

Tartu Ülikool
Õigusteaduskond

**Töötajale puudega isiku hooldamiseks ettenähtud puhkuste
laiendamine muudele töötajatele**

Prof Merle Erikson
Mag. iur. Reelika Haljasmäe
Stud. iur. Grete-Kai Teeäär



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Sisukord

Terminid ja lühendid	4
Sissejuhatus	5
1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks ja töötajate liigid Eestis	8
1.1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks	8
1.1.1. Puudega lapse vanema lapsepuhkus	8
1.1.2. Puhkus puudega täiskasvanu hooldamiseks.....	9
1.2. Töötajaja õiguslik staatus ja tegutsemispõhimõtted	10
1.2.1. Üldist.....	10
1.2.2. Töötaja	11
1.2.3. Iseseisev lepingupartner	12
1.2.3.1. Käsundisaaja.....	12
1.2.3.2. Töövõtja	13
1.2.4. Vaba elukutse esindaja.....	14
1.2.4.1. Notar.....	14
1.2.4.2. Kohtutäitur	16
1.2.4.3. Pankrotihaldur	18
1.2.4.4. Vandeaudiitor	19
1.2.4.5. Vandetõlk	20
2. Puhkused puudega isiku hooldamiseks ja töötajale ettenähtud õiguste laiendamine väljaspool Eestit	22
2.1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks	22
2.2. Töötajale ettenähtud õiguste laiendamine muule töötajale	26
2.2.1. Õiguste laiendamise põhjused.....	26
2.2.2. Õiguste laiendamise rahvusvaheline kontekst	28
2.2.2.1. Baasõiguste laiendamine	28
2.2.2.2. Sotsiaalkaitse laiendamine	30
2.2.3. Õiguste laiendamise subjektid	31
2.2.4. Töölaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile	35
2.2.4.1. Õigus miinimumtasule	35
2.2.4.2. Õigus haigushüvitisele	36
2.2.4.3. Õigus vanemapuhkusele.....	36
2.2.4.4. Kaitse ebaõiglase lepingutingimuste eest.....	37

2.2.4.5. Kaitse lepingu lõpetamise eest	38
2.2.5. Sotsiaalkindlustusalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile ja vaba elukutse esindajale	38
3. Puhkuseõiguse laiendamine muule töötajale Eestis	40
3.1. Puhkuseõigus kui töötaja kaitse õigus	40
3.2. Puhkuse andmine muule isikule	41
Kokkuvõte	44
Extension of the Employee's Leaves for Caring for a Disabled Person to Other Workers.	
Summary	47
Kirjandus	50
Õigusaktid	55
Rahvusvahelised õigusaktid	55
Välisriikide õigusaktid.....	55
Eesti õigusaktid.....	56
Kohtulahendid	58

Terminid ja lühendid

Terminid

Iseseisev lepingupartner – tavaliselt võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel füüsilise isikuna tööd tegev isik.

Töö andja – mistahes tööd andev isik.

Tööandja – töölepingu pool, kes annab töötajale tööd ja maksab tehtud töö eest tasu.

Töötaja – töölepingu alusel alluvussuhtes töötav isik.

Töötegija/töö tegija – mistahes vormis tööd tegev isik.

Vaba elukutse esindaja – isik, kes pakub teenust, mis on avalikes huvides ning oluline riigi põhifunktsioonide täitmiseks, olles seejuures spetsiaalselt kvalifitseeritud vastavat teenust pakkuma.

Lühendid

AudS – audiitortegevuse seadus

BGB – *Bürgerliches Gesetzbuch* (Saksa tsiviilkoodeks)

BW – *Burgerlijk Wetboek* (Hollandi tsiviilkoodeks)

ERA – *Employment Rights Act* (Ühendkuningriigi tööalaste õiguste seadus)

FIE – füüsilisest isikust ettevõtja

ILO – *International Labour Organization*

INPS – *Istituto Nazionale Previdenza Sociale* (Itaalia Riiklik Sotsiaalkindlustuse Instituut)

NotS – notariaadiseadus

PankrS – pankrotiseadus

RaKS – ravikindlustuse seadus

TLS – töölepingu seadus

TMS – täitemenetluse seadustik

VTS – vandetõlgi seadus

VÕS – võlaõigusseadus

Sissejuhatus

Olenemata töö tegemise vormist teenib inimene töötamise kaudu tavaliselt endale igapäevast elatist. Rahvusvahelises tööõiguses on rõhutatud inimese õigust õiglastele töötingimustele ning sätestatud miinimumnõuded,¹ mis tuleb riikidel tööd tegevate inimeste kaitseks kehtestada. Seejuures nõutakse enamasti üksnes töölepingu alusel tööd tegevate inimeste suhtes kaitsenormide kehtestamist.

Töötaja tervisepõhiõiguse ning perekonna- ja eraelu kaitsmiseks on seadusandja töötaja töötingimusi reguleerides sätestanud töölepingu seaduses² (TLS) mh õiguse erinevatele puhkustele.³ Puhkusi võib liigitada lähtuvalt sellest, millega seoses neid antakse. Tavaliselt mõistetakse puhkuse all töötamise ja töötatud aja eest antavat põhipuhkust,⁴ kuid lisaks on töötajal õigus saada õppepuhkust, tasustamata puhkust ja erinevaid perekondlike kohustuste täitmiseiga seotud puhkusi.

Kui töö eest antava põhipuhkuse peamine eesmärk on anda töötajale töövaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks,⁵ siis muude puhkuste eesmärgiks on aidata kaasa töötaja tööturul püsimisele, töö- ja pereelu ühitamisele vms.⁶ Muu hulgas on töö- ja pereelu ühitamist soodustavaks puhkusteks TLS § 63 lg-s 2 sätestatud puudega lapse ema või isa lapsepuhkus (puudega lapse vanema lapsepuhkus) ning TLS §-s 65¹ ettenähtud puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (puhkus puudega täiskasvanu hooldamiseks).

Töö tegemise vorme iseloomustavate tunnuste erinevuste tõttu ei kohaldu TLS-is sätestatud kaitsenormid, mh puhkuseregulatsioon, automaatselt kõigile töötegijatele.⁷ Töötajale

¹ Vt nt Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (1996). Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. Vastu võetud 31. mail 2000 - RT II 2000, 15, 93; 29.05.2012, 2.

² Töölepingu seadus – RT I 2009, 5, 35; RT I, 13.03.2019, 173.

³ Vt ka A. Henberg, K. Muller. Põhiseaduse § 29 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.

⁴ Töölepingu seadus 299 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6lepingu%20seadus> (10.08.2019), lk 46.

⁵ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk 106.

⁶ Vt nt perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus 652 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: [file:///C:/Users/reelika/Downloads/Seletuskiri%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/reelika/Downloads/Seletuskiri%20(1).pdf) (10.08.2019), lk 47.

⁷ A. Henberg, K. Muller. Põhiseaduse § 29 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.

ettenähtud puhkusi on erinevate seadustega laiendatud muudele töötajatele eelkõige juhtudel, mil töö tegemine sarnaneb olemuslikult töötamisele klassikalises töösuhtes.⁸

Samas tuleb märkida, et peamiselt tehnoloogia arengust tingitud uute töövormide esile kerkimisega on viimase kümne-kahekümne aasta jooksul töö tegemise viisid oluliselt mitmekesistunud. Näiteks on paljudel juhtudel töötajad muutunud oma töö korraldamisel tööandjast suhteliselt sõltumatuks ning iseseisvalt teenust pakkuvad isikud võivad olla sattunud ühest tööd andvast isikust majanduslikku sõltuvusse. Sellest tulenevalt on töötaja eristamine muudest tööd tegevatest isikutest üha keerulisem.

Lähtuvalt eelnevast on hakanud nii tööõigusteadlased kui rahvusvahelised ja riigisiseseid institutsioonid (aga ka ametiühingud ja suurettevõtted) arutlema selle üle, kas mõnesid seni peamiselt töötajale ettenähtud õigusi tuleb laiendada ka muudes õiguslikes vormides tööd tegevatele isikutele. Diskussioonides keskendutakse kahele teemale: millistele töötajatele ja milliseid tagatisi tuleb anda.

Uuringu eesmärk on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas laiendada puudega lapse vanema lapsepuhkust ja puhkust puudega täiskasvanu hooldamiseks isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel (iseseisev lepingupartner) või peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit (vaba elukutse esindaja).

Uuringu eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse järgmisi alaküsimusi:

- 1) millised on puudega lapse vanema lapsepuhkuse ja puudega täiskasvanu hooldamiseks antava puhkuse eesmärk ja kasutamise kord?
- 2) millised on töötaja, iseseisva lepingupartneri ja vaba elukutse esindajate õiguslik staatus ja tegutsemispõhimõtted?
- 3) kas ja kuidas on puhkus puudega isiku hooldamiseks reguleeritud välisriikides?
- 4) millised on töötaja õiguste muule töötajale laiendamise põhimõtted väljaspool Eestit?

⁸ Nii kohaldub TLS-i puhkuseregulatsioon eriseadustes sätestatud tingimustel erinevatele riigi või kohaliku omavalitsuse üksuse ametnikele (avaliku teenistuse seaduse (RT I, 06.07.2012, 1; RT I, 13.03.2019, 37) § 2 lg 2, § 3 lg 1 ja § 43 lg 1. Lisaks politsei-, vangla-, pääste-, välis- ja prokuröriteenistuse ametnikele ja tegevvaelastele kohalduvad TLS-i puhkusesätted ka avaliku teenistuse teiste eriliikide ametnikele, mh nt kohtunikele (kohtute seaduse (RT I 2002, 64, 390; RT I, 13.03.2019, 3) § 84 lg 6) ja Vabariigi Valitsuse liikmetele (Vabariigi Valitsuse seaduse (RT I 1995, 94, 1628; RT I, 12.12.2018, 8) § 32 lg 1.

- 5) kas ja kuidas on õigust saada puhkust puudega isiku hooldamiseks laiendatud muule töötajale välisriikides?
- 6) kas ja kuidas reguleerida puudega lapse vanema lapsepuhkuse ja puudega täiskasvanu hooldamiseks antava puhkuse laiendamist iseseisvale lepingupartnerile ja vaba elukutse esindajale Eestis?

Uuring on jaotatud kolmeks peatükiks. Esimene peatükk baseerub Eesti õigusele ning selles analüüsitakse uuringu lähtekohtade paika panemiseks puudega lapse vanema lapsepuhkuse ja puudega täiskasvanu hooldamiseks antava puhkuse eesmärki ja kasutamise korda ning erinevate töötajate liikide õiguslikku staatust ja tegutsemispõhimõtteid. Teises peatükis uuritakse laiemat pildi ja võrdlusmaterjali saamiseks puudega isiku hooldamiseks antavaid puhkusi välisriikides ja töötaja õiguste laiendamist muule töötajale väljaspool Eestit. Töö kolmas peatükk tugineb eelnevatele peatükkidele, kus toodud analüüsi alusel tehakse järeldus puudega lapse vanema lapsepuhkuse ja puudega täiskasvanu hooldamiseks antava puhkuse laiendamise kohta iseseisvale lepingupartnerile ja vaba elukutse esindajale Eestis.

Töö koostamisel on kasutatud teemakohast teoreetilist kirjandust, varasemalt tehtud uuringuid, rahvusvaheliste institutsioonide dokumente, Eesti ja välisriikide õigusakte, samuti seaduseelnõude seletuskirju ja praktilisi juhiseid õigusaktide rakendamise kohta. Töötamise regulatsiooni muutumist puudutavate välisriikide arengute käsitlemisel olid olulisteks allikateks ajakirjade *Comparative Labor Law & Policy Journal*'i ja *European Labour Law Journal*'i erinumbrid aastatest 2018 ja 2019.

Autorid tänavad vandetõlki Katrin Laiapead Hollandi töö ja hooldamise seaduse (*Wet Arbeid en Zorg*, 2001) asjakohaste sätete eesti keelde tõlkimise eest.

1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks ja töötegijate liigid Eestis

1.1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks

1.1.1. Puudega lapse vanema lapsepuhkus

Puudega lapse ühel vanemal, eestkostjal või hoolduspere vanemal on lisaks iga-aastasele kolme kuni kuue tööpäeva pikkusele tasulisele lapsepuhkusele õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse täisealiseks saamiseni (TLS § 63 lg 2 ja § 65 lg 1).⁹ Tegemist on igakuise tasustatud lisapuhkepäevaga, mille eesmärgiks on anda võimalus veeta regulaarselt rohkem vaba aega koos puudega lapsega ja tegeleda tema erivajadustega, nt käia arsti juures või taastusravis ilma elukorraldust oluliselt muutmata ja sissetulekust ilma jäämata.¹⁰

Puudega lapse vanema lapsepuhkuse kasutamise eelduseks on see, et töötaja on puudega lapse vanem, eeskostja või hoolduspere vanem (TLS § 63 lg 2 ja § 65 lg 1). Lapse puude liik ega raskusaste ei ole seejuures olulised. Kirjeldatava lapsepuhkuse kasutamise tingimuseks on asjaolud, et samal ajal ei kasuta seda puhkust ükski teine lapse eest hoolitsev isik ning vanemalt ei ole vanemaõigusi (st hooldusõigust täielikult) ära võetud ja laps ei ela hoolekandeesutuses (TLS § 63 lg-d 2 ja 4), st vanem täidab puudega lapse kasvatamise ja tema eest hoolitsemise kohustust. Samas ei välista seadus puudega lapse vanema lapsepuhkuse jagamist vanemate vahel, samuti selle mitme tööandja juures erineval ajal kasutamist. Kuna kõnealuse puhkuse esmane eesmärk on motiveerida vanemaid võtma puudega lapse lapsepuhkust korrapäraselt üks kord kuus, on vanemal võimalik kasutada mitut puhkusepäeva liidetult ainult kokkuleppel tööandjaga.¹¹ TLS § 63 lg-st 2 tulenevalt saab puudega lapse vanema lapsepuhkust kasutada üksnes tööpäevadel ning sõltumata tööpäeva pikkusest.¹²

⁹ Samad põhimõtted näeb ette ka alates 01.04.2022 kehtiv TLS § 63¹.

¹⁰ Vt ka E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk 113-114.

¹¹ Samas, lk 114.

¹² Samas, lk 114.

Kuivõrd puudega lapse vanema lapsepuhkuse eest tasutakse keskmist töötasu (TLS § 63 lg 2),¹³ sõltub puhkusetasu vanema töötasu suurusest ja tööpäevade arvust.¹⁴ Puudega lapse vanema lapsepuhkuse tasu arvutab ja maksab töötajale tööandja, kellel on õigus taotleda selle hüvitamist riigieelarvest (TLS § 66 lg-d 4 ja 8). Mõjutamaks puudega lapse eest hoolitsevat töötajat kasutama kõnealust puhkust korrapäraselt, ei kanta kalendriaastas kasutamata jäänud puhkust üle järgmisesse kalendriaastasse ega hüvitata rahas (TLS § 63 lg 5).

1.1.2. Puhkus puudega täiskasvanu hooldamiseks

Täisealisel töötajal on õigus saada kalendriaastas kuni viis tööpäeva puhkust täisealise sügava puudega lähedase isiku hooldamiseks (TLS § 65¹). Puudega täiskasvanu hoolduspuhkuse kasutusele võtmise eesmärk on julgustada hoolduskoormuse jagamist sügava puudega isiku hooldamisse panustajate vahel ning soodustada hoolduskoormusega isiku tööelus püsimist, takistamaks tema väljalangemist tööturult ja julgustades tööturule sisenemist. Konkreetsemalt on regulatsiooni eesmärk anda töötajale tasulist lisapuhkust, et käia vajadusel sügava puudega isikuga arsti juures, planeerida hooldamise korraldamist, veeta aega sügava puudega isikuga või võimaldada igapäevasele hooldajale vaba aega.¹⁵

Kõnealuse hoolduspuhkuse kasutamise eelduseks on see, et töötaja on täisealine, kes hooldab sügava puudega täisealist isikut, kelle lähedane¹⁶ või eestkostja või hooldaja ta on (TLS § 65¹ lg 1). Kuna hoolduspuhkust on õigus kasutada üksnes sügava puudega inimese hooldamise korral, st juhul, kui hooldatav vajab pidevat kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet ööpäevaringselt, ei anta seda raske ja keskmise puudega isiku hooldamiseks.¹⁷ Puudega

¹³ Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ (RT I 2009, 31, 193; RT I, 18.07.2015, 4).

¹⁴ Alates 01.04.2022 kehtiva TLS § 63¹ lg 2 kohaselt makstakse puudega lapse vanema lapsepuhkuse korral vanemale perehüvitiste seaduse (RT I, 08.07.2016, 1; RT I, 13.03.2019, 106) alusel arvutatud hüvitist, mille ühe kalendripäeva suurus on ühe kalendripäeva vanemahüvitise suurus.

¹⁵ Töölepingu seaduse, perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadus 596 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2704906c-b918-4df4-a7be-c134fdab1961/T%C3%B6lepingu%20seaduse.%20pereh%C3%BCvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20ning%20sotsiaalhoolekand%20seaduse%20muutmise%20seadus> (20.09.2019), lk 2.

¹⁶ Otsejoones üleneja (s.o vanem, vanavanem vm) või alaneja sugulane (laps, lapselaps vm) või vend, õde, poolvend või poolõde või abikaasa või registreeritud elukaaslane (vt ka perekonnaseaduse (RT I 2009, 60, 395; RT I, 09.05.2017, 2) § 80 lg 1).

¹⁷ Puude raskusastmed on sätestatud puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse (RT I 1999, 16, 273; RT I, 28.11.2017, 25) §-s 2.

täiskasvanu hoolduspuhkust võib kasutada ühes osas või eraldi tööpäevade kaupa kalendriaasta jooksul, kuid korraga saab hoolduspuhkust kasutada ainult üks isik (TLS § 65¹ lg 2).¹⁸

Kuna puudega täiskasvanu hoolduspuhkuse eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära järgi (TLS § 65¹ lg 3),¹⁹ ei sõltu hoolduspuhkuse eest makstav tasu hooldaja tegeliku töötasu suurusest. Hoolduspuhkuse tasu arvutab ja maksab töötajale tööandja, kellel on õigus taotleda selle hüvitamist riigieelarvest (TLS § 66 lg-d 4 ja 8). Motiveerimaks töötajaid kasutama hoolduspuhkust eesmärgipäraselt igal aastal, ei kanta kasutamata puhkust järgmisesse kalendriaastasse üle ega hüvitata seda ka rahas (TLS § 65¹ lg 4).²⁰

1.2. Töötajaja õiguslik staatus ja tegutsemispõhimõtted

1.2.1. Üldist

Tegemaks kindlaks, kas puudega isiku hooldamise puhkust on põhjendatud anda isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel või peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit, analüüsitakse alljärgnevalt nii töötaja kui ka võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel füüsilise isikuna tööd tegeva isiku, samuti sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit pidava isiku õiguslikku seisundit ja tegutsemispõhimõtteid.

Võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu käsitlemisel piirduakse analüüsi eesmärki ja pakkumust silmas pidades töö- ja käsunduslepingu alusel tegutseva töötajaja käsitlusega. Tegemist on praktikas töö tegemiseks kõige enam levinud iseseisvate lepingupartneritega. Seadus ei sätesta sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit pidava isiku legaaldefiniitsiooni. Pädevuse järgi on erinevates õigusaktides määratletud vaba elukutse esindajad, kellele riik on

¹⁸ Töölepingu seaduse, pereküvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadus 596 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2704906c-b918-4df4-a7be-c134fdab1961/T%C3%B6lepingu%20seaduse.%20perek%C3%BCvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20ning%20sotsiaalhoolekand e%20seaduse%20muutmise%20seadus> (20.09.2019), lk 4.

¹⁹ Alates 01.01.2019 reguleerib töötasu alammäära Vabariigi Valitsuse 13.12.2018 määrus nr 117 „Töötasu alammäära kehtestamine“ (RT I, 18.12.2018, 7).

²⁰ Töölepingu seaduse, pereküvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadus 596 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2704906c-b918-4df4-a7be-c134fdab1961/T%C3%B6lepingu%20seaduse.%20perek%C3%BCvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20ning%20sotsiaalhoolekand e%20seaduse%20muutmise%20seadus> (20.09.2019), lk 4.

seadusega andnud täitmiseks teatud osa avaliku halduse ülesannetest. Nende hulgas on eristatavad avalik-õigusliku ameti kandjaid, kes teostavad oma kutsealal avalikku võimu ja täidavad avalikke ülesandeid (notar, kohtutäitur, pankrotihaldur), ning isikud, kes osutavad avalikes huvides kutsetegevuses teenust (vandeaudiitor ja vandetõlk). Mõlemal juhul on tegemist erapooletust ja usaldusväärst taotleva tegevusega.²¹

1.2.2. Töötaja

Töötaja mõistet ei ole Eesti tööõiguses määratletud, kuid selle saab tuletada töölepingu definitsioonist: töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) tasu eest tööd teisele isikule (tööandja), alludes tema juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1 lg 1). Seega iseloomustab töötajat eelkõige tema ja tööd andva isiku vaheline alluvussuhe, kus tööandja määrab kindlaks töö tegemise viisi, koha ja aja ehk kuidas, kus ja millal peab töötaja tööd tegema (TLS § 1 lg 4).²² Lisaks alluvusele iseloomustab töötajat majanduslik sõltuvus tööandjast, tasu eest töötamine, isiklikult töötamine ja töö tegemise suunatus protsessile, mitte konkreetsele tulemusele.²³ Kuigi töötajat iseloomustavad mitmed tunnused, eristab teda teistest teenuse osutajatest eelkõige siiski allumine tööandja korraldustele töö tegemise viisi, koha ja aja kohta.²⁴

Seda, et töötaja täidetakse ülesanded ning töö tegemise koht ja aeg on töölepingu korral olulised tingimused, kinnitab nt TLS § 5 lg 1, mis kohustab tööandjat teavitama töötajat nendest kirjalikult. Töötaja seotus tööandja antud töö tegemise viisi, koha ja aja korraldustega väljendub

²¹ Lisaks on vaba elukutse esindajad õigusteenust osutavad advokaadid ja patendivolinikud, kes erinevad teistest teenuse osutajatest eelkõige selle poolest, et tegutsevad reeglina üksnes oma kliendi huvides ning kõrvaliste isikute subjektiivne usaldus nende vastu ei ole üldjuhul põhjendatud (vt ka H. Tammiste. Asjatundja ebaõige arvamusega tekitatud puhtmajandusliku kahju hüvitamine – Juridica VI/2005, lk 391).

²² M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (10.08.2019), lk 11.

²³ Kuigi töösuhete muutumise tõttu arutlevad õigusteadlased juba pikemat aega töötaja mõiste määratlemise lähteaspektide muutumise võimaluste üle, on eeltoodud klassikalised tunnused siiani nii õigusteoorias, rahvusvahelises tööõiguses ja teiste riikide praktikas kui ka kohtupraktikas töötaja määratlemise aluseks (vt ka M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (10.08.2019)).

²⁴ Põhimõte, mille kohaselt tuleb töösuhete kindlakstegemiseks ja töölepingu eristamiseks muudest teenuse osutamisest lepingutest hinnata just töötajate allutatust töö andjale ehk töötaja iseseisvuse määra, oli kohtupraktikas juurdunud juba enne TLS-i jõustumist (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14.06.2005 otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-9-05, p 15 ja tsiviilasjas nr 3-2-1-3-05, p 15). Enne 01.07.2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadust (RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67) tõlgendades on kohtupraktikas jõutud ka järeldusele, et kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhete kindlakstegemiseks mh oluline, mil määral oli töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, koha ja aja kohta (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 15.06.2011 otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-41-11, p 14).

TLS § 15 lg-s 2, mille järgi on töötaja mh kohustatud tegema kokkulepitud tööd ja täitma töö iseloomust tulenevaid kohustusi (p 1), tegema tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal (p 2) ning täitma õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi (p 3). Kuigi üldjuhul peab töötaja täitma üksnes tööandja töölepinguga seotud korraldusi, võib tööandja nõuda temalt ka hädavajadusest tekkinud korralduste täitmist (TLS § 17 lg 4). Töötaja peab töökohustusi täites lähtuma nii töö iseloomust kui ka tema töösuhtest tulenevast hoolsusest (TLS § 15 lg 1, § 16).²⁵

Üldjuhul teeb töötaja tööd tööandja ettevõttes, kuid pooled võivad leppida kokku ka töötamise väljapool tavapärasest töö tegemise kohta (TLS § 6 lg 4, § 20).²⁶ Asjaolule, et töötaja ei ole töö tegemise koha valikul iseseisev, viitab ka tööandja õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepingus kokkulepitud töö tegemise kohta (TLS § 21 lg 1).

Töösuhtes määrab töö tegemise aja kindlaks töö andja. Seega ei otsusta töötaja oma töö- ja puhkeaja korraldamise üle, st ei määra tööaja algust ja lõppu, tööpäevasiseseid vaheaegu jmt igapäevase ja –nädalase töötamise ja vaba aja kasutamise seotud tingimusi. Samuti ei otsusta töötaja üldjuhul iseseisvalt, millal ja kui kauaks võtta puhkust. Seaduses sätestatud kohustuslikke tööaja piiranguid ja puhkeaja nõudeid ning puhkuseõigust arvestades²⁷ kehtestab tööaja korralduse tööandja, kes määrab eelkõige kindlaks tööaja alguse ja lõpu aja ning tööpäevasised vaheajad, millest töötaja on kohustatud kinni pidama, ning määrab põhipuhkuse aja (TLS § 15 lg 2 p 2, § 28 lg 2 p-d 3 ja 4, § 47 lg 1, § 54–71). Lisaks võimaldab seadus tööandjal nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist (TLS § 44 lg 4), samuti tööaja korraldust ühepoolselt muuta (TLS § 47 lg 4). Töötaja ei pea järgima tööandja tavalist tööaja korraldust üksnes juhul, kui pooled on selles kokku leppinud (TLS § 47 lg 1).

1.2.3. Iseseisev lepingupartner

1.2.3.1. Käsundisaaja

Käsunduslepinguga kohustub töö tegija (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama tööd andvale isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle

²⁵ E. Käärats, jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2013, lk-d 46 ja 48.

²⁶ Sõltuvalt kaugtöö tegemise kokkuleppe sisust on töötajal õigus töö tegemise koht ise valida.

²⁷ Tagamaks töötaja tervise kaitse ja tööohutus sätestab TLS detailselt nii töö tegemise maksimaalse aja ja minimaalse puhkeaja kui ka töö- ja puhkeaja korraldamise ning puhkuse andmise põhimõtted.

eest tasu, kui selles on kokku lepitud (võlaõigusseaduse²⁸ (VÕS) § 619). Käsunduslepingu alusel tegutsevad tavaliselt inimesed, kellel on teatav väljaõpe, teadmised ja oskused, mida nad tasu eest teistele isikutele pakuvad (mh nt raamatupidamis-, infotehnoloogia- ja õigusteenuse pakkujad).²⁹

VÕS ei reguleeri käsundisaaja töö tegemise viisi, kohta ja aega, mis sõltub tavaliselt konkreetsest tööst, poolte kokkuleppest või on käsundisaaja määrata. Erinevalt töölepingust ei ole käsunduslepingu korral tööd andval isikul kohustust töö tegemise kohast ja ajast töötegijat teavitada ega pooltel seda kokku leppida. Kuigi käsundisaaja peab käsundi täitmisel järgima lojaalsus- ja hoolsuskohustust ning käsundiandja juhiseid (VÕS §-d 620 ja 621), korraldab ta oma tegevust ise, määrates peamiselt ise kindlaks nii töö tegemise viisi, koha kui ka aja. Olukorras, kus käsundisaaja peab käsundi täitma oma erialaste teadmiste või võimete kohaselt, keelab seadus käsundiandjal anda üksikasjalikke juhiseid käsundi täitmise viisi ja tingimuste kohta (VÕS § 621 lg 1 teine lause).

Kuigi seadus ei reguleeri ka käsundisaaja töö- ja puhkeaga ega puhkust, võib teatud puhkuste korral makstav hüvitis (nt sünnitushüvitis ja lapsendamishüvitis) olla talle tagatud ilma vastava puhkuseta (ravikindlustuse seaduse³⁰ (RaKS) § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg 2 p-ga 5 või lg-ga 3).

Eelnevast nähtuvalt ei ole käsundisaaja töö tegemise viis, koht ja aeg seadusega reguleeritud ning seda ei määra vähemalt üldjuhul ka lepingu teine pool. Seega on käsundisaaja iseseisev mh oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel.

1.2.3.2. Töövõtja

Töövõtulepinguga kohustub töötegija (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), töö andja (telliija) aga maksma selle eest

²⁸ Võlaõigusseadus - RT I 2001, 81, 487; RT I, 20.02.2019, 8.

²⁹ M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (10.08.2019), lk 16.

³⁰ Ravikindlustuse seadus - RT I 2002, 62, 377; RT I, 13.03.2019, 135.

tasu (VÕS § 635 lg 1). Töövõtuleping sõlmitakse eesmärgiga saavutada kindel tulemus (nt õmmeldakse kleit, remonditakse vannituba, niidetakse muru, maalitakse maal vms).³¹

Sarnaselt käsunduslepingu alusel tegutsevale käsundisaajale ei reguleeri VÕS töövõtja töö tegemise viisi, kohta ja aega. Kui töövõtulepingu sisuks on tehingu tegemine, kohalduvad lisaks töövõtulepingu normidele käsunduslepingu sätted, mh kohustus järgida lojaalsus- ja hoolsuskohustust ning käsundiandja juhiseid (VÕS §-d 620 ja 621). Vaatamata tellija õigusele anda juhiseid, korraldab töövõtja oma tegevust ise, määrates nii töö tegemise aja, koha kui ka viisi peamiselt ise kindlaks. Olukorras, kus töövõtja peab tehingu tegema oma erialaste teadmiste või võimete kohaselt, keelab seadus tellijal anda üksikasjalikke juhiseid tehingu tegemise viisi ja tingimuste kohta (VÕS § 621 lg 1 teine lause koostoimes VÕS § 635 lg-ga 2).

Vaatamata sellele, et seadus ei reguleeri töövõtja töö- ja puhkeaga ega puhkust, võib teatud puhkuste korral makstav hüvitis (nt sünnitushüvitis ja lapsendamishüvitis) olla talle tagatud ilma vastava puhkusega (RaKS § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg 2 p-ga 5 või lg-ga 3).

Eelneva kohaselt ei ole töövõtja töö tegemise viis, koht ja aeg seadusega reguleeritud ning seda ei määra vähemalt üldjuhul ka lepingu teine pool. Seega on töövõtja mh oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel iseseisev.

1.2.4. Vaba elukutse esindaja

1.2.4.1. Notar

Notariaadiseaduse³² (NotS) § 2 järgi on notar avalik-õigusliku ameti kandja, sõltumatu ametiisik, kellele riik on delegeerinud õigussuhete turvalisuse tagamise ja õigusvaidluste ennetamise ülesande. Notar peab ametit enda nimel ja vastutusel vaba elukutsena, ta ei ole ettevõtja ega riigiametnik. Notar peab ametitegevuses olema erapooletu ja usaldusväärne ning järgima ametivannet ja käituma väärikalt ka väljaspool ametitegevust.

³¹ Vt ka M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus: 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (10.08.2019). lk 16.

³² Notariaadiseadus – RT I 2000, 104, 684; RT I, 19.03.2019, 71.

Oma õiguslikust seisundist tulenevalt korraldab notar oma tegevust ise,³³ kuid kuna notar täidab avalikke ülesandeid, on tema ametitegevuse viis, koht ja aeg õigusaktidega teatud määral reguleeritud. Tagamaks notari kohustuste seaduspärane, korrektne ja kõrgetasemeline täitmine on notari ametitegevus õigusaktidega rangelt ja üksikasjalikult reguleeritud,³⁴ kuid nende piirangute raames korraldab notar oma ametitegevuse lähtudes enda teadmistest ja kutseoskustest.³⁵

NotS § 36 järgi on notari ametitegevus lubatud üksnes Eestis ning üldjuhul seotud tema tööpiirkonna ja büroo asukohaga - ametitoimingud teeb notar üldjuhul oma büroos ning ametiteenuseid osutab ta enamasti oma tööpiirkonnas. Teatavas osas on notaril võimalik tegutseda ka väljaspool oma tööpiirkonda ja bürood, kuid need olukorrad on seaduses täpselt loetletud. Töö tegemise koha piiranguna on käsitatav ka keeld töötada ühistes ametiruumides teiste elukutsete esindajatega, va vandetõlgiga (NotS § 11 lg-d 2 ja 4).

Kuigi NotS § 11 lg 5 kohustab notarit avama notaribüroo vähemalt viieks tunniks tööpäevas,³⁶ ei reguleeri seadus siiski notari tööaja piire ja tööaja korraldust ega kohusta notarit viibima oma ülesannete täitmiseks büroos kogu aja, mil see on avatud. Vastavalt vajadusele on notaril õigus määrata pikem aeg, mil büroo on isikutele avatud, samuti otsustada konkreetsete kellaajad, mil büroo avatakse ja sulgetakse, notar isiklikult isikuid vastu võtab jmt. Notaril on õigus korraldada oma töö- ja vaba aeg iseseisvalt, kuid ta peab arvestama ametikohustuste täitmisest eemalviibimise ja büroo puhkuste ajaks sulgemise tingimustega (NotS § 18).

Vaatamata sellele, et seadus ei reguleeri ka notari puhkust, näeb NotS § 18 lg 2 ette, et notaribüroo võib sulgeda notari ja tema töötajate üheaegseks puhkuseks kuni 28 päeva aastas. Seega nähtub seadusest siiski notari õigus võtta puhkust. Samuti on teatud puhkuste korral

³³ Kuigi notar ei ole ettevõtja, käsitatakse teda raamatupidamise ja maksustamise alal füüsilisest isikust ettevõtjana (NotS § 13 lg 2).

³⁴ E. Andresen. Riiklik järelevalve notari üle. – Juridica IV/2001, lk 216; E. Andresen. Riigivastutus ilma riigi vastutusest: notari, kohtutäituri ja vandeõlgi isiklik ametivastutus Euroopa õiguse ja riigiõiguse vaatepunktist. – Juridica IX/2006, lk 602.

³⁵ Lisaks NotS-le peab notar oma kohustuste täitmisel juhinduma erinevatest muudest seadustest. Samuti on talle siduvad muud ametitoimingute tegemist ja vormistamist reguleerivad õigusaktid, eelkõige notariaadimäärustik (justiitsministri 19.06.2009 määrus nr 23 - RTL 2009, 51, 751; RT I, 27.06.2018, 6) ja Notarite Koja juhendid (NotS § 44 lg 3). Notar allub ametitegevuse korraldusega seotud küsimustes riiklikule järelevalvele (E. Andresen. Riigivastutus ilma riigi vastutusest: notari, kohtutäituri ja vandeõlgi isiklik ametivastutus Euroopa õiguse ja riigiõiguse vaatepunktist. – Juridica IX/2006, lk 602).

³⁶ Kui notaril on lubatud avada mitu bürood, kehtib viie tunni nõue ainult ühe büroo kohta, teiste büroode lahtioleku aja määrab notar vastavalt vajadusele.

makstav hüvitis (nt sünnitushüvitis ja lapsendamishüvitis) tagatud talle ilma vastava puhkusega (RaKS § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg-ga 3).

Eelnevast selgus, et kuigi notari ametitegevuse viis, koht ja aeg on õigusaktidega teatud määral reguleeritud, on ta oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel iseseisev – notari töö- ja puhkeajaga ei määra ega korralda riik, toiminguid või teenuse saaja või muu isik.

1.2.4.2. Kohtutäitur

Kohtutäituri seaduse³⁷ (KTS) § 2 järgi peab kohtutäitur avalik-õiguslikku ametit enda nimel ja vastutusel vaba elukutsena. Kohtutäitur peab ametitegevuses, s.o ametitoimingute tegemisel ja ametiteenuste osutamisel olema erapooletu ning äratama usaldust kõigis isikutes, kelle kasuks või kelle suhtes ta toiminguid teeb. Samuti peab kohtutäitur järgima oma ametivannet ning käituma väarikalt ka väljaspool ametitegevust. Kohtupraktikas on selgitatud, et kohtutäitur on avalik-õiguslikku ametit pidav sõltumatu isik, kelle tegevus on reguleeritud avaliku õiguse normidega ja kes tegutseb avalik-õiguslikes suhetes, kasutades talle riigi antud võimuvolitusi.³⁸

Oma õiguslikust seisundist tulenevalt korraldab kohtutäitur oma tegevust ise.³⁹ Kuivõrd kohtutäitur täidab avalikke ülesandeid, on tema ametitegevuse viis, koht ja aeg õigusaktidega teatud määral reguleeritud.

Kohtutäitur täidab avalikke ülesandeid, mistõttu peab riik tagama, et kohtutäitur täidaks talle pandud ametikohustusi korrektselt ja kõrgetasemeliselt.⁴⁰ Sellest tulenevalt on kohtutäituri ametitegevuses teostatavad toimingud ja osutatavad teenused seaduses sätestatud,⁴¹ kuid nende piirangute raames korraldab kohtutäitur oma ametitegevuse lähtudes enda teadmistest ja kutseoskustest.⁴²

³⁷ Kohtutäituri seadus – RT I 2009, 68, 463; RT I, 29.06.2018, 20.

³⁸ Riigikohtu erikogu 15.03.2002 määrus asjas nr 3-3-4-3-02, p 11.

³⁹ Kuigi kohtutäitur ei ole ettevõtja, käsitatakse teda raamatupidamise ja maksustamise alal füüsilisest isikust ettevõtjana (A. Alekand. Täitemenetlusõigus. Juura: Tallinn 2011, lk 23).

⁴⁰ E. Andresen. Riigivastutus ilma riigi vastutusega: notari, kohtutäituri ja vandeõlgi isiklik ametivastutus Euroopa õiguse ja riigiõiguse vaatepunktist. – Juridica IX/2006, lk 602.

⁴¹ Kohtutäituri ametitegevuse nõuded ja tingimused on sätestatud eelkõige TMS-s, KTS-s ja määruses nr 42 ning Kohtutäituri ja Pankrotihaldurite Koja ametikogu kehtestatud hea ametitavas (Arvutivõrgus: http://www.kpkoda.ee/doc/Hea%20ametitava_1.pdf (15.08.2019)).

⁴² Notar allub ametitegevuse korraldusega seotud küsimustes riiklikule järelevalvele, kusjuures justiitsministril on distsiplinaarmenetluse läbiviimise pädevus (KTS § 54 jj).

Kohtutäituri tegutsemise koht on piiratud eelkõige sellega, et tal on täitemenetluse seadustiku⁴³ (TMS) § 4 järgi lubatud täitetoiminguid teha üksnes Eesti territooriumil ning tööpiirkonnas, mis talle on määratud. Väljaspool oma tööpiirkonda tegutseb kohtutäitur erandjuhul. Kohtutäitur tegutseb oma büroo kaudu, mis peab asuma tema tööpiirkonnas ja sobima isikute vastuvõtuks (KTS § 4 lg-d 1 ja 2). Kohtutäituri büroo peab vastama kohtutäiturimäärustikus⁴⁴ sätestatud nõuetele. Kohtutäiturimäärustiku § 4 kohaselt tuleb tähistada büroo asukoht, esitada nähtavalt lahtioleku- ja vastuvõtuajad ning kohtutäiturite ühise büroo korral tagada isikutele valiku ja vahetu pöördumise võimalus. Samuti on kohtutäituri bürood keelatud kasutada muuks, kui kohtutäiturile lubatud tegevusteks.

Kohustus tegutseda büroo kaudu ei tähenda, et kohtutäitur täidab oma kohustusi üksnes büroos - sõltuvalt ametitoimingust või -teenusest viib ta neid läbi väljaspool bürood. Tagamaks menetlusosaliste õiguse saada teavet,⁴⁵ peab kohtutäituri büroo olema avatud vähemalt neli tundi tööpäevas (määrustiku § 4 lg 2). Samas ei sätesta õigusaktid kohtutäiturile kohustuslikku vastuvõtuaega⁴⁶ ega näe ette, et kohtutäitur on kohustatud viibima kogu büroo lahtioleku aja büroos. Vastavalt vajadusele võib kohtutäitur määrata pikema aja, mil büroo on isikutele avatud, määraes seejuures ka büroo avamise ja sulgemise kellaajad ning kohtutäituri vahetu vastuvõtu aja. Kohtutäituril on õigus korraldada oma töö- ja vaba aeg iseseisvalt, kuid kui ta soovib või peab viibima ametikohustuste täitmisest pikemalt eemal, tuleb tal oma töö- ja puhkeaja korraldamisel arvestada KTS §-s 25 sätestatud kohtutäituri asendamise tingimustega. Ametivolituste peatamise ja asendaja määramise korral ei ole kohtutäituril ametitegevuseks õigust.

Kohtutäituri puhkust õigusaktid ei reguleeri. Samas on teatud puhkuste korral makstav hüvitis (nt sünnitushüvitis ja lapsendamishüvitis) tagatud talle ilma vastava puhkusega (RaKS § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg-ga 3).

Eeltoodust nähtuvalt on kohtutäituri ametitegevuse viis, koht ja aeg õigusaktidega teatud määral reguleeritud, kuid ta on oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel iseseisev –

⁴³ Täitemenetluse seadustik – RT I 2005, 27, 198; RT I, 19.03.2019, 15.

⁴⁴ Justiitsministri 15.12.2009 määrus nr 42 – RTL 2009, 98, 1456; RT I, 30.11.2018, 18.

⁴⁵ Kohtutäituri seaduse eelnõu 462 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/1b0d01ec-f7b5-2581-75d9-dda4dd01275a/Kohtut%C3%A4ituri%20seadus> (15.08.2019), lk 4.

⁴⁶ Enne 23.11.2011 oli kohtutäitur lisaks kohustatud tagama neljatunnise vastuvõtuaja vähemalt kahel tööpäeval nädalas.

kohtutäituri töö- ja puhkeaega ei määra ega korralda riik, toiminguid või teenuse saaja või muu isik.

1.2.4.3. Pankrotihaldur

Pankrotihaldur on avalik-õigusliku ameti kandjaks, kelle kutsetegevuseks on pankrotimenetluse läbiviimine, tegutsemine juriidilise isiku likvideerijana ja saneerimisnõustajana ning õigusaktidega pandud teiste ülesannete täitmine (PankrS § 54). Pankrotihaldur teeb pankrotivaraga seotud tehinguid ja muid toiminguid, kaitstes kõigi võlausaldajate, samuti võlgniku õigusi ja huve ning tagades seadusliku, kiire ja majanduslikult otstarbeka pankrotimenetluse (PankrS § 54¹ lg 1, § 55 lg-d 1 ja 2). Õiguskirjanduses on selgitatud, et pankrotihaldur on teatud määral menetluse mänedžer, kes ei ole küll riiklikus ametis, kuid on siiski õiguse rakendamise organ. Samas on rõhutatud ka seda, et menetluse eesmärkide täitmiseks on oluline pankrotihalduri sõltumatus, st erapooletus nii võlgnikust kui ka võlausaldajatest.⁴⁷

Eesmärgiga tagada pankrotihalduri kutsetegevuse nõuetekohasus ja seaduslikkus, on tema ülesanded õigusaktidega reguleeritud. Kehtestatud piirangute raames korraldab haldur oma tegevuse lähtudes enda teadmistest, kutseoskustest ja heast kutsetavast. Pankrotihalduri kutsetegevuse reeglid ja üldised põhimõtted on sätestatud eelkõige PankrS-s, kuid konkreetseid kohustusi on täpsustatud ka erinevate määrustega.⁴⁸

Pankrotihaldur täidab oma ülesandeid Eestis, kuid konkreetsete ülesannete täitmise kohta ega aega ei ole õigusaktidega reguleeritud. Pankrotihalduri töö- ja puhkeaega ei määra ega korralda riik, pankrotitoimkond, võlgnik ega võlausaldajad, mistõttu on ta on oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel täielikult iseseisev. Kuigi seadusega ei ole pankrotihaldurile puhkust ette nähtud, on teatud puhkuste korral makstav hüvitis (nt sünnitushüvitis ja

⁴⁷ U. Foerste. Pankrotiõigus. Juura: Tallinn 2018, lk 22 ja 23. Teistest töötajatest erineb haldur mh selle poolest, et ta omandab õigusliku seisundi kohtumäärusega (vt nt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 24.10.2018 määrus tsiviilasjas nr 2-18-5292, p 10).

⁴⁸ Nt on justiitsminister kehtestanud 30.12.2009 määrusega nr 48 „Pankrotihalduri toimikule ja pankrotimenetluses koostatavatele dokumentidele esitatavad nõuded“ (RTL 2010, 1, 5; RT I, 28.05.2013, 3), 18.12.2003 määrusega nr 74 pankrotivara enampakkumise vormi (RTL 2003, 131, 2110)). Samuti on pankrotihaldurile kohustuslik Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja ametikogu kehtestatud hea kutsetava (Arvutivõrgus: http://www.kpkoda.ee/doc/Hea%20kutsetava_1.pdf (15.08.2019)). Pankrotihalduri kutsetegevuse üle teostavad haldusjärelevalvet justiitsministeerium ja koda, kellel on ka distsiplinaarkaristuse määramise õigus (PankrS §-d 70 ja 71) ning halduri tegevuse üle pankrotimenetluses teostavad järelevalvet võlausaldajad ja kohus (K. Kerstna-Vaks. Kohtulik järelevalve ja selle seos pankrotimenetluse eesmärkidega. Juridica IX/2005, lk 655).

lapsendamishüvitis) ka talle tagatud ilma vastava puhkusega (RaKS § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg 2 p-ga 4 või lg-ga 3).

1.2.4.4. Vandeaudiitor

Üheks avalikes huvides kutseteenust osutavaks vaba elukutse esindajaks on vandeaudiitor, kelle peamiseks ülesandeks on kontrollida sõltumatu välisaudiitorina organisatsioonide finantsaruandeid. Aruannete koostamise kohustuse panemine juhtkonnale loob riski, et aruanded koostatakse juhtkonnale soodsal viisil, mis ei pruugi kajastada tegelikkust ega anda omanikele või kolmandatele isikutele tõepärast teavet organisatsiooni seisundi kohta. Seetõttu näeb seadus aruannete usaldusvääruse suurendamiseks ette, et teatud juhtudel peab seda kontrollima sõltumatu audiitor.⁴⁹ Audiitori töö eesmärgiks on kaitsta avalikke huve ja tagada finantsaruandega antava majandusteabe õigsus, kontrollides, kas aruanne on koostatud kõiki asjaolusid arvestades ja vastavuses eeskirjadega.⁵⁰

Vandeaudiitorite kutsenõuded ja tegevuse õiguslikud alused on sätestatud audiitortevuse seaduses (AudS).⁵¹ Vandeaudiitor osutab vandeaudiitori kutseteenust (audiitorteenust) audiitorettevõtjana (vandeaudiitorite ühingu kaudu või füüsilisest isikust ettevõtjana) või avaliku sektori vandeaudiitorina (avaliku sektori üksuses töötades) (AudS § 7 lg-d 1 ja 2, § 44, § 81 lg 3). Seejuures on audiitorteenuse osutamine audiitorettevõtja ettevõtlus, mille raames sõlmib audiitorettevõtja kliendiga võlaõigusliku kliendilepingu (AudS § 7 lg 1, § 55 lg 1). Audiitorettevõtja ja teda esindav vandeaudiitor on AudS § 47 järgi sõltumatud kliendilepingu teisest poolest, sh kliendi omanikest, juhtorganitest, juhtkonnast või muul viisil seotud isikust.

Vandeaudiitori õigus määrata ise oma töö tegemise viis, koht ja aeg oleneb sellest, kas ta osutab kutseteenust ühingu kaudu, on füüsilisest isikust ettevõtja või töötab avaliku sektori üksuses. Igal juhul peab vandeaudiitor järgima kutsetevuse ja audiitorteenuse osutamisel AudS-is ettenähtud põhimõtteid ja audiitorteenuse osutamise aluseid, samuti eetikakoodeksis sätestatud kutse-eetika aluseid, kutsetevuse head tava ja standardeid (AudS § 39 lg 1, § 40 lg 1, § 45, §

⁴⁹ Vt ka K. Saare, jt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2015, lk 306.

⁵⁰ A. Vutt. Audiitortevuse õiguslikust reguleerimisest. – Juridica VIII/1999, lk 395-399.

⁵¹ Audiitortevuse seadus – RT I 2010, 9, 41; RT I, 28.02.2019, 2.

46 ja § 68 lg 2, § 70).⁵² Regulasioonides ettenähtud piirangute raames korraldab vandeaudiitor oma tegevuse lähtudes enda teadmistest ja kutseoskustest.⁵³

Vandeaudiitori töö- ja puhkeaega ega puhkust ei ole seadusega reguleeritud, mistõttu sõltub ka see tema kutseteenuse osutamise vormist – töölepingu sõlminud vandeaudiitori töö- ja puhkeaja, samuti puhkuse näeb ette TLS ning seda korraldab tööandja, muus vormis tegutsedes on vandeaudiitor oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel iseseisev. Kuigi seadus ei reguleeri vandeaudiitori puhkust, on teatud puhkuste korral makstav hüvitis tagatud talle ilma puhkuseta. Näiteks tuleneb RaKS § 51 lg-te 2 ja 3 koostoimest § 5 lg-ga 3, et füüsilisest isikust ettevõtjana äriregistrisse kantud vandeaudiitorile makstakse sünnitushüvitist ja lapsendamishüvitist ilma vastava puhkuseta.

1.2.4.5. Vandetõlk

Vandetõlk osutab avalikes huvides kutsetegevuses ametlikku dokumentide tõlkimise teenust ja täidab seaduses sätestatud juhtudel muid tõlkimisega seotud ülesandeid. Kõiki dokumente, mille tõlge peab välisriigi või Eesti õigusakti kohaselt olema ametlik või kinnitatud, tõlgivad Eestis üksnes vandetõlgid (vandetõlgi seaduse⁵⁴ (VTS) § 7 lg 1). Avaliku ülesande täitmise korras on vandetõlgil kohustus tõlkida Eesti seadusi võõrkeelde ja välislepinguid eesti keelde (VTS § 2 lg 1, § 5 lg 2). Vandetõlk on iseseisev avaliku võimu kandja, kes täidab avalikke ülesandeid, olles ametitoimingus osalejate suhtes erapooletu ja riigivõimust sõltumatu.⁵⁵

Vandetõlgi tegutsemisvorm ei ole seadusega piiratud, mistõttu võib vandetõlk tegutseda füüsilisest isikust ettevõtjana, eraõigusliku juriidilise isiku kaudu või teise isikuga sõlmitud lepingu, nt töölepingu, käsunduslepingu, töövõtulepingu või muu teenuse osutamise lepingu alusel.⁵⁶ Kuna vandetõlk ei ole riigi delegeeritud haldusülesannet täitev haldusorgan, peaks VTS reguleerima vandetõlgi kutset vaid nii palju, kui see on vajalik tulenevalt avalikust huvist

⁵² Audiitorteenuse aruannete koostamisel on audiitoril kohustus lähtuda seaduse alusel kehtestatud aruandevormidest (Ülevaatus audiitorteenuse vandeaudiitori aruande vormide kehtestamine - RT I, 29.12.2010, 107; RT I, 21.11.2014, 30; Auditi audiitorteenuse vandeaudiitori aruande vormide kehtestamine - RTL 2010, 18, 321; RT I, 24.01.2017, 8).

⁵³ Audiitori kutsetegevuse üle teostavad järelevalvet Audiitorkogu ja Järelevalvenõukogu (AudS § 102, § 121).

⁵⁴ Vandetõlgi seadus – RT I, 23.12.2013, 1; RT I, 07.07.2015, 19.

⁵⁵ E. Andresen. Riigivastutus ilma riigi vastutusega: notari, kohtutäituri ja vandetõlgi isiklik ametivastutus Euroopa õiguse ja riigiõiguse vaatepunktist. – Juridica IX/2006, lk 602.

⁵⁶ Vandetõlgi seadus 460 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2ba328fc-a7b3-4568-b4b9-2868bb7b9f13/Vandet%C3%B5lgi%20seadus> (15.08.2019), lk 6.

dokumentide tõlkimise teenuse osutamise kvaliteedi ja usaldusväärsuse vastu.⁵⁷ Siiski on vandetõlgi kutsetegevust reguleeritud ka muude õigusaktidega,⁵⁸ kusjuures detailselt on sätestatud avaliku ülesande täitmiseks tõlketööde määramine ja täitmine, kus tõlketöö tellijal on õigus anda lisajuhiseid töö protseduuri, vormi ja muude asjaolude kohta.⁵⁹ Õigusaktides sätestatud piirangute raames korraldab vandetõlk oma tegevuse lähtudes enda teadmistest ja kutseoskustest.⁶⁰

Vandetõlgi tegevuskoht on VTS § 13 kohaselt Eesti, kuid täpsemalt ei ole vandetõlgi töö tegemise kohta reguleeritud. Samuti ei sätesta õigusnormid vandetõlgi töö- ja puhkeaja ega puhkuse piiranguid ja korraldust. Kuigi seadus ei reguleeri vandetõlgi puhkust, on teatud puhkuste korral makstavad hüvitised (nt sünnitushüvitis ja lapsendamishüvitis) tagatud talle ilma vastava puhkuseta (RaKS § 51 lg-d 2 ja 3 koostoimes § 5 lg-ga 3).

Vandetõlgi õigus määrata kooskõlas eeltoodud regulatsioonidega ise oma töö tegemise viis, koht ja aeg sõltub eelkõige sellest, millises vormis ta tegutseb ja mis liiki lepingu alusel teenust osutab. Töölepingu sõlminud vandetõlgi töö- ja puhkeaja, samuti puhkuse näeb ette TLS ning seda korraldab tema tööandja, muus vormis tegutsedes on vandetõlk oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse korraldamisel iseseisev.

⁵⁷ Vandetõlgi seadus 460 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2ba328fc-a7b3-4568-b4b9-2868bb7b9f13/Vandet%C3%B5lgi%20seadus> (15.08.2019), lk 3.

⁵⁸ Lisaks VTS-le reguleerib vandetõlgi kutsetegevust justiitsministri 05.02.2014 määrusega nr 5 kehtestatud vandetõlgi määrustik (RT I, 07.02.2014, 12).

⁵⁹ Vandetõlgile tõlketööde määramise ja täitmise kord ning tasumäärad – RT I, 15.11.2013, 9; RT I, 23.12.2013, 8.

⁶⁰ Vandetõlgi kutsetegevuse üle teostab haldusjärelevalvet justiitsministeerium, kuid distsiplinaarvõimu ministeeriumil ei ole (VTS § 28).

2. Puhkused puudega isiku hooldamiseks ja töötajale ettenähtud õiguste laiendamine väljaspool Eestit

2.1. Puhkused puudega isiku hooldamiseks

Puhkused puudega isiku, enamasti puudega lapse eest hoolitsemiseks on ette nähtud paljudes välisriikides. Järgnevalt selgitatakse Eesti õiguse laiemaks mõistmiseks ja uurimisküsimusele vastuse leidmiseks puudega isiku hooldamiseks ettenähtud puhkuse kasutamise korda Hollandis, Prantsusmaal, Portugalis, Belgias, Ungaris, Ühendkuningriigis ja Iirimaal.

Hollandi 2001. aastal vastu võetud töö ja hooldamise seaduse (*Wet Arbeid en Zorg*) artikli 5.9 järgi on töötajal õigus saada tasustamata pikaajalist hoolduspuhkust eluohtlikult haige perekonnaliikme⁶¹ hooldamiseks ning haige või abivajava pereliikme hädavajalikuks hooldamiseks.⁶² Töö ja hooldamise seaduse järgi mõistetakse sõna „abivajav“ all isiku seisundit, mille tõttu ta vajab abi iseseisvaks toimetulekuks, elus osalemiseks, hooldekodus elamiseks või hooldekodusse vastuvõtmiseks ning seda abi ei pakuta abitöötaja (näiteks meditsiini-, psühhoteraapia- või sotsiaaltöötaja) elukutse raames ja see ületab tavapärase abi ulatuse (artikkel 1.3 p 4).⁶³ Pikaajalise hoolduspuhkuse kestus iga 12 järjestikuse kuu jooksul on maksimaalselt kuuekordne nädalane töötundide arv, kusjuures 12-kuune periood algab puhkuse esimesel päeval (artikkel 5.10).

Prantsusmaa töökoodeksi (*Code du travail*) §-de L. 3142-16 kuni L. 3142-27 kohaselt on töötajal õigus saada hoolduspuhkust (*congé de proche aidant*), kui ta peab hooldama raske puudega perekonnaliiget.⁶⁴ Puhkuse eest tasu ei maksta ning selle kestus on kolm kuud. Puhkust

⁶¹ Töö ja hooldamise seaduse artikli 5.1 p 2 järgi loetakse pereliikmeks:

- abikaasat, registreeritud kooselupartnerit või isikut, kellega töötaja elab koos ilma abielus olemata;
- last, kellega töötaja on lapsevanemana perekonnaõiguslikes suhetes;
- abikaasa, registreeritud kooselupartneri või isiku, kellega töötaja elab koos abielus olemata, last;
- eeskoste all olevat last, kes vastavalt rahvastikuregistrile elab samal aadressil töötajaga ja keda ta hooldab kasuvanemana (vastavalt noorsooseaduse artiklile 1.1);
- esimese või teise astme veresugulast;
- isikut, kes ilma töösuhetes olemata on töötaja leibkonna liige; või
- isikut, kellega töötajal on muu sotsiaalne suhe tingimusel, et pakutav hooldus tuleneb otseselt sellest suhtest ning hoolduse pakkumine töötaja poolt on põhjendatud.

⁶² *Wet Arbeid en Zorg*. 16.11.2001. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2019-07-01> (20.11.2019).

⁶³ Samas.

⁶⁴ Perekonnaliikmete hulka kuuluvad näiteks abikaasa, elukaaslane, partner, alanejad ja ülenejad sugulased jt. Puhkuse saamise eelduseks on, et töötaja on tööandja juures tööl olnud vähemalt üks aasta.

raske puudega perekonnaliikme hooldamiseks on võimalik võtta kogu tööelu (karjääri) jooksul mitu korda, kuid kokku mitte pikemalt kui üks aasta. Töötaja ei tohi puhkuse ajal tegeleda muu kutsetegevusega. Puhkuse lõppemisel on töötajal õigus naasta samale või võrdväärsele töökohale ning saada vähemalt varasemaga võrdväärset tasu. Kui tööandja on nõus, võib hoolduspuhkuse asemel töötaja tööaega lühendada.⁶⁵

Portugali töökoodeksi (*Código do Trabalho*) artikkel 53 annab mõlemale lapsevanemale õiguse saada puhkust, et abistada puudega või krooniliselt haiget last.⁶⁶ Puhkust on võimalik saada kuni 6 kuud ja seda on võimalik pikendada kuni 4 aastani.⁶⁷ Õiguskirjanduses ei ole välja toodud, et vanem saaks sellise puhkuse eest tasu.

Belgia laiendatud kollektiivlepingu nr 64 järgi on nii lapse emal kui isal (samuti kasuvanematel) individuaalne õigus⁶⁸ saada lapse sünni või lapsendamise korral 4-kuulist tasulist vanemapuhkust.⁶⁹ Täisajaga töötaja võib puhkust välja võtta ka oma tööaja pooles, 1/5 või 1/10 ulatuses⁷⁰ – see tähendab, et puhkust kasutav töötaja käib osalise tööajaga tööl.⁷¹ Vanemapuhkus tuleb välja võtta enne, kui laps saab 12-aastaseks, puudega lapse puhul võib puhkust kasutada kuni lapse 21-aastaseks saamiseni.⁷² Seega puudega lapse puhul vanemapuhkus ei pikene, küll aga on vanemal võimalik kasutada puhkust pikema perioodi jooksul.

Ungari 2012. aasta töökoodeksi (*Munka Törvénykönyve*) I seaduse § 118 lg 1 järgi on töötajal, kes kasvatab alla 16-aastast last, õigus saada täiendavaid tasustatud puhkepäevi (ühe lapse

⁶⁵ Code du travail. Version consolidée au 11 novembre 2019. Arvutivõrgus: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (20.11.2019); M. Despax, J. Rojot, J.-P. Laborde. Labour Law in France. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011, p 141-142.

⁶⁶ Kui laps on 12-aastane või vanem, peab tema vajadus abi järele olema tõendatud arsti otsusega.

⁶⁷ J. M. V. Gomes, C. De Oliveira Carvalho. Labour Law in Portugal. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011, p 27. Código do Trabalho, 2009. Arvutivõrgus: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx) (20.11.2019).

⁶⁸ See tähendab, et puhkus ei ole teisele vanemale ülekantav.

⁶⁹ Puhkust on töötajal õigus saada juhul, kui ta on olnud tööandjaga töösuhtes vähemalt 15 kuud, kusjuures 12 kuud peab ta olema teinud tööd. R. Blanpain. Labour Law in Belgium. Third revised edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2010, p 188.

⁷⁰ Belgias jõustusid 01.07.2019 sotsiaalsete põhimõtete seaduse (*Loi de redressement contenant des dispositions sociales*, 1985) vanemapuhkust puudutavad muudatused, mis teevad vanemapuhkuse kasutamise korra paindlikumaks. Belgium's Flexible Parental Leave Law Introduced. Global Payroll. 27.06.2019. Arvutivõrgus: <https://www.activpayroll.com/news-articles/belgiums-flexible-parental-leave-law-introduced> (20.11.2019).

⁷¹ Vanemapuhkust võib kasutada ka osade kaupa.

⁷² Parental leave. The Village. Pregnancy, Birth and Beyond in Belgium. Arvutivõrgus: <https://www.thevillage.be/admin-rights/types-of-birth-and-parenting-related-leave-in-belgium/parental-leave/> (20.11.2019).

korral – kaks tööpäeva, kahe lapse korral – neli tööpäeva, ja rohkem kui kahe lapse korral – kokku kuni seitse tööpäeva aastas). Lisaks eelnimetatule antakse kaks vaba tööpäeva aastas puudega lapse eest hoolitsemiseks (§ 118 lg 2).⁷³

Ühendkuningriigis on töötajal õigus saada iga lapse ja adopteeritud lapse kohta 18 nädalat tasustamata vanemapuhkust kuni lapse 18-aastaseks saamiseni. Kui tööandjaga ei ole kokku lepitud teisiti, võib iga vanem võtta igal aastal kuni 4 nädalat vanemapuhkust. Töötajal on kohustus võtta puhkust pigem tervete nädalate (7 päeva) kui üksikute päevade kaupa, välja arvatud juhul, kui tööandjaga on kokku lepitud teisiti või kui laps on puudega. Puhkust võib võtta ka osade kaupa ning puhkuse kasutamisest tuleb 21 päeva ette teatada.⁷⁴ Seega Ühendkuningriigi õigus ei näe otseselt ette puhkust puudega lapse eest hoolitsemiseks, vaid puudega last kasvataval töötajal on õigus nõuda vanemapuhkuse paindlikku kasutamist.⁷⁵

Iirimaa 1998. aasta vanemapuhkuse seaduse (*Parental Leave Act*) muudatused jõustusid 01.09.2019. Kuni selle kuupäevani oli töötajal, kes on lapse vanem või lapsendaja või muu last kasvatav isik, õigus saada 18 nädalat tasustamata puhkust lapse eest hoolitsemiseks, kusjuures puhkust sai kasutada kuni lapse 8-aastaseks saamiseni või puudega lapse puhul – kuni lapse 16-aastaseks saamiseni.⁷⁶ Alates 01.09.2019 on vanemapuhkuse pikkus 22 nädalat⁷⁷ ning puhkust saab võtta kuni lapse 12-aastaseks saamiseni; pikaajaliselt haige või puudega lapse korral –

⁷³ Act I of 2012 on the Labor Code. Arvutivõrgus: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (20.11.2019). Ungari kuni 30.06.2012 kehtinud töökoodeksi kohaselt pidi tööandja andma töötaja nõudmisel talle tasustamata puhkust kuni lapse 10-aastaseks saamiseni, kui laps on krooniliselt haige või raske puudega (J. Hajdú. *Labour Law in Hungary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011, p 183).

⁷⁴ Tööandjal on õigus puhkuse kasutamist edasi lükata. The Maternity and Parental Leave etc. Regulations. 1999. Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312/contents/made> (20.11.2019). Unpaid parental leave. GOV.UK. Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/parental-leave/entitlement> (20.11.2019).

⁷⁵ Ühendkuningriigis kehtis aastatel 2003-2014 tööalaste õiguste seaduses (*Employment Rights Act – ERA*; *Employment Rights Act*. 1996. Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (20.11.2019)) regulatsioon, mille kohaselt oli töötajal (lapse vanemal, kasuvanemal, hooldajal, lapsendajal või nende isikute abikaasal või partneril), kellel on alla 6-aastane laps või alla 18-aastane puudega laps, õigus nõuda paindlikku töökorraldust, kusjuures tööandja peab võtma seda taotlust tõsiselt. Töötaja taotlus võis puudutada tööaega või töökohta. Töötajal oli õigus nõuda, et ta saab paindlikult töötada („lepingulist varieeruvust“), kuid see ei tähendanud, et tööandja pidi seda talle automaatselt võimaldama. Tööandja võis töötaja taotlust mitte rahuldada majanduslikel põhjustel (nt lisakulude tekkimisel; võimatuse korral teiste töötajate tööd ümber korraldada või palgata lisatööjõudu; jne). S. Hardy. *Labour Law in Great Britain*. Fourth Revised Edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011, p 156. Alates 2014. aastast on õigus nõuda „lepingulist varieeruvust“ kõikidel töötajatel (ERA § 80F).

⁷⁶ M. Faulkner. *Essentials of Irish Labour Law*. Gill & Macmillan. 2007, p 113-114.

⁷⁷ Alates 01.09.2020 on vanemapuhkuse pikkus 26 nädalat.

kuni 16-aastaseks saamiseni.⁷⁸ Seega puudega lapse puhul vanemapuhkus ei pikene, küll aga on vanemal võimalik kasutada puhkust pikema perioodi jooksul.

Iirimaal kehtib 2001. aastast hooldaja puhkuse seadus (*Carer's Leave Act*), mille järgi on töötajal õigus saada tasustamata puhkust kuni 104 nädalat pidevat hoolt ja tähelepanu vajava puudega isiku eest hoolitsemiseks.⁷⁹ Puhkuse minimaalne kestus on 13 nädalat ning seda võib võtta korraga või osade kaupa.⁸⁰ Isik, kelle eest hoolt kantakse, ei pea olema abikaasa või pereliige, selleks võib olla ka sõber või kolleeg.⁸¹ Isiku puue peab olema selline, mis nõuab hooldajalt pidevalt järelevaatust ja sagedast abistamist (seoses söömise, riietumise, liikumise, pesemise ja muu sellisega) kogu päeva jooksul või pidevat järelevaatust põhjusel, et puudega isik ennast ei kahjustaks.⁸² Isiku vajaduse pideva abi järele teeb kindlaks pädev ametiisik.⁸³ Hooldaja puhkuse kasutamise ajal tohib töötada kuni 15 tundi nädalas, kuid tasu peab olema väiksem kui 332.50 eurot nädalas.⁸⁴

Nagu eeltoodud analüüsist nähtub, antakse uuritud riikides puhkust tavaliselt puudega lapse eest hoolitsemiseks. Puhkuse saamise kord on riigiti erinev. Lapse vanem või muu isik, kes puudega last kasvatab, saab kas täiendavaid puhkepäevi või eraldi puhkust puudega lapse eest hoolitsemiseks. Belgias ja Iirimaal on ette nähtud tavapärasest pikem periood, mille kestel saab vanemapuhkust välja võtta. Ühendkuningriigis on puudega lapse vanemal paindlikum vanemapuhkuse kasutamise kord. Analüüsitud riikidest on Hollandis, Prantsusmaal ja Iirimaal ette nähtud puhkus ka puudega täiskasvanu abistamiseks. Õiguskirjandusest ei selgu, et uuritud

⁷⁸ Vanemapuhkust on õigus saada töötajal, kes on tööandja juures pidevalt tööl olnud vähemalt ühe aasta. Puhkust võib võtta ühes osas (22 järjestikust nädalat) või tööandjaga kokkuleppel mitmes osas (sel juhul ei tohi ühegi osa kestus olla lühem kui 6 nädalat) või tööaja lühendamise kaudu. Parental Leave Act. 1998. Revised. Updated to 19 July 2019. Arvutivõrgus: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1998/act/30/revised/en/html> (20.11.2019). Parental leave. Citizens Information Board. Arvutivõrgus: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/parental_leave.html (20.11.2019).

⁷⁹ Hooldaja puhkust on õigus saada töötajal, kes on tööandja juures pidevalt tööl olnud vähemalt 12 kuud. M. Faulkner. Essentials of Irish Labour Law. Gill & Macmillan. 2007, p 117.

⁸⁰ Carer's Leave Act. 2001. Revised. Updated to 4 September 2018. Arvutivõrgus: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/2001/act/19/revised/en/html> (20.11.2019).

⁸¹ Carer's leave. Citizens Information Board. Arvutivõrgus: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/carer_leave_from_employment.html (20.11.2019).

⁸² M. Faulkner. Essentials of Irish Labour Law. Gill & Macmillan. 2007, p 117.

⁸³ Kelleks on arsti otsusega tutvunud töö- ja sotsiaalkaitseosakonna ametnik (*Deciding Officer of the Department of Employment Affairs and Social Protection (DEASP)*). Carer's leave. Citizens Information Board. Arvutivõrgus: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/carer_leave_from_employment.html (20.11.2019).

⁸⁴ Samas.

riikides saaksid puudega isiku eest hoolitsemiseks antavat puhkust lisaks töötajatele nõuda muud töötajad.

2.2. Töötajale ettenähtud õiguste laiendamine muule töötajale

2.2.1. Õiguste laiendamise põhjused

Analüüsi esimesest peatükist selgub,⁸⁵ et töötaja olulisim tunnus, mis eristab teda teistest tööd tegevatest isikutest, on allumine tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile. Alluvussuhtes tegutsevat töötajat loetakse võrreldes tööd andva isikuga nõrgemaks pooleks ning talle on seetõttu õigusaktidega antud mitmeid tööalaseid õigusi ja tagatisi. Sarnased õigused ei kohaldu üldreeglina aga muudes õiguslikes vormides tööd tegevatele isikutele, kuivõrd eeldatakse, et nemad on lepingulisi läbirääkimisi pidades tööd andva isikuga võrdväärsemas positsioonis ning saavad seeläbi enda õigusi ise paremini kaitsta.

Töötajale õigusliku kaitse andmist üksnes alluvussuhte kriteeriumi alusel on muutuvate töösuhete kontekstis aga hakatud tugevalt kritiseerima. Viimastel kümnenditel on töö tegemise korraldus niivõrd oluliselt muutunud, et traditsioonilist alluvussuhet on üha keerulisem kindlaks teha ning õigusaktidest tulenevat kaitset vajaksid mitmete spetsialistide hinnangul ka muud töötajad, keda kitsas tähenduses töötajaks klassifitseerida pole võimalik.⁸⁶ Õigusliku kaitse andmise vajadust laiemale töötajate ringile pooldavad seejuures mitmed õigusteadlased⁸⁷ ning samuti on küsimus leidnud käsitlemist Euroopa Parlamendis.⁸⁸

Tehnoloogiline innovatsioon, mis on viimaste aastate jooksul kiiresti aset leidnud ning on tõenäoliselt toimumas ka edaspidiselt, on oluliselt muutnud senini domineerinud töö tegemise vorme. Digitaliseerumine on toonud seejuures kaasa muutusi mitte üksnes inimeste eludesse,

⁸⁵ Vt alapunkti 1.2.2.

⁸⁶ M. Risak, T. Dullinger. The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. European Trade Union Institute. 2018. Arvutivõrgus: <https://www.etui.org/content/download/34471/339481/file/18+Concept+of+worker+Risak+Dullinger+R140+web+version.pdf> (28.08.2019), lk 45-47.

⁸⁷ M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus. 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (28.08.2019), lk 74.

⁸⁸ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (10.12.2019).

vaid lisaks ka tööstusesse, äriindusse ning töökorraldusse. Kuivõrd on eeldatav, et tehisintellekt hakkab tulevikus leidma rakendust paljudes erinevates ülesannetes töökeskkonnas, mis on senini kuulunud töötaja ülesannete hulka, jääb ettevõtete jaoks edaspidi vajaminevaks inimressursiks üksnes selline töötegija, kes on innovaatiline ning kes suudab luua ettevõttele lisandväärtust kasutades selleks tehisintellekti.⁸⁹

Kui nimetatud ennustused peaksid täide minema, ei põhine ettevõtte ja töötegija vaheline suhe enam alluvusel, vaid hoopis iseseisva lepingupartneri ja klient-ettevõtte vahelisel võrdsusel.⁹⁰ Digitaalse innovatsiooni mõjul tekkinud jagamismajandus ning teenuste pakkumine platvormide vahendusel (inglise keeles *on-demand economy*) on andnud oma panuse uut tüüpi töötegija kujunemisele, kes teeb tööd platvormi vahendusel ning keda tuleks klassifitseerida iseseisva lepingupartnerina.⁹¹ Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonna jätkuval arenemisel võib suure tõenäosusega saada iseseisva lepingupartnerina töö tegemisest laialdaselt levinuim töövorm.⁹²

Eelnevalt kirjeldatud muutuseid ja tendentse arvestades on näiteks Jaapani valitsus koostanud mitmeid dokumente, millest nähtub, et valitsus käsitleb iseseisva lepingupartnerina töö tegemist kui „paindlikku töö tegemise vormi“ ning avaldanud, et selline vorm peab olema realistlik alternatiiv alluvusel põhinevale töötamisele. Seejuures on kindlasti oluline tähele panna, et selline tõdemus on tihedalt seotud asjaoluga, et riigis on negatiivne iive, mis toob kaasa tööealise elanikkonna vähenemise. Paindlik töö tegemine võimaldaks inimestel töötada pikema aja vältel, võttes seejuures arvesse erinevate eluetappide omapärasid.⁹³ Väljatoodud kaalutlused on seejuures olulised ka Eesti kontekstis, kuivõrd ka Eestis on probleemiks negatiivne iive ning vananev elanikkond.⁹⁴

⁸⁹ S. Ouchi. New Technology and Labour Law: Why Should Labour Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan? *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=35&collection=journals> (06.11.2019), p 616-617.

⁹⁰ S. Ouchi. New Technology and Labour Law: Why Should Labour Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan? *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=35&collection=journals> (06.11.2019), p 616-617.

⁹¹ Samas, p 616-617.

⁹² Samas, p 625-626.

⁹³ Samas, p 616-617.

⁹⁴ Sünnid, surmad ja loomulik iive. Eesti Statistika. 2019. Arvutivõrgus: <https://www.stat.ee/34268> (06.11.2019).

Uued ja järjest enam levivad töö tegemise vormid on senisest eriilmelisemad ning digitaliseeritumad. Tänapäevased töösuhted on sageli organiseeritud viisil, kus tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner. Selline korraldus aitab ühest küljest töösuhtega tavapäraselt kaasnevaid otseseid ja kaudseid kulusid kokku hoida ning teisest küljest pakkuda rohkem paindlikkust nii töötegijatele kui ettevõtetele, kes töötegijaid vajavad. Kasvav hulk iseseisva lepingupartnerina töötavast tööjõust toob aga kaasa küsimuse sellest, kas ja kuidas laiendada neile erinevaid õigusi.⁹⁵ Seejuures tuleb arvestada, et juhtudel, mil iseseisev lepingupartner on kvalifitseeritud sellisena ebaõiglastel või lausa illegaalsetel kaalutlustel, eesmärgiga jätta ta tööõiguse kaitse alt välja, ei tuleks rääkida õiguste laiendamisest, vaid sellised olukorrad tuleks lahendada kehtiva tööõiguse adekvaatse rakendamise teel. Samuti ei ole vähemalt Jaapani õigusteadlaste hinnangul vaja erilist kaitset neile iseseisvatele lepingupartneritele, kes teevad tööd tõepoolest autonoomselt. Kaitset vajavad sellele loogikale tuginedes peamiselt just need, kes küll töötavad iseseisva lepingupartnerina, kuid kelle jaoks on keeruline seejuures saavutada majanduslikku iseseisvust.⁹⁶

2.2.2. Õiguste laiendamise rahvusvaheline kontekst

2.2.2.1. Baasõiguste laiendamine

Üheks võimaluseks, et muutuvate töösuhete kontekstis muuta töötegijate staatuse ja kaasnevate tagatiste süsteemi asjakohaseks, on anda tööalased baasõigused kõikidele töötegijatele.⁹⁷ Andes tagatised laiemale tööd tegevate isikute grupile, ei muutu töötegijate õiguslik staatus, kuid samas saaksid töösuhetest tulenevat kaitset senisest suurem hulk töötegijaid. Traditsiooniliselt üksnes töötajatele ettenähtud õiguste ja sotsiaalse kaitse laiendamine muudes õiguslikes

⁹⁵ M. Schlachter. Trade union representation for new forms of employment. *European Labour Law Journal*. Volume 10, Issue 3. 2019. P 229.

⁹⁶ S. Ouchi. New Technology and Labour Law: Why Should Labour Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan? *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=35&collection=journals> (06.11.2019), p 625-626.

⁹⁷ M. Erikson, A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus. 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (28.08.2019), lk 71.

vormides tööd tegevatele isikutele on aktuaalne mitte ainult Eestis, vaid ka mujal maailmas. Seetõttu on aktiivselt peetud mitmeid arutelusid sel teemal.

ILO (*International Labour Organization*) on käsitlenud kõnealust küsimust uuringus „Töö helgema tuleviku nimel“ (*Work for a brighter future*).⁹⁸ ILO seisukohal, et tuleb luua universaalne kaitse töösuhtes (*Universal Labour Guarantee*), mis sisaldaks endas fundamentaalseid töötaja õigusi, äraelamiseks piisavat töötasu, tööaja piirangut ning tööohutuse ja tervishoiu tagamist. ILO on väljaõeldud põhimõtet selgitanud asjaoluga, et töökorraldus on muutumas ning see on kaasa toonud vajaduse leida viis adekvaatse kaitse tagamiseks kõigile töötajatele. Samas on ILO rõhutanud, et töökaitse jääb siiski seotuks töösuhte kui sellisega, ning märkinud, et kõik töötajad, hoolimata lepingulisest suhtest või õiguslikust staatusest, peavad saama võrdväärset ja adekvaatset kaitset, et kindlustada humaansed töötingimused kõigile.⁹⁹

Euroopa Parlament on 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis kutsunud sotsiaalpartnereid ja Komisjoni üles tegema koostööd raamdirektiivi ettepaneku koostamisele mõistlike töötingimuste tagamiseks kõikide töövormide puhul.¹⁰⁰ Ettepaneku eesmärk on luua raamdirektiiv¹⁰¹, mis laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö tegemise vormidele. Raamdirektiiv peaks tagama igale töötegijale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi. Baasõiguste kataloog hõlmaks võrdset kohtlemist; tervise ja ohutuse kaitset; kaitset rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal; sätteid töö- ja puhkeaja kohta; töö ja eraelu tasakaalu; juurdepääsu koolitusele; puudega inimeste toetamist töökohal; piisava teabe, konsulteerimise ja osalemise õiguseid; ühinemis- ja esindamisvabaduse, kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguseid. Seejuures on oluline, et raamdirektiivi väljatöötamine ei too kaasa töötegijate õigusliku staatuse muutumist, vaid töösuhtest tuleneva kaitse ja sotsiaalkindlustusalaste garantiide laiendamise suuremale hulgale töötegijatele. Viidatud resolutsioon ilmestab seejuures selgelt, et Euroopa Parlament ei seosta tööalaseid tagatise enam üksnes töötaja staatusega.

⁹⁸ Global Commission on the Future of Work. *Work for a brighter future*. International Labour Organization. 2019. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm (06.11.2019)

⁹⁹ Samas, p 38-39.

¹⁰⁰ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0/ET> (10.12.2019).

¹⁰¹ Käesolevaks ajaks ei ole Euroopa Komisjon ja sotsiaalpartnerid eelkirjeldatud raamdirektiivi ideega välja tulnud.

2.2.2.2. Sotsiaalkaitse laiendamine

Lisaks baasõiguste laiendamisele, on Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis oluliseks peetud ka sotsiaalse kaitse laiendamist. Resolutsioonis on Euroopa Parlament väljendanud murelikkust selle üle, et paljudel ebastandardsetes vormis tööd tegevatel isikutel on keeruline saada juurdepääs sotsiaalsetele tagatistele.¹⁰² Euroopa Parlament kutsus Komisjoni ja liikmesriike asuma parandama sotsiaalkaitse ligipääsetavust võttes erilist arvesse, et liikmesriigi tasandil tuleb sotsiaalset kaitset pakkuda kõigis vormis tööd tegevatele isikutele.

Euroopa Komisjon kiitis 17. novembril 2017 heaks Euroopa Sotsiaalõiguste samba, mille 12. põhimõtte kohaselt on töösuhte liigist ja kestusest olenemata töötajatel ja võrreldavatel tingimustel füüsilisest isikust ettevõtjatel õigus piisavale sotsiaalkaitsele.¹⁰³ Eelviidatud põhimõtte elluviimiseks tegi Euroopa Komisjon 13. märtsil 2018 samasuunalise ettepaneku Euroopa Nõukogu soovitusel kohta, mis käsitleb töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele.¹⁰⁴ Euroopa Nõukogu võttis vastava soovitusel vastu 8. novembril 2019.¹⁰⁵ Selle punkti 8 kohaselt soovitatakse liikmesriikidel tagada kõikidele töötajatele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele juurdepääs piisavale sotsiaalkaitsele kõigis soovitusel punktis 3.2 nimetatud valdkondades¹⁰⁶; kusjuures riigisiseseid olusid arvestades on soovitatav saavutada see eesmärk, parandades ja laiendades ametlikku kaetust selliselt, et hõlmatud on: a) kõik töötajad, olenemata töösuhte liigist, kohustuslikus korras; ning b) füüsilisest isikust ettevõtjad, vähemalt vabatahtlikkuse alusel ja asjakohasel juhul kohustuslikus

¹⁰² Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (10.12.2019).

¹⁰³ Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste sammas. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_et (09.10.2019).

¹⁰⁴ Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, 2018/0059 (NLE). Strasbourg, 13.3.2018, COM (2018) 132 final. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN> (09.10.2019).

¹⁰⁵ Euroopa Nõukogu soovitus 2019/C 387/01 „Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu kohta sotsiaalkaitsele“ – ELT C 387, 15.11.2019, lk 1-8.

¹⁰⁶ Soovitusel punkti 3.2 kohaselt kohaldatakse soovitusel järgmiste sotsiaalkaitseharude suhtes niivõrd, kui need on liikmesriikides ette nähtud: töötushüvitised, haigus- ja ravikindlustushüvitised, rasedus- ja sünnitushüvitised ning nendega samaväärsed isadushüvitised, invaliidisushüvitised, vanadus- ja toitjakaotushüvitised, tööõnnetus- ja kutschaigushüvitised.

korras. Seejuures tuleb nentida, et liikmesriigid ei ole kohustatud soovitus rakendama, kuivõrd tegemist ei ole kohustuslikult siduva instrumendiga. Samas annab ettepanek selge indikatsiooni, et Euroopa Liidu tasandil ei peeta vajalikuks üksnes töösuhtest tulenevate tagatiste laiendamist, vaid oluline on seejuures ka sotsiaalkindlustusalaste õiguste laiendamine iseseisvatele lepingupartneritele.

2.2.3. Õiguste laiendamise subjektid

Mõnedes riikides on tavapäraselt töötajatele ettenähtud õigusi ja tagatise laiendatud muudele tööd tegevatele isikutele või on käimas sellekohased diskussioonid. Analüüsi järgnevas osades selgitatakse traditsiooniliselt töötajatele ettenähtud baasõiguste ja sotsiaalkindlustusalaste tagatiste laiendamise korda muudes õiguslikes vormides tööd tegevatele isikutele Itaalia, Saksamaa ja Hollandi õiguses, et mõista, kuivõrd levinud on selline õiguslik lähenemine mujal ning kuidas seda õiguskorras rakendatakse. Kõnealused riigid on valitud põhjusel, et õiguskirjanduse andmetel on just neis esimesi sellekohaseid samme astuma hakatud. Selleks aga, et mõista, kuidas selline õiguste laiendamine toimub, on vajalik esmalt mõista, kes on need isikud kõnealustes riikides, kellele vastavaid õigusi üldse laiendatakse.

Itaalia tsiviilkoodeks (*Il Codice Civile Italiano*)¹⁰⁷ defineerib töötaja kui isiku, kes tasu eest panustab ettevõtte tegevusse enda manuaalse või intellektuaalse tegevusega ning on seejuures tööandja kontrolli all (art 2094) ning iseseisva lepingupartneri (otsetõlkes iseseisvat tööd tegeva isiku) kui isiku, kes teeb tasu eest teise isiku jaoks tööd või osutab teenust, kuid ei ole teise poole (printsipaali) kontrolli ja jälgimise all (art 2222). Olgu siinkohal rõhutatud, et iseseisvaks lepingupartneriks pole seejuures (väike)ettevõtja.¹⁰⁸ Eelöeldust tulenevalt on Itaalia õiguses töötajat iseloomustavateks tunnuseks, mis eristab teda iseseisvast lepingupartnerist, eelkõige allumine tööandjale.¹⁰⁹ Töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamine on seejuures väga oluline, kuivõrd sarnaselt Eestiga ei kohaldu ka Itaalias seaduse või kollektiivlepingute alusel töötajatele tagatavad hüved (puhkused, haigus- ja õnnetushüvitis jms) üldreeglina iseseisvatele

¹⁰⁷ Il Codice Civile Italiano. Libro quinto - Del lavoro. 16.03.1942, n. 262. Arvutivõrgus: <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile> (28.08.2019).

¹⁰⁸ D. Figueroa. Italy: Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules. Global Legal Monitor, The Law Library of Congress. 2017. Arvutivõrgus: www.loc.gov/law/foreignnews/article/italy-provisions-on-self-employed-workers-and-flexible-work-schedules/ (28.08.2019).

¹⁰⁹ L. Failla. Italy. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. LabLaw – Studio Legale. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/italy/> (28.08.2019).

lepingupartneritele.¹¹⁰ 6. juunil 2017. aastal jõustus Itaalias seadus nr 81/2017¹¹¹ (tuntud ka kui FIE-de statuut¹¹²), millega muudeti töökoodeksi nn iseseisvat tööd puudutavaid sätteid ning anti iseseisvale lepingupartnerile mitmeid töötajaga sarnaseid tagatise. Viidatud seadus sätestab, et mitmed töötaja kaitse reeglid on kohalduvad ka neile töötegijatele, kes on püsivas koostöös ja pakuvad eksklusiivselt isikliku töö tegemist printsipaali heaks, kusjuures printsipaal määrab seejuures töö tegemise korralduse.¹¹³

Itaalias kehtiv seadus nr 81/2017 on suunatud füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes jagunevad kahte peamisesse rühma: spetsialistid ning need, kes teostavad tellija poolt koordineeritud tegevusi. Esimesse rühma kuuluvad käibemaksukohustuslased, kes täidavad tavapäraselt intellektuaalseid ülesandeid (nad teevad regulaarset iseseisvat tööd, mis toimub väljaspool tellija juhiseid). Need isikud vastutavad ise otseselt enda tulumaksu ja sotsiaalkindlustusmaksete eest ning jäävad töötajatele antava sotsiaalkaitse kohaldamisalast välja. Nende sotsiaalkindlustusvajadused kaetakse nende kutseühingute (näiteks juristide või arhitektide) või, kui kutseühing puudub (näiteks disainerid ja tõlgid), siis Riikliku Sotsiaalkindlustuse Instituudi (INPS) vahenditest. Eelkirjeldatud rühma kuuluvad isikud on traditsiooniliselt niinimetatud vaba elukutset pidavad isikud. Teise rühma kuuluvad füüsilisest isikust ettevõtjad, kellega on töötamiseks sõlmitud leping, mis eeldab tellijapoolset tegevuse pidevat koordineerimist, ehkki töötajad on oma töökorralduses autonoomsed. Seda füüsilisest isikust ettevõtjate kategooriat määratletakse rahvusvahelises kirjanduses ka kui „sõltuvat füüsilisest isikust ettevõtjat”, kuna töötegija on sel puhul kliendi suhtes nõrgemal positsioonil.¹¹⁴ Uus seadus kohaldub üldjoontes küll mõlema isikute rühma puhul, kuid seejuures esineb ka teatavaid erinevusi, mida tuleb arvestada. Seda, milliseid õigusi üksinda

¹¹⁰ L. Failla. Italy. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. LabLaw – Studio Legale. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/italy/> (28.08.2019). Vt ka E. Gramano, G. Gaudio. „New trade union strategies for new forms of employment“: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019, p 241.

¹¹¹ Tutela Del Lavoro Autonomo. 22.05.2017, n 81. Arvutivõrgus: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22:81> (28.08.2019).

¹¹² E. Gramano. The new legal status of independent contractors in the Italian legal system. Dispatch No. 9. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2018. Arvutivõrgus: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (28.08.2019).

¹¹³ E. Gramano, G. Gaudio. „New trade union strategies for new forms of employment“: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019, p 242-243.

¹¹⁴ F. Iudicone. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-selfemployed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (28.08.2019).

tegutsevatele iseseisvatele lepingupartneritele Itaalia õiguses laiendatud on, tutvustatakse analüüsi järgnevat osades.

Saksa tsiviilkoodeksis (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*)¹¹⁵ puudub töötaja legaaldefiniitsioon. Küll aga on seaduses toodud töölepingu definiitsioon, millest on kaudselt tuletatav ka töötaja määratlus – töötajaks on isik, kes tegutseb töölepingu alusel.¹¹⁶ BGB artiklist 611a tulenevad peamised tingimused, mis eristavad töölepingut teistest teenuse osutamisele suunatud lepingutest. Artikli kohaselt on töötaja kohustatud täitma ülesandeid teise lepingupoole juhtimise all ja huvides ning teine pool on kohustatud maksma selle eest tasu. Seejuures ei ole töötaja kohustatud vastutama töö tulemuslikkuse või edukuse eest, kuivõrd tasu makstakse tehtud töö, mitte ülesannete eduka sooritamise eest.¹¹⁷ Kohustust järgida etteantud juhiseid seostatakse seejuures töötaja isikliku sõltuvusega teisest lepingupoolest, mis on midagi enam kui üksnes majanduslik sõltuvus.¹¹⁸ Isikud, kelle puhul isikliku sõltuvuse nõue teise isiku heaks ja tema kontrolli all tööd tehes täidetud ei ole, jäävad seejuures tööõiguse kaitse alt välja, kuivõrd neid ei peeta töötajateks.¹¹⁹

Iseseisvat äritegevust teostavaks isikuks loetakse seejuures Saksa õiguses isik, kes pakub oma teenuseid vabal turul konkurentsitingimustes, kannab endal nii riske kui õnnestumisvõimalusi, korraldab enda äritegevust iseseisvalt, on võimeline kaasama enda tegevusse töötajaid, on iseseisev enda teenuse hinna määramisel ning ei saa tasu ajapõhiselt, vaid sõltuvalt sellest, kui edukas ja tulemuslik on olnud teenuste pakkumine.¹²⁰ Sellisel isikul puudub õigusaktidest tulenev legaaldefiniitsioon, kuid kohtupraktika on eeltoodud tõlgenduse siiski andnud, tuginedes seejuures põhimõttele, et isik tegutseb iseseisva lepingupartnerina, kui tal on võimalus määrata enda töötingimused, sealhulgas tööaeg, autonoomselt.¹²¹ Niinimetatud iseseisva lepingupartneri puhul eristatakse Saksamaal omakorda kahte erinevat töö tegemise vormi. Üks võimalus on tegutseda füüsilisest isikust ettevõtjana (inglise keeles *self-employed*, saksa keeles

¹¹⁵ Bürgerlichen Gesetzbuches. 02.01.2002. Arvutivõrgus: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2565 (28.08.2019).

¹¹⁶ M. Schlachter. Trade union representation for new forms of employment. European Labour Law Journal. Volume 10, Issue 3. 2019, p 230.

¹¹⁷ Samas, p 231.

¹¹⁸ M. Schlachter. Trade union representation for new forms of employment. European Labour Law Journal. Volume 10, Issue 3. 2019, p 231.

¹¹⁹ Samas, p 233.

¹²⁰ Samas, p 233-234.

¹²¹ Samas, p 233-234.

Gewerbetreibender) ning teine võimalus on tegutseda vabakutselisena (inglise keeles *freelancer*, saksa keeles *Freiberufler*). Siinkohal puudub äritegevust teostada soovival isikul valik, kumba varianti eelistada – töö tegemise vorm sõltub üksnes tegevusvaldkonnast. Kui isik soovib tegutseda niinimetatud vaba elukutse esindajana, tegutseb ta tavapäraselt vabakutselisena.¹²² Vaba elukutse esindajateks on Saksamaal näiteks tervishoiutöötajad (arstid, hambaarstid, loomaarstid, füsioterapeudid), juriidilise, maksu- või ärivaldkonna nõustajad (advokaadid, notarid, raamatupidajad, maksunõustajad, ärinõustajad), teaduslike ja tehniliste ametite esindajad (insenerid, arhitektid) ning lingvistiliste ja infoedastusametite esindajad (ajakirjanikud, reporterid, tõlgid).¹²³ Traditsiooniliselt töötajatele ettenähtud õigused ei laiene Saksamaal üldjuhul iseseisvatele lepingupartneritele, küll aga on neile teatud juhtudel ette nähtud kohustus osaleda sotsiaalkaitse süsteemis, mida tutvustatakse lähemalt töö järgnevatel osades.

Hollandi tsiviilkoodeksi (*Burgerlijk Wetboek – BW*)¹²⁴ VII raamat sisaldab kolme erinevat lepinguliiki, mis võivad kohalduda töö tegemise suhtele. Kui tööd tehakse tasu eest, on poolte vaheline leping kas leping töö tegemiseks¹²⁵, tööleping või teenuse osutamise leping.¹²⁶ Kuivõrd töö tegemise lepingu puhul puudub igasugune alluvussuhe iseseisva lepingupartneri ja teise poole vahel ning samuti ei ole iseseisev lepingupartner kohustatud teostama tööd isiklikult, ei ole kõnealuse lepingu eristamine teistest lepinguliikidest kuigi keeruline.¹²⁷ Hollandi tsiviilkoodeksi artiklis 7:610(1) on tööleping defineeritud järgnevalt: „Pooled on astunud töölepingusse (töösuhtesse), kui üks pool, töötaja, on asunud tegema tööd teise isiku, tööandja, kasuks tasu eest ja kindlaks ajaperioodiks.“ Viidatud definitsioonist tulenevalt on kolm peamist elementi, mis peavad eksisteerima selleks, et töö tegemise suhte saaks Hollandi õiguse järgi defineerida töösuhteks. Esiteks peab tööandja olema õigustatud andma korraldusi töö tegemise

¹²² Self-employed or freelance. Make it in Germany. Working in Germany: the official website for qualified professionals. The Federal Government. Arvutivõrgus: <https://www.make-it-in-germany.com/en/jobs/setting-up-a-business/types/self-employed-freelance/> (22.11.2019).

¹²³ Types of business. Federal Ministry of Economic Affairs and Energy. Arvutivõrgus: <https://www.existenzgruender.de/EN/Die-ersten-Schritte/Gruendungsarten/inhalt.html> (22.11.2019).

¹²⁴ Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-11-15> (22.11.2019).

¹²⁵ Töö tegemise leping on defineeritud kokkuleppena, mille alusel üks pool iseseisva lepingupartnerina teeb teisele poolele tasu eest tööd, millel on materiaalne tulem. Seega on töö tegemise lepingu näol tegemist eesti õiguses kehtiva käsunduslepingu analoogiaga.

¹²⁶ C. Oberman. The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Palthe Oberman Advocaten. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (02.10.2019).

¹²⁷ Samas.

viisi osas (alluvus), teiseks peab töö olema tehtud isiklikult töötaja poolt ning kolmandaks on oluline, et töötaja saaks tööandjalt tehtud töö eest tasu.¹²⁸ Töölepingulise suhtega võrreldes oluliselt erinevaid õiguslikke tagajärgi kaasa toov teenuse osutamise leping on Hollandi tsiviilkoodeksi artikli 7:400(1) kohaselt seevastu aga leping, mille alusel üks isik, teenuse osutaja, on asunud tegema tööd teise isiku heaks, kui töö tegemine seisneb mistahes muus tegevuses, kui töölepingu alusel töötamine, materiaalsete esemete loomine, hoiuteenuse osutamine, tööde avaldamine, isikute või asjade vedamine või transport.¹²⁹ Eelöeldust tulenevalt on Hollandis kehtiv süsteem märkimisväärselt sarnane Eesti õigusega, kus võib töö tegemine toimuda samuti peamiselt kolme erineva õigusliku suhte raames, milleks on töösuhe, käsundussuhe ning töövõtusuhe.

2.2.4. Tööalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile

2.2.4.1. Õigus miinimumtasule

Hollandis on iseseisvatele lepingupartneritele ette nähtud miinimumtöötasu maksmise nõue.¹³⁰ Samas ei ole miinimumtöötasu nõue universaalne ega kohaldu kõigile iseseisvatele lepingupartneritele ühtemoodi. Miinimumtöötasu maksmist reguleerib Hollandis miinimumtöötasu ja miinimumpuhkusetasu seadus (*Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*).¹³¹ Seaduse kohaselt ei tohi töötajatele maksta vähem kui miinimumtasu (art 7(1)). Kõnealune seadus sisaldab seejuures definitsiooni selle kohta, mida tuleb käsitleda töötamisena konkreetse seaduse tähenduses. Samas on oluline mõista, et vastav definitsioon on rakendatav üksnes selle konkreetse seaduse kontekstis ega muuda seejuures „töötaja“ kui sellise legaaldefinitsiooni Hollandi õiguses. „Töötamine“ miinimumtöötasu ja

¹²⁸ C. Oberman. The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Palthe Oberman Advocaten. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (02.10.2019).

¹²⁹ Samas.

¹³⁰ C. Oberman. The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Palthe Oberman Advocaten. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (02.10.2019). Minimum wage in the Netherlands: A guide to Dutch minimum wage. Expatica. 2019. Arvutivõrgus: <https://www.expatica.com/nl/employment/employment-law/minimum-wage-in-the-netherlands-a-guide-to-dutch-minimum-wage-852578/> (02.10.2019).

¹³¹ Minimum Wages Regulations – Netherlands. WageIndicator. 2019. Arvutivõrgus: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-netherlands> (02.10.2019). *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*. 27.11.1968. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2019-07-01> (09.10.2019).

miinimumpuhkusetasu seaduse artikli 2 kohaselt on eelkõige töötamine töölepingu alusel, kuid lisaks tuleb seaduse kontekstis mõista „töötamisena“ ka kahte teist alternatiivset töö tegemise viisi. Esmalt tuleb „töötamisena“ mõista töö tegemist ühe isiku poolt teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest, kui tööd tegev isik teostab reguleeritult lepingute sõlmimise vahendamist teisele isikule või tema klientidele ning kui tööd tegev isik pakub sellist vahendusteenust eksklusiivselt sellele teisele isikule, vahendamine ei ole isiku jaoks juhuslik tegevus ning isikut ei abista seejuures rohkem kui kaks teist isikut. Teiseks tuleb „töötamisena“ mõista töö tegemist ühe isiku poolt teise isiku kasuks lepingu alusel ja tasu eest juhul, kui sellesse lepingulisse suhtesse ei ole astunud majandustegevuse või iseseisva kutsetegevuse käigus. Eelöeldut kokkuvõttes tuleb tegelikult siiski nentida, et miinimumtasu maksmise kaitsealast jääb välja suur osa iseseisvatest lepingupartneritest.

2.2.4.2. Õigus haigushüvitisele

Saksa tsiviilkoodeks (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*)¹³² annab iseseisvale lepingupartnerile õiguse nõuda teiselt lepingupartnerilt töö tegemise eest ettenähtud hüvitist juhul, kui ta ei ole võimeline osutama oma teenuseid isiklikel põhjustel, kui puudub süü (art 616); näiteks haiguse tõttu. Samas on oluline välja tuua, et kui töötaja on Saksamaal õigustatud saama haigushüvitist kuni 6-nädalase perioodi eest ning seda teatud tingimustel lausa mitu korda aastas, siis iseseisvale lepingupartnerile ettenähtavat hüvitist makstakse vaid väga lühikese, tavaliselt alla 1-nädalase, perioodi eest, ning lisaks on tegemist sättega, mille kohaldamise võivad lepingupooled üldse välistada. Üldiselt ei maksa Saksamaa iseseisvatele lepingupartneritele haiguspuhkuse korral hüvitist¹³³, kuid vähemalt on selline võimalus teoreetiliselt olemas.

2.2.4.3. Õigus vanemapuhkusele

Itaalias kehtiv seadus 81/2017 annab mõlemat liiki iseseisvatele lepingupartneritele õiguse saada kuni 6-kuulist vanemapuhkust lapse kolme esimese eluaasta jooksul.¹³⁴ Hüvitist on

¹³² Bürgerlichen Gesetzbuches. 02.01.2002. Arvutivõrgus: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2565 (28.08.2019).

¹³³ T. Pusch. Germany. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Pusch Wahlig Workplace Law. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/germany/> (28.08.2019).

¹³⁴ F. Iudicone. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-selfemployed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (28.08.2019).

õigustatud seejuures saama mõlemad vanematest.¹³⁵ Toetus võrdub 30 %-ga töö tegemisest saadavast sissetulekust arvestatuna tehtud riiklikkuse fondi tehtud sissemaksetest ja seda makstakse siis, kui töö tegija on teinud vastavaid sissemaksid vähemalt kolme kuu jooksul (art 8 lg 2).¹³⁶ Kui vanemapuhkust kasutatakse lapse esimesel eluaastal, makstakse hüvitist olenemata tehtud osamaksetest.¹³⁷

2.2.4.4. Kaitse ebaõiglaste lepingutingimuste eest

Niinimetatud FIE-de statuudiga on Itaalias lisaks üldistele tsiviilõigusest tulenevatele lepingute sõlmimist reguleerivatele nõuetele sätestatud ka täiendavad reeglid, mida tuleb iseseisva lepingupartneriga lepingut sõlmides järgida. Selliste sätete sisseviimine arvestab seejuures asjaolu, et iseseisvad lepingupartnerid on sageli siiski teise lepingupoolega võrreldes nõrgemas positsioonis ning vajavad seetõttu täiendavat kaitset. Seaduse kohaselt peetakse iseseisvate lepingupartneritega sõlmitud lepingutes sobimatuteks ja pahatahtlikeks selliseid klausleid, millega antakse tellijale õigus lepingu tingimusi ühepoolset muuta või õigus kehtvuslepingust ilma eelneva etteteatamiseta taganeda (art 3 lg 1); milles pooled lepivad kokku, et tellijal on õigus tasuda arve enam kui 60 päeva pärast arve kättesaamist või maksetähtaja saabumist (art 3 lg 1) ning mis lubavad tellijal keelduda lepingu sõlmimisest kirjalikus vormis (art 3 lg 2). Kõigil eeltoodud juhtudel on iseseisval lepingupartneril õigus esitada kohtusse hagi kahju hüvitamiseks (art 3 lg 3). Kõnealune õigus kohaldub ka niinimetatud vaba elukutse esindajatele, kes kuuluvad Itaalias kehtiva kaksikjaotuse alusel iseseisvate lepingupartnerite alagruppi.

Teatav kaitse on iseseisvatele lepingupartneritele tagatud ka Saksa tsiviilkoodeksi alusel, mille kohaselt on seadusevastased ja moraalivastased lepingud tühised. Samuti on tühised lepingud, mis on vastuolus hea usuga või ühte poolt ebamõistlikult kahjustavad.¹³⁸

¹³⁵ E. Gramano, G. Gaudio. „New trade union strategies for new forms of employment“: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019, p 247.

¹³⁶ E. Gramano. The new legal status of independent contractors in the Italian legal system. Dispatch No. 9. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2018. Arvutivõrgus: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (28.08.2019).

¹³⁷ S. Weil. Smart Working - Italy: New Flexible Working Opportunity. Cross Border Employer Blog, Fisher Phillips. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.fisherphillips.com/Cross-BorderEmployer/smart-working-italy-new-flexible-working-opportunity> (28.08.2019).

¹³⁸ B. Waas. The New legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. Comparative Labor Law & Policy Journal. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=38&collection=journals> (28.08.2019).

2.2.4.5. Kaitse lepingu lõpetamise eest

Itaalias kehtiv seadus 81/2017 sätestab, et iseseisva lepingupartneriga, kes teeb tellija juures järjepidevalt tööd, ei tohi töötegemise suhet lõpetada tema raseduse, haiguse või vigastuste korral. Eelnevalt nimetatud asjaolu ilmnemisel võib iseseisva lepingupartneri taotlusel kuni 150 kalendripäevaks aastas töötegemise suhte peatada (ilma iseseisva lepingupartneri õigusega selle perioodi eest tasu saada), juhul, kui see ei ole tellija huvidega vastuolus (art 14 lg 1). Seega on uue seadusega piiratud iseseisvat lepingupartnerit töö tegemiseks kasutava isiku võimalusi leping lõpetada, seejuures on muidugi oluline tähele panna, et töötegemise suhet ei peatata, kui tellija sellega ei nõustu. Kõnealune õigus kohaldub ka niinimetatud vaba elukutse esindajatele, kes kuuluvad Itaalias kehtiva kaksikjaotuse alusel iseseisvate lepingupartnerite alagruppi.

2.2.5. Sotsiaalkindlustusalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile ja vaba elukutse esindajale

Itaalias kehtiva seadusega 81/2017 anti iseseisvale lepingupartnerile lisaks ka mõned sotsiaalkindlustusalased õigused. Näiteks annab uus seadus iseseisvale lepingupartnerile õiguse saada emadushüvitist kahe kuu eest enne eeldatavat sünnituspäeva ja kolme kuu eest peale sünnitust, olenemata sellest, kas ta sel ajal päriselt tööd teeb või mitte (art 13 lg 1). Sellest aspektist võetuna on iseseisvad lepingupartnerid traditsioonilistest töötajatest majanduslikus mõttes isegi soodsamas seisus, kuivõrd töötajad ei tohi hüvitise saamise ajal töötada.¹³⁹ Emale makstakse lisaks kuue kuu jooksul 600 eurot kuus, et osaliselt katta lastehoiuga seotud kulud.¹⁴⁰ Kõnealune õigus kohaldub ka niinimetatud vaba elukutse esindajatele, kes kuuluvad Itaalias kehtiva kaksikjaotuse alusel iseseisvate lepingupartnerite alagruppi.

¹³⁹ E. Gramano. The new legal status of independent contractors in the Italian legal system. Dispatch No. 9. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2018. Arvutivõrgus: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (28.08.2019).

¹⁴⁰ Trifirò & Partners. The Jobs Act for Self-Employed Workers. T&P Magazine. 2017. Arvutivõrgus: <http://www.trifiro.info/en/tp-magazine-en/the-jobs-act-for-self-employedworkers/> (28.08.2019).

Samuti muudab Itaalias kehtestatud seadus alaliseks meetmeks töötutoetuste andmise „sõltuvatele füüsilisest isikust ettevõtjatele“. Kõnealune hüvitis pakub töötuse korral kuni kuueks kuuks sissetulekutoetust, mis põhineb sotsiaalkindlustusmaksedel ja sissetulekutel.¹⁴¹

Saksamaal on loodud laiaulatuslik kohustuslik sotsiaalkindlustussüsteem, mis sisaldab tervisekindlustust, pikaajalise hooldamise kindlustust, töötuskindlustust ja riiklikku pensioniskeemi. Süsteemi rahastatakse kõigi töötajate poolt, kusjuures süsteemi maksavad nii töötaja kui tööandja. Iseseisvad lepingupartnerid üldreeglina selles skeemis ei osale, kuid nad on seejuures kohustatud sotsiaalkindlustuse korraldama iseseisvalt, näiteks eratervisekindlustuse ja erapensionifondide kaudu.¹⁴² Üldreeglid on aga loomulikult ka erandeid. Iseseisvad lepingupartnerid, kellel ei ole omakorda töötajaid ning keda kasutab töö tegemiseks peamiselt vaid üks printsiipaal, peavad osalema kohustuslikus pensioniskeemis ning tegema sinna sissemakseid. Erinevalt töötajatest peavad nad aga tasuma kogu maksesumma ise.¹⁴³ Samuti peavad pensioniskeemis osalema käsitöölised ja kaupmehed; õpetajad, treenerid, koolitajad ja teiste taoliste elukutsete esindajad, kui nad teenivad regulaarselt üle 450 euro kuus; lasteaia ja eelkooli õpetajad, lapsehoidjad; hooldajad, kes tegutsevad peamiselt arsti korralduste alusel; ämmaemandad ja sünnitusõed; kunstnikud, sh need, kes loovad, esitavad või õpetavad muusikat, esinemist või visuaalkunste; ajakirjanikus, sh kirjanikud ja need, kes õpetavad ajakirjandust.¹⁴⁴ Eelöeldust tulenevalt on tegelikult suur hulk iseseisvaid lepingupartnereid, kes peavad sarnaselt traditsiooniliste töötajatega riiklikus sotsiaalkindlustussüsteemis kohustuslikus korras osalema.

¹⁴¹ F. Iudicone. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-selfemployed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (28.08.2019).

¹⁴² T. Pusch. Germany. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Pusch Wahlig Workplace Law. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/germany/> (28.08.2019).

¹⁴³ Samas.

¹⁴⁴ TCP Solutions. Becoming a Self-Employed Contractor in Germany. <https://tcpolutions.com/blog/becoming-a-self-employed-contractor-in-germany/> (28.08.2019).

3. Puhkuseõiguse laiendamine muule töötajale Eestis

3.1. Puhkuseõigus kui töötaja kaitse õigus

Õiguslik regulatsioon töötajate kaitseks hakkas välja kujunema 19. sajandil,¹⁴⁵ kusjuures kaitsma hakati niisugust töötajat, kes allus tööd andvale poolele – st et töö andja andis töötamiseks täpsed juhised ja kontrollis nende täitmist – ehk kaasaegses mõistes töötajat. Kui esimesed töösuhte nõrgemat poolt kaitsvad õigusaktid puudutasid tööaega ja alaealiste tööd, siis 20. sajandi esimeseks pooleks arendati välja mitmed tööõiguse instituudid,¹⁴⁶ mille sisu on ühiskondlike suhete arenedes nii rahvusvahelisel kui riigisisel tasemel pidevalt täiendatud. Õigusliku kaitse keskmes on läbi aegade olnud töötaja.

Aja jooksul on muutunud ka puhkuse regulatsioon. Kui algselt nähti töötajale ette puhkus tervisekaitse ja tööohutuse huvides, siis hilisemal perioodil lisandusid puhkused, mis võimaldavad töö- ja eraelu (sh perekondlike kohustuste täitmise) ühendamist. Õigus igaaastasele tasulisele puhkusele on üks töötaja kui alluvussuhtes tööd tegeva isiku rahvusvaheliselt tunnustatud põhiõigustest¹⁴⁷ ning ka muude puhkuste, mis on tavaliselt seotud kas lapse eest hooldamise või õppimisega, saamise õigus on töötajal. Sama põhimõtte kehtib ka viimastel kümnenditel riigisisestesse regulatsioonidesse lisandunud puudega lapse või muu pereliikme eest hooldamiseks antava puhkuse kohta.¹⁴⁸ Seega on mistahes eesmärgil antav puhkus klassikaliselt tööõiguse valdkonda kuuluv instituut, mida saab tavaliselt ainult töölepingu alusel töötav isik.

Puhkuseõiguse (nagu muude tööalaste tagatiste) andmine töötajale on põhjendatud töösuhte poolte vastandlike huvide¹⁴⁹ ning töötaja nõrgema positsiooni tõttu töösuhtes. Kuna töötaja

¹⁴⁵ J. Schregle, C. W. Jenks. Labour Law. Britannica. Arvutivõrgus: <https://www.britannica.com/topic/labour-law> (18.11.2019).

¹⁴⁶ Samas.

¹⁴⁷ Vt nt: ILO konventsiooni nr 132 tasulise puhkuse kohta (1970). C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970. Arvutivõrgus:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

(18.11.2019); Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (1996) artiklit 2. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. Vastu võetud 31. mail 2000 - RT II 2000, 15, 93; 29.05.2012, 2; töötaja direktiivi artiklit 7. Direktiiv 2003/88/EÜ “Töötaja korralduse teatud aspektide kohta” – EÜT L 299, 18.11.2003, lk 9-19.

¹⁴⁸ Rahvusvahelisel tasandil ei ole puudega isiku hooldamiseks antavat puhkust reguleeritud.

¹⁴⁹ See tähendab töötaja soovi töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes, saades selle eest võimalikult head tasu, ning tööandja huvi hoida tööjõukulud madalal. Tööõigus. Loengud. Koostaja M. Muda. 4., täiendatud ja muudetud trükk. Tln: Juura. 2008, lk 20.

allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, määrab tööandja muuhulgas kindlaks töö tegemise aja.¹⁵⁰ See tähendab, et tööandja otsustab lähtuvalt enda majanduslikust huvist, millal töötaja peab tööd tegema. Kuna tööandja soovib, et ettevõtte töö sujuks, paneb ta oma vajadusest lähtuvalt paika töötajate (nii töö- ja puhkeaja kui) puhkustega seonduva korralduste.

Tööandja huvid ettevõtte tegevuse organiseerimisel ei pruugi kokku langeda töötaja omadega. Lisaks töösuhtest tulenevatele on töötaja jaoks aja planeerimisel olulised ka eraelulised soovid ja (näiteks perekondlikud) kohustused. Tulenevalt töötaja nõrgemast positsioonist töösuhtes ja tööalastel läbirääkimistel on tal oluliselt keerulisem, kui mitte võimatu oma huve kaitsta. Seetõttu on piiratud töölepingu poolte lepinguvabadust ja sätestatud õigusaktides põhimõtted – antud juhul töötaja õigus saada puhkust – millest töötaja jaoks ebasoodsamates tingimustes kokkuleppimine on keelatud.

Nii on ka puudega isikut hooldavale töötajale antud TLS-iga õigus saada täiendavat töölt vaba aega, et puudega pereliikme eest hoolitseda. Isegi kui tööandjal võib lähtuvalt töökorraldusest olla keeruline töötajale sellist aega anda, peab ta täitma seadust ega saa töötajale vaba aja andmisest keelduda. Seega on nii puudega lapse vanema lapsepuhkus (TLS § 63 lg 2) kui puhkus puudega täiskasvanu hooldamiseks (TLS § 65¹) ette nähtud põhjusel, et töötaja, kelle tööajakorralduse määrab kindlaks tööandja, saaks täita oma hädavajalikke perekondlikke kohustusi.

3.2. Puhkuse andmine muule isikule

Kuna muus õiguslikus vormis tegutsevad töötajad, sh isikud, kes teevad tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel (iseseisvad lepingupartnerid) või peavad sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit (vaba elukutse esindajad), korraldavad oma tegevust ise, siis neile ei ole töö tegemise suhte raames puhkust ega muid töösuhtest tulenevaid tagatise õigusaktidega ette nähtud.

Nagu esimeses peatükis toodud analüüsist selgub,¹⁵¹ on iseseiseva lepingupartneri ja tööd andva isiku vahel võlaõiguslik suhe, kus pooled on lepinguläbirääkimistel ja oma tegevuse

¹⁵⁰ Vt ka alapunkti 1.2.2.

¹⁵¹ Vt alapunkti 1.2.3.

korraldamisel võrdses seisundis. Kuigi tööd andev pool võib anda töötamise, sh töö tegemise aja kohta üldiseid juhiseid, on iseseisev lepingupartner (kui spetsialistina iseseisvalt teenust osutav isik) vaba oma töötamisele kuuluva aja planeerimisel. Seega otsustab iseseisev lepingupartner ise, millal ta töötab ja millal ta kasutab aega oma eraeluliste huvide teostamiseks ja vajaduste rahuldamiseks. Muuhulgas on iseseisval lepingupartneril vabadus määrata aeg, mis kulub tal perekondlike kohustuste täitmiseks ning puudega perekonnaliikme eest hoolitsemiseks.

Ka esimeses peatükis analüüsitud¹⁵² vaba elukutse esindajate (notar, kohtutäitur, pankrotihaldur, vandeaudiitor ja vandetõlk) kohta saab öelda, et kuigi nende tegevus on õigusaktidega põhjalikult reguleeritud, ei ole vastavad normid suunatud vaba elukutse esindajate töö tegemise sisemisele korraldusele, vaid avalikes huvides pakutava teenuse kvaliteedi tagamisele. Seega ei sätesta ükski eriseadus ega muu akt, mis vaba elukutse esindajate tegevust reguleerib, juhiseid, millal nad peavad tööd tegema.¹⁵³ Sarnaselt iseseisvale lepingupartnerile otsustavad vaba elukutse esindajad ise, millal nad täidavad oma positsioonist lähtuvaid tööülesandeid ja millal perekondlike kohustusi. Vaba elukutse esindajatel on õigus ja vabadus valida aeg, millal nad hoolitsevad puudega perekonnaliikme eest.

Teises peatükis tehtud analüüsist¹⁵⁴ nähtub samas, et viimastel aastatel on töösuhete mitmekesisestumisest tingitud töötaja mõiste umbmääraseks muutmise tõttu nii õigusteadlased, rahvusvahelised institutsioonid kui mitmed riigid hakanud kaaluma võimalust laiendada töötajale antud õigusi ka muudele töötegijatele. Kui ILO ja EL-i tasandil tehakse plaane eelkõige kõikidele töötegijatele baasõiguste¹⁵⁵ ja sotsiaalkaitse andmise kohta, siis Holland, Saksamaa ja Itaalia on jõudnud üksikutes küsimustes õiguste laiendamist puudutava

¹⁵² Vt alapunkti 1.2.3.

¹⁵³ Erandina saab siin välja tuua avalikes huvides kutseteenuse osutaja (vandeaudiitori ja vandetõlgi), kes võib tööd teha ka töölepingu alusel.

¹⁵⁴ Vt alapunkti 2.2.

¹⁵⁵ ILO universaalne kaitse töösuhetes hõlmab fundamentaalseid töötaja õigusi, äraelamiseks piisavat töötasu, töötaja piirangut ning tööohutuse ja tervishoiu tagamist. Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future. International Labour Organization. 2019. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm (06.11.2019). Euroopa Parlamendi 2017. aasta resolutsiooni järgi on baasõigusteks: võrdne kohtlemine; tervise ja ohutuse kaitse; kaitse rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal; sätted töö- ja puhkeaja kohta; töö ja eraelu tasakaal; juurdepääs koolitusele; puudega inimeste toetamine töökohal; piisava teabe, konsulteerimise ja osalemise õigused; ühinemis- ja esindamisvabaduse, kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigused. Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (10.12.2019).

regulatsiooni kehtestamiseni. Nimetatud riikides on õiguse laiendamise subjektiks iseseisev lepingupartner, töötaja õigusi ei ole laiendatud vaba elukutse esindajale.

Üldiselt saab aga järeldada, et töötaja õiguste laiendamine muule töötajale on valdavalt teoreetiline kontseptsioon ning praktikas on õigusi laiendatud kitsastes üksikküsimustes (Hollandis õigust miinimumtasule ja Saksamaal õigust haigushüvitisele). Kuigi Itaalias on vastav regulatsioon kõige põhjalikum (laiendatud on õigust vanemapuhkusele ning kaitset ebaõiglaste lepingutingimuste ja lepingu lõpetamise eest), on selle rakendusala siiski piiratud iseseisva lepingupartneri spetsiifilise määratlemise tõttu.¹⁵⁶

Ei rahvusvahelisel ega riigisisel tasandil ei ole arutletud selle üle, kas töötajale puudega isiku hooldamiseks antud puhkust tuleb laiendada muule töötajale (sh iseseisvale lepingupartnerile või vaba elukutse esindajale). Diskussioon käib muule töötajale baasõiguste (ja sotsiaalkaitse) andmise üle. Pole teada, kas sellise regulatsiooni kehtestamiseni kunagi jõutakse, samuti ei ole õigus saada puhkust puudega pereliikme hooldamiseks töötajaja baasõigus. Seega ei toeta ka väljaspool Eestit loodud ega loodav õigus töötajale puudega isiku eest hoolitsemiseks antava puhkuseõiguse laiendamist muule töötajale.

Seega lähtuvalt uuringus tehtud analüüsist tuleb asuda seisukohale, et hoolduspuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse õigust ei ole vajalik ega võimalik laiendada isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel või peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit. Nimetatud isikute gruppidesse kuuluvatel töötajatel ei pea olema sarnaselt töötajaga seadusest tulenev õigus saada puudega isiku hooldamiseks töölt vaba aega, sest erinevalt töötajast saavad nad iseseisvalt otsustada oma tööle kuluva aja ja vaba aja korraldamise üle. Kuna iseseisval lepingupartneril ja vaba elukutse esindajal puudub isik, kes tema ajakasutust määrab (näiteks kinnitab puhkuse aja), ei oleks praktikas TLS-is kehtestatud puhkuse regulatsioon neile ka rakendatav.

¹⁵⁶ Vt täpsemalt alapunkti 2.2.3.

Kokkuvõte

Uuringu eesmärk on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas laiendada puudega lapse vanema lapsepuhkust ja puhkust puudega täiskasvanu hooldamiseks isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel (iseseisev lepingupartner) või peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit (vaba elukutse esindaja). Uuringu eesmärgi saavutamiseks tehtud analüüsi tulemusel jõuti alljärgnevate järeldusteni.

Puudega isiku hooldamise puhkuste eesmärk on toetada töö- ja pereelu ühitamist ning jaotada puudega lapse või täiskasvanu eest hoolt kandvate isikute koormust, andes võimaluse veeta regulaarselt rohkem vaba aega koos puudega lapse või puudega täisealise lähedasega, tegeleda tema erivajadustega või puhata tööst.

Õigus saada puudega isiku hooldamise puhkust, st puudega lapse vanema lapsepuhkust ja puudega täiskasvanu hoolduspuhkust on üksnes töötajal. Muudel töötajatel, mh iseseisval lepingupartneril ega vaba elukutse esindajal, kes ei tegutse töölepingu alusel, ei ole õigust puudega isiku hooldamise puhkust saada.

Analüüsides Eestis tööd tegevate isikute õiguslikku staatust ja tegutsemispõhimõtteid, saab öelda, et töötaja on tööd andva isikuga alluvussuhtes, kus töö tegemise viisi, koha ja aja määrab tööandja. Seega ei korralda töötaja ise oma töö- ja puhkeaja ega puhkuse kasutamist.

Seevastu iseseisev lepingupartner on tööd andva isikuga võrdne lepingupool ning määrab ise oma töö tegemise viisi, koha ja aja. Sellest tulenevalt korraldab iseseisev lepingupartner ise ka oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse kasutamist. Kui iseseisev lepingupartner ei saa oma töö- ja puhkeajaga vabalt planeerida ehk see on tööd andva isiku poolt täpselt paika pandud, siis on tõenäoliselt tegemist hoopis töölepinguga. Lepingu olemuse kindlaksmääramiseks tuleb pöörduda töövaidlusorganisse. Kuigi iseseisvale lepingupartnerile ei ole seadusega puhkust ette nähtud, on tal õigus saada teatud hüvitisi (nt sünnitushüvitist ja lapsendamishüvitist) ilma vastava puhkusega.

Vaba elukutse esindaja õigus korraldada oma tegevust iseseisevalt sõltub eelkõige tema pädevusest. Avalikku võimu teostav avalik-õigusliku ameti kandja (notar, kohtutäitur ja

pankrotihaldur) on iseseisev ja sõltumatu, ta määrab ise oma töö tegemise viisi, koha ja aja ning korraldab ise ka oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse kasutamist.

Avalikes huvides kutseteenuse osutaja (vandeaudiitori ja vandetõlgi) õigus määrata oma töö tegemise viis, koht ja aeg, sh töö- ja puhkeae ning puhkus, sõltub tema tegutsemise vormist, st kas ta on FIE, tegutseb eraõigusliku juriidilise isiku kaudu või teise isikuga sõlmitud lepingu, nt töö-, käsundus-, töövõtu- või muu teenuse osutamise lepingu alusel. Töölepingulises suhtes oleva avalikes huvides kutseteenuse osutaja töö- ja puhkeae, samuti puhkust korraldab tööandja, muudel juhtudel on ta oma töö- ja puhkeaja ning puhkuse määramisel iseseisev.

Kuigi vaba elukutse esindajale, kes ei tegutses töölepingu alusel, ei ole puhkust ette nähtud, on tal teatud juhtudel õigus saada hüvitist (nt sünnitushüvitist ja lapsendamishüvitist) ilma vastava puhkusega.

Viimastel kümnenditel on töö tegemise korraldus niivõrd oluliselt muutunud, et mitmete õigusteadlaste ja rahvusvaheliste institutsioonide hinnangul vajaksid traditsiooniliselt töötajatele ettenähtud kaitset ka muudes vormides tööd tegevad isikud, sealhulgas iseseisvad lepingupartnerid ning vaba elukutse esindajad.

Üheks võimaluseks, et muuta töötegijate staatuse ja kaasnevate tagatiste süsteemi ajakohaseks, on anda tööalased baasõigused kõikidele töötegijatele, sõltumata nende töö tegemise suhte liigist. Sellise muutuse tulemusel laieneks traditsiooniliselt töösuhtest tulenev kaitse senisest suuremale hulgale töötegijatele.

Mõned riigid on juba laiendanud üksikuid, tavapäraselt töötajale ettenähtud õigusi ja tagatise muule tööd tegevale isikule. Tegemist on siiski harvade juhtumitega, kui iseseisvale lepingupartnerile on antud teatud töötaja õigus (näiteks Hollandis miinimumtöötasu saamise õigus, Saksamaal õigus haigushüvitisele, Itaalias õigus vanemapuhkusele ning kaitse ebaõiglaste lepingutingimuste ja lepingu lõpetamise eest). Sotsiaalkindlustusalastest õigustest on iseseisvale lepingupartnerile ja vaba elukutse esindajatele laiendatud Itaalias emadushüvitise maksmist ja mõnedel juhtudel ka töötutoetust. Saksamaal peavad aga teatud iseseisvad lepingupartnerid osalema kohustuslikus pensioniskeemis.

Tuleb aga silmas pidada, et iseseisev lepingupartner, kellele välisriikides (Itaalias ja Saksamaal) mõned töötaja õigused laienevad, on spetsiifiliselt reguleeritud ning ta ei kattu Eesti õiguses ettenähtud käsundus- või töövõtulepingu alusel tegutseva isikuga. Seetõttu ei ole võimalik välisriikides kehtestatud põhimõtteid Eesti õigusesse üle võtta.

Läbi aastate on õigus puhkusele, sh puudega isiku hooldamiseks antavale puhkusele olnud üksnes töötaja privileeg. Kogu tööõiguslik kaitsemehhanism on loodud töötaja jaoks seetõttu, et ta on töösuhtes nõrgem pool, kes allub tööandja juhtimisele ja kontrollile. Tööandja määrab muuhulgas kindlaks töötaja töö- ja puhkeaja ning puhkuste kasutamise korra. Selleks, et anda töötajale võimalus oma huvidest ja vajadustest lähtuva eraelu planeerimiseks, sh perekondlike kohustuste täitmiseks, on õigus puhkuse saamiseks sätestatud seadusega.

Erinevalt töötajast saab iseseisev lepingupartner ja vaba elukutse esindaja oma tegevust iseseisvalt korraldada. Nii iseseisev lepingupartner kui vaba elukutse esindaja otsustab ise, millal ta töötab ja millal ta kasutab aega oma eraeluliste huvide teostamiseks ja vajaduste rahuldamiseks. Neil mõlemal on õigus ja vabadus valida aeg, millal nad hoolitsevad puudega perekonnaliikme eest.

Kuna iseseisev lepingupartner ja vaba elukutse esindaja määravad iseseisvalt oma tööle kuluva aja ja vaba aja korraldamise põhimõtted, ei ole vaja neile laiendada töötajale antavat õigust saada puhkust puudega täiskasvanu hooldamiseks ega puudega lapse vanema lapsepuhkust.

Extension of the Employee's Leaves for Caring for a Disabled Person to Other Workers.

Summary

The analysis examines whether and how to extend the leave for caring for an adult with profound disability and child leave for caring for a disabled child to a person who works as a natural person under a contract for the provision of services under the law of obligations (an independent contractor) or a person engaged in liberal professions (a notary, bailiff, trustee in bankruptcy, sworn auditor and sworn translator).

In Estonia, only an employee is entitled to leaves for caring for a disabled person, i.e. the child leave for caring for a disabled child and the leave for caring for an adult with profound disability. Independent contractors and persons engaged in liberal professions (who do not act under an employment contract) have no right to leaves for caring for a disabled person.

The purpose of the leaves for caring for a disabled person is to support the reconciliation of work and private life, to share the load of the carers looking after a disabled child or adult, giving them the opportunity to spend more time with a disabled family member and to pay more attention to his or her special needs.

Due to the fact that the employee works under the management and control of the employer, he or she is not able to determine his or her working hours, rest periods or holidays. An independent contractor is, on the contrary, in the same position as the person who employs him or her and can thus determine himself/herself when to work and when to have a rest.

A public official who performs a public duty (a notary, bailiff and trustee in bankruptcy) is independent and determines his or her working time, rest periods and holidays. As regards a professional service provider acting in the public interest (a sworn auditor and sworn translator) then his or her right to decide time when to work and when to have a rest depends on the legal form of working relationship. If this person works under the employment contract, his or her working time, rest periods and holidays are determined by the employer. In other cases, he or she can decide these issues himself/herself.

The way and organization of working has been rapidly changing in the past decades. For instance, technological progress has caused the rise of workers that are not employees in the

narrow definition of the word. For this reason, several legal scholars have indicated concern that not only employees but also other kinds of workers, e.g. independent contractors and persons engaged in liberal professions, should be able to benefit from the rights and protection that is traditionally only granted to employees.

One possibility to change the situation in which many workers are without proper protection is to give traditional employee-rights to all workers, irrespective of their legal status or form of working relationship. Such change could expand the protection to a wider range of workers.

Question about the extension of basic employee rights and social protection is globally relevant and several international institutions and organisations are holding debates in this regard. It is worth mentioning that the ILO has formed an opinion according to which there should be a universal labour guarantee that would expand to all workers. The European Parliament has proposed the idea for composing a framework directive that would extend the social protection and protection of employment law to all forms of labour.

In addition, the European Commission has proclaimed the European Pillar of Social Rights which twelfth principle states that regardless of the type and duration of employment relationship, workers, and, under comparable conditions, the self-employed, have the right to adequate social protection.

Also, for the time being, the first states have already started to expand traditional employee rights and guarantees to other forms of workers. These states are for example the Netherlands, Germany and Italy. However, these are specific and isolated cases that fit into the legal system of the respective country.

Throughout the years, the right to leave, including the leave for caring for a disabled person, has been the privilege of an employee. The whole labour law protection mechanism is created for the employee because he or she is the weaker party in the employment relationship who works under the management and control of the employer. The employer determines, inter alia, when the employee must work and when he or she is entitled to rest. In order to give the employee an opportunity to arrange his or her private life, including to fulfil his or her family responsibilities, the right to leave is provided by law.

Unlike an employee, independent contractors and usually also persons engaged in liberal professions can organize their activities independently. It is up to the independent contractor and person engaged in liberal professions to decide when he or she works and when he or she spends his or her time dealing with private interests and needs. They both have the right and freedom to choose time when to care for a disabled family member.

As the independent contractor and the person engaged in liberal professions can freely determine how to share time between work and private life, there is no need to extend to them the employee's right to the leave for caring for an adult with profound disability and child leave for caring for a disabled child.

Kirjandus

1. Alekand, A. Täitemenetlusõigus. Juura: Tallinn 2011.
2. Andresen, E. Riigivastutus ilma riigi vastutuseeta: notari, kohtutäituri ja vandeõlgi isiklik ametivastutus Euroopa õiguse ja riigiõiguse vaatepunktist. – Juridica IX/2006.
3. Andresen, E. Riiklik järelevalve notari üle. – Juridica IV/2001.
4. Belgium's Flexible Parental Leave Law Introduced. Global Payroll. 27.06.2019. Arvutivõrgus: <https://www.activpayroll.com/news-articles/belgiums-flexible-parental-leave-law-introduced> (20.11.2019).
5. Blanpain, R. Labour Law in Belgium. Third revised edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2010.
6. Carer's leave. Citizens Information Board. Arvutivõrgus: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/eave_and_holidays/carers_leave_from_employment.html (20.11.2019).
7. Del Conte, M., Gramano, E. Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors under the Italian Legal System. Comparative Labor Law & Policy Journal. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=35&collection=journals> (28.08.2019).
8. Despax, M., Rojot, J., Laborde, J.-P. Labour law in France. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011.
9. Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus. 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (20.09.2019).
10. Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste samm. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_et (09.10.2019).
11. Failla, L. Italy. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. LabLaw – Studio Legale. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/italy/> (28.08.2019).
12. Faulkner, M. Essentials of Irish Labour Law. Gill & Macmillan. 2007.

13. Figueroa, D. Italy: Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules. Global Legal Monitor, The Law Library of Congress. 2017. Arvutivõrgus: www.loc.gov/law/foreignnews/article/italy-provisions-on-self-employed-workers-and-flexible-work-schedules/ (28.08.2019).
14. Foerste, U. Pankrotiõigus. Juura: Tallinn 2018.
15. Global Commission on the Future of Work. Work for a brighter future. International Labour Organization. 2019. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm (06.11.2019).
16. Gomes, J. M. V., De Oliveira Carvalho, C. Labour Law in Portugal. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011.
17. Gramano, E. The new legal status of independent contractors in the Italian legal system. Dispatch No. 9. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2018. Arvutivõrgus: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (28.08.2019).
18. Gramano, E., Gaudio, G. New trade union strategies for new forms of employment: Focus on Italy. European Labour Law Journal, Volume 10, Issue 3. 2019.
19. Hajdú, J. Labour law in Hungary. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011.
20. Hardy, S. Labour Law in Great Britain. Fourth Revised Edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 2011.
21. Henberg, A., Muller, K. Põhiseaduse § 29 kommentaar. – Ü. Madise jt (toim). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 4., täiend. vlj. Tallinn: Juura, 2017.
22. Iudicone, F. Italy: New rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. Eurofound. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-selfemployed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work> (28.08.2019).
23. Kerstna-Vaks, K. Kohtulik järelevalve ja selle seos pankrotimenetluse eesmärkidega. - Juridica IX/2005.
24. Kohtutäituri hea ametitava. Arvutivõrgus: http://www.kpkoda.ee/doc/Hea%20ametitava_1.pdf (15.08.2019).
25. Kohtutäituri seaduse eelnõu 462 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnou/eelnou/1b0d01ec-f7b5-2581-75d9-dda4dd01275a/Kohtut%C3%A4ituri%20seadus> (15.08.2019).
26. Käärats, E., jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura, 2013.

27. Minimum wage in the Netherlands: A guide to Dutch minimum wage. Expatica. 2019. Arvutivõrgus: <https://www.expatica.com/nl/employment/employment-law/minimum-wage-in-the-netherlands-a-guide-to-dutch-minimum-wage-852578/> (02.10.2019).
28. Minimum Wages Regulations – Netherlands. WageIndicator. 2019. Arvutivõrgus: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-netherlands> (02.10.2019).
29. Oberman, C. The Netherlands: Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Palthe Oberman Advocaten. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/> (02.10.2019).
30. Ouchi, S. New Technology and Labour Law: Why Should Labour Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan? Comparative Labor Law & Policy Journal. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018.
31. Pankrotihaldurite hea kutsetava. Arvutivõrgus: http://www.kpkoda.ee/doc/Hea%20kutsetava_1.pdf (15.08.2019).
32. Parental leave. Citizens Information Board. Arvutivõrgus: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/parental_leave.html (20.11.2019).
33. Parental leave. The Village. Pregnancy, Birth and Beyond in Belgium. Arvutivõrgus: <https://www.thevillage.be/admin-rights/types-of-birth-and-parenting-related-leave-in-belgium/parental-leave/> (20.11.2019).
34. Pereküsitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus 652 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/55def2ae-3464-41d9-b069-53e7eaafa764/Perek%C3%BCvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus> (15.08.2019).
35. Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the selfemployed, 2018/0059 (NLE). Strasbourg, 13.3.2018, COM (2018) 132 final. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN> (09.10.2019).
36. Pusch, T. Germany. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. Pusch Wahlig Workplace Law. 2017. Arvutivõrgus: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/germany/> (28.08.2019).
37. Risak, M., Dullinger, T. The Concept of ‘Worker’ in EU Law. Status Quo and Potential for Change. Report 140. European Trade Union Institute. 2018. Lk 45-47. Arvutivõrgus:

- <https://www.etui.org/content/download/34471/339481/file/18+Concept+of+worker+Riska+Dullinger+R140+web+version.pdf> (28.08.2019).
38. Saare, K., jt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Tallinna Raamatutrükikoda: Kirjastus Juura 2015.
 39. Schlachter, M. Trade union representation for new forms of employment. European Labour Law Journal. Volume 10, Issue 3. 2019.
 40. Schregle J., Jenks, C. W. Labour Law. Britannica. Arvutivõrgus: <https://www.britannica.com/topic/labour-law> (18.11.2019).
 41. Self-employed or freelance. Make it in Germany. Working in Germany: the official website for qualified professionals. The Federal Government. Arvutivõrgus: <https://www.make-it-in-germany.com/en/jobs/setting-up-a-business/types/self-employed-freelance/> (22.11.2019).
 42. Sünnid, surmad ja loomulik iive. Eesti Statistika. 2019. Arvutivõrgus: <https://www.stat.ee/34268> (06.11.2019).
 43. Tammiste, H. Asjatundja ebaõige arvamusega tekitatud puhtmajandusliku kahju hüvitamine – Juridica VI/2005.
 44. TCP Solutions. Becoming a Self-Employed Contractor in Germany. <https://tcpolutions.com/blog/becoming-a-self-employed-contractor-in-germany/> (28.08.2019).
 45. Trifirò & Partners. The Jobs Act for Self-Employed Workers. T&P Magazine. 2017. Arvutivõrgus: <http://www.trifiro.info/en/tp-magazine-en/the-jobs-act-for-self-employedworkers/> (28.08.2019).
 46. Töölepingu seaduse, perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadus 596 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2704906c-b918-4df4-a7be-c134fdab1961/T%C3%B6lepingu%20seaduse,%20pereh%C3%BCvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20ning%20sotsiaalhoolekande%20seaduse%20muutmise%20seadus> (15.08.2019).
 47. Tööõigus. Loengud. Koostaja M. Muda. 4., täiendatud ja muudetud trükk. Tln: Juura. 2008.
 48. Types of business. Federal Ministry of Economic Affairs and Energy. Arvutivõrgus: <https://www.existenzgruender.de/EN/Die-ersten-Schritte/Gruendungsarten/inhalt.html> (22.11.2019).

49. Unpaid parental leave. GOV.UK. Arvutivõrgus: <https://www.gov.uk/parental-leave/entitlement> (20.11.2019).
50. Waas, B. The New legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. Comparative Labor Law & Policy Journal. Independent Contractors: A Discussion Forum. Volume 39, Issue 3. 2018. Arvutivõrgus: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj39&div=38&collection=journals> (28.08.2019).
51. Vandetõlgi seadus 460 SE. Seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2ba328fc-a7b3-4568-b4b9-2868bb7b9f13/Vandet%C3%B5lgi%20seadus> (15.08.2019).
52. Weil, S. Smart Working - Italy: New Flexible Working Opportunity. Cross Border Employer Blog, Fisher Phillips. 2017. Arvutivõrgus: <https://www.fisherphillips.com/Cross-BorderEmployer/smart-working-italy-new-flexible-working-opportunity> (28.08.2019).
53. Vutt, A. Audiitortegevuse õiguslikust reguleerimisest. – Juridica VIII/1999.

Õigusaktid

Rahvusvahelised õigusaktid

54. C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132 (18.11.2019).
55. Direktiiv 2003/88/EÜ “Tööaja korralduse teatud aspektide kohta” – EÜT L 299, 18.11.2003, lk 9-19.
56. Euroopa Nõukogu soovitus 2019/C 387/01 „Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu kohta sotsiaalkaitsele“ – ELT C 387, 15.11.2019, lk 1-8.
57. Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)). Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (10.12.2019).
58. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 1996. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. Vastu võetud 31. mail 2000 – RT II 2000, 15, 93; 29.05.2012, 2.

Välisriikide õigusaktid

59. Act I of 2012 on the (*Hungarian*) Labor Code. Arvutivõrgus: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (20.11.2019).
60. Bürgerlichen Gesetzbuches. 02.01.2002. Arvutivõrgus: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2565 (28.08.2019).
61. Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-11-15> (22.11.2019).
62. Carer’s Leave Act. 2001. Revised. Updated to 4 September 2018. Arvutivõrgus: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/2001/act/19/revised/en/html> (20.11.2019).
63. Code du travail. Version consolidée au 11 novembre 2019. Arvutivõrgus: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (20.11.2019).

64. Código do Trabalho. 2009. Arvutivõrgus: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx) (20.11.2019).
65. Employment Rights Act. 1996. Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (20.11.2019).
66. Il Codice Civile Italiano. Libro quinto - Del lavoro. 16.03.1942, n. 262. Arvutivõrgus: <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile> (28.08.2019).
67. Parental Leave Act. 1998. Revised. Updated to 19 July 2019. Arvutivõrgus: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1998/act/30/revised/en/html> (20.11.2019).
68. Tarifvertragsgesetz. 09.04.1949. Arvutivõrgus: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/TVG.pdf> (28.08.2019).
69. The Maternity and Parental Leave etc. Regulations. 1999. Arvutivõrgus: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312/contents/made> (20.11.2019).
70. Tutela Del Lavoro Autonomo. 22.05.2017, n 81. Arvutivõrgus: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81> (28.08.2019).
71. Wet Arbeid en Zorg. 16.11.2001. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2019-07-01> (20.11.2019).
72. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. 27.11.1968. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2019-07-01> (09.10.2019).

Eesti õigusaktid

73. Audiitortegevuse seadus – RT I 2010, 9, 41; RT I, 28.02.2019, 2.
74. Auditi audiitorteenuse vandeaudiitori aruande vormide kehtestamine – RTL 2010, 18, 321; RT I, 24.01.2017, 8.
75. Avaliku teenistuse seadus – RT I, 06.07.2012, 1; RT I, 13.03.2019, 37.
76. Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67.
77. Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord – RT I 2009, 31, 193; RT I, 18.07.2015,
78. Kohtute seadus – RT I 2002, 64, 390; RT I, 13.03.2019, 3.
79. Kohtutäiturimäärustik – RTL 2009, 98, 1456; RT I, 30.11.2018, 18.
80. Notariaadimäärustik – RTL 2009, 51, 751; RT I, 27.06.2018, 6.
81. Notariaadiseadus – RT I 2000, 104, 684; RT I, 19.03.2019, 71.
82. Pankrotihalduri toimikule ja pankrotimenetluses koostatavatele dokumentidele esitatavad nõuded – RTL 2010, 1, 5; RT I, 28.05.2013, 3.

83. Pankrotivara enampakkumise vorm – RTL 2003, 131, 2110.
84. Perekohustuste seadus – RT I, 08.07.2016, 1; RT I, 13.03.2019, 106.
85. Perekonnaseaduse – RT I 2009, 60, 395; RT I, 09.05.2017, 2.
86. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus – RT I 1999, 16, 273; RT I, 28.11.2017, 25.
87. Ravikindlustuse seadus – RT I 2002, 62, 377; RT I, 13.03.2019, 135.
88. Siseaudiitori tegevusaruande vormi ning selle koostamise ja esitamise korra kehtestamine – RT I, 09.07.2011, 15.
89. Täitemenetluse seadustik – RT I 2005, 27, 198; RT I, 19.03.2019, 15.
90. Töölepingu seadus – RT I 2009, 5, 35; RT I, 13.03.2019, 173.
91. Töötasu alammäära kehtestamine – RT I, 18.12.2018, 7.
92. Vabariigi Valitsuse seadus – RT I 1995, 94, 1628; RT I, 12.12.2018, 8.
93. Vandetõlgi määrustik – RT I, 07.02.2014, 12.
94. Vandetõlgi seadus – RT I, 23.12.2013, 1; RT I, 07.07.2015, 19.
95. Vandetõlgile tõlketööde määramise ja täitmise kord ning tasumäärad – RT I, 15.11.2013, 9; RT I, 23.12.2013, 8.
96. Võlaõigusseadus – RT I 2001, 81, 487; RT I, 20.02.2019, 8.
97. Ülevaatuse audiitorteenuse vandeaudiitori aruande vormide kehtestamine – RT I, 29.12.2010, 107; RT I, 21.11.2014, 30.

Kohtulahendid

98. RKEK 3-3-4-3-02.

99. RKTK 3-2-1-3-05.

100.RKTK 3-2-1-9-05.

101.RKTK 3-2-1-41-11.

102.RKTK 2-18-5292.