

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Janika Jürgen-Määr

**LÄBIPAISTVATE JA PROGNOOSITAVATE TÖÖTINGIMUSTE DIREKTIIVI
RAKENDAMINE EESTIS**

Magistritöö

Juhendaja:
professor Merle Erikson

Tallinn
2019

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. REGULATSIOONI RAKENDUSALA	9
1.1. Töösuhte iseloomust tulenev rakendusala.....	9
1.2. Isikuline rakendusala.....	15
2. TÖÖTAJA TEAVITAMINE TÖÖTINGIMUSTEST	19
2.1. Teavitamise eesmärk ja sisu.....	19
2.2. Muudetud töötingimused	20
2.2.1. Töö tegemise koht.....	20
2.2.2. Ülesütlemisest etteteatamise nõuded ja tähtajad.....	22
2.2.3. Töötasu.....	23
2.2.4. Tööaeg prognoositava töökorralduse puhul.....	24
2.3. Uued töötingimused	26
2.3.1. Katseaeg.....	26
2.3.2. Töötaja koolitamine	28
2.3.3. Tööaeg prognoosimatu töökorralduse puhul.....	30
2.3.4. Töötajale kohalduvad sotsiaalkindlustussüsteemid	32
2.4. Töötaja teavitamise aeg.....	35
2.5. Töötaja teavitamise vorm.....	37
2.6. Teavitamine töösuhte muutmisel	39
3. TÖÖTINGIMUSTEGA SEOTUD MIINIMUMNÕUDED	41
3.1. Erandid miinimumnõuete kohaldamisest.....	41
3.2. Katseaja maksimaalne kestus.....	42
3.3. Paralleelne tööhõive	46
3.4. Töö minimaalne prognoositavus.....	48
3.5. Üleminek teisele tööhõivevormile	51
3.6. Kohustuslik koolitus	54
KOKKUVÕTE.....	57
SUMMARY. <i>The implementation of the Directive on predictable and transparent working conditions</i>	64
KASUTATUD KIRJANDUS	72
KASUTATUD NORMATIIVAKTID.....	77
KASUTATUD KOHTULAHENDID.....	78

SISSEJUHATUS

Töötingimusi ja töösuhteid reguleeriv direktiiv 91/533/EMÜ¹ võeti vastu 1991. aastal. Tööturg on pärast direktiivi vastuvõtmist märkimisväärselt muutunud ja teinud läbi hulgaliselt arenguid, mille tulemusena on suurenenud nii töökohtade arv kui ka töötamise paindlikkus.

Lisaks klassikalisele töösuhtele² ja traditsioonilistele mittetüüpilistele töövormidele³ on Euroopa Liidus (EL) tekkinud rida uusi mittetüüpilisi töövorme, mille levik on hoogustunud just viimaste aastate jooksul ning mida võib tulevikus kasutada märkimisväärne hulk inimesi. Ühelt poolt on hõlbustanud uute töövormide loomist digitaliseerimine, kuid olulist rolli mängivad ka põlvkondlikud ning kultuurilised muutused, mis on omakorda kaasa toonud suurema mitmekesisuse töötava elanikkonna seas.⁴ 2015. aastal ilmunud Eurofoundi uuring, mis kaardistas uute töövormide leviku, toob välja, et alates 2000. aastast on erinevates Euroopa riikides hakanud enam levima üheksa peamist uut töövormi. Need on IKT-põhine mobiilne töö, töötaja ja töökohta jagamine, rahvahange, töö nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu, ajutine spetsialistide kaasamine juhtimistegevusse, vautšeripõhine töö, töö portfoolio raames ja juhutöö.⁵ Uued töövormid on andnud võimaluse arendada uusi ärimudeleid⁶ ja andnud inimestele võimaluse olla majanduslikult aktiivne seal, kus traditsioonilised tööhõivevormid pole sageli sobilikud või kättesaadavad.

Uued töövormid võimaldavad tööturule siseneda näiteks töötajatel, kes ei taha või ei saa teha täiskohaga tööd, või noortel, kellel õnnestub saada sellise töövormiga oma esimesed töökogemused. Samas on osade uute töövormide puhul oht, et need võivad viia tööturu

¹ Nõukogu 14.10.1991. a direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. – ELT L 288, 18.10.1991, lk 32-35.

² Töötaja töötab tähtajatu töölepingu alusel täistööajaga pidevalt ühe tööandja juures. Vt J.Vallistu, jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Riigikantselei strateegiabüroo, Sotsiaalministeerium 2017, lk 22. – https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/tuleviku_too_lopparuanne.pdf (15.02.2019).

³ Siia kuuluvad tähtajaline tööleping, osalise tööajaga töötamine, kaugtöö ja renditöö. Vt J.Vallistu, jt., lk 23.

⁴ J.Vallistu, jt. lk 6.

⁵ Eurofound. New forms of Employment. Research report. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015, lk 8. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (15.02.2019).

⁶ Nt jagamismajandus, so ärimudel, kus tegevust hõlbustavad koostööplatvormid (nt Uber, Taxify).

lõhestumiseni, kuna nendega kaasneb väike sissetulek ja piiratud sotsiaalne kaitse.⁷ Seega ei pruugi uus ja paindlikum töökorraldus tihti olla sama korrapärase ja stabiilne kui traditsiooniline töösuhe, mis omakorda võib põhjustada ebakindlust seoses kohaldatava õigusega.⁸

Ebapiisava õigusraamistiku tõttu võib uute töövormide alusel tööhõives olevatel töötajatel olla keerulisem oma õigusi kasutada. Näiteks töötab EL-is 4–6 miljonit töötajat nõudetöö- ja lühiajaliste lepingute alusel, kuid paljud neist ei tea ette, millal tööle tuleb minna ja kui kauaks tööd jätkub. See aga pärsib töötajate õigust õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimuste ja sotsiaalkaitsega. Lisaks sellele on osa liikmesriike kehtestanud uusi eeskirju, reguleerimaks uusi töövorme, mille tõttu on õigusraamistikud üha erinevamad, mis omakorda suurendab sotsiaalsete standardite alandamisest tulenevat konkurentsi. Viimasel on kahjulikud tagajärjed nii tööandjatele kui ka liikmesriikidele.⁹

Tulenevalt sellest, et direktiiv 91/533/EMÜ võeti vastu ajal, kui eksisteerisid valdavalt traditsioonilised töösuhted ja uusi töövorme nende praegusel kujul ei tuntud, on EL-is tekkinud olukord, kus direktiiv 91/533/EMÜ ei paku töötajatele ja eriti uutes töövormides hõivatud töötajatele piisavalt kaitset. Seega on vajalik EL tasandil kehtestada töösuhte olulisi aspekte käsitleva teabe ja töötingimustega seotud miinimumnõuded.¹⁰ Direktiivi 91/533/EMÜ hindamisel leiti komisjoni õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi¹¹ raames puudusi direktiivi isikulises ja esemelises kohaldamisalas ning tehti ettepanekuid direktiivi tulemuslikkuse parandamiseks. Võttes arvesse eelnimetatud asjaolusid, tegi Euroopa Komisjon ettepaneku läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivi (edaspidi: direktiivi eelnõu) vastuvõtmiseks.¹² Direktiivi eelnõu algversiooni¹³ seletuskirja kohaselt põhineb see liikmesriikide

⁷ I. Mandl. Overview of New Forms of Employment. In: R. Blanpain & F. Hendrickx (eds). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of comparative labour relations- 94. The Netherlands: Kluwer Law International 2016, lk 18.

⁸ Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, COM(2016) 356 final. Euroopa Komisjon. Brüssel, 2.6.2016, punkt 2.4. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ET> (20.04.2019).

⁹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. COM(2017) 797 final, 2017/0355 (COD). Brüssel, 21.12.2017, lk 1. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (15.02.2019).

¹⁰ *Ibid*, lk 2.

¹¹ REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC), SWD(2017) 205 final. Brussels 26.4.2017. REFIT hindamise eesmärk on lihtsustada ELi õigust, muuta seda eesmärgipärasemaks ja efektiivseks, võimekaks ja seda võimalikult väheste kuludega. Vt REFIT – making EU law simpler and less costly. European Commission. Brussels 2018. – https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/evaluating-and-improving-existing-laws/refit-making-eu-law-simpler-and-less-costly_en (15.02.2019).

¹² Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 2.

süsteemide minimaalsel ühtlustamisel, liikmesriikidel on sealjuures pädevus kehtestada rangemaid standardeid erinevate õiguste ja kohustuste kehtestamiseks kollektiivlepingutes.¹⁴

Direktiivi eelnõu on ka üks Euroopa Komisjoni põhimeetmetest Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimisel.¹⁵ Sotsiaalõiguste samba eesmärk on sotsiaalsete standardite ühtlustamine muutunud töömaailma kontekstis. Sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte kohaselt on töötajatel hoolimata töösuhte liigist ja tingimustest õigus võrdsele ja õiglasele kohtlemisele, mis puudutab töötingimusi ning samuti ligipääsu sotsiaalkaitsele ja koolitustele. Samuti sätestab 5. põhimõte, et edendatakse üleminekut kohanemisvõimeliste töövormide suunas. Lisaks näeb see ette, et võetakse omaks innovatiivsed töövormid, mis kindlustavad kvaliteetsed töötingimused, edendatakse ettevõtlust, FIE-na töötamist ja hõlbustatakse tööalast liikuvust. Direktiivi eelnõu eesmärgiks on ellu viia ka sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet, mis näeb ette, et töötajatel on õigus saada kirjalikult informatsiooni oma õiguste ja kohustuste kohta, mis tulenevad töösuhtest, hõlmates selle all ka võimaliku katseaja.¹⁶ Loodava direktiivi ülesandeks on kindlustada ühtlasi, et konkurents ei oleks tähtsam sotsiaalsetest õigustest, soodustada liikmesriikides õiglast konkurentsi ja töötajate vaba liikumist EL-i siseselt.¹⁷

Eelnevast tulenevalt võib nentida, et vajadus direktiivi muuta on olemas ja piisavalt põhjendatud. Uutes töövormides hõivatud inimesed võivad olla erinevalt traditsioonilistest töösuhetest ebakindlamas olukorras, mis puudutab eelkõige neile rakenduvaid õigusi ja sotsiaalset kaitset. Oluline on, et kõik töötajad, olenemata nende töösuhte kestusest, teaksid juba tööle asudes, millised on nende õigused ja kohustused. Direktiivi uuendamine võimaldab muuta töösuhted turvalisemaks ja töötingimused läbipaistvamaks. Selgus töösuhetes suurendab omakorda

¹³ Töös kasutatakse mõistet „direktiivi eelnõu algversioon,“ mille all peetakse silmas Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi ettepanekut läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus ning „direktiivi eelnõu,“ mille all peetakse silmas direktiivi lõplikku (kuid veel ametlikult kinnitamata) versiooni „Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations: Proposal for a directive European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union“ (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 2017/0355(COD)). Brussels 15.02.2019. (edaspidi: Provisional agreement). – [http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/0215/EMPL_AG\(2019\)636031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2019/0215/EMPL_AG(2019)636031_EN.pdf) (03.04.2019).

¹⁴ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 6.

¹⁵ Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. Euroopa Komisjon. Aprill 2017. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et#relatedlinks (13.02.2019).

¹⁶ Provisional agreement, lk 3.

¹⁷ European minimum standard for working conditions are necessary for all forms of employment. 08.07.2018. – <http://www.pes.cor.europa.eu/eu-transparent-working-conditions> (04.11.2018).

kindlustunnet, võimalusi vajadusel oma õigusi maksma panna ning ka üldist heaolu taset nii üksikisiku kui ka ühiskonna tasandil. On oluline, et kavandatav direktiiv muudaks lõppkokkuvõttes töösuhted selgemaks EL siseselt, kuid samas võimaldaks jätta liikmesriikidele võimaluse teatud tingimusi reguleerida riigisiseseelt.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, millised muudatused tuleb teha Eesti tööõigusaktides, nii et need tagaksid töötajale läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivis ettenähtud kaitse. Töö eesmärgi saavutamiseks võrreldakse hetkel kehtivat direktiivi 91/533/EMÜ, peagi vastuvõetavat direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta ning Eesti töölepingu seaduse¹⁸ (TLS) vastavust eelnimetatud direktiividele. Osas, milles tööõigusest tulenev kaitse tagatud ei ole, tehakse ettepanekuid selle muutmiseks ja täiendamiseks. Samuti tuuakse, seal kus asjakohane, näited välisriikide praktika kohta. Eesmärgist lähtuvalt on autor püstitanud hüpoteesi, mille kohaselt Eesti tööõigusaktid vajavad olulist muutmist, et need vastaksid direktiivi eelnõule.

Peagi vastuvõetav direktiiv mõjutab otseselt ka Eestit kui EL liikmesriiki ja eesseisvate muudatuste tõttu tuleb kriitilise pilguga üle vaadata ka TLS. Käesolevas töös analüüsitakse Eesti õiguse vastavust direktiivi eelnõust tulenevatele nõuetele ja arutletakse, mis ulatuses tuleks Eesti õiguses teha muudatusi ja täiendusi, et direktiiv sobituks meie õiguskorda.

Magistritöös analüüsitakse töösuhte iseloomust tulenevat ja isikulist kohaldamisala, töötaja teavitamist töötingimustest ja miinimumnõudeid, mis peavad olema täidetud töösuhte sõlmimisel. Autor peab oluliseks mainida, et käesolevas magistritöös ei analüüsita üksikasjalikult kõiki uue peagi kehtima hakkava direktiivi artikleid, vaid töö mahtu arvestades on jäetud välja direktiivi eelnõu neljas peatükk, mis käsitleb kollektiivlepinguid.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist, mis omakorda jagunevad alapunktideks. Esimeses peatükis käsitletakse direktiivi 91/533/EMÜ rakendusala sisu ning muudatusi, mis kaasnevad seoses direktiivi eelnõuga. Esimeses alapunktis keskendutakse töösuhte iseloomust tulenevale rakendusale, sealhulgas töösuhtele kestusega kuni üks kuu, töösuhtele kestusega kuni kaheksa tundi nädalas ning samuti juhusliku ja spetsiifilise iseloomuga töösuhtele. Esimese alapunkti

¹⁸ Töölepingu seadus. – RT I, 13.03.2019, 173.

viimases osas selgitatakse välja direktiivi eelnõust tulenevad erandid ja nende võimalik mõju töösuhetele. Esimese peatüki teine alapunkt analüüsib direktiivi 91/533/EMÜ ja direktiivi eelnõu isikulist kohaldamisala ning direktiivi eelnõu algversioonis tehtud ettepanekut töötaja mõiste¹⁹ kindlaksmääramiseks EL tasandil, selle eesmärgi ja võimalikke tagajärgi.

Töö teine peatükk keskendub töötaja teavitamisele töötingimustest. See on jaotatud kuueks alapunktiks, millest esimese alapunkti sisuks on teavitamise eesmärk ja sisu. Teine alapunkt analüüsib muudetud töötingimusi, milleks on: töö tegemise koht, ülesütlemisest etteteatamise nõuded ja tähtajad, töötasu ning tööaeg prognoositava töökorralduse puhul. Kolmas alapunkt analüüsib uusi töötingimusi. Nendeks on: katseaeg, töötaja koolitamine, tööaeg prognoosimatu töökorralduse puhul ning töötajale kohalduvad sotsiaalkindlustussüsteemid. Neljas alapunkt keskendub töötaja teavitamise ajale ja viies alapunkt töötaja teavitamise vormile. Kuues alapunkt selgitab teavitamiskohustuse sisu töösuhte muutmise korral.

Magistritöö kolmanda peatüki teema on direktiivi eelnõuga kehtestatavad miinimumnõuded, nende sisu ja liidusisese nõuete ühtlustamise vajadus. Tegemist on nõuetega, mis kehtestatakse direktiivi tasandil esmakordselt, tulenevalt vajadusest muuta EL-i siseselt ühtlasemaks regulatsiooni teatud kindlates töösuhte aspektides. Kolmas peatükk on jaotatud kuueks alapunktiks. Esimeses alapunktis käsitletakse erandeid miinimumnõuete kohaldamisest. Seejärel analüüsitakse järgnevaid teemasid: katseaja maksimaalne kestus, paralleelne tööhõive, töö minimaalne prognoositavus, üleminek teisele tööhõivevormile ja kohustuslik koolitus. Peatükis analüüsitakse, kas direktiivi eelnõu nõuded on ülevõetavad ja millised muudatused tuleb direktiivi eelnõuga seoses Eesti õigusesse sisse viia. Tulenevalt sellest, et varasemalt pole antud peatükis käsitletud teemasid direktiiviga reguleeritud, ei kasuta autor selles peatükis direktiivi 91/533/EMÜ ja direktiivi eelnõu võrdlust.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist, on töö kirjutamisel kasutatud läbivalt süsteemset ja analüüsivat meetodit. See tähendab, et võrreldud on direktiivi 91/533/EMÜ, direktiivi eelnõud ja selle väljatöötamise materjalides esitatud seisukohti Eesti õigusaktide ja seisukohtadega kavandatava direktiivi suhtes.

¹⁹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, art 2 lg 1 p (a).

Magistritöö kirjutamisel on kasutatud EL ja Eesti õigusakte, EL õigusloome materjale ja analüüse, näiteks Eurofoundi ja ILO dokumente. Samuti on töös kasutatud direktiivi loomise käigus tehtud uuringuid, millest autor peab oluliseks ära märkida uuringud *REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive'* ja *Study to Support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive (Directive 91/553/EEC)* ning samuti Eestis tehtud ulatuslikku analüüsi “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Kasutatud on ka uute töövormide leviku teemal kirjutatud rahvusvahelisi artikleid, töö teemast tulenevat asjakohast kohtupraktikat ja tööõiguslaseid kirjandusteoseid. Viimaste seast peab autor oluliseks mainida R. Blanpain & F. Hendrickx'i teost „New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations (No. 94)“ ja B. Waas & G. Heerma van Voss'i teost „Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee.“

Tööd iseloomustavad järgmised märksõnad: tööõigus, töötingimused, töötaja kaitse, töökorraldus, töölepingud.

1. REGULATSIOONI RAKENDUSALA

1.1. Töösuhete iseloomust tulenev rakendusala

Direktiivi 91/533/EMÜ artikkel 1 sätestab reguleerimisala, mis võimaldab töösuhete iseloomust tulenevast rakendus alast välja jätta töötajad, kellel on tööleping või töösuhe, mille kogukestus ei ületa ühte kuud. Direktiiv lisab, et eelnevat võib teha tingimusel, et sellistel juhtudel on direktiivi rakendamata jätmise õigustatav objektiivsete kaalutlustega.

Terviklik ja usaldusväärne statistika taoliste lepingute alusel töötavate isikute kohta EL-s puudub, kuna selle kategooria alla kuuluda võivaid lepinguid on väga erinevaid.²⁰ On leitud näiteks, et selliste lepingute alusel töötavate inimeste arv on suurenenud 373,000 inimeselt 2002.a. kuni 1.3 miljoni isikuni aastal 2016.²¹ Selliste tähtajaliste töösuhete sõlmimise põhjuseks on tööandjate ettevaatlikkus, mis on põhjustatud ühelt poolt majanduslikust ebakindlusest ja teisest küljest tööturu paindlikkuse suurenemisest. Teiselt poolt on tähtajalise lepingu alusel (so vähem kui kuu aega kestev töösuhe) töötavate inimeste arv suurenenud aga ka majanduse taastumise tingimustes, mis näitab selle lühiajalise kestusega töölepingu potentsiaalset tähtsuse kasvu ka tulevikus. Võimalust jätta töötajad direktiivi kohaldamisalast välja töösuhete lühiajalisuse tõttu, on kasutanud peaaegu pooled EL liikmesriikidest.²² Näiteks kasutab antud võimalust Soome, mille töölepingu seaduse järgi (Työsopimuslaki 55/2001²³ section 4 (1448/2016)) esitab tööandja kirjalikult töölepingu tingimused töötajale, kelle töösuhe on tähtajatu või ületab kestuselt ühte kuud. Samas on direktiiviga kaetud jällegi töötajad Ungaris ja Poolas.²⁴

Eestis kuuluvad TLS kohaldamisalasse kõik töötajad, kellel on tööleping. Ainuke töölepingu sõlmimise erisus on ette nähtud TLS § 4 lõikes 5, mis lubab sõlmida töölepingu suuliselt, kui

²⁰ Study to Support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC). Final report. European Commission. PPMI. 19.12.2017, lk 36. (edaspidi: PPMI uuring) – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18796&langId=en (20.04.2019).

²¹ Impact assessment. Accompanying the document. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Commission staff working document. Brussels 21.12.2017, lk 13. – <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478> (20.02.2019).

²² PPMI uuring, lk 38.

²³ Finnish Employment Contracts Act. Työsopimuslaki 55/2001. Translation from Finnish (2:4:1). – <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (14.02.2019).

²⁴ PPMI uuring, lk 38.

lepingu kestus ei ületa kahte nädalat. Antud säte puudutab vaid töölepingu vormi, kuid ei tähenda, et suulise töölepinguga isikud ei kuuluks TLS kohaldamisalasse.

Teiseks võimaldab direktiiv 91/533/EMÜ jätta kohaldamisalast välja töösuhted, mille puhul töönael ei ületa kaheksat tundi. Sellised töösuhted on iseloomulikud enamjaolt teatud kindlates sektorites hõivatud isikutele nagu näiteks koduabilised, puhastustöötajad, majutusasutustes töötajad, turvatöötajad ja ehitajad.²⁵

Üheks suureks grupiks, kes direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisalast välja jäävad, on töötajad, kes on hõivatud kodumajapidamistes.²⁶ Viimased töötavad üldjuhul mitteametlikult või suulise kokkuleppe alusel ja seega puudub neil tihti ligipääs nii tööga seotud õigustele kui ka sotsiaalsele kaitsele. Isegi juhul, kui nende töösuhe on ametlik, siis näevad sageli regulatsioonid neile, võrreldes teiste töötajatega, ette teatud piiratud õigused ja kaitsed. Samuti on nende puhul raskendatud ka järelevalve töökohal, mistõttu on normide kontroll ja maksmapanek keeruline. Nende haavatavust suurendab ka fakt, et oluline osa neist on dokumentideta immigrandid. Nende jaoks on ligipääs töötajate õigustele ja kaitsele veelgi keerulisem.²⁷ ILO raporti järgi töötavad siiaamaani paljud neist töötingimusteta, mis teiste töötajate jaoks on iseenesestmõistetavad, nagu näiteks tasustatud puhkus, tööaeg ja miinimumpalk.²⁸

Direktiivi kohaldamine kodumajapidamises töötajatele sõltub siiski konkreetsest riigist. Liikmesriikides reguleerib nende tööd kas EL-i eriseadus, kollektiivne leping või nende kahe kombineeritud variant. Mõnes riigis on nende töö reguleeritud ka seadusega.²⁹ Töötajate arv, kes töötasid kaheksa tundi või vähem nädalas, suurenes 2005. aastast 3,4 miljonilt 3,8 miljonini aastal 2016.³⁰

²⁵ PPMI uuring, lk 39-40.

²⁶ Näiteks lapsehoidjad, vanurite või puuetega inimeste hooldajad, majahoidjad jne.

²⁷ Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFAT 2012, lk 5. – https://www.etuc.org/sites/default/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL_1.pdf (11.02.2019).

²⁸ Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection. Preface. Geneva: ILO 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (28.03.2019).

²⁹ Poolas on reguleeritud koduabiliste töötamine mitte tööõiguse, vaid tsiviilõiguse alusel, kus tegemist ei ole mitte töösuhtega vaid teenuse osutamise lepinguga. Vt Decent Work for Domestic Workers, lk 8.

³⁰ Impact assessment. Accompanying the document, lk 13.

Käesoleva töö autori arvates on mõistlik, et ka kuni kaheksa tundi nädalas kestvad töösuhted kuuluksid direktiivi kohaldamisalasse. Tuleb silmas pidada, et lühiajaliste töösuhete hulk on tänapäeval suur ja tendents on kasvav ning samuti on liikumine liidusiseselt võrreldes varasemaga lihtsam. Seega on kaheksa tundi nädalas kestvate töösuhete direktiivi kohaldamisalast väljajätmine reaalne probleem, mis vajab lahendust. Nende lepingute alusel töötavate isikute õigused saada tööleping ja tööõigusest tulenev kaitse, peaksid olema võrdsed töötajatega, kes töötavad pikemaajaliste tähtajaliste või tähtajatute lepingute alusel. TLS ei näe ette kuni kaheksa tundi nädalas kestva töösuhete puhul erisusi töölepingu sõlmimiseks, millest tulenevalt ei vaja TLS-s selles osas muudatusi.

Kolmandaks on direktiivi 91/533/EMÜ-ga võimalus mitte kohaldada direktiivi sätteid juhusliku ja/või spetsiifilise iseloomuga töösuhetele. Kuigi Euroopa Liidus puudub ametlik juhutöö definitsioon, on Eurofound'i 2015.a uuring välja pakkunud oma versiooni juhutöö mõistest ning liigitanud juhutöö kahte kategooriasse, so töö väljakutsel ja tähtajaline ehk lühiajaline töö. Töö väljakutsel jaguneb kahesugusteks töölepinguteks, so miinimum-maksimum töölepinguteks, mille puhul võib olla kokku lepitud töötundide vahemik, ja nulltunnilepinguks, mille puhul sõltub tööaeg tööandja vajadusest ning minimaalne ettenähtud tööaeg puudub. Lühiajalise töö puhul on töölepingus kokku lepitud lepingu kestus või kindla tööülesande täitmine.³¹

Jhutöö ei ole järjepidev ega stabiilne ning tööandja ei pea töötajale regulaarselt tööd pakkuma, vaid tal on võimalus teha seda siis, kui selleks vajadus peaks tekkima. Euroopa Parlament on defineerinud juhutöö „tööks, mis on ebaregulaarne või perioodiline ja mille puhul ei tasu loota järjepidevale tööle.“³²

Paljudes EL liikmesriikides ei ole juhutöö seaduslikult reguleeritud, mis tähendab, et antud töövorm küll eksisteerib praktikas, kuid taolise lepinguga töötavad isikud ei kuulu tihtipeale 91/533/EMÜ direktiivi kohaldamisalasse ning neile ei laiene riigi tööseadusest tulenev kaitse. See, kas töötajal on õigus saada kirjalik tööleping, sõltub tema lepingutüübist ning kui tal on

³¹ Eurofound. New forms of Employment. Research report. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015, lk 46. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (17.11.2018).

³² *Ibid.*

tavaline tööleping, siis loetakse ta töötajaks. Juhul aga, kui töötaja töötab mingit teist tüüpi kokkuleppe alusel, siis ei kohaldu talle tõenäoliselt ei 91/533/EMÜ direktiiv ega ka tööseadus.³³ Kui vaadata riikide praktikat, siis on Ungaris alates 2010. aastast kogunud populaarsust lühiajalise töö vorm. Riigis kehtib regulatsioon, mis võimaldab sõlmida lihtsustatud ja juhuslikke töösuhteid.³⁴ Ungari töökoodeks³⁵ ei sisalda lühiajalise töö mõistet, vaid vastav töövorm on reguleeritud tööõiguse raames eriseaduses, kus on sätestatud, et lühiajalise töö all võib mõista kahte lühiajalise töö tegemise viisi – nii juhutööd kui ka hooajalist tööd.³⁶ Sellele töövormile ei laiene mitmed töösuhte privileegid nagu näiteks direktiivist 91/533/EMÜ tulenev informatsiooni esitamise kohustus või maksimaalne katseaja kestus.³⁷ Samuti puuduvad regulaarsed sotsiaalsed tagatised ja tervisekindlustus.³⁸

Eesti õiguses puudub võimalus töölepingus kokku leppida miinimum-maksimum töötundides (TLS § 43 lg 1). TLS mõttes peab tööandja töötajat teavitama tööajast ning puudub võimalus teavitada töötundide vahemikust (TLS § 5 lg 1 p 7). Samuti võib TLS § 2 mõttes pidada kokkulepet töötundide vahemikus töötajale kahjulikuks, kui võrd puudub kindel töötundide arv. Ka nulltunnilepingus ei ole Eestis kehtiva TLS-i mõttes võimalik kokku leppida, kuna TLS-i järgi on jällegi vajalik kindlaks määrata töötundide arv ja töötamise aeg. Samuti lisandub siia TLS § 28 lg 2 p 1, mis kohustab kindlustama töötajat kokkulepitud tööga. Küll on aga Eestis võimalik miinimum-maksimum töötundidega lepingut ja nulltunnilepingut sõlmida võlaõigusliku lepinguna. Seda võlaõigusseaduse³⁹ (VÕS) mõttes kas siis käsunduslepinguna (VÕS § 619) või töövõtulepinguna (VÕS § 635). Eesti õiguse järgi ei oma aga selliselt tööd tegevad isikud töötaja õiguslikku staatust TLS-i mõttes, mistõttu ei laiene neile tööõigusest tulenev kaitse. Nulltunnilepingute temaatika ei ole Eestis siiski täiesti võõras. Antud teemat on analüüsitud uuringus „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”⁴⁰ ning nulltunnilepingu võimalikust

³³ PPMI uuring, lk 47.

³⁴ The Simplified Employment Act. (2010/LXXV). – <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/egyszerusitett-foglalkoztatasirol-szolo-torveny-2010-augusztus-1-tol> (04.04.2019).

³⁵ Magyar Közlöny. Hungarian Labour Code – Act I of 2012 on the Labor Code. – <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (03.03.2019).

³⁶ The Simplified Employment Act. (2010/LXXV).

³⁷ PPMI uuring, lk 16.

³⁸ Eurofound. New forms of Employment, lk 51.

³⁹ Võlaõigusseadus. – RT I, 20.02.2019, 8

⁴⁰ J.Vallistu, jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused.”

reguleerimisest on kirjutatud põhjalik magistritöö.⁴¹ Samuti on selgunud, et Eestis töötab 2,6% tööjõust nulltunnilepingu alusel.⁴²

Lühiajaline töötamine on Eestis reguleeritud tähtajalise töölepingu regulatsiooni kaudu (TLS § 9), kuid tähtajaliste lepingute kasutamine ei ole Eestis levinud. Selliste lepingute mitte kasutamise põhjuseks on paindlikkuse puudumine ja liiga range regulatsioon. Nimelt võib tähtajalisi lepinguid sõlmida ajutise iseloomuga või hooajalise töö tegemiseks.⁴³ Samuti on TLS-s kehtestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise reeglid. Tähtajaliste töölepingute alusel töötavaid isikuid on Eestis on ligi neli korda vähem kui Euroopa Liidus keskmiselt.⁴⁴

Lisaks eelnevale tuleneb direktiivist 91/533/EMÜ võimalus mitte kohaldada seda spetsiifilise iseloomuga töösuhtele. Siia kategooriasse kuuluvad töösuhted, mille puhul on töötajaks tööandja pereliikmed, koduabilised ja hooajatöötajad teatud sektorites.⁴⁵ Samuti on ära mainitud meremehed.⁴⁶

Mis puutub juhutöö ja spetsiifilise töö erinevatesse vormidesse, siis leiab autor, et EL-is peaks ka nende lepingute alusel töötavatele isikutele laienema TLS-st tulenev kaitse. Kaitse peaks olema tagatud kindlasti juhul, kui töö tegijad alluvad töösuhtes tööandja juhtimisele ja kontrollile ja neid saab liigitada töötaja mõiste alla. Nii Eesti⁴⁷ kui ka väliskirjanduses⁴⁸ on välja toodud, et reeglina allub tööd tegev isik ka paindliku töösuhte puhul tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile. Niisiis ei erine töö tegemise protsess traditsioonilise töölepingu alusel töötamisest ja puuduvad mõjuvad põhjused jätmaks juhutöö ja spetsiifilise töö tegijad direktiivi kohaldamisalast

⁴¹ H. Ratnik. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool, Tartu 2017.

⁴² A. Broughton, etc. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Brüssel 2016, lk 122. – [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (02.04.2019).

⁴³ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium, 2018. (edaspidi TLS JA TTOS VTK), lk 16. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-ef9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#IGugMkIT> (20.04.2019).

⁴⁴ L. Kaldmäe. Eesti Tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeerium, 2017. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analusiid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf (21.04.2019).

⁴⁵ C. Toumieux. Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. New Forms of Employment in Europe. Bulletin of comparative labour relations- 94. R. Blanpain & F. Hendrickx. The Netherlands: Kluwer Law International, 2016, lk 66-67.

⁴⁶ PPMI uuring, lk 50.

⁴⁷ M. Jaakson. Eesti tööseadus eelmises sajandis. – Äripäev, 29.10.2015. – <https://www.aripeev.ee/uudised/2015/10/29/eesti-tooseadus-elmises-sajandis> (02.02.2019).

⁴⁸ Eurofound. New forms of employment, lk 49.

väljapoole. TLS-s puudub võimalus sõlmida juhutöö lepinguid, seega on Eesti õigus juba praegu kooskõlas direktiivi eelnõuga ja selles osas ei tule TLS-s muudatusi teha.

Direktiivi eelnõu artikkel 1 lõige 3 kitsendab olulisel määral töötajate ringi, võrreldes direktiiviga 91/533/EMÜ, keda on võimalik töösuhte iseloomust tulenevast kohaldamisalast välja jätta. Nimelt võivad liikmesriigid otsustada mitte kohaldada direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille kindlaksmääratud ja ka tegelik tööaeg on kolm tundi või keskmiselt vähem kui kolm tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul. Direktiivi eelnõu preambuli punkti 8 kohaselt tuleb sealjuures tundide arvutamisel arvesse võtta kogu töö aega, mis on tööandja jaoks tegelikult töötatud, kaasa arvatud ületunnitöö või töö, mis on tehtud lisaks töölepingus või töösuhtes garanteeritule. Perioodi arvestamisel võetakse arvesse töötamist kõigi tööandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad sinna.

Käesoleva töö autori arvates võib olla ühelt poolt mõistlik teha taoline erand, kuna on suur tõenäosus, et nii väikese koormusega töötava inimese puhul ei pruugi ebakindlus töökoha säilimise osas või sotsiaalse kaitse puudumise fakt olla piisav põhjendus kohaldamiseks direktiivi ka sellisele töösuhtele. Võib eeldada, et sellise väikse koormusega töötades on tegu lisaraha teenimise ja majandusliku olukorra parandamise võimalusega ning erandi lisamise põhjuseks direktiivi on eelkõige tööandjate koormuse vähendamine seoses töösuhtega seonduva asjaajamisega.

Teisest küljest analüüsid võib aga argumenteerida, et jääb arusaamatuks põhjus, miks on võetud aluseks just kolmetunnine periood nädalas nelja nädala jooksul ja kas tööandja koormuse vähendamise eesmärk kaalub üles töötaja õigused töösuhtes. Pigem tuleks siiski eeldada, et kui töösuhe kestab keskmiselt kolm tundi kuus neljanädalase perioodi jooksul, on tegemist ikkagi töösuhtega ning ka taolises tööhõives olevale inimesele tuleb võimaldada töölepingust tulenevad tagatised. Probleemile, miks jäetakse direktiivi kohaldamisalast väljapoole lühikese tööajaga töösuhted, on juhitud tähelepanu õiguskirjanduses⁴⁹ juba varasemalt seoses direktiivi eelnõu algversiooniga. Viimane nägi ette direktiivi kohaldamisalast väljajätmise töösuhete puhul, mille kogukestus ei ületa kaheksat tundi ühe kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Oluline on siiski

⁴⁹ Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'. European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(2) 195–205. <http://journals.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/2031952518781449> (18.11.2018).

lisada, et liikmesriikidel on võimalus soovi korral direktiivi kohaldada ka taoliste lühikese kestusega töösuhetele.

Direktiivi eelnõu artikli 1 lõikes 4 on täpsustatud, et direktiivi mittekohaldamise erandit ei kohaldata aga sellise töösuhte puhul, kus töötundide arv ei ole enne töö algust kindlaks määratud, kuna töö kestus ei ole teada, näiteks nõudetöö.⁵⁰ Seega tuleb nõudetöö puhul direktiivi kohaldada. Autor leiab, et antud täpsustus on õigustatud, kuna nõudetöö on juba pikemat aega kasutusel olev töötamise viis⁵¹ ja tööandjad võivad direktiivi mittekohaldamisel nõudetöö vormi hakata liialt ära kasutama. Nimelt, tulenevalt sellest, et tööandjad võivad nõudetöö lepingu alusel töötavaid isikuid tööle kutsuda vastavalt vajadusele, on nende jaoks sobivam ja tulusam sõlmida just sellist tüüpi lepinguid.

1.2. Isikuline rakendusala

Käesolevas peatükis käsitletakse „töötaja“ mõiste kindlaksmääramist. Hetkeseisuga on „töötaja“ mõiste definitsioon direktiivi eelnõust välja jäänud, kuid direktiivi eelnõu algversioonis oli see olemas. Direktiivi eelnõus on „töötaja“ mõiste tuletatav artiklist 1, mis räägib direktiivi eesmärgist. Artikli 1 lõike 2 kohaselt on „töötaja“ isik, kellel on seaduses nimetatud tööleping, töösuhe või kollektiivleping, mis võtab arvesse Euroopa Liidu kohtupraktikat⁵² töötaja staatuse kindlaksmääramisel. Tulenevalt sellest, et töötaja mõiste defineerimist kaaluti liidu tasandil ja taoline katse seda teha peegeldab õigusliku mõtte arengut ja võimalikke tulevikusuundi, siis peab autor oluliseks oma töös ka seda käsitleda.

„Töötaja“ mõistele oli pakutud definitsiooni direktiivi eelnõu algversiooni artiklis 2. Tegemist oli uue ettepanekuga, kuna siiani ei ole liidu tasandil proovitud „töötaja“ mõistet määratleda, vaid

⁵⁰ Nõudetöö korral võib olla kokku lepitud minimaalne ja maksimaalne tööaeg, samuti võib töötaja kokkulepe puududa. M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire keskus, 2018, lk 72. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/Töötajate-õiguslik-staatus.pdf> (20.04.2019).

⁵¹ M. Erikson, A. Rosin, lk 72.

⁵² C-66/85, *Lawrie-Blum*; C-350/99, *Wolfgang Lange and Georg Schünemann GmbH*; C-216/15, *Ruhrlandklinik*; C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère*; C-229/14, *Balkaya*; C-413/13, *FNV Kunsten*.

see on jäetud siseriikliku õiguse sisustada.⁵³ 91/533/EMÜ direktiivi hindamise tulemused näitasid, et kohaldamisala on liikmesriigiti väga erinev ja seda põhjusel, et liikmesriigid on „töötaja“ mõistet erinevalt sisustanud. Sellest tulenevalt on oht, et mittetüüpilises tööhõives olevad töötajad jäävad direktiiv 91/533/EMÜ kohaldamisalast välja.⁵⁴

„Töötaja“ mõiste kindlaksmääramine liidu tasandil on küllaltki ambitsioonikas ja kindlasti mitte lihtne ülesanne. Klassikaliselt on töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks kasutatud teatud kindlaid kriteeriume, milledeks on tööandja kontroll töötegija üle, töötaja majanduslik sõltuvus tööandjast ja töötaja kohustus teha tööd isiklikult, mille eest ta saab perioodiliselt tasu. Tänapäeval on klassikalise töösuhte kõrvale tekkinud mitmeid uusi töövorme, mistõttu on ka töösuhted muutunud mitmekesisemaks ning tavapärased eristamiskriteeriumid töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks ei ole sageli asjakohased. Viimast seetõttu, et töötajaks ei ole võimalik lugeda mitmeid töötegijaid, kes kaitset vajaksid.⁵⁵

Aja jooksul on muutunud kriteeriumid, mida kasutatakse töötaja alluvuse või kontrolli olemasolu määratlemiseks. Nimelt on Mandri-Euroopa õigussüsteemides liigutud kitsa alluvussuhte tõlgendusest laiemale alluvussuhete tõlgenduse kasutamise poole, mis tähendab, et töötajateks on võimalik lugeda ka selliseid töötegijaid, kes kitsa tõlgenduse kriteeriumi järgi oleks liigitunud iseseisvateks lepingupartneriteks.⁵⁶ Näiteks on leitud, et traditsioonilise alluvussuhte kriteeriumi kasutamisega jääksid tööõiguse kohaldamisalast välja kõrgelt kvalifitseeritud töötajad, kes töötavad oma oskuste tõttu suures osas iseseisvalt.⁵⁷ Samuti on tööõigusteoreetikud selgitanud, et töötasu perioodilise maksmise kasutamine töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks ei pruugi näidata töösuhte tegelikku olemust, vaid pigem viitab see lihtsalt tasu maksmise tavale töösuhtes.⁵⁸

⁵³ Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, COM (2016) 356 final, punkt 2.4; M. Risak, T. Dullinger. The Concept of Worker in EU Law. Status quo and potential for change. Report 140. ETUI. Brüssel 2018, lk 10. – <https://www.etui.org/.../18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+...> (28.04.2019).

⁵⁴ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 3.

⁵⁵ Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire keskus, 2018, lk 27. –

⁵⁶ Davidov, G. The three axes of employment relationships: A characterization of workers in need of protection, University of Toronto Law Journal, 2002, Vol. 52, lk 15.

⁵⁷ Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?, lk 31.

⁵⁸ Davidov, G. A Purposeful Approach to Labour Law. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press. 2016, lk 130.

On leitud, et „töötaja“ mõiste sisustamise probleem tekib ka seoses lähetatud töötajate direktiivi⁵⁹ rakendamisega ning lahknevused seoses „töötaja“ mõistega võivad kahjustada töötajate kaitset.⁶⁰ Vaidlused töösuhete õigusliku iseloomu üle võivad tekkida olukordades, kus töösuhe on varjatud või samuti uute töökorralduste sobitamisel traditsioonilistesse töösuhete piiridesse. Varjatud töösuhe tekib, kui töötaja arvatakse mõnda teise kategooriasse, et varjata tema tegelikku õiguslikku staatust eesmärgiga vältida kulusid, mis kaasnevad erinevate maksude ja sotsiaalkindlustusmaksudega.⁶¹

Direktiivi eelnõu preambuli 7. punkti kohaselt tuleb töösuhete tegeliku iseloomu kindlakstegemiseks lähtuda seejuures tegeliku töötamise faktilistest asjaoludest, mitte sellest, kuidas pooled ise töösuhet kirjeldavad. Inimene võib ennast registreerida füüsilisest isikust ettevõtjana, kuid see võib olla vaid näilik ja eesmärgiga vältida teatud seaduslikke kohustusi.

Eestis sätestab TLS § 1 lg 1, et töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Eesti õiguses ei ole „töötaja“ mõistet ametlikult defineeritud, samuti puudub kohtupraktika, mis oleks seda teinud.⁶²

Riigikohus on leidnud, et töösuhete kindlakstegemisel tuleb kaaluda eelkõige sõltuvussuhet ehk millisel määral on töötaja allutatud tööandjale ehk milline on sellises suhtes töötaja iseseisvuse määr. Töölepingut eristab tsiviilõiguslikest lepingutest sõltuvussuhe.⁶³ Samuti on Riigikohus leidnud ka, et töösuhete tuvastamisel tuleb teha kindlaks eelkõige, kas töötaja on tööülesannete täitmisel tööandjaga alluvusvahekorras ja kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus (töö tegemise viisi, aja ja koha valikul), on töösuhete kindlakstegemiseks muuhulgas oluline töötaja alluvuse määr ehk see, mil määral ta oli seotud tööandja korraldustega töö

⁵⁹ Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 018, 21.01.1997, lk 0001-0006.

⁶⁰ Roheline raamat. Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel. Euroopa Ühenduste komisjon. KOM (2006) 708 lõplik. Brüssel, 22.11. 2006, lk 13. – [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_e t.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_e t.pdf) (14.02.2019).

⁶¹ Roheline raamat, lk 10.

⁶² G. Tavits. The Concept of 'Employee': The Position in Estonia. In: B. Waas, G. Heerma van Voss (eds). Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing 2017, lk 154.

⁶³ RKTsK 3-2-1-9-05.

tegemise viisi, aja ja koha kohta.⁶⁴ TLS § 1 lõike 4 kohaselt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Viimaste puhul on võimalik sõlmida võlaõigusseadusest tulenevaid erinevaid lepinguid vastavalt töösuhtele ja eesmärgile: töövõtuleping, käsundusleping, maaklerileping, agendileping, komisjonileping jm. Näiteks võib tuua käsunduslepingu (VÕS § 619) , millel on enim sarnasusi töölepinguga ja kus käsundisaja kohustub osutama käsundiandjale teenuseid, käsundiandja peab aga maksma poolte vahel kokku lepitud tasu. Selline leping erineb töölepingust selle poolest, et käsunduslepingu puhul määrab töötegitaja ise oma töötaja, -koha ja -viisi ning on seotud käsundiandjaga viimase antud juhiste kaudu. Tööandjad sõlmivad tihti töötajatega töölepingu asemel mõne muu teenuse osutamise lepingu, et vältida töötaja töölevõtmisega kaasnevat kohustusi.⁶⁵

Kuigi Eesti õiguses ei ole „töötaja“ mõistet sõnaselgelt defineeritud, võib siiski öelda, et meie tööõiguses on „töötaja“ läbi seaduse ja kohtupraktika üsna hästi määratletav ja ühtlasi kooskõlas direktiivi eelnõuga. Autor lähtub oma arvamuses „töötaja“ mõiste kindlaksmääramisel direktiivi eelnõust, millest „töötaja“ definitsioon on välja jäetud ja leiab, et selle väljajätmine on mõistetav. Põhjuseks, miks direktiivi eelnõu algversioonis taheti „töötaja“ mõistet defineerida, oli eesmärk ja soov muuta liikmesriikides praktikat ühtlasemaks. Samas ei arvestatud aga sellega, et töölepingu seadused erinevad liikmesriigiti oluliselt ning sellisel kujul „töötaja“ mõiste kohustuslikuks tegemine oleks tekitanud tõenäoliselt riikide õigusaktides olulisel määral ekslikku tõlgendamist. Autori hinnangul võib töötaja defineerimisel piisavaks lähtekohaks pidada direktiivi eelnõu artikkel 1 lõike 2 selgitust töötaja õigusliku seisundi kindlaksmääramisel, mis ühtlasi viitab Euroopa Liidu Kohtu praktikale ning jätta täpsemad regulatsioonid riigisisesele tasandile.

⁶⁴ RKTsK 3-2-1-41-11, 15.06.2011.

⁶⁵ M. Erikson. VI. Tööõigus. Teoses: J. Sootak (koost). Õigus igapäevale: teejuht Eesti õigusesse ja õigusteadusesse. Tallinn: Juura OÜ 2017, lk 203.

2. TÖÖTAJA TEAVITAMINE TÖÖTINGIMUSTEST

2.1. Teavitamise eesmärk ja sisu

Direktiivi 91/533/EMÜ artikkel 2 sätestab teavitamiskohustuse, mille kohaselt tööandja on kohustatud teavitama töötajat töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest. Direktiiv 91/533/EMÜ preambuli kohaselt on töötingimustest teavitamine vajalik, et informeerida igat töötajat tema töölepingu või töösuhte olulistest üksikasjadest. Samuti on see oluline selleks, et tagada töötajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua tööturul suurem selgus ja arusaadavus.

On leitud, et tööandjate poolt kasutatakse enim ära töötajaid, kes ei tea põhilist infot oma töösuhte aspektide kohta. Vähesed või puuduvad info tõttu võib olla piiratud nende töötajate võime töötingimuste osas läbi rääkida, mis tuleneb nende töösuhtele kehtivate tingimuste teadmatusest ning lõppkokkuvõttes saavad nad sageli tavalise töölepingu alusel töötavatest töölistest madalamat palka ja vähem hüvesid.⁶⁶ Seega võib öelda, et teavitamine on hea ja selge töösuhte põhialus. Autori hinnangul tuleb töötingimustest teavitamise puhul sageli mängu ka inimeste vähene teadlikkus oma õigustest ja teiselt poolt kergeusklikkus, mida tööandjate poolt teatud juhul ära kasutatakse. Näiteks võib tuua olukorra, kus töötajale ei maksta ületundide eest, kuigi tegelikult see kohustus oleks olemas.

Direktiiv 91/533/EMÜ järgi on tööandja kohustatud teavitama töötajat järgmistest tingimustest: osapoolte isikuandmed; töö tegemise koht; ametinimetus või töö lühike määratlus; töölepingu või töösuhte alguskuupäev; ajutise töölepingu või töösuhte puhul selle eeldatav kestus; tasustatava puhkuse pikkus või selle andmise ja määramise kord; etteteatamistähtajad töölepingu või töösuhte lõpetamise puhuks või etteteatamistähtaja määramise viis; põhipalk, muud palga osad ja see, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse; töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkus; kui asjakohane, siis kollektiivlepingud, mis käsitlevad töötaja töötingimusi.

Eestis on direktiiv 91/533/EMÜ üle võetud TLS §-ga 5, mille lõike 1 järgi peavad töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma vähemalt järgmised andmed: tööandja ja töötaja nimi, isiku- või

⁶⁶ PPMI uuring, lk 89-90.

registrikood, elu-või asukoht; töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg; tööülesannete kirjeldus; ametinimetus; töö eest makstav tasu; muud hüved, kui nendes on kokku lepitud; tööaeg; töö tegemise koht; puhkuse kestus; viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või nimetatud tähtajad; viide kollektiivlepingule, kui seda töötaja suhtes kohaldatakse. TLS § 5 lõike 2 kohaselt tuleb töölepingu andmed esitada heauskselt, selgelt ja arusaadavalt ning tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust nimetatud andmete esitamise kohta. See tähendab, et tööandja ei või esitada töösuhte tingimusi üksnes seadusepunktidena või viidetena, mis ei tagaks hoolimata info olemasolust siiski sellest arusaamist.

Direktiivi eelnõu artikliga 3 lisandub tööandja teavitamiskohustuse nimekirja rida tingimusi, mille kohta töötajal on õigus saada infot kirjalikus vormis ja lisaks sellele muutuvad teatud juhul ka juba olemasolevad sätted.

2.2. Muudetud töötingimused

2.2.1. Töö tegemise koht

Töö tegemise koha kindlaksmääramine on teavitamiskohustuse üks kohustuslikke punkte. Traditsioonilises töösuhtes on töö koht olnud töösuhte poolte poolt võimalikult täpselt kindlaks määratud koht. Samuti on töösuhtes olnud siiaamaani tavaliseks praktikaks, et töötaja ei ole oma töö koha valikul saanud olla täiesti iseseisev.

Direktiivi 91/533/EMÜ artikli 2 lõike 2 punkt b kohaselt peab kohustuslik teave hõlmama vähemalt töö tegemise kohta. Samuti on sätestatud, et juhul, kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, peab sisalduma teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades ja lisaks ettevõtte registrisse kantud asukoht. Kui see on asjakohane, siis samuti tööandja alaline elu- või asukoht.

Direktiivi eelnõu kohaselt lisandub lisaks eelmainitud tingimustele nõue, et juhul, kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, peab olema esitatud teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades või et töötaja saab ise määrata kindlaks töö tegemise koha. Täiendus töötaja võimalusele määrata kindlaks töö tegemise koht, tuleneb vajadusest võtta arvesse uusi töövorme,

nt digiplatvormi kaudu töötamine, kus tööandja ei ole määranud kindlaks töökohta⁶⁷ ja töö iseloomust tulenevalt ei oleks seda ka mõistlikult võimalik kokku leppida. Töö tegemise koht on klassikaliselt töösuhte oluline kokkulepe ja ühtlasi on see alluvussuhte osaks. Nagu töös eespool ka mainitud sai, siis on töömaailmas liigutud praeguseks alluvussuhte laiemal tõlgenduse poole, mis hõlmab endas ka töö tegemise koha avaramat käsitlust. Töötaja vabadus vajadusel ise töö tegemise kohta kindlaks määrata võimaldab teda, hoolimata iseseisvusest töö koha valikul, liigitada töötajaks ja tagada talle töölepingust tulenevad õigused ja kohustused.

TLS § 5 lg 1 p 8 sätestab, et töölepingu kirjalikus dokumendis peab sisalduma töö tegemise koht. TLS § 6 lg 4 kohaselt, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks TLS § 5-s nimetatud teabele teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. TLS selgituste kohaselt peab töökoha määramisel lähtuma töötaja töö iseloomust ja tööülesannetest. Samuti on selgitatud, et töö tegemise kohana peab olema fikseeritud tegelik töötamise koht, mis ei ole määratletud liiga kitsalt ega liiga laialt.⁶⁸ TLS § 20 sätestab eraldi töö tegemise koha juhul, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Sellisel juhul peab töötaja tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud. Samuti eeldab seadus, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega (TLS § 20 II lause). TLS eelnõu seletuskirja kohaselt ei teki kohaliku omavalitsuse üksuse piires töö koha kindlaksmääramine töötajale eeldatavasti olulisi takistusi töölejäudmiseks ega ebamõistlikke kulutusi. Töö tegemise koha määramine ebamõistlikult laialt ei arvestaks piisavalt töösuhte poolte huvidega ega hea usu põhimõttega.⁶⁹ Samuti võib töötamise koha liiga detailne kindlaksmääramine takistada tööandjal vajadusel töötaja ümberpaigutamist.⁷⁰ Riigikohus on leidnud töökoha täpse kindlaksmääramisega seotud vaidluses, et kuigi TLS § 20 võimaldab töö tegemise koha leppida kokku aadressi täpsusega, peavad pooled töö koha kokkuleppimisel lähtuma vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest.⁷¹

⁶⁷ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 12.

⁶⁸ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, 2013, lk 25. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (12.03.2019).

⁶⁹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2008. – https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf (27.03.2019).

⁷⁰ Töölepingu seadus: kehtivusega alates 1. juulist 2009. Kommenteerinud Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009, lk 36.

⁷¹ RKTsKo 3-2-1-65-17.

Direktiivi eelnõus sätestatud töötaja võimalust, määrata kindlaks töö tegemise kohta, võib pidada mõistlikuks, kuna paljude uute mittetüüpiliste töövormide iseloom ei võimalda töö kohta fikseerida. TLS-s puudub punkt, mis võimaldaks töötajal määrata kindlaks töö tegemise kohta. Töö autori arvates on sellise tingimuse lisamine TLS-i õigustatud töö puhul, kus selle iseärasustest tulenevalt ei ole alati võimalik lepingus kindlat töö tegemise kohta fikseerida. Töö koha määramine töötaja poolt võimaldaks ühtlasi töösuhtes suuremat paindlikkust ja vajadusel töötamist ka väljaspool kindlaksmääratud töökohta. Eestis on selliseks töövormiks kaugtöö, mille puhul tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (TLS § 6 lg 4). Täpsem regulatsioon kaugtöö kohta TLS-s puudub, kuid vajadus töö kohta võimalusel ise määrata on sellise töövormi puhul olemas. Sellest tulenevalt tuleb TLS-i teavitamiskohustuse alla lisada regulatsioon, mis sätestaks, et töötaja võib vajadusel määrata ise kindlaks töö tegemise koha.

2.2.2. Ülesütlemisest etteteatamise nõuded ja tähtajad

Teavitamiskohustuse hulka kuulub ka töösuhte lõpetamise kord. Direktiivi 91/533/EMÜ artikkel 2 lõike 2 punkti (g) järgi kuuluvad teavitamiskohustuse hulka etteteatamistähtajad, millest tööandja ja töötaja peavad kinni pidama juhul, kui tööleping või töösuhe lõpetatakse. Juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise etteteatamistähtaja määramise viis.

Direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punkt (i) kohaselt on kohustuslikuks infoks ka kord, sealhulgas formaalsed nõuded ja etteteatamistähtajad, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamistähtaegu märkida, siis selliste etteteatamisaegade määramise viis.

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 11 (b) järgi peab informatsiooni hulgas, mis puudutab töösuhte lõpetamise protseduuri, mida tööandja ja töötaja peavad töösuhte lõpetamisel järgima, sisalduma ka info ülesütlemise vaidlustamise tähtaja kohta.

TLS § 5 lg 1 p 10 kohaselt on võimalik esitada info töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegade kohta kirjaliku dokumendina või anda neile viide selles dokumendis. Seadusest

tulenevad ülesütlemise etteteatamise tähtajad on reguleeritud tööandja ja töötaja puhul TLS-s vastavalt paragrahvides 97 ja 98. TLS-i § 95 lõige 1 sätestab, et töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega ja vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine. TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama ja töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab samuti põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Ülesütlemise vaidlustamine on reguleeritud TLS §-s 106.

Autori hinnangul on töösuhte ülesütlemise võimalikult täpne reguleerimine vajalik, kuna selle suhtes eksimisele võib järgneda ülesütlemise tühisus ja rahalised hüvitised, mis võivad olla ebameeldivad nii töötajale kui ka tööandjale. Formaalsete nõuete täitmine tagab ülesütlemise nõuetekohasuse. TLS ei ole direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punktiga (i) täielikult kooskõlas, mistõttu tuleks kohustus teavitada formaalsetest nõuetest (kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm) lisada ülesütlemise etteteatamise tähtaegade juurde TLS-i § 5.

2.2.3. Töötasu

Direktiivi 91/533/EMÜ artikkel 2 lõike 2 punkti (h) järgi tuleb teavitada töötajat põhipalgast, muudest palga osadest ja sellest, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse.

Direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punkti (j) kohaselt peab teavitama töötasust, mis sisaldab algset põhipalka; muudest tasu osadest, mis tuleks võimalusel eraldi välja tuua ning tasu maksmise sagedusest ja viisist.

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 13 kohaselt peaks info makstava tasu kohta hõlmama kõiki tasu osasid, ja seal, kus asjakohane, tasu maksmise viisi sularahas või mõnel muul viisil, ületunnitasusid, boonustasusid ja muid hüvesid. Sellise info väljatoomine teavitamiskohustuses ei tohiks piirata tööandjate vabadust maksta lisatasusid, nagu näiteks ühekordset tasu.

Direktiivi eelnõu muudatus puudutab seega kõikide töötasu koostisosade väljatoomist ja töötasu maksmise viisi. Seda täiendust võib seostada eelkõige uute töövormide levikuga, nagu nt juhutöö

ja töö väljakutsel. Juhutöö iseloomust tulenevalt (töö võib olla katkendlik periooditi) võib töötasu kujunemine olla sageli erinev ja tasu liike omavahel eristades oleks võimalik tasu komponentidest töötajal paremini aru saada. Tasu maksmise meetodi puhul tuleks eeldatavasti kindlaks määrata, kas seda tehakse sularahas või ülekandega.

TLS § 5 lg 1 p 5 kohaselt on teavitamiskohustuse sisuks töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud ehk töötasu, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg ehk palgapäev ning samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed.

TLS § 29 lg 3 kohaselt tuleb töölepingus näidata kõik tasud brutosummas, mida töötajal on õigus saada. Töötasu kokkuleppest on võimalik välja lugeda töötasu arvutamise viis ehk ajapalga või tükipalga maksmine. Samuti võib töötaja tasu kindlaks määrata aja- ja tükipalga kombineerimise teel. Töötasu makstakse rahas ja ülekandega pangakontole ning kindlaks määratakse palgapäev täpse kuupäevana.⁷² Eelneva põhjal võib väita, et direktiivi eelnõuga direktiivile 91/533/EMÜ lisanduv töötasude koostisosade väljatoomine ja tasu maksmise viis on Eestis juba reguleeritud ning samuti on töötasu maksmise viis TLS-s juba olemas. Seega on TLS direktiivi eelnõuga kooskõlas ja ei vaja direktiivi eelnõu vastuvõtmisel täiendamist.

2.2.4. Tööaeg prognoositava töökorralduse puhul

Direktiivi 91/533/EMÜ artikli 2 lõike 2 punkti (i) kohaselt peab tööandja esitatud teave hõlmama töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkust. Siiaamaani ei ole eraldi reguleeritud tööaega prognoositava ja prognoosimatu töökorralduse puhul ning puudub regulatsioon ületunnitöö korralduse ja tasustamise kohta. Seega võib öelda, et tööajast informeerimise osas seni liikmesriikidele jäetud küllaltki suur otsustamisvabadus.

Direktiivi eelnõus jaotatakse tööajast teatamise kohustus kaheks, millest esimene on artikkel 3 lõike 2 punkt (k), mis puudutab prognoositava töökorraldusega töösuhet. Antud punkt sätestab, et kui töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoositav, siis peab töötajale esitatav teave

⁷² M. Erikson. VI. Tööõigus, lk 205.

sisaldama infot standardse tööpäeva või- nädala pikkuse, ületunnitöö korralduse ja selle tasustamise kohta ning samuti, kus võimalik, sellest, et tööajakava on muutlik.

Seega on peetud vajalikuks direktiivi 91/533/EMÜ oluliselt detailsemalt sõnastada, kusjuures reguleerimise osas on direktiiviga juhised antud ka prognoositava töö puhul, milleks võib lugeda klassikalised ja traditsioonilised mittetüüpilised töösuhted. Siiski võib infot tööajakava kohta olla keeruline töötajale edastada alati operatiivselt ja mõistliku aja jooksul, kuna üldjuhul on tegemist sellisel juhul olukorraga, mida ei ole võimalik ette ennustada.

TLS § 5 lg 1 p 7 kohaselt tuleb töötajale esitada teave aja kohta, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid ehk tööaeg. TLS § 43 lg 1 sätestab, et töötaja eeldatav tööaeg on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ehk täistööaeg juhul, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas ehk osalises tööajas. Lõige 2 täpsustab, et eelduslikult töötab töötaja 8 tundi päevas. Uue direktiivi eelnõu kohaselt tuleks kohustusliku teabe nimekirja lisada ka teave ületunnitöö korralduse ja selle tasustamise kohta. Ületunnitöö korralduse ja selle tasustamise reguleerimisel on lähtunud⁷³ Euroopa Liidu kohtu otsusest kohtusajajas C-350/99: *Lange*.⁷⁴ Antud kohtuotsus puudutab töötajat, kes keeldus tegemast ületunnitööd, mida tööandja temalt nõudis. Sellest tõusetus küsimus, kas tööandja võib ületunnitöö tegemist nõuda või peab selle kohta olema töötajale eelnevalt esitatud teave selle korralduse ja tasustamise kohta. Euroopa Liidu kohtuotsuse kohaselt on ületunnitöö töösuhte oluline aspekt ja sellest korraldusest tuleb töötajat teavitada sarnaselt teiste direktiivi 91/533/EMÜ artikli 2 punktidega.

TLS-s on ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine sätestatud TLS § 44-s. TLS selgituste kohaselt nõuab ületunnitöö tegemine üldjuhul pooltevahelist kokkulepet, kusjuures seadus ei näe ette kokkuleppe vormi, mistõttu on see poolte otsustada. Ületunnitööga nõustumist võib fikseerida nii kirjalikult kui ka suuliselt, kuid vaidluste vältimiseks on mõistlik kokkulepe sõlmida vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirja teel). Ületunnitöö tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida, see ei saa olla ette planeeritud, vaid selle tegemises on töötajal ja tööandjal vajalik iga kord eraldi kokkuleppe saavutada. Näiteks ei ole töötajal ja tööandjal võimalik töölepingu sõlmimisel ette kokku leppida töötaja tööaega koos ületunnitööga. Tööandja saab TLS-i alusel ületunnitööd nõuda juhul, kui selle tegemine on vajalik

⁷³ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 11.

⁷⁴ C-350/99 *Wolfgang Lange and Georg Schünemann GmbH*.

ettenägematutel asjaoludel (TLS § 44 lõige 4). Eelkõige saab seda nõuda kahju ärahoidmiseks.⁷⁵ TLS § 44 lg 5 sätestab, et ületunnitöö tegemist ei saa aga nõuda alaealiselt, rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Samuti on TLS § 44 lõigetes 6 ja 7 sätestatud ületunnitöö hüvitamine.

Töö autor leiab, et teavitamiskohustus töötaja standardse tööpäeva või- nädala pikkuse kohta on TLS § 5 lg 1 punktis 7 juba piisavalt selgelt sõnastatud ning selles osas muudatusi teha ei ole vaja. Mis puudutab ületunnitöö korraldust ja selle tasustamist, siis tuleb nende punktide osas TLS-i täiendada ja lisada kohustus antud teabe teatavakstegemise kohta töötajale. Samuti ei tule TLS-st kohustust teavitada töötajat tööajakava muudatustest ning direktiivi eelnõust tulenevalt on vaja täiendada seadust ja lisada punkt, mille kohaselt tuleb prognoositava töö puhul võimalusel teatada sellest, et tööajakava on muutlik.

2.3. Uued töötingimused

2.3.1. Katseaeg

Direktiivis 91/533/EMÜ puudub teavitamiskohustuse osas punkt, mis kohustaks esitatava teabe hulka arvama ka infot katseaja olemasolul selle kestuse ja tingimuste kohta. Uue punktina tehakse direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punkti (f) kohaselt tööandjale kohustuseks lisada esitatava teabe nimekirja info katseaja olemasolul selle kestuse ja tingimuste kohta.

Direktiivi eelnõu preambuli punktis 28 on selgitatud, et juhuks, kui tööandja jätab töösuhte kohta teabe andmata, siis on vaja kehtestada nõuete täitmise tagamise sätted, millega tagatakse soodsate eelduste kasutamine, kui infot töösuhte kohta ei esitata ja/või sisse seada menetlus, mille kohaselt võib tööandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle määrata karistuse, kui ta seda ei tee. On välja pakutud, et selliste soodsate eelduste hulka võiks kuuluda ka eeldus, et töötajal ei ole katseaega. See tähendab, et juhul, kui katseaja rakendamise kohta info puudub, siis eeldatakse vastupidiselt kehtivale TLS-ile, et katseaeg töösuhtes puudub.

⁷⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 93.

TLS-s puudutab katseaega § 86, mis reguleerib töölepingu ülesütlemist katseajal. Samuti sätestab TLS § 6 lg 1 muu hulgas, et kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatust lühema aja, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse. TLS selgituste kohaselt rakendatakse töötajale katseaega automaatselt. Katseaja eesmärgiks on anda tööandjale võimalus hinnata töö tegemiseks töötajalt nõutavaid võimeid ja isikuomadusi. Töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisoleku konkreetsel töökohal tegemiseks ja tööandjal on võimalus katseaja kestel hinnata töötaja sobivust kokkulepitud töö tegemiseks.⁷⁶ Katseaja kulgemise kuupäev algab esimesest tööpäevast ehk see ei sõltu sellest, kas kirjalik tööleping on selleks päevaks sõlmitud või mitte.⁷⁷ Katseajal on töötajal tavaliselt samad õigused ja kohustused nagu kõigil teistel töötajatel ning üldiselt on praktikas levinud pärast katseaja lõppu töötasu suurendamine.⁷⁸

Seega tuleb direktiivi eelnõu kohaselt *expressis verbis* välja tuua katseaja rakendamisel selle kestus ja tingimused. Käesoleva töö autor leiab, et ka katseajast teavitamine kuulub olulise informatsiooni hulka, millele tööandja peaks otseselt viitama ja see on vajalik eraldi väja tuua. See on oluline eelkõige põhjusel, et katseajal on tööandjal võimalus tööleping lihtsustatud korras lõpetada (TLS § 86 lg; § 96) ja seega info katseaja olemasolu kohta võimaldaks töötajal paremini oma õigusi ja kohustusi mõista juba töösuhte alguses. Info katseaja kohta on õigustatud ka põhjusel, et sageli ei pruugi töötaja TLS-iga niivõrd kursis olla, et teada sellest tulenevat regulatsiooni. Samuti võib info katseaja kohta olla oluline tähtajaliste töösuhete puhul. Praegust TLS § 6 lg 1 regulatsiooni, mille kohaselt peab tööandja teatama töötajale katseaja kestuse vaid juhul, kui kokku lepitakse lühem kui neljakuuline katseaeg, ei saa samuti pidada piisavaks, kuna selle järgi ei tule teavitada seadusest tulenevast neljakuulisest katseajast ja info võib paljude töötajate jaoks saamata jääda. Seega tuleb katseaega puudutav teave teha töötajale esitatava teabe kohustuslikuks osaks ja lisada TLS- § 5 lõikesse 1 punkt, mille kohaselt töölepingu dokumendis peab sisalduma ka info katseaja kohta, kui seda töösuhtes kohaldatakse. Autori arvates võimaldab info katseaja kohta lepingus ära hoida hilisemaid vaidlusi nii katseaja eesmärkide kui ka kestuse osas.⁷⁹

⁷⁶ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt., lk 28.

⁷⁷ Tööelu. Katseaeg. 2018. – <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tooleping/katseaeg> (01.04.2019).

⁷⁸ M. Erikson. VI. Tööõigus, lk 206.

⁷⁹ Katseaja maksimaalse kestuse kohta teeb autor põhjalikuma ülevaate magistritöö kolmanda peatüki alapeatükis 3.1.

2.3.2. Töötaja koolitamine

Uue punktina lisandub direktiivi eelnõu kohaselt tööandjale kohustus esitada info tema poolt pakutava koolituse kohta, kui see on tööandja kohustus. Täpsemalt on see reguleeritud direktiivi eelnõus artikkel 3 lõike 2 punktis (g).

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 11 (a) kohaselt peaks info tööandja poolt pakutava koolituse kohta olema töötajale esitatud vormis, mis sisaldab koolituse päevade arvu aastas, kui töötajale on ette nähtud koolitus, ja samuti infot tööandja üldise koolituse tava kohta.

TLS-s puudub tööandjal kohustus töösuhte olulise aspektina esitada lepingus teave tema poolt pakutava koolituse kohta. Küll aga sätestab TLS § 15 lg 2 p 4, et töötaja üheks kohustuseks on osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel. Oluline on silmas pidada, et direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punkt (g) ei kohusta tööandjat koolitust pakkuma, kuid juhul, kui koolitus on tööandja poolt töökohal ette nähtud, siis sellest teavitama. TLS § 28 lg 2 p 5 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse. Tööandja peab sealjuures kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Seega on Eestis üldjuhul koolitus tööandjate poolt ette nähtud ja direktiivi eelnõu kohaselt tuleb edaspidi anda info ka selle teabe kohta.

TLS selgituste järgi on TLS § 15 lg 2 punkti 4 eesmärgiks ühtlasi ka suunata töötajat oma oskusi ja teadmisi iseseisvalt edasi arendama, kuna karjääriarengu oluline eeldus on töötaja enda vajadus ja soov enesetäiendamiseks. Ühtlasi on koolitust puudutava regulatsiooni eesmärk aidata kaasa püsiva enesetäiendamise väärtustamisele ja töötaja koolituskohustuse teadvustamisele.⁸⁰

Koolituskohustus ja enese pidev arendamine on tänapäeval tööturul konkurentsivõimelisena püsimiseks olulise tähtsusega. Üha rohkemate töökohtade puhul on tööandja ootustele ja vajadustele vastamiseks vajalik ennast pidevalt täiendada. Elukestev õpe aitab töötajail omandada vajalikke oskusi tööturul edukalt konkureerimiseks ja seeläbi suurendab töötajate tööalast kindlustunnet. Ühelt poolt on riigi ülesanne anda kodanikele elukestva õppe raames edukaks konkureerimiseks vajalikke teadmisi ja oskusi, kuid teiselt poolt peaks elukestva õppe olulisust

⁸⁰ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 46.

teadvustama nii töötajad kui ka tööandjad.⁸¹ Töötaja peaks oma erinevaid oskusi pidevalt täiendama ja järjepidevalt ise hoolitsema selle eest, et ta on nõ sobiv tööle võtmiseks. See tähendab, et oma tööalaste oskuste ja nende paindliku kohandamise eest vastutab töötaja, mitte tööandja.⁸²

Autori hinnangul on kohustus esitada teave koolituse kohta töösuhtes töötaja seisukohast igati positiivne punkt ja võimaldab töötajal saada ülevaadet võimalustest töösuhtes areneda ja vajadusel ka oma õigusele koolituse saamise osas viidata. Tööandjalt võiks küll eeldada koolituste pakkumist, kuid kindlasti on sage ka olukord, kus tööandja ei paku koolituse võimalusi. Viimast näiteks juhul, töötajaid palgatakse ettevõtte ajutisteks vajadusteks või kus ei ole ette nähtud spetsiaalseid oskusi.⁸³

Takistuseks koolituse kohta info andmisel võib osutuda asjaolu, et tööandja ei pruugi olla ise samuti teadlik kõikidest koolitustest, mida tal võib olla vajadus tulevikus töötajale pakkuda. Koolituse vajadus sõltub eelkõige töökohast, mis tähendab, et mõne töökoha puhul on vajadus ennast pidevalt täiendada ja uute arengutega kursis olla. Sellised töökohad võiksid olla näiteks turvateenust pakuvad ettevõtted, kus on ilmne, et töötajatel tuleb kaasas käia tehnika arengutega või haridusasutused, kus pidev enesetäiendamine on iseenesestmõistetav. Samas piisab jälle teise töökoha puhul ühest koolitusest, nt andmesisestuse töö puhul võib olla piisavaks vastava programmi tundmine. Kuna direktiivi eelnõu kohaselt on liikmesriikidel kohustus lisada oma regulatsiooni punkt koolituse kohta, mis on töökohal ette nähtud, võib direktiivi punkti tõlgendades eeldada, et silmas ei peeta vajadusel ja jooksvalt tekkivaid koolitusi.

TLS-s ei ole töölepingu tingimustest teavitamisel sätestatud koolitust puudutava info edastamist töötajale, mistõttu tuleks selles osas teha seadusesse muudatus ja lisada TLS-i töötaja teavitamine koolitusest, kui see on tööandja poolt ette nähtud. Samuti tuleb direktiivi eelnõu vastuvõtmise järel lisada TLS § 5 lõikesse 1 koolituse olemasolul selle päevade arv aastas ning tööandja üldise koolituse poliitika kohta käiv teave.

⁸¹ K. Krillo, K. Nurmela jt. Elukestva õppe roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. Tartu 2010. <https://wiki.ut.ee/.../Elukestva%20oppe%20roll%20turvalise%20pandlikkuse%20kuju..> (20.04.2019).

⁸² K. Ahlberg, N. Bruun (eds). The New Foundations of Labour Law. PL New York: Peter Lang 2017, lk 27.

⁸³ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO 2016, lk 207. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (03.04.2019).

2.3.3. Tööaeg prognoosimatu töökorralduse puhul

Direktiivis 91/533/EMÜ ei ole eraldi reguleeritud töökorraldust prognoosimatu töögraafiku puhul. Kui prognoositava töösuhte puhul reguleeris töökorralduse ja tasustamise puhul kohustuslikku teavet kavandatava direktiivi punkt (k), siis eraldi punktina reguleerib prognoosimatu töö puhul teabe sisu artikli 3 lõike 2 punkt (l). Prognoosimatu töö puhul on peetud silmas eelkõige uusi mittetüüpilisi töövorme nagu tähtajalist ehk lühiajalist tööd ning tööd väljakutsel, mis jaguneb omakorda miinimum-maksimum töölepinguteks ja nulltunnilepinguteks. Nende töövormide puhul on töösuhete regulaarsus ja kestus oluliselt varieeruvad, mis omakorda võib tekitada ohtu, et töötajale jääb oluline info töösuhetes puudulikuks, mistõttu võib pidada nende täpsemat reguleerimist liikmesriikide tasandil väga oluliseks.

Direktiivi artikli 3 lõike 2 punkti (l) alapunkti (i) kohaselt peab tööandja informeerima töötajat sellest, et tööaja korraldus on muutuv. Välja peab olema toodud ka tagatud tasustatud tundide arv ja tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine. Kuna prognoosimatu tööga võib kaasneda tihti ja hulganiselt muudatusi töökorralduses, millega võib tekkida oht, et töötaja ei pruugi saada arvestusperioodi lõpuks temale ettenähtud töö hulka, siis võimaldab tagatud tundide arv säilitada vähemalt teatud kindluse.

Direktiivi eelnõu artikli 3 lõike 2 punkti (l) alapunkti (ia) kohaselt peab tööandja teavitama töötajat viitekellaegadest ja -päevadest, mil töötajalt võib nõuda töötamist, ning punkt (ii) kohustab tööandjat teavitama ka vähimast etteteatamisperioodist, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist. Etteteatamisperioodi puhul on praktika liikmesriigiti väga erinev ja nii on näiteid tööandjatest, kes kutsuvad töötajaid välja tund enne vahetuse algust ja teisi, kes teevad seda neljanädalase etteteatamisega.⁸⁴ Direktiivi eelnõu artikkel 3 lõike 2 punkti (ii) viimase lause kohaselt peab tööandja võimalusel samuti töötajale teavitama aja, millest alates on töötajal õigus keelduda tööle asumisest, millele on viidatud direktiivi eelnõu artiklis 9.⁸⁵ On leitud, et töötaja peab töö ärajäämisest teada saama mõistliku aja jooksul, et tal oleks võimalus enda aega teisiti

⁸⁴ Eurofound. New forms of Employment, lk 48.

⁸⁵ Direktiivi art 9 lg 1 kohaselt tagavad liikmesriigid, et kui töötajate töö korraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu, ei saa tööandja kohustada töötajat töötama, välja arvatud juhul, kui täidetud on mõlemad järgmistest tingimustest: a) kui töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegade ja -päevade jooksul, millele on viidatud artiklis 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga ia; b) kui tööandja on teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisaja jooksul kooskõlas riigi seadusega, kollektiivsete lepingutega või praktikaga ja nagu viidatud artikli 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga ii. Art 9 lg 2 kohaselt, kui üks või mõlemad nõuded lõikes 1 ei ole täidetud, on töötajal õigus keelduda tööülesandest, ilma et teda ebasoodsamalt koheldaks.

kasutada. Etteteatamine võib olla vajalik, et vältida näiteks olukorda, kus töötaja tuleb planeeritud töövahetuseks kokkulepitud kohta, kulutades selleks aega ja raha, kuid saab alles kohale jõudes teada töö ärajäämisest.⁸⁶

Muutuv töötaja korraldus on üks paindlikkuse tunnuseid, mis omakorda on uute töövormide puhul üks olulisemaid tunnuseid. Paindlikkus töötundides võib olla töötajate jaoks positiivne, kuna see aitab kaasa uute töökohtade loomisele ja võimaldab neil siseneda tööturule. Samas on madalamatel ametikohtadel olevatel töötajatel tõenäoliselt väiksem võimalus töötaja korraldust puudutavates küsimustes läbi rääkida. Pigem puudub neil iseseisvus või kontroll oma töötaja korralduse osas. Taolise kindlusetuse tagajärjed on tihti tõsised töötajatele, kes vajaksid stabiilset töötaja korraldust ja sissetulekuid. Viitetundide puudumine ja lühike või üldse puuduv etteteatamisaeg enne tööleasumist on tunnused, mis puudutavad eriti juhutöötajaid (nt töö mobiilirakenduse või interneti kaudu ja tähtajaline ehk lühiajaline töö). EL-is töötab selliste lepingute alusel 4-6 miljonit töötajat.⁸⁷

Prognoosimatu töö puhul on peetud silmas eelkõige uusi mittetüüpilisi lepinguvorme, mida TLS-s ei ole. Sotsiaalministeerium on „Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses“ (TLS JA TTOS VTK) tulenevalt tööturul toimuvatest muudatustest ja tööõiguse paindlikumaks muutmise eesmärgil teinud ettepaneku võtta kasutusele töölepingus miinimum-maksimum töötundidega lepingud, kus töösuhte pooled on kokku leppinud töötundide arvu vahemiku, mil töötaja töötab. Selline leping oleks õigustatud ühtlasi võimatusest tööjõuvajadust alati pikaajaliselt ette plaanida. Töötaja jaoks pakuks selline leping kergemat juurdepääsu tööjõuturule.⁸⁸

Kuna TLS-s puuduvad hetkel miinimum-maksimum lepingud, siis pole autori hinnangul ka otsest vajadust neid töövorme hetkel reguleerida. Juhuks, kui sellised lepingud TLS-i lisatakse, siis tuleb ka direktiivi eelnõu sätted vastavalt üle võtta ja samuti on sellisel juhul aktuaalne TLS ja TTOS VTK ettepanek miinimum-maksimum lepingute osas.

⁸⁶ H. Ratnik. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool, Tartu 2017, lk 37.

⁸⁷ Impact assessment. Accompanying the document, lk 18.

⁸⁸ TLS JA TTOS VTK, lk 18.

2.3.4. Töötajale kohalduvad sotsiaalkindlustussüsteemid

Direktiivis 91/533/EMÜ puudub tööandjal kohustus olulise teabena esitada töötajale info sotsiaalkindlustussüsteemide kohta. Direktiivi eelnõu artikli 3 lõike 2 punkti (n) kohaselt lisandub sinna nimekirja kohustus esitada teave sotsiaalkindlustusasutustest, kes saavad töösuhtega seotud sotsiaalmakseid ja samuti info tööandja pakutavast sotsiaalkindlustusega seotud kaitsesest, juhul, kui tööandjal on kohustus seda pakkuda.

Sotsiaalkindlustuse lisamine töösuhet puudutava teabe hulka on mõistetav tulenevalt sellest, et sotsiaalkaitse on otseses seoses töösuhtega ja sõltub makstud maksudest. Sotsiaalkaitse süsteemid, eriti just sotsiaalkindlustusskeemid, eeldavad sageli traditsioonilist töösuhet. Seetõttu võivad mittetüüpilises töösuhetes töötajad olla sotsiaalkaitsega vähem kaetud.⁸⁹ Mõnel juhul on isegi seaduses välja toodud, et sotsiaalkaitse teatud töö puhul on välistatud.⁹⁰ Tulenevalt sellest, et töötamise vormid on mitmekesisistunud ja ilmnenud on uued töötamise viisid, on töötamise tulevikust ja sotsiaalkaitsest rääkides tekkinud küsimus, kuidas tagada mõistlik sotsiaalkaitse.⁹¹

Sotsiaalkaitse ja töötamise tuleviku kontekstis osutatakse kahele järgnevale mõtteviisile. Esimeseks on sotsiaalkaitse suurem individualiseerimine, kus proovitakse individuaalsete kogumiskontodega lahendada tööhõive, sissetulekute muutlikkuse ja mitme sissetulekuallika kombineerimise probleem. Antud käsituse miinuseks on riskide jagamise ning sissetuleku ja vara ümberjagamise puudumine. Teiseks lahenduseks on universaalsema kaitse praktika, kus kaitse oleks tagatud kõigile inimestele olenemata töötamise vormist. Ühest küljest võib see vähendada stiimulit olla hõivatud või teha sissemaksid, kuid samas eeldab töö ja kapitali samalaadsemat maksustamist, mis vähendaks deklareerimata töö riski. Solidaarsuse vähenemise tõttu võivad tegelikud abivajajad saada ka ebapiisavat tuge.⁹²

⁸⁹ M. Matsaganis et al. Non-Standard Employment and Access to Social Security Benefits (Research Note No. 8/2015). European Commission. Brussels 2016. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en> (28.03.2019). Sh kaitse töötuks ja haigeiks jäämise korral ning rasedusega seoses.

⁹⁰ Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2017, lk 27. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf (11.03.2019). *Siin on mõeldud juhutöö vormi Rumeenias.*

⁹¹ M. Masso, J. Järve jt. Tööga seotud sotsiaalse kaitse riskid Eesti tööturu muutuste taustal. Riigikogu Toimetised 38/2018, lk 158. – <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Tööga-seotud-sotsiaalse-kaitse-riskid-Eesti-tööturu-muutuste-taustal.-Masso-Laurimäe-Järve-Piirits.pdf> (28.02.2019).

⁹² S. Spasova et al. Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European social policy network (ESPN). European Commission. Brussels 2017.

Mis puutub Eestisse, siis riikliku sotsiaalkaitse asendamine erakindlustusel põhinevate süsteemidega ei ole Eestile sobiv lahendus. Eesti väiksus ja vähene potentsiaalsete pakkujate vaheline konkurents ei võimalda pakkuda ühiskonnale hea kvaliteediga teenuseid.⁹³

Siiski ei saa öelda, et erakindlustusel ei ole sotsiaalkindlustuskaitse tagamisel üldse kohta. Näiteks võivad kõrgelt kvalifitseeritud töötajad ja kõrget lisandväärtust loovad ettevõtted tahta enam, kui riiklik sotsiaalkaitse pakub. See võib suurendada ootust muuta sotsiaalkaitse astmelisemaks, mis sisuliselt tähendab olemasoleva astmelise süsteemi paremat kasutamist. Näiteks riiklikult reguleeritud pensioni III samba kasutuselevõttu või lisatervisekindlustuse ostmist. Sotsiaalkaitse süsteem pakub mitmesuguseid hüvesid vastavalt vajadusele (nt töötuse, tervise, vanuse jne), kuid see muudab sotsiaalkaitse keeruliseks.⁹⁴

TLS § 5 lg 1 punkt 5 sätestab, et töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma muuhulgas tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed. TLS § 29 reguleerib töötasu suurust ja TLS § 29 lg 3 sätestab, et kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Nendeks maksudeks on eelkõige tulumaks ja sotsiaalmaks ning makseteks töötuskindlustusmaks ja kohustuslik kogumispensioni maks.⁹⁵ Töölepingu koostamisel tuleb seejuures arvestada, et seadusandja võib maksude ja maksete määrasid muuta, millest tulenevalt võib omakorda muutuda tööandja makstavate ning kinnipeetavate summade suurus. Seega on lepingus soovitatav märkida maksude ja maksete liigid, mitte summad.⁹⁶

Tööandja maksab töötasult sotsiaalmaksu vastavalt sotsiaalmaksu seadusele,⁹⁷ ja lisaks sellele tööandja töötuskindlustusmaks vastavalt Vabariigi Valitsuse määrusele.⁹⁸ Mis puudutab tööandja poolt pakutavat sotsiaalkaitset, siis on tööandjal kohustus maksta haigusrahasid töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS)⁹⁹ § 12²-st tulenevalt, mille kohaselt tööandja maksab töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest 70% keskmisest TLS § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvatud töötaja keskmisest töötasust. Samas on

⁹³ M. Masso, J. Järve jt., lk 160.

⁹⁴ *Ibid*, lk 161.

⁹⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 71.

⁹⁶ Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Töölepingu sõlmimine, punkt 2.7. Äripäeva käsiraamat. Tallinn, 2008.

⁹⁷ Sotsiaalmaksu seadus. RT I, 07.12.2018,19.

⁹⁸ Töötuskindlustusmaks määrad 2019-2022. RT I, 25.09.2018, 2.

⁹⁹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 177.

tööandjal võimalus maksta ka rohkem haigushüvitist ja juba esimesest päevast, mis on aga tööandja enda otsustada. Praktikas kasutavad tööandjad seda võimalust üldiselt vähe, kuid mõned siiski. Teatud töökohtade puhul, kus töökeskkond võib töötaja tervist mõjutada, on tööandjal kohustus korraldada tervisekontrolli ja kanda kulud (TTOS § 13¹). Eestis ei ole aga riiklikke süsteeme, kuhu tööandja rahaliselt töötaja eest panustaks. Üheks võimaluseks oleks tööandjakesksete skeemide tarvitusele võtmine, näiteks tööandjapension, kuid selle eelduseks oleksid suured ettevõtted, ettevõtete pikk eluiga ja pikad töösuhted.¹⁰⁰

TLS-s puudub hetkel kohustus esitada asutuste nimesid, kes saavad töösuhtega seotud sotsiaalmakseid ja info tööandja pakutava sotsiaalkindlustusega seotud kaitse kohta. Samas on seaduses sätestatud tööandja kohustus lepingus välja tuua töötaja pealt makstavad ja kinnipeetavad maksud ehk töötaja peab olema teadlik, mis ulatuses tema palgast makse kinni peetakse. Uuest direktiivist tulenevate muudatuste valguses võib öelda, et TLS ei ole enam direktiiviga kooskõlas. TLS-i tuleb lisada tööandja kohustus edastada töötajale info sotsiaalkindlustusasutuste kohta, kes saavad töösuhtega seotud sotsiaalmakseid. Eesti Valitsus on oma seletuskirjas Eesti seisukohtade juurde seoses direktiivi eelnõuga selgitanud, et maksud tööandjalt laekuvad ainult Maksu- ja Tolliametisse ning sealt edasi teistesse riiklikesse asutustesse, sh Sotsiaalkindlustusametisse ja Haigekassasse. Tulenevalt sellest, et neid makseid saavad asutused on reguleeritud seadusega, ei saa tekkida olukorda, kus puuduks teadmine või kindlus, millisele asutusele töösuhtega seotud sotsiaalmaksed laekuvad.¹⁰¹ Kuigi Eesti süsteem on toimiv, ei pruugi see olla nii hästi organiseeritud teistes liikmesriikides, millest tulenevalt võib pidada arusaadavaks vajadust kehtestada direktiiviga nõue EL siseselt. Töö autor nõustub oma arvamuses eelnimetatud Eesti seisukohtadega ja leiab, et konkreetsete asutuste nimetamine TLS-s ei ole ilmtingimata vajalik, kuid direktiivi eelnõu vastuvõtmisel on siiski vajadus Eesti õigust selles osas täiendada ja lisada TLS-i töötingimustest teavitamise kohustuse paragrahvi loetelu asutustest, kes sotsiaalmakseid saavad.

¹⁰⁰ M. Masso, J. Järve jt., lk 158.

¹⁰¹ Seletuskiri Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus eelnõu Eesti seisukohtade juurde. 03.2018, lk 5. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/992b4880-cf9d-4355-bfd9-b1ccc4431522?activity=3#FGuTbAGb> (14.02.2019).

2.4. Töötaja teavitamise aeg

Direktiivi 91/533/EMÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt tuleb kohustuslik teave töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest esitada töötajale hiljemalt kahe kuu möödudes tööleasumisest kirjalikus töölepingus ja/või töölevõtukäskkirjas ja/või ühes või mitmes kirjalikus dokumendis, kui üks nendest dokumentidest sisaldab vähemalt kogu artikli 2 lõike 2 punktides a, b, c, d, h ja i nimetatud teavet.¹⁰²

Samuti nagu kirjaliku lepingu mittesaamisel, võib ka selle liiga hilja saamine viia sarnaste probleemideni. REFIT uuring tuvastas, et kahekuuline periood, mil tööandjal on võimalus töötajat teavitada, on liiga pikk, kuna see suurendas deklareerimata töö või töötajate ärakasutamise potentsiaali.¹⁰³

Samale järeldusele jõuti ka PPMI uuringus. Enamus tööandjate ja töötajate esindajaid olid arvamusel, et kahekuuline periood on liiga pikk ja võib töötaja töötingimusi halvendada. Tööandjad tõid aga välja, et nõue esitada töötajale kirjalik informatsioon töösuhte esimesel päeval või varem, võib viia töölepingu sõlmimise viibimiseni. Samuti märgiti ära, et liikmesriikides on üldine tava anda töölepingu kirjalik dokument töötajale enne kahe kuu möödumist ning tööandjad on kahekuulise tähtaja lühendamise osas ühel meelel ja leiavad, et see on vajalik.¹⁰⁴

Direktiivi eelnõu artikkel 4 lõike 1 kohaselt tuleb, juhul, kui kui artikkel 3 lõike 2 punktides a, b, c, d, e, f, j, k ja l osutatud teavet¹⁰⁵ ei ole esitatud varem, esitada see töötajale eraldi ühe või

¹⁰² So: a) osapoolte isikuandmed;) töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades, ning ettevõtte registrisse kantud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht; c) ametinimetus, töö keerukusaste, töö laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud või töö lühike määratlus või kirjeldus; d) töölepingu või töösuhte alguskuupäev; h) põhipalk, muud palga osad ja see, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse; i) töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkus.

¹⁰³ REFIT Evaluation of the „Written Statement Directive,“ lk 4.

¹⁰⁴ PPMI uuring, lk 90.

¹⁰⁵ a) töösuhte poolte andmed; b) töö tegemise koht; c) selle töö ametinimetus, ametijärk, laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud; või töö lühiiseloostus või -kirjeldus; d) töösuhte alguskuupäev; e) ajutise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus; f) katseaja olemasolu korral selle kestus ja tingimused; j) algne põhipalk, muud tasu osad ja see, kui sageli ja mis meetodiga makstakse tasu, millele töötajal õigus on; k) kui töökorraldus on täielikult või peamiselt ennustatav, siis töötaja standardse tööpäeva või -nädala pikkus ning ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine ning kus võimalik, tööajakava muutusi; l) kui töögraafik korraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu, siis tööandja informeerib töötajat: põhimõttest, et tööajakava on muutuv,

mitme dokumendina vahemikus esimesest tööpäevast kuni seitsme kalendripäevani. Samuti on artikkel 4 lõikes 1 kirjas, et ülejäänud artikkel 3 lõikes 2 nimetatud informatsioon tuleb esitada töötajale eraldi dokumendi vormis kuu aja jooksul arvates esimesest tööpäevast. Direktiivi punkt on seotud eelkõige Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõttega, mille kohaselt teavitatakse iga töötajat kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast.¹⁰⁶

Niisiis on EL tasandil otsustatud, et töötingimustest teavitamise aeg praeguse direktiivi järgi ei ole enam rahuldav ja direktiivi eelnõus on lühendatud tähtaegu, mis reguleerivad tööandja kohustust teavet edastada. Siin on eristatud olulisemaid töösuhte tingimusi, mille puhul informatsiooni edastamiseks on aega üks kuni seitse kalendripäeva ja töösuhte aspekte, millest teavitamiseks on tööandjal aega kuni üks kuu. Sellist osalise info esitamist hiljem võib pidada mõistlikuks, kuna tööandjal võib olla tarvidus rohkemale ajale teatud andmete kogumiseks. Näiteks ei pruugi tööandjal olla täielikku ülevaadet koolitustest, mida uus töötaja võiks vajada. Samuti ei kuulu hiljem esitatava teabe hulka tingimusi, mis mõjutaksid töötaja jaoks esmatähtsaid tööga seotud asjaolusid.

Mis puutub TLS-i, siis ei ole see hetkel EL õigusega täielikult kooskõlas, kuna direktiivi 91/533/EMÜ art 3 lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat töötingimustest hiljemalt kahe kuu möödudes arvates tööleasumisest. TLS § 5 lõige 3 sätestab, et kui töötajale ei ole andmeid enne tööleasumist esitatud, võib ta neid igal ajal nõuda. Tööandja peab esitama andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.

Võib eeldada, et seadusandja on pidanud soovitatavaks esitada andmed enne tööleasumist või tööleasumisel, kuid otsene viide ajale, mis hetkeks peab olema info esitatud, puudub. Seega on võimalik ka olukord, kus töötaja ei pruugi kunagi teavet nende tingimuste kohta saada, kui ta ise seda ei küsi. Töö autori seisukoht on, et töötingimustest teavitamine võimalikult kiiresti on õigustatud ja suurendab inimeste kindlust töösuhtes. Direktiivi eelnõud arvesse võttes tuleb autori arvates muuta TLS § 5 lõiget kolm ja asendada praegune sõnastus uuega, mille kohaselt olulised

tagatud tasustatud tundide arvust ja neile tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamisest; viitekellaegadest ja -päevadest, mil töötajalt võib nõuda töötamist; vähimast etteteeatamisperioodist, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist.

¹⁰⁶ Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. Euroopa Komisjon, aprill 2017. –

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et#relatedlinks (18.11.2018).

töösuhete andmed edastatakse töötajale seitsme päeva jooksul tööle asumisest ja ülejäänud andmed kuu aja jooksul tööle asumisest arvates.

2.5. Töötaja teavitamise vorm

Direktiivi 91/533/EMÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt tuleb kohustuslik teave töölepingu või töösuhete olulistest aspektidest esitada töötajale kirjalikus töölepingus ja/või töölevõtukäskkirjas ja/või ühes või mitmes kirjalikus dokumendis.

Direktiivi eelnõu artikkel 2a kohaselt edastab tööandja igale töötajale direktiivis ette nähtud informatsiooni kirjalikult. Informatsioon antakse üle ja edastatakse paberil või kindlustatakse, et töötajal on sellele ligipääs, et seda saab salvestada ja printida ning tööandja säilitab üleandmise või vastuvõtmise kohta tõestuse elektroonilises vormis.

Seoses kohustusega teavitada töötajat olulistest töösuhete aspektidest, võib tekkida küsimus kirjaliku lepingu olulisuse ja vajalikkuse kohta. Üldiselt arvatakse, et töötajad, kes töötavad kirjaliku lepinguta või kes pole saanud kirjalikku dokumenti töötingimuste kohta, kannatavad kehvemate töötingimuste all. Samuti arvatakse, et selline praktika nõrgestab kollektiivseid lepinguid ja survestab ettevõtteid ebaõiglase konkurentsi tõttu sama praktikaga kaasa minema. Hoolimata sellest, et direktiivi 91/533/EMÜ kohaselt on töötajal õigus saada kirjalik dokument töötingimuste kohta, erineb tegelik regulatsioon liikmesriigiti siiski oluliselt. Umbes poolte liikmesriikide õigusaktide järgi on kohustuslik esitada töölepingu kirjalik dokument ja teises pooles riikides ei ole nõutud kirjalikku lepingut, vaid töötajale tuleb anda kirjalikult töösuhete tingimused ja samas on selle dokumendi kohustuslikud tingimused määratud siseriikliku seadusega.¹⁰⁷

Direktiivi eelnõu artikli 4 lõikes 2 on sätestatud, et liikmesriigid võivad töötada välja direktiivi artikli 4 lõikes 1 osutatud dokumendi vormid ja näidised ning teha need töötajale ja tööandjale

¹⁰⁷ C.C. Williams, A. Kayaoglu. Evaluating the prevalence of employees without written terms of employment in the European Union. 2017. Employee Relations, Vol. 39 Issue: 4, 2017, lk 487-502. – <https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0189> (13.03.2019).

kättesaadavaks. Võimalus seda teha on ühtse ametliku riikliku veebilehekülje kaudu või muude asjakohaste vahenditega. Direktiivi eelnõu on selles osas erinev direktiivi eelnõu ettepanekust, millega sooviti panna liikmesriikidele kohustust töötada välja nimetatud dokumendid.¹⁰⁸ Lõppkokkuvõttes jäeti kohustus direktiivi eelnõust välja ja asendati võimalusega. Samuti avaldas ka Eesti Valitsus direktiivi eelnõu suhtes selles osas arvamust ja leidis, et näidiste ja vormide väljatöötamise ülesande panemine liikmesriikidele on ebaproportsionaalne.¹⁰⁹ Autori arvates oleks liikmesriikidele sellise kohustuse panemine olnud positiivne, kuna oleks aidanud kaasa ühtlasemale siseriiklikule praktikale teabe edastamiseks mõeldud dokumentide vormistamise osas.

Direktiivi eelnõu artikkel 4 lõige 3 sätestab liikmesriikide kohustuse tagada õigusraamistikku reguleerivaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või universaalselt kohaldatavaid kollektiivlepinguid käsitlev teave. Selline teave tuleb teha üldiselt kättesaadavaks tasuta ja selgel, läbipaistval, mõistetaval ning eemalt elektrooniliste vahenditega kergesti kättesaadaval viisil, sealhulgas veebipõhiste portaalide kaudu. Autori hinnangul võib artikkel 4 lõiget 3 pidada kasulikuks nii töötaja kui ka tööandja huvidest lähtuvalt. Niiviisi on võimalik tekitada võimalus, et töötaja saab soovi ja vajaduse korral kätte vajaliku informatsiooni ja tööandja võib omalt poolt olla kindel, et tema on vajaliku info kättesaadavaks teinud.

TLS § 4 lg 2 sätestab, et tööleping sõlmitakse kirjalikult. Sama säte ütleb ka, et tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest. TLS § 4 lg 5 ütleb, et kirjalikku vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat. TLS-s sätestab seega üldjuhul töölepingu kirjaliku vormi, mis on Eestis ühtlasi ka tavaliseks praktikaks. TLS § 5 näeb ette töötaja teavitamise kirjaliku dokumendiga. Lisaks sellele sätestab TLS § 5 lõige 2, et töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt, ning et tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta. Seega on TLS-i järgi tööandjal kohustus sõlmida töötajaga kirjalik tööleping kui ka teavitada töötajat kirjalikult töölepingu andmetest. Sellest võib välja lugeda et vormistada tuleks justkui kaks erinevat dokumenti. Võib öelda, et töösuhte kirjaliku vormi osas jääb TLS-s segaseks. Kirjaliku vorminõudega loetakse tsiviilseadustiku

¹⁰⁸ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, art 4 lg 2.

¹⁰⁹ Seletuskiri Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus eelnõu Eesti seisukohtade juurde, lk 7.

üldosa seaduse¹¹⁰ (TsÜS) § 80 kohaselt võrdsustatuks tehingu elektrooniline vorm. Sealjuures peab elektrooniline vorm võimaldama lepingu püsivat taasesitamist, sisaldama tehingu teinud isikute nimesid ning olema poolte poolt elektrooniliselt allkirjastatud.

Töö autori seisukoht on, et töötingimustest teavitamise vormi osas on TLS § 4 ja 5 ebaselged, mis puudutab kirjalikku töölepingut ja töölepingu kirjalikku dokumenti. TLS ei ole direktiivi eelnõuga täielikult kooskõlas ka seetõttu, et kuni kahe nädalane tööleping võib olla meil suuline. Sellest tulenevalt tuleb TLS-st jätta välja võimalus sõlmida suuline leping kuni kaks nädalat kestvate töösuhete puhul.

2.6. Teavitamine töösuhete muutmisel

Direktiivi 91/533/EMÜ artikli 5 lõige 1 sätestab, et teavitamiskohustusega ettenähtud üksikasjade muutmise aluseks peab olema tööandja poolt töötajale antav kirjalik dokument. Tööandja peab andma selle dokumendi töötajale esimesel võimalusel ja hiljemalt ühe kuu möödudes kõnealuse muudatuse jõustumisest.

Direktiivi eelnõu artikkel 5 lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandja teatab töötajale kõik muudatused dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

Selline muudatus direktiivi eelnõus näitab selgelt seadusandja soovi pakkuda võrreldes senisega töötajale töösuhete muutumise olukorras suuremat kindlustunnet. Ühtlasi võimaldab artikli 5 lõige 1 muuta töösuhet läbipaistvamaks, välistamaks töötamist tingimustes, mille sisu ei pruugi olla töötajale lõpuni selge.

Direktiivi eelnõu artikli 5 lõike 2 kohaselt ei loeta kirjaliku dokumendi alla muudatusi, mis puudutavad pelgalt muutusi, regulatsioone ja administratiivseid või seadusesätteid või kollektiivseid kokkuleppeid. Tulenevalt sellest, et taoline info tuleb ka töösuhetes teha vaid kättesaadavaks, mitte töötajale esitada, on mõisteta, et selles osas tehtud muudatusi ei tule eraldi dokumendina esitada.

¹¹⁰ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 30.01.2018, 6.

TLS § 5 lg 4 kohaselt esitatakse töösuhte muudatuste andmed töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades TLS § 5 lõigetes 2 ja 3 sätestatut¹¹¹.

Muudatuste tegemisel on oluline silmas pidada, et töölepingus töötaja ja tööandja vahel eraldi kokku lepitud tingimusi saab muuta üksnes poolte kokkuleppel (TLS § 12). Ühepoolset saab tööandja muuta töötingimusi, mida pooled ei ole pidanud vajalikuks omavahel kokku leppida. Näiteks võib tuua olukorra, kui tööandja muudab töökorralduse reeglites olevat infot. Sel juhul peab ta sellest töötajat teavitama ühe kuu jooksul. Juhul, kui töötaja ja tööandja on leppinud eraldi kokku ka töökorralduse reeglites, tuleb reeglite muutmiseks saada töötaja nõusolek. Seega on töölepingus muudatuste tegemisel oluline eristada, kas muudetakse varasemat pooltevahelist kokkulepet või seaduse alusel teatavaks tehtud andmeid.¹¹²

Töö autori seisukoht on, et sarnaselt töölepingu tingimustele peaksid ka olulised muudatused olema töötajale edastatud nende tegemise päevast. Tulenevalt sellest, et muudatuste tegemises tuleb tööandjal töötajaga eelnevalt läbi rääkida, pole põhjendatud ka tööandjale seoses dokumendi esitamisega pikema tähtaja andmine. Tööandja seisukohast võib olla mõistetav, et tegu on formaalsusega, kuid töötaja seisukohast annab see töötajale kindluse töösuhte oluliste aspektide kohta. Eelnevast tulenevalt leiab autor, et muuta tuleb TLS § 5 lõiget 4 ja sõnastada see ümber, sätestades, et tööandja edastab töötajale kõik muudatused dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

¹¹¹ TLS § 5 lg 2: Töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta; TLS § 5 lg 3: Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.

¹¹² E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 26-27.

3. TÖÖTINGIMUSTEGA SEOTUD MIINIMUMNÕUDED

3.1. Erandid miinimumnõuete kohaldamisest

Direktiivi eelnõu artikkel 1 lõige 5 a sätestab, et liikmesriigid võivad objektiivsetest kaalutlustest lähtuvalt ette näha, et kavandatava direktiivi kolmandas peatükis sätestatud klauslid ei rakendu riigiametnikele, riiklikele hädaabi teenistujatele, relvajõududele, politseivõimudele, kohtunikele, prokuröridele, uurijatele ja teistele õiguskaitsega seotud teenistujatele. Käesolevat erandit võib pidada mõistlikuks ja vajalikuks, kuna eelnimetatud ametid nõuavad spetsiaalset väljaõpet ja kvalifikatsiooni, mistõttu oleks näiteks teise töö taotlemise õigus või paralleelne tööhõive mitmel juhul mõeldamatud.

Ka Eestis on ette nähtud erisused TLS-st avalikku võimu teostavate ametnike puhul ning nende töötamist reguleerib avaliku teenistuse seadus (edaspidi: ATS)¹¹³ Lisaks sellele on teatud ametnike¹¹⁴ teenistussuhted reguleeritud lisaks ATS-le ka eriseadustes.

Samuti on direktiivi eelnõu artikli 1 lõikes 6 välja toodud erand, millega liikmesriigid võivad koduabilisi palkavate füüsiliste isikute puhul loobuda teatud tingimustest, so uue töövormi nõudmise nõudest, tasuta kohustusliku koolituse nõudest ja puuduva teabe korral soodsate eelduste kohaldamise nõudest.

Töö autori arvates on põhjendatud loobumine uue töövormi nõudmise nõudest. Füüsiline isik palkab koduabilise üldjuhul teatud kindlate tööde tegemiseks enda huvides, mistõttu oleks ebamõistlik panna füüsilisele isikule selline kohustus. Mis puudutab koolitust, siis võiks olla õigustatud koolitus, mis on vajalik eelkõige tööülesannete täitmiseks. Õigustatud võiks olla koolitus mõne spetsiifilise töövahendi kasutamise suhtes, mille puhul tööandja tõenäoliselt instrueeriks juba oma huvidest lähtuvalt töötajat ise. Kolmas nõue, millest liikmesriigid võivad loobuda, on soodsate eelduste kohaldamise nõue.¹¹⁵ Direktiivi eelnõu aga näeb ette, et soodsad eeldused on liikmesriikide endi kehtestada. Sisuliselt tähendab aga soodsate eelduste kohaldamise

¹¹³ Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 37.

¹¹⁴ Näiteks kohtunikud, politseiametnikud, prokurörid.

¹¹⁵ Soodsad eeldused olid küll eraldi sätestatud kavandatava direktiivi eelnõu artiklis 14 ning need olid järeavad: töötajal on tähtajatu töösuhe, puudub katseaeg ja töötajal on täistööajaga töökoht.

nõudest loobumine koduabiliste puhul, et kui neile ei ole teatud infot esitatud, siis sellest hoolimata ei ole neil õigus nimetatud eelduste rakendamisele. Autorile jääb ebaselgeks sellise tingimuse kaasamine direktiivi, kuna tegemist võib olla töösuhet puudutava olulise infoga, mis tuleks teatavaks teha ka koduabilistele. Direktiivis puudub aga põhjalikum selgitus taolise regulatsiooni kehtestamise eesmärgi kohta.

Autori arvates võiks seega teise töövormi nõudmise ja koolituse nõudest koduabiliste puhul pigem loobuda, kuna selliste nõuete kaasamisel võib pigem tekkida oht, et koduabilisi palgatakse mitteametlikult, kuna tingimused ametliku lepingu sõlmimiseks on tööd pakkuvale isikule ebamõistlikud. Viimane tooks omakorda jällegi kaasa olukorra, milles töötaja jääb ilma igasugusest kaitsest. Mis puudutab puuduva teabe korral soodsamate eelduste kohaldamise nõuet, siis leiab autor, et sellest loobuda ei tohiks. Tulenevalt sellest, et töölepingu oluline teave tuleb edastada kõikidele töötajatele, siis ei ole põhjendatud olulise info välja jätmine üksnes põhjusel, et tööleping on tehtud koduabilistele.

3.2. Katseaja maksimaalne kestus

Katseaega eesmärgipäraselt kasutades on see kasulik kõigile – tööandjatele vajaliku personali leidmiseks ja töötajatele töö sobivuse kindlakstegemiseks, ergutades niiviisi ühtlasi ka majandust uue töö leidmise protsessi mõttes ja produktiivsuse kasvatamise näol. Viimast on võimalik saavutada läbi töö, mis vastab töötaja oskustele. Ometi võidakse katseaega ka kuritarvitada, kuna tööandjatel võib olla pahatahtlik soov hoida oma töötajad katseajal isegi siis, kui nad on leidnud töötaja olevat selle töö jaoks sobiva. See tähendab, et nad saavad personali kergemini lahti lasta ja seeläbi hoida kokku vallandamise kulusid ning neil on töötajate üle suurem võim. Selline olukord viib töötajate õiguste kuritarvitamiseni ja võimalike ebakindlate töötingimusteni. Seetõttu on õigus katseaja maksimaalsele kestusele oluline ennetav meede katseaja ebaõige pikendamise suhtes. Katseajale kindla maksimumpiiri panemine annab töötajale teatud kindluse ja tööandjatele võimaluse selgitada välja töötaja võimed antud ametikohal.¹¹⁶

Uue direktiiviga seoses on peetud vajalikuks ühe miinimumnõudena liidusiseselt kindlaks määrata katseaja maksimaalset kestust. Direktiivi eelnõu artikli 7 lõike 1 kohaselt tagavad

¹¹⁶ PPMI uuring, lk 71-72.

liikmesriigid, et juhul, kui töösuhete puhul kasutatakse konkreetse riigi õigusaktides ette nähtud katseaega, ei ole see aeg pikem kui kuus kuud. Samuti on täpsustatud katseaja kestust tähtjaliste töösuhete ja töösuhete uuendamise puhul.

Katseaja maksimaalne kestuse säte peegeldab ühtlasi Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte punkti d, mis sätestab, et katseaeg peaks olema mõistliku kestusega.¹¹⁷ Katseaja maksimaalse kestuse piiritlemine EL siseselt kuue kuuga võimaldab paremini kontrolli all hoida selle eesmärke ja ebaõiglast rakendamist. Samuti on direktiiviga peetud vajalikuks eraldi reguleerida katseaja kestust tähtjaliste töösuhete puhul, millest tulenevalt peab katseaja pikkus olema proportsionaalne eeldatava lepingu kestusega ja töö iseloomuga. Direktiivi eelnõu artikli 7 lõikes 1 on lisaks eelnevale kindlaks määratud, et töösuhete uuendamisel, juhul kui töö sisu ja ülesanded jäävad samaks, ei rakendata uut katseaega.

Direktiivi eelnõu artikli 7 lõige 2 annab aga liikmesriikidele erandlikel juhtudel võimaluse näha ette pikema katseaja, kui see on töö laadist tulenevalt õigustatud või töötaja huvides. Samuti võivad liikmesriigid näha ette katseaja pikendamise vastavalt töötaja tööst eemalviibitud ajale. Direktiivi eelnõu preambuli punkti 19 a kohaselt peetakse töötaja tööst eemalviibitud aja puhul silmas eelkõige eemalolekut haiguse tõttu, et tööandjal oleks võimalus selgitada välja töötaja sobivus ametikohale. Alla aasta kestvate tähtjaliste töösuhete puhul on liikmesriikide kohustus kindlustada, et katseaja pikkus oleks vastavuses ja proportsioonis töösuhete -ja iseloomuga.

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 19 a selgituste kohaselt on suur hulk liikmesriike kehtestanud katseaja üldise maksimumkestuse vahemikus kolm kuni kuus kuud, mida tuleks lugeda mõistlikuks. Samas jällegi puudub osades liikmesriikides¹¹⁸ regulatsioon katseaja pikkuse kohta, mis tähendab, et töötajad ja tööandjad võivad selle pikkuses omavahel lepinguga kokku leppida.¹¹⁹

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 19 a kohaselt võivad erandlikeks juhtudeks töö laadist tulenevalt olla ametid juhtival kohal, täidesaatval positsioonil ja avalikus teenistuses. Näiteks sätestab Eestis avaliku teenistuse korralduse ja ametniku õigusliku seisundi avaliku teenistuse

¹¹⁷ Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõte nr 5.

¹¹⁸ Ühendkuningriigid, Belgia ja Iirimaa.

¹¹⁹ PPMI uuring, lk 73.

seadus (ATS). Siiski ei ole avalikus teenistuses ette nähtud pikemat katseaega, vaid ATS § 24 lg 2 kohaselt kohaldatakse ametnikule katseaega kestusega kuni neli kuud ametikohale asumise kuupäevast arvates ja seejuures ei tohi määratud ajaks ametikohale nimetatud ametniku katseaja kestus olla pikem kui pool tema teenistustähtajast. Direktiivi eelnõu preambuli sama punkti kohaselt võib erandlikuks pidada ka olukorda, kui see on töötaja huvides, näiteks erimeetmete puhul, millega soodustakse alalisele tööle asumist eelkõige noorte töötajate hulgas.

Mis puutub erandlikel juhtudel katseaja pikendamisse töötaja huvides, siis leiab töö autor, et selles osas on võimalik direktiivi tõlgendada laialt ja ei ole täpsustatud, mida lugeda töötaja huvides katseaja pikendamiseks. Selles osas on võimalik liikmesriikidel endil siseriiklikult otsustada, millised juhud võiksid olla töötaja huvides. Samuti ei ole kindlaks määratud katseaja maksimaalset kestus katseaja pikendamisel erandlikel juhtudel.

TLS § 86 lg 1 ja § 96 järgi on tööandjal katseajal võimalik tööleping lihtsustatud korras üles öelda. Nii töötaja kui tööandja võivad katseajal töölepingu üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga ja seejuures võib töölepingu katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üles öelda ka katseaja viimasel päeval.¹²⁰

TLS § 86, mis reguleerib töölepingu ülesütlemist, sätestab, et tööandjal ja töötajal on võimalus tööleping nii tähtajalise kui ka tähtajatatu töölepingu korral üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates. Seega on seadusest tulenev katseaja maksimaalne pikkus Eestis neli kuud. Sealjuures ei õigusta töölepingu tingimuste muutmine töösuhte kestel üldjuhul uue katseaja kokkuleppimist. Sama põhimõte kehtib tähtajalise töösuhte muutumisel tähtajatuks töölepinguks, kus ei ole põhjendatud töötajale uue või täiendava katseaja määramine.¹²¹

TLS § 86 lg 3 reguleerib katseaja pikkust tähtajalise töölepingu puhul ja sätestab, et kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest. Näiteks ei pruugi töötaja olla teadlik, et kuuekuulise töölepingu korral ei või katseaeg olla üle 3 kuu. TLS selgituste kohaselt ei saa katseaeg tähtajaliste lepingute puhul

¹²⁰ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 29.

¹²¹ *Ibid*, lk 143.

hõlmata kogu lepingu kestust. Olukord, kus katseaega kohaldatakse kogu lepingu tähtaja jooksul, ei ole katseaja eesmärgiga kooskõlas.¹²²

Kuigi seadusest ei tulene, et katseaeg peatub juhul, kui töötaja viibib näiteks haiguslehel või töölt eemal mõnel muul tingimuse, on leitud, et teatud juhtudel võib katseaeg peatuda. Katseaja eesmärgiga kooskõlas olevaks võib pidada tõlgendust, mille järgi võib katseaja kulgemine mõnel juhul peatuda. Seda näiteks juhul, kui töösuhete pooltel ei ole võimalik hinnata vastastikust sobivust. Selline võib olla olukord, kus töötajal on neljakuuline katseaeg, kuid sellest kaks kuud viibib töötaja haiguslehel. Sellises olukorras võib tekkida vajadus haiguslehel viibimise ajaks katseaja kulgemine peatada. Sarnane võib olla olukord juhul, kui kokku on lepitud kolmekuulises katseajas, kuid kaks kuud viibib töötaja sellest haiguslehel. Sellisel juhul ei pruugi üks kuu olla piisav aeg kummalegi, et välja selgitada, kas töötaja sobivus ametikohale. Juhul kui sobivust töökohale on võimalik hinnata vaatamata töötaja haiguslehel viibimisele katseajal, ei pruugi katseaja pikendamine olla mõistlik.¹²³

Autori hinnangul on TLS-i regulatsioon katseaja maksimaalse kestuse osas direktiivi eelnõuga kooskõlas ja neljakuulise perioodiga on riigisiselt kehtestatud direktiiviga võrreldes soodsam regulatsioon. Samuti võib TLS-s sisalduvat tähtajaliste töösuhete katseaja regulatsiooni pidada direktiivi eelnõuga kooskõlas olevaks. Küll aga puudub TLS-st regulatsioon katseaja pikendamise korral töötaja tööst eemal oldud aja tõttu, selles osas ei ole seadus direktiivi eelnõuga vastavuses ja vajab reguleerimist. Samuti puudub regulatsioon katseaja pikendamise kohta töö laadist või töötaja huvidest tulenevatel põhjustel. Tulenevalt sellest, et katseaega puudutav on TLS-s reguleeritud läbi töölepingu ülesütleamise, teeb käesoleva töö autor ettepaneku lisada TLS-i eraldi paragrahv, mis koondaks põhilise info katseaja kohta, sisaldades teavet selle kestuse kohta nii tähtajatute kui ka tähtajaliste lepingute puhul, katseaja pikendamise kohta tööst eemal oldud aja tõttu ja katseaja pikendamist töö laadist või töötaja huvidest tulenevatel põhjustel.

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid.*, lk 143-144.

3.3. Paralleelne tööhõive

Teise miinimumnõudena on direktiivi eelnõu artiklis 8 välja toodud paralleelne tööhõive. Paralleelse tööhõive all peetakse silmas samaaegset töötamist ka teiste tööandjate heaks. Artikkel 8 lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud tööaja korraldust teise tööandja juures tööle asuda või kohelda töötajat ebasoodsamalt, kui viimane seda teeb.

Teise tööandja heaks töötamise puhul tuleb eristada ainuõigusklausleid ja kokkusobimatusklausleid.¹²⁴ Ainuõigusklausel on tingimus töölepingus, millega takistatakse töötajal teiste tööandjate juures töötamist ja mis täpsemalt keelab töötajal osutada tööalaseid teenuseid kolmandale osapoolele ainuõigusklauslis osutatud ulatuses. Sellisele sättele alla kirjutades seovad töötajad ennast ainuõigusliku töösuhtega. Ainuõigusklauslit tuleb eristada konkurentsipiirangu sättest, millega välistatakse töötaja töötamine tööandja konkurendi heaks teatud aja jooksul peale töösuhte lõppu. Ainuõigusklauslid rakenduvad aga ainult töösuhte jooksul ja mõlemat tüüpi klausli puhul on võimalik kokku leppida nende kompenseerimine rahas.¹²⁵

Ainuõigusklauslite rakendamine võib enim negatiivset mõju avaldada just uute mittetüüpiliste töövormide alusel töötavatele isikutele. Tulenevalt sellest, et juhutöötajatel on tihti paindlikud ja minimaalsed töötunnid, võib neil olla vajadus elatise teenimiseks töötada ka teisel töökohal. Tihti on juhutöölised väheste oskustega ja vajavad lisakaitset, kuna nende palgad on sageli juba madalad ja nad sõltuvad teisest tööst ka enam. Ka näiteks pensionärid ja üliõpilased töötavad juhutöölisena või muudes paindlikes töösuhetes oma põhitegevuse kõrvalt, kuid nemad on vähem haavatavad just seetõttu, et see on nende jaoks lisategevuseks. Ainuõigusklauslid sekkuvad otseselt just paindlike töösuhete olemusse, piirates inimese võimalusi töötada ka teise tööandja heaks. Sellest tulenevalt mõjutavad ainuõigusklauslid võrreldes standardsema töösuhtega tõenäoliselt enim just juhutöötajaid. Ka rahaline kompensatsioon, mida nende korral töötajale makstakse, mängib olulist rolli just juhutöötajate ja teiste paindlike töösuhete puhul, kuna taolises tööhõives töötavad isikud võivad sõltuda paljus lisasissetulekust, millest nad

¹²⁴ Impact assessment. Accompanying the document, lk 19.

¹²⁵ PPMI uuring, lk 59.

ainuõigusklauslite rakendamisel ilma jäävad.¹²⁶ Väikene rahaline kompensatsioon ainuõigusklausli eest ei pruugi töötajale pakkuda siiski vajalikku majanduslikku stabiilsust.

Ainuõigusklauslid on lubatud 18 liikmesriigis, kuigi siamaani ei ole neid uute töövormide puhul ulatuslikult kasutatud. Sellest hoolimata avaldasid ainuõigusklauslid riikides, kus need kasutusel olid, kahjulikku mõju töötajate sissetulekutele, töötingimustele ja lisaks tõusetus veel muidki probleeme. Nii tuli Ühendkuningriigis valitsusel nulltunnilepingute puhul ainuõigusklauslid keelustada, kuna nad muutusid liiga populaarseks.¹²⁷ Võttes arvesse, et juhutöötajad ei tööta täiskohaga pidevalt, siis selline klausel võib jätta nad ilma tööta pikaks ajaks. Lisaks juhutöötajatele võivad ainuõigusklauslid avaldada negatiivset mõju ka kõigile teistele töötajatele, kes ei tööta täisajaga.¹²⁸

Kokkusobimatusklauslid erinevad ainuõigusklauslitest selle poolest, et kui ainuõigusklauslid ei võimaldanud töötajal üldse teise tööandja heaks töötada, siis kokkusobimatusklauslid takistavad töötajate töötamist teatud kindlate tööandjate juures. Selliste tingimuste tõttu on piiratud nende võimalused leida teist tööd, et tagada endale lisasissetulekut ja majanduslikku stabiilsust.¹²⁹ Võrreldes ainuõigusklauslitega piiravad kokkusobimatusklauslid vähem inimeste võimalusi lisaks teist tööd teha, kuid samas võib nende ebaõigetel eesmärkidel kasutamine ja nendega liialdamine asetada töötaja ainuõigusklauslite kasutamisega võrreldavasse olukorda.

Artikkel 8 lõike 2 kohaselt võivad liikmesriigid siiski ette näha tingimused kokkusobimatuse piirangute kasutamiseks tööandjate poolt, tulenevalt objektiivsetest põhjustest, nagu nt tervis ja turvalisus, ärisaladuse kaitseks, avaliku teenistuse terviklikkuse jaoks või huvide konflikti vältimiseks. Seega on kokkusobimatusklauslite kasutamine lubatud ainult erandlikel juhtudel ja õigustatud vajaduse korral.

TLS § 2 kohaselt on käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud. See tähendab, et TLS mõttes ei ole võimalik ainuõigusklauslites ega ka

¹²⁶ PPMI uuring, lk 59.

¹²⁷ *Ibid*, lk 95.

¹²⁸ *Ibid*, lk 96.

¹²⁹ Impact assessment. Accompanying the document, lk 41.

kokkusbimatusklauslites kokku leppida, mis omakorda tähendab, et tööandjatel puudub võimalus töölepinguga keelata töötaja töötamist töösuhete vältel teise tööandja jaoks. Küll on aga näiteks ATS-is sätestatud ametnikule teatud tegevuspiirangud. ATS § 60 lg 2 kohaselt võib keelata ametniku kõrvaltegevuse, kui viimasele kuluv tööjõu maht või laad takistab korrapärast teenistusülesannete täitmist või kõrvaltegevus toob kaasa teenistuskohustuse rikkumise. Samuti ei tohi ametnik saada tulu kõrvaltegevuse eest, kui sama tegevus kuulub tema teenistusülesannete hulka. Sealjuures ei kohaldata keeldu haridusasutuses toimuva teadusliku ja pedagoogilise tegevuse suhtes (ATS § 60 lg 4 p 2).

Autori arvates võidaksid ainuõigusklauslite keelamisest eelkõige paindlike töötundidega uute töövormide alusel töötajad, kuna neil oleks sellisel juhul võimalik leida vajadusel ka teine töö. Ainuõigusklauslite lubamine toob endaga kaasa nende ulatusliku ärakasutamise, mis omakorda takistab teise töö tegemise võimalusi. Mis puudutab kokkusbimatusklauslitesse, siis võiksid need olla õigustatud olulise majandusliku huvi kaitsmiseks. Sarnaselt ainuõigusklauslitega avaldavad ka kokkusbimatusklauslid töötajatele negatiivset mõju. Sageli ei ole need õigustatud ja sellest tulenevalt oleks mõistlik ainuõigusklauslid keelata ning kokkusbimatusklauslid lubada erandlikel juhtudel. Tulenevalt sellest, et nimetatud klauslid ei ole Eesti tööõiguses lubatud, ei ole vajadust seadust selles osas muuta.

3.4. Töö minimaalne prognoositavus

Käesolevas alapunktis analüüsitakse direktiivi eelnõu artikleid 9 ja 9a. Antud artiklite koos käsitlemine on õigustatud tulenevalt asjaolust, et mõlemad reguleerivad töö minimaalset prognoositavust ebakindlate töösuhete puhul. Nende direktiivi artiklite eesmärgiks on luua piisav õigusraamistik mittetüüpiliste töösuhete reguleerimiseks ning ühtlasi reguleeritakse esmakordselt EL tasandil konkreetset uut töövormi nimetuse all „nõudetöö.“

Direktiivi eelnõu artikkel 9 lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et kui töötajate töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu, ei saa tööandja kohustada töötajat töötama, välja arvatud juhul, kui täidetud on tingimused punktides a ja b. Punkti a kohaselt on selleks tingimuseks asjaolu, et töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegade ja -

päevade jooksul. Artikli 9 lõike 1 punkti a mõtteks on anda töötajale võimalus kasutada nimetatud töövälisest aegast mujal töötamise, õppimise või hooldekohustuste täitmise eesmärgil.¹³⁰ Punkti b tingimuse kohaselt peab tööandja olema teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisaja jooksul, mis on kehtestatud kooskõlas riigi seadustega, kollektiivsete lepingute või praktikaga. Seejuures võib mõistliku etteteatamisaja pikkus olla eri sektorites erinev.¹³¹

Artikkel 9 lõike 2 kohaselt on töötajal õigus eelnimetatud tingimuste mittejärgimisel töö tegemisest keelduda ja seejuures ei tohi teda selle tõttu ebasoodsamalt kohelda. Samuti paneb direktiivi eelnõu artikli 9 lõikega 3 liikmesriikidele kohustuse reguleerida olukorda juhul, kui tööandja tühistab tööülesande peale mõistlikku tähtaega ja kus töötajale ei ole ette nähtud kompensatsiooni.

Väga suur töötundide erinevus tekitab sissetulekute kõikumist, mis paneb just madalalpalgalised töötajad eriti haavatavasse positsiooni. Eriti suur ongi töötundide variatsioon periooditi just mittetüüpiliste töösuhete puhul, näiteks hooajatöödel põllumajanduse ja turismi valdkonnas või kõikuva nõudlusega tööhõives nagu näiteks majutus- või hooldustööde puhul. Tööväljakutsel töövormis töötavaid isikuid võib kutsuda tööle väga vähese etteteatamisajaga või isegi mitte informeerida neid nende vahetuse tühistamisest. Samas võib tööpakkumisest äraütlemine vähendada võimalusi edasisteks tööpakkumisteks. Seega on nad sunnitud enamus tööpakkumisi vastu võtma, mis omakorda tähendab pikemaajalisi töötunde ja ebastabiilset tööd ja eraelu tasakaalu ning stressi, mis tuleb ebakindlusest järgmise tööülesandega seoses.¹³² Lisaks eelnevale on uute mittetüüpiliste (nt nulltunnilepingud, töö nõudmisel) töösuhete puhul tihti probleemiks see, et töötajad ei taha oma õigusi maksma panna, mis tuleneb hirmust, et selle tõttu ei pruugita tulevikus nende lepingut pikendada. Sellises olukorras oma põhiõigustest loobumine ja tööalase kuritarvitamise talumine on tõsine ning tugevdab oluliselt teist töösuhete poolt.¹³³

Autor leiab, et on mõistetav, et lisaks tööle on inimesel tavaliselt ka muud kohustused, eesmärgid ja soovid ning liiga suur sõltumine tööst piirab võimalusi keskenduda ka töövälisest tegevustele. Töö suurem prognoositavus võimaldab esiteks töötada vajadusel ka teise tööandja jaoks, mis

¹³⁰ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta, lk 12.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² PPMI uuring, lk 95.

¹³³ V. De Stefano and A. Aloisi. Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. Bocconi Legal Studies Research Paper. Veebruar, 2018, lk 10. – SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3125866> või <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3125866> (18.11.2018).

omakorda võib suurendada nii inimese sissetulekuid ning sellega seoses ka kindlustunnet. Samuti võimaldab töötamine vaid kokkulepitud ajal tegelda õppimisega, mis omakorda suurendab töötaja kvalifikatsiooni ja võimaldab tulevikus paremat tööd leida. Lisaks on prognoositav tööaeg oluline näiteks pereelu seisukohast, kuna võimaldab paremini planeerida aega lastele, teistele pereliikmetele ja samuti iseendale.

Artikkel 9 a reguleerib esmakordselt direktiivi tasandil nõudetöö lepinguid. Sellisel kujul uue mittetüüpilise töö reguleerimist EL-is võib pidada oluliseks tööõiguse alaseks edasiminekuks, kuna nõudetöö lepingute reguleerimine aitab ühtlustada liikmesriikides nende kasutamise praktikat, mis omakorda aitab suurendada selliste lepingute seaduslikku kasutamist ja suurendada seeläbi tööturu paindlikkust. Artikkel 9 a kohaselt peavad liikmesriigid, juhul, kui nad võimaldavad töötamist nõudetöö või sarnaste lepingute alusel, võtma illegaalse praktika ennetamiseks kasutusele ühe või erinevad meetmed.

Artikli 9 a punkti a kohaselt on üheks võimalikuks meetmeks piirangud nõudetöö ja teiste sarnaste lepingute kasutuse ning kestuse suhtes. Direktiivi eelnõu preambuli punkti 24 b kohaselt on tegemist töövormidega, mis on töötaja jaoks ettearvamatud ja liikmesriigid peavad ennetama selliste lepingute ärakasutamist. Piirangute kehtestamise üheks põhjuseks võib pidada seadusandja soovi välistada taoliste lepingute liigset kasutamist ja kindlustada nende kasutamist vaid vajadusel. Ohuks on ka see, et tööandja jaoks peetakse sellist töö vormi kasulikumaks, kuna temal on võimalik otsustada, millal töötajat vaja on, kuid samas ei ole tal kohustust pidevalt tööd pakkuda.¹³⁴

Piirangute puhul on arutletud erinevate variantide üle, lähtudes senisest riikide praktikast. Näiteks on ühe võimaliku piiranguna pakutud välja nõudetöö lepingute kasutamist vaid teatud ametite puhul. See tähendaks riigisiselt nende ametikohtade kindlaksmääramist, kus on lubatud nõudetöö lepingute sõlmimine. Teiseks võiks olla nõudetöö lepingute arvuline piirang ühe tööandja kohta. Lisaks on variantide hulgas pakutud veel nõudetöö puhul kehtestada keeld sõlmida lepingut teise töötaja asendamiseks, kohustus taolise lepingu sõlmimist põhjendada ja

¹³⁴ Eurofound. Working conditions. Work on demand: Recurrence, effects and challenges. 2018 Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf (02.04.2019).

kohustus teavitada pädevaid ametiasutusi.¹³⁵ Mis puudutab lepingute kestust, siis tuleks liikmesriikidel piirangute kehtestamisel arvestada, et tegemist ei ole püsiva ja stabiilse töö vormiga, mis ei paku ühtlasi ka piisavalt kindlustunnet ja sotsiaalseid tagatisi.

Artikli 9 a punkti b kohaselt peab selliste lepingute puhul kehtima eeldus, et töötajal on olemas tööleping miinimum töötundidega ja arvestuse aluseks võib võtta eelmisel perioodil töötatud tunnid. Sisuliselt tagab see töötajale alati teatud osa miinimumtunde, mille järgi tal on õigus palka saada isegi juhul, kui talle reaalselt tööd ei pakuta.

Artikli 9 a punkt c kohaselt on liikmesriikidel õigus kasutusele võtta ka muud eelnevalt nimetatutega samaväärsed meetmed ning liikmesriikidel on kohustus informeerida nendest meetmetest Euroopa Liidu Komisjoni. Seega võivad liikmesriigid lisaks eelnevalt mainitud võimalustele pakkuda välja ka endale sobivamaid meetmed nõudetöö lepingute reguleerimiseks.

Mis puudutab liidu tasandil reguleerimist, siis on autori hinnangul jäetud selles osas liikmesriikidele küllaltki suur vabadus otsustada, milliseid piiranguid kasutada, seega ei saa öelda, et nõudetöö lepingute reguleerimine liidusiseselt oleks mõnele riigile liiga koormav või siseriiklikusse regulatsiooni sekkuv. Täiendavate meetmete kasutamine nõudetöö puhul aitab eeldatavasti kaasa sellist tüüpi lepingute sõlmimisele tegeliku vajaduse korral ja vähendab nende ärakasutamist ebaõigetel eesmärkidel. Eesti tööõiguses ei ole eraldi reguleeritud uusi mittetüüpilisi töövorme, kuid on pakutud välja võimalikke lahendusi seoses nõudetöö võimaliku reguleerimisega. TLS JA TTOS VTK -s on nimelt tehtud üksikasjalik ettepanek miinimum-maksimum tundidega lepingute reguleerimiseks.¹³⁶ Juhul, kui Eesti tööseaduses jõutakse kord uute mittetüüpiliste töövormide reguleerimiseni, siis oleks võimaliku regulatsiooni ettepanekust ka reaalselt kasu, kuid hetkel puudub selleks vajadus, kuna nõudetöö TLS-s reguleeritud ei ole.

3.5. Üleminek teisele tööhõivevormile

Direktiivi eelnõu artikkel 10 lõike 1 kohaselt tagavad liikmesriigid töötajatele võimaluse taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi. Seda on võimalik teha juhul,

¹³⁵ H. Ratnik. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool, Tartu 2017.

¹³⁶ TLS JA TTOS VTK, lk 19-20.

kui katseaja olemasolul on see möödas, kui töösuhe on kestnud vähemalt kuus kuud ja kui teine töövorm on olemas. Samuti on töötajal õigus saada taotlusele põhjendatud kirjalik vastus.

Direktiivi preambuli punkti 25 kohaselt, kui tööandjatel on võimalik pakkuda kas täisajaga tööd või tähtajatut töölepingut mittetüüpiliste töövormide puhul, peaks üleminek turvalisemale tööhõivevormile toimuma kookõlas Sotsiaalõiguste samba põhimõtetega.

Üleminek teisele tööhõivevormile on oluline eelkõige juhutöö ja muude paindlike töösuhete kontekstis. Nimetatud tööhõives olevad isikud ei ole sageli rahul taolise paindliku töösuhetega, kuna nad on võtnud vastu töö põhjusel, et nad ei suuda leida stabiilsemat tööd. See osa töötajatest töötab võimetele mittevastaval töökohal ja selline olukord viib tööturu ebakindluse ja killustatuseni. Nende töö on neile olulise tähtsusega ja nad ei taha oma töökohta ohtu seada lisatöötundide või täiskohaga töötamise võimaluste küsimisega. Õigus taotleda stabiilsemat töövormi, näiteks olles teatud perioodi töötanud, võib suurendada töötaja võimalust töökoha suhtes läbirääkimisi pidada. Teiseks annab taolise õiguse olemasolu nii juhutöötajatele kui ka teistele paindlikes töösuhetes olevatele töötajatele enesekindlust küsida juurde töötunde või stabiilsemat tööd. Tulenevalt sellest, et töötajatel on õigus saada kirjalik vastus, tuleb tööandjatel taotlusi tõsiselt võtta. See võib omakorda viia ka kohtuasjadeni, juhul kui tööandjad ei rahulda põhjendatud taotlusi.¹³⁷

Lisaks on artikli 10 kohaselt liikmesriikidel õigus piirata taotluste sagedust, mis puudutab artikli 10 lõike 1 kohustust. Vajadust reguleerida taotluste esitamise sagedust võib pidada vajalikuks, kuna vastasel juhul võib tekkida olukord, kus tööandja peab iga kuu vastama mitmetele taotlustele ja seda võib pidada tööandjale koormavaks. Artikli 10 lõike 2 kohaselt peab tööandja teise töö taotlusele vastama kuu aja jooksul. Sealjuures võivad liikmesriigid teatud juhtudel (tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate puhul) ette näha selle tähtaja pikendamise kuni kolme kuuni ja lubada suulist vastust, kui sama töötaja on esitanud uue sarnase taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.

¹³⁷ PPMI uuring, lk 67.

Hetkel reguleerivad liidu tasandil tööhõivevormi ja selle muutmise taotlemist osalise töötaja direktiiv 97/81/EÜ¹³⁸ ja tähtajalist tööd reguleeriv direktiivi 1999/70/EC¹³⁹. Osalist tööaega käsitlev direktiivi 97/81/EÜ klausel 5 lõige 3 sätestab, et tööandjad peaksid niipalju kui võimalik võtma arvesse nii töötajate taotlusi minna täistööajalt üle osalisele töötajale kui ka töötajate taotlusi minna osaliselt töötajalt üle täistööajale või pikendada nende tööaega. Antud direktiiv puudutab aga siiski vaid osalise ja täisajaga töösuhteid, kuid ei reguleeri uusi töövorme. Tähtajalist tööd reguleerivas direktiivis 1999/70/EC klausel 6 lõikes 1 on sätestatud tööandjate kohustus informeerida tähtajalisi töötajaid vabadest kohtadest ettevõttes või asutuses tagamaks, et neil oleksid samasugused võimalused kui teistel töötajatel kindlustada endale alatine töökoht. Antud direktiiv sätestab vabadest töökohtadest teavitamist, kuid ta ei anna tähtajalise lepinguga töötavatele isikutele üldist õigust nõuda stabiilsemat töötamise vormi.

TLS § 28 lg 2 p 9 kohaselt peab tööandja teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. TLS § 28 lg 2 p 10 sätestab, et tööandja peab teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi. Töötajat võib teavitada nii tööandja veebilehel või muu tööandjaga seotud infokanali kaudu. Tööandjal puudub sealjuures teavitamiskohustus, kui pakutav töö eeldab kvalifikatsiooni, mida tähtajalise töölepingu alusel töötajal ei ole. Samuti on täpsustatud, et teavitamiskohustus ei tähenda, et tööandjal oleks kohustus pakkuda töötajale töökohta. Töötajale peab olema tagatud võimalus kandideerimiseks, kuid tema valituks osutumine sõltub tema sobivusest antud töökohale.¹⁴⁰ Samuti on TLS-s sätestatud tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest vastutus. TLS § 120 lõike 1 kohaselt karistatakse teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt TLS § 28 lõike 2 punktide 9–10 kohaselt rahatrahviga.

Töö autori hinnangul võib direktiivi eelnõu artikkel 10 aidata kaasa tööturu paremale toimimisele, võimaldades uut tööd taotleda ettevõtte siseselt, pakkudes sedaviisi töötajale

¹³⁸ Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiasalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. – ELT L 014, 20.01.1998, lk 0009-0014.

¹³⁹ Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiasalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. – EÜT L 175, 10.07.1999, lk 43-48.

¹⁴⁰ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 67-68.

teatavamas mõttes turvalisemat tööle kandideerimise võimalust. Seda just tulenevalt asjaolust, et sageli ei taheta kandideerida uutele töökohtadele, kuna soovitakse vältida muudatusi ja jääda teada ja tuntud töökeskkonda, isegi kui ollakse tegelikult rahulolematud. Õigus taotleda uut töövormi annab töötajatele seega võimaluse, mida nad paljudel juhtudel ei kasutaks ning ühtlasi rohkem enesekindlust oma õigusi vajadusel maksma panna. Samuti on õiguspärane ootus, et ka tööandjad suhtuvad nendesse taotlustesse tõsisemalt, kuna vastata tuleb töötajale kirjalikult, ettenähtud aja jooksul ja vastust tuleb põhjendada. Eestis peab tööandja teavitama töötajat vabade töökohtade olemasolust, kuid TLS-s teise töö taotlemise õigust ja korda sätestatud ei ole. Samuti ei ole TLS-s reguleeritud töötajale vastamise viisi ja aega. Seega tuleb direktiivi eelnõu vastuvõtmisel TLS-i, lisada säte töötaja õiguse kohta taotleda teist tööd, selle tingimused ja taotlemise kord. Tööandja kohustuste hulka §-s 28 tuleb lisada teise töö taotlusele vastamise aeg, kirjalik vorminõue ja põhjendamiskohustus.

3.6. Kohustuslik koolitus

Direktiivi eelnõu artikkel 11 kohaselt on liikmesriikidel kohustus tagada, et kui liidu või riigisiseste õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt on tööandjatel kohustus anda töötajatele koolitust töökohal, siis peab see koolitus olema töötajale tasuta. Samuti on ette nähtud, et koolitus läheb arvesse tööajana ja kui võimalik, toimub töö ajal.

Direktiivi eelnõu preambuli punkti 26 kohaselt, kui tööandjatel on kohustus koolitada töötajat vastava töö tegemiseks, siis on tähtis, et sellist koolitust pakutaks võrdselt kõigile töötajatele, hõlmates ka uued mittetüüpilised töövormid. Sellise koolituse maksumust ei tohi sisse nõuda töötajalt ega kinni pidada või maha arvata tema töötasust. Samuti täpsustatakse, et selline kohustus ei hõlma kutseõpet või koolitust, et saavutada, säilitada või uuendada ametialast kvalifikatsiooni, juhul, kui tööandjal seda kohustust liidu või siseriiklike õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt ei ole. Liikmesriigid peaksid võtma tarvitusele abinõud kaitsmaks töötajaid ebaausate tavade eest, mis puudutab koolitust.

Töö autori arvates võiks üldiselt olla tööandja huvides pakkuda vajadusel konkreetsele töökohale võetud töötajale koolitust ja seda tasuta. Ilmselt ei ole probleeme koolitustega, mis on seotud ühekordse väljaõppega mingi kindla ja korduvate võtetega töö tegemiseks. Küll võib aga tekkida

probleem koolituse eest tasumise küsimuses töökohtade puhul, mis nõuavad pidevat lisa- või täiendkoolitust. Lisaks eelnevale mängib olulist rolli koolituse pakkumise osas ka töösuhte kestus. Tööandja ei pruugi olla huvitatud töötaja koolitamisest, kellest temale pikemas perspektiivis kasu ei ole.

On leitud, et ajutise lepingu alusel töötamise puhul väheneb võimalus tööandja poolt kinni makstud koolituse saamiseks võrreldes tähtajatu lepinguga. Tulenevalt sellest, et koolitus suurendab töötajate produktiivsust, võib suureneda oskuste vahe standardse ja mittestandardse töö tegijate vahel, mis omakorda muudab ülemineku regulaarsemale tööle raskemaks.¹⁴¹

Statistika järgi on üldine töötajate ligipääs koolitustele aja jooksul paranenud. Aastatel 2005-2015 tõusis töötajate arv, kes said tööandja poolt tasuta koolitust, 26%-lt 38%-ni. Koolitusel on töötajate jaoks ka isiklik kasutegur. Üle 80% töötajatest tunneb, et koolitus parandas nende tööoskusi ja umbes 60% ringis töötajaid usub, et nende väljavaated ka edaspidiseks tööks on tänu koolitusele paremad. Ometi on neil töötajatel, kes vajavad koolitust enim, kõige vähem võimalusi selle saamiseks tööandjalt. Tegemist on töötajatega, kelle oskused ja haridus on vähesed, samuti kuuluvad siia gruppi ka ajutiste või osaajaga lepingute alusel töötavad isikud.¹⁴²

TLS § 28 lg 2 p 5 kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse. Tööandja peab sealjuures kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Tööandjal tekib koolitamiskohustus ka tööks vajalike kutseoskuste muutmisel ja juhul, kui töö iseloom eeldab pidevat enesetäiendamist vajalike kutseoskuste säilitamiseks.¹⁴³

Koolituse puhul on oluline eristada, kas koolituse vajaduse hindamine tuleb tööandjalt või koolituse korraldamise algatus tuleb töötaja poolt. Tööandja korraldatud koolituse puhul peab tööandja koolituse aja eest maksma töötajale keskmist töötasu ning hüvitama koolitusega seotud

¹⁴¹ OECD Employment Outlook 2014. Non-regular employment, job security and labour market divide, lk 184. – https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014/non-regular-employment-job-security-and-the-labour-market-divide_empl_outlook-2014-7-en#page44 (08.03.2019).

¹⁴² Eurofound. 6th European Working Conditions Survey. Overview report 2017 update. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2017, lk 90 – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/efpublication/field_ef_document/ef1634en.pdf (08.03.2019).

¹⁴³ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 66.

kulud. Töötaja algatatud koolituse puhul on töötajal õigused kasutada ettenähtud tasustatud ja tasustamata õppepuhkusi enda koolitamiseks täiskasvanute koolituse seaduse alusel.¹⁴⁴

Töö autori hinnagul on direktiivi eelnõu artikkel 11 vajalik põhjusel, et tööturul aktiivsetel inimestel oleks olenemata nende töö iseloomust võimalus areneda, läbi mille suureneks ühtlasi ka tööturu üldine kvalifitseerituse tase. TLS-s on tööandja kohustus koolitust pakkuda juba olulisel määral reguleeritud. Sätestatud on, et koolituskulud kannab tööandja ja samuti tööandja kohustus maksta koolituse ajal keskmist töötasu. TLS-s ei ole eraldi sätestatud aga seda, et koolitus peab toimuma võimalusel töö ajal. Selles osas tuleb lisada direktiivi eelnõu vastuvõtmisel seadusesse tööandja koolituskohustuse juurde vastav täiendus.

¹⁴⁴ E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt, lk 46.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, millised muudatused tuleb teha Eesti tööõigusaktides, nii et need tagaksid töötajale läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivis (direktiivi eelnõus) ettenähtud kaitse. Töö eesmärgi saavutamiseks võrreldakse hetkel kehtivat direktiivi 91/533/EMÜ, peagi vastuvõetavat direktiivi töötingimuste kohta ning TLS-i vastavust neile.

Käesoleval hetkel on võimalik töösuhte iseloomust tulenevast rakendusala välja jätta töötajad, kellel on tööleping või töösuhe: mille kogu kestus ei ületa ühte kuud; mille puhul töönädal ei ületa kaheksat tundi; või töösuhte, mis on juhusliku ja/või spetsiifilise iseloomuga. Selle kategooria alla kuuluvaid lepinguid võib olla väga erinevaid ja töötajaid eeldatavalt väga hulganiselt. Seetõttu on oluline reguleerida EL siseselt ka sellised siamaani direktiivi kohaldamisalast väljapoole jäänud töösuhted, et tagada tööõigusest tulenev kaitse kõigile töötajatele, sõltumata töösuhte kestusest.

Direktiivi eelnõu kitsendab olulisel määral töötajate ringi, võrreldes direktiiviga 91/533/EMÜ, keda on võimalik töösuhtepõhisest kohaldamisalast välja jätta. Nimelt võivad liikmesriigid otsustada mitte kohaldada direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille kindlaksmääratud ja ka tegelik tööaeg on kolm tundi või keskmiselt vähem kui kolm tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul. Direktiivi eelnõus on täpsustatud, et direktiivi mittekohaldamise erandit ei kohaldata aga sellise töösuhte puhul, kus töötundide arv ei ole enne töö algust kindlaks määratud, kuna töö kestus ei ole teada, näiteks nõudetöö.

Mis puutub Eesti töölepingu seadusesse (TLS), siis TLS ei näe ette lühiajaliste töösuhete puhul erisusi töölepingu sõlmimiseks. TLS-s puudub samuti võimalus sõlmida juhutöö lepinguid ja ka selles osas on Eesti õigus juba praegu kooskõlas direktiivi eelnõuga. Lühiajaline töötamine on Eestis reguleeritud läbi tähtajalise töölepingu regulatsiooni (TLS § 9), kuid tähtajaliste lepingute kasutamine ei ole Eestis levinud.

Magistritöös on käsitletud ka „töötaja“ mõiste defineerimist, mida kaaluti direktiivi eelnõu algversioonis. „Töötaja“ mõiste kindlaksmääramine liidu tasandil on küllaltki ambitsioonikas ja kindlasti mitte lihtne ülesanne. Klassikaliselt on töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks

kasutatud teatud kindlaid kriteeriume, kuid aja jooksul on need muutunud. Direktiivi eelnõus on „töötaja“ mõiste tuletatav artiklist 1, mis räägib direktiivi eesmärgist ja mille kohaselt on „töötaja“ isik, kellel on seaduses nimetatud tööleping, töösuhe või kollektiivleping, mis võtab arvesse Euroopa Liidu kohtupraktikat töötaja staatuse kindlaksmääramisel. Autori hinnangul võib direktiivi eelnõu lähtekohta Euroopa Liidu kohtupraktikale viitamise osas pidada töötaja õigusliku seisundi kindlaksmääramisel piisavaks, kuna töölepingu seadused erinevad liikmesriigiti oluliselt ning „töötaja“ mõiste kohustuslikuks tegemine oleks tekitanud tõenäoliselt riikide õigusaktides olulisel määral ekslikku tõlgendamist.

Töösuhtes on töölepingu aspektidest teavitamisel oluline tähtsus. Direktiivi eelnõuga täiendatakse tööandja olemasolevaid teavitamiskohustusi ja lisatakse juurde uusi aspekte, mille kohta töötajal on õigus töösuhtes infot saada.

Direktiivi eelnõus on ühe muudetud tingimusena sätestatud töötaja võimalus määrata kindlaks töö tegemise koht. Vajadus taoliseks reguleerimiseks on õigustatud, kuna paljude uute mittetüüpiliste töövormide iseloom ei võimalda töö kohta fikseerida. Töö koha määramine töötaja poolt võimaldab ühtlasi suuremat paindlikkust töösuhtes ja vajadusel töötamist väljaspool kindlaksmääratud töökohta. Direktiivi eelnõust tulenevalt on vaja TLS-i teavitamiskohustuse osas muuta regulatsiooni ja lisada töötaja võimalus vajadusel määrata ise kindlaks töö tegemise koht.

Direktiivi eelnõu täiendab teavitamiskohustust etteteatamistähtaegade osas, mida tööandja ja töötaja peavad järgima, juhul, kui töösuhe lõpetatakse ja lisab kohustuse teavitada töötajat ka töösuhte lõpetamisega seotud formaalsetest nõuetest (näiteks kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm). TLS ei ole direktiivi eelnõuga formaalsetest nõuetest teavitamise osasa täielikult kooskõlas, mistõttu tuleks see lisada TLS-i § 5 ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele juurde.

Direktiivi eelnõu muudab olemasolevat direktiivi ka töötasust teavitamise osas. Direktiivi eelnõu muudatus puudutab eelkõige kõikide töötasu koostisosade väljatoomist ja töötasu maksmise viisi. Seda täiendust võib seostada pigem uute töövormide levikuga, nagu nt juhutöö ja töö väljakutsel. Eestis on töötasu kokkuleppest võimalik välja lugeda töötasu arvutamise viis ehk ajapalga või tükipalga maksmine ja samuti võib töötaja tasu määrata kindlaks aja- ja tükipalga kombineerimise teel. Töötasu makstakse rahas ja ülekandega pangakontole ning kindlaks määratakse palgapäev täpse kuupäevana. Seega võib väita, et Eestis on direktiivi eelnõust

tulenevad muudatused juba TLS-ga reguleeritud ning samuti on töötasu maksmise viis TLS-s juba olemas. Võib öelda, et sisu poolest on TLS direktiivi eelnõuga kooskõlas ja ei vaja direktiivi eelnõu vastuvõtmisel täiendamist.

Ühe muudatusena reguleeritakse direktiivi eelnõuga tööaega prognoositava töökorralduse puhul, hõlmates standardse tööpäeva või- nädala pikkuse, ületunnitöö korralduse ja selle tasustamise ning samuti, kus võimalik, teabe, et tööajakava on muutlik. Töö autori hinnangul on teavitamiskohustus töötaja standardse tööpäeva või- nädala pikkuse osas TLS-s (§ 5 lg 1 p 7) juba piisavalt selgelt sõnastatud ning selles osas muudatusi teha ei ole vaja. Mis puudutab ületunnitöö korraldust ja selle tasustamist, siis tuleb nende punktide osas TLS-i täiendada ja lisada kohustus antud teabe teatavakstegemise kohta töötajale. Samuti ei tule TLS-st kohustust teavitada töötajat tööajakava muudatustest, millest tulenevalt on vaja kohustusliku info hulka lisada punkt, mille kohaselt tuleb prognoositava töö puhul võimalusel teatada tööajakava muudatustest.

Direktiivi eelnõu näeb teavitamise osas uue tingimusena ette, et tööandjal on vaja välja tuua katseaja rakendamisel selle kestus ja tingimused. Eestis rakendatakse töötajale katseaega automaatselt. Käesoleva töö autor leiab, et ka katseajast teavitamine kuulub olulise informatsiooni hulka, millele tööandja peaks otseselt viitama. See on oluline eelkõige põhjusel, et katseajal on tööandjal võimalus tööleping lihtsustatud korras lõpetada (TLS § 86 lg; § 96) ja seega info katseaja olemasolu kohta võimaldaks töötajal paremini oma õigusi ja kohustusi mõista juba töösuhte alguses. Praegust TLS § 6 lõike 1 regulatsiooni, mille kohaselt peab tööandja teatama töötajale katseaja kestuse vaid juhul, kui kokku lepatakse lühem kui neljakuuline katseaeg, ei saa pidada piisavaks, kuna selle järgi ei tule teavitada seadusest tulenevast neljakuulisest katseajast ja info võib paljude töötajate jaoks saamata jääda. Seega tuleb katseaega puudutav teave teha töötajale esitatava teabe kohustuslikuks osaks ja lisada TLS- § 5 lõikesse 1 punkt, mille kohaselt töölepingu dokumendis peab sisalduma ka info katseaja kohta, kui seda töösuhtes kohaldatakse.

Direktiivi eelnõus on uue tingimusena määratud, et tööandja peab esitama info tema poolt pakutava koolituse kohta. TLS § 15 lg 2 p 4 sätestab, et töötaja üheks kohustuseks on osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel. TLS-s puudub aga tööandjal kohustus töösuhte olulise aspektina esitada lepingus teave tema poolt pakutava koolituse kohta. Seetõttu tuleks koolituse osas teha seadusesse muudatus ja lisada TLS-i teave töötaja koolitamise

osas, kui koolitus on tööandja poolt ette nähtud. Samuti tuleb direktiivi eelnõu vastuvõtmisel lisada TLS § 5 lõikesse 1 koolituse olemasolul selle päevade arv aastas ning tööandja üldise koolituse tava kohta käiv teave.

Direktiivi eelnõus on uue tingimusena reguleeritud ka tööaeg prognoosimatu töökorralduse puhul. Prognoosimatu töö puhul on peetud silmas eelkõige uusi mittetüüpilisi töövorme nagu tähtajalist ehk lühiajalist tööd ning tööd väljakutsel, mis jaguneb omakorda miinimummaksimum töölepinguteks ja nulltunnilepinguteks. Kuna TLS-s ei ole uusi mittetüüpilisi töövorme, siis pole autori hinnangul ka otsest vajadust neid töövorme hetkel reguleerida. Juhuks, kui sellised lepingud TLS-i lisatakse, siis tuleb ka direktiivi eelnõu sätteid vastavalt üle võtta.

Direktiivi eelnõuga lisandub uue tingimusena kohustus esitada info sotsiaalkindlustusasutustest, kes saavad töösuhtega seotud sotsiaalmakseid ja info tööandja pakutava sotsiaalkindlustusega seotud kaitse kohta. TLS-s puudub hetkel kohustus esitada asutuste nimesid, kes saavad töösuhtega seotud sotsiaalmakseid ja infot tööandja pakutava sotsiaalkindlustusega seotud kaitse kohta. TLS ei ole direktiivi eelnõu vastuvõtmisel enam direktiiviga kooskõlas, millest tuleneb vajadus Eesti õigust selles osas täiendada ja lisada TLS-i loetelu asutustest, kes sotsiaalmakseid saavad.

Töösuhte tingimustest teavitamise aja osas eristatakse kavandatavas direktiivis olulisemaid töösuhte tingimusi, mille puhul informatsiooni edastamiseks on aega üks kuni seitse kalendripäeva ja töösuhte aspekte, millest teavitamiseks on tööandjal aega kuni üks kuu. Töö autori hinnangul on töötingimustest teavitamine võimalikult kiiresti õigustatud ja suurendab inimeste kindlust töösuhtes. Mis puutub TLS-i, siis ei ole see hetkel EL õigusega täielikult kooskõlas, kuna kehtiva direktiivi kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat töötingimustest hiljemalt kahe kuu möödudes arvates tööleasumisest. Töö autori seisukoht on, et töötingimustest teavitamine võimalikult kiiresti on õigustatud ja suurendab inimeste kindlust töösuhtes. Direktiivi eelnõud arvesse võttes tuleb autori arvates muuta TLS § 5 lõiget kolm ja asendada praegune sõnastus uuega, mille kohaselt olulised töösuhte andmed edastatakse töötajale seitsme päeva jooksul tööle asumisest ja ülejäänud andmed kuu aja jooksul tööle asumisest arvates.

Mis puudutab töösuhete tingimustest teavitamise vormi, siis näeb direktiivi eelnõu ette, et tööandja edastab igale töötajale direktiivis ette nähtud informatsiooni kirjalikult. Ka TLS § 5 näeb ette töötaja teavitamise kirjaliku dokumendiga. Töö autori hinnangul on TLS § 4 ja 5 töötingimustest teavitamise vormi osas, mis puudutab kirjalikku töölepingut ja töölepingu kirjalikku dokumenti, ebaselged. TLS ei ole direktiivi eelnõuga täielikult kooskõlas ka seetõttu, et kuni kahenädalane tööleping võib olla meil suuline. Sellest tulenevalt tuleb TLS-st jätta välja võimalus sõlmida suuline leping kuni kaks nädalat kestvate töösuhete puhul.

Direktiivi eelnõu kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandja teatab töötajale kõik muudatused, mis tehakse töösuhete muutmise seoses, dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval. TLS § 5 lg 4 järgi esitatakse töösuhete muudatuste andmed töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, mistõttu ei ole TLS direktiivi eelnõuga kooskõlas. TLS § 5 lõiget 4 tuleb direktiivi eelnõu vastuvõtmisel muuta ja sõnastada see ümber, sätestades, et tööandja edastab töötajale kõik muudatused dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

Lisaks eelnevale sätestatakse direktiivi tasandil esmakordselt miinimumnõuded. Need nõuded tulenevad vajadusest muuta EL-i siseselt ühtlasemaks regulatsiooni teatud kindlates töösuhete aspektides.

Direktiivi eelnõuga seoses tekib liikmesriikidel kohustus liidusiseselt kindlaks määrata katseaja maksimaalne kestus, mis ei tohi olla pikem kui kuus kuud. Autori hinnangul on TLS-i regulatsioon katseaja maksimaalse kestuse osas direktiivi eelnõuga kooskõlas ja neljakuulise perioodiga on riigisisest kehtestatud direktiiviga võrreldes soodsam regulatsioon. Samuti võib TLS-s sisalduvat tähtjaliste töösuhete katseaja regulatsiooni pidada direktiivi eelnõuga kooskõlas olevaks. Küll aga puudub TLS-st regulatsioon katseaja pikendamise korral töötaja tööst eemal olnud aja tõttu ning selles osas ei ole TLS direktiivi eelnõuga vastavuses ja vajab reguleerimist. Samuti puudub regulatsioon katseaja pikendamise kohta töö laadist või töötaja huvidest tulenevatel põhjustel.

Samuti peavad liikmesriigid tagama, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud töötaja korraldust teise tööandja juures tööle asuda või kohelda töötajat ebasoodsamalt, kui too seda teeb. TLS-s ja võlaõigusseaduses on lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse

kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud. See tähendab, et TLS mõttes ei ole võimalik ainuõigusklauklites ega ka kokkusobimatusklauklites kokku leppida, mis omakorda tähendab, et tööandjatel puudub võimalus töölepinguga keelata töötaja töötamist töösuhte vältel teise tööandja jaoks. Autori arvates võidaksid ainuõigusklauklite keelamisest eelkõige paindlike töötundidega uute töövormide alusel töötajad, kuna neil oleks sellisel juhul võimalik leida vajadusel ka teine töö. Mis puudutab kokkusobimatusklauklitesse, siis võiksid need olla õigustatud olulise majandusliku huvi kaitsmiseks. Sarnaselt ainuõigusklauklitega avaldavad ka kokkusobimatusklauklid töötajatele negatiivset mõju. Tulenevalt sellest, et eelnimetatud klauklid ei ole Eesti tööõiguses lubatud, ei ole vajadust seadust selles osas muuta.

Samuti on uue direktiiviga reguleeritud töö minimaalset prognoositavust ebakindlate töösuhete puhul ja välja on toodud, millal on tööandjal õigus kohustada töötajat töötama, juhul, kui töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu. Töö suurem prognoositavus võimaldab töötada vajadusel ka teise tööandja jaoks, mis omakorda võib suurendada nii inimese sissetulekuid ning sellega seoses ka kindlustunnet.

Esmakordselt reguleeritakse uue direktiiviga nõudetöö lepinguid. Sellisel kujul uue mittetüüpilise töö reguleerimist EL-is võib pidada oluliseks tööõiguse alaseks edasiminekuks, kuna nõudetöö lepingute reguleerimine aitab ühtlustada liikmesriikides nende kasutamise praktikat, mis omakorda aitab suurendada selliste lepingute seaduslikku kasutamist ja suurendada seeläbi tööturu paindlikkust. Eesti tööõiguses ei ole eraldi reguleeritud uusi mittetüüpilisi töövorme, kuid on pakutud välja võimalikke lahendusi seoses nõudetöö võimaliku reguleerimisega. VTK-s on nimelt tehtud üksikasjalik ettepanek miinimum-maksimum tundidega lepingute reguleerimiseks. Juhul, kui Eesti tööseaduses jõutakse kord uute mittetüüpiliste töövormide reguleerimiseni, siis oleks võimalik regulatsiooni ettepanekust ka reaalselt kasu, kuid hetkel puudub selleks vajadus, kuna nõudetöö TLS-s reguleeritud ei ole.

Direktiivi eelnõu kohaselt tagavad liikmesriigid töötajatele võimaluse taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi. Töö autori hinnangul võib direktiivi eelnõu aidata nii viisi kaasa tööturu paremale toimimisele, võimaldades uut tööd taotleda ettevõtte siseselt, pakkudes sedaviisi töötajale teatavamas mõttes turvalisemat tööle kandideerimise võimalust.

Võimalus taotleda uut töövormi annab töötajatele seega võimaluse, mida nad paljudel juhtudel ei kasutaks ning ühtlasi rohkem enesekindlust oma õigusi vajadusel maksma panna. Samuti on õiguspärase ootus, et ka tööandjad suhtuvad nendesse taotlustesse tõsisemalt, kuna vastata tuleb töötajale kirjalikult, ettenähtud aja jooksul ja vastust tuleb põhjendada. Eestis peab tööandja teavitama töötajat vabade töökohtade olemasolust, kuid TLS-s teise töö taotlemise õigust ja korda sätestatud ei ole. Samuti ei ole TLS-s reguleeritud töötajale vastamise viisi ja aega. Kui siia maani oli TLS-s vaid vabast töökohast teavitamise säte, siis direktiivi eelnõu vastuvõtmisel tuleb TLS-s reguleerida vabast töökohast teavitamise sättele lisaks teise töö taotlemine ja selle tingimused, taotlemise kord ja taotlusele vastamiseks ettenähtud kirjalik vorminõue.

Direktiivi eelnõu kohaselt on liikmesriikidel kohustus tagada, et kui liidu või siseriiklike õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt on tööandjatel kohustus anda töötajatele koolitust tööle võetud töö tegemiseks, siis peab see olema töötajale tasuta. Töö autori hinnagul on direktiivi eelnõu artikkel 11 õigustatud põhjusel, et tööturul aktiivsetel inimestel oleks olenemata nende töö iseloomust võimalus areneda, läbi mille suureneks ühtlasi ka tööturu üldine kvalifitseerituse tase. TLS-s on tööandja kohustus koolitust pakkuda juba olulisel määral reguleeritud. Sätestatud on, et koolituskulud kannab tööandja ja samuti tööandja kohustus maksta koolituse ajal keskmist töötasu. TLS-s ei ole eraldi sätestatud aga seda, et koolitus peab toimuma töö ajal ja selles osas tuleks teha direktiivi eelnõu vastuvõtmisel seadusesse täiendus.

Eelnevat arvesse võttes saab öelda, et töös püstitatud hüpotees, mille kohaselt Eesti tööõigusaktid vajavad olulist muutmist, et need vastaksid läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivile, on leidnud kinnitust.

SUMMARY. *The implementation of the Directive on predictable and transparent working conditions*

A number of new atypical forms of work which are used and can be used by a significant number of people in the future have become more widespread in recent years in the European Union (EU). Digitalisation on the one hand has facilitated the creation of new forms of employment and generational and cultural changes on the other hand have led to greater diversity among the working population.

Directive on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC) was adopted at a time when traditional working relationships were predominant and new forms of work were not known in their present form. Due to the fact, there is a situation in the EU where Directive 91/533/EEC does not offer workers and especially for those occupied in new forms of employment, sufficient protection. Therefore it is necessary to establish minimum requirements at EU level for information and working conditions on important aspects of the employment relationship. Considering aforementioned circumstances, the European Commission has made a proposal for a Directive on transparent and predictable working conditions in the EU.

The purpose of this Master's thesis is to find the answer to the question of what changes should be made to the Estonian labour law so that it would provide the employee with the protection provided for in the Provisional agreement on transparent and predictable working conditions (hereinafter: Provisional Agreement). The hypothesis formulated is that Estonian labour legislation needs a substantial change to comply with the Provisional Agreement.

To achieve the objective of the work, the current Directive 91/533/EEC, the forthcoming directive on transparent and predictable working conditions and the compliance of the Estonian Employment Contracts Act (ECA) with the above-mentioned directives are compared. If the protection provided by labour law is not sufficient it will be proposed to amend and supplement it.

At the moment there is a possibility in Member States not to apply Directive to employees having a contract of employment relationship with a total duration not exceeding one month or with a

working week not exceeding eight hours or a working relationship of a casual and/or specific nature. Contracts falling under this category can be very different kind and the employees are expected to be numerous. Therefore it is important to regulate such contracts that have so far been excluded from the scope of the Directive, within the EU. This needs to be done in order to ensure a broader coverage of workers, including those in new forms of employment regardless of the duration of the employment relationship.

The Provisional Agreement significantly restricts the circle of workers compared to Directive 91/533/EEC, who can be excluded from the scope of the employment relationship. Member States may decide not to apply the obligations in this Directive to workers who have an employment relationship with predetermined and actual time worked equal to or less than three hours per week on average in a reference period of four consecutive weeks. However, the Provisional Agreement specifies that previous will not apply to an employment relationship where no guaranteed amount of paid work is predetermined before the employment starts.

ECA does not foresee any differences in the employment contract due to working time, and there is no need to change national regulation in this respect. In Estonian Contacts Act (ECA) does not provide entering into casual employment contracts, and in this respect, Estonian law is already in line with the Provisional Agreement. Short-term employment in Estonia is regulated by the regulation of fixed-term employment contracts (§ 9 ECA), but the use of fixed-term contracts is not very common in Estonia.

The Master's thesis also discusses the definition of “worker”. Due to the fact that the proposal for a Directive laid down criteria for establishing worker status and it was proposed at EU level it is also discussed in the present work. Defining the “worker” at EU level is quite ambitious and certainly not an easy task. Classically, to determine the legal status of the employee a certain criterion has been used which by now has changed. In the Provisional Agreement, the concept of “worker” can be derived from Article 1, which refers to the purpose of the directive, according to which a “worker” is a person who has a statutory employment contract, employment relationship or collective agreement. In its case law, the Court of Justice of the EU has established criteria for determining the status of a worker. The interpretation of the Court of Justice of these criteria should be taken into account in the implementation of this Directive. According to the author, the

reference to the Court of Justice of the EU practice can be considered sufficient to determine the legal status of an employee.

In an employment relationship the informing about the aspects of the employment contract is essential. The Provisional Agreement complements the existing information obligations of the employer and adds new aspects on which the worker is entitled to receive information in the employment relationship.

The Provisional Agreement provides for the possibility for an employee to determine the place of work. The need for this regulation is justified, because of the nature of many new atypical forms which does not make it possible to fix the place of work. A possibility to determine his or her place of work also allows greater flexibility in the employment relationship and, if necessary, working outside the fixed place. So, it is necessary to amend the regulation on the obligation to provide information on ECA and to include the possibility for the worker to determine the place of work when needed.

According to the Provisional agreement the employee must be informed of the formal requirements and the length of notice periods to be observed by the employer and the worker if their employment relationship is terminated or where the length of the notice periods cannot be indicated, the method for determining such notice periods. Compliance with the formal requirements ensures that the cancellation is correct. ECA is not fully in line with the Provisional agreement, and therefore the obligation to inform from formal requirements should be included to § 5 of the ECA.

The Provisional Agreement stipulates information about the remuneration. The amendment to the Provisional Agreement concerns of all components of remuneration indicated separately and the method of payment. This addition can be associated primarily to new forms of work, such as the casual work and work on call. It can be said that the amendments to the Provisional Agreement in Estonia are already regulated by ECA. Also, in the ECA a method of paying the remuneration already exists. It can be said that ECA is in line with the Provisional Agreement and does not need to be supplemented.

Provisional agreement defines the organization of work if the work pattern is entirely or mostly predictable, the length of the worker's standard working day or week and any arrangements for overtime and its remuneration and, where applicable, for shift changes. The author finds that the obligation to inform the employee about the standard working day or week is already sufficiently clearly defined in § 5 (1) 7) of the ECA and there is no need to make changes in this respect. As regarding the organization of overtime and its remuneration, it is necessary to supplement the ECA and to include an obligation to communicate this information to the employee. There is no obligation in ECA to inform the employee of shift changes, and also this has to be included in the mandatory information.

The Provisional agreement requires the employer to indicate the duration and conditions of the probationary period, if any. A probationary period in Estonia is applied to the employee automatically. The author considers the notification of the probationary period an important information to which the employer should refer directly. The current regulation of § 6 (1) of the ECA, according to which an employer must notify the employee of the duration of the probationary period only if a trial period of less than four months is agreed, cannot be considered sufficient. It does not require notification of the statutory four-month probationary period and many employees may not know that. Thus, information relating to the probationary period must be made a mandatory part of the information to be provided to the worker and to include a clause in § 5 (1) of the ECA.

The Provisional agreement stipulates that the essential information of the employment relationship shall include the training entitlement provided by the employer, if any. The ECA does not provide for the obligation to provide training-related information to the employee and the training provided by the employer, if any, should be included. Also, the number of training days in the year and the information on the general training policy should be included in the ECA § 5 (1).

The Provisional agreement regulates the organization of work and remuneration if the work pattern is entirely or mostly not predictable. In the author's opinion, as ECA currently does not foresee unpredictable employment relationships (e.g. contracts with minimum maximum hours) at the moment there is no need to regulate these forms of work. In case such contracts are added to ECA, the provisions of the Provisional agreement must be transposed accordingly.

The Provisional agreement adds where it is the responsibility of the employer, the identity of the social security institutions receiving the social contributions attached to the employment relationship and any protection relating to social security provided by the employer. In the light of the changes introduced by the Provisional agreement, it can be said that ECA is no longer in line with the Directive. When the Provisional Agreement enters into force there is a need to supplement Estonian law in this respect and to include in the ECA on the obligation to provide information of institutions receiving social contributions.

Provisional agreement stipulates that the most important terms of employment shall be provided individually to the worker in the form of one or more documents during the period between the first working day and no later than the seventh calendar day. The other information shall be provided individually to the worker in the form of a document within one month from the first working day. ECA is not currently fully in line with EU law, as Article 3 (1) of Directive 91/533/EEC requires the employer to inform the worker of the working conditions at the latest two months after starting the work. The author finds that the informing about working conditions as soon as possible is justified and increases people's confidence in the employment relationship. The author considers that § 5 (3) ECA should be amended and the current wording replaced by a new one, according to which important employment information is communicated to the employee within seven days of a commencement of employment and the rest of the data within one month of taking up the employment.

As to the form, the Provisional agreement stipulates the employer's obligation to provide each worker with the information required by the directive in writing. Paragraph 5 ECA provides for the employee to be informed by a written document. In addition, § 5 (2) of the ECA stipulates that the data of an employment contract shall be communicated in good faith, clearly and unambiguously. The employer may require the employee to confirm the submission of the information specified in this section. The author of the paper is of the opinion that the form of notification of working conditions is not fully in line with the draft directive because an employment contract of up to two weeks may be oral. Consequently, the possibility of concluding an oral contract for employment relationships lasting up to two weeks must be excluded from ECA.

According to the Provisional agreement, Member States shall ensure that any change in the aspects of the employment relationship shall be provided in the form of a document by the employer to the worker at the earliest opportunity and at the latest on the day it takes effect. The author agrees with the Provisional agreement and considers that § 5 (4) ECA should be amended and reworded, stipulating that the employer shall notify the employee of any changes in the form of the document as soon as possible and at the latest on the effective date of the amendment.

With regard to the Provisional Agreement, Member States are obliged to fix a maximum duration of the probationary period within the Union, which may not exceed six months. According to the author, the regulation of the ECA on the maximum duration of the probationary period is in line with the Provisional Agreement and a four-month period is even more favorable. Also, the regulation of the probationary period for fixed-term employment relationships contained in the ECA may be considered compatible with the Provisional Agreement. However, there is no regulation of ECA in case of extension of the probationary period due to the time absent from work and in this respect ECA is not in conformity with the Provisional Agreement and needs regulation. Also there is no regulation on extending the probationary period due to the nature of the work or in the interests of the employee.

Member States must ensure that the employer is not to prohibit a worker from taking up employment with other employers, outside the work schedule established with that employer, or subject a worker to adverse treatment for doing so. In the author's opinion, the exclusion of exclusivity clauses would benefit workers, in particular through flexible working hours, as they would then be able to find another job if necessary. As far as the incompatibility clauses are concerned, they could be justified to protect a significant economic interest. Like the exclusivity clauses, the incompatibility clauses also have a negative impact on workers. Due to the fact that the above clauses are not allowed in Estonian labour law, there is no need to change the law in this respect.

The new directive stipulates the minimum predictability of work. It means that where a worker's work pattern is entirely or mostly not predictable the worker shall not be required to work by the employer unless certain conditions are fulfilled. When these certain requirements are not fulfilled, a worker shall have the right to refuse a work assignment without adverse

consequences. Greater predictability allows to work for another employer when needed and may increase personal income and confidence.

For the first time in the Provisional Agreement new atypical contracts are regulated. Regulation of atypical job in the EU can be seen as an important step forward in labour law, as regulating on-demand contracts helps to harmonize their practices in the Member States. This in turn helps to increase the legal use of such contracts and thus increase labour market flexibility. New atypical forms of work are not specifically regulated in Estonian labour law, but possible solutions have been proposed regarding possible regulation of claims. If the Estonian labour law once includes new atypical forms of work, then it would be possible to really benefit from the regulation proposals but at the moment there is no need for that.

According to the Provisional Agreement, Member States will ensure that workers may request a form of employment with more predictable and secure working conditions where available and receive a reasoned written reply. In the author's opinion, the draft directive could thus contribute to a better functioning of the labour market. The opportunity to apply for a new form of work gives to workers the opportunity they would not use in many cases, and at the same time, more self-confidence to stand for their rights. There is also a legitimate expectation that employers will take these requests more seriously, as the reply to the request must be in writing, reasoned and within the prescribed time.

In Estonia, the employer must inform the employee about the availability of vacancies, but there is no right or procedure for applying for another job according to ECA. Thus, adopting the new Directive, the provision on the right of the employee to apply for another job, its conditions and the application procedure must be included.

According to the Provisional Agreement, Member States have an obligation to ensure that where an employer is required by Union or national law or collective agreements to provide training to a worker to carry out the work for which he or she is employed, such training shall be provided cost-free to the worker, shall count as working time and, where possible, take place during working hours. In the author's opinion, Article 11 of the Provisional Agreement is justified by the fact that people active in the labor market would be able to develop, which would also increase the overall level of qualification of the labor market. In ECA the employer's obligation to provide

training is already largely regulated. It is stipulated that training costs are borne by the employer and also it is the employer's obligation to pay the average wage during the training. However, there is no specific provision in the ECA that training should take place during the work and in this respect, a legislative amendment should be made.

Taking all the changes in consideration, it can be said that the hypothesis formulated in the work that Estonian labour legislation needs a significant change to comply with the transparent and predictable working conditions Directive has been confirmed.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ahlberg, K., Bruun, N. (eds). *The New Foundations of Labour Law*. PL New York: Peter Lang 2017.
2. Blanpain, R. & Hendrickx, F(eds). *New Forms of Employment in Europe. Bulletin of comparative labour relations-* 94. The Netherlands: Kluwer Law International, 2016.
3. Broughton, A. etc. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Brüssel 2016. – [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (02.04.2019).
4. Davidov, G. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press 2016.
5. Davidov, G. *The three axes of employment relationships: A characterization of workers in need of protection*, University of Toronto Law Journal 2002, Vol. 52, lk 15. – <https://ssrn.com/abstract=555998> (28.03.2019).
6. *Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFAT 2012.* – https://www.etuc.org/sites/default/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL_1.pdf (11.02.2019).
7. De Stefano, V. and Aloisi, A. *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Bocconi Legal Studies Research Paper. Veebruar, 2018. – SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3125866> või <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3125866> (18.11.2018).
8. *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection. Preface.* Geneva: ILO 2013. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/Public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf(28.03.2019).
9. Erikson, M., Rosin, A. *Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire keskus 2018.* – <https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2018/08/Töötajate-õiguslik-staatus.pdf> (18.11.2018).
10. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. COM(2017) 797 final, 2017/0355 (COD). Brüssel

- 21.12.2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (15.02.2019).
11. Eurofound. Aspects of non-standard employment in Europe. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2017. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf (18.11.2018).
 12. Eurofound. New forms of Employment. Research report. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (17.11.2018).
 13. Eurofound. Working conditions. Work on demand: Recurrence, effects and challenges. 2018 Publications Office of the European Union. Luxembourg 2018. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf (02.04.2019).
 14. Eurofound. 6th European Working Conditions Survey. Overview report 2017 update. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2017. – https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/efpublication/field_ef_document/ef1634en.pdf (08.03.2019).
 15. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, COM(2016) 356 final. Euroopa Komisjon. Brüssel 2.6.2016, punkt 2.4. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ET> (20.04.2019).
 16. Euroopa sotsiaalõiguste samba 20 põhimõtet. Euroopa Komisjon, aprill 2017. – https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et#relatedlinks (18.11.2018).
 17. European minimum standard for working conditions are necessary for all forms of employment. 08.07.2018. – <http://www.pes.cor.europa.eu/eu-transparent-working-conditions> (04.11.2018).
 18. Impact assessment. Accompanying the document. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Commission staff working document. Brüssel 21.12.2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478> (20.02.2019).
 19. Jaakson, M. Eesti tööseadus eelmises sajandis. – Äripäev, 29.10.2015.

20. Kaldmäe, L. Eesti Tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeerium 2017. – https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf (21.04.2019).
21. Krillo, K., Nurmela, K jt. Elukestva õppe roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. Tartu 2010. – <https://wiki.ut.ee/.../Elukestva%20oppe%20roll%20turvalise%20paindlikkuse%20kujuu..> (20.04.2019).
22. Käärats, E., Treier, T., Suder, S. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2013. – https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (02.04.2019).
23. Masso, M., Järve, J. jt. Töoga seotud sotsiaalse kaitse riskid Eesti tööturu muutuste taustal. Riigikogu Toimetised 38/2018. – <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Töoga-seotud-sotsiaalse-kaitse-riskid-Eesti-tööturu-muutustetaustal.-Masso-Laurimäe-Järve-Piirits.pdf> (28.02.2019).
24. Matsaganis, M. et al. Non-Standard Employment and Access to Social Security Benefits (Research Note No. 8/2015). European Commission. Brussels 2016. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687 &langId=en> (28.03.2019).
25. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO 2016. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (03.04.2019).
26. OECD Employment Outlook 2014, Non-regular employment, job security and labour market divide, p 184. – https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014/non-regular-employment-job-security-and-the-labour-market-divide_empl_outlook-2014-7-en#_page_44 (08.03.2019).
27. Proposal for a directive European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union“ (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 2017/0355(COD)). Brussels 15.02.2019. – [http://www.europarl.europa.eu/RegData/Commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL_AG\(2019\)636031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/Commissions/empl/inag/2019/02-15/EMPL_AG(2019)636031_EN.pdf) (25.04.2019).
28. Ratnik, H. Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. Magistritöö. Tartu Ülikool Tartu 2017.

29. REFIT – making EU law simpler and less costly. European Commission. Brussels 2018.
– https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/evaluating-and-improving-existing-laws/refit-making-eu-law-simpler-and-less-costly_en (15.02.2019).
30. REFIT Evaluation of the „Written Statement Directive“ (Directive 91/533/EEC), SWD(2017) 205 final. European Commission Staff Working Document. Brüssel 26.4.2017. – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en (17.11.2018).
31. Regulating new ways of working: From the new ‘wow’ to the new ‘how’. European Labour Law Journal 2018, Vol. 9(2) 195–205.
<http://journals.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/2031952518781449> (18.11.2018).
32. Risak, M, Dullinger, T. The Concept of Worker in EU Law. Status quo and potential for change. Report 140. ETUI. Brüssel 2018. – <https://www.etui.org/.../18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+...> (28.04.2019).
33. Roheline raamat. Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Euroopa Ühenduste komisjon. KOM (2006) 708 lõplik. Brüssel, 22.11. 2006, lk 10 – [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf) (18.11.2018).
34. Seletuskiri Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus eelnõu Eesti seisukohtade juurde. 03.2018. – <http://eel.noud.valitsus.ee/main/mount/docList/992b4880-cf9d-4355-bfd9-b1ccc4431522?activity=3#FGuTbAGb> (14.02.2019).
35. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium 2008. – https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf (01.02.2019).
36. Sootak, J. (koost). Õigus igapäevale: teejuht Eesti õigusesse ja õigusteadusesse. Tallinn: Juura OÜ 2017.
37. Spasova, S. *et al.* Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European social policy network (ESPN). European Commission. Brüssel 2017.
38. Study to Support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive (Directive 91/553/EEC). Final report. European Commission. PPMI. 19.12.2017. – ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18796&langId=en (20.04.2019).

39. Tööelu. Katseaeg. 2018. <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tooleping/katseaeg> (01.04.2019).
40. Töölepingu seadus: kehtivusega alates 1. juulist 2009. Kommenteerinud prof H. Siigur. Tallinn: Ilo 2009.
41. Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja ja tööhutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. Sotsiaalministeerium 2018. <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#IGugMkIT> (20.04.2019).
42. Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat. Tallinn 2008.
43. Vallistu, J. jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Riigikantselei strateegiabüroo, Sotsiaalministeerium, mai 2017. – https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/tuleviku_too_lopparuanne.pdf (20.04.2019).
44. Waas, B., Heerma van Voss, G. (eds). Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing 2017.
45. Williams, C.C., Kayaoglu, A. Evaluating the prevalence of employees without written terms of employment in the European Union, Employee Relations, Vol. 39 Issue: 4, 2017, lk 487-502, <https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0189> (13.03.2019).

KASUTATUD NORMATIIVAKTID

46. Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 37.
47. Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 018, 21.01.1997, lk 0001-0006.
48. Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 204/2017 included). Translation from Finnish. – <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (18.11.2018).
49. Lithuanian Labour Code. – <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=-g0zrz3hnt&documentId=TAIS.391384&category=TAD> (18.02.2019).
50. Magyar Közlöny. Hungarian Labour Code. – Act I of 2012 on the Labor Code. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (03.03.2019).
51. Nõukogu 14.10.1991. a direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. – ELT L 288, 18.10.1991, lk 32-35.
52. Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. – ELT L 014, 20.01.1998, lk 0009-0014.
53. Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. – EÜT L 175, 10.07.1999, lk 43-48.
54. Sotsiaalmaksu seadus. RT I, 07.12.2018,19.
55. The Simplified Employment Act. (2010/LXXV). – <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/egyszerusitett-foglalkoztatasrol-szolo-torveny-2010-augusztus-1-tol> (04.04.2019).
56. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 30.01.2018, 6.
57. Töölepingu seadus. – RT I, 17.12.2015, 84.
58. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 177.
59. Töötuskindlustusmakse määrad 2019-2022. RT I, 25.09.2018, 2.
60. Võlaõigusseadus. – RT I, 20.02.2019, 8.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

61. EKo C-66/85, *Lawrie-Blum*.
62. EKo C-350/99, *Wolfgang Lange and Georg Schünemann GmbH*.
63. EKo C-216/15, *Ruhrlandklinik*.
64. EKo C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère*.
65. EKo C-229/14, *Balkaya*.
66. EKo C-413/13, *FNV Kunsten*.
67. RKTsK 3-2-1-9-05.
68. RKTsK 3-2-1-41-11.
69. RKTsK 3-2-1-9-05.
70. RKTsK 3-2-1-41-11.
71. RKTsKo 3-2-1-65-17.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Janika Jürgen-Määr

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

Tallinnas, 30.04.2019.