatud töötajate seaduse § 4.

<sup>113</sup> ELLTS § 5.

<sup>114</sup> Darba likums, 105 (2492), 01.06.2002: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

<sup>115</sup> Läti tööseadus § 14 lg 2.

<sup>116</sup> Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, January 2003, p 6 (edaspidi Report 2003).

<sup>117</sup> U. Grušic, p 265.

<sup>118</sup> Vaata alapeatükk 1.1.2.

<sup>119</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 75.

See on tekitanud mitmeid probleeme direktiivi rakendamisel, kohaldamisel ja jõustamisel.<sup>120</sup> Magistritöö autori hinnangul tähendab see olukorda, kus lähetatud töötaja kindlakstegemisel on kaks kriteeriumi, mis on täpsustamata nii direktiivis endas kui ka siseriiklikus õiguses. Seega sõltub lähetatud töötajate direktiivi kohaldamine suuresti, kuidas siseriiklik kohus neid kriteeriume sisustab. Puudub õiguslik kindlus selle osas, millises piiriüleises töötamise olukorras on tegu lähetatud töötajaga. Sellest tulenevalt ei ole võimalik ette näha, millal on töötajale lähetatud töötaja direktiiviga sätestatud kaitse tagatud.

### **2.1.2 Lähetatud töötajale kohaldatavad töötingimused**

Lähetatud töötajate direktiivi puhul saab rääkida tingimustest, mida peab lähetatud töötaja töösuhtele kohaldama ja mida võib kohaldada.<sup>121</sup> Esimesed on sätestatud Art 3 lg-s 1 ning viimased Art 3 lg-s 10. Artiklil 3 on kaks eesmärki. Esiteks on selle sätte eesmärk kindlustada kodumaiste ettevõtjate ja riikidevahelist teenust osutavate ettevõtjate aus konkurents, kohustades viimati nimetatuid tagama oma töötajatele ammendavalt loetletud valdkondades töötingimused, mis on vastuvõtvas liikmesriigis sätestatud. Teiseks on selle sätte eesmärk kindlustada, et kui lähetatud töötajad teevad vastuvõtva liikmesriigi territooriumil ajutiselt tööd, siis kohaldatakse neile mainitud valdkondade töötingimuste osas vastuvõtva liikmesriigi minimaalset kaitset tagavaid sätteid.<sup>122</sup>

Art 3 lg 1 järgi tagavad liikmesriigid olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et Art 1 lg-s 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused järgmistes küsimustes:

- a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud;
- d) töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate poolt vahendavate töötajate puhul;
- e) tervishoid, -ohutus ja -hügieen;

---

<sup>120</sup> Ettepanek 2012, lk 13.

<sup>121</sup> U. Grušic, p 266.

<sup>122</sup> EKO 18.12.2007, C-341/05, *Laval un Partneri Ltd versus Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, p-d 74 ja 76.

f) rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;

g) meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud mittediskrimineerimise sätted.

Need tingimused moodustavad minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete tuuma ja on valitud nimekirja just selle tõttu, et need on olulise tähtsusega just vahetult lähetamise ajal.<sup>123</sup> Art 3 lg-s 1 sätestatud vastuvõtva liikmesriigi töötingimused peavad olema lähetatud töötajale igal juhul tagatud. Lähetatud töötajate direktiivi regulatsioon ei tähenda siiski seda, et juhul, kui töötajaid lähetava riigi õigus näeb neile ette paremaid töötingimused, kui on töö tegemise koha riigis, ei tohiks töötaja suhtes kohaldada soodsamaid töötingimusi. Art 3 lg 7 kohaselt ei piira lõiked 1-6 töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist. Lähetatud töötajate direktiivi eesmärk on vältida, et lähetatud töötaja töötingimused oleksid halvemad, kui on kohalikel töötajatel.<sup>124</sup> Selline regulatsioon tähendab vastuvõtva liikmesriigi võimude jaoks seda, et viimased peavad enne kohalike standardite kohaldamist kontrollima lähetava riigi töötingimusi.<sup>125</sup>

Liikmesriik, milles töö tehakse, võib sätestada antud tingimused õigusnormidega ja/või lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega. Erinevate õigusallikate puhul eristab lähetatud töötajate direktiiv seega seadusandlikult ning kollektiivselt sätestatud standardeid. Esimese puhul lubab direktiiv kohaldada töötingimusi seaduse, regulatsiooni või administratiivse sättega. Kollektiivselt sätestatud standarditega on keerulisem. Võtmeküsimuseks jääb siin, et mis tüüpi kollektiivseid standardeid võib kohaldada välisriigi teenuseosutajatele ja millistes majandussektorites.<sup>126</sup>

Lähetatud töötajale kohalduvate vastuvõtva riigi töötingimuste ulatuse osas on Euroopa Kohus andnud üsnagi kitsendava tõlgenduse. Kohtuasjas *Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*<sup>127</sup> oli tegu Läti äriühinguga (Laval), kes lähetas töötajad Lätist töötama Rootsi ehitusplatsidel. Läti töötajad, kelle töölepingud olid kaetud kollektiivlepingutega Laval ja Läti ehitussektori ametiühingu vahel, teenisid 40 protsenti

---

<sup>123</sup> U. Grušić, p 266.

<sup>124</sup> M. Muda, lk 559.

<sup>125</sup> P. Davies, p 303.

<sup>126</sup> U. Grušić, p 267.

<sup>127</sup> EKo 18.12.2007, C-341/05, *Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*.

vähem kui analoogset tööd tegevad Rootsi töötajad. Laval keeldus Rootsi ehitussektori töötajate ametiühinguga sõlmimast kollektiivlepingut, mis oleks tähendanud kõrgemat töötasu Lätist pärit töötajatele. Sooviga sundida ettevõtjat siiski kollektiivlepingut sõlmima, alustas Rootsi ametiühing ehitusplatside blokeerimist, takistades Lavalit tööd. Pärast seda, kui kollektiivne streigitegevus oli mõnda aega kestnud, oli Laval sunnitud oma tegevuse Rootsis lõpetama ja sealt pankrotistumise tõttu lahkuma. Laval esitas ametiühingute tegevuse peale hagi Rootsi töökohtusse, mis omakorda esitas Euroopa Kohtule eelotsuse küsimuse lähetatud töötajate direktiivi ja teenuste vaba liikumise põhimõtte tõlgendamise kohta. Kohus leidis, et lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-t 7 ei saa siiski tõlgendada nii, et see lubab vastuvõtval liikmesriigil seada oma territooriumil teenuste osutamise sõltuvusse töötingimustest, mis lähevad kaugemale minimaalset kaitset tagavatest kohustuslikest sätetest. Art 3 lg 1 esimese lõigu punktides a–g nimetatud valdkondades näeb lähetatud töötajate direktiiv sõnaselgelt ette kaitse taseme, mille järgimist vastuvõttev liikmesriik võib oma territooriumile lähetatud töötajate huvides muus liikmesriigis asutatud ettevõtjatelt nõuda. Pealegi võtaks niisugune tõlgendus sellelt direktiivilt tema kasuliku mõju. Kohus leidis, et ametiühingute streigiõigus ei ole absoluutne õigus ning Rootsi ametiühingute kollektiivne tegevus riivas teenuste osutamise vabadust. Sellist riivet ei saa õigustada töötajate kaitsmise ülekaaluka üldise huviga, sest Rootsi siseriiklik süsteem tõi kaasa selle, et teisest liikmesriigist pärit teenuseid osutava ettevõtja jaoks oli praktikas võimatu või ülemäära raske teha kindlaks neid kohustusi, mida ta peab Rootsis kehtiva kollektiivlepinguga seoses järgima.

Euroopa Kohus arendas antud lähenemist edasi kohtuasjas *Rüffert*<sup>128</sup>. Saksamaal kohaldus ehitustööstuses kahetasandiline kollektiivlepingute süsteem. Ehitustööstus tervikuna oli kaetud kollektiivlepinguga, mis tagas minimaalse töötasu. See meede oli kooskõlas lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-ga 1. Seevastu oli terve rida spetsiifilisi kollektiivlepinguid, millel oli piiratud territoriaalne kohaldatavus, mis sätestasid kõrgema töötasu, kui oli sätestatud kogu Saksamaal kohaldavas kollektiivlepingus. Küsimus siinkohal oligi see, et kas oli seaduslik nõuda kohalike kollektiivlepingute järgimist, mis sätestasid kõrgema töötasu. Lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg 7 justkui lubaks seda. Kohus siiski leidis, et sellist palga alammäära ei saa käsitleda töötajate jaoks soodsama töötingimusena Art 3 lg 7 tähenduses. Kohus täpsustas, et nimetatud sätet ei saa tõlgendada nii, et see lubab vastuvõtval liikmesriigil seada oma territooriumil teenuste osutamise sõltuvusse töötingimustest, mis lähevad

---

<sup>128</sup> EKo 03.04.2008, C-346/06, *Rüffert*.

kaugemale minimaalset kaitset tagavatest kohustuslikest sätetest. Art 3 lg 1 esimese lõigu punktides a–g nimetatud valdkondades näeb see direktiiv nimelt sõnaselgelt ette kaitse taseme, mille järgimist vastuvõttev liikmesriik võib oma territooriumile lähetatud töötajate huvides muus liikmesriigis asutatud ettevõtjatelt nõuda. Pealegi võtaks niisugune tõlgendus jällegi direktiivilt tema kasuliku mõju.

Nende lahendite mõju väljendub selles, et lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud nimekiri tähistab tingimusi, mida peab kohaldama lähetatud töötajatele, limiteerides samal ajal tingimuste kohaldamise ulatust vastuvõtva liikmesriigi poolt. Teiste kohustuslike sätete kohaldamine on keelatud, kuna see piirab teenuse osutamise vabadust. Lisatingimuste kohaldamine võib olla õigustatud ainult avaliku korra sätete alusel.<sup>129</sup>

Avaliku korra sätted leiab Art 3 lg-st 10, mille kohaselt ei takista direktiiv liikmesriike kooskõlas asutamislepingu ja võrdse kohtlemise põhimõttega kohaldamast oma riigi ja muude riikide ettevõtjate suhtes töötingimusi muudes kui sama artikli lõike 1 esimeses lõigus nimetatud küsimustes, kui tegemist on avaliku korra sätetega. Avaliku korra sätete all tuleb mõista kohustuslike eeskirju, millest ei saa kõrvale kalduda ning mida nende olemuse ja eesmärgi kohaselt õigustab ülekaalukas avalik huvi.<sup>130</sup>

Paljud liikmesriigid üritasid Art 3 lg-s 10 sätestatud võimalust ära kasutada ja nimetasid kõik või suurema osa oma tööõigusalasest seadusandlusest avaliku korra säteteks.<sup>131</sup> *Euroopa Ühenduste Komisjon vs. Luksemburg*<sup>132</sup> lahend näitas, et selline ulatus on siiski ebaseaduslik. Esiteks märkis kohus, et liikmesriik võib kvalifitseerida avalikku korda ja julgeolekut puudutavateks kohustuslikeks säteteks sätted, mille järgimisel on otsustav tähtsus vastava liikmesriigi poliitilise, ühiskondliku või majandusliku korralduse kaitsmisel. Mistõttu võib nende järgimise teha kohustuslikuks kõigile selle liikmesriigi territooriumil olevatele isikutele või kõigi liikmesriigi territooriumil aset leidvate õigussuhete puhul. Kohus lisas, et avaliku korra erandit kui erandit teenuste osutamise vabaduse aluspõhimõttest tuleb tõlgendada kitsalt ning selle ulatust ei või liikmesriigid ühepoolselt määrata.

---

<sup>129</sup> L. Merrett 2011, p 269-270.

<sup>130</sup> Report 2003, p 12-14.

<sup>131</sup> U. Grušic, p 268.

<sup>132</sup> Euroopa Kohtu otsus 29.09.2008, C-319/06, *Euroopa Ühenduste Komisjon vs. Luksemburgi Suurhertsogiriik*.



Antud lahend näitas eelkõige seda, et liikmesriikide tööõiguses sisalduvad sätted, mis ei ole Art 3 lg-s 1 nimetatud, ei kuulu suure tõenäosusega Art 3 lg 10 kohaldamisalasse. Seda isegi juhul, kui need sätted on sõnaselgelt kirjeldatud kui üldist kehtivust omavad sätted. Antud lahendiga sisuliselt otsustati, et Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimused on mitte ainult miinimumtingimusteks, vaid on sisuliselt ka laeks lähetatud töötajale kohaldatavate töötingimuste osas.<sup>133</sup>

Lähetatud töötaja töösuhte kohaldatava õiguse seisukohalt tähendab Euroopa Kohtu poolt direktiivi kitsendav tõlgendamine eelkõige seda, et lähetatud töötajate töösuhte kohaldatavate tingimuste ulatus ja seega ka vastuvõtva riigi õiguse kohaldamise ulatus on suuresti määratletud Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimustega.

## **2.2 Lähetatud töötaja individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus**

Lähetatud töötajate direktiiv sätestab, et kui töötaja on lähetatud tööle mingi muu liikmesriigi territooriumile kui see, kus ta tavaliselt töötab, tuleb tema suhtes kohaldada töö tegemise koha õigust.<sup>134</sup> Sellest tulenevalt võib öelda, et direktiiv tegeleb kõige muu kõrval ka kohaldatava õiguse reeglitega. Kuigi see on vaieldav<sup>135</sup> ning direktiivist endast sõnastust sellisel kujul samuti ei leia, tuleb siiski kohaldatava õiguse määramise reeglistiku olemasolu direktiivis jaatada.<sup>136</sup>

Viimast seisukohta toetab ka käsitlus, mille kohaselt ei taga direktiiv lähetatud töötajale mitte õigusi kui selliseid, vaid pigem paneb direktiiv liikmesriikidele kohustuse garanteerida lähetatud töötajale sama kaitse teatud olulistest küsimustes, mis kohaldub antud liikmesriigis alaliselt töötavale isikule. Teisisõnu pakub lähetatud töötajate direktiiv teatud rahvusvahelise eraõiguse alase lahenduse: direktiiv kohustab tegema teatud töötajat kaitsvad sätted üldist kehtivust omavateks säteteks.<sup>137</sup>

Suuresti on lähetatud töötaja töösuhte kohaldatava õiguse määramise reeglistik kaetud rahvusvahelise eraõigusega, eeskätt Rooma I määrusega. Kuivõrd lähetatud töötajate direktiiv

---

<sup>133</sup> U. Grušić, p 269.

<sup>134</sup> M. Muda, lk 559.

<sup>135</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 9. – Rome Regulations Commentary.

<sup>136</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 3.

<sup>137</sup> L. Merrett 2011, p 265.

tegeleb samuti teatud määral kohaldatava õiguse määramisega lähetatud töötaja töösuhte, siis vajab selgust lähetatud töötajate direktiivi ning Rooma I määruse omavaheline suhestatus. Väga pikka aega Euroopa Kohus ei tegelenudki rahvusvahelise eraõiguse temaatikaga ning liikmesriikidel kipub olema väga erinev arusaam Rooma I määruse ja lähetatud töötajate direktiivi omavahelisest suhtest.<sup>138</sup>

Lähetatud töötajate direktiivis on sätestatud eeldus, et töötaja on adekvaatselt kaitstud selle riigi õigusega, kus ta tavaliselt töötab. Tihti ühtib just riik, kus töötaja tavaliselt töötab, liikmesriigiga, kus on rajatud tema teenuseosutajast tööandja. Seega peaks lähetatud töötaja töösuhte kohalduma teenuseosutaja asutamise koha liikmesriigi õigus. Tähelepanu on juhitud aga sellele, et eeldus, et lähetatud töötaja on kaetud liikmesriigi õigusega, kus teenuseosutaja on asutatud, ei pruugi alati olla õige. Esiteks määrab töölepingule kohaldatava õiguse ikkagi rahvusvaheline eraõigus, eeskätt Rooma I määruse artikkel 8. See säte viitab peamiselt töö tegemise koha riigile.<sup>139</sup>

Kui töötajad lähetatakse välisriiki ja tööd tehakse vastuvõtvast riigis, siis liikmesriigi, kuhu tööandja on rajatud, õigus võib siiski kohalduda järgnevatel juhtumitel:

- lähetatud töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd riigis või riigist, kus on tööandja rajatud ja töötaja on vaid ajutiselt lähetatud vastuvõtvasse riiki;
- tööandja asutamise riik on muul põhjusel<sup>140</sup> oluliselt seotud töölepinguga.

Seega viitavad kohaldatava õiguse määramise reeglid ainult sel juhul tööandja tegevuskoha riigile, kui sellel on reaalne seos nii töötaja kui ka töölepinguga. Lisaks nõuab tihedama seose reegel, et tööandja kannaks väljasaatmisega seotud kulud. Kui need nõudmised ei ole täidetud, siis ei ole õigustatud eelistada tööandja tegevuskoha riigi õigust selle riigi õigusele, kus töötaja tegelikult oma tööd teeb. Tähelepanu on juhitud ka sellele, et need piirangud vastuvõtva riigi õiguse kohaldamisele, mida lähetatud töötajate direktiiv seab kooskõlas

---

<sup>138</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 3.

<sup>139</sup> *Ibid*, p 26.

<sup>140</sup> Sellised muud põhjused võivad eelkõige olla töötaja alaline elukoht, töötaja tööle võtmise koht, spetsiaalsed reisikorraldused ja töötaja välismaal töötamise kulude kompenseerimine. Magistritöö autori hinnangul tuleb tööandja tegevuskohta käsitleda pigem ühe tihedama seose reegli rakendamisel arvesse võetava asjaoluna mitte eraldiseisva reeglina. Vaata selle kohta lähemalt alapeatükist 1.1.3.

Euroopa Kohtu tõlgendusega, ei kohaldu, kui vastuvõtva riigi õigus on kohaldatav Rooma I määruse artikkel 8 alusel.<sup>141</sup>

Lisaks eeltoodule on välja toodud, et lähetatud töötajate direktiiv on küll harmoniseerinud vastuvõtva riigi üldiselt kohalduvate töötingimuste kohaldamise, kuid ei ole teinud sama saatva riigi kohustusliku sätete kohaldamise osas. Arvestades praegust lähetatud töötajate direktiivi ja Rooma I määruse omavahelise suhte tõlgendust ei ole mingisugust garantiid, et töötaja oleks iga kord kaitstud vähemalt ühe liikmesriigi õigussüsteemiga. Probleem seisneb selles, et lähetava riigi õigussüsteem kohaldub väga piiratud ulatuses või ei kohaldu üldse töö tegemisele väljaspool lähetava riigi territooriumi. Selle otseseks põhjuseks ei ole küll lähetatud töötajate direktiiv, kuid lähetatud töötajate direktiiv takistab vastuvõtval riigil pakkumast töötajale lisakaitset, kes on nende territooriumile lähetatud. Õiguslik tühimik võib tekkida eelkõige juhul, kui töötajal pole mingisugust olulist seost riigiga, kus paikneb teenuseosutaja.<sup>142</sup>

Rooma I määruse ning lähetatud töötajate direktiivi omavahelise suhte keerukust ilmestab Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. jaanuari 2013. a otsus nr 3-2-1-179-12. Antud asjas töötasid töötajad tööandja juures ehitustöölisena. Töölepingute järgi oli hagejate tööülesannete täitmise asukohaks Soome Vabariik. Maakohtus ja ringkonnakohtus tuvastati, et tööandja lähetas töötajad Soome oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis sõlmiti tööandja ja Soome Vabariigis tegutseva lepinguosalise vahel. Riigikohus alustas kohaldatava õiguse määramist igati õigesti Rooma I määrusest ning leidis, et kuivõrd töötajad tegid tööandjaga sõlmitud töölepingu alusel tööd Soome Vabariigis, reguleerib töötajate töölepinguid Rooma I määruse Art 8 lg 2 alusel Soome Vabariigi õigus. Lisaks selgitas Riigikohus õigesti, et isegi juhul, kui pooled oleksid valinud kohaldatavaks õiguseks Eesti õiguse, ei võiks see siiski põhjustada hagejate ilmajätmist kaitses, mis on neile ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis kohalduks valiku puudumisel Art 8 lg 2 järgi. Samuti leidis Pärnu Maakohus, et kuna töötajate alaliseks tööülesannete täitmise asukohaks oli Soome Vabariik, olid nende töölepingud tugevamalt seotud Soome Vabariigiga. Tallinna Ringkonnakohtus leidis, et antud asjas kohaldub Soome Vabariigi õigus. Madalama astme kohtud jõudsid iseenesest õigele lahendusele, kuid määrasid kohaldatava õiguse ekslikult REÕS-i alusel. Keeruliseks muudab antud lahendi asjaolu, et kuigi kohtud tuvastasid, et

---

<sup>141</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 26-27.

<sup>142</sup> A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 27.

töötajad töötasid alaliselt Soome Vabariigis, siis leidsid kohtud eranditult, et töötajate puhul oli tegemist lähetatud töötajatega. Kohtud on esiteks tuvastanud, et töötajad töötasid alaliselt Soome Vabariigis ning on selles tulenevalt kohaldanud Soome õigust. Samal ajal on kohtud käsitlenud töötajaid ka lähetatud töötajatena ning on kohaldanud lähetatud töötajate direktiivi põhimõtteid. Riigikohus on lähtunud Soome Vabariigi lähetatud töötajate seadusest. Nii lähetatud töötajate direktiivi Art 2 lg-st 1 ning Soome lähetatud töötajate seaduse §-st 1 tuleneb, et lähetatud töötaja on töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Autori hinnangul ei ole antud asjas Soome Vabariigi lähetatud töötajate seadus kohaldatav. Seda eelkõige põhjusel, et antud kaasuses ei olnud tegemist lähetatud töötajatega, kuna töötajad tegid alaliselt tööd Soome Vabariigis. Käesoleva magistr töö autor tuletab siinkohal meelde, et lähetatud töötajate direktiivi Art 2 lg-t 1 tuleks tõlgendada kooskõlas Rooma I määruse Art 8 lg-s 2 leiduva kontseptsiooniga „ajutiselt tööle asumine“. Kui töötaja saatmine on ajutine eeltoodud sätte mõistes, siis tuleks lugeda töötaja töö tegemist muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab, samuti ajutiseks. Seega ei ole võimalik olukord, kus töötaja töötab Rooma I määruse Art 8 lg 2 järgi alaliselt Soome Vabariigis ning samal ajal on ta Soome Vabariiki ajutiselt tööle asunud.

Antud situatsioonis on tekkinud tegelikult konflikt kahe õigusakti vahel. Ühelt poolt Rooma I määrus, mille reeglite kohaselt kuulaks sellisel juhul kohaldamisele kogu töö tegemise koha riigi õigus. Teiselt poolt aga lähetatud töötajate direktiiv, mille kohaselt peaks vastuvõtva ehk praegusel juhul ka töö tegemise koha riigi õigus kohalduma vaid direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud ulatuses. Autori hinnangul on selline õiguse väär kohaldamine tingitud eelkõige sellest, et kohtud ei suuda tuvastada lähetatud töötaja direktiivi põhimõtete alusel tegelikku lähetamise situatsiooni. Esiteks on ebaselge, millal on käik ajutine. Teiseks on ebamäärane, kuidas defineerida kohta, kus töötaja tavaliselt töötab. Eeldatakse, et see on teenuseosutaja asutamise koht, kuna tihti ühtib see just töö tegemise kohaga, ja lähetatud töötaja on kaitstud adekvaatselt selle riigi õigusega. Käesoleval juhul kohaldas Riigikohus autori hinnangul Soome lähetatud töötajate seadust just seetõttu, et teenuseosutaja oli asutatud Eestis pööramata sealjuures tähelepanu töö tegemise kohale.

Käesoleva magistr töö autori hinnangul peaks Euroopa Liidu siseselt liikuvate töötajate puhul kohaldatava õiguse määrama esmalt Rooma I määruse alusel. Kui tegu on ka lähetamise olukorraga direktiivi mõistes, aga vastuvõtva riigi õigus kohaldub niikuinii, siis eelpool

mainitud käsitlese korral kohalduks vastuvõtva riigi õigus sellisel juhul tervikuna. Rooma I määruse eesmärk on leida töölepingule kohaldatav õigus, mis on kõige rohkem antud töösuhtega seotud. Kui ei ole tõepoolest mingisugust olulist seost lähetava riigi ja töösuhte vahel, ei tohiks ka lähetava riigi õigus kohalduda ja seeläbi vastuvõtva riigi õiguse kohaldamine olla lähetatud töötajate direktiivi sätestatud ulatuses piiratud.

Eelpool käsitletud Riigikohtu lahend ilmestab veelkord segadust, mis valitseb Rooma I määruse ning lähetatud töötajate direktiivi omavahelises suhtes ning samuti teadmatust, kuidas kohaldada lähetatud töötajate direktiivi. Eelkõige on probleem selles, et kohtud ei suuda ühetaoliselt ning arusaadavalt tuvastada, millal on ikkagi tegu lähetamise olukorraga. Lisaks kipuvad kohtud lähetatud töötajate direktiivi alusel üle võetud lähetatud töötajate seadusi kohaldama vaid siis, kui rahvusvahelise eraõiguse reeglite järgi on kohaldamisel vastuvõtva riigi õigus. Nii toimus Riigikohtu tsiviilkolleegium ka eelpool mainitud lahendis. Lisaks on Riigikohus 5. märtsi 2014. a lahendis nr 3-2-1-187-13 leidnud, et ringkonnakohus on ekslikult kohaldanud Soome Vabariigi lähetatud töötajate seadust. Riigikohus selgitas, et olukorras, kus pooled olid kokku leppinud, et kohalduvaks õiguseks on Eesti Vabariigi õigus, said kohtud Soome Vabariigi õigust kohaldada vaid siis, kui see tagab hagejale samasuguse kaitse, kui on ettenähtud Soome Vabariigi õiguse imperatiivsete sätetega.<sup>143</sup> Riigikohus viitas siin sellele, et Rooma konventsiooni järgi ei saanud poolte kokkulepe Eesti Vabariigi õiguse kohaldamise kohta põhjustada töötaja ilmajäämist kaitsest, mis oli talle ette nähtud Soome Vabariigi kui töö tegemise koha õiguse imperatiivsete sätetega. Autori hinnangul ei saa Riigikohtu käsitlesega täies ulatuses nõustuda. Riigikohus on lähtunud siin väga rangelt kohaldatava õiguse määramise reeglitest Rooma konventsiooni järgi. Kuivõrd antud juhul kohaldus töösuhtele Eesti õigus, siis leidis Riigikohus, et Soome õigusesse üle kantud lähetatud töötajate direktiivi põhimõtteid ehk Soome lähetatud töötajate seadust ei ole võimalik antud asjas üldsegi kohaldada. Lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg 1 järgi kohalduvad nimetatud vastuvõtva liikmesriigi töötingimused olenemata töösuhtele kohaldatavatest õigusaktidest. Seega ei ole lähetatud töötajate direktiivi kohaldamiseks oluline, et vastuvõtva riigi õigus kohalduks Rooma I määruse või Rooma konventsiooni järgi. Pigem vastupidi – kui Rooma I määruse järgi on kohaldatav õigus vastuvõtva riigi õigus, siis ei ole suure tõenäosusega tegemist üldse lähetamise olukorraga.

---

<sup>143</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 5. märtsi 2014. a otsus asjas nr 3-2-1-187-13, p 16.

Eeltoodust tulenevalt on magistritöö autor seisukohal, et magistritöös püstitatud hüpotees leiab selles osas kinnitust – Rooma I määrus tagab lähetatud töötajale töötingimused efektiivsemalt kui seda tehakse lähetatud töötajate direktiivi põhimõtete alusel. Lähetatud töötajate direktiivi tähenduses on meil tegu lähetatud töötajaga, kui töötaja teeb piiratud aja jooksul tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Täpselt nii abstraktselt on lähetatud töötaja mõiste üle kantud ka siseriiklikusse õigusesse. Liikmesriigid ei ole määratlenud, millal on töötamine ajutine ega ka seda, milline on riik, kus ta tavaliselt töötab. See on viinud olukorrani, kus meil on põhimõtteliselt lähetatud töötajaga tegu iga kord, kui tööandja lähetab oma asukohariigist töötaja teise liikmesriiki, kuna eeldatakse, et lähetatud töötaja töötab tööandja asukohariigis.

See omakorda tekitab olukorra, kus vastuvõtva riigi õigus võib kohalduda seega nii lähetatud töötajate direktiivi alusel kui ka Rooma I määruse alusel. Selline olukord võib tekkida eelkõige kolmel juhul:

1. kui lähetatud töötaja teeb harilikult tööd vastuvõtvas riigis (Rooma I määruse Art 8 lg 2). Selline olukord võib tekkida sisuliselt iga kord, kui teenuseosutaja „lähetab“ töötaja oma asukohariigist teise riiki tööle. Suurem tõenäosus sellise olukorra tekkimiseks on siis, kui töötaja on eelnevalt teenuseosutaja asukohariigis ka töötanud;
2. kui töölepingu pooled on leppinud kokku nn vastuvõtva riigi õiguse kohaldamises. Sisuliselt on tegu olukorraga, kus tööandja soovib tagada oma töötajale soodsamad töötingimused. Näiteks töötaja teeb harilikult tööd küll Eestis, kuid pooled on valinud kohaldatavaks õiguseks Soome õiguse (Rooma I määruse Art 8 lg 1). Kui töötaja teeb mingi aja tööd ka Soomes, siis on potentsiaalselt tegu jälle lähetamisega lähetatud töötajate direktiivi mõistes;
3. kui lähetatud töötaja teeb küll harilikult tööd teenuseosutaja asukohariigis, kuid tihedama seose tõttu kohaldub vastuvõtva riigi õigus (Rooma I määruse Art 8 lg 4). Kuivõrd tihedama seose reegli rakendamine ei ole ettenähtav ning siseriiklikud kohtud võivad leida tihedama seose ka seal, kus seda tegelikult ei ole, siis on selline olukord ka üsna tõenäoline tekkima.

Rooma I määruse järgi kohalduks kõigil neil kolmel juhul vastuvõtva riigi õigus tervikuna. Lähetatud töötajate direktiivi alusel kohalduks individuaalsele töölepingule tingimused vaid direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud ulatuses Euroopa Kohtu poolt antud kitsendava tõlgenduse tõttu. Sellest tulenevalt tagab Rooma I määrus töötajatele töötingimused efektiivsemalt kui

lähetatud töötajate direktiiv. Lähetatud töötajate direktiiv tagab lähetatud töötajate töötingimused efektiivsemalt vaid n-ö reeglipärasel olukorras, kus töötaja teeb tööpoolest tööd lähetavas riigis ning tööandja lähetab ta mingiks ajaperioodiks teise liikmesriiki tööd tegema. Sel juhul kohaldub lähetatud töötaja individuaalsele töösuhtele küll lähetava riigi õigus, kuid teatud ulatuses kohaldub vastuvõtva riigi õigus, kui see on töötaja jaoks soodsam.

### **2.3 Üldist kehtivust omavad sätted ja nende tuginemise võimalikkus**

Käesolevas magistritöös selgub, et Rooma I määruse artikkel 8 sätestab selge astmelise reeglistiku tegemaks kindlaks, millise riigi õigus individuaalsele töölepingule kohaldub. Selle protsessi tulemus sõltub iga üksikjuhtumi asjaoludest ja kuidas neid asjaolusid siseriiklikult kaalutakse. Lähetatud töötajate direktiiv erineb sellest reeglist, sätestades, et liikmesriigid peavad tagama, et teistes liikmesriikides asutatud ettevõtjad, kes lähetavad töötajad nende territooriumile, peavad garanteerima nendele töötajale minimaalse kaitse. Selliselt tegutsedes võib järeldada, et direktiiv pakub üldist kehtivust omavat kaitset, mis on sätestatud Rooma I määruse artiklis 9.<sup>144</sup> Sellist järeldust kinnitab ka Rooma I määruse preambula nimetades direktiivi sätteid üldist kehtivust omavateks säteteks.<sup>145</sup> Seega tuleb direktiivis sätestatud tingimusi tõlgendada kooskõlas Rooma I määruse artikliga 9.

Üldist kehtivust omavatele sätetele tuginemine on tagatud lähetatud töötajale mitmel moel. Rooma I määruse Art 9 lg 2 sätestab, et käesolevas määruses ei piira miski kohtu asukohariigi üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist. Üldist kehtivust omavatele sätetele tuginemine, nii direktiivi kui ka Rooma I mõistes on kindlasti võimalik seega vastuvõtvas riigis. Seda peavad liikmesriigid lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-st 1 tulenevalt ka tagama, et nende territooriumile lähetatud töötajatele ettevõtjad need töötingimused kindlustaksid.

Lisaks sätestab lähetatud direktiivi artikkel 6, et kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste rakendamise õigust, võib algatada kohtumenetluse liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma et see piiraks õigust algatada vajaduse korral kohtumenetluse teises riigis kohtualluvust käsitlevate kehtivate rahvusvaheliste konventsioonide alusel. Direktiivi sõnastusest võib välja lugeda, et Art 5 lg-s 2 sätestatud liikmesriikide kohustus on täidetud,

---

<sup>144</sup>A. van Hoek/M. Houwerzijl, p 16.

<sup>145</sup> Rooma I määruse preambula p 34.

kui lähetatud töötajal on võimalik tugineda direktiivis sätestatud tingimustele vastuvõtvas riigis.<sup>146</sup>

Lähetavas riigis võimaldab üldist kehtivust omavatele sätetele tugineda Rooma I määruse Art 9 lg 3, mis sätestab, et kohaldada võidakse selle riigi õiguse üldist kehtivust omavaid sätteid, kus lepingust tulenevaid kohustusi tuleb täita või on täidetud, niivõrd kui võrd need üldist kehtivust omavad sätted muudavad lepingu täitmise ebaseaduslikuks. Nende sätete kohaldamise üle otsustamisel võetakse arvesse nende laadi ja otstarvet ning tagajärgi, mille nende kohaldamine või kohaldamata jätmine kaasa tooks. Liikmesriik, kuhu töötaja lähetati, on kindlasti riigiks, kus lepingust tulenevaid kohustusi on täidetud. Selleks, et päritoluriigis tugineda vastuvõtva riigi üldist kehtivust omavatele sätetele, peavad need üldist kehtivust omavad sätted tegema lepingu täitmise ebaseaduslikuks<sup>147</sup>. Sellises olukorras ei ole lähetava liikmesriigi kohtutel tegelikult võimalik üldse direktiivi tingimusi rakendada. Kui töö tegemine on vastuolus kohalike tingimustega, siis ei muuda see lepingu täitmist mitte ebaseaduslikuks, vaid töötajale on sel juhul tagatud teatud õiguskaitsevahendid.<sup>148</sup> Lähetatud töötajate võimetus algatada efektiivne kohtumenetlus tema enda päritoluriigis, et kohaldataks vastuvõtva riigi töötingimusi, toetab seisukohta, et Euroopa lähetatud töötajate režiim lähtub eelkõige siseturu mitte lähetatud töötajate või vastuvõtva riigi huvidest.<sup>149</sup>

Eeltoodud Riigikohtu lahendi valguses tähendaks eelnev seda, et Eesti kohtud ei saaks kohaldada Soome Vabariigi ehk vastuvõtva riigi lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimusi. See tähendab, et lähetatud töötajatel on võimalik direktiivist tulenevaid õigusi kaitsta vaid vastuvõtvas riigis. Arvestades töötajate sotsiaalmajanduslikku positsiooni on selline lähenemine vägagi problemaatiline, kuna lähetatud töötajatel puudub tihtipeale tahtmine, rahalised võimalused ning teadmised, kuidas vastuvõtvas ehk välisriigis kohtusse pöörduda. Kui lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimuste näol on tegu üldist kehtivust omavate sätetega Rooma I määruse artikkel 9 tähenduses, siis ei ole lähetatud töötajal võimalik tugineda neile ka siis, kui vastuvõtva riigi õigus kohalduks Rooma I määruse järgi, kuna piirang tuleneb Rooma I määrusest endast. Rooma I määruse preambula punkt 34 nimetab esiteks lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg 1 sätted üldist kehtivust

---

<sup>146</sup> U. Grušić, p 295.

<sup>147</sup> Määruse ingliskeelses versioonis võime leida sõna „unlawful“. Seda tuleks mõista eelkõige inglise keelse terminina „illegal“, mis on ka eestikeelses määruses oleva termini „ebaseaduslik“ ingliskeelne vaste.

<sup>148</sup> U. Grušić, p 295.

<sup>149</sup> *Ibid*, p 296.



omavateks säteteks ning Rooma I määruse Art 9 lg 3 muudab sisuliselt võimatuks lepingu täitmise koha (vastuvõttev riik lähetamise olukorras igaljuhul) riigi õiguse üldist kehtivust omavate sätete kohaldamise lähetava riigi kohtus.

Eeltoodust tulenevalt ei leia selles osas kinnitust magistritöös püstitatud hüpotees. Rooma I määrus ei taga lähetatud töötajale efektiivsemalt töötingimusi, kuna nii Rooma I määrus kui ka lähetatud töötajate direktiiv ei võimalda tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimustele lähetava riigi kohtus.

#### **2.4 Jõustamise direktiivi mõju rahvusvahelise eraõiguse kohaldamisele lähetatud töötaja individuaalse töösuhte korral**

Jõustamise direktiiv võeti vastu eelkõige selle tõttu, et vältida eeskirjadest kõrvalehoidmist ja võidelda lähetatud töötajate direktiivi kohaldamise kuritarvitamisega Euroopa Liidus. Jõustamise direktiivi Art 3 lg-tes 1 ja 2 on esitatud kvalitatiivsete kriteeriumide soovituslik, mitteammendav loetelu, mis iseloomustab teenuste osutamisega seotud lähetamise ajalast piiratust ning tegelikku seost tööandja ja lähetava liikmesriigi vahel.<sup>150</sup>

Lähetatud töötajate direktiivi rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks peavad pädevad asutused andma üldhinnangu kõikidele vajalikuks peetavatele faktilistele asjaoludele, sealhulgas hinnates eelkõige Art 4 lg-tes 2 ja 3 sätestatud asjaolusid. Pädevatel asutustel peaks nendest asjaoludest abi olema, kui nad teostavad kontrollimisi ja kui neil on alust arvata, et töötajat ei saa pidada lähetatud töötajaks lähetatud töötajate direktiivi kohaselt. Need asjaolud on tegurid, mida tuleb arvesse võtta üldhinnangu koostamisel ja seega ei saa neid käsitleda eraldiseisvatena.<sup>151</sup> Seega on jõustamise direktiiviga pandud liikmesriikide pädevatele asutustele, sh ka kohtutele, kohustus arvestada lähetatud töötaja mõiste sisustamisel mitmete jõustamise direktiivis loetletud kriteeriumitega.

Kuigi jõustamise direktiivi preambula kohaselt ei ole direktiivi eesmärgiks tegeleda kohaldatava õigusega<sup>152</sup>, siis lähetatud töötaja mõiste selgitamise läbi aitab jõustamise direktiiv kindlasti oluliselt kaasa ka õigusselgusele lähetatud töötaja töösuhtele kohaldatava

---

<sup>150</sup> Ettepanek 2012, lk 13.

<sup>151</sup> Jõustamise direktiivi Art 4 lg 1.

<sup>152</sup> Jõustamise direktiivi preambula p 46.

õiguse osas. Selleks et hinnata, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, uuritakse kõiki seda tööd ja töötaja olukorda iseloomustavaid faktilisi asjaolusid. Viimaste hulka kuulub ka muuhulgas asjaolu, kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja määruse Rooma I ja/või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb.<sup>153</sup> Eeltoodust tulenevalt võib väita, et kui lähetus toimub liikmesriigis, kus töötaja Rooma I määruse järgi tavapäraselt teeb oma tööd, siis ei ole sellises olukorras tegu lähetatud töötajaga. Seega ei saa esineda enam ebamääraseid olukordi, kus töölepingule kohalduks hariliku töö tegemise koha reegli järgi Rooma I määrukses vastuvõtva riigi õigus ning samal ajal oleks tegu ka lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi tähenduses.

Magistritöö autori hinnangul toob jõustamise direktiiv selguse selles osas, millised on kriteeriumid, mille alusel hinnata, kas tegemist on lähetamisega. Samas ei arvestata endiselt täies ulatuses Rooma I määruse artiklis 8 sätestatud kohaldatava õiguse määramise reeglistikuga. Rooma I määruse alusel võib vastuvõtva riigi õiguse kohalduda ka poolte valitud õiguse näol ning tihedama seose reegli tõttu. Seega meil võib olla tõepoolest tegu ehtsa lähetamise olukorraga, kuid see ei tee võimatuks olukorda, et pooled on valinud kohaldatavaks õiguseks vastuvõtva riigi õiguse. Näiteks soovib Soome tööandja, et töötaja teeks tööd Eesti filiaalis, kuid töölepingule kohalduvaks õiguseks valitakse sellegipoolest Soome õigus. Sellises olukorras peaks töölepingule tervikuna kohalduma Soome õigus, kuna poolte valitud õigus ei jäta töötajat ilma kaitsest, mis oleks töö tegemise koha järgi talle tagatud. Lähetatud töötajate direktiiv ega jõustamise direktiiv sellega ei arvesta ning jällegi tekib olukord, kus lähetatud töötaja töösuhtele kohaldub Rooma I määruse järgi vastuvõtva riigi õigus tervikuna. Seetõttu tagab Rooma I määrus endiselt lähetatud töötaja töösuhtele töötingimused efektiivsemalt olukorras, kus vastuvõtva riigi õigus kohaldub poolte valitud õigusena või tihedama seose reegli tõttu.

Üldist kehtivust omavate sätete osas ei muuda jõustamise direktiiv samuti olukorda paremaks. Jõustamise direktiiv Art 11 lg 1 kohaselt tagavad liikmesriigid lähetatud töötajate direktiivis, iseäranis selle artiklis 6, ja käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste jõustamiseks tõhusad mehhanismid, mille kaudu saavad lähetatud töötajad esitada kaebuse otse oma tööandja vastu, samuti tagavad nad, et liikmesriigis, mille territooriumil töötaja lähetuse korras töötab või

---

<sup>153</sup> Jõustamise direktiivi Art 4 lg 3 p f.

töötas, on tal õigus algatada kohtu- või haldusmenetlust, kui ta leiab, et ta on kohaldatavate eeskirjade kohaldamata jätmise tõttu kahju kannatanud, isegi kui see töösuhe, millega väidetav kohustuste eiramine kaasnes, on lõppenud.

Seega on lähetatud töötajate direktiivis sätestatud tingimuste osas endiselt lähetatud töötajal võimalik neile tugineda ainult vastuvõtva riigi kohtus. Lähetava liikmesriigi kohtusse ei ole lähetatud töötajal endiselt võimalik lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimuste kohaldamiseks pöörduda, kuna direktiivi kohaselt on vajalik erandlik kohtualluvus vaid vastuvõtva liikmesriigi kohtu kasuks. Selleks on ilmselt vajalik muuta lähetatud töötajate direktiivi sõnastust, kuna Rooma I määruse preambula punkti 34 kohaselt ei tohiks individuaalseid töölepinguid reguleeriv norm piirata selle riigi õiguse üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist, kuhu töötaja on lähetatud lähetatud töötajate direktiivi raames. Praegusel juhul ei ole kindel, kas lähetavas riigi kohtus on võimalik neile tingimustele tugineda – Rooma I määrus Art 9 lg 3 järgi on üldist kehtivust omavate sätete kohaldamine piiratud. Antud olukorras keelab Rooma I määruse Art 9 lg 3 lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud üldist kehtivust omavate sätete kohaldamise lähetavas riigis ning lähetatud töötajate direktiivi artikli 6 sõnastuse järgi lubab kohtumenetluse algatada vaid vastuvõtvas riigis mitte lähetavas riigis.

Kuna lähetatud töötajate direktiiv prealveerib Rooma I määruse ees, siis aitaks olukorda ehk parandada töötingimustele tuginemist selliselt, et lähetatud töötajal oleks lubatud algatada kohtumenetlus kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste õigust nii lähetavas kui ka vastuvõtvas liikmesriigis. Sellisel juhul oleks vastuolu küll Rooma I määruse Art 9 lg-ga 3, kuid Rooma I määruse preambula kohaselt ei tohiks individuaalseid töölepinguid reguleeriv norm piirata selle riigi õiguse üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist, kuhu töötaja on lähetatud lähetatud töötajate direktiivi raames. Omaette küsimuseks jääb aga see, kas Rooma I määruse artikkel 9 näol on tegu normiga, mis reguleerib individuaalseid töösuhteid. Kui eelnimetatud sätte näol ei ole tegu normiga, mis reguleerib individuaalseid töösuhteid, siis ei ole kasu ka lähetatud töötajate direktiivi sõnastuse muutmisest.

### 3. KOHTUALLUVUSE KINDLAKSTEGEMINE INDIVIDUAALSE TÖÖVAIDLUSE KORRAL

#### 3.1 Eesti rahvusvahelise eraõiguse normid seoses kohtualluvuse kindlakstegemisega individuaalsete töölepingute korral

Euroopa Liidu liikmesriigid, sh Eesti, peavad kohtualluvuse küsimustes arvestama eeskätt Euroopa Liidu õigusaktidega. Euroopa Liidu huvi tsiviilasjade kohtualluvuse vastu pärineb Rooma lepingutest, mis sätestas tollase Euroopa Ühenduse kuuele liikmesriigile kohustuse arendada välja tsiviil- ja kaubandusajades tehtud kohtuotsuste vastastikuse tunnustamise ja täitmise süsteem. Selleks et teiste liikmesriikide kohtute tehtud otsuste täideviimine oleks võimalikult lihtsakoeline, otsustati vähendada kohtuniku pädevust vaadata üle otsust, mille täideviimist soovitakse. Selle saavutamiseks oli vaja kõigepealt vastu võtta rahvusvahelise kohtualluvuse reeglistik. Eelneva kahe funktsiooni täitmiseks võetigi vastu Brüsseli konventsioon<sup>154</sup>. Lisaks sellele sõlmiti 1988. aastal Luganos Brüsseli konventsiooniga paralleelne Lugano konventsioon<sup>155</sup>, millega olid seotud lisaks Euroopa Liidu riikidele ka Euroopa Majanduspiirkonna riigid<sup>156</sup>. Sellele järgnes Brüsseli I määrus, mis jõustus 1. märtsil 2002. Kuivõrd Lugano riigid nõustusid muutma ka Lugano konventsiooni, et viia see vastavusse Brüsseli I määrusega, siis selle tulemuseks oli see, et Euroopa mandril oli üks seadusandlik tekst, mille järgi tehti kindlaks kohtualluvus tsiviilasjades.<sup>157</sup> Olukord ei ole muutunud ka ka uue Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse<sup>158</sup> jõustumisega.

Eesti kohtutes reguleerivad rahvusvahelise kohtualluvuse kontrollimist<sup>159</sup> lisaks eelpool mainitud määrusele veel TsMS, Lugano II konventsioon ning õigusabilepingud. Kui ühes ja

---

<sup>154</sup> Brussels Convention on Jurisdiction and the Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters. – OJ L 299, 31.12.1972, p 32-42, consolidated version OJ C 27, 26.01.1998, p 1-27. 1. jaanuaril 1973. aastal jõustus see kuues liikmesriigis. 2000. aasta lõpuks oli juba mitu korda muudetud Brüsseli konventsioon ühiseks kohtualluvuse määramise reeglistikuks 15 liikmesriigis. Vaata selles osas lähemalt: A. Briggs, p 55-56.

<sup>155</sup> Tsiviil- ja kaubandusajades kohtualluvuse ning neid käsitlevate kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise konventsioon, EÜT L 319, 25.11.1988, lk 9.

<sup>156</sup> Kuna Soome ja Rootsi ühinesid Euroopa Liiduga, siis jäid nendeks riikideks Island, Liechtenstein, Norra ja Šveits.

<sup>157</sup> A. Briggs, p 55-56.

<sup>158</sup> Määruses sisalduvad kohtualluvuse eeskirjad jäävad üldjoontes samaks. Vt M. Torga. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus: kas põhjalik muutus Eesti rahvusvahelises tsiviilkohtumenetluses? – Juridica 2014/4, lk 312 (edaspidi M. Torga, Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus); A. Briggs, p 57.

<sup>159</sup> Kohtualluvuse kontrollimise kohustuse näeb ette TsMS § 75. Kui kohus leiab, et asi ei allu rahvusvahelise kohtualluvuse järgi Eesti kohtule, peab kohus TsMS § 371 lõike 1 punkti 2 alusel keelduma hagi- või hagita menetluses esitatud avalduse menetlusse võtmisest.

samas vaidluses on täidetud mitme õigusakti kohaldamise eeldused, peaks kohus andma kõige pealt prioriteedi välislepingule, seejärel Euroopa Liidu määrusele ja kõige viimasena TsMS-le.<sup>160</sup>

Välislepingutest sisaldavad kohtualluvuse kindlakstegemise reegleid õigusabilepingud ning Lugano II konventsioon. Euroopa Liidu määrustest reguleerib alates 10. jaanuarist 2015. aastast rahvusvahelise kohtualluvuse kindlakstegemist eelpool mainitud Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus. Seega reguleerivad Eestis rahvusvahelist kohtualluvust nii välislepingud kui ka Euroopa Liidu määrused. Siinjuures tuleks eristada kahte liiki välislepinguid: neid, mis on sõlmitud kolmandate riikidega, ja neid, mis on sõlmitud teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega. ELTL artiklist 351 tulenevalt omavad kolmandate riikidega, s.o Venemaa ning Ukraina, sõlmitud õigusabilepingud Brüsseli I määruse (uuesti sõnastatud) ees prioriteeti.<sup>161</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus asendab aga kohtualluvuse seisukohalt õigusabilepinguid, mis on sõlmitud Läti, Leedu ning Poola Vabariigiga.<sup>162</sup> Kui ükski välisleping ega Euroopa Liidu määrus kohaldamisele ei kuulu, kohaldatakse TsMS-i.<sup>163</sup>

Alljärgnevad peatükid selgitavad, milline on eelpool mainitud õigusaktide kohaldamisala. Kuivõrd käesolev magistritöö keskendub eelkõige Euroopa Liidu õigusaktidest tulenevale probleemile, siis on esimeses alapeatükis peatunud pikemalt Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse kohtualluvuse kindlakstegemise põhimõtetel individuaalsete töölepingute korral.

### **3.1.1 Kohtualluvuse kindlakstegemine määruse nr 1215/2012 kontekstis**

Kui üldiselt peegeldavad Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse regulatsiooni sätted vana regulatsiooni reeglistikku, siis on võimalik Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tõlgendamisel lähtuda Brüsseli I määruse kohta esitatud seisukohtadest arvestades tehtud muudatusi.

---

<sup>160</sup> Tulenevalt Eesti Vabariigi põhiseaduse §-st 123 omavad rahvusvahelised lepingud prioriteeti riigisiseste seaduste suhtes. Samamoodi nagu rahvusvahelised lepingud omavad ka Euroopa Liidu määrused riigi sisese õiguse (sh TsMS) suhtes prioriteeti, mis on tuletatav Euroopa Liidu õiguse ülimuslikkuse põhimõttest. Vaata selles osas lähemalt: M. Torga 2013, lk 195.

<sup>161</sup> M. Torga 2013, lk 195.

<sup>162</sup> Brüsseli I määruse (uuesti sõnastatud) artikkel 69 näeb ette, et Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus asendab liikmesriikidevahelises suhtes konventsioone, mis käsitlevad küsimusi, mille suhtes kohaldatakse käesolevat määrust.

<sup>163</sup> M. Torga 2013, lk 199.

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses sisalduvaid kohtualluvuse kindlakstegemise sätteid tuleb piiriülestes vaidlustes kohaldada olenemata sellest, millisest riigist on pärit menetlusosalised või milline on nende kodakondsus.<sup>164</sup> Sama kehtib ka individuaalsetest töösuhetest tekkinud vaidluste korral. Töölepingutega seotud küsimuste puhul tehakse kohtualluvus kindlaks Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse II peatüki 5. jao kohaselt ilma et see piiraks artikli 6 ja Art 7 p 5 ning tööandja vastu algatatud kohtumenetluse puhul Art 8 p 1 kohaldamist.<sup>165</sup> Kohtualluvuse sätete konstrueerimisel on arvestatud sellega, et töölepingu puhul on tegemist lepinguga, kus üks lepingupooltest on nõrgemal positsioonil kui teine. Kohtualluvuse reeglid on individuaalsete töölepingute puhul konstrueeritud nii, et need garanteeriks adäkvatse kaitse töötajale. Sellest tulenevalt on need soodsamad kui kohtualluvuse üldised reeglid. Eeltoodust tulenevalt võib öelda, et 5. jao kohtualluvuse sätted on ainukesed, mis kohalduvad individuaalsele töölepingule välistades üldise režiimi kohaldamise.<sup>166</sup>

### **3.1.1.1 Individuaalsele töölepingule kohalduva reeglistiku seos kohtualluvusega üldise režiimiga**

Individuaalsete töölepingute kohtualluvuse kindlakstegemisel tuleb arvestada artiklis 20 sätestatuga. Art 20 lg-s 1 tehtud viide artiklile 6 tähendab seda, et teatud asjaolude esinemise korral tekib olukord, kus kostja (tavaliselt tööandja) ei oma alalist asukohta Euroopa Liidus.<sup>167</sup> Sellisel juhul sätestab Art 6 lg 1, et rahvusvaheline kohtualluvus tehakse kindlaks liikmesriigi siseriikliku õiguse kohaselt, kui Art 21 lg-st 2 ei tulene teisiti. Siit tuleneb esimene põhiline muudatus seoses varem kehtinud Brüsseli I määruse regulatsiooniga. Art 21 lg 2 alusel on töötajatel võimalik hageda ka tööandjat, kelle alaline asukoht ei ole liikmesriigis. Varem tehti sellisel juhul kohtute pädevus kindlaks siseriikliku õiguse kohaselt, kuid nüüd on töötajal võimalus algatada kohtumenetlus liikmesriigis, kus ta töötab, ka sellise tööandja vastu, kellel domitsiil liikmesriigis puudub.

---

<sup>164</sup> M. Torga, Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus, lk 305. M. Torga viitab siin sellele, et Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse vastuvõtmise õiguslikuks aluseks on ELTL Art 67 lg 4 ning Art 8 lg 2 p-d a, c ja e, mis tähendab seda, et määrus on meede ELTL Art 81 lg 1 tähenduses ning selle vastuvõtmise eesmärgiks on seega arendada õiguskooostööd piiriülese toimega tsiviilasjades.

<sup>165</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus Art 20 lg 1.

<sup>166</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 18, para 6 - Brussels I Regulation.

<sup>167</sup> *Ibid.*

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse artikkel 20 viitab Art 7 lg-le 5, mis sätestab, et isiku vastu, kelle alaline elukoht on liikmesriigis, võib esitada hagi teises liikmesriigis filiaali, esinduse või muu üksuse tegevusest tuleneva vaidluse puhul selle paiga kohtutesse, kus filiaal, esindus või muu üksus asub. Eelnev tähendab, et iga tööandja vastu, kelle alaline asukoht asub liikmesriigis ja kellel on filiaal, esindus või muu üksus, võib esitada hagi nende tegevusest tuleneva vaidluse puhul selle riigi kohtutesse, kus filiaal, esindus või muu üksus asub.

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 7 lg-s 5 kirjeldatud olukorda tuleb eristada Art 20 lg-st 2. Art 20 lg 2 sätestab, et kui töötaja sõlmib töölepingu tööandjaga, kelle alaline elukoht ei ole liikmesriigis, kuid kellel on filiaal, esindus või muu üksus mõnes liikmesriigis, loetakse see liikmesriik nimetatud filiaali esinduse või muu üksuse tegevusest tulenevate vaidluste puhul tööandja alaliseks elukohaks. Art 20 lg 2 viitab seega olukorrale, kelle haigetud tööandja alaline elukoht ei ole liikmesriigis. Art 7 lg 5 viitab seevastu olukorrale, kus haigetud tööandjal on alaline asukoht Euroopa Liidus.

Art 20 lg-ga 2 piiratakse oluliselt artikkel 6 kohaldamist individuaalsete töölepingute korral.<sup>168</sup> Artikkel 6 sätestas, et kui kostja alaline elukoht ei ole üheski liikmesriigis, tehakse liikmesriigi kohtute pädevus kindlaks iga liikmesriigi õiguse kohaselt. Art 20 lg 2 sätestab tööandja, kelle puudub alaline elukoht liikmesriigis, asukohana ka selle sama tööandja liikmesriigis paikneva filiaali, esinduse või muu üksuse asukoha. Seega tehakse artikkel 6 alusel rahvuslike reeglite järgi individuaalse töövaidluse kohtualluvus kindlaks ainult sellisel juhul, kui tööandja ning selle filiaal, esindus või muu üksus ei oma alalist asukohta liikmesriigi territooriumil. Liisaks piirab rahvuslike reeglite kohaldamist ka töötaja võimalus hageda tööandjat, kellel ei ole alalist asukohta Euroopa Liidus, töö tegemise koha liikmesriigi järgi. Sellise regulatsiooni eesmärgiks ongi takistada rahvuslike reeglite kasutamist, kuna need võivad olla töötaja jaoks mitte just kõige soosivamad takistades seeläbi ettenähtava ning ühtse kohtualluvuse mehhanismi toimimist, mis põhineb just töötaja kaitsel.<sup>169</sup>

---

<sup>168</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 18, para 11 - Brussels I Regulation.

<sup>169</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 18, para 9 - Brussels I Regulation.

### 3.1.1.2 Töötaja võimalused menetluse algatamiseks

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus eristab kohtualluvuse kindlakstegemisel töölepingute puhul vaidlusi, kus hagejaks on töötaja (artikkel 21) ning tööandja (artikkel 22). Praktika näitab, et enamik hagidest tööasjades on esitatud just töötaja poolt.<sup>170</sup>

Esimese võimalusena näeb Art 21 lg 1 p a) ette, et tööandja vastu, kelle alaline elukoht on liikmesriigis, võib esitada hagi selle liikmesriigi kohtutesse, kus on tema alaline elukoht. Siinkohal on palju segadust tekitanud mõiste „alaline elukoht“, kuna ei varasem Brüsseli I määrus ega praegu kehtiv regulatsioon ei sisalda ühtset kontseptsiooni juriidilisest terminist „domitsiil“. Artikkel 63 kohaselt on äriühingu või muu juriidilise isiku või füüsiliste või juriidiliste isikute ühenduse alaline asukoht seal, kus on tema põhikirjajärgne asukoht, juhatuse asukoht või peamine äritegevuse koht.

Alternatiivina<sup>171</sup> näeb Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus ette võimaluse esitada hagi tööandja vastu olenemata sellest, kas tööandja alaline elukoht on liikmesriigis<sup>172</sup> või mitte<sup>173</sup>, liikmesriigis:

- selle paiga kohtutesse, kus või kust kohast töötaja tavaliselt töötab, või selle paiga kohtutesse, kus ta viimati töötas, või;
- kui töötaja ei tööta või ei töötanud tavaliselt ainult ühes riigis, siis selle paiga kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte.

Siin eristatakse olukorda, kus töötaja tavaliselt töötab ühes kindlas kohas Euroopa Liidus ja kus ta seda ei tee. Esimesel juhul võib töötaja esitada hagi selle paiga kohtusse, kus või kust ta tavaliselt töötab või kohtusse, kus ta viimati töötas. Kui töötajal puudub harilik töö tegemise koht, siis ta võib hagi esitada selle paiga kohtusse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte. Antud säte funktsioneerib väga hästi, kui on olemas üks kindel töö tegemise koht. Probleem tõusetub siis, kui tööd tehakse rohkem kui ühes kohas. Sellisel juhul vajab defineerimist koht, kus või kust töötaja tavaliselt töötab.<sup>174</sup>

<sup>170</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 19, para 1 - Brussels I Regulation.

<sup>171</sup> Kohtualluvus on hageja otsustada.

<sup>172</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 21 lg 1 punkt b.

<sup>173</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 21 lg 2.

<sup>174</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 19, para 10 - Brussels I Regulation.



Brüsseli I määruse kontekstis on Euroopa Kohus andnud antud töö tegemise kohale mitmeid tõlgendusi. Siinkohal juhib magistritöö autor tähelepanu, et Brüsseli I määrus oli oma sõnastuselt veidi kitsam. Nimelt oli töötajal võimalus esitada hagi tööandja vastu selle paiga kohtusse, kus ta tavaliselt töötab. Brüssel I määruse tõlgendamisel on Euroopa Kohus jõudnud järeldusele, et isegi kui töötaja töötab erinevates riikides, teeb ta oma tööd harilikult riigis, kus on tema nn opereerimise keskus<sup>175</sup> ning kus või kust ta täidab olulise osa oma kohustustest tööandja ees.<sup>176</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 21 lg 1 punkt b kinnitab, et sellele kohale, kus töötaja harilikult oma tööd teeb, tuleb anda lai tõlgendus ning see sisaldab kohta, kus või kust töötaja tööd teeb. See viitab kohtupraktikas välja kujundatud ühele kindlale jurisdiktsioonile baseeruvat kontseptsiooni.<sup>177</sup>

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus annab töötajale veel ühe võimaluse esitada hagi tööandja vastu selle paiga kohtusse, kus ta viimati töötas. See säte tuleb kohaldamisele eelkõige kahel juhul. Esiteks katab see juhtumeid, kui on raske tuvastada, milline on harilik töö tegemise koht, kuna töötaja täitis oma tööülesandeid rohkem kui ühes liikmesriigis. Teiseks tegeleb säte situatsioonidega, kus vaidlus tekib pärast töösuhte lõppu ja teoreetiliselt ei eksisteeri enam harilikku töö tegemise kohta.<sup>178</sup>

Veel on töötajal võimalus esitada tööandja vastu, kelle alaline elukoht on liikmesriigis, hagi teises liikmesriigis, kui töötaja ei tööta või ei töötanud tavaliselt ainult ühes riigis, siis selle paiga kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte. Eelpool mainitud seisukohtadega on Euroopa Kohus võtnud sellelt sättelt igasuguse mõju.<sup>179</sup> Selliste juhtumite puhul, kus töötaja ei ole täitnud oma tööülesandeid ainult ühes liikmesriigis, viib see olukorrani, kus kohus otsustab kohaldada tavalise töö tegemise koha kontseptsiooni erinevatest vaatevinklitest, jõudes järeldusele, et see peab olema üks või teine lähtuvalt erinevatest oletustest. Lisaks piirab sätte kohaldamist ka viimase koha, kus töötaja oma tööülesandeid täitis, kriteerium.<sup>180</sup>

---

<sup>175</sup> L. Merrett 2011, p 199.

<sup>176</sup> M. Franzen. Rome I Art 8, para 25. – Rome Regulations Commentary.

<sup>177</sup> L. Merrett. New Approaches to Territoriality in Employment Law. *Industrial Law Journal*, vol 44/1, 2015, p 55.

<sup>178</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 19, para 17. - Brussels I Regulation.

<sup>179</sup> U. Grušić, p 176; C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 19, para 21 - Brussels I Regulation.

<sup>180</sup> C. E. Mota, G. P. Moreno. Art 19, para 21-22 - Brussels I Regulation.

Eeltoodust tulenevalt on Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus andnud töötajale üsnagi laia valiku, millise riigi kohtusse pöörduda. Töötajal on võimalik esitada tööandja vastu hagi selle liikmesriigi kohtutesse, kus või kust kohast töötaja tavaliselt töötab, või selle paiga kohtutesse, kus ta viimati töötas. Seda olenemata, kas tööandjal on domitsiil Euroopa Liidu liikmesriigis või mitte. Kui töötaja ei tööta või ei töötanud tavaliselt ainult ühes riigis, siis on töötajal võimalik esitada hagi selle paiga kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte. Siin peab arvestama aga sellega, et Euroopa Kohtu poolt antud tõlgendus kohale, kus või kust töötaja tavaliselt töötab, on niivõrd lai, et töötaja teeb suure tõenäosusega tavaliselt tööd ühes kindlas riigis või ühest kindlast riigist. Eeltoodut arvesse võttes kohaldatakse Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrust individuaalsete töölepingute korral siis, kui töötaja teeb tööd vähemalt ühes Euroopa Liidu liikmesriigis ja/või kostja domitsiil on Euroopa Liidu liikmesriigis. Seega on võimalik individuaalse töölepingu kohtualluvuse regulatsiooni järgi hageda kostjat (täpsemalt tööandjat), kelle domitsiil ei ole Euroopa Liidu liikmesriigis. Varem kehtinud Brüsseli I määrus tuli kohaldamisele ainult siis, kui kostja domitsiil oli liikmesriigis.<sup>181</sup> Töötaja võis küll tavaliselt tööd teha liikmesriigis, aga kui tööandja ei omanud liikmesriigis domitsiili, siis Brüsseli I määrus kohaldamisele ei kuulunud.

### 3.1.1.3 Tööandja võimalused menetluse algatamiseks

Tööandja võimalused esitada hagi töötaja vastu on aga vägagi piiratud – tööandjal on võimalik esitada hagi ainult töötaja alalise elukoha liikmesriigi kohtusse.<sup>182</sup> Tööandja võimalusi laiendavad individuaalsete töölepingute kohtualluvusega sisse toodud erisused.

Nimelt kohtualluvuse sätted individuaalsete töölepingute puhul ei mõjuta õigust esitada vastuhagi kohtusse, kus on nende sätete kohaselt lahendamisel põhihagi.<sup>183</sup> Seega on tööandjal sellise juhul võimalik esitada vastuhagi ka näiteks töötaja tavalise töö tegemise koha kohtusse, kui töötaja on esitanud sinna hagi tööandja vastu.

Teatud erisused tulevad sisse ka kohtualluvuse kokkuleppe puhul. Lepingupoolte valikuvabaduse ulatus kohtualluvuse kokkuleppimisel on üsna vastuoluline.<sup>184</sup> Kohtualluvuse kokkuleppe peab olema sõlmitud, kas pärast vaidluse teket või see peab võimaldama algatada

---

<sup>181</sup> Vaata ka: L. Merrett 2015, p 55.

<sup>182</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 22 lg 1.

<sup>183</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 22 lg 2.

<sup>184</sup> L. Merrett 2011, p 124.

menetluse kohtutes, kuhu ei ole võimalik pöörduda Brüsseli I (uuesti sõnastatud) individuaalse töölepingu kohtualluvust käsitlevate sätete kohaselt.<sup>185</sup> Ebaselgeks jääb see, millal on sätte kohaselt „vaidlus tekkinud“ – kas see tekib pärast hagi aluse ilmumist või kui menetlus on ametlikult alanud. Välja on pakutud, et selleks võiks olla ajahetk, kui menetlust juba kavandatakse või see on paratamatu. Igal juhul peab olema kohtualluvuse kokkulepe selle konkreetse vaidluse kohta ning see peab olema piisavalt hästi ära tuntav ka kokkuleppes.<sup>186</sup> Kohtualluvuse kokkuleppe võimaluse vajalikkus tuleb eriti ilmekalt esile siis, kui töötaja töötab muus riigis kui see, kus ta elab. Kuivõrd tööandjal on võimalik esitada hagi ainult elukohariigi kohtusse, siis tekib olukord, kus kohtunikule on kohalduv õigus täiesti võõras.<sup>187</sup> Seega võimaldab kohtualluvuse kokkulepe tööandjal esitada hagi näiteks töö tegemise koha riigi kohtusse.

### 3.1.2 Kohtualluvuse kindlakstegemine Lugano II konventsiooni kontekstis

Euroopa Liiduga seotud kohtualluvuse regulatsiooni juures tuleb arvestada ka sellega, et kui kostja domitsiil on Norras, Šveitsis või Islandil, suunab Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 73 lõige 1 Eesti kohtuniku Lugano 2007. aasta konventsiooni kohaldamise juurde. Pärast uue määruse kohaldamiskuupäeva kehtib sama põhimõte ka juhul, kui Islandi, Norra või Šveitsi asemel esineb Taaniga seotud välismaine element.<sup>188</sup> Kohtualluvuse reeglistik on töölepingute puhul Lugano II konventsioonis identne Brüsseli I määrusega.<sup>189</sup>

Eesti kohtunik peab seega rahvusvahelise kohtualluvuse määramisel lähtuma Lugano II konventsioonist siis, kui Eesti kohtus soovitakse hageda Islandi, Norra või Šveitsi töötajat või tööandjat. Samuti peaks Eesti kohtunik arvestama, et kohtumenetlus võidakse algatada ka Lugano II konventsiooni alusel Islandil, Norras või Šveitsis, kui tööandja alaline elukoht on küll Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid selgub, et töötaja teeb tavaliselt tööd või töötas viimati Islandil, Norras või Šveitsis. Sel juhul on võimalik töötajal hageda ka tööandjat, kelle alaline asukoht on Euroopa Liidu liikmesriigi territooriumil, Islandi, Norra või Šveitsi kohtusse.<sup>190</sup> Sellise võimaluse eitamisel tekiks olukord, kus töötajal ei ole võimalik tööandjat hageda põhjusel, et tema domitsiil ei ole Lugano riigis, ning seetõttu tuleks kohaldada Brüssel I

---

<sup>185</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse artikkel 23.

<sup>186</sup> L. Merrett 2011, p 126.

<sup>187</sup> R. Blanpain, p 425.

<sup>188</sup> Vaata selles osas lähemalt: M. Torga, Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus, lk 305.

<sup>189</sup> Võrdle Brüsseli I määruse Art-d 18-21 ja Lugano II konventsiooni Art-d 18-21.

<sup>190</sup> Lugano II konventsiooni Art 19 lg 2 p a).

määrust. Samas ei lubaks Brüssel I määrus individuaalsest töölepingust tõusetunud vaidluse korral töötajal hageda tööandjat töötamise koha riigis ehk Islandil, Norras või Šveitsis, kuna Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus annab võimaluse hageda tööandjat teises Euroopa Liidu liikmesriigis, kus töötaja tavaliselt töötab või viimati töötas.<sup>191</sup>

Arvestama peab sellega, et käesoleva magistritöö kirjutamise seisuga ei sisalda Lugano II konventsioon Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusesse sisse viidud muudatusi. Magistritöö autori hinnangul annab see aluse eeldada, et kohtualluvuse reeglid töölepingute korral jäävad Lugano riikide puhul hetkel kehtima endisel kujul. See tähendab aga seda, et töötajal ei ole võimalik hageda tööandjat, kelle domitsiil ei ole Euroopa Liidus ega ka Islandil, Norras või Šveitsis, kuigi ta teeb tavaliselt tööd või tegi viimati tööd Islandil, Norras või Šveitsis. Eesti kohtuniku jaoks omab see tähtsust eelkõige juhul, kui on algatatud paralleelmenetlus eelpool mainitud riikides.

### **3.1.3 Kohtualluvuse kindlakstegemine õigusabilepingute kontekstis**

Kuivõrd Eestil on sõlmitud välislepingud teatud riikidega ja need omavad prioriteeti Euroopa Liidu määruste ees, siis tuleb kohtualluvuse kindlakstegemisel sarnaselt kohaldatava õiguse määramisega arvestada teatud eranditega. Esiteks juhul, kui menetlusosaliseks on Venemaa või Ukraina kodanik või nendes riikides registreeritud äriühing, kinnitab Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 73 lg 3, et rahvusvaheline kohtualluvus sellistes vaidlustes tuleb määrata Venemaa või Ukrainaga sõlmitud õigusabilepingute alusel. Õigusabilepingutes ei ole ka konkreetselt individuaalsetele töölepingutele pühendatud erinorme kohtualluvuse määramiseks.

Eesti-Vene õigusabilepingu artikkel 21 selgitab kohtute pädevust. Art 21 lg 1 sätestab, et kui käesolev leping ei näe ette teisiti, on kummagi lepingupoole kohtud pädevad arutama tsiviil- ja perekonnaasju, kui kostjal on tema territooriumil elukoht. Art 21 lg 1 teise lause kohaselt on lepingupoole kohtud pädevad juriidiliste isikute vastu esitatavates hagides, kui kõnesoleva poole territooriumil asub juriidilise isiku haldusorgan, esindus või filiaal. Eeltoodust tulenevalt on lepingupoole kohtud pädevad arutama asju, mis on tõusetunud partnerriigi kodanike või äriühingute vahel, kui haigetav äriühing asub või füüsiline isik elab partnerriigi

---

<sup>191</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 21.

territooriumil.<sup>192</sup> Rohkem õigusabilepingud selliseid sätteid ei sisalda, mis viitaksid kohtualluvuse kindlakstegemisele lepinguliste vaidluste korral.

Individuaalse töölepingu kontekstis tähendaks eelnev seda, et nii töötajal kui tööandjal on võimalik esitada hagi selle õigusabilepingu poole kohtusse, kus asub vastavalt töötaja elukoht või juriidilise isiku asukoht. Seda tingimusel, et töötaja on partnerriigi kodanik, tööandja partnerriigi äriühing ning pooled on pärit erinevatest partnerriikidest. Art 21 lg-s 2 kohaselt arutavad lepingupoolte kohtud asju ka muudel juhtudel, kui selleks on poolte kirjalik nõusolek. See säte viitab eelkõige kohtualluvuse kokkuleppe võimalikkusele. Sama artikli teine lause täpsustab, et sellise nõusoleku korral lõpetab kohus kostja avalduse alusel asja menetluse, kui see avaldus on tehtud enne vastuväidete esitamist hagi olemuse kohta. Antud sätte konstruktsioon viitab justkui sellele, et pooltel on võimalik leppida kokku kohtualluvuses ka teise õigusabilepingu poole riigi kasuks ja seda kuni vastuväidete esitamiseni hagile. Seega, kui Venemaal asuv äriühing esitab hagi näiteks Eesti kohtusse, kuna see on Eesti kodanikust töötaja elukoht, siis on võimalik poolte kokkuleppel asja arutada ka Venemaa kohtus. Art 21 lg 2 viimane lause sätestab, et kohtu ainupädevust ei saa muuta poolte kokkuleppel. Kuivõrd töölepinguliste vaidluste puhul õigusabileping ainupädevust kummagi partnerriigi kohtu kasuks ühegi sättega ette ei näe, siis töölepingute korral saab kohtualluvuses igal juhul kokku leppida.

Kuivõrd kohtupraktikas ei ole selgeks vaieldud küsimus, millal tuleb õigusabilepingute kohtualluvuse norme kohaldada<sup>193</sup>, siis on magistritöö autoril raske anda hinnangut, kas eelpool mainitud käsitlust individuaalsete töölepingute puhul praktikas ka nii rakendatakse.

---

<sup>192</sup> Siinkohal tuleb arvestada kõikides õigusabilepingutes sisalduva artikliga 1. Selle sätte teisest lõikest saab järeldada, et Vene kodanike tuleb kohtute poole pöördumisel käsitleda võrdsetena Eesti kodanikega. Kui Eestis elav Vene kodanik sooviks hageda Venemaal elavat kostjat, siis ei oleks see Eesti-Vene õigusabilepingu artikli 21 järgi võimalik. M. Torga on välja pakkunud võimaluse, et kui muu õigusakt lubaks seda teha, siis tuleks jätta õigusabileping kohaldamata, et tagada õigusabilepingu partnerriikide kodanike võrdne kohtlemine. Vt M. Torga 2012, lk 77-78.

<sup>193</sup> M. Torga 2012, lk 80-81.

### 3.1.4 Kohtualluvuse kindlakstegemine tsiviilkohtumenetluse seadustiku kontekstis

TsMS § 70 lg 1 sätestab, et rahvusvahelise kohtualluvuse sätete järgi määratakse, millal võib asja menetleda Eesti kohus. TsMS-i peaks Eesti kohtunik vaatama individuaalsete töölepingute seotud vaidluse kohtualluvuse kindlakstegemisel kõige viimasena, kui Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus, Lugano II konventsioon ega Eesti-Vene või Eesti-Ukraina õigusabileping ei kohaldu.<sup>194</sup>

See tähendaks väga erandlikku olukorda, kus töötaja ei ole Vene või Ukraina kodanik ja tööandja ei oma asukohta Venemaa või Ukraina territooriumil. Kostja domitsiil ei ole Euroopa Liidu liikmesriigis ega Lugano riikides. Samuti puudub kohtualluvuse kokkulepe eelpool mainitud kohtute kasuks. Lisaks peaks Eesti kohtunik eriti tähelepanelikult jälgima, et töö tegemine ei toimuks Euroopa Liidu liikmesriigi territooriumil, kuna see annaks kohtule põhjust kohaldada vastavalt Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrust töötaja esitatud hagi puhul, kuna sellisel juhul ei pea tööandja alaline asukoht ilmtingimata olema liikmesriigi territooriumil. Hüpotetiline olukord TsMS-i kohaldamiseks võiks tekkida siis, kui Eesti kodanikul, kes teeb tööd Jaapanis, on tekkinud vaidlus Ameerika Ühendriikide tööandjaga. TsMS-i sätted viitavad küll sellele, et Eesti kohtutel ei ole sellisel juhul võimalik asja arutada. TsMS-i üldise kohtualluvuse sätted viitavad töö tegemise kohale<sup>195</sup> ning valikulise kohtualluvuse sätted viibimiskohale<sup>196</sup> või elukohale<sup>197</sup>. Sellised ühendavad seosed on välja toodud ka Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses ning seega ei ole võimalik olukord, kus TsMS-i alusel oleks individuaalse töövaidluse korral kohtualluvus Eesti kasuks. Magistritöö autori loodud hüpotetilises olukorras peaks lihtsalt Eesti kohus selliste asjaolude korral tegema kohtualluvuse kindlaks TsMS-i järgi.

---

<sup>194</sup> Vt ka TsMS § 70 lg 4.

<sup>195</sup> TsMS § 92.

<sup>196</sup> TsMS § 83.

<sup>197</sup> TsMS § 79.

### 3.2 Määruse nr 1215/201 kohaldamine töövaidluskomisjonile

Töölepingu seaduse<sup>198</sup> järgi lahendatakse töölepingust tulenevad vaidlused töölepingu seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses<sup>199</sup> (edaspidi ITVS) ette nähtud korras.<sup>200</sup> Eestis on individuaalseid töövaidlusi lahendatavateks organiteks töövaidluskomisjon ning kohus.<sup>201</sup> Töötaja ja tööandja võivad pöörduda individuaalse töövaidluse lahendamiseks kas töövaidluskomisjoni või kohtusse.<sup>202</sup> Magistritöö autori hinnangul ei ole aga üheselt selge, kas individuaalsete töövaidluste korral kohtualluvust kindlaksmääravad reeglid Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses kuuluvad kohaldamisele ka töövaidluskomisjonis. Lihtsamalt öeldes tuleb leida vastus küsimusele, kas töövaidluskomisjoni näol on tegu kohtuga Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses.

Töövaidluskomisjon on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest.<sup>203</sup> ITVS-st ei leia ühtegi sätet, mis välistaks rahvusvahelise elemendi olemasolul töövaidluskomisjoni pädevuse. Seega peab töövaidluskomisjon oma töös juhinduma ka Eesti rahvusvahelise eraõiguse normidest, sh ka Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusest.

Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund seadusest ei selgu. Töövaidluskomisjoni on nimetatud nii haldusorganiks kui õigust mõistvaks või õigusemõistmise funktsiooni täitvaks organiks.<sup>204</sup> Küsimus taandub eelkõige sellele, et kas Euroopa Liidu liikmesriigid kohtud näevad töövaidluskomisjoni kohtuna Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses.

Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusest endast kohtu mõistet ei leia. Kohtu all võiks mõista igasugust õigusasutust, mis tegutseb liikmesriigi teistest organitest sõltumatult ja kelle otsused võetakse vastu järgides protseduuri, millel on juriidilisele menetlusele omased tunnused. Ka

---

<sup>198</sup> Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.

<sup>199</sup> Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. - RT I 1996, 3, 57; RT I, 29.06.2014, 109.

<sup>200</sup> TLS § 114.

<sup>201</sup> ITVS § 4 lg 1.

<sup>202</sup> ITVS § 4 lg 2. Lõike 1<sup>1</sup> järgi ei lahendata töövaidluskomisjonis vaidlusi rahaliste nõuete üle, mis ületavad 10 000 eurot.

<sup>203</sup> ITVS § 10 lg 1.

<sup>204</sup> H. Raidve-Kostenok. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? – Juridica, 2014/1, lk 68.

iseseisev haldusorgan võib olla kohtuks kohtualluvuse reeglite tähenduses. Kui nn kohus või tribunal on iseseisev ning menetlus on olnud nõuetekohane, siis ei ole isegi oluline, mis liiki kohtuga on tegemist.<sup>205</sup> Seega on Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses tegu kohtuga, kui tegu on iseseisva/sõltumatu organiga ning on järgitud kindlaid menetlusreegleid.

Sõltumatuse nõue tuleneb töövaidluskomisjonile juba ITVS § 10 lg-st 1. Lisaks kohaldavad töövaidluskomisjonid menetluses haldusmenetluse, halduskohtumenetluse ning tsiviilkohtumenetluse sätteid.<sup>206</sup> Kuigi selline erinevat liiki asjade menetlusnormide kohaldamine põhjustab parktikas probleeme, lähtuvad sellegipoolest töövaidluskomisjonid oma menetluses kindlatest reeglitest. Eeltoodust tulenevalt võib väita, et Euroopa Liidu liikmesriikide kohtud näevad suure tõenäosusega töövaidluskomisjoni kohtuna Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses.

Kuivõrd töösuhte pooltel on võimalik valida, kas pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse vaidluse lahendamiseks, siis vajab selgust küsimus, kuhu on võimalik esitada vastuhagi, kui avaldus on esitatud töövaidluskomisjoni. Kas töölepingu poolel on võimalik esitada vastuhagi ka kohtusse mitte töövaidluskomisjoni? Brüsseli I määruse (uuesti sõnastatud) Art 22 lg 1 järgi on võimalik esitada vastuhagi kohtusse, kus on Brüsseli I määruse (uuesti sõnastatud) sätete kohaselt lahendamisel põhihagi. Seega peaks antud sätte grammatilisel ning teleoloogilisel tõlgendamisel ikkagi vastuhagi samasse kohtusse, kuhu on esitatud avaldus. Lisaks sätestab ITVS § 4 lg 3, et kui kohtule on esitatud avaldus töövaidluses, mille lahendamiseks töötaja või tööandja on juba pöördunud töövaidluskomisjoni, keeldub kohus avalduse menetluse võtmisest või jätab selle läbi vaatamata. Seega ei ole võimalik esitada vastuhagi kohtusse, kui üks töölepingu pooltest on esitanud avalduse töövaidluskomisjoni. Vastuhagi saab magistritöö autori hinnangul sellisel juhul esitada töövaidluskomisjoni.

### **3.3 Kohtualluvus lähetatud töötaja individuaalse töösuhte korral**

Kasutamaks lähetatud töötajate direktiivi artikliga 3 tagatud töötingimuste rakendamise õigust, võib algetada kohtumenetluse liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma et see piiraks õigust algetada vajaduse korral kohtumenetlust teises riigis

---

<sup>205</sup> P. Wautelet. Art 32, para 7-10. - Brussels I Regulation.

<sup>206</sup> H. Raidve-Kostenok, lk 69.



kohtualluvust käsitlevate kehtivate rahvusvaheliste konventsioonide alusel. Seega on võimalik algtatada artiklis 3 sätestatud töötingimuste osas kohtumenetlus vastuvõtvas riigis.

Lähetatud töötajate direktiiv peaks justkui andma lähetatud töötajale veel ühe lisavariandi, millise riigi kohtusse pöörduda. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus andis mäletatavasti töötajale üsna suure valiku, millise riigi kohtusse pöörduda. Töötajal on võimalik esitada tööandja vastu hagi selle liikmesriigi kohtutesse, kus või kust kohast töötaja tavaliselt töötab, või selle paiga kohtutesse, kus ta viimati töötas. Seda olenemata sellest, kas tööandjal on alaline asukoht Euroopa Liidu liikmesriigis või mitte. Kui töötaja ei tööta või ei töötanud tavaliselt ainult ühes riigis, siis on töötajal võimalik esitada hagi selle paiga kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte. Seega tekib küsimus, kas lähetatud töötajate direktiiv annab lähetatud töötajale veel lisavõimaluse võrreldes nn tavalise piiriülese töötajaga.

Kuivõrd Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse alusel on võimalik tööandjat hageda ka viimase töötamise koha järgi, siis suure tõenäosusega on enamikel lähetamise juhtudest võimalik tööandjat ka selle sätte alusel vastuvõtvas riigis hageda. Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 6 vajalikkus ilmneb eelkõige siis, kui vastuvõttev riik ei ole viimaseks töötamise kohaks. Sellisel juhul on lähetatud töötajale tagatud igal juhul lisakaitse selle näol, et lähetatud töötajal on võimalik pöörduda töövaidluse korral vastuvõtva riigi kohtusse, et tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimustele. Seega leiab kinnitust käesoleva magistritöö teine hüpotees, et Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruces sätestatud kohtualluvus ning lähetatud töötajate direktiivis nimetatud erandlik kohtualluvus on identsed, kuna suure tõenäosusega on vastuvõttev riik just töötaja viimane harilik töö tegemise koht. Määrus tagab seejuures lähetatud töötajale paremad võimalused töövaidluste lahendamiseks, kuna lähetatud töötajatel on võimalik pöörduda liikmesriigi kohtutesse tööandja domitsiili ning ka hariliku töö tegemise koha järgi.

Siinkohal on oluline meenutada, et lähetatud töötajal ei ole võimalik praeguse tõlgenduse järgi lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimustele lähetavas riigis tugineda ning lähetatud töötaja peakski kindlasti vastuvõtva riigi kohtusse pöörduma. Seega on tegemist olukorraga, kus lähetatud töötaja tegelikult sooviks oma harilikus töö tegemise kohas

või tööandja alalises asukohas pöörduda kohtusse, et tugineda vastuvõtva riigi töötingimustele, kuid see ei ole võimalik.<sup>207</sup>

Lisaks tekib lähetatud töötaja jaoks äärmiselt keeruline olukord, kui tööandja on esitanud hagi töötaja alalise elukoha järgesse kohtusse. Sellisel juhul ei olegi lähetatud töötajal võimalik tegelikult oma õigusi kaitsta, kuna lähetava riigi kohtus ei ole võimalik vastuvõtva riigi töötingimustele tugineda. Samal ajal puudub lähetatud töötajal võimalus esitada hagi ka vastuvõtva riigi kohtusse, et seal töötingimustele tugineda, kuna pädevus on alalise elukoha riigi kohtu kasuks ning vastuvõtva riigi kohus peaks Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 30 lg 1<sup>208</sup> alusel menetluse peatama.

Seega ei saa näiteks Eestist Soome lähetatud töötaja lähetatud töötaja direktiivilt mingisugust lisakaitset selles osas, kui töötaja soovib pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse, et tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud vastuvõtva riigi ehk Soome töötingimustele. Lähetava riigi kohtusse on lähetatud töötajal võimalik pöörduda vaid siis, kui kohtualluvus on Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse alusel Eesti kasuks või kui tööandja on jõudnud esitada avalduse maakohtusse või töövaidluskomisjonile ning sellisel juhul on töötajal võimalik esitada vastuhagi Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 22 lg 2 alusel. Lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud vastuvõtva riigi töötingimustele ei ole töötajal võimalik isegi siis tugineda, kui kohtualluvus on Eesti kasuks ja seda eelkõige Rooma I määruse Art 9 lg 3 tõttu.

---

<sup>207</sup> Vt peatükk 2.3.

<sup>208</sup> Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse Art 30 lg 1 sätestab, et kui eri liikmesriikide kohtutes on lahendamisel seotud menetlused, võivad kõik kohtud peale kohtu, kuhu pöörduti esimesena, oma menetlused peatada.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö peamiseks eesmärgiks oli välja selgitada, millised on individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse määramise ja kohtualluvuse kindlakstegemise reeglid erinevates rahvusvahelise eraõiguse allikates. Nimetatud eesmärgi raames selgitas töö autor välja, milline on erinevate Eesti rahvusvahelise eraõiguse allikate vahekord individuaalsete töösuhete korral. Lisaks analüüsis autor eelpool nimetatud eesmärgi raames, millised raskused võivad rahvusvahelise eraõiguse reeglite ning põhimõtete rakendamisel tekkida.

Kohaldatava õiguse määramisel peavad Eesti kohtunikud üldjuhul lähtuma Rooma I määrusest ning vahel harva ka Ukraina või Venemaaga sõlmitud õigusabilepingust. Rooma I määrusest peab Eesti kohtunik kohaldatava õiguse määramisel lähtuma juhul, kui individuaalne tööleping on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009. Enne 17. detsembrist 2009 tuleb kohalduva õiguse määramisel lähtuda Rooma I määruse eelkäijast Rooma konventsioonist. Rooma konventsioon kohaldub individuaalsetele töölepingutele, mis on sõlmitud alatest 1. oktoobrist 2006. Lisaks peaksid Eesti kohtud arvestama, et enne 1. oktoobrit 2006 sõlmitud töölepingute puhul tehakse individuaalsele töölepingule kohalduv õigus kindlaks REÕS-i abil. Seega on kohaldatava õiguse määramisel oluline eeskätt individuaalse töölepingu sõlmimise hetk otsutamaks, mis õigusaktist peaks igal juhtumil lähtuma.

Rooma I määruse järgi tuleb lähtuda esiteks poolte valitud õigusest, arvestades, et selline õiguse valik ei või siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt Rooma I määruse kohaldatava õiguse määramise teistele reeglitele. Kui pooled ei ole valinud kohaldatavat õigust, siis on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Juhul kui kohaldatavat õigust ei saa kindlaks määrata hariliku töö tegemise koha järgi, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus asub tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht. Kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on seotud mõne teise riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust. Siin tuleb arvestada sellega, et Euroopa Kohus on andnud töötaja hariliku töö tegemise koha reeglile niivõrd laia tõlgenduse, et see on igal juhul üks või teine riik sõltuvalt sellest, mis aspektist lähtuvalt tekkinud probleemi

lahendada. Lisaks on Euroopa Kohus võtnud tööandja tegevuskoha reeglilt sisuliselt igasuguse mõju ja tööandja tegevuskohta tuleks pigem vaadeldada tihedama seose rakendamisel ühe olulise seost loova faktorina. Kõigele lisaks on Euroopa Kohus tekitanud olukorra, kus töösuhte pooled ei saa olla saajaprotsendilisel kindlad töösuhte kohaldatavas õiguses isegi siis, kui tööd tehakse püsivalt ja katkematult ühes riigis. Euroopa Kohus on leidnud, et sellisel juhul võib olla töösuhtel tihedam seos mõne muu riigiga. Selline olukord tekitab äärmiselt palju õiguslikku ebakindlust, kuna individuaalsele töölepingule kohaldatav õigus ei ole pooltele piisavalt hästi ettenähtav.

Õigusabilepingud kuuluvad individuaalsete töölepingute korral kohaldamisele sel juhul, kui tegu on Venemaa või Ukraina tööandjaga ja Eesti kodanikust töötajaga või vastupidi. Kui partnerriigi kodakondsusega isiku vahel ja teise partnerriigi juriidilise isiku vahel sõlmitakse individuaalne tööleping, siis kohalduks töölepingule töö tegemise koha ehk täitmise koha õigus.

Lähetatud töötajate direktiiv sisaldab samuti sätteid kohaldatava õiguse määramise kohta. Lähetatud töötajate direktiivi kohaldamiseks peab esinema direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud lähetamise olukord ning tegu peab olema lähetatud töötajaga. Direktiivi mõistes on tegu lähetatud töötajaga, kui töötaja on ajutiselt lähetatud ja töötaja on lähetatud riiki, kus ta tavaliselt ei tööta. Lähetatud töötaja direktiivi kohaldamisel on tekkinud olukord, kus lähetatud töötaja kindlakstegemiseks on kaks kriteeriumi, mis on täpsustamata nii direktiivis endas kui ka siseriiklikus õiguses. Seega sõltub lähetatud töötajate direktiivi kohaldamine suuresti, kuidas siseriiklik kohus neid kriteeriume sisustab. Puudub õiguslik kindlus selle osas, millises piiriüleses töötamise olukorras on tegu lähetatud töötajaga. See on viinud olukorrani, kus lähetatud töötajaga on tegu põhimõtteliselt iga kord, kui tööandja lähetab oma asukohariigist töötaja teise liikmesriiki, kuna eeldatakse, et lähetatud töötaja teeb harilikult oma tööd tööandja asukohariigis.

See omakorda tekitab olukorra, kus vastuvõtva riigi õigus võib kohalduda seega nii lähetatud töötajate direktiivi kui ka Rooma I määruse alusel. Lähetatud töötajate direktiivi alusel oleks lähetatud töötaja töösuhte kohaldatav vastuvõtva riigi õigus vaid direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud ulatuses. Seda Euroopa Kohtu äärmiselt kitsendava tõlgendamise tõttu lähetatud töötaja töösuhtele vastuvõtva riigi töötingimuste ulatuses. Rooma I määruse alusel kohaldub sellistel juhtudel aga vastuvõtva riigi õigus tervikuna lähetatud töötaja

individuaalsele töösuhte. Sellest tulenevalt leiab selles osas kinnitust magistritöös püstitatud hüpotees, et Rooma I määrus tagab lähetatud töötajale töötingimused efektiivsemalt, kui seda tehakse lähetatud töötajate direktiivi alusel, kuna Rooma I määrus tagab, et lähetatud töötaja töösuhtele kohaldub vastuvõtva riigi õigus tervikuna.

Lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimuste näol on tegu üldist kehtivust omavate sätetega Rooma I määruse artikli 9 tähenduses. Sellistele üldist kehtivust omavatele sätetele tuginemine on lähetamise olukorras üsna keeruline. Selleks, et lähetatud töötajal oleks võimalik päritoluriigis tugineda vastuvõtva riigi üldist kehtivust omavatele sätetele, peavad need üldist kehtivust omavad sätted tegema lepingu täitmise ebaseaduslikuks. Sellises olukorras ei ole lähetava liikmesriigi kohtutel tegelikult võimalik direktiivi tingimusi rakendada. Kui töö tegemine on vastuolus kohalike tingimustega, siis ei muuda see lepingu täitmist mitte ebaseaduslikuks, vaid töötajale on sel juhul tagatud teatud õiguskaitsevahendid. Kui lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimuste näol on tegu üldist kehtivust omavate sätetega Rooma I määruse artikkel 9 tähenduses, siis ei ole lähetatud töötajal võimalik tugineda neile ka siis, kui vastuvõtva riigi õigus kohalduks Rooma I määruse järgi, kuna piirang tuleneb Rooma I määrusest endast. Eeltoodust tulenevalt ei leia selles osas kinnitust magistritöös püstitatud hüpotees. Rooma I määrus ei taga lähetatud töötajale efektiivsemalt töötingimusi, kuna nii Rooma I määrus kui ka lähetatud töötajate direktiiv ei võimalda tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimustele lähetava riigi kohtus.

Jõustamise direktiiv toob küll selguse selles osas, millised on kriteeriumid, mille alusel hinnata, kas tegemist on lähetamisega. Arvestada tuleb muuhulgas asjaoluga, kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja määruse Rooma I ja/või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb. Magistritöö autori hinnangul ei teki eeltoodust tulenevalt enam ebamääraseid olukordi, kus vastuvõtva riigi õigus kohaldub tervikuna hariliku töö tegemise koha reegli ning samal ajal ka piiratud ulatuses lähetatud töötajate direktiivi järgi. Samas ei arvestata endiselt täies ulatuses Rooma I määruse artiklis 8 sätestatud reeglistikuga. Rooma I määruse üldine reegel on see, et pooled on õiguse valikul vabad. Seega meil võib olla tõepoolest tegu ehtsa lähetamise olukorraga, kuid see ei tee võimatuks olukorda, et pooled on valinud kohaldatavaks õiguseks vastuvõtva riigi õiguse. Samuti võib kohalduda vastuvõtva riigi õigus ka tihedama seose reegli alusel.

Lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimustele kui üldist kehtivust omavatele sätetel tuginemise osas jõustamise direktiiv mingisugust muutust ei too. Lähetatud töötajal on lähetatud töötajate direktiivis sätestatud tingimustele võimalik endiselt tugineda ainult vastuvõtva riigi kohtus. Käesoleva magistritöö autori hinnangul aitaks olukorda parandada, kui lähetatud töötajal oleks lubatud algatada kohtumenetlus kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste tuginemise õigust nii lähetavas kui ka vastuvõtvast liikmesriigis. Sellisel juhul oleks küll vastuolu Rooma I määruse Art 9 lg-ga 3, kuid Rooma I määruse preambula kohaselt ei tohiks individuaalseid töölepinguid reguleeriv norm piirata selle riigi õiguse üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist, kuhu töötaja on lähetatud lähetatud töötajate direktiivi raames.

Kohtualluvuse kindlakstegemisel peavad Eesti kohtud alates 10. jaanuarist 2015. aastast lähtuma üldjuhul Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusest. Nimetatud määruse järgi on töötajal võimalik esitada tööandja vastu hagi selle liikmesriigi kohtutesse, kus või kust kohast töötaja tavaliselt töötab, või selle paiga kohtutesse, kus ta viimati töötas. Seda olenemata, kas tööandjal on domitsiil Euroopa Liidu liikmesriigis või mitte. Kui töötaja ei tööta või ei töötanud tavaliselt ainult ühes riigis, siis on töötajal võimalik esitada hagi selle paiga kohtutesse, kus asub või asus töötaja tööle võtnud ettevõtte. Siin peab jällegi arvestama sellega, et Euroopa Kohtu poolt antud tõlgendus kohale, kus või kust töötaja tavaliselt töötab, on niivõrd lai, et töötaja teeb suure tõenäosusega tavaliselt tööd ühes kindlas riigis või ühest kindlast riigist. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrust kohaldatakse individuaalsete töölepingute korral siis, kui töötaja teeb tööd vähemalt ühes Euroopa Liidu liikmesriigis ja/või kostja domitsiil on Euroopa Liidu liikmesriigis. Tööandja, kellel puudub alaline asukoht Euroopa Liidus liikmesriigis, domitsiilik on ka tööandja esindus, filiaal või muu üksus. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse järgi on võimalik individuaalse töölepingu kohtualluvuse regulatsiooni järgi hageda ka tööandjat, kelle domitsiil ei ole Euroopa Liidu liikmesriigis, hariliku töö tegemise koha liikmesriigi kohtus. Varem kehtinud Brüsseli I määrus tuli kohaldamisele ainult siis, kui kostja domitsiil oli liikmesriigis, st tööandja või tööandja filiaal, esindus või muu üksus pidi asuma Euroopa Liidus.

Lisaks peaks Eesti kohus arvestama kohtualluvuse kindlakstegemisel välislepingutega. Esiteks tuleb kohtualluvuse kindlakstegemisel lähtuda Lugano II konventsioonist siis, kui Eesti kohtus soovitakse hageda Islandi, Norra või Šveitsi töötajat või tööandjat. Samuti peaks Eesti kohtunik arvestama, et kohtumenetlus võidakse algatada ka Lugano II konventsiooni

alusel Islandil, Norras või Šveitsis, kui tööandja alaline elukoht on küll Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid selgub, et töötaja teeb tavaliselt tööd või töötas viimati Islandil, Norras või Šveitsis. Kuivõrd Lugano II konventsioon on identne varem kehtinud Brüsseli I määrusega ning ei sisalda endas Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrusesse sisse viidud muudatusi, siis töötajal ei ole võimalik hageda tööandjat, kelle domitsiil ei ole Euroopa Liidus ega ka Islandil, Norras või Šveitsis, kuigi ta teeb tavaliselt tööd või tegi viimati tööd Islandil, Norras või Šveitsis.

Lisaks omavad Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse ees prioriteeti õigusabilepingud. Õigusabilepingute järgi on nii töötajal kui tööandjal on võimalik esitada hagi selle õigusabilepingu poole kohtusse, kus asub vastavalt töötaja elukoht või juriidilise isiku asukoht. Seda tingimust, et töötaja on partnerriigi kodanik, tööandja partnerriigi äriühing ning pooled on pärit erinevatest partnerriikidest.

Väga erandlikel juhtudel tuleb Eesti kohtul kohtualluvus kindlaks teha TsMS-i alusel. See tähendaks olukorda, kus töötaja ei ole Vene või Ukraina kodanik ja tööandja ei oma asukohta Venemaa või Ukraina territooriumil. Kostja domitsiil ei ole Euroopa Liidu liikmesriigis ega Lugano II konventsiooniga seotud riikides. Samuti puudub kohtualluvuse kokkulepe eelpool mainitud kohtute kasuks. Lisaks peaks Eesti kohtunik eriti tähelepanelikult jälgima, et töö tegemine ei toimuks Euroopa Liidu liikmesriigi territooriumil, kuna see annaks kohtunikule põhjust kohaldada vastavalt Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrust töötaja esitatud hagi puhul, kuna sellisel juhul ei pea tööandja alaline asukoht ilmtingimata olema liikmesriigi territooriumil.

Käesolevas magistritöös jõudis autor järeldusele, et töövaidluskomisjon on Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses kohus ning Euroopa Liidu liikmesriikide kohtud näevad suure tõenäosusega töövaidluskomisjoni kohtuna Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruse tähenduses.

Lähetatud töötaja individuaalse töövaidluse kohtualluvuse osas jõudis magistritöö autor järeldusele, et lähetatud töötajate direktiivi artikkel 6 vajalikkus ilmneb eelkõige siis, kui vastuvõttev riik ei ole viimaseks töötamise kohaks. Sellisel juhul on lähetatud töötajale tagatud igal juhul lisakaitse selle näol, et lähetatud töötajal on võimalik pöörduda töövaidluse korral vastuvõtva riigi kohtusse, et tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1

sätetatud tingimustel. Seega leidis kinnitust magistritöö hüpotees, et Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määruses sätestatud kohtualluvus ning lähetatud töötajate direktiivis nimetatud erandlik kohtualluvus on identsed, kuna suure tõenäosusega on vastuvõttev riik just töötaja viimane harilik töö tegemise koht. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus tagab seejuures lähetatud töötajale paremad võimalused töövaidluste lahendamiseks, kuna lähetatud töötajatel on võimalik pöörduda liikmesriigi kohtutesse tööandja domitsiili ning ka hariliku töö tegemise koha järgi. Kuivõrd lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud tingimused on üldist kehtivust omavad sätted Rooma I määruse artikli 9 tähenduses, siis ei ole aga lähetatud töötajal võimalik tugineda lähetatud töötajate direktiivi Art 3 lg-s 1 sätestatud töötingimustele lähetava riigi kohtus.



## **Application of private international law in individual employment relationships and posted workers. Summary**

One can talk about applying private international law in individual employment relationships only when there exists a foreign element. When a person domiciled in Estonia is working in Finland, then this kind of an employment relationship has a connection with both legal systems and that is called a foreign element. The European Union has no borders between the member states and this means that an individual employment contract is quite often linked with different countries.

In these kind of situations courts must follow the relevant private international law rules. A court's right to act this way is granted by the principle of *lex fori*. On the basis of this principle the court, whom the action is brought, applies the rules of the processing state, primarily the rules of private international law and procedure. Consequently, the first duty of a court is to determine the sources of private international law, which apply to individual employment relationships.

Parties of the individual employment contract are interested in the applicable law and jurisdiction, which form two distinct stages in the application of private international law rules. The first aim of this master thesis is to find out the rules of the above mentioned private international law stages in different sources of private international law. Within the framework of that aim, the author of this master thesis finds out the relation between different sources of Estonian private international law concerning individual employment contracts. In addition, the difficulties, which may arise in the application of different acts, will be analysed. Whereas, the posted workers directive has to be taken into account whenever a posting situation may occur, then another aim of this master thesis is to find out the regulation concerning the law applicable to posted worker's individual employment contract and to determine which member state's court a posted worker can turn in order to protect his or her rights.

Judgements of the Supreme Court of Estonia have shown that courts in Estonia do not know how to apply different private international law instruments concerning choice of law rules and how to operate with the rules. Whereas the posted workers directive deals also with the

law applicable to the individual employment relationship, but the rules determining the law applicable to an individual employment contract are established in Rome I Regulation, the interaction between two legal instruments needs to be clarified.

In view of the above mentioned goals and problems concerning the interaction between the Posted Workers Directive and the Rome I Regulation, this master thesis poses two hypothesis:

1. Rome I is more effective guaranteeing rights to posted workers than the posted workers directive;
2. Jurisdiction clause in Regulation 1215/2012 is identical with the exceptional jurisdiction established in the posted workers directive, but the regulation offers better opportunities to posted workers to settle individual employment disputes.

The choice of law rules applicable to employment contracts are contained in specific provisions of the Rome I Regulation. Courts must follow Rome I Regulation, when the individual employment contract is concluded since the 17th of December 2009. When an individual employment contract is concluded before the previously mentioned date, the law applicable to the individual employment contract is determined by Rome Convention. Estonian courts must also take into account that choice of law rules for employment contracts concluded before the 1st of October 2006 are contained in Private International Law Act. In addition to this, Estonian courts have to follow the private international law treaties concluded between the Republic of Estonia and the Russian Federation and Ukraine whenever the individual employment relationship involves a Russian or Ukrainian employer and an employee who is an Estonian citizen or vice versa.

Rome I Regulation settles that an individual employment contract shall be governed by the law chosen by the parties. Such a choice of law may not, however, have the result of depriving the employee of the protection afforded to him by provisions that cannot be derogated from by agreement under the law that, in the absence of choice, would have been applicable pursuant to objectively applicable law. To the extent that the law applicable to the individual employment contract has not been chosen by the parties, the contract shall be governed by the law of the country in which or, failing that, from which the employee habitually carries out his work in performance of the contract. The country where the work is

habitually carried out shall not be deemed to have changed if he is temporarily employed in another country. Where the law applicable cannot be determined pursuant to the habitual work place rule, the contract shall be governed by the law of the country where the place of business through which the employee was engaged is situated. Where it appears from the circumstances as a whole that the contract is more closely connected with another country, the law of that other country shall apply. One must consider that the European Court of Justice has given the habitual place of work rule such a wide interpretation that the employee will habitually carry out his or her work one place or another depending on the circumstances. In addition, the European Court of Justice has deprived the rule of the engaging place of business of almost any effect and the engaging place of business should be considered as a part of the close connection rule. Furthermore, the European Court of Justice has created a situation when the parties cannot be one hundred percent sure about the law applicable to the individual employment contract even when work is habitually carried out in one country. The European Court of Justice has found that where an employee carries out the work in performance of the contract habitually, for a lengthy period and without interruption in the same country, the national court may, under the concluding part of that provision, disregard the law of the country where the work is habitually carried out, if it appears from the circumstances as a whole that the contract is more closely connected with another country.

In order the posted workers directive to be applicable, there must be a posting situation determined in the article 3 (1) and a posted worker must be involved. For the purposes of the Posted Workers Directive, 'posted worker' means a worker who, for a limited period, carries out his work in the territory of a member state other than the state in which he normally works. This master thesis concludes that those two criteria are not specified in the Posted Workers Directive itself and also in national law. Thus the application of the directive depends on how national courts see those criteria. At this moment there is no legal certainty in which cross-border working situation one can talk about a posted worker. It has led to a situation where a worker is determined as a posted worker whenever an employer posts an employee from the country of its origin to another member state. That is caused by the assumption that a posted worker carries out his or her work in the country where the employer is established which is not necessarily true.

This, in turn, leads to a situation where the law of the host country may be applicable on the basis of both the Posted Workers Directive and Rome I Regulation. Regarding to the Posted

Workers Directive, the imposition of the host member state employment standards is limited to the terms and conditions laid down in article 3 (1). Rome I Regulation would allow the application of host state law to the posted worker's individual employment relationship as a whole. Thus the hypothesis, that Rome I is more effective guaranteeing rights to posted workers than the posted workers directive, is affirmed, because Rome I Regulation secures that the host member state law applies to the posted worker's employment relationship as a whole.

The terms and conditions listed in the Posted Workers Directive article 3 (1) are overriding mandatory provisions in the meaning of article 9 of Rome I Regulation. Article 9 (2) provides that effect may be given to the overriding mandatory provisions of the law of the country where the obligations arising out of the contract have to be or have been performed (the host country in posted workers situations), in so far as those overriding mandatory provisions render the performance of the contract unlawful. Thus, posted workers cannot rely on employment standards in the sending member state, because the violation of overriding mandatory provisions does not render the performance of the contract unlawful. Breach of the relevant employment standards usually entitles the employee to certain remedies. Due to the fact that the limitation concerning the application of host member state's overriding mandatory provisions in the home member state comes from Rome I Regulation itself, then Rome I Regulation does not guarantee right to posted workers more effectively than the Posted Workers Directive in this regard.

The Enforcement Directive makes the concept of posting clearer. It lays down number of criteria to evaluate whenever a situation will be referred as posting. Among other things, one must consider whether the posting takes place to a Member State other than the one in or from which the posted worker habitually carries out his or her work according to Rome I regulation or the Rome Convention. Thus, the author of this thesis assumes that there will no longer be situations when the law of the host member state applies according to both the Posted Workers Directive and Rome I Regulation when a person habitually carries out his or her work in the host state. The negative aspect is that the Enforcement Directive does not consider with the other rules of Rome I Regulation. Regarding to the application of overriding mandatory provisions of the host state in the sending state's court, the Enforcement Directive does not bring about any changes. The author of this thesis suggests that if the wording of the Posted Workers Directive would allow posted workers to enforce the right to the terms and

conditions of employment guaranteed in article 3 in the Posted Workers Directive also in the sending state, the problem would be solved.

The rules of jurisdiction in employment matters are found in Regulation 1215/2012. The Regulation came into force on the 10th of January 2015. On a large scale, the rules have stayed the same regarding individual employment contracts comparing to Brussels Regulation, which was in force before the Regulation 1215/2012. An employer may be sued in the courts of the place where or from where the employee habitually carries out his work or in the courts for the last place where he did so regardless of where the employer is domiciled. If the employee does not or did not habitually carry out his work in any one country, an employer may be sued in the courts of the place where the business which engaged the employee is or was situated. Thus, the Regulation 1215/2012 will be applied whenever an employee habitually carries out his work in or from a member state and/or the defendant is domiciled in a member state. In addition to the Regulation 1215/2012, Estonian courts must take into account the private international law treaties with the Russian Federation and Ukraine, Lugano II Convention and the Code of Civil Procedure.

This master thesis concludes that a labour dispute committee is considered as a court in the meaning of the Regulation 1215/2012 and courts of different member states most likely see the labour dispute committee as a court in the meaning of the Regulation 1215/2012.

Regarding to the jurisdiction in the case of posted workers, this master thesis concludes that article 6 in the Posted Workers Directive is necessary when the host member state is not the last place where the employee habitually carried out his or her work. In that case posted workers have given extra protection by the Posted Workers Directive allowing posted workers to access the host member state court. Thus the jurisdiction clause in Regulation 1215/2012 is identical with the exceptional jurisdiction established in the posted workers directive, because the host state is most likely the last place the posted worker carried out his work, but the Regulation 1215/2012 offers better opportunities to posted workers to settle individual employment disputes.

Gevin Kalm

04.05.2015

## KASUTATUD MATERJALID

### Kasutatud kirjandus

1. Blanpain, R. *European Labour Law*. 12th revised ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2010.
2. Briggs, A. *The Conflict of Laws*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press 2013.
3. Calliess, G.-P. (ed). *Rome Regulations: Commentary on the European Rules of the Conflict of Laws*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011.
4. Collins, L. *et al.* (eds), Dicey, Morris and Collins, *The Conflict of Laws*. Second cumulative supplement. London: Sweet and Maxwell: Thomson Reuters 2008.
5. Cremers, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. *Policy Studies*, 34/2, lk 201-220. Amsterdam 2013.
6. Davies, P. The Posted Workers Directive and the EC Treaty. - *Industrial Law Journal*, vol 31/3, 2002, p 298-306.
7. Grušić, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*. London: The London School of Economics and Political Science 2012.
8. Krusell, S. Eesti elanike töötamine välismaal. – *Pilte rahvaloendusest*. Tallinn: Statistikaamet, 2013, lk 129-139. Arvutivõrgus: <http://www.stat.ee/65397>, 15.04.2015.
9. Magnus, U. Mankowski, P. (ed). *Brussels I regulation*. 2nd ed. Munich: Sellier. European Law Publishers 2012.
10. Merrett, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press 2011.
11. Merrett, L. New Approaches to Territoriality in Employment Law. *Industrial Law Journal*, vol 44/1, 2015, p 53-74.
12. Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhte kohaldatavast õigusest. – *Juridica*, 2002/8, lk 557-562.
13. Naaber-Kalm, L. *Lähetatud töötaja tööõigussuhtes: töötajate õiguste kaitse tagamine: magistritöö*. Tallinn: Tartu Ülikool 2014.
14. Nurmela, I. jt. *Rahvusvaheline eraõigus*. 3. täiendatud trükk. Tallinn: Juura, 2008.
15. Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? – *Juridica*, 2014/1, lk 60-69.

16. Torga, M. Brüsseli I (uuesti sõnastatud) määrus: kas põhjalik muutus Eesti rahvusvahelises tsiviilkohtumenetluses? – *Juridica* 2014/4, lk 304-312.
17. Torga, M. Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – *Juridica*, 2014/5, lk 406-416.
18. Torga, M. Rahvusvahelise kohtualluvuse kontrollimine Eesti kohtutes. – *Juridica* 2013/3, lk 192-200.
19. Torga, M. Scope of Application of the Private International Law Treaties Concluded Between the Republic of Estonia and its Eastern European Neighbours. – *Kiel Journal of EastEuropean Law* 2012/1-2, p 4-12.
20. Torga, M. Õigusabilepingute kohaldamine tsiviilasjade lahendamisel Eesti kohtutes. – Kohtute aastaraamat 2012. Riigikohus 2013, lk 76-81.

## **Kasutatud õigusaktid**

### **Euroopa Liidu õigusaktid**

21. Euroopa Liidu Toimimise Lepingu konsolideeritud versioon. ELT C 326/1, 26.10.2012, lk 47-200 (*ELTL*).
22. Euroopa Nõukogu määrus 22.12.2000. a määrus (EÜ) nr 44/2001, kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusasjades. – ELT L, 16.01.2001, lk 1-23 (eestikeelne eriväljaanne: ptk 19, kd 4, lk 42-64) (*Brüssel I määrus*).
23. Euroopa Nõukogu määrus 12.12.2012. a määrus (EÜ) nr 1215/2012, kohtualluvuse ja kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusasjades (uuesti sõnastatud). – ELT L 351, 20.12.2012, lk 31-32 (*Brüssel I (uuesti sõnastatud) määrus*).
24. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 16.12.1996. a direktiiv 96/71/EÜ, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – EÜT L 18, 20.01.1997, lk 431-436. (eestikeelne eriväljaanne: ptk 5, kd 2, lk 431-436) (*lähetatud töötajate direktiiv*).
25. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 17.06.2008. a määrus (EÜ) nr 593/2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I”). – ELT L 177, 4.7.2008, lk 6- 16 (*Rooma I määrus*).
26. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 15.05.2014. a direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamisest ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“). – ELT L 159, 28.05.2014 (*jõustamise direktiiv*).

## **Rahvusvahelised lepingud**

27. Brussels Convention on Jurisdiction and the Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters. – OJ L 299, 31.12.1972, p 32-42, consolidated version OJ C 27, 26.01.1998, p 1-27 (*Brüsseli konventsioon*).
28. Eesti Vabariigi, Leedu Vabariigi ja Läti Vabariigi õigusabi ja õigussuhete leping. 11.11.1992. – RT II 1993, 6, 5 (*Läti-Leedu õigusabileping*).
29. Eesti Vabariigi ja Poola Vabariigi vaheline leping õigusabi osutamise ja õigussuhete kohta tsiviil-, töö- ning kriminaalasjades. 27.11.1998. – RT II 1999, 4, 22 (*Poola õigusabileping*).
30. Eesti Vabariigi ja Ukraina leping õigusabi ja õigussuhete kohta tsiviil- ning kriminaalasjades. 15.02.1995. – RT II 1995, 13, 63 (*Ukraina õigusabileping*).
31. Eesti Vabariigi ja Vene Föderatsiooni leping õigusabi ja õigussuhete kohta tsiviil-, perekonna- ja kriminaalasjades. 26.01.1993. – RT II 1993, 16, 27 (*Vene õigusabileping*).
32. Rooma konventsioon: 1980. aasta lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon. – ELT C-169, 8.07.2005, lk 1–30 (*Rooma konventsioon*).
33. Tsiviil- ja kaubandusajade kohtualluvuse ning neid käsitlevate kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise konventsioon. - ELT L 339, 21.12.2007, lk 3—41 (*Lugano II konventsioon*).

## **Riigisisesed õigusaktid**

### **Eesti õigusaktid**

34. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2004, 19, 134; RT I 2009, 5, 35.
35. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. - RT I 1996, 3, 57; RT I, 29.06.2014, 109.
36. Rahvusvahelise eraõiguse seadus. - RT I 2002, 35, 217; RT I 2009, 59, 385.
37. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I 2005, 26, 197; RT I 19.03.2015, 26.
38. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I 1994, 53, 889; RT I 2002, 53, 336.
39. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.
40. Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus. – RT I 2002, 53, 336; RT I, 04.02.2011, 9.

### **Välisriikide õigusaktid**

41. Darba likums, 105 (2492), 01.06.2002.
42. Laki lähetetyistä työntekijöistä, No 1146/1999, 16.12.1999.



## **Kasutatud kohtupraktika**

### **Euroopa Liidu kohtute lahendid**

43. ECJ 27.03.1990, C-113/89, *Rush Portuguesa versus Office national d'immigration*, [1990] ECR I-1417.
44. ECJ 13.07.1993, C-125/92, *Mulox IBC Ltd versus Hendrick Geels*, [1993] ECR I-4075.
45. ECJ 09.01.1997, C-383/95, *Petrus Wilhelmus Rutten versus Cross Medical Ltd*, [1997] ECR I-57.
46. ECJ 25.10.2001, C-49/98, *Finalarte*, [2001] ECR I-7831.
47. ECJ 27.02.2002, C-37/00, *Herbert Weber versus Universal Ogden Services Ltd*, [2002] ECR I-2013.
48. EKO 18.12.2007, C-341/05, *Laval un Partneri Ltd versus Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, [2007] ELT I-11767.
49. EKO 03.04.2008, C-346/06, *Rüffert* [2008] ELT I-1989.
50. EKO 19.06.2008, C-319/06, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Luksemburgi Suurhertsogiriik*, [2008] ELT I-4323.
51. EKO 15.03.2011, C-29/10, *Heiko Koelzsch versus Etat du Luksemburgi Suurhertsogiriik*, [2011] ELT I-1595.
52. EKO 15.12.2011, C-384/10, *Jan Voogsgeerd v Navimer SA*, [2011] ELT I-13275.

### **Eesti Vabariigi Riigikohtu lahendid**

53. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. jaanuari 2013. a otsus asjas nr 3-2-1-179-12.
54. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 5. märtsi 2014. a otsus asjas nr 3-2-1-187-13.
55. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. märtsi 2015. a otsus asjas nr 3-2-1-176-14.

### **Muud materjalid**

56. Administrative Data Collection on E 101 Certificates Issued in 2008 and 2009. Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems, Brussels 2011. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docID=6554&langId=en>, 18.04.2015.
57. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamise kohta. COM(2012) 131 final, 23. märts 2012. Arvutivõrgus:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\(2012\)0131\\_/com\\_com\(2012\)0131\\_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2012)0131_/com_com(2012)0131_et.pdf). 02.05.2015

58. Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. January 2003. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. 02.05.2015.

59. Statistikaameti 2011. aasta rahvaloenduse andmed. Statistika andmebaas. Arvutivõrgus: Statistikaameti 2011. aasta rahvaloenduse andmete järgi elas Eestis 90 510 Venemaa Föderatsiooni kodakondsusega ja 4756 Ukraina kodakondsusega isikut. Arvutivõrgus: [http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/07Rahvastiku\\_demograafilised\\_ja\\_etno\\_kultuurilised\\_naitajad/02Kodakondsus/02Kodakondsus.asp](http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvaloendus/REL2011/07Rahvastiku_demograafilised_ja_etno_kultuurilised_naitajad/02Kodakondsus/02Kodakondsus.asp). 15.04.2015.

60. Van Hoek, A. Houwerzijl, M. Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union. University of Amsterdam, November 2011. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. 16.04.2015.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Gevin Kalm (sünnikuupäev: 04.02.1990),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Rahvusvahelise eraõiguse kohaldamine individuaalsetes töösuhetes ning lähetatud töötajad“, mille juhendaja on Gaabriel Tavits,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 04.05.2015.