



Arenguseire Keskus

TULEVIKU TÖÖTEGIJA ÕIGUSLIK STAATUS

Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?

Prof Merle Erikson, Dr Annika Rosin

2018

Tuleviku töötegija õiguslik staatus

Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?

3.09.2018

Autorid:

Prof Merle Erikson

Dr Annika Rosin

Uuring valmis Arenguseire Keskuse tellimusel. Uuringus sisalduva teabe kasutamisel palume viidata lisaks allikale ka tellijale.

Arenguseire Keskus on Riigikogu juures tegutsev mõttekoda, mille ülesandeks on ühiskonna pikaajaliste arengute analüüsimine, uute trendide ja arengusuundade avastamine ning arengustsenaariumide koostamine.

Sisukord

Terminid ja lühendid	6
Sissejuhatus.....	8
1. Töötajaja õiguslik staatus eraõiguslikes suhetes Eestis.....	10
Peatüki lühikokkuvõte.....	10
1.1. Töötaja	11
1.1.1. Üldisloomustus	11
1.1.2. Tagatised töösuhtes	12
1.1.3. Sotsiaalkindlustus	14
1.2. Iseseisev lepingupartner	16
1.2.1. Üldisloomustus	16
1.2.2. Tagatised töösuhtes	17
1.2.3. Sotsiaalkindlustus.....	17
1.3. Vabakutseline	18
1.3.1. Üldisloomustus	18
1.3.2. Tagatised töösuhtes	18
1.3.3. Sotsiaalkindlustus.....	19
1.4. Füüsilisest isikust ettevõtja.....	19
1.4.1. Üldisloomustus	19
1.4.2. Tagatised töösuhtes	19
1.4.3. Sotsiaalkindlustus.....	20
1.5. Vabatahtlik.....	21
1.5.1. Üldisloomustus	21
1.5.2. Tagatised töösuhtes	22
1.5.3. Sotsiaalkindlustus.....	22

1.6. Äriühingu vahendusel tegutseja.....	22
1.6.1. Üldisloomustus	22
1.6.2. Tagatised töösuhtes	23
1.6.3. Sotsiaalkindlustus.....	23
1.7. Töötajate staatuste võrdlus	24
2. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri suhestumine	27
Peatüki lühikokkuvõte.....	27
2.1. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri klassikalised eristamiskriteeriumid.....	29
2.1.1. Üldisloomustus	29
2.1.2. Töö tegemine alluvussuhtes või tööd andva isiku kontrolli all.....	30
2.1.3. Töötajaja majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust.....	33
2.1.4. Töö tegemine isiklikult ja tasu eest	35
2.1.5. Kohustuste vastastikkus	36
2.1.6. Eristamiskriteeriumid Eesti õiguses	37
2.2. Klassikaliste eristamiskriteeriumite rakendamise kitsaskohad.....	39
2.3. Uued teoreetilised suundumused töötajaja staatuse määratlemisel.....	41
2.3.1. Üldisloomustus	41
2.3.2. Tööõiguse eesmärgipärane tõlgendamine	42
2.3.3. Isikliku töö tegemine	45
2.3.4. Tööturul osaleja staatus	48
2.4. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega töötajaja – majanduslikult sõltuv töötajaja.....	50
2.4.1. Üldisloomustus	50
2.4.2. Majanduslikult sõltuva töötajaja kaitse tööd tegevate isikute kaksikjaotuse puhul	52
2.4.3. Majanduslikult sõltuva töötajaja kaitse eraldiseisva staatuse loomise kaudu	55
2.4.3.1. Üldisloomustus	55
2.4.3.2. Ühendkuningriik.....	56

2.4.3.3. Saksamaa	58
2.4.3.4. Hispaania	63
2.4.3.5. Eraldiseisva staatuse rakendamise probleemid	65
2.4.4. Majanduslikult sõltuvalle töötajale kaitse tagamine baasõiguste laiendamise kaudu	68
3. Töötajate õigusliku staatuse arengusuunad.....	71
Peatüki lühikokkuvõte.....	71
3.1. Vajadus paindlike töösuhete järele	72
3.2. Võimalused töötajate staatuse täpsustamiseks	73
3.2.1. Töötaja mõiste laiendamine	73
3.2.2. Uue töötajate kategooria – majanduslikult sõltuva töötajate – kasutuselevõtmine	74
3.2.3. Tagatiste andmine laiemale töötajate ringile.....	76
Kokkuvõte	80
Kirjandus	82
Õigusaktid	89
Kohtulahendid	91

Terminid ja lühendid

Terminid

Iseseisev lepingupartner – võlaõigusliku lepingu (enamasti käsundus- või töövõtulepingu) alusel tööd tegev isik.

Majanduslikult sõltuv töötegija – iseseisev lepingupartner, kes sõltub majanduslikult peamiselt ühest tööd andvast isikust.

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.

Lühendid

EL – Euroopa Liit

EVTLS – Eesti Vabariigi töölepingu seadus

FIE – füüsilisest isikust ettevõtja

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

IKT – info- ja kommunikatsioonitehnoloogia

LLS – loovisikute ja loomeliitude seadus

RaKS – ravikindlustusseadus

RPKS – riikliku pensionikindlustuse seadus

SMS – sotsiaalmaksuseadus

TKindlS – töötuskindlustuse seadus

TLS – töölepingu seadus

TTOS – t otervishoiu ja t ooohutuse seadus

V OS – v ola igusseadus

 S –  riseadustik

Sissejuhatus

Uued ärimudelid ja globaalsel tööturul osalemise võimalus soodustab üha enam ebatraditsiooniliste töövormide levikut, mille raames tehakse sageli lühiajalist ja projektitööd.

Projektipõhises maailmas ei ole oluline pikaajaline töösuhe, vaid inimese võimalus müüa oma oskusi ja teadmisi teistele isikutele. Sellega seoses on hakanud hägustuma inimeste valitud tegutsemisvormi õiguslik staatus. Tekib küsimus, kas erinevate töösuhete raames oma aega müüv inimene peaks tegutsema töötajana või iseseisvalt? Kust jookseb piir erinevate staatuste vahel? Kas meil on ka alternatiivseid toimimisvõimalusi? Millised on töötajate õigusliku staatuse võimalikud arengud ja nende tulemid?

Uuringu **eesmärk** on leida vastus küsimusele, kuidas muutub töötajate õiguslik staatus uut moodi töösuhete kontekstis. Eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse õiguslike tagatiste erinevusi töötaja, iseseisva lepingupartneri, vabakutselise, füüsilisest isikust ettevõtja (edaspidi FIE), vabatahtliku ja äriühingu vahendusel tegutseja vahel Eestis. Uuritakse võimalikke probleeme erinevate töötajate staatuste määratlemisel ja nende eristamisel üksteisest. Lisaks Eesti olukorra analüüsimisele on valitud mõned näiteriigid (Ühendkuningriik, Saksamaa, Hispaania), kus on kasutusele võetud nii töötaja kui iseseisva lepingupartneri tunnustega töötajate liik (majanduslikult sõltuv töötaja), ja analüüsitakse kaasnevaid arenguid. Antakse ülevaade ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) ja Euroopa Liidu (edaspidi EL) suunistest ja olulisematest teoreetilistest ettepanekutest töötajate staatuse määratlemiseks. Eelneva analüüsi kokkuvõttena antakse ülevaade võimalikest arengutest Eestis tulevikus.

Uuringu **väljundiks** on võrdlev analüüs erinevate töötajate õiguslike staatuste lõikes, mis on Eestis kasutusel või mida oleks võimalik võtta kasutusele teiste riikide juhtumiuuringute, ILO ja EL-i suuniste ja teoreetiliste käsitluste näitel.

Uuringu koostamisel kasutatakse **kombineeritud uurimismeetodeid**. Meetodite valik tuleneb uuringu eesmärgist. Uuringu peamiseks meetoditeks on õigusdogmaatiline analüüs, võrdlev meetod ja teoreetiline analüüs. **Õigusdogmaatiline analüüs** on kaheastmeline protsess, mis sisaldab asjakohaste õigusaktide kindlakstegemist ja tõlgendamist. Kõigepealt kogutakse kokku olulised kirjalikud materjalid, sh õigusaktid, kohtulahendid, teemat käsitlevad uuringud ja akadeemiline kirjandus. Seejärel analüüsitakse õiguse sisu, tõlgendades kehtivaid õigusnorme süsteemselt õigusprintsipiide, kohtupraktika ja asjakohase kirjanduse valguses. Õigusdogmaatilist analüüsi on võimalik jagada kaheks: esiteks võib analüüsi eesmärk olla

kehtiva õiguse sisu selgitamine, sellisel juhul on tegemist n-ö **kohtunikuanalüüsiga**; teiseks võib õigusdogmaatiline analüüs keskenduda mitte üksnes kehtiva õiguse sisu selgitamisele, vaid analüüsida, milline õiguse sisu peaks olema. Viimasel juhul on tegemist **kriitilise õigusdogmaatilise analüüsiga**.

Käesolevas uuringus kasutatakse nii kohtunikuanalüüsi kui kriitilist analüüsi. Esimeses peatükis töö tegija õigusliku staatuse kohta eraõiguslikes suhetes Eestis kasutatakse peamiselt kohtunikuanalüüsi ja selgitatakse välja olemasoleva töö tegijaid puudutava õigusliku regulatsiooni sisu. Järgnevates peatükkides töötaja ja iseseisva lepingupartneri suhestumise ja töö tegija õigusliku staatuse arengusuundade kohta kasutatakse lisaks kohtunikuanalüüsile ka kriitilist analüüsi.

Teises ja kolmandas peatükis on oluline roll ka **võrdlev analüüsil**. Võrdleva analüüsi eesmärgiks on tuvastada sarnasusi ja erisusi erinevate õigussüsteemide vahel. Võrdleva analüüsi kaudu on võimalik saavutada erinevaid eesmärke. Esiteks on võrdlev analüüs sobilik vahend enda õigussüsteemi nägemiseks teisest vaatepunktist ja võimaldab siseriiklikku õigust paremini mõista; teiseks on võrdleva meetodi kaudu võimalik tuvastada teatud arenguid ja trende ja ette ennustada tulevikustsenaariume; kolmandaks võib võrdlevat meetodit kasutada siseriikliku õigusreformi läbiviimisel, sest teiste riikide näited toovad esile lisaalternatiive teatud valdkonna reguleerimiseks. Teises, töötaja ja iseseisva lepingupartneri suhestumist käsitlevas peatükis uuritakse töötaja ja iseseisva lepingupartneri piiritlemise kriteeriume võrdlevalt ILO, EL-i ja teiste riikide näitel. Ka töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija õigusliku seisundi analüüsimisel uuritakse võrdlevalt valitud võrdlusmaade n-ö kolmanda töö tegija kategooria regulatsioone (juhtumiuuringud).

Uuringu läbiviimisel kasutatakse ka sisulist **teoreetilist analüüsi**. Teoreetilisel analüüsil on suurem tähendus eristamiskriteeriumite rakendamise kitsaskohtade määratlemisel, töötegija staatuse määratlemise uute teoreetiliste ettepanekute analüüsimisel ja arengusuundade käsitlemisel.

1. Töötegija õiguslik staatus eraõiguslikes suhetes Eestis

Autor: Prof Merle Erikson

Peatüki lühikokkuvõte

- Töö tegemise suhte raames omab õiguslikku kaitset üksnes töötaja. See tähendab, et töötajale tagab ohutud ja tervislikud töötingimused ning väljaõppe tööd andev isik (tööandja). Muudel töötegijate liikidel töösuhete raames kaitset ei ole.
- Ravi- ja pensionikindlustus on töö tegemise kaudu tagatud töötajale, iseseisvale lepingupartnerile, FIE-le ja vabakutselisele loovisikule, kui viimane tegutseb iseseisva lepingupartneri või FIE-na. Vabatahtlikul ja äriühingu vahendusel tegutsejal ravi- ega pensionikindlustust ei ole.
- Ravikindlustuse saamiseks peab tööd andev isik iseseisva lepingupartneri eest ja FIE enda eest maksma sotsiaalmaksu reeglina vähemalt seaduses ettenähtud miinimummääras.
- Töötuskindlustus töötuks jäämise korral on garanteeritud töötajale ja (ka vabakutselisest) iseseisvale lepingupartnerile, kes peavad tasuma enda eest töötuskindlustusmaksed. Muudel töötegijatel töötuskindlustus puudub.
- Töötaja on nii töösuhete kaudu kui sotsiaalkindlustuse mõttes kõige kaitstum töötegija liik.

1.1. Töötaja

1.1.1. Üldiseloomustus

Eesti töötajatest suurima grupi moodustavad töötajad¹, kellega on töö tegemiseks sõlmitud tööleping. Töötaja mõiste on tuletatav töölepingu seaduses (RT I 2009, 5, 35; 26.06.2018, 3; edaspidi TLS) sätestatud töölepingu terminist: töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Seega on töötaja alluvussuhtes teisele isikule tööd tegev isik, see tähendab, et tööd andev lepingu pool määrab kindlaks töö tegemise aja, koha ja viisi - millal, kus ja kuidas peab töötaja tööd tegema.

Alluvussuhtes töö tegemine on töölepingu olulisim tunnus, sest see on peamine kriteerium, millest lähtuvalt eritatakse töölepinguga töötamist muudest lepingutest, mille alusel on võimalik tööd teha (nt käsundusleping, töövõtuleping). Töölepingu traditsioonilisteks tunnusteks on veel:

- töötaja majanduslik sõltuvus tööandjast (tööandja makstud tasu on enamasti töötaja ainus sissetulekuallikas),
- tasu eest töötamine;
- isiklikult töötamine ja
- töö tegemise suunatus protsessile (mitte konkreetsele tulemusele).²

Viimati nimetatud tunnused võivad olla iseloomulikud ka muudele lepingutele, mille alusel teeb üks isik teisele tööd.

Kui inimene teeb tööd töölepingu alusel, siis kehtivad tema suhtes mitmed õigusaktidega ettenähtud tagatised (nt tööaja piirangud, õigus puhkusele, õigus saada miinimumtasu, varalise vastutuse piirangud, tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise piirangud), mida muude tööd

¹ Kõnekeeles nimetatakse töötajat sageli ka „töövõtjaks“. See ei ole õiguslikult korrektne termin, sest töövõtja on töövõtulepingu alusel teenust pakkuv isik.

² Vt ka alapunkti 2.1.



tegevate isikute suhtes ei kohaldata. **Töötajale on antud eriline kaitse põhjusel, et ta on töösuhtes nii tööandjale allumise tõttu kui majanduslikult nõrgem pool.**

Klassikalise (tüüpilise) töösuhte puhul teeb töötaja tööd tähtajatu töölepingu alusel ja täistööajaga ning pidevalt ühe tööandja juures. Kui veel mõned kümnendid tagasi oli õiguslik kaitse suunatud peamiselt tüüpilises töösuhtes olevale töötajale, siis kaasajal pööratakse järjest enam tähelepanu mittetüüpiliste töösuhete (nt tähtajaline tööleping, osalise tööajaga töötamine, kaugtöö, renditöö, töö väljakutsel jm) reguleerimisele (Erikson, 2017, lk 201). Tehnoloogia areng ning muudatused ühiskondlikes ja majanduslikes suhetes on kaasa toonud uute töövormide tekkimise. Kuna töö sisu ja töö tegemise korraldus on pidevas muutumises, on läinud keerulisemaks ka töölepingu eristamine muudest lepingutest, mille alusel teeb inimene teisele isikule tööd.

1.1.2. Tagatised töösuhtes

Nagu eelmises alapunktis märgitud, antakse töötajale õigusaktidega laialdane kaitse. Käesolevas alapunktis analüüsitakse täpsemalt nelja tagatist: **töö- ja puhkeaeg, puhkused, töötaja koolitamine ning töötervishoid ja tööohutus.**³

Töö- ja puhkeaeg ning puhkus

Töö- ja puhkeaja ning puhkustega seonduvad tagatised on laiemas mõttes suunatud töötaja tervise kaitsele ja tööohutuse tagamisele (Barnard, 2012, lk 534). TLS sätestab töötaja maksimaalse kestuse ning puhkeaja ja puhkuste minimaalse kestuse, millest tööandja peab töö tegemise korraldamisel kinni pidama. Nii näiteks on tavaline tööaeg nädalas 40 tundi ja päevas 8 tundi (TLS § 43 lg-d 1 ja 2), ületunde tohib tavaliselt teha keskmiselt 8 tundi nädalas (TLS § 46 lg 1). Tööaega on võimalik arvestada tööpäevade kaupa, või kui see on töö iseloomust tulenevalt vajalik, saab rakendada summeeritud töötaja arvestust (TLS § 43 lg 3).

Seadus piirab ööajal töötamist ning kohustab andma vaheaega hiljemalt pärast 6 tundi kestnud töötamist (TLS §47 lg 2), vähemalt 11 tundi puhkeajaga 24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lg 1), vähemalt 36 tundi puhkeajaga 7-päevase perioodi jooksul (TLS § 52 lg 2) jne. Iga-

³ Ka käesoleva peatüki muudes osades, kus on käsitletud töötajate tagatiseid töösuhtes, peetakse silmas neid nelja tagatist.

aastase tasulise puhkuse minimaalne kestus on 28 kalendripäeva (TLS § 55) ning TLS kehtestab üksikasjalikud sätted, kuidas tuleb puhkust anda ja kasutada (TLS § 55 jj).

Kuna kõikide tegevusalade puhul ei ole ühesuguste töö- ja puhkeaja reeglite kohaldamine võimalik, näeb TLS töö- ja puhkeaja korraldamiseks ette mitmeid erireegleid ning kehtestab teatud töötajatele pikema põhipuhkuse (TLS §§ 56-58). Tööandjal on kohustus pidada töötaja tööaja arvestust (TLS § 28 lg 2 p 4).

Seega on töötaja töö- ja puhkeaja ja puhkuste andmise kord seadusega detailset reguleeritud ning tööandjal lasub seoses töötaja tervise ja tööohutuse tagamisega hulgaliselt kohustusi.

Töötaja koolitamine

Tööandja peab vastavalt TLS § 28 lg 2 p-le 5 tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. **TLS kohaselt on tööandjal seega kohustus töötajat koolitada vaid siis, kui see on töö tegemiseks vajalik** (nt tööandja võtab kasutusele uue seadme või tarkvara) ning töötaja saab täiendada oma sellised teadmisi ja oskusi, mida ta tööandja juures kasutab. Täiendavalt kohustab täiskasvanute koolituse seadus (RT I, 10.06.2015, 10) andma töötajale õppepuhkust nii tasemeõppes kui täienduskoolitusel osalemiseks (§§ 13 ja 14).⁴

Tööohutus- ja töötervishoid

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (RT I 1999, 60, 616; 12.06.2018, 3; edaspidi TTOS) sätestab tööandajale seoses tervislike ja ohutute töötingimuste loomisega mitmeid kohustusi. Üheks olulisemaks kohustuseks tuleb pidada TTOS § 13 lg 1 p-tes 3-5 ettenähtud riskihindamist: tööandja peab selgitama välja töökeskkonna ohutegurid, hindama töökohal esinevaid riske töötaja tervisele ning töötama töökeskkonna riskihindamisest lähtudes välja tegevuskava riskide vältimiseks või vähendamiseks.

⁴ Lisaks tööandja korraldatavale koolitusele ja antavale õppepuhkusele on töötajal vabariigi valitsuse määruse „Tööhõiveprogramm 2017–2020“ (RT I, 22.11.2016, 12; 04.05.2018, 13) § 7 lg 4 järgi õigus saada töötukassa vahendusel järgmisi tööturuteenuseid: tööturukoolitust, kvalifikatsiooni saamise toetust ja tasemeõppes osalemise toetust.



Riskihindamise läbiviimisele lisaks on oluline TTOS § 13 lg 1 p 13 sätestatud tööandja kohustus korraldada töötajale enne tööle asumist või töö vahetamist töökohale ja ametile vastav tööohutus- ja tervishoiualane juhendamine ning väljaõppe.

Tööandja kohustuseks tervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on ka töötaja tervisekontrolli läbiviimine. TTOS § 13 lg 1 p 7 järgi peab tööandja korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud.

Lisaks eelnevale näeb TTOS ette tööandja ülesanded seoses tööõnnetuse⁵ ja kutsehaigestumise⁶ uurimise ja registreerimisega (TTOS §§ 22-24).

Töötajale ohutute ja tervislike töötingimuste tagamine ei ole siiski üksnes tööandja ülesanne. Ka töötaja peab vastavalt TTOS § 14 lg-le 1 osalema ohutu töökeskkonna loomisel, läbima ettenähtud tervisekontrolli, kasutama isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt jne. Samas, **põhiline tervishoiu ja -ohutusega seonduv vastutus lasub siiski tööandjal.**

1.1.3. Sotsiaalkindlustus

Riikliku sotsiaalkindlustussüsteemi kaudu garanteeritakse inimesele (täiendav) sissetulek või abi erinevate riskide (haigus, invaliidsus, vanadus, töötus jne) realiseerumisel. Käesolev alapunkt keskendub **töötaja riiklikule ravikindlustusele, pensionikindlustusele ja töötuskindlustusele töötuks jäämise korral.**⁷

Ravikindlustus

Ravikindlustusseaduse (RT I 2002, 62, 377; 22.06.2018, 4, edaspidi RaKS) § 5 lg 1 järgi on kindlustatud isikuks enamasti isik, kelle eest makstakse sotsiaalmaksu või kes maksab sotsiaalmaksu ise sotsiaalmaksuseaduses (RT I 2000, 102, 675; 28.12.2017, 74; edaspidi SMS)

⁵ Tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal (TTOS § 22 lg 1).

⁶ Vastavalt TTOS § 23 lg-le 1 on kutsehaigus haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad.

⁷ Ka käesoleva peatüki muudes alapunktides, kus on käsitletud töötegija sotsiaalkindlustust, peetakse silmas neid kolme kindlustuse liiki. Uuringus vaadeldakse iga töö tegemise vormi juures, kas vastava töö tegemise viisi kaudu saab töötegija kindlustusõigusi, uuringu eesmärk ei ole kirjeldada täpsemalt Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi.

ettenähtud korras.⁸ Vastavalt RaKS § 5 lg 2 p-le 1 on kindlustatud isikuks üle ühekuulise tähtajaga või määramata ajaks sõlmitud töölepingu alusel töötav töötaja, kelle eest peab sotsiaalmaksu maksma tööandja. Tulenevalt SMS § 2 lg 2 ja § 2¹ on tööandjal kohustus maksta sotsiaalmaksu töötajale kuu eest makstud tasult, kuid reeglina⁹ mitte vähem kui riigieelarvega kehtestatud sotsiaalmaksu kuumääralt.¹⁰ **Seega on töötajale töösuhte kaudu ravikindlustus tagatud.**

Pensionikindlustus

Riikliku pensionikindlustuse seaduse (RT I 2001, 100, 648, 28.11.2017, 2; edaspidi RPKS) § 3 p 1 kohaselt on pensionikindlustatu isik, kes vastavalt SMS-ile on maksnud või kelle eest on kohustus maksta sotsiaalmaksu. **Kuna töötaja eest peab sotsiaalmaksu maksma tööandja,¹¹ on töötajal seeläbi õigus ka pensionikindlustusele.**

Töötuskindlustus

Töötajal on töötuskindlustuse seaduse (RT I 2001, 59, 359 RT I, 04.05.2018, 1; edaspidi TKindIS) § 3 lg 1 järgi õigus töötuskindlustusele, kui ta on maksnud töötuskindlustusmaksid. Vastavalt TKindIS § 40 lg 1 p-le 1 makstakse töötuskindlustusmaksed töötajale makstud töötasult kindlustatule kehtestatud töötuskindlustusmaks määras.¹² Tööandja on kohustatud arvestama ja kinni pidama töötaja töötuskindlustusmaksid ning need üle kandma maksu- ja tolliameti pangakontole (TKindIS § 42 lg 1 p-d 1 ja 3). **Seega on töötajale töötuskindlustus tagatud.**

⁸ Sotsiaalmaksu määr on 33% maksustavalt summalt (SMS § 7 lg 1). Riikliku pensionikindlustuse vahenditesse ülekantava sotsiaalmaksu osa määr on 20% ja riikliku ravikindlustuse vahenditesse ülekantava sotsiaalmaksu osa määr on 13% (SMS § 10 lg 2).

⁹ SMS näeb sotsiaalmaksu tasumise korra osas ette ka erisusi.

¹⁰ Vastavalt 2018. aasta riigieelarve seaduse (RT I, 29.12.2017, 31) § 2 lg-le 8 on sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär 470 eurot. Seega peab tööandja maksma töötaja eest sotsiaalmaksu vähemalt 155,10 eurot kuus ka siis, kui töötaja kuutasu on (nt osalise tööajaga töötamise korral) väiksem kui 470 eurot.

¹¹ Sotsiaalmaksu tasumise puhul peab tööandja järgima samasuguseid reegleid, nagu on selgitatud ravikindlustuse teema juures.

¹² Vabariigi valitsuse määruse „Töötuskindlustusmaks määrad aastatel 2018–2021“ (RT I, 26.09.2017, 5) § 2 kohaselt on aastatel 2018–2021 kindlustatu töötuskindlustusmaks määr 1,6%.



1.2. Iseseisev lepingupartner

1.2.1. Üldiseloostus

Käesolevas uuringus peetakse iseseisva lepingupartneri all silmas **võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötavat isikut**. Teenuste osutamise lepinguid reguleerib võlaõigusseaduse (RT I 2001, 81, 487; 30.12.2017, 3; edaspidi VÕS) 8. osa, mis näeb ette mitmeid lepinguliike, mille alusel võib inimene teisele isikule teenust osutada.¹³ Praktikas leiavad nendest lepingutest kõige laialdasemat kasutust käsundus- ja töövõtuleping. Nende lepinguliikide puhul ei ole, erinevalt nt maakleri- või agendilepingust, seadusega täpselt määratud, milles osutatav teenus peab seisnema.

VÕS § 619 järgi kohustub käsunduslepinguga üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. **Käsunduslepingu alusel tegutsevad tavaliselt inimesed, kellel on teatav väljaõpe, teadmised ja oskused (spetsialiteet), mida nad tasu eest teistele isikutele pakuvad**. Sellisteks töötegijateks võivad olla nt raamatupidamis-, infotehnoloogia- ja õigusteenuse pakkujad.

VÕS § 635 sätestab, et töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu. Seega **erinevalt käsunduslepingust on töövõtuleping suunatud teatud tulemuse saavutamisele**. Töövõtuleping võidakse sõlmida nt eesmärgiga, et töö teostaja õmbleks ülikonna, värviks plangu, teeks ekspertiisi, koostaks uuringu, looks heliteose või saavutaks muu resultaadi.

Nii käsundisaaja kui töövõtja peavad teenuse osutamisel järgima tööd andva isiku juhised (VÕS § 621), kuid erinevalt töötajast korraldavad nad oma tegevust ise – käsundus- ja töövõtulepingu puhul määravad töötegijad peamiselt ise kindlaks, kuidas, millal ja kus tööd teha.¹⁴

¹³ Lähtuvalt lepinguvabaduse põhimõttest võivad kaks isikut sõlmida ka muid, VÕS-is nimetatamata lepingud, mille kohaselt osutab üks isik teisele teenust.

¹⁴ Iseseisva lepingupartneri ja töötaja eristamise kohta vt alapunkti 2.1.



1.2.2. Tagatised töösuhtes

Iseseival lepingupartneril seadusega ettenähtud tööalased tagatised puuduvad. Seega otsustab iseseisev lepingupartner ise, millistes tingimustes ta töötab ning kas ja kuidas ennast koolitab.

1.2.3. Sotsiaalkindlustus

Ravikindlustus

Nagu eespool märgitud,¹⁵ on RaKS § 5 lg 1 kohaselt kindlustatud isikuks enamasti isik, kelle eest makstakse sotsiaalmaksu või kes maksab sotsiaalmaksu ise SMS-is ettenähtud korras. Vastavalt RaKS § 5 lg 2 p-le 5 on kindlustatud isikuks töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud ühe või mitme võlaõigusliku lepingu alusel töö- või teenustasusid saav isik, kes ei ole kantud äriregistrisse FIE-na (ja tasu on saaja ettevõtlustuluks (SMS § 9 lg 1 p2)) ning kelle eest lepingu teine pool (tööd andev isik) maksab või teised pooled maksavad sotsiaalmaksu ühes kuus kokku vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses. **Seega omab iseseisev lepingupartner ravikindlustust juhul, kui tema eest makstakse sotsiaalmaksu mitte vähem kui riigieelarvega kehtestatud sotsiaalmaksu kuumääralt.**¹⁶

Pensionikindlustus

RPKS § 3 p 1 kohaselt on pensionikindlustatu isik, kes vastavalt SMS-ile on maksnud või kelle eest on kohustus maksta sotsiaalmaksu. **Iseseisva lepingupartneri eest maksab tööd andev isik (isikud) sotsiaalmaksu ning tal on seeläbi õigus pensionikindlustusele.**

Töötuskindlustus

Iseseisval lepingupartneril (võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutaval füüsilisel isikul) on TKindLS § 3 lg 1 kohaselt õigus töötuskindlustusele, kui ta on maksnud töötuskindlustusmakseid. TKindLS § 40 lg 1 p 1 järgi makstakse töötuskindlustusmakset iseseisvale lepingupartnerile makstud tasult kindlustatule kehtestatud töötuskindlustusmaks

¹⁵ Vt alapunkti 1.1.3.

¹⁶ Aastal 2018. vähemalt 155,10 eurot kuus.

määras.¹⁷ Tööd andev isik on kohustatud arvestama ja kinni pidama iseseisva lepingupartneri töötuskindlustusmaksleid ning need üle kandma maksu- ja tolliameti pangakontole (TKindlS § 42 lg 1 p-d 1 ja 3). **Seega on iseseisvale lepingupartnerile töötuskindlustus tagatud.**

1.3. Vabakutseline

1.3.1. Üldiseloomustus

Eestis on õiguslikult reguleeritud vaid vabakutseliste loovisikute tegevust. Vastavalt loovisikute ja loomeliitude seaduse (RT I 2004, 84, 568; 08.07.2016, 1; edaspidi LLS)¹⁸ § 3 lg-le 1 on vabakutseline loovisik loovisik, kes tegutseb loomealal (arhitektuur, audiovisuaalne kunst, disain, etenduskunst, helikunst, kirjandus, kujutav kunst või stsenograafia) ja kes ei ole avalikus teenistuses ega tööta töölepingu ega pidevalt muu sellesarnase iseloomuga võlaõigusliku lepingu alusel.

Õiguslikus mõttes tegutseb vabakutseline loovisik tavaliselt kolmel viisil. Ta võib olla iseseisev lepingupartner (osutada teenuseid käsundus- või töövõtulepingu alusel) või FIE või tegutseda äriühingu vahendusel. LLS järgi on majandusraskustes oleval vabakutselisel loovisikul õigus saada ajutist loometoetust (§ 16 jj).

1.3.2. Tagatised töösuhtes

Vabakutselisel loovisikul seadusega ettenähtud tööalased tagatised puuduvad, sõltumata tema tegutsemise õiguslikust vormist. Seega otsustab vabakutseline loovisik ise, millistes tingimustes ta töötab ning kas ja kuidas ennast koolitab.

¹⁷ Nagu alapunktis 1.1.3. selgitatud, on aastatel 2018–2021 kindlustatu töötuskindlustusmaks määr 1,6%.

¹⁸ LLS reguleerib peamiselt loomeliitude tegevuse ja vabakutselise loovisiku loometoetusega seonduvat.

1.3.3. Sotsiaalkindlustus

Kuna õiguslikus mõttes tegutseb vabakutseline loovisik reeglina kolmel viisil – iseseisva lepingupartnerina, FIE-na või äriühingu vahendusel – siis sõltub vabakutselise loovisiku ravi-, pensioni- ja töötuskindlustus sellest, millises õiguslikus vormis ta tööd teeb. Kuna kõikide nende tegutsemise vormide puhul on töö tegija sotsiaalkindlustust analüüsitud käesoleva peatüki muudes alapunktides¹⁹, siis siinkohal vastavaid teemasid üle ei korrata.²⁰

1.4. Füüsilisest isikust ettevõtja

1.4.1. Üldiseloomustus

Äriseadustiku (RT I 1995, 26, 355; 17.11.2017, 2; edaspidi ÄS) § 1 sätestab, et ettevõtja on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus; ning ÄS-is sätestatud äriühing. FIE-ks võib olla iga füüsiline isik. FIE peab enne tegevuse alustamist esitama avalduse enda kandmiseks äriregistrisse (ÄS § 3 lg-d 1 ja 2). Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et **töö tegemise kontekstis on FIE äriregistrisse kantud füüsiline isik, kes pakub püsivalt teenuseid (tegeleb ettevõtlusega).**

1.4.2. Tagatiseid töösuhtes

FIE-l seadusega ettenähtud tööalased tagatiseid puuduvad. Seega otsustab FIE üldjuhul ise, millistes tingimustes ta töötab ning kas ja kuidas ennast koolitab. FIE töötavishoiu ja tööohutusega seonduvat täpsustavad mõneti TTOS sätted. TTOS § 12 lg 7 järgi tagab FIE igas

¹⁹ Iseseisva lepingupartneri sotsiaalkindlustuse kohta vt alapunkti 1.2.3. FIE sotsiaalkindlustuse kohta vt alapunkti 1.4.3. Lisaks täpsustab TKindlS § 3 lg 2 p 2, et kindlustatu ei ole vabakutseline loovisik, keda käsitatakse maksustamise alal FIE-na. Äriühingu vahendusel tegutseja sotsiaalkindlustuse kohta vt alapunkti 1.6.3.

²⁰ Vastavalt SMS § 6 lg-le 1² peab loomeliit maksma sotsiaalmaksu vabakutselisele loovisikule makstavalt loometoetuselt ning seeläbi on vabakutselisel loovisikul loometoetuse saamisel õigus nii ravikindlustusele (RaKS § 5 lg 2 p 3) kui pensionikindlustusele (RPKS § 3). Kuna tegemist on ajutiselt makstava toetusega (loometoetust makstakse tavaliselt 6 kuud), siis pikemaajalist sotsiaalkindlustust loometoetuse saamine ei garanteeri.

tööolukorras temale kuuluvate töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ja nõuetekohase kasutamise. Kui FIE töötab töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat tööandjat oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohusta teisi töötajaid (TTOS § 12 lg 8). Eeltoodust tulenevalt **peab FIE tagama ohutud töötingimused nii endale kui kaastöötajatele.**

1.4.3. Sotsiaalkindlustus

Ravikindlustus

RaKS § 5 lg 1 sätestab, et kindlustatud isikuks on enamasti isik, kelle eest makstakse sotsiaalmaksu või kes maksab sotsiaalmaksu ise. RaKS § 5 lg 3 järgi on FIE kindlustatud isik, kes maksab iseenda eest sotsiaalmaksu²¹ ettevõtlusest saadavalt tulult vastavalt SMS-ile. SMS § 2 lg 5 kohaselt peab FIE maksma sotsiaalmaksu aastas²² reeglina²³ vähemalt riigieelarvega kehtestatud sotsiaalmaksu kuumäära 12-kordselt summalt.²⁴ SMS § 9 lg 3 p 1 täpsustab, et **FIE peab üldjuhul tasuma kalendriaasta kestel sotsiaalmaksu avansiliste maksetena iga kvartali kolmandal kuul jooksva kvartali eest 3-kordse sotsiaalmaksu kuumääralt arvutatud summa.**²⁵ Seega sotsiaalmaksu tasumise kaudu on FIE-le ravikindlustus tagatud.

Pensionikindlustus

Tulenevalt RPKS § 3 p-st 1 on pensionikindlustatu isik, kes vastavalt SMS-ile on maksnud või kelle eest on kohustus maksta sotsiaalmaksu. **Kuna FIE-l on sotsiaalmaksu tasumise kohustus, on tal seeläbi õigus ka pensionikindlustusele.**

Töötuskindlustus

²¹ Vt sotsiaalmaksu määra kohta alapunktis 1.1.3. selgitatud.

²² FIE ettevõtlusest saadud tulu sotsiaalmaksuga maksustamise periood on kalendriaasta (SMS § 8 lg 2).

²³ SMS näeb FIE sotsiaalmaksu tasumise korra osas ette mitmeid erisusi.

²⁴ Nagu punktis 1.1.3. selgitatud, on aastal 2018 sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär 470 eurot. Seega sotsiaalmaksu kuumäära 12-kordne summa on 5640 eurot ning FIE peab tasuma sotsiaalmaksu vähemalt 1861,20 eurot aastas.

²⁵ Aasta lõplik sotsiaalmaksukohustus selgub tuludeklaratsiooni ettevõtlustulu andmete alusel.



Vastavalt TKindlS § 3 lg 2 p-le 1 ei ole FIE kindlustatu. See tähendab, et **FIE-l ei ole (enda eest) töötuskindlustusmaks tasumise kohustust ning töötuskindlustus tal puudub.**

1.5. Vabatahtlik

1.5.1. Üldiseloomustus

Eesti õigusaktid ei sisalda vabatahtliku legaalseaduse definitsiooni. Küll aga on vabatahtlike tegevust reguleeritud mitmetes eriseadustes, mis puudutavad suures osas sisejulgeoleku valdkondades kaasatavate vabatahtlike valimist, kulude hüvitamist ja tagatist (Rammo, Seppel, 2013, lk 3). Nii näiteks tegutsevad vabatahtlikud päästjatena (päästeseadus – RT I 2010, 24, 115; 28.12.2017, 8; § 32 jj), merepäästjatena (politsei ja piirivalve seadus – RT I 2009, 26, 159; 06.07.2017, 2; § 1081 jj), abipolitseinikena (abipolitseiniku seadus – RT I, 20.12.2010, 1; 17.12.2015, 1), ohvriabi vabatahtlikena (ohvriabi seadus – RT I 2004, 2, 3; 28.12.2017, 8; § 6), kriminaalhooldusabilistena (kriminaalhooldusseadus – RT I 1998, 4, 62; 05.12.2017, 1; § 17 jj); neid kaastakse vanglas kinni peetavate isikute resotsialiseerimisse ja usulisse tegevusse (justiitsministri määrus – RTL 2002, 129, 1875; 2004, 71, 1172), samuti puudega töötu abistamisele tööintervjuul (tööturuteenuste ja -toetuste seadus – RT I 2005, 54, 430; 28.12.2017, 8; § 22). Vabatahtlik töö on samuti üks valitsuse tööhõiveprogrammis ette nähtud tegevus töötu töövalmiduse toetamiseks (vabariigi valitsuse määrus „Tööhõiveprogramm 2017–2020“ – RT I, 22.11.2016, 12; 04.05.2018, 13; § 14). Kuna tegemist on spetsiifiliste vabatahtlike tegevuste vormidega, siis käesolevas uuringus neil pikemalt ei peatuta.

Laiemas mõttes on vabatahtlik tegevus oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata. Vabatahtlikud aitavad teisi või tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks²⁶ (Vabatahtlike Värav), nt keskkonnakaitse, loodushoiu ja säästva arengu, noorsootöö, hariduse ja spordi valdkondades; sageli osalevad vabatahtlikud ka kohaliku elu edendamises (Uus, Hinsberg, Mänd, Batueva, 2013, lk 17). Seega võib vabatahtlikuks pidada inimest, kes tegutseb omast vabast tahtest, tasuta ja enamasti ühiskonna heaks. Erinevalt muudest töötajate liikidest teeb vabatahtlik tööd tasuta. **Vabatahtlik tegutseb eelkõige enese**

²⁶ Oma pereliikmete abistamist ei loeta vabatahtlikuks tegevuseks.

teostamise eesmärgil, mitte tulu teenimiseks. Õigusaktid ei reguleeri laiemas mõttes vabatahtliku töötamist ega tema tagatise. Kuna tööd andval isikul vabatahtliku osas töösuhtest tulenevaid kohustusi ei ole, on praktikas tööandjad võtnud kulude kokkuhoiu eesmärgil töötajate asemele tööle vabatahtlikke. Vabatahtlikuna ei või siiski teha tööd, mille tegemiseks kasutatakse tavaliselt palgalist tööjõudu (Tööelu).

1.5.2. Tagatised töösuhtes

Vabatahtlikul seadusega ettenähtud tööalased tagatised puuduvad. Seega otsustab vabatahtlik ise, millistes tingimustes ta on nõus töötama ning kas ja kuidas ta ennast koolitab.

1.5.3. Sotsiaalkindlustus

Kuna vabatahtlik ei saa töö eest tasu ning ta ei maksa ega tema eest ei maksta sotsiaalmaksu, puudub vabatahtlikul sellest suhtest tulenevalt nii ravi- kui pensionikindlustus. Vabatahtlikul pole samuti töötuskindlustust.

1.6. Äriühingu vahendusel tegutseja

1.6.1. Üldiseloostus

Käesolevas uuringus peetakse äriühingu vahendusel tegutseja all silmas **inimest, kes on asutanud äriühingu (tavaliselt osaühingu kui väikeettevõtluseks sobivaima äriühingu vormi²⁷), on selle juhatuse liige ning osutab teisele isikule teenust oma äriühingu kaudu.** Seega äriühingu vahendusel tegutsemise puhul osutab üks juriidiline isik teisele (tavaliselt) juriidilisele isikule teenuseid. Niisuguse tegutsemise vormi puhul on tavaline, et inimene, kes

²⁷ Kõnekeeles nimetatakse osaühingu vahendusel teenuse osutamist „oütamiseks“.

teenuse osutamise raames tööd teeb, maksab endale kui osanikule dividende (ehk osa kasumist²⁸).²⁹

Praktikas kasutatakse äriühingu vahendusel teenuse osutamist eesmärgiga hoiduda kõrvale muus vormis töötamisega kaasnevate maksude tasumisest. Riigikohus on lahendites RKÜK 3-2-1-82-14 ja RKHK 3-3-1-25-15 leidnud, et sellistel juhtudel on maksu- ja tolliametil õigus maksustada niisuguseid tehinguid vastavalt nende tegelikule majanduslikule sisule. See tähendab, et näiteks kui äriühingute vaheline teenuse osutamise leping vastab sisu poolest töölepingu tunnustele, on äriühingul kohustus maksta sellise töötamisega seonduvaid makse.

1.6.2. Tagatised töösuhtes

Kuna äriühingu vahendusel tegutseja puhul on tegemist kahe juriidilise isiku vahelise suhtega, siis ei saa rääkida töötegija seadusega ettenähtud tööalastest tagatistest. Seega otsustab äriühingu vahendusel tegutseja ise, millistes tingimustes ta töötab ning kas ja kuidas ennast koolitab.

1.6.3. Sotsiaalkindlustus

Kui äriühingu vahendusel tegutseja maksab endale dividende, siis tal sellise töötamisviisi kaudu sotsiaalkindlustus puudub, sest dividendidelt sotsiaalmaksu ega töötuskindlustusmakset ei maksta. Nagu eespool öeldud³⁰, on praktikas üksnes dividendide maksmise õiguspärasus sageli küsitav ning kui maksu- ja tolliamet tõendab, et tegemist on hoopis füüsilise isiku poolt teenuse osutamise, siis kaasneb sellega ka vastavate maksude tasumise kohtustus.

²⁸ Vt ka ÄS § 157.

²⁹ Sellise osaühingu puhul on võimalik teenust osutada ka füüsilise isiku ehk inimesena, makstes nt töötasu töölepingu alusel või juhatause liikme tasu juhatause liikme lepingu alusel. Kui tegemist on lepingu alusel töötamisega, siis seadusega on tagatud töötajale kaitse töösuhtes ja sotsiaalkindlustus (vt täpsemalt alapunkti 1.1.), juhatause liikmele ravi- ja pensionikindlustus (vt RaKS § 5 lg 2 p 4, SMS § 2 lg 1 p 4). Käesolevas uuringus ei ole äriühingu vahendusel tegutseja puhul silmas peetud teenuse osutamist füüsilise isikuna.

³⁰ Vt alapunkti 1.6.1.



1.7. Töötajate staatuste võrdlus

Eeltoodud analüüsist tuleneb, et **töö tegemise suhte raames on õiguslikult kaitstud ehk teine lepingu pool peab tagama ohutud ja tervislikud töötingimused ning väljaõppe üksnes töötajale**. Kõikide muude tegutsemise õiguslike vormide puhul – töötamisel iseseisva lepingupartneri, FIE, vabakutselise, vabatahtliku või äriühingu vahendusel tegutsejana – peab töötajaja looma endale ise ohutud ja tervislikud töötingimused ning ennast koolitama.

Mis puudutab sotsiaalkindlustuse olemasolu, siis töötamise kaudu on see üldjuhul tagatud töötajale, iseseisvale lepingupartnerile, FIE-le ja vabakutselisele, kui vabakutseline tegutseb iseseisva lepingupartneri või FIE-na. Vabatahtlikul ja äriühingu vahendusel tegutsejal sotsiaalkindlustust ei ole.

Ravi- ja pensionikindlustus on tagatud töötajale siis, kui tema eest on makstud või ta maksab enda eest ise sotsiaalmaksu. Kui töötaja ja (ka vabakutselisest) iseseisva lepingupartneri eest maksab sotsiaalmaksu lepingu teine pool ehk tööd andev isik, siis FIE peab maksma sotsiaalmaksu enda eest ise.

Töötuskindlustus töötuks jäämise korral on garanteeritud vaid töötajale ja (ka vabakutselisest) iseseisvale lepingupartnerile, kes peavad tasuma enda eest töötuskindlustusmakset. Muudes vormides tegutsemise puhul töötajale töötuskindlustus tagatud ei ole.

Seega on **tööd andva isiku jaoks kõige kulukam palgata töölepingu alusel töötavat inimest, kes on nii töösuhte raames kui sotsiaalkindlustuse mõttes kõige kaitstum töötajaja**. Kui töötajal on töösuhtes ebaproportsionaalsest palju tagatist, siis võib see kallutada tööandjat valima töölepingu sõlmimise asemel mõne muu õigusliku seisundiga töötajaja.

Töötajate staatuste võrdlus on toodud ka allolevas tabelis (vt Tabel 1)

Tabel 1. Töötegijate liigid ja õigusliku kaitse võrdlus staatuste lõikes

Mõiste ja õiguslik kaitse Töö tegija liik	Mõiste	Märkused	Tervislike ja ohutute töötingimuste tagaja	Ravikindlustuse tagamine – sotsiaalmaksu tasuja	Pensionikindlustuse tagamine – sotsiaalmaksu tasuja	Töötukindlustuse tagamine – töötuskindlustusmaksu tasuja
Töötaja	Töölepingu alusel alluvussuhtes töötav isik.	-	Tööandja	Tööandja	Tööandja	Töötaja
Iseseisev lepingupartner	Võlaõigusliku käsundus- või töövõtulepingu alusel iseseisvalt tegutsev isik.	-	Iseseisev lepingupartner	Tööd andev isik (kui maksab vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses)	Tööd andev isik	Iseseisev lepingupartner
Vabakutseline	Vabakutseline loovisik on loovisik, kes tegutseb loomealal ja kes ei ole avalikus teenistuses ega tööta töölepingu ega pidevalt muu võlaõigusliku lepingu alusel.	Vabakutseline loovisik võib olla iseseisev lepingupartner või FIE või tegutseda äriühingu vahendusel.	Vabakutseline	Sõltub tegutsemise liigist	Sõltub tegutsemise liigist	Sõltub tegutsemise liigist
FIE	Äriregistrisse kantud füüsiline isik, kes pakub püsivalt teenuseid (tegeleb ettevõtlusega).	-	FIE	FIE (kui maksab reeglina vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses)	FIE	Makse tasumise kohustust ei ole ehk töötuskindlustus puudub.

Vabatahtlik	Vabatahtlik on isik, kes tegutseb omast vabast tahtest, tasuta ja ühiskonna heaks.	Vabatahtlik ei saa tehtud töö eest tasu.	Vabatahtlik	Maksu tasumise kohustust ei ole ehk ravikindlustus puudub.	Maksu tasumise kohustust ei ole ehk pensionikindlustus puudub.	Makse tasumise kohustust ei ole ehk töötuskindlustus puudub.
Äriühingu vahendusel tegutseja	Isik, kes pakub äriühingu kaudu (juriidilise isikuna) teisele juriidilisele isikule teenuseid.	Tavaliselt tegutsetakse osaühingu kaudu. Äriühingu vahendusel tegutseja maksab endale dividende.	Äriühingu vahendusel tegutseja	Maksu tasumise kohustust ei ole ehk ravikindlustus puudub.	Maksu tasumise kohustust ei ole ehk pensionikindlustus puudub.	Makse tasumise kohustust ei ole ehk töötuskindlustus puudub.



2. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri suhestumine

Autor: Dr Annika Rosin

Peatüki lühikokkuvõte

- Kõige sarnasemad tööd tegevad isikud on töötaja ja iseseisev lepingupartner, sest nad mõlemad osutavad reeglina isiklikult ja tasu eest teisele isikule teenust.
- Töötaja ja iseseisva lepingupartneri peamiseks eristamiskriteeriumiks on töötegija allumine tööd andvale isikule, töötajat iseloomustab ka majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust ning töö tegemine isiklikult ja tasu eest.
- Kuna kaasajal on klassikalise töösuhte kõrvale tekkinud mitmeid uusi töövorme ja töösuhted on muutunud mitmekesisemaks, ei ole tavapärased eristamiskriteeriumid töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks sageli asjakohased, sest töötajaks ei ole võimalik lugeda mitmeid töötegijaid, kes kaitset vajaksid.
- Õigusteoorias on välja pakutud, et tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise kaudu võiks selle kaitse alla kuuluda suurem grupp inimesi ehk kõik haavatavad töötegijad. Töötegija haavatavus on mõõdetav kahe kriteeriumi alusel: demokraatia defitsiit töösuhtes ja töötegija sõltuvus tööd andvast isikust.
- Mõnede teoreetikute arvates võiks olla õiguslikku kaitse tagamise alus olla veelgi laiem ehk teatud määral võiks kaitset pakkuda kõikidele töötegijatele, kes teevad isiklikku tööd või kes osalevad tööturul.
- Mitmetes riikides (nt Saksamaal, Hispaanias ja Ühendkuningriigis) on paindlikkuse suurendamiseks ja suurema hulga töötegijate kaitsmiseks kasutusel võetud nii töötaja kui iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija liik – majanduslikult sõltuv töötegija. See on iseseisev lepingupartner, kes sõltub majanduslikult peamiselt ühest tööd andvast isikust.

- Majanduslikult sõltuvale töötajale on nii töösuhte raames kui sotsiaalkindlustuse osas antud teatud aspektides töötajaga võrdväärne kaitse.

2.1. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri klassikalised eristamiskriteeriumid

2.1.1. Üldiseloomustus

Töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamine on oluline tööõiguse kohaldamisala määratlemiseks ehk mõistmaks, millisel juhul kehtib tööõigus ja millisel juhul võlaõigus. Reeglina laienevad tööõigusest tulenevad õigused üksnes töötegijatele, keda on võimalik klassifitseerida töötajateks. Iseseisvate lepingupartnerite tegevus on reguleeritud võlaõiguse sätetega. **Erinevalt võlaõigusest, kus eeldatakse, et lepingupoolel on omavahelises suhtes võrdsel positsioonil, lähtub tööõigus töötaja kui nõrgema lepingupoole kaitse põhimõttest.** Seega on tööõigusele iseloomulik imperatiivsete³¹ ja poolimperatiivsete³² sätete olemasolu, millest kõrvalekaldumine töötaja kahjuks on üldjuhul keelatud. Erinevalt võlaõigusest garanteerib tööõigus töötajatele ka rea tagatise, nagu näiteks õiguse mõistlikule tööajale, puhkusele, ohututele ja tervislikele töötingimustele, õiglasele töötasule, kaitsele töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise korral ning kollektiivsed õigused. Samuti on töötegija sotsiaalkindlustusala kaitse ulatus seotud tema õigusliku staatusega. Eelnevast tulenevalt on töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamine töötegija kaitse seisukohalt otsustava tähtsusega.

Vaatamata sellele, et erinevates riikides on välja töötatud ja kasutusel erinevaid kriteeriume ja teste töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks, on tööõiguse ideoloogiline alus ja peamised eristamiskriteeriumid enamasti samad. Töösuhe ei ole lepinguline suhe võrdsete lepingupoole vahel, vaid töösuhet iseloomustab tööandja ja töötaja ebavõrdne turupositsioon. **Töötaja ei ole lepinguläbirääkimisel võimeline kaitsma enda huve samaväärselt nagu tööandja, samas vajab ta alluvussuhete tõttu kaitset** (Davidov, 2016, lk 56-57).

ILO defineerib töösuhet kui õiguslikku sidet töötaja ja tööandja vahel, mille käigus töötaja teeb teatud tingimustes tööandja heaks tööd või pakub teenuseid ja saab

³¹ Imperatiivne säte on norm, mis on absoluutne ja täitmiseks igal juhul kohustuslik.

³² Poolimperatiivne säte on norm, millest võib kõrvale kalduda reeglina töötaja kasuks.

selle eest tasu (ILO, 2003, lk 2). Peamised kriteeriumid, mida kasutatakse töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks on sätestatud ILO soovitus nr 198 (ILO R198, 2006). ILO selgitab, et ka need kriteeriumid ei ole lõplikud ning erinevad riigid võivad kasutada veel lisakriteeriume. Samuti võib erinevatele kriteeriumitele antav kaal töösuhte kindlakstegemisel erineda sõltuvalt sellest, millistele töö vormidele neid kohaldatakse (ILO, 2007, lk 33).

Alljärgnevalt käsitletakse täpsemalt soovitus nr 198 väljastatud ja muid enamlevinud kriteeriume, samuti asjaolusid, mida Eesti õiguses kasutatakse töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks.

2.1.2. Töö tegemine alluvussuhtes või tööd andva isiku kontrolli all

Kontrolli/alluvuse test on kõige levinum test töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks. Anglo-Ameerika õigussüsteemides kasutatakse enam kontrolli-testi, Mandri-Euroopas nimetatakse sarnast testi alluvus- ehk subordinatsiooni testiks. Mõlema testi põhisisuks on teha kindlaks, kas töötegija on süsteemselt tööandja kontrolli all või lepingu alusel allutatud tööandja võimule. Kontrolli või alluvussuhte olemasolu korral on tegemist töötajaga, muul juhul iseseisva lepingupartneriga (Davidov, 2002, lk. 365).³³

Kontrolli/alluvuse test on piisavalt lai, et jätta ruumi omakorda täpsemate kriteeriumide kasutamiseks kontrolli/alluvuse olemasolu määratlemiseks. Need kriteeriumid on ka ajas muutunud ja muutuvad. Näiteks tähendas algselt kontrolli/alluvuse olemasolu tööandja otsesest füüsilist kontrolli töö tegemise viisi, aja ja koha osas. **Aja jooksul on Anglo-Ameerika kohtud kontrolli mõistet laiendanud, asendades tegeliku kontrolli teostamise nõudega, et tööandjal on õigus kontrolli teostada.** Samuti on hakatud kasutama organisatsioonilise

³³ Ka Euroopa Komisjoni direktiiviettepanek läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta EL-is, mis sätestab esmakordselt EL-i sekundaarses õiguses kitsamalt „töötaja“ mõiste, defineerib töötajat läbi alluvussuhte: töötaja on füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu (Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, 2017/0355 (COD)).

kontrolli testi, mille käigus tehakse kindlaks, kas töötaja on osa tööandja regulaarsest äritegevusest. Selline kontrolli mõiste laiendamine on võimaldanud kohtutel klassifitseerida töötajateks ka kaitset vajavaid töötajaid, keda algse, otsese kontrolli kriteeriumi järgi oleks tulnud lugeda iseseisvateks lepingupartneriteks. **Mandri-Euroopa õigussüsteemides on samuti liigitud kitsa alluvussuhte tõlgendusest laiema alluvussuhte tõlgenduse kasutamise poole** (Davidov, 2002, lk 366-367).

Ka ILO soovib kasutada ühe kriteeriumina töösuhte olemasolu määratlemiseks alluvuse kriteeriumi (ILO R198, 2006, § 12), märkides samas ka, et ainuüksi subordinatsiooni kriteeriumi kasutamine töösuhte ja iseseisva lepingupartnerluse eristamiseks on ebapiisav. Viidates Supiot'le selgitab ILO, et traditsioonilise subordinatsiooni kriteeriumi kasutamise kaudu jääksid tööõiguse kohaldamisalast välja kõrgelt kvalifitseeritud töötajad, kes oma oskuste tõttu töötavad suures osas iseseisvalt. Lisaks jäävad tööõiguse kohaldamisalast välja töötajad, kes vaatamata otsese subordinatsiooni puudumisele vajaksid enim kaitset (ILO, 2007, lk 33).

ILO toob välja ka täpsemate indikaatorite loetelu, mille kasutamist riigid võiksid kaaluda (ILO R198, 2006, § 13):

1. töötaja teeb tööd, alludes tööandja kontrollile ja juhendamisele

Kontroll on alluvussuhte peamine indikaator. Tööandjal on õigus jagada korraldusi ja juhtida töötajat muutavas töö tegemise protsessis. Kontrolli olemasolule viitavad tööandja õigus juhtida töö tegemise protsessi, palgata töötajaid, hinnata töötajat, rakendada distsiplinaarmenetlust ja väljaõppe pakkumine (ILO, 2007, lk 35). Nimetatud kriteerium viitab pigem tööandja õigusele kontrolli teostada, kui tegelikule kontrolli teostamisele (ILO, 2013, lk 38). Samuti ei välista see indikaator alluvuskriteeriumi täitumist nende suhete puhul, kus otsene igapäevane kontroll puudub (Davidov, 2016, lk 128).

2. töötaja on integreeritud tööd andva isiku organisatsiooni

See indikaator viitab töötaja alluvusele organisatsiooni sisekorraeskirjadele ja distsiplinaarmenetlusele. ILO selgitab, et töötaja integreeritust võib hinnata ka

tehtava töö tähtsuse kaudu ettevõtte tegevusele (ILO, 2013, lk 41). Vastupidiselt leitakse teoreetilises kirjanduses – ei oma tähtsust, kas töötaja teeb tööd, mida on võimalik lugeda ettevõtte põhitegevuseks. Oluline on töötaja, mitte tööülesande integreeritus organisatsiooni (Davidov, 2016, lk 129).

3. töö teostatakse kindlal lepingupoolte poolt kokkulepitud kellaajal ja/või -kohas

Tegemist on indikaatoriga, mille olemasolu viitab selgelt subordinatsiooni olemasolule. Samas ei välista kindlaksmääratud tööaja ja -koha puudumine alluvussuhet (Davidov, 2016, lk 129). Kuigi varasemalt moodustas tööaja ja -koha kindlaks määramise õigus osa tööandja õigusest teostada kontrolli töötaja üle, on see indikaator hakanud tänapäeval kaotama oma tähtsust. Selleks on kaks peamist põhjust. Esiteks on tööaeg reguleeritud mitmetes riikides seaduse tasemel ja sellega on piiratud poolte õigust selle osas kokku leppida (nt EL tööajadirektiiv, 2003/88/EC). Teiseks, info- ja kommunikatsioonivahendite kaudu tehtava töö levik on piiranud tööandja otsust kontrolli töötaja tööaja ja -koha üle (ILO, 2013, lk 43). Selle indikaatoriga on seotud ka ILO poolt eraldi välja toodud töötaja õigus nädala- ja aastapuhkusele (ILO R198, 2006, § 13b). Kokkuleppe puudumine nädala- ja aastapuhkuse osas ei tähenda, et tegemist on iseseisva lepingupartneriga. Samas, kui vastav kokkulepe on olemas, viitab see tööandja kontrollile töötaja tööaja üle ja räägib töötaja-staatuse olemasolu kasuks (Davidov, 2016, lk 130).

4. tegemist on teatud kestvusega, jätkuva suhtega

Seda indikaatorit kasutavad erinevate riikide kohtud seoses lühiajaliste töösuhete sagedasema levikuga aina vähem. Siiski võib töösuhete ajaline lühidus tekitada olukorra, kus alluvussuhete tekkimine ei ole võimalik. Eelkõige on tegemist ühekordse ja väga lühiajalise töö tegemisega. Korduvad lühiajalised tööepisoodid sama töötaja ja tööandja vahel võivad samas luua alluvussuhete (Davidov, 2016, lk 130). Ka ILO soovib sellesse indikaatorisse suhtuda ettevaatlikkusega märkides, et suur osa ebatüüpilisi töösuheteid näeb ette töö tegemise mitte aja, vaid tulemuse saavutamise baasil (ILO, 2007, lk 40). Suuremas osas Euroopa riikidest

töö tegemise kestvust töösuhete määratlemise kriteeriumina ei kasutata (ILO, 2013, lk 44).

5. töötegija valmisolek töö tegemiseks

Töötegija kohustus olla tööandjale kättesaadav töö tegemiseks viitab alluvussuhte olemasolule ka juhul, kui tööd ei tehta. Vastupidiselt, tema õigus keelduda töö tegemisest on märk iseseisva lepingupartneri staatusest. See indikaator on oluline eelkõige töösuhetes, kus töötajal on valveaeg või kohustus kutsel tööle ilmuda (ILO, 2013, lk 45).

2.1.3. Töötegija majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust

Kuigi kontrolli/alluvuse test on enamuses riikides siiani ainus või peamine test, mille alusel eristatakse töötajaid iseseisvatest lepingupartneritest, on **mõnedes riikides kohtud hakanud kasutama ka töötaja majanduslikku sõltuvust määratlevat testi** (Davidov, 2002, lk 368). Subordinatsiooni testi kõrval soovitab majandusliku sõltuvuse testi kasutada ka ILO (ILO R198, 2006, § 12).

Töötegija majanduslik sõltuvus tööandjast tähendab, et töötegija tugineb ja sõltub ühest töö andjast erinevalt täiesti iseseisvatest lepingupartneritest, kellel on võimalik hajutada töö tegemisega seonduvaid riske, pakkudes teenust mitmele kliendile (Davidov, 2016, lk 45). Töötegija, kes sõltub ühest või peamiselt ühest tööandjast, on suurema tõenäosusega töötaja kui töötegitjad, kellel on võimalus oma riske hajutada.

ILO toob oma soovitusel (ILO R198, 2006, § 13) välja järgmised indikaatorid, mis võimaldavad töötajate majanduslikku sõltuvust konkreetsest tööd andvast isikust kindlaks teha:

1. töötajate töötab ainult või peamiselt ühe tööd andva isiku jaoks

Selle indikaatori täitumine viitab töötajate töötaja-staatusel. Ka ILO poolt mainitud töötajate kogu või suurema osa sissetuleku saamine ühelt tööd andvalt isikult on märk tema töötamisest ainult või peamiselt ühe tööd andja jaoks ja tema töötaja-staatusel (Davidov, 2016, lk 129). **Isegi kui formaalselt iseseisval lepingupartneril on õigus müüa oma teenust erinevatele klientidele, kuid praktikas tehakse tööd vaid ühele tellijale ning sellelt tellijalt saadakse ka suurem osa sissetulekust, on tegemist pigem töötajate kui ettevõtjatega (ILO, 2007, lk 43).**

2. töö tegemiseks vajalikud tööriistad, materjalid ja masinad tagab tööd andev isik

Töö tegemiseks vajalike vahendite tagamine tööd andva isiku poolt tähendab seda, et vajalikud investeeringud teeb tööd andja ja töötajatel nende tegemisega kulud ei kaasne. See viitab töötaja-staatusel olemasolule. Rahaliste investeeringute tegemine töötajate poolt viitab tema iseseisva lepingupartneri staatusel. Seda siiski ainult juhul, kui töötajate saab tõepoolest valida, kelle käest ta vahendid ostab, ja kasutada neid erinevate tööd pakkujate juures ning sel viisil hajutada enda riske ja sõltuvust ühest tööd andjast. Seega näiteks olukorras, kus töötajate ostab tööd andjalt laenuga töövahendid, mida on võimalik kasutada vaid selle tööd andja juures, ei näita veel seda, et tegemist oleks iseseisva lepingupartneriga (Davidov, 2016, lk 130). **Kuna töövahendite kuulumine töötajatele on üsna tavapärane, on selle indikaatori kasutamine töötajate klassifitseerimiseks iseseisvaks lepingupartneriks õigustatud vaid juhul, kui tegemist on olulise kapitaliinvesteeringuga (ILO, 2007, lk 41).**

3. töösõitudega seotud kulud katab tööd andev isik

Sarnaselt eelmise indikaatoriga näitab töösõitudega seotud kulude kandmine töö andja poolt, et töötegija ei kannata töö tegemisega seonduvaid majanduslikke riske ja tegemist on pigem töötaja kui iseseisva lepingupartneriga. Samas ei tähenda ainuüksi töösõitudega seotud kulude kandmine töötegija poolt veel seda, et tegemist oleks iseseisva lepingupartneriga (Davidov, 2016, lk 130).

4. töötegijal ei kaasne seoses töö tegemisega mingit rahalist riski

Selle asjaolu kindlaks tegemiseks tuleb küsida, kas töötegijal on võimalik teenida kasumit või kanda kahjumit seoses töö tegemisega. **Kui töötegija võtab küll rahalisi riske, kuid samas loob endale võimaluse ka kasumi teenimiseks, on tegemist iseseisva lepingupartneriga. Vastasel juhul on suure tõenäosusega tegemist töötajaga.** Siiski ei tähenda näiteks töötasu maksmine suures ulatuses tulemuspalgana seda, et tegemist oleks iseseisva lepingupartneriga. Rahalise riski võtmine töötegija poolt peab olema seotud tema enda otsustusõigusega (Davidov, 2016, lk 131).

2.1.4. Töö tegemine isiklikult ja tasu eest

Lisaks kontrolli/alluvuse ja majandusliku sõltuvuse testile kasutatakse töötajate ja iseseivate lepingupartnerite eristamiseks isikliku töö tegemise ning perioodilise ja loonusena³⁴ töötasu maksmise kriteeriume.

Kui töötegija ja töö andja vahel on kokku lepitud, et töötegija täidab tööülesandeid isiklikult, on see märk töötegija töötaja staatuse kohta (ILO R198, 2006, § 13a). Vastupidiselt, kui on lepitud kokku teatava töö tegemises, kuid teenuse osutaja ei pea tööd tegema isiklikult, vaid võib töö tegemise korraldada mõne teise isiku kaudu, viitab see, et töötegija näol on tegemist iseseisva lepingupartneriga (Davidov, 2016, lk 124). Siiski ei piisa vaid osade tööülesannete delegerimisest

³⁴ Loonustasu on tasu, mida ei maksta rahas, vaid tootena, hüvisena, teenusena vms.

teisele isikule veel selleks, et töötegija klassifitseeruks iseseisvaks lepingupartneriks (ILO, 2007, lk 39).

Kuigi töö delegeerimise õigus teisele isikule võib osutada isiku iseseisva lepingupartneri staatusele, tuleb seda asjaolu kaaluda tänapäeva tööturu kontekstis. **Raamlepingud, mille kaudu palgatakse lühiajalise töö tegijaid ja mis lubavad töö tegemisest keelduda, samuti nn. asendamise klauslite kasutamine töölepingutes ei anna veel automaatselt alust lugeda selliste lepingute alustel töötegijaid iseseisvateks lepingupartneriteks** (ILO, 2013, lk 42).

ILO ja osa riike kasutavad ka perioodilise töötasu maksmist ning töötasu maksmist loonusena võimaliku tõendina töötaja staatuse olemasolu kohta (ILO R198, 2006, § 13b). Kui töötasu makstakse perioodiliselt, mitte arvete alusel või lepinguperioodi lõpus, on pigem tegemist töötaja kui iseseisva lepingupartneriga. Samuti viitab osa tasu maksmine loonusena töösuhte olemasolule. **Tööõigusteoreetikud on siiski põhjendatult kritiseerinud nende näitajate kasutamist töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks ja selgitanud, et kuigi perioodiline töötasu maksmine töötajatele on levinud, ei ole tööõiguse eesmärgiga kooskõlas selle kasutamine töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks. Ka töötasu maksmise viis ei määratle suhte tegelikku olemust** (Davidov, 2016, lk 130).

2.1.5. Kohustuste vastastikkus

Kuigi ILO ei too oma soovitusel nr 198 välja kohustuste vastastikkusust kui üht kriteeriumi, mille alusel kindlaks teha töösuhte olemasolu, on see Anglo-Ameerika õigusruumis üks levinumaid kriteeriume töösuhte tuvastamisel.

Kohustuste vastastikkususe kriteeriumi põhisisuks on töötegija kohustus töö vastu võtta ja seda teha ning tööandja kohustus tööd pakkuda (ILO, 2013, lk 50).

Näiteks Ühendkuningriikides lähtutakse eeldusest, et üldjuhul põhineb töösuhe lepingul. Siduva lepingu tekkimiseks on vajalik vastastikuste kohustuste olemasolu. Ühendkuningriikides eeldab suurema osa tööõigusnormide rakendamine n.ö. raamkokkuleppe olemasolu töösuhte jätkuvuse tagamiseks. See tähendab, et lühiajalised ühekordsed töö tegemise episoodid, millega ei kaasne kummagi poole kohustust tulevikus tööd pakkuda või tööd vastu võtta, ei tekita töösuhet. Sellised juhutöötajad ei klassifitseeru töötajateks isegi siis, kui praktikas töötavad nad regulaarselt ja jätkuvalt (Davidov, 2016, lk 126-127). **Teoreetilises kirjanduses on selle kriteeriumi kasutamist töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks kritiseeritud, sest vastastikuste kohustuste puudumine iseenesest ei tähenda, et sellised juhutöötajad ei vajaks tööõiguslikku kaitset, eriti juhul, kui praktikas on tegemist regulaarse ja jätkuva töösuhetega** (Davidov, 2016, lk 127).

2.1.6. Eristamiskriteeriumid Eesti õiguses

TLS § 1 lg 1 kohaselt teeb töölepingu alusel füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Töölepingu mõistest tulenevalt on kõige olulisemaks töölepingu tunnuseks töötegija alluvus tööandja juhtimisele ja kontrollile.³⁵

Riigikohus on selgitanud, et töösuhte kindlakstegemisel tuleb kaaluda eelkõige töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet – millisel määral on töötaja allutatud tööandjale ehk milline on vaadeldavas suhtes töötaja iseseisvuse määr. Sõltuvussuhe eristab töölepingut teistest tsiviilõiguslikest lepingutest (RKTK 3-2-1-3-05 ja RKTK 3-2-1-9-05). Riigikohus on täiendanud oma seisukohta ja muutnud selle arusaadavamaks hilisemas lahendis, kus ta on leidnud, et töösuhte tuvastamisel tuleb teha kindlaks eelkõige see, kas töötaja on tööülesannete täitmisel tööandjaga alluvusvahekorras, st kas väidetaval tööandjal on õigus korraldada tööprotsessi, anda töötajale juhiseid ja kontrollida tööd ning töötaja on kohustatud alluma tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale. Lisaks selgitab kohus, et kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus nt töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhte kindlakstegemiseks mh oluline töötaja

³⁵ Vt ka alapunkti 1.1.1.

alluvuse määr ehk see, mil määral ta oli seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta (RKTK 3-2-1-41-11).

Sarnaselt ILO soovitusel ja enamuse riikidega on ka Eestis töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamise aluseks alluvussuhte olemasolu. Alluvussuhte kindlaks tegemise peamiseks indikaatoriks on töö andja poolne töö tegemise protsessi juhtimine ja kontroll, sellele viitab tugevalt ka töö andja otsustamisõigus töö tegemise koha ja aja üle. **Samas on Riigikohus leevendanud alluvuse nõuet, mõõndes, et teatav töötegijale antud iseseisvus ei tähenda veel, et tegemist on iseseisva lepingupartneriga, vaid sel juhul tuleb hinnata, millises ulatuses alluvus on tuvastatav.**

Lisaks alluvussuhte olemasolule on Riigikohus käsitlenud ka ILO välja toodud perioodilise töötasu maksmise kriteeriumi. Kuigi ILO soovitab kasutada seda töötaja staatuse võimaliku tõendina, nõustub Riigikohus õigusteoreetikute arvamusega, leides, et töötegija poolt arve esitamine tööandjale ei tõenda veel, et tegemist on iseseisva lepingupartneriga (RKTK 3-2-1-13-08).

Riigikohus on oma otsustes (RKTK 3-2-1-3-05, RKTK 3-2-1-9-05, RKTK 3-2-1-41-11, RKTK 3-2-1-13-08, RKTK 3-2-1-26-10) korduvalt viidanud ka kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seaduse (RT 1992, 15, 241; I 2009, 11, 67; edaspidi EVTLS) §-le 8, mille kohaselt loeti vaidluses lepingu olemuse üle, et pooled sõlmisid töölepingu, kui väidetav tööandja ei tõenda vastupidist või kui pole ilmne, et pooled sõlmisid teistsuguse lepingu. Kohus on selgitanud, et kui on ilmne, et vaidlusalune leping ei ole tööleping, siis sõltumata poolte väidetest loeb kohus tuvastatuks, et pooled ei sõlminud töölepingut. Juhul, kui pooltevahelisel kokkuleppel on ühtviisi nii töölepingu kui mõne muu tsiviilõigusega reguleeritava lepingu tunnused, nii et lepingulise suhte olemust ei ole võimalik üheselt määratleda, ja tööandja ei tõenda, et pooled sõlmisid mõne muu lepingu, tuleb poolte vahel sõlmitud leping lugeda töölepinguks (RKTK 3-2-1-3-05).

Kehtivas TLS-s ETVLS-i §-le 8 täpselt vastav norm puudub. Samas sätestab TLS § 1 lg 2, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga. Eelnõu seletuskirjas on selgitatud, et **kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib osutada keeruliseks,**

sätetatakse ka uues TLS-is sarnaselt varasemale õigusele töötaja kaitse eesmärgil eeldus, mille alusel loetakse kõik lepingud, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd³⁶ seni töölepinguks, kuni pole tõestatud vastupidist. Seletuskirjas nimetatakse seda pööratud tõendamiskohustuseks, mille raames tuleb väidetaval tööandjal vaidluse korral tõendada, et tegu on muu võlaõigusliku lepinguga ja mitte töölepinguga. Sätte eesmärgiks on motiveerida tööandjaid mitte sõlmima piiripealseid või varjatud lepinguid, kuna kahtluse korral tõlgendatakse see nende kahjuks (Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) juurde, 2008, lk 8). Seega TLS eelnõu koostajate arvates ei ole töölepingu eeldamine piiripealsetel juhtudel ning vastupidise tõendamise koormise panemine potentsiaalsele tööandjale võrreldes varasemaga muutunud. Riigikohtu praktika TLS § 1 lg 2 osas seni puudub.

2.2. Klassikaliste eristamiskriteeriumite rakendamise kitsaskohad

Klassikaliste eristamiskriteeriumite rakendamisega kaasneb mitmeid probleeme. Esiteks on ebaselge, millist testi kasutada töötajate eristamiseks iseseisvatest lepingupartneritest. **ILO ei defineeri, kui palju ja millised kriteeriumid peaksid olema täidetud töötegija klassifitseerimiseks töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks.** Üldjuhul määratletakse töötegija staatus *ad hoc* korras, kaaludes erinevaid kriteeriume. Osa kriteeriume võivad omada tähtsust teatud töö korralduse puhul, teistel juhtudel võivad oluliseks osutada teised kriteeriumid. Kuna ILO soovitatud kriteeriumid moodustavad avatud nimekirja, ei takista soovitus töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamisel muude kriteeriumide kasutamist.

Mitmetes riikides on paralleelselt kasutusel mitmed erinevad testid töötajate eristamiseks iseseisvatest lepingupartneritest, mis võivad lõppkokkuvõttes viia erinevate lõpptulemusteni. Konkreetse testi valik sõltub eelkõige kohtunikust ja samas situatsioonis olevaid töötegijaid on võimalik klassifitseerida erinevalt (Freedland, Kountouris, 2011, lk 108). Lisaks töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks kasutatavate kriteeriumide valikule võib probleemseks osutada ka nende kriteeriumide sisu määratlemine. Ei ole selge, kas

³⁶ EVTLS ei rõhutanud siiski tasu eest töötamist.

näiteks subordinatsiooni kriteeriumi täitmine eeldab tööandja otsese kontrolli olemasolu töö tegemise üle või piisab tema võimalusest kontrolli teostada või anda üldiseid juhiseid. Sama ebaselged on ka muud eespool välja toodud³⁷ põhikriteeriumid, mida töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks kasutatakse.

Seega, vaatamata üldsuuniste olemasolule, on nii konkreetse töö tegemise suhte osapooltel kui vaidluse korral kohtul üsna lai kaalutusõigus, keda lugeda töötajaks ja keda iseseisvaks lepingupartneriks. Olukorras, kus tööturul kasutatakse aina erinevamaid töö vorme, toob see kaasa ka töötegijate suurema ebakindluse nende täpsema õigusliku staatuse ja sellega kaasnevalt ka õiguste osas. **Raske on õigusselgust luua ka täiendava ebatüüpiliste töövormide reguleerimise kaudu, sest tööturg areneb, ning reguleeritud töövormide kõrvale tekivad omakorda uued töövormid.**

Teiseks on ebaselge, kas kriteeriume ja/või teste, mida kasutatakse töötajate eristamiseks iseseisvatest lepingupartneritest tööõiguse rakendusala määratlemisel, tuleks või peaks kasutama ka teistes õigusvaldkondades, nagu näiteks kahju hüvitamine, maksuõigus, sotsiaaltoetusõigus jms. Praktikas võivad kõik õigusvaldkonnad kasutada enda kriteeriume töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks (Freedland, Kountouris, 2011, lk 108).

Kolmandaks ei peegelda kaksikjaotus tegelikkust. Kuigi klassikalise tööõiguse tekke ajal 50-60 aastat tagasi kajastas kaksikjaotus suures osas tegelikku majanduslikku situatsiooni, on praeguseks hetkeks töösuhete iseloom oluliselt muutunud. Traditsioonilise töösuhete (kahepoolne määramata ajaks sõlmitud tööleping, mis eeldab täisajaga tööd tööandja poolt kindlaks määratud töökohas ja -ajal, alludes tööandja otsesele juhtimisele ja kontrollile) asemele ja kõrvale on tekkinud hulk töövorme, mis asetuvad töösuhete ja iseseisva teenuse osutamise vahele (Freedland, Kountouris, 2011, lk 109). See ei tähenda, et tõeliselt iseseisvaid lepingupartnereid enam ei eksisteeriks. Samas on nende osa nii väike ja nõ. halli alasse kuuluvate töövormide osakaal sedavõrd suur, et

³⁷ Vt alapunkti 2.1.

administreerimiskulude kokkuhoiuks võiks kaaluda tööõiguskaitse tagamist kõigile töötajatele, kes teevad tööd isiklikult teise isiku hüvanguks (Davidov, 2016, lk 120).

Neljandaks loob kaksikjaotus vale arusaama gruppidesisesest ühtsusest ja kahe grupi kardinaalsest erinevusest. Jagades erinevad töötamise vormid töötamiseks töölepingu raames ja iseseisvaks teenuse osutamiseks, luuakse vale ettekujutus, et nende kahe grupi siseselt eksisteerivad homogeenised töövormid. Tegelikult eksisteerib lai valik erinevaid töövorme ja isegi nende kunstlik liigitamine kahte gruppi ei muuda grupisiseselt nende olemust samasuguseks (Freedland, Kountouris, 2011, lk 109-111). Samuti ei pruugi töötaja olukord võrreldes iseseisva teenusepakkujaga olla unikaalne. Sõltuvalt konkreetsest suhtest võib ka iseseisev teenusepakkuja olla sarnaselt töötajaga kaitset vajavas olukorras (Freedland, Kountouris, 2011, lk 111-112).

Viidendaks on kaksikjaotus üle kasutatud. Üheks probleemiks kaksikjaotuse kasutamisel tööõiguse kohaldamisala määratlemiseks on teatud kaitse tagamine üksnes töötajatele, kes töötavad alluvussuhtes ja on tööandjast majanduslikult sõltuvad. Sageli ei analüüsita täpsemalt, kas konkreetset kaitset vajavad üksnes töötajad nende subordinatsiooni ja majandusliku sõltuvuse tõttu või on tegemist õigustega, mida tuleks laiendada ka iseseisvatele lepingupartneritele (Davidov, 2016, lk 120).

2.3. Uued teoreetilised suundumused töötajaja staatuse määratlemisel

2.3.1. Üldiseloomustus

Kuna tööõiguse kohaldamisala määratlemisega töötaja ja iseseisva lepingupartneri jaotuse kaudu seonduvad mitmed probleemid, on akadeemilises kirjanduses püütud välja pakkuda muid

võimalusi tööõigusliku kaitse tagamiseks seda vajavatele töötegijatele. **Akadeemikud jagunevad kolme suurde grupp. Neist esimene grupp pooldab tööõiguse kohaldamisala määratlemise jätkumist siiani kehtinud viisil; teine grupp toetab kogu tööõiguse ideoloogilise aluse ümber vaatamist ja kolmas grupp on valinud kesktee, pooldades tööõiguse kohaldamisala laiendamist.** Kuigi kõikidel lähenemisviisidel on oma positiivsed ja negatiivsed pooled, ei käsitleta käesoleva uurimuse raames põhjalikumalt lähenemisi, mis pooldavad tööõiguse ideoloogilise aluse täielikku ümber vaatamist.³⁸ Tööõiguse ideoloogilise aluse ümber vaatamist pooldavate teadlaste teoreetilised alternatiivid on seni väga abstraktsed ja nende rakendamine konkreetsete praktiliste probleemide lahendamiseks keeruline. Täpsemalt keskendutakse esimese ja viimase lähenemise olulisemate toetajate ettepanekutele. Kõige tuntum senise praktika pooldaja tööõiguse kohaldamisala määratlemisel on Davidov. Ta tunnistab küll probleemide olemasolu tööõiguslase kaitse tagamisel ebatüüpilistele ja töötaja ja ettevõtja vahele asetuvatele töötegijatele, kuid leiab, et neid probleeme on võimalik lahendada **tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise kaudu** (Davidov, 2016). Tuntuimad tööõiguse kohaldamisala laiendamise pooldajad on Freedland ja Kountouris, ja Supiot. Esimesed teevad ettepaneku **tööõiguse kohaldamisala määratlemiseks isikliku töö mõiste kaudu** (Freedland, Kountouris, 2011), viimane toetab **tööturul osaleja staatuse sisseviimist** (Supiot, 2001).

2.3.2. Tööõiguse eesmärgipärane tõlgendamine

Davidov leiab, et traditsioonilise tööõiguse ideoloogiline alus, mille kohaselt töötaja ja tööandja on töölepingu tingimuste kokku leppimisel ebavõrdses positsioonis, on kehtiv ka tänapäeval. Seega ei vaja tööõigus paradigma muutust, vaid lahendust praktilisele probleemile, kuidas tööõiguslikku kaitset laiendada ebatüüpilistele töötegijatele (Davidov, 2011, lk 181).

Davidov pakub välja, et tööõigus peaks kaitset pakkuma **haavatavatele töötegijatele**. Konkreetse töötegija haavatavus tuleks kindlaks teha kahe laiema

³⁸ Näiteks A. Hyde leiab, et tööõiguse eesmärk peaks olema efektiivsuse suurendamine ja ettevõtete konkurentsivõime tõstmine vaba turu tõrgete korrastamise kaudu (Hyde, 2006, lk 46-48); B. Langille on seisukohal, et tööõiguse eesmärgiks peaks olema inimkapitali kasutamise reguleerimine viisil, mis tagaks inimeste maksimaalse vabaduse (Langille, 2011, lk 111).

kriteeriumi alusel, milleks on demokraatia defitsiit ja sõltuvus tööandjast (Davidov, 2011, lk 188). **Demokraatia defitsiit väljendub töötegija piiratud võimaluses osaleda otsuste tegemisel töökohal ning tööandja kontrollis töö tegemise protsessi ja töötaja üle.** Demokraatia defitsiiti iseloomustab suures osas töötegija subordinatsioon tööandjale. Töölepingu sõlmimisel ei ole töötaja ja tööandja võrdsel positsioonil, sest kui tööandja jaoks on lepingu sõlmimisel teada tema õigused ja kohustused, nõustub töötaja avatud tingimustega. Töötaja annab nõusoleku alluda tööandja üldisele juhendamisele ja kontrollile, lubades selle kaudu täita tööandja korraldusi, mis aja jooksul võivad muutuda (Davidov, 2016, lk 53-54). **Teine aspekt, mis muudab töötajad haavatavaks, on nende sõltuvus tööandjast. Töötaja sõltub tööandjast nii enda sotsiaalsete, psühholoogiliste kui majanduslike vajaduste rahuldamisel.** Sotsiaalsest ja psühholoogilisest vaatepunktist võimaldab töö suhtlemist teistega, on isikliku identiteedi allikaks ja vahendiks sotsiaalse staatuse saavutamisel. Majanduslik sõltuvus tähendab töötaja riskide hajutamise võimaluse puudumist ja tema majandusliku toimetuleku sõltuvust ühest tööandjast (Davidov, 2002, lk 389-393). Kogu tööõigusliku kaitse saamiseks peaks töötegitajat iseloomustama nii demokraatia defitsiit kui sõltuvus tööandjast. Nende kahe aspekti kaalud ei pruugi samas olla võrdsed, rohkem sõltuv töötegija võib kannatada väiksema demokraatliku defitsiidi tõttu ja vastupidi. Samas on oluline nende mõlema olemasolu kasvõi vähesel määral (Davidov, 2016, lk 128-129).

Töötegija haavatavuse kindlakstegemiseks praktilisel tasandil soovib Davidov kasutada täpsemaid indikaatoreid. Ta jagab indikaatorid kolme gruppi:

- 1) **tingimused, mille olemasolu tõendab töösuhte eksisteerimist, kuid mille puudumine ei tõenda vastupidist.** Siia gruppi kuuluvad näiteks otsene tööandja kontroll ja juhendamine; töötaja õigus nädalasele ja iga-aastasele puhkusele ning konkurentsikeelu olemasolu töölepingus.
- 2) **tingimused, mille puudumine viitab töösuhte puudumisele, kuid mille olemasolu ei tõenda veel töösuhte olemasolu.** Näiteks töösuhte jätkuvuse

puudumine räägib töösuhte eksisteerimise vastu, kuid selle olemasolu ei tõenda töösuhte olemasolu.

- 3) **tingimused, mille täitumine viitab töösuhte olemasolule ja mittetäitumine selle puudumisele.** Integreeritus tööandja organisatsiooni; kindel tööaeg ja-koht; kohustus olla tööandjale töö tegemiseks kättesaadav; ainsa või peamise tööandja olemasolu; töö tegemiseks vajalike vahendite tagamine tööandja poolt; rahalise riski ja kasumivõimaluse puudumine töötajal; ettevõtja kontrolli puudumine töötajal ja tööandja poolt tehtavad tööga seonduvad investeeringud töötajasse (väljaõpe) tõendavad töösuhte olemasolu ja nende puudumine ka töösuhte puudumist (Davidov, 2016, lk 133).

Davidov toob välja kuus probleemi tööõiguse rakendusala määratlemisel, mille tõttu jäävad osa haavatavatest töötajatest kaitseta. **Enimlevinud vead on töötaja staatuse kindlakstegemine läbi traditsioonilise töösuhte prisma, mille käigus arvatakse tööõiguse kohaldamisalast välja ebatüüpilised kaitset vajavad töötajad; tahtlik ja kunstlik teatud töösuhte kriteeriumide täitumise vältimine, et välistada töötaja töötaja-staatus; lepingutingimuste kasutamine, mis ei peegelda faktilisi asjaolusid; kaitset vajavate (ebatüüpiliste/majanduslikult sõltuvate) töötajate välistamine erinevate tööõigusaktide kohaldamisalast; liiga laia kaalutusõiguse andmine kohtutele tööõiguse kohaldamisala määratlemiseks** (Davidov, 2011, lk 184-186). Davidovi arvates on kõiki ülaltoodud probleeme võimalik lahendada tööõiguse eesmärgipärase ja laiema tõlgendamise kaudu, mille käigus keskendutakse töötajate haavatavusele ja välditakse erinevate ebatüüpiliste töötajate põhjendamatu välistamist tööõiguse rakendusalas.

Sisuliselt soovib Davidov säilitada tööõiguse kohaldamisala määratlemise peamise alusena traditsioonilise subordinatsiooni kriteeriumi, kuid lisada sellele täiendava kriteeriumina sõltuvuse kriteerium. Kuna mõlemad kriteeriumid peaksid tööõigusliku kaitse tagamiseks koos eksisteerima, ei pääse tööõiguse kohaldamisalasse töötajad, kes on küll tööandjast sõltuvad, kuid kelle subordinatsioon tööandjale ei ole tõendatud. See ei tähenda siiski, et näiteks kõik töötajad, kes sõltuvad ühest või peamiselt ühest tööandjast oma

sissetuleku saamisel, klassifitseeruksid iseseisvateks lepingupartneriteks. Töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite vahelisse alasse jäävate töötajate grupp on lai ja heterogeenne. **Kuna Davidov pooldab nii subordinatsiooni kui sõltuvuse kriteeriumi laia tõlgendamist ja tunnustab tööõigusliku kaitse vajadust isegi juhul, kui üks kriteerium on vaid nõrgalt täidetud, on võimalik, et halli alasse kuuluvad töötajad pääsevad suurema tõenäosusega tööõiguse kohaldamisalasse.** Selge on see, et juba ebatüüpiliste töövormide olemasolu möönmine ja sellele tähelepanu pööramine tööõiguse kohaldamisala määratlemisel toob oluliselt rohkem töötajaid tööõiguse rakendusalasse, kui töötaja staatuse määratlemine traditsioonilise töösuhte alusel.

Davidovi lähenemine on praktiline ja näitlik. Tööõiguse kohaldamisala määratlemise põhialuse muutmata jätmine võimaldab seda kasutada nii töösuhte osapooltel, seadusandjal kui kohtul töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamisel. **Kuigi töösuhte tuvastamise kriteeriumide niivõrd üksikasjalik reguleerimine seaduse tasandil ei ole otstarbekas eelkõige tööturu kiire muutumise ja uute töövormide tekkimise tõttu, võiks Davidovi pakutud meetod moodustada soovitusliku aluse töösuhte olemasolu tuvastamiseks.** Sellise aluse olemasolu võimaldaks ühtsustada erinevate osalejate praktikat töösuhte määratlemisel, piirata mõnevõrra praegust laia kaalutusõigust töösuhte ja iseseisva lepingupartnerluse eristamisel ja luua õiguskindlust konkreetse suhte osapoolte õigusliku staatuse osas. Probleemiks võib osutuda praktika muutumiseks kuluv aeg. Eelneva kogemuse põhjal muutub eelkõige kohtutes varasemalt omaksvõetud tõlgendamise praktika väga aeglaselt. Selle kiirendamiseks oleks üheks võimaluseks näiteks soovitusliku iseloomuga võimalikult selgete administratiivsete juhendite kehtestamine, millele võiks õiguslikku kaalu anda juhendile toetuv kõrgeima kohtu lahend.

2.3.3. Isikliku töö tegemine

Erinevalt Davidovist leiavad Freedland ja Kountouris, et tööõiguse kohaldamisala ei tuleks määratleda mitte subordinatsiooni ja töötaja ning iseseisva lepingupartneri kaksikjaotuse kaudu, vaid laiemal alusel. Tööõiguse kohaldamisala üldraamistik tuleks määratleda isikliku töö tegemise kaudu.

Freedland ja Kountouris defineerivad “isiklikku tööd” kui töötegija suhet või suhteid teise füüsilise isiku või organisatsiooniga või füüsiliste isikute või organisatsioonidega, mis tulenevad kokkuleppest või kokkulepetest töö tegemiseks või teenuse osutamiseks töötegija poolt isiklikult (Freedland, Kountouris, 2011, lk 29-31).

Freedland ja Kountouris näevad tööõiguse kohaldamisala erinevate isikliku töö vormide perekonnana. Kõige olulisem töö vorm selles perekonnas on tööleping, kuid ka teised töö vormid moodustavad eraldiseisvad grupid ja neid ei tohiks analüüsida läbi töölepingu prisma.

Võimalik on eristada seitset põhilist isikliku töö vormi:

- 1) traditsioonilised töösuhted;**
- 2) avalik teenistus;**
- 3) vaba elukutse esindajad (arstid, juristid, arhitektid, raamatupidajad);**
- 4) FIE-d (konsultandid, vabakutselised);**
- 5) ebatüüpilise töö tegijad (juhutöö, lühiajaline ja osa-ajaga töö);**
- 6) tööturule sisenejad (praktikandid, õpipoisid);**
- 7) vabatahtlikud.**

See nimekiri ei ole lõplik, samuti ei välista erinevad kategooriad üksteist, vaid võivad olla osaliselt kattuvad. Erinevaid töö vorme tuleb lisaks käsitleda dünaamilisena, töötegijad liiguvad ühest kategooriast teise ja võivad liikuda ka isiklikust äritsoonist ja formaalset turult välja (Freedland, Kountouris, 2011, lk 348, 356, 357). **Need seitse töö vormi on võimalik liigitada veel omakorda kolme gruppi, sh. moodustavad traditsioonilised töösuhted ja avalik teenistus kindla töö; vaba elukutse esindajate ja FIE-de tegevus autonoomse töö; ja viimased kolm vormi kaitsetu töö grupi (Freedland, Kountouris, 2011, lk 346, 348).**

Töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite vahelisse alasse jäävad kaks isikliku töö gruppi - vaba elukutse esindajad ja FIE-d. Vaba elukutse esindajad on traditsiooniliselt olnud iseseisvad lepingupartnerid. Kogu vaba elukutse idee põhineb töötegijate autonoomsusel. Samas selgitavad Freedland ja Kountouris, et **praktikas on vaba elukutse esindajate töö erinevates riikides väga erinevalt reguleeritud ja seotud tugevalt isikliku töö tegemisega. Vaba**

elukutse esindajad võivad teha tihedat koostööd avaliku teenistuse ja teiste kolleegidega ning moodustada sellisel viisil püsivaid partnerlus- ja kollegiaalsussuhteid (Freedland, Kountouris, 2011, lk 352). **Seega ei pruugi ka vaba elukutse esindajad olla alati autentsed iseseisvad lepingupartnerid, kes hajutavad oma riske turul ja pakuvad teenuseid laiale ringile klientidele.**

Sama petlik on FIE-de autonoomsus. Kui ajalooliselt on olnud tegemist peamiselt iseseisvate kaupmeeste või käsitöolistega, siis tänapäeva tööturu tingimustes on sellistel töötegijatel raske säilitada oma iseseisvust. **Tugeva konkurentsi tingimustes jääb varasemalt autonoomsele ettevõtjale kaks valikut - kas püüda saavutada töötaja staatus või olla rahul juhusliku ja lühiajalise tööga.** Edukamad FIE-d võivad samas olla sunnitud konkurentsivõime säilitamiseks ühinema või laiendama tegevust, mille tulemusel muutub nende staatus isikliku töö tegijast ettevõtte või tööandja staatuseks (Freedland, Kountouris, 2011, lk 352-354).

Freedland ja Kountouris selgitavad, et nende pakutud meetod tööõiguse kohaldamisala määratlemiseks ei ole mõeldud selleks, et seada alampiir teatud õiguste saamiseks. Tegemist on pigem analüütilise abiga isikliku töö teadlikuks reguleerimiseks (Freedland, Kountouris, 2011, lk 364-365). Freedlandi ja Kountourise välja pakutud meetod erinevate töö vormide reguleerimiseks on siiski väga abstraktne ja keeruline praktikas rakendada. Esiteks nad leiavad, et isikliku töö regulatsioon peaks keskenduma mitte üksnes konkreetse töötamise suhte reguleerimisele, vaid peaks olema suunatud kogu tööelu reguleerimisele alates tööle asumisest pärast hariduse saamist või teatud vanuse täitumist kuni vanaduspensionile siirdumiseni (Freedland, Kountouris, 2011, lk 367-368). Teiseks teevad nad ettepaneku isikliku töö käsitlemiseks viiest dimensioonist lähtuvalt: töötaja vaatepunkt, mis tegeleb küsimusega, kas konkreetne isik kuulub tööõiguse kohaldamisalasse; tööandja perspektiiv, kui tegemist on rohkem kui ühe tööandjaga; suhte kestuse ja jätkuvuse vaatepunkt; töö tegemise isiklikkuse küsimus; konkreetse töö vormi eesmärk (Freedland, Kountouris, 2011, lk 124-125). Kolmandaks on oluline dünaamika eri töö vormide vahel ja neljandaks tuleks arvestada töö reguleerimisel inimväärikuse, inimvõimekuse maksimeerimise ja stabiilsuse eesmärkidega (Freedland, Kountouris, 2011, lk 371-372).

Freedlandi ja Kountourise ideed pakuvad mõtteainet erinevate isikliku töö vormide reguleerimiseks, kuid ei ole otse rakendatavad. Üks nende olulisematest panustest on uuringu autorite arvates erinevate töö vormide välja toomine ja keskendumine nende eraldiseisvale regulatsioonile. Eraldi kategooriateks on liidetud töötegijad, kelle tööga on

seotud sarnased probleemid, ning loobutud on ideest, mille kohaselt tööõigus peaks kaitsma eelkõige alluvussuhtes töötavate isikute õigusi.

Sarnaste probleemidega töötajate ühendamise eraldiseisvateks gruppideks võimaldab omakorda keskenduda nende õiguste reguleerimisele, arvestades konkreetse grupi vajadusi, samuti väldib killustatust ja sarnast kaitset vajavate töötajate õiguste erinevat reguleerimist. Töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite vahelisse alasse jäävate töötajate õiguslikuks reguleerimiseks Freedland ja Kountouris täpsemat ettepanekut ei tee, samas tõstatavad nad probleeme, mida tuleks arvesse võtta vastava regulatsiooni kehtestamisel. Eelkõige tuleks silmas pidada suundumust varasemalt iseseisvate lepingupartnerite suuremale sõltuvusele konkreetsest töö andjast ning võimalikku täiendava kaitse vajadust suureneva konkurentsi tingimustes.

2.3.4. Tööturul osaleja staatus

Supiot pooldab sarnaselt Freedlandile ja Kountourisele tööõiguse kohaldamisala laiendamist. Tema arvates ei peaks tööõiguse eesmärgiks olema kaitsta töötajat konkreetsetes töösuhtes, vaid kaitsta töötajaid nende liikumisel erinevate töökohtade vahel (Supiot, 2001, lk 221). Tööõiguse eesmärgi muutus on põhjustatud tavapärase töösuhte muutusest. Kui traditsiooniliselt töötas enamasti meessoost töötaja suurema osa oma elueast ühes töökohas, siis uued töövormid põhinevad tööjõu heterogeensusel ja mobiilsusel. See on omakorda toonud kaasa tööandjate suurema nõudlikkuse töötajate kohandumise ja iseseisvuse osas, kuid samas väiksemad garantiid töötajatele töökoha stabiilsuse poole pealt (Supiot, 2001, lk 24-26). Supiot arvates ei peaks tööõiguse kohaldamisala olema määratletud alluvussuhte kaudu, vaid läbi “töö” kontseptsiooni. **Töö on töösuhtest laiem mõiste, mis siiski ei hõlma igasugust aktiivset tegevust, vaid mida iseloomustab selle tegemise kohustus. Kohustus teha tööd võib olla nii vabatahtlikult võetud kui kohustuslikult kehtestatud. Töö tegemise kohustus võib tuleneda lepingust (nt tööleping, teenuse osutamise leping) või õiguslikust seisundist (nt avalik teenistus) ja seda kohustust on võimalik täita tasu eest (töösuhe) või**

tasuta (vabatahtlik töö) (Supiot, 2001, lk 54). Selleks, et kõik isikud, kes teevad tööd laiemas mõttes, oleksid kaetud tööõigusliku regulatsiooniga, tuleb luua tööturul osaleja staatus.

Tööturul osaleja staatus annab tööd tegevatele isikutele teatud sotsiaalsete õiguste miinimumi. Need õigused jagatakse nelja ühise keskpunktiga ringi. **Esimesse ringi kuuluvad universaalsed sotsiaalsed õigused, mis garanteeritakse kõikidele, sõltumata töö tegemisest. Siia ringi paigutuvad näiteks peretoetused ja ravikindlustus. Teine ring hõlmab õigusi, mis põhinevad tasuta töö tegemisel. Näiteks pereliikme hooldamisel, praktika läbimisel või vabatahtliku töö puhul võiks olla õigus vanaduspensionile, õnnetusjuhtumikindlustusele jms. Kolmandasse ringi kuuluvad õigused, mis on seotud erialase tegevusega ja on suuresti reguleeritud EL tööõiguslastes aktides, näiteks töötervishoid ja –ohutus. Neljas ring hõlmab üksnes tasustatava alluvussuhtes töö tegemisega seotud õigusi ja sisaldab endas suure osa kehtiva tööõiguse sisust** (Supiot, 2001, lk 55).

Lisaks nendele sotsiaalsetele õigustele peaks tööturul osalejale olema tagatud ka täiendavad sotsiaalsed õigused, mille kasutamine ei ole seotud varasemalt toodud nelja ringi kuuluvate õigustega, tasulise töö tegemisega ega ka mingi riski realiseerumisega. Neid õigusi on tööturul osalejal õigus kasutada oma äranägemisel. Täiendavad sotsiaalsed õigused on seotud tööga üldisemas tähenduses ja võimaldavad lugeda tasustamata töö tegemiseks kulutatud töötunde võrdväärseks tasulise töö tundidega. Näiteks vaba aeg ametiühinguga seotud ülesannete täitmiseks, õigus koolitusele ja vanemapuhkus on täiendavad sotsiaalsed õigused. Täiendavate sotsiaalsete õiguste garanteerimise eelduseks on nende finantseerimine tööturu väliselt. Finantseerimine organiseeritakse riigi, tööandja, sotsiaalkindlustusteenuste ja kindlustusandjate poolt ühiselt või ainult töötaja poolt (Supiot, 2001, lk 56-57).

Ka Supiot' alternatiivne ettepanek jätab täpsema regulatsiooni lahtiseks. Võrreldes Freedlandi ja Kountourisega pooldab Supiot veelgi laiema tööõiguse kohaldamisala kehtestamist, hõlmates mitte üksnes töö tegemise teise isiku heaks, vaid ka pereliikmete hooldamise. Sarnaselt

Freedlandile ja Kountourisele ei soovita ka Supiot siiski kõikide kehtivast tööõigusest tulenevate õiguste ja kohustuste laiendamist tööturu liikmetele, vaid teeb ettepaneku diferentseeritud regulatsiooni kehtestamiseks, kus enim õigusi jääks siiski alluvussuhtes tööd tegevatele töötegijatele ja teistele laiendataks vaid osa sotsiaalseid õigusi. Erinevalt Freedlandist ja Kountourisest ei poolda Supiot igale grupile eraldi lähenemist ja vaid selle grupi vajadustest lähtuvate õiguste tagamist, vaid alustab teatud baasõiguste tagamisest, millele vastavalt töötegija staatusele lisandub täiendavaid õigusi. Kuigi Supiot' ettepanek on liiga abstraktne, et sellest teha täpsemaid järeldusi, näib, et tööturul osaleja staatuse kehtestamisega püütakse lahendada pigem tasuta tööd tegevate töötegijate probleemi. Supiot' teooria praktiline väljund ongi töö tegemisega otseselt mitte seotud õiguste lahti sidumine töösuhtest ja teatud sotsiaalsete õiguste miinimumi tagamine laiemale grupile. Iseseisvatele teenusepakkujatele võiks laieneda sotsiaalsete õiguste kolmas ring ehk EL tööõiguslaste aktidega tagatav kaitse.

2.4. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija – majanduslikult sõltuv töötegija

2.4.1. Üldiseloomustus

Suurem osa riike lähtub tööõigusliku kaitse tagamisel töötegijate kaksikjaotusest. Vaid **vähesed riigid reguleerivad eraldi nii töötaja kui iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegijate õigusi. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija tähistamiseks kasutatakse erinevaid termineid, sh. majanduslikult sõltuv töötegija, majanduslikult sõltuv ettevõtja, sõltuv ettevõtja** (European Parliament, 2013, lk 25). Käesolevas uuringus kasutatakse töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija tähistamiseks edaspidi terminit **“majanduslikult sõltuv töötegija”**. Majanduslikult sõltuv töötegija on töötegija, kes ei vasta töötaja tunnustele isikliku subordinatsiooni puudumise tõttu, kuid sõltub ühest tööd andvast isikust majanduslikult, teenides oma sissetuleku ainult sellelt tööandjalt.

Majanduslikult sõltuvat töötegijat iseloomustavad nii iseseisva lepingupartneri kui töötaja tunnused: ta on formaalselt iseseisev lepingupartner, osutades teenuseid võlaõigusliku lepingu alusel, kuid samas sõltuv kogu oma sissetuleku osas ühest tööd andvast isikust. Mõningatel juhtudel võivad majanduslikult sõltuvat töötegijat iseloomustada veel järgnevad töötaja tunnused: tööd andva isiku vahendite ja töökoha kasutamine; samasugused tööülesanded nagu töötajatel enne teenuse osutamise lepingule üle minekut; lihtsad tööülesanded, mis ei eelda erilist ametialast kompetentsi (Eurofound, 2002, lk 1).

Majanduslikult sõltuvad töötegijad ei moodusta homogeenset gruppi, vaid hõlmavad rea töötegijaid, kes sarnanevad enam või vähem töötajatele või iseseisvatele lepingupartneritele (Pedersini, Coletto, 2009, lk 27). Ka Eesti tööturul eksisteerib grupp töötegijaid, keda on võimalik lugeda majanduslikult sõltuvateks töötegijateks, kuid nende kohta täpsem statistika puudub. Õiguslikult ei ole nende staatus eraldi reguleeritud, samuti ei ole olnud diskussioone vastava kategooria loomise üle (Vallistu *et al.*, 2017, lk 25).

Majanduslikult sõltuva töötegija tööõigusliku kaitse probleemid tulenevad suures osas töötegijate kaksikjaotusest töötajateks ja iseseisvateks lepingupartneriteks. Kuigi nii ILO kui akadeemikud rõhutavad majanduslikult sõltuvate töötegijate kaitse vajadust ja majanduslikku sõltuvust, kui üht aspekti, mida tuleks arvestada töötegija klassifitseerimisel töötajaks, on väga paljudes riikides töötajaks klassifitseerumise eelduseks alluvussuhte olemasolu. Vaatamata sellele, et majanduslik sõltuvus ühest töö andjast võib tugevdada subordinatsiooni olemasolu argumenti, ei piisa üldjuhul üksnes majanduslikust sõltuvusest töötegija klassifitseerimiseks töötajaks. Probleemiks on ka asjaolu, et subordinatsiooni nn vahepealset vormi ei ole. Töötegija on kas alluvussuhtes töötaja või subordinatsiooni tingimuse mittetäitmisel iseseisev lepingupartner (Eurofound, 2002, lk 3). Isiklik alluvussuhe ehk subordinatsioon on töötegija töötajaks klassifitseerimise ja tööõigusliku kaitse aluseks suuremas osas EL liikmesriikidest (Pedersini, Coletto, 2009, lk 27).

Majanduslikult sõltuvate töötegijate kaitsega seondub veel teine oluline probleem — faktiliselt töötaja tunnustega töötegija valesti klassifitseerimine iseseisvaks lepingupartneriks. Võrreldes majanduslikult sõltuva töötegijaga, on tegemist erineva olukorraga, sest valesti klassifitseeritud

töötaja puhul täitub subordinatsiooni kriteerium, kuid tööandja on tööõigusest tulenevate kohustuste vältimiseks klassifitseerinud töötegija formaalselt iseseisvaks lepingupartneriks. Samas on need kaks kategooriat omavahel tihedalt seotud ja läbipõimunud (Eurofound, 2002, lk 2). Sageli on keeruline kindlaks teha, kas isik on jäetud ilma tööõiguslikust kaitsest tema valesti klassifitseerimise tõttu iseseisvaks lepingupartneriks või seepärast, et vaatamata tema majanduslikule sõltuvusele ühest või peamisest töö andjast, ei ole ta töö tegemisel alluvussuhtes. Seoses sellega ei ole võimalik käesoleva uurimuse raames täies ulatuses välistada valesti klassifitseeritud töötegijate käsitlemist.

Erinevad riigid on püüdnud leida erinevaid lahendusi majanduslikult sõltuvate töötegijate õiguslikuks kaitseks. Majanduslikult sõltuvate töötegijate kaitset on võimalik tugevdada nii traditsioonilise kaksikjaotuse säilimisel, uue töötegija staatuse kehtestamisega, kui ka baasõiguste laiendamise kaudu kõigile töötegijatele. Kõiki neid alternatiive iseloomustavad nii positiivsed kui negatiivsed küljed.

2.4.2. Majanduslikult sõltuva töötegija kaitse tööd tegevate isikute kaksikjaotuse puhul

Üks võimalus majanduslikult sõltuvate töötegijate õiguslikuks kaitseks on säilitada traditsiooniline töötegijate kaksikjaotus töötajateks ja iseseisvateks lepingupartneriteks, kuid leida võimalusi kaasata tööõiguse rakenduslasse ka majanduslikult sõltuvad töötegijad. Tööõiguse kohaldamisala on sel juhul võimalik laiendada järgmiste vahendite abil:

1) tööõiguse eesmärgipärane, laiendav tõlgendamine

Davidovi ettepanek tööõiguse eesmärgipäraseks tõlgendamiseks³⁹ toob tööõiguse kaitsealasse töötegijad, keda iseloomustab subordinatsioon ja sõltuvus ühest või peamisest tööandjast. Kuigi

³⁹ Vt täpsemalt alapunkti 2.3.2.

alluvussuhet ei pruugi majanduslikult sõltuvate töötajate puhul olla lihtne tõendada, võimaldab subordinatsiooni laiendav tõlgendamine tuua tööõiguse kaitsealasse töötajad, keda suures osas iseloomustab majanduslik sõltuvus, kuid kelle suhet tööandjaga iseloomustab marginaalne subordinatsioon. Subordinatsioon üksi ei ole Davidovi tõlgenduses töösuhte olemasolu määravaks näitajaks, vaid võrdset positsiooni omab sõltuvus. Ka ILO käsitleb oma soovitusel sõltuvust ja subordinatsiooni võrdse kaaluga kriteeriumidena töösuhte tuvastamisel. Kuna ILO pakutud töösuhte tuvastamise kriteeriumide nimekiri ei ole lõplik ning jätab lahtiseks, millised kriteeriumid peavad olema täidetud töötajate klassifitseerimiseks töötajaks, on võimalik kehtestada töötajaks klassifitseerimise aluseks ka üksnes majandusliku sõltuvuse olemasolu.

2) töösuhte kindlakstegemine vastavalt faktidele

ILO soovitab, et töösuhte olemasolu tuleb kindlaks teha peamiselt töö tegemise ja töötasu maksmisega seonduvate faktide alusel, sõltumata sellest, kuidas suhet on kirjeldatud pooltevahelises lepingus või kokkuleppes (ILO R198, 2006, § 9). **Oluline ei ole mitte lepingu pealkiri ja seal kirjeldatud tingimused, vaid tegelikud töö tegemise asjaolud.** Töösuhte kindlakstegemisega faktiliste asjaolude alusel seondub kohtute õigus valesi klassifitseeritud töö tegemise suhte ümberklassifitseerimiseks. Ümberklassifitseerimine on üks võimalus vältida töötaja tunnustele vastavate töötajate käsitlemist iseseisvate lepingupartneritena ja selle kaudu nende õiguste riivet.

3) võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine

Tööõiguses kehtib võrdse kohtlemise põhimõte, mis keelab kohelda töötajaid erinevalt, kui selleks erikohtlemiseks puudub objektiivne põhjus. Seda põhimõtet on võimalik kasutada majanduslikult sõltuvate töötajate kaitseks, kes teevad sarnast tööd nagu töötajad, kuid keda käsitletakse iseseisvate lepingupartneritena (Pennings, Bosse, 2011, lk 176).

4) töösuhte olemasolu eelduse kehtestamine ehk pööratud tõendamiskoormis

Eriti kaitsetute töötajate gruppide puhul on võimalik seaduses ette näha, et tegemist on töötajate, mitte iseseisvate lepingupartneritega. Näiteks eeldatakse Belgias töösuhet farmatseutide ja müügiesindajate puhul; Prantsusmaal on

professionaalsed ajakirjanikud, näitlejad, modellid ja müügiesindajad eelduslikult töötajad. Teiseks võimaluseks on **kehtestada eeldus, et teatud tingimuste täitumisel eeldatakse töölepingu olemasolu**. Näiteks Hollandis eeldatakse töösuhte olemasolu, kui tööd tehakse isiklikult teise isiku kasuks tasu eest vähemalt kolme järjestikuse kuu jooksul iganädalaselt või vähemalt 20 tundi kuus. Need tingimused ei eelda subordinatsiooni olemasolu ega ka tegutsemist mingil konkreetsel ametialal ning on enamasti lihtsalt kindlaks määratavad. Töösuhte olemasolu eeldamisel on tööandjal võimalus tõendada vastupidist (Pennings, Bosse, 2011, lk 183-184).

Traditsioonilise kaksikjaotuse säilimise peamiseks plussiks on see, et puudub vajadus suuremahulise õigusliku reformi läbiviimiseks. Sõltuvalt meetodi valikust on võimalik tagada täieulatuslik tööõiguslik kaitse kas kõigile majanduslikult sõltuvatele töötajatele, konkreetsete ametialade esindajatele või teatud tingimusi täitvatele majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Selline lähenemine parandab majanduslikult sõltuvate töötajate õiguslikku kaitset, lisaks võimaldavad ülalpakutud vahendid vältida tegelike töötajate valesti klassifitseerimist iseseisvateks lepingupartneriteks.

Kaksikjaotuse säilimine ei ole majanduslikult sõltuvate töötajate kaitse seisukohast siiski probleemivaba. Peamised küsitavused on seotud järgnevate aspektidega:

a) tööõigusliku kaitse liigne laiendamine

Kui tööõiguse kohaldamisalasse pääsemiseks piisaks üksnes sõltuvuse kriteeriumi täitumisest, tähendaks see kogu tööõigusliku kaitse laiendamist majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Samas ei iseloomusta majanduslikult sõltuvaid töötajaid üldjuhul alluvussuhe, mistõttu on keeruline põhjendada neile samasuguse tööõigusliku kaitse laiendamist nagu töötajatele, keda iseloomustab nii subordinatsioon kui sõltuvus. Sõltuvuse olemasolu õigustab üksnes mõningate tööõigusest tulenevate õiguste, mitte kogu tööõigusliku kaitse laiendamist majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Majanduslikult sõltuvatele töötajatele tööõigusliku kaitse laiendamine suurendab oluliselt ka tööandja kulutusi ja võib olla tööandjale ebamõistlikult koormav (Haljasmäe, 2010, lk 42).

b) kaksikjaotuse probleemide säilimine

Töötajate kaksikjaotuse säilimine tähendab, et säilivad ka kaksikjaotusega seonduvad probleemid.⁴⁰ Eelkõige säilib nii töö tegemise suhte osapoolte kui kohtute ulatuslik kaalutusõigus töötaja staatuse määramisel. Kriteeriumid ei ole selged ning konkreetse töötaja staatus tehakse kindlaks *ad hoc* korras. Nii töötaja kui töö andja poole pealt puudub selgus, kas konkreetset juhul klassifitseeritakse töötaja töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks ja millised õigused ja kohustused pooltele sellega kaasnevad.

c) majanduslikult sõltuvate töötajate tööõigusliku kaitseta jäämine

Juhul, kui kaksikjaotus säilib viisil, mis hõlmab üksnes alluvussuhtes töötajad (seadusega ei laiendata töötaja mõistet, kaasates majanduslikult sõltuvad töötajad, samuti ei kehtestata töösuhte olemasolu eeldust teatud majanduslikult sõltuvate töötajate gruppide puhul), jääb majanduslikult sõltuv töötaja suure tõenäosusega tööõiguse kaitsealast välja. Kohus võib küll kasutada kaalutusõigust majanduslikult sõltuva töötaja klassifitseerimisel töötajaks, kuid on küsitav, kas tööõigust on võimalik tõlgendada nii laiendavalt, et töösuhte määramisel jäetakse tähelepanuta kriteerium, mida seadus sõnaselgelt ette näeb –subordinatsioon.

2.4.3. Majanduslikult sõltuva töötaja kaitse eraldiseisva staatuse loomise kaudu

2.4.3.1. Üldiseloostus

Üheks võimaluseks tagada majanduslikult sõltuvatele töötajatele teatud tööõiguslik kaitse on eraldiseisva töötaja staatuse loomine töötaja ja iseseisva lepingupartneri kõrvale. Sellise lahenduse positiivse küljena on välja toodud, et majanduslikult sõltuva töötaja kategooria kasutuselevõtmine võimaldab eraldiseisvalt reguleerida töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite vahelisse alasse jäävate töötajate õigusi. Selle tulemusena ei ole vajalik laiendada kõiki töötaja õigusi majanduslikult sõltuvatele töötajatele, mis omakorda võimaldab arvestada rohkem töötaja huvidega. Halli alasse jäävatele töötajatele antakse

⁴⁰ Vt täpsemalt alapunkti 2.2.

eraldi kategooria loomisega selgepiiriline seisund ja kaitse, mida õigustab majanduslik sõltuvus (Haljasmäe, 2010, lk 47). Selline eraldiseisev staatus on loodud näiteks Ühendkuningriikides, Saksamaal ja Hispaanias.

2.4.3.2. Ühendkuningriik

Ühendkuningriigis eksisteerib töötaja (*employee*) kõrval ka *worker*-i staatus. Erinevate seaduste alusel loetakse *worker*-iks:

- a) töölepingu alusel tööd tegevat alluvussuhtes töötajat;
- b) muud isikut, kes teeb isiklikult tööd või osutab teenuseid lepingu alusel teisele isikule, kes ei ole tema klient (Perulli, 2003, lk 86).

Erinevalt töötajast ei ole töötegija *worker*-iks klassifitseerimise aluseks mitte töölepingu olemasolu, mis eeldab allumist tööandja kontrollile, kohustuste vastastikusust jms. kohtu poolt oluliseks peetavaid tingimusi, vaid töö tegemine isiklikult. Selline töö tegemine võib toimuda nii töö- kui teenuse osutamise lepingu alusel. Oluline on ka töötegija töötamine vaid ühe tööandja heaks, seega autentsed teenuse osutajad ei klassifitseeru *worker*-iks. Kõik töötajad on automaatselt ka *worker*-id, kuid mitte vastupidi (European Parliament, 2013, lk 43).

Majanduslikult sõltuvad töötegijad kuuluvad *worker*-ite teise gruppi ehk isikute hulka, kes teevad isiklikult tööd või osutavad teenuseid lepingu alusel isikule, kes ei ole tema klient. Seadus ei täpsusta, kuidas määratakse kindlaks, kas tegemist on kliendiga. Kohtupraktikas on kliendi staatuse tuvastamisel pööratud tähelepanu sellele, kas töötegija turundab oma teenuseid üldsusele või töötab tööd andva isiku heaks integreerituna tema organisatsiooni (European Parliament, 2013, lk 43).

Worker-i staatus ei garanteeri majanduslikult sõltuvatele töötegijatele samasugust kaitset nagu töötajatele. Majanduslikult sõltuvatele töötegijatele laienevad järgnevad õigused:

- 1) õigus riiklikule miinimumpalgale;
- 2) keeld teha ebaseaduslikke kinnipidamisi palgast;
- 3) töötaja regulatsioon, sh. õigus puhkepausidele, 48-tunnisele töönalale;

- 4) õigus tasustatavale puhkusele;
- 5) kaitse diskrimineerimise eest;
- 6) osa-ajaga töötajate garantiid;
- 7) kaitse nn. vilepuhumise ehk tööandja ebaseadusliku tegevuse avalikustamise korral (Government UK).

Enamasti laienevad majanduslikult sõltuvatele töötajatele EL tööõigusega garanteeritud õigused. Siiski ei ole *worker*-itele, kes ei klassifitseeru samaaegselt ka töötajateks, tagatud kaitset ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest, õigust hüvitisele töölepingu lõpetamisel või tööandja pankroti korral, ametiühingu liikmelisuse ja tegevusega seotud õigusi (Neal, 2011, lk 170), õigust paindlikele töötingimustele, ema-, isa- ja vanemapuhkusele ning vabale ajale haigete pereliikmete põetamiseks (European Parliament, 2013, lk 43).

Ühendkuningriigi sotsiaalsüsteem on liberaalne, pakub vajaduspõhist kaitset piiratud hulga riskide eest ja tugineb teenuste osutamisel eelkõige vabale turule (Pedersini, Coletto, 2009, lk 21). **Sotsiaalsüsteemi finantseeritakse peamiselt sotsiaalkindlustusmaksetest, mis on kohustuslikud nii töötajatele kui iseseisvatele lepingupartneritele.** Majanduslikult sõltuvate töötajate sotsiaalkindlustus Ühendkuningriikides on üldjoontes sarnane iseseisvate lepingupartnerite sotsiaalkindlustusega. Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on **õigus alljärgnevatele sotsiaaltoetustele:**

- 1) **invaliidsuspension**, mis sõltub riiklikku sotsiaalkindlustusfondi tehtud sissetuleku suurusel, ja **vajaduspõhine invaliidsuspension**, mis sõltub sissetuleku suurusel;
- 2) **vanaduspension**. Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on üldjuhul õigus **miinimum- ehk rahvapensionile**, kuid mitte töötasust sõltuvale täiendavale riiklikule pensionile;
- 3) **toitjakaotustoetus**. Majanduslikult sõltuva töötajaja lesel ja lastel on õigus ühekordsele toetusele toitja kaotuse puhul, kuid mitte õigust toitjakaotuspensionile;
- 4) **peretoetused**, eelkõige lastetoetus ja täiendav maksuvaba tulu laste kasvatamise korral on tagatud ka majanduslikult sõltuvale töötajale;

5) **töötutoetus.** Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on õigus vajadus- ja sissetulekupõhisele töötutoetusele (European Parliament, 2013, lk 50, Annex A6).

Erinevalt töötajatest **ei laiene majanduslikult sõltuvatele töötajatele** sarnaselt iseseisvate lepingupartneritega järgnevad hüved:

- a) **tasustatud haigus- ja sünnituspuhkus.** Kuigi majanduslikult sõltuvatel töötajatel ei ole õigust tööandja poolt tasustatud haigus- ja sünnituspuhkusele, on neil õigus taotleda tööhõivetoetust (*jobseeker's allowance*) ja toimetulekutoetust. Viimast makstakse vaid töötajatele, kes on teinud teatud aja jooksul piisavaid sissemaksid sotsiaalkindlustusfondi, toetused on vajadus- ja sissetulekupõhised. Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on õigus ka riiklikule arstiabile. Neil ei ole õigust emahüvitisele (*statutory maternity pay*), isahüvitisele (*statutory paternity pay*) ega adopteerimishüvitisele (*statutory adoption pay*), kuid neil on õigus emadushüvitisele (*maternity allowance*);
- b) **tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus.** Erinevalt töötajatest ei ole majanduslikult sõltuvatel töötajatel ega iseseisvatel lepingupartneritel õigust riigieelarvest finantseeritavatele toetustele tööõnnetuse ja kutsehaiguse puhul;
- c) **töötukindlustus.** Majanduslikult sõltuvatel töötajatel ei ole õigust sotsiaalkindlustusfondi maksetel põhinevale töötaja abirahale (European Parliament, 2013, lk 50, Annex A6).

Kokkuvõtlikult iseloomustab Ühendkuningriigi sotsiaalsüsteemi peamiselt miinimumtasemel sotsiaalkaitse tagamine majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Erinevalt töötajatest on majanduslikult sõltuvate töötajate garantiid oluliselt väiksemad ja sarnased pigem iseseisvate lepingupartnerite sotsiaalsete tagatistega.

2.4.3.3. Saksamaa

Saksamaal nimetatakse majanduslikult sõltuvat töötajat töötajaga sarnaseks isikuks (*arbeitnehmerähnliche person*). Tegemist on formaalselt iseseisvate lepingupartneritega, kes ei tööta isiklikus alluvussuhtes, kuid on tööandjast majanduslikult sõltuvuses (Däubler, 2011, lk 139). Erinevad õigusaktid defineerivad majanduslikult sõltuvat töötajat mõnevõrra erinevalt. Töökohtu seadus (*Arbeitsgerichtsgesetz*, § 5) laieneb lisaks töötajatele ka “teistele isikutele,

keda majandusliku sõltuvuse tõttu käsitletakse sõltuvate töötajajana”. Sama definitsiooni kasutab puhkuseseadus (*Bundesurlaubsgesetz*, 1963, § 2). Kõige täpsema definitsiooni annab kollektiivlepingu seadus (*Tarifvertragsgesetz*, §12a), mille kohaselt on majanduslikult sõltuvad töötajajaid isikud, kes töötavad isiklikult ja suuresti iseseisvalt teiste isikute kasuks teenuse osutamise või töö tegemise lepingu alusel ning teevad tööd peamiselt ühe isiku kasuks või saavad rohkem kui poole oma ametialasest sissetulekust ühelt isikult kuue kuu jooksul, kui kollektiivleping ei sätesta teisiti (Perulli, 2003, lk 83).

Töötajajaga sarnase isiku staatuse olemasolu ei tähenda siiski seda, et nendele isikutele laieneks teatud ühtne õigusnormistik. Eraldi reeglistik on kehtestatud kodutöötajatele ja äriesindajatele, ülejäänud töötajajaga sarnastele isikutele laieneb osa tööõiguse normistikust (Däubler, 2011, lk 139). **Kodutöötajad on töötajajad, kes toodavad kodus või enda valitud kohas tasuta eest teatud kaupa, mida edasimüüjad turul müüvad.** Kodutöötajatel ei ole otsest kontakti turuga, kuid iseseisva töötamise tõttu ei klassifitseeru nad ka töötajateks. Ajalooliselt oli tegemist pigem „sinikraede“ töödega, tänapäeval on ebaselge, kas ja millises osas „valgekraede“ töö kodutööks klassifitseerub. Kodutööks ei klassifitseeru riigile ja avalik-õiguslikele isikutele tehtav töö. Kodutöötajatele laienevad järgnevad õigused:

- 1) õigus kollektiivlepingute sõlmimiseks. Praktikas ei ole kodutöötajad kollektiivlepinguid sõlminud, mistõttu on tööinspeksioon loonud kodutöötajate komiteed, kuhu kuulub tavaliselt kaks ametiühingu ja kaks tööandjate esindajat, mis lepivad kokku erinevate kodutöö harude jaoks miinimumpalga ja muude töötingimuste osas.
- 2) õigus etteteatamistähtaegade järgimisele lepingu lõpetamisel tööd andva isiku poolt. Kodutöötajatele laienevad samasugused etteteatamistähtajad nagu töötajatele, kui kodutöötajad töötavad peamiselt ühe isiku heaks.
- 3) õigus miinimumsissetulekule töö tagamata jätmisel Kodutöötajatel on õigus saada töötasu ka juhul, kui töö andja ei taga piisavalt tööd. Sellisel juhul arvestatakse miinimumtöötasu viimase 25 nädala töötasu alusel.
- 4) õigus kuuluda peamise tööd andva isiku tööõukogusse;
- 5) õigus tasustatavale puhkusele;
- 6) õigus sotsiaalkindlustusele;

- 7) õigus osalisele kaitsele ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest. Erinevalt töötajatest ei laiene kodutöötajatele kogu kaitse ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest, vaid üksnes miinimumkaitse (Däubler, 2011, lk 140).

Äriesindajad on isikud, kes korraldavad ja sõlmivad ühe või mitme ettevõtja nimel erinevaid tehinguid. Nende õigusi reguleerib äriseadustik ja neile laienevad vaid üksikud tööõiguse sätted. Otsesõnu on välistatud äriesindajate õigus kollektiivlepingute sõlmimiseks. Äriseadustik reguleerib alljärgnevat tingimusi:

- 1) esindaja vahendustasu saamise eeldused;
- 2) lepingu lõpetamise etteteatamistähtajad, mis ei kattu töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaegadega;
- 3) õigus kompensatsioonile lepingu lõppemisel, kui leitud kliendid jätkavad lepinguid esindatavaga;
- 4) õigus kasutada töökohtu teenust, kui sissetulek jääb alla 1000 euro kuus (Däubler, 2011, lk 141).

Ülejäänud töötajaga sarnastele isikutele laieneb osa tööõiguslikust kaitsest, kuna nad on selgesõnaliselt arvatud erinevate tööõiguslike aktide rakendusallasse. Töötajaga sarnasel isikul on järgmised õigused:

- 1) õigus neljänädalasele tasustatud puhkusele aastas;
- 2) õigus tervise kaitsele töökohal;
- 3) õigus kaitsele diskrimineerimise eest;
- 4) õigus vabale ajale perekonnaliikmete hooldamiseks kodus;
- 5) õigus kollektiivlepingute sõlmimisele;
- 6) õigus vaidlusküsimuste arutamiseks töökohtutes (Däubler, 2011, lk 141).

Töötajaga sarnastele isikutele ei laiene siiski teatud olulised töötajate õigused. Kõigepealt ei ole töötajaga sarnastel isikutel õigust kuuluda tööõukogudesse. Tegemist on olulise piiranguga, sest tööõukogud on peamine töötajate esindusorgan töökohal, tööõukogudel on väga laiad õigused otsuste tegemisel töökohal (sh. teatud juhtudel vetoõigus) ning tööõukogudesse kuuluvad enamasti ametiühingute liikmed (ETUI, 2015). Lisaks ei laiene töötajaga sarnastele isikutele kaitse töölepingu ülesütlemise eest. Ülejäänud õiguste osas on olukord ebaselgem ja sõltub suures osas kohtupraktikast. Üldjuhul võib eeldada, et töötajaga sarnastele isikutele laieneb ühinemis- ja ametiühingute moodustamise õigus, sest vastasel juhul oleks keeruline teostada õigust sõlmida kollektiivlepinguid. Tavaliselt tööaja regulatsioon töötajaga sarnastele isikutele ei laiene. Raseduse ja emadusega seonduvate õiguste kaitse on samuti ebaselge, kuid on leitud, et kuna enamus kodutöötajatest on tööaja seadusega kaetud, ei ole vajalik kaitse laiendamine ülejäänud töötajaga sarnastele isikutele. Noorte tööd reguleerivad aktid laienevad töötajaga sarnastele isikutele vaid juhul, kui tehtav töö on sarnane töötajate või kodutöötajate tööga (Däubler, 2011, lk 142).

Vaatamata eraldi majanduslikult sõltuva töötegija kategooria olemasolule, ei ole Saksamaal selle grupi töötegijate sotsiaalkindlustus reguleeritud eraldiseisva õigusaktiga.

1998. aasta sotsiaalkindlustusseaduse muudatus kehtestas neli kriteeriumi, millest kaks pidi olema täidetud, et töötegija klassifitseeruks töötajaks ja vastupidise tõendamiskoormus läheks üle tööandjale. Kui töötegija klassifitseerus töötajaks, oli tal õigus sotsiaalkindlustuskaitsele (Däubler, 2011, lk 137). Need kriteeriumid hõlmasid keeldu palgata teisi töötajaid; kohustust töötada vaid ühe tööandja heaks; kohustust teha töötajatega sarnast tööd; keeldu pakkuda oma teenuseid või tooteid turul ja kohustust teha samasugust tööd, mida varem oli tehtud samale ettevõttele töötajana (European Parliament, 2013, lk 38).

Kuna kriteeriumid olid liiga ranged mõlema töösuhte poole jaoks, muudeti seadust 2000. aastal selliselt, et töötajaks klassifitseerumiseks oli vajalik vähemalt kolme kriteeriumi täitumine, samuti sai tööandja küsida sotsiaalkindlustusametilt eelotsustust isiku klassifitseerumise kohta töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks (Däubler, 2011, lk 137). Aastal 2003 eemaldati kriteeriumid seadusest kogu ulatuses, kuid praktikas jätkab sotsiaalkindlustusamet nende kasutamist töötegija staatuse hindamisel. Ka kolme kriteeriumi täitmine on lihtne, mistõttu peaks suur osa majanduslikult sõltuvatest töötegijatest klassifitseeruma töötajateks ja seega peaks olema kaetud sotsiaalkindlustusega. Kuna sotsiaalkindlustusametil on kohustus tuvastada sellised töötegijaid ja nende töö andjaid ning see on praktikas keeruline, tehakse kahjuks siiski

vähe sotsiaalkindlustusmaksleid majanduslikult sõltuvate töötegijate eest ja seega sotsiaalkindlustus neile ei laiene (European Parliament, 2013, lk 38).

Seega lõppkokkuvõttes **on Saksamaal majanduslikult sõltuvate töötegijate sotsiaalkaitse suures osas sarnane iseseisva lepingupartneri sotsiaalkaitsega**. Siiski on ka Saksamaal võimalik nii majanduslikult sõltuval töötegijal kui iseseisval lepingupartneril saavutada töötajaga sarnane sotsiaalkaitse, tehes vabatahtlikke sissemaksleid erinevatesse sotsiaalkindlustusfondidesse (European Parliament, 2013, lk 48).

Majanduslikult sõltuvatele töötegijatele on tagatud alljärgnevad sotsiaalsed garantiid:

- 1) **ravikindlustus** — kehtib kohustuslik era- või avalik ravikindlustussüsteem, osad vabakutselised on kaetud kohustusliku haiguskindlustussüsteemiga;
- 2) **pikaajalise töövõimetuse kindlustus**;
- 3) **invaliidsuspension** — tagatud vaid osadele majanduslikult sõltuvate töötegijate gruppidele, sh. käsitöölisele, põllumeestele ja osadele vabakutselisele on invaliidsuskindlustus kohustuslik;
- 4) **vanaduspension** — tagatud vaid osadele majanduslikult sõltuvate töötegijate gruppidele. Käsitöölised, põllumehed ja osa vabakutselisi teeb kohustuslikke maksleid riiklikku sotsiaalkindlustussüsteemi, mille alusel on neil õigus vanaduspensionile;
- 5) **toitjakaotuspension** — tagatud vaid osadele majanduslikult sõltuvate töötegijate gruppidele, sh. käsitöölisele, põllumeestele ja osadele vabakutselisele on toitjakaotuskindlustus kohustuslik;
- 6) **tööõnnetus - ja kutsehaiguskindlustus** — tagatud vaid põllumeestele;
- 7) **peretoetused**, sh. maksusoodustused, lastetoetused, lapsehooldustasu on tagatud nii iseseisvatele lepingupartneritele kui majanduslikult sõltuvatele töötegijatele;
- 8) **töötutoetus** — majanduslikult sõltuval töötegijatel on õigus vaid toimetulekuks mõeldud töötutoetusele (European Parliament, 2013, lk 48, Annex A3).

Erinevalt töötajatest ei laiene kõikidele majanduslikult sõltuvatele töötajatele sarnaselt iseseisvate lepingupartneritega järgnevad hüved:

- a) **tasustatud haigus- ja sünnituspuhkus;**
- b) **töötuskindlustus** — majanduslikult sõltuvad töötajad ei ole kaetud riikliku töötuskindlustusega, ka ei ole neil erinevalt teistest kindlustussüsteemidest õigust liituda töötuskindlustusega vabatahtlikult (European Parliament, 2013, lk 48-49, Annex A3).

Majanduslikult sõltuvate töötajate sotsiaalkaitset Saksamaal iseloomustab ühelt poolt killustatus, kus **osa sotsiaalkaitsest on tagatud vaid teatud majanduslikult sõltuvate töötajate gruppidele, teiselt poolt on iseloomulikuks majanduslikult sõltuvatele töötajatele ja iseseisvatele lepingupartneritele sotsiaalkindlustuse tagamine vabatahtlikkuse alusel.** Mitmete sotsiaalkindlustusvaldkondade puhul on töötajateks mitteklassifitseeruvatel töötajatel õigus teha vabatahtlikult sissemakseid riiklikesse või erakindlustusfondidesse ja tagada endale seeläbi sotsiaalkaitse.

2.4.3.4. Hispaania

Hispaanias on majanduslikult sõltuva töötajate kategooria reguleeritud eraldi FIE-de määrusega. Majanduslikult sõltuv töötaja on määruses defineeritud kui isik, kes teeb tavaliselt tööd ühele isikule, kellelt ta saab vähemalt 75% oma sissetulekust. Lisaks iseloomustavad majanduslikult sõltuvat töötajat järgnevad asjaolud: töötajate või alltöövõtjate mittepalkamine; erinev vastutus võrreldes sama tööandja teiste töötajatega; tootmiseks vajaliku infrastruktuuri ja vahendite omamine; töö organiseerimine iseseisvalt; töö tegemisega seonduva riski kandmine; tulemusest sõltuv tööandjaga kokkulepitud tasu (Haljasmäe, 2010, lk 32). FIE-de määrus on osa võla- ja äriõigusest, mitte tööõigusest.

Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on alljärgnevad õigused:

- 1) **õigus tööaja kindlaksmääramisele.** Vaatamata sellele, et FIE-de määrus ei kehtesta majanduslikult sõltuvate töötajate maksimaalset tööaja pikkust, kohustab see lepingus tööaega kokku leppima aastas, kuus või nädalas. Esimesel kahel juhul tuleb sätestada ka tööaja jaotus nädalas. Ületunnitöö ei tohi ületada kutsealaste huvide kokkuleppes (*acuerdo*

de interés profesional)⁴¹ välja toodud maksimaalset määra, selle puudumisel 30% töötajate tavalisest tööajast (Haljasmäe, 2010, lk 52);

- 2) **õigus puhkusele** - majanduslikult sõltuval töötajal on õigus puhkusele 18 päeva aastas;
- 3) **õigus kaitsele lepingu ülesütlemise korral tööandja poolt**. FIE-de määrus sätestab tööandja poolse ülesütlemise aluste avatud loetelu. Tööd andval isikul on õigus lepingu ülesõelda lepingu olulise rikkumise korral töötajate poolt ja nõuda sellisel juhul ka lepingus või ülesütlemise ajal kokku lepitud hüvitist. Lepingus võib kokku leppida ka muud ülesütlemise alused ja selle tagajärjed. Mõjuva põhjuseta lepingu ülesütlemisel tööandja poolt on töötajal õigus nõuda hüvitist, mille suurus määratakse järgnevate asjaolude alusel: lepingu lõppemiseni jäänud aeg; rikkumise olulisus; tehtud kulutused ja investeeringud; eelteate andmine (Haljasmäe, 2010, lk 64);
- 4) **õigus kutsealaste huvide kokkuleppe sõlmimiseks**. Majanduslikult sõltuvate töötajate huvide kollektiivseks kaitseks on FIE-de määrusega kehtestatud uus lepingu liik. Kutsealaste huvide kokkuleppe sõlmitakse tööd andva isiku ja majanduslikult sõltuvate töötajate vahel, kes kuuluvad ametiühingutesse või ametialastesse liitudesse ja on sõnaselgelt nõustunud kokkuleppe tingimustega. Vastuolu korral kutsealaste huvide kokkuleppe ja individuaalse lepingu vahel kehtib esimene. Kutsealaste huvide kokkuleppega on võimalik reguleerida vaid töö tegemise viisi, kohta ja aega ning lepingu üldisi tingimusi. Seega on nende lepingute reguleerimisala kitsam kui tavapärasel kollektiivlepingutel (Pereiro, 2008, lk 94).
- 5) **õigus töökohtu jurisdiktsioonile individuaalsete ja kollektiivsete vaidluste lahendamisel**. Töökohtu jurisdiktsioon nende vaidluste osas tavakohtu jurisdiktsiooni asemel tähendab suurema tähelepanu pööramist tööõiguslikele printsiipidele ning selle kaudu ka suuremat kaitset majanduslikult sõltuvatele töötajatele (Pereiro, 2008, lk 95-96);
- 6) **õigus töötada ohutuses ja tervislikes töötingimustes**;
- 7) **õigus kaitsele diskrimineerimise eest** (Murcia, Cardo, 2016, lk 349-353).

⁴¹ Vt täpsemalt loetelu punkti 4.

Majanduslikult sõltuvad töötajad Hispaanias on siiski ilma jäetud olulistest kollektiivsetest õigustest, mida kutsealaste huvide kokkuleppe sõlmimise võimalus ei asenda. Majanduslikult sõltuvatel töötajatel on küll ühinemisvabadus, kuid mitte õigust moodustada eraldiseisvaid ametiühinguid. Majanduslikult sõltuvatel töötajatel puudub lisaks streigiõigus. Samuti ei ole kutsealaste huvide kokkulepetel sellist siduvust nagu kollektiivlepingutel. Kokkulepped on siduvad vaid neile alla kirjutanud pooltele, erinevalt kollektiivlepingutest, mis laienevad kõikidele antud sektori ettevõtetele ja töötajatele (Pereiro, 2008, lk 95-97).

Hispaania sotsiaalkindlustussüsteem koosneb üldsüsteemist ja erisüsteemidest. Iseseisvad lepingupartnerid teevad sissemaksid iseseisvate lepingupartnerite sotsiaalkindlustuse erisüsteemi, mis katab 90% iseseisvatest lepingupartneritest. Lisaks on erisüsteemid põllumeestele ja meremeestele. Ka **majanduslikult sõltuvate töötajate sotsiaalkaitse on reguleeritud FIE-de määrusega ning tagab neile alljärgnevad kaitse:**

- 1) **aktiivse tegevuse katkemise hüvitis.** Tegemist on hüvitisega, mis katab nii abiraha töötuks jäämise korral kui tasustatud ema- ja isapuhkuse;
- 2) **haigushüvitis,** mis on tagatud esimesest haiguspäevast;
- 3) **õigus eelpensionile** tervistkahjustava töö tegemise korral (Pedersini, Coletto, 2009, Country report: Spain).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et **Hispaania majanduslikult sõltuvate töötajate regulatsioon on ühtne, hõlmates kõik majanduslikult sõltuvad töötajad, sõltumata nende tegevusalast.** Selline regulatsioon pakub kaitset kogu majanduslikult sõltuvate töötajate grupile, mitte üksnes väheste ametialade esindajatele. Lisaks on plussiks ka sellise regulatsiooni selgus.

2.4.3.5. Eraldiseisva staatuse rakendamise probleemid

Majanduslikult sõltuvate töötajate eraldiseisva staatuse sisseviimisega kaasnevad ka negatiivsed küljed. **Negatiivse poole pealt on leitud, et töötajate klassifitseerimise probleemid, mida heidetakse ette töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite kaksikjaotusele, kanduvad üle ka majanduslikult sõltuvate töötajate grupi tuvastamisele.** Isegi legaaldefiniitsioonide olemasolu korral võib nende tõlgendamine praktikas

osutada keeruliseks. Tulemuseks on veelgi keerulisem töötajate staatuse kindlaks tegemise süsteem kui kaksikjaotuse korral (De Stefano, 2016, lk 19). Erinevalt kaksikjaotusest, mille puhul opereeritakse peamiselt töötaja mõistega, tuleb majanduslikult sõltuva töötajate kategooria loomisel anda tähendus ja tõlgendada ka viimast.

Teiseks probleemiks on selliste töötajate väiksem tööigusalane ja sotsiaalkaitse. Nagu ülal toodud riikide näidetest nähtub, laieneb majanduslikult sõltuvate töötajate oluliselt vähem tööigusalaseid õigusi kui töötajatele, samuti on nende sotsiaalkindlustus tagasihoidlikum. See omakorda ahvatleb tööandjaid kasutama majanduslikult sõltuvaid töötajaid odavamana alternatiivina töötajatele. Faktiliselt töötaja positsioonis tööd tegevaid isikuid klassifitseeritakse teadlikult majanduslikult sõltuvateks töötajateks (De Stefano, 2016, lk 19-21).

Kolmandana on välja toodud majanduslikult sõltuvate töötajate grupi liialt kitsas määratlemine. Majanduslikult sõltuvaks töötajaks klassifitseerumiseks nõutakse mõnikord väheses ulatuses subordinatsiooni esinemist (Davidov, 2014, lk 559) või muude asjasse puutumatute lisakriteeriumide täitmist. Sellega seondub ka majanduslikult sõltuvate töötajate õiguste kaitse killustatus. Nagu eeltoodud Saksamaa näitest nähtub, tagatakse osa õigusi vaid teatud gruppidele majanduslikult sõltuvate töötajatele.

Majanduslikult sõltuvate töötajate eraldiseisva kategooria loomise ebaõnnestunud näitena võib välja tuua Itaalia. Itaalias laiendati 1973. aastal tööõiguse reegleid majanduslikult sõltuvatele töötajatele (*parasubordinazione, lavoro parasubordinato*), kes moodustavad osa iseseisvatest lepingupartneritest. **Majanduslikult sõltuvad töötajad defineeritakse kolme näitaja alusel: suhte kestus, koordinatsioonisuhe ja töö tegemine peamiselt isiklikult.** Suhte kestus tähendab, et teenust osutatakse teatud aja jooksul ja tegemist ei ole väga lühiajalise töö tegemisega. Samas on eesmärgiks siiski teatud kokkulepitud tulemuse saavutamine ja selliselt suhtelt ei eeldata pikaajalist kestvust. Koordinatsioonisuhe tähendab töö tellija teatud ülevaadet töö tegemisest, kuid mitte tema õigust teostada otsest kontrolli töö tegemise protsessi üle. Viimase puhul eksisteerib töösuhe. Töö tegemine isiklikult tähendab seda, et välistatud on teenuse osutamine juriidilise isiku kaudu või selle delegeerimine teisele füüsilisele isikule. Töö isikliku tegemise nõue ei ole siiski absoluutne. Aktsepteeritav on abitööjõu kasutamine juhul, kui ka

kolmanda isiku poolt töö teostamise eelduseks on majanduslikult sõltuva töötajaja professionaalsed teadmised ja oskused (Perulli, 2003, lk 80-81). Muudatuse tulemusel hakkasid tööandjad klassifitseerima faktilisi töötajaid majanduslikult sõltuvateks töötajateks, et vältida tööõigusest tulenevaid kohustusi ning sotsiaalmaksu maksmist. Aastal 1995 suurendati mõnevõrra majanduslikult sõltuvate töötajate kaitset, kuid kuna see jäi väiksemaks võrreldes töötajate kaitsega, jätkus töötajate väärklassifitseerimine. See omakorda viis valesti klassifitseeritud töösuhete ümberklassifitseerimisele kohtus. Aastal 2000 suurendati veelkord majanduslikult sõltuvate töötajate kaitset, kuid kaitse jäi liialt madalaks, et vältida väärtalt klassifitseeritud majanduslikult sõltuvate töötajate kasutamist töötajate alternatiivina. Aastal 2015 toimus järjekordne õiguslik reform, mille käigus laiendati tööõiguslikku kaitset suuremale grupile töötajatest. Samal ajal tühistati majanduslikult sõltuvate töötajate õiguste eriregulatsioon, kuid jäeti see grupp eraldiseisvana alles. Erialakirjanduses on välja toodud, et viimane reform võib veelgi komplitseerida töötajate staatuse kindlaks tegemist praktikas (De Stefano, 2016, lk 20).

Teise ebaõnnestunud näitena majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria loomisel on erialakirjanduses toodud Ungari. Aastal 2011 tehti ettepanek Ungari töökoodeksi muutmiseks ning majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria kasutusele võtmiseks. Majanduslikult sõltuv töötajaja defineeriti kui töötajasarnane isik, kes teeb isiklikult regulaarselt tööd teise isiku kasuks muu kui töölepingu alusel ning lisaks selle lepingu täitmisele ei suuda osutada samaaegselt tasu eest muid regulaarseid teenuseid ega teha tööd. Majanduslikult sõltuvale töötajajale sooviti laiendada osa töökoodeksis toodud õigustest, välja arvatud juhul, kui lepingu alusel saadav tasu ületab riikliku miinimumpalga viiekordselt. Erialakirjanduses on kritiseeritud soovi kohaldada majanduslikult sõltuva töötajaja kaitset liiga kitsale töötajaja kategooriale. Majanduslikult sõltuv võib olla ka töötajaja, kes teeb tööd peamiselt ühele tööandjale, isegi kui tal on lisaks mõni teine klient. Lisaks on sissetuleku piiri seadmine küsitav, sest majanduslikult sõltuva töötajaja kaitse vajadus tuleneb tema sõltuvast seisundist, mitte sissetuleku suurusest. Eelnõu ei täpsustanud ka, kas sissetuleku piir oli kehtestatud silmas pidades töötajaja kuu- või aastapalka (Gyulavári, 2016, lk 86-87). Sotsiaalpartnerite vastuseisu tõttu muudatust töökoodeksisse ei tehtud, kuigi akadeemikute

arvates oleks piisavalt laia rakendusala korral kolmanda kategooria loomine olnud kasulik nii tööandjatele kui majanduslikult sõltuvatele töötajatele (Gyulavári, 2016, lk 91).

Majanduslikult sõltuvate töötajate kategooria kehtestamisel on oma positiivsed ja negatiivsed küljed, mida tuleb kaaluda. Ühest küljest võimaldab eraldi kategooria loomine pakkuda täiendavat kaitset sellele grupile töötajatele, sest mitmed õigused, mille saamiseks eeldatakse üldjuhul alluvussuhte olemasolu, laiendatakse töötajatele, kes on tööandjast üksnes majanduslikult sõltuvad. Teisest küljest on pakutav kaitse madalam võrreldes töötaja kaitsega.

Majanduslikult sõltuvate töötajate väiksem kaitse võrreldes töötajatega soosib omakorda võimalikult suure hulga töötajate klassifitseerimist pigem majanduslikult sõltuvateks töötajateks kui töötajateks. See aga võib kaasa tuua töötajate kaitse taseme üldmise languse. Sellise tulemuse vältimiseks peaks eraldi kategooria kehtestamisel majanduslikult sõltuva töötajaja mõiste olema võimalikult täpselt ja üheselt sõnastatud. Vältida tuleks ka majanduslikult sõltuvate töötajate regulatsiooni killustamist Saksamaa ja Ühendkuningriigi näitel. Teatud tööalaste õiguste ja sotsiaalkindlustuse tagamine vaid mõningate elualade esindajatele tähendab seda, et paljud majanduslikult sõltuvad töötajad jäävad kaitseta, samuti on keeruline kindlaks teha, millised õigused konkreetsele majanduslikult sõltuvale töötajale laienevad.

2.4.4. Majanduslikult sõltuvale töötajale kaitse tagamine baasõiguste laiendamise kaudu

Majanduslikult sõltuvate töötajate paremaks kaitseks on võimalik laiendada ka teatud sotsiaalseid baasõiguseid kõikidele töötajatele. Need õigused kehtiksid sõltumata sellest, kas isik teeb tööd töötajana, iseseisva lepingupartnerina või majanduslikult sõltuva töötajajana. Astal 1997 toimunud ILO konverentsil tehti ettepanek võtta vastu konventsioon, mis tagaks tööalased õigused isikliku töö tegijatele, kes oma alluvuse või sõltuvuse tõttu sarnanevad

töötajatega, kuid ei ole töösuhtes. Konventsiooni eelnõus pakkus ILO välja kaks võimalust sellistele töötajatele kaitse tagamiseks: tööõiguse laiendamine ka alluvussuhtes mitteolevatele töötajatele ning baasõiguste kehtestamine kõikidele töötajatele, kes teevad tööd teise isiku kasuks, sõltumata sellest, milline on nende isikute vaheline õiguslik suhe. Eelnõus pakuti välja järgmised baasõigused: ühinemisõigus, kollektiivse läbirääkimise õigus, kaitse diskrimineerimise eest, piirangud alaealiste tööle, õigus töötasule, õigus tervislikele ja ohututele töötingimustele, kaitse kutsehaiguse ja tööõnnetuse korral, sotsiaalkindlustuskaitse. Konventsiooni vastuvõtmine kahjuks ebaõnnestus (Perulli, 2003, lk 96-97).

Sotsiaalsete baasõiguste kehtestamist on soovitanud ka Supiot. Kuigi Supiot ei too välja konkreetset baasõiguste kataloogi, millele kõikidel töötajatel oleks õigus, toob ta näiteid õigustest, mis peaks olema tagatud laiemale ringile kui töötajatele. Näiteks peretoetused ja ravikindlustus peaksid olema tagatud sõltumata sellest, kas isik töötab või mitte; vanaduspension ja õnnetusjuhtumikindlustus tuleb tagada ka tasuta töö tegijatele; EL tööõiguslastes aktides toodud õigused, sh. töötervishoid ja ohutus – ametialase töö tegijatele (nii iseseisvatele lepingupartneritele kui töötajatele) (Supiot, 2001, lk 55).⁴²

Baasõiguste kehtestamise majanduslikult sõltuvate töötajate kaitseks on ühe võimalusena välja pakkunud ka Perulli. Sarnaselt Supiot'ga leiab Perulli, et tuleks kehtestada teatud miinimumõigused, mis laienevad kõikidele tööd tegevatele inimestele, ning lisada sõltuvalt töötajaja staatusest täiendavaid õiguseid (Perulli, 2003, lk 115).

Davidov leiab, et universaalsuse ja selektiivsuse vahel töö- ja sotsiaalõiguste tagamisel tuleb leida tasakaal. Tema arvates ei tohiks kõikide sotsiaalsete õiguste tagamisel tugineda isiku töötaja staatusele, vaid tuleb analüüsida, kas konkreetse õiguse tagamine on seotud/põhjendatud töötamisega alluvussuhtes. Davidov toob näiteks ravikindlustuse (va. kutsehaigus- ja tööõnnetuskindlustus), õiguse ohututele töötingimustele ja tervise kaitsele, kaitse diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise eest ning rahvapensioni, mis peaksid olema tagatud ka iseseisvatele lepingupartneritele ja osalt ka tasuta tööd tegevatele isikutele (Davidov, 2014, lk 555-556).

Pennings ja Bosse toovad baasõiguste kataloogi näitena direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega (EÜT L 18, 21.01.1997, lk 1-6), mis nõuab teatud õiguste tagamist lähetatud töötajale töö tegemise koha õigusest lähtuvalt. Lähetatud töötajale

⁴² Vt ka alapunkti 2.3.4.

tuleb tagada vähemalt järgnevad õigused: 1) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg; 2) minimaalne tasuline iga-aastane puhkus; 3) miinimumpalk ja tasu ületunnitöö eest; 4) renditöötajate õigused; 5) tööohutus ja -tervishoid; 6) rasedate ja äsja sünnitanud naiste kaitse; 7) laste ja noorte inimeste kaitse töökohal; 8) kaitse diskrimineerimise eest (art 3 (1); Pennings, Bosse, 2011, lk 190).

Euroopa Parlament on kutsunud sotsiaalpartnereid ja Komisjoni üles raamdirektiivi ettepaneku tegemisele mõistlike töötingimuste tagamiseks kõikide töövormide puhul. Direktiiv laiendaks tööõiguse miinimumkaitset uutele töö vormidele, põhinedes põhjalikul mõjuhindamisel. Baasõiguste kataloog hõlmaks kaitset diskrimineerimise eest, tööohutuse ja -tervishoiu tagamist, emapuhkust, töö- ja puhkeaja norme, töö- ja pereelu tasakaalustamist soodustavaid õigusi, õigust väljaõppele, puudega inimestele töötamise võimaluse tagamist, informatsiooni-, konsultatsiooni- ja osalemise õigust, ühinemis- ja esindusõigust, kollektiivsete läbirääkimiste pidamise ja streigiõigust (Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)), p 4).

Baasõiguste laiendamist kõikidele töötajatele ei ole seni praktiseeritud, mistõttu on raske välja tuua selle meetodi positiivseid ja negatiivseid aspekte. Selge on see, et baasõiguste tagamine ei tähenda kõikide praegu töötajale tagatud õiguste laiendamist ka muudele töötajatele. Baasõiguste kehtestamisel tuleb analüüsida, millised õigused on töötajale antud tema alluvussuhtest tulenevalt ja millised sotsiaalsed/töölased õigused ei ole tegelikult seotud töötamisega alluvussuhtes. Viimaste laiendamist peaks kaaluma ka teistele töötajatele. Baasõiguste tagamine ei välista ka seda, et lisaks miinimumõigustele, mis on tagatud laiemale grupile töötajatele, tagatakse näiteks majanduslikult sõltuvatele töötajatele lisaõigusi, ning sõltuvatele ja alluvussuhtes töötajatele veel omakorda täiendavaid õigusi.

3. Töötegija õigusliku staatuse arengusuunad

Autor: Prof Merle Erikson

Peatüki lühikokkuvõte

- Tulenevalt arengutest ühiskonnas ja majanduses, eriti vajadusest paindlike töösuhete järele on töö tegemise viisid üha mitmekesisemad.
- Muutuvate töösuhete kontekstis ei ole senine töötegijate staatuste ja nendega kaasnevate tagatiste süsteem enam asjakohane, sest töötajate arv väheneb ja tekkimas on suur hulk muid töötegijaid, kes vajaksid töösuhete raames ja/või sotsiaalkindlustuskaitset.
- Olukorra muutmiseks on võimalik:
 - 1) laiendada töötaja mõistet, nii et see hõlmaks lisaks alluvussuhtes töötavatele inimestele ka tööd andvast isikust sõltuvaid töötegijaid;
 - 2) võtta kasutusele uus töötegija liik – majanduslikult sõltuv töötegija (iseseisev lepingupartner, kes sõltub majanduslikult peamiselt ühest tööd andvast isikust), kellele anda osaliselt nii tööalane kui sotsiaalkindlustuskaitse;
 - 3) anda nii töö- kui sotsiaalkindlustusalased baasõigused kõikidele töötegijatele.

3.1. Vajadus paindlike töösuhete järele

Mitmetes uuringutes on välja toodud, et tehnoloogiliste, struktuursete, demograafiliste jm arengute tõttu on viimaste aastate tööturg oluliselt muutunud (vt nt Vallistu *et al*, 2017, lk 11-14), sealhulgas on muutunud nii töö sisu kui töö tegemise korraldus (Erikson, 2018, lk 204). Mis viimast puudutab, siis Eurofound tõi oma 2015. aastal ilmunud uuringus välja üheksa uut töö tegemise vormi: **töötaja jagamine (*employee sharing*)**, **töökoha jagamine (*job sharing*)**, **spetsialisti ajutine kaasamine juhtimistegevusse (*interim management*)**, **juhutöö (*casual work*)**, **IKT⁴³-põhine mobiilne töö (*ICT-based mobile work*)**, **vautšeripõhine töö (*voucher-based work*)**, **töö portfoolio raames (*portfolio work*)**, **rahvahange (*crowdwork*)** ja **koostööpõhine töö (*collaborative employment*)** (Mandl *et al*, 2015).

Eurofoundi uuringust selgub samas, et enamus nimetatud töövormidest on mitmetes riikides kasutusel juba aastaid või aastakümneid. Kõige uuenduslikemateks töötamise viisideks võib pidada IKT-põhist mobiilset tööd⁴⁴ ja rahvahanget⁴⁵ ning samuti tööd nõudmisel mobiilirakenduse kaudu⁴⁶ (mida Eurofoundi uuring ei käsitle), sest nimetatud töövormid on välja kujunenud alles viimastel aastatel IKT arengu tõttu. Samas on muutunud kaasajal üha olulisemaks ka pikemat aega kasutusel olnud töötamise viisid nagu töötaja jagamine⁴⁷, töökoha jagamine⁴⁸ ning juhutöö, mis hõlmab lühiajalist tööd⁴⁹ ja nõudetööd (ehk tööd väljakutsel)⁵⁰.

Mandl selgitab, et kõigi uute töövormide esiletõus on tingitud arengutest ühiskonnas ja majanduses, eriti vajadusest suurema paindlikkuse järele nii töö pakkuja kui töötegija jaoks; ning IKT laialdasemast kasutamisest (Mandl, 2016, lk 7), mis aitab samuti kaasa töö paindlikumale korraldamisele. Suurem paindlikkus töösuhetes tähendab eelkõige seda, et **töötegija ei ole tööd andva isikuga enam pikaajaliselt seotud ja/või on tehtav töö**

⁴³ IKT tähendab info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat.

⁴⁴ IKT-põhine mobiilne töö on kaugtöö alaliik ehk töö, mida tehakse väljaspool tavapärasest töö tegemise kohta, kuid see on kindla töökohaga veel vähem seotud. Seda tööd on võimalik teha kõikjal ja igal ajal.

⁴⁵ Rahvahange on töö tegemise viis, mille raames viiakse koostööplatvormi vahendusel omavahel kokku tööd tegevad ja pakuvad isikud, kusjuures tööd tehakse ainult digitaalselt (nt Amazon Mechanical Turk).

⁴⁶ Tööd nõudmisel mobiilirakenduse kaudu on töö tegemise viis, mille puhul viiakse tööd tegevad ja pakuvad isikud omavahel kokku koostööplatvormi vahendusel (nt Uber). Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu nagu rahvahangegi on üks platvormitöö alaliikidest.

⁴⁷ Töötaja jagamine on töövorm, mille raames tööandjate grupp palkab tööle ühe töötaja ning tööandjad vastutavad töötajaga seotud kohustuste täitmise eest solidaarselt.

⁴⁸ Töökoha jagamine on töövorm, mille puhul tööandja võtab tööle kaks (või enam) töötajat, kes täidavad ühe täistööajaga ametikoha.

⁴⁹ Lühiajaline töö hõlmab hooaja- ja projektipõhist tööd.

⁵⁰ Nõudetöö korral võib olla kokku lepitud minimaalne ja maksimaalne tööaeg, samuti võib tööajakokkulepe puududa. Viimasel juhul on tegemist nulltunnilepinguga.



väikesemahuline.⁵¹ Senisest enam tehakse projektipõhist tööd ning sageli on hierarhiline töökorraldus asendatud võrgustike ja ühissetevõtetega (Verhulp, 2017, lk 9).

Eeltoodu erineb aastakümneid tavaks olnud klassikalisest töösuhtest, mille puhul teeb üks isik teise jaoks tööd tähtajatult ja täisajaga (Waas, 2016, lk 129). Kui klassikalise töösuhte puhul allub töötaja teise lepingupoole juhtimisele ja kontrollile ning teda kaitsevad töölepingu sõlmimisega kaasnevad tagatised, siis uute, paindlike töö tegemise viiside puhul ei ole tööd tegeva isiku staatuse määramine alati nii üheselt mõistetav. Kuna töö tegemise korraldus on oluliselt muutunud, on keeruline kindlaks teha, kas ja millisel määral allub töötaja tööd andvale isikule. Samuti jätab üksnes alluvussuhete tuvastamine vajaliku kaitseta töötajad, kes seda töö andvast isikust majandusliku sõltuvuse tõttu vajaksid.

Õiguskirjanduses diskuteeritakse praegusel ajal kõige enam platvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi (Davidov, 2017; Freedland, Prassl, 2017; Prassl, Risak, 2016; Todolí-Signes, 2017), aga ka IKT-põhist mobiilset tööd tegeva isiku staatuse (Mandl *et al*, 2015, lk 72-73; Mandl, 2016, lk 11) üle – arutletakse, kas tegemist on töötaja, iseseisva lepingupartneri, nende vahevormi (majanduslikult sõltuva töötaja), FIE või vabakutselisega. Töötaja klassifitseerimise probleemid võivad esile kerkida ka nõudetöö tegija (nulltunnilepingu alusel töötava isiku) puhul (Ratnik, 2017, lk 381-382). **Eeltoodust tulenevalt tekib küsimus, kas ja kuidas võiks uut moodi töösuhete kontekstis muutuda töötaja õiguslik staatus?**

3.2. Võimalused töötaja staatuse täpsustamiseks

3.2.1. Töötaja mõiste laiendamine

Nagu uuringu eelnevatest osadest selgub⁵², on töötaja olulisim tunnus see, et ta allub tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile. Alluvussuhe on ka peamine kriteerium, mille alusel eristatakse töötajat muudest töötajatest. Alluvussuhetes tegutsevat töötajat loetakse võrreldes tööd andva isikuga nõrgemaks pooleks ning talle on õigusaktidega ettenähtud hulgaliselt tööalaseid tagatisi.

Töötajale õigusliku kaitse andmist üksnes alluvussuhete kriteeriumi alusel on muutuvate töösuhete kontekstis kritiseeritud. Leitakse, et viimastel kümnenditel on töö tegemise korraldus

⁵¹ Vt uute töövormide iseloomustusi Mandl *et al* (2015) ja Vallistu *et al* (2017).

⁵² Vt alapunkte 1.1.1. ja 2.1.

sedavõrd oluliselt muutunud, et alluvussuhet on üha keerulisem kindlaks teha ning õigusaktidest tulenevat kaitset vajaksid ka muud töötajad, keda kitsas tähenduses töötajaks klassifitseerida pole võimalik.⁵³ Kuigi õigusliku kaitse andmise vajadust laiemale töötajate ringile pooldavad mitmed teadlased (Freedlandi ja Kountourise seisukoha järgi tuleb kaitsta isiklikku tööd tegevast isikust, Supiot' arvates aga tööturul osalejat)⁵⁴, võib pidada kõige läbimõeldumaks ja praktikas rakendatavaks Davidovi tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise ideed.

Davidov selgitab, et **tööõigust peab tõlgendama eesmärgipäraselt, nii et see pakub kaitset senisest suuremale grupile inimestele – kõikidele haavatavatele töötajatele**. Seda, kas töötaja on haavatav või mitte, saab kindlaks teha kahe kriteeriumi alusel: demokraatia defitsiit töösuhetes ja töötaja sõltuvus tööd andvast isikust (Davidov, 2011, lk 188).⁵⁵ Haavatava töötaja kontseptsiooni kasutuselevõtmine tähendab seda, et töötaja mõistele antakse senisest laiem sisu.

Kuigi Davidovi argumendid, miks haavatavat töötajat tuleb kaitsta, on üha enam levivate mittetüüpiliste töösuhete kontekstis põhjendatud ning Davidov on välja töötanud ka praktilisemat laadi suunised, kuidas töötaja haavatavust kindlaks teha (Davidov, 2016), on tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise teooria rakendamine siiski keeruline või vähemalt aeganõudev. Seda eelkõige põhjusel, et töötaja õigusliku staatuse määramise praegu kasutusel olevad kriteeriumid on praktikas aastakümnete jooksul juurdunud ning uue lähenemise omaksvõtt nõuab aega harjumiseks. Olukorda lihtsustaks see, kui seaduse rakendajale/tõlgendajale anda käitumisjuhised, milliste näitajate alusel haavatavat töötajat kindlaks teha.⁵⁶ **Samuti on otstarbekas uurida, kas ja millised on teiste õigussüsteemide kogemused haavatava töötaja kontseptsiooni kasutuselevõtmisel.**

3.2.2. Uue töötaja kategooria – majanduslikult sõltuva töötaja – kasutuselevõtmine

Muutunud töösuhete kontekstis võivad paljud töötajad (nt IKT-põhist mobiilset tööd tegevad isikud, rahvahanke töövormis tegutsevad isikud jt) samaaegselt vastata nii töötaja kui iseseisva

⁵³ Ka Euroopa Kohus, kes on läbi aastakümnete tõlgendanud terminit „töötaja“ töötajate liikumisvabaduse kontekstis, loeb töötaja olulisemaks tunnuseks töö tegemist alluvussuhtes. Seda on kritiseerinud Risak ja Dullinger, kes leiavad, et niisugune lähenemine on ajale jalgu jäänud, ning peavad töötaja määramisel oluliseks majandusliku sõltuvuse arvesse võtmist (Risak, Dullinger, 2018, lk 45-47).

⁵⁴ Vt täpsemalt alapunkte 2.3.3 ja 2.3.4.

⁵⁵ Vt täpsemalt alapunkti 2.3.2.

⁵⁶ *Ibid.*



lepingupartneri tunnustele ehk jääda nende kahe töötajaja staatuse vahelisse „halli alasse“.⁵⁷ Praktikast tehakse sellisel juhul tööd võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu (käsundus- või töövõtulepingu) alusel. Niisuguste töösuhete puhul on lähtuvalt töö tegemise viisist võimalik, et töö tegemise koha valib töötajaja ise – see ei ole tööd andva isiku kontrolli all; samuti ei pruugi töö andja olla huvitatud sellest, millal tööd tehakse, vaid üksnes töö kvaliteetsest tulemusest. Tööd andev pool ei pruugi olla pädev andma üksikasjalikke juhiseid ka töö tegemise viisi kohta; töö vahendid võivad kuuluda tööd tegevale isikule jms. **Seega töölepingulisele suhtele iseloomulik töötajaja tugev allutatus tööd andvale isikule puudub. Küll aga võib pooltevaheline suhe olla pikaajaline ning tööd andvalt isikult saadav tasu töötajaja ainus või peamine sissetuleku allikas.** Sellisel puhul on tööd tegev isik haavatavam kui iseseisev lepingupartner, sest ta on töötajaga sarnaselt tööd andvast poolest majanduslikult sõltuv (Vallistu *et al*, 2017, lk 40).

Eelkirjeldatud õigusliku ebamäärasuse kaotamiseks on võimalik luua uus töötajaja staatus – majanduslikult sõltuv töötajaja. See on õiguslikus tähenduses isik, kes on peamiselt ühest tööd andvast isikust majanduslikult sõltuv iseseisev lepingupartner (vt ka European Parliament, 2013, lk 8; Haljamäe, 2007, lk 277-278; Haljasmäe, 2010, lk 34). Kuigi majanduslikult sõltuv töötajaja ei allu töötajaga võrdsel määral tööd andvale isikule, tagatakse talle eelkõige tema majandusliku haavatavuse tõttu mitmed tavaliselt töötajale ette nähtud tööalased õigused (õigus mõistlikule töötajale, puhkusele, töötada ohututes ja tervislikes töötingimuses, õiglasele töötasule, kaitsel lepingu tööandjapoolse ülesütlemise korral ning kollektiivsetest töösuhetest tulenevad õigused) ja teatud osas ka sotsiaalkindlustus (vt European Parliament, 2013; Haljasmäe, 2009). Majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria kasutusele võtmisega on võimalik anda üldine tööalane kaitse isikutele, kes seda – töösuhetes täieliku iseseisvuse puudumise tõttu – vajavad. Õiguskirjanduses on välja toodud, et kaasajal on üha suurem vajadus anda sõltuvatele iseseisvatele lepingupartneritele (töö-)õiguslik kaitse (vt nt Perulli, 2017).

Tuleb siiski tähele panna, et muudes riikides, kus majanduslikult sõltuva töötajaja kontseptsioon on kasutusele võetud, et ole selle rakendamine olnud probleemideta.⁵⁸

Sellise töötajaja kategooria loomisel võib keeruliseks osutuda tema õiguslik kvalifitseerimine (st et töötajaja õigusliku staatuse kindlaksmääramine on jätkuvalt ebaselge), samuti võib tööd andev lepingupool pidada ka alluvussuhetes tööd tegevaid töötajaid majanduslikult sõltuvateks töötajajateks, et vabaneda töölepingu sõlmimisest tulenevatest kohustustest. **Seega tuleb enne**

⁵⁷ Vt ka alapunkti 2.4.1.

⁵⁸ Vt alapunkti 2.4.3.5.

uue töötegija kategooria loomist sellega kaasnevad võimalused ja ohud põhjalikult läbi kaaluda.

3.2.3. Tagatiste andmine laiemale töötegijate ringile

Tagatiste andmisel laiemale tööd tegevate isikute grupile töötegijate õiguslik staatus ei muutu, küll aga saab töösuhtest tulenevat kaitset ja sotsiaalkindlustusalaseid garantiisid senisest suurem hulk töötegijaid. Niisugust lähenemist toetavad õigusteadlased (nt Supiot, 2001, lk 55; Perulli, 2003, lk 115) ja see on saanud aktuaalseks seoses Euroopa sotsiaalõiguste samba väljatöötamisega.⁵⁹ Siinkohal saab näiteks tuua ka Itaalia, kus jõustus 2017. aastal seadus, mis annab teatud töö- ja sotsiaalkindlustusalased tagatised iseseisvale lepingupartnerile.

Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioonis Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta kutsub parlament Euroopa Komisjoni ja sotsiaalpartnereid üles tegema koostööd, et esitada raamdirektiivi ettepanek inimväärsete töötingimuste kohta kõikide tööhõive vormide puhul. Raamdirektiiv peab tagama igale töötegijale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist, teatud õiguste põhikogumi. Need õigused hõlmavad: 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 (Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)), p 4). Seega ei seosta Euroopa Parlament tööalaseid tagatise enam üksnes töötaja staatusega – teatud miinimumkaitse tuleb anda kõikidele töötegijatele, sõltumata viimaste õiguslikust staatusest.

Kuigi Euroopa Komisjon ja sotsiaalpartnerid pole käesolevaks ajaks eelkirjeldatud raamdirektiivi ideega välja tulnud, on komisjon Euroopa sotsiaalõiguste samba 12. põhimõtte elluviimiseks (European Pillar of Social Rights – booklet, 2017) teinud siiski samasuunalise ettepaneku Euroopa Nõukogu soovitusel, mis käsitleb töötajate ja FIE-de juurdepääsu sotsiaalkaitsele (Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, 2018/0059 (NLE)). Soovitusel ettepaneku p 8 rõhutab, et kõikidele töötajatele, olenemata nende töösuhte liigist (töösuhte kestusest, töötundide arvust jm), tuleb tagada juurdepääs sotsiaalkaitsele. Vastavalt ettepaneku p-le 9 tuleb laiendada FIE-de juurdepääsu kohustuslikule haigus- ja ravikindlustushüvitistele, rasedus- ja sünnitus-

⁵⁹ vt täpsemalt Euroopa Komisjon; ka alapunkti 2.4.4.

/isadushüvitistele, vanadus- ja invaliidsushüvitistele ning tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitistele; samuti vabatahtlikule töötushüvitistele.

Seega kui Euroopa Parlamendi resolutsiooni järgi tuleb anda laiemale töötegijate grupile teatud töösuhetest tulenevad tagatised, siis Euroopa Komisjoni soovitusete ettepanek peab oluliseks ka suure hulga sotsiaalkindlustusalaste õiguste andmist FIE-dele. Kui Euroopa Komisjoni ettepanek peaks vastu võetama, ei ole liikmesriikidel kohustust seda rakendada (tegemist on soovituselga), kuid see annab siiski olulised suunised sotsiaalpoliitika kujundamiseks ning toob muutunud töösuhete kontekstis esile vajaduse anda suuremat sotsiaalkindlustuskaitset ka väljaspool töölepingulist suhet.

Mais 2017 võeti Itaalias vastu seadus nr 81/2017, millega muudeti töökoodeksi nn iseseisvat tööd puudutavaid sätteid, andes iseseisvale lepingupartnerile mitmeid (mh töötajaga sarnaseid) tagatisi. Iseseisev töö on töö, mida isik teeb teise isiku jaoks, ilma et kahe poole vahel oleks alluvussuhe. Iseseisvaks lepingupartneriks ei loeta (väike)ettevõtjat (Figuroa, 2017).⁶⁰

Uus seadus sätestab loetelu tööd andva isiku poolsest pahatahtlikust käitumisest (keeldumine kirjaliku lepingu sõlmimisest, ühepoolne lepingu muutmise või lepingu ülesütlemine ilma etteteatamiseta) või kokkulepetest (maksta tasu hiljem kui 60 päeva pärast arve või tasunõude esitamist), mille puhul saab iseseisev lepingupartner nõuda kahju hüvitamist (Gramano, 2018; Figuroa, 2017; Weil, 2017).

Kui iseseisev lepingupartner teeb tööd andva isiku nõudel järjepidevalt tööd, et tohi teda vallandada raseduse, haiguse või vigastuse korral. Sellistel puhkudel võib iseseisva lepingupartneri nõudmisel kuni 150 päevaks kalendriaastas töösuhete peatada, välja arvatud juhul, kui see on tööd andva isiku huvidega vastuolus (Gramano, 2018; Figuroa, 2017; Weil, 2017).

Raseda iseseisva lepingupartneri võib tööd andva isiku nõusolekul asendada teise usaldusväärse ja pädeva töötegijaga (võimalik on ka töökoha jagamine). Iseseisval lepingupartneril on õigus saada emadushüvitist kahe kuu eest enne ja kolme kuu

⁶⁰ Vt seaduse rakendusala kohta täpsemalt nt Iudicone (2017), Gramano (2018).

eest pärast sündimist, olenemata sellest, kas ta sel ajal töötab või mitte. Emale makstakse kuue kuu jooksul 600 eurot kuus, et katta osaliselt lastesõime või lapsehoidja kasutamisega seotud kulud (Trifirò & Partners, 2017). Iseseisval lepingupartneril on õigus saada lapse kolme esimese eluaasta jooksul kuni kuus kuud tasustatud vanemapuhkust (Gramano, 2018; Figueroa, 2017; Weil, 2017).

Tõsise haiguse või vigastuse korral, mis takistab töötamist rohkem kui 60 päeva, peatatakse iseseisva lepingupartneri sotsiaalkindlustusmaksete ja kindlustusmaksete tasumine haiguse või vigastuse ajaks, kuid mitte kauem kui kaheks aastaks (Figueroa, 2017; Weil, 2017).⁶¹

Eesti õigussüsteemi analüüsidest jääb samuti silma, et seni üksnes töötajaga seotud tagatise soovitakse anda muudelegi töötajatele. Nii näiteks jõustuvad alates 2020. aasta 1. juulist mitmed seadusemuudatused (perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus – RT I, 28.12.2017, 7), mille kohaselt makstakse lisaks töölepingu alusel töötavale isale (kes saab isapuhkust) täiendavat vanemahüvitist ka isale, kes töölepingulises suhtes ei ole (FIE, vaba elukutse esindaja⁶² ning käsundus- ja töövõtulepingu vm võlaõigusliku lepingu alusel töötav isik) (Seletuskiri perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (517 SE) juurde, 2017, lk 3).

Lisaks isapuhkusele paistab 06.06.2018 vastuvõetud töölepingu seaduse, perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadusest **seadusandja tahe anda ka (täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks antava) hoolduspuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse õigus laiemale isikute ringile kui ainult töötajatele.**⁶³ Kuna puhkus kui õiguslik kontseptsioon kuulub üksnes töölepingulise suhte juurde, tekitab küsimusi seadusandja soov anda see tööalane tagatis ka muudele töötajatele. See läheb oluliselt kaugemale Euroopa Parlamendi nägemusest, mis lepingu või töösuhte liigist sõltumata kõigile tööd tegevatele isikutele puhkuse

⁶¹ Lisaks eeltoodule annab seadus nr 81/2017 iseseisvale lepingupartnerile ka muid tagatise. Nt võib iseseisev lepingupartneri maksustamisel maha arvata kulud, mis on tehtud seoses erialase väljaõppe ja arenguga (nt magistriõpingud, konverentsidel ja seminaridel osalemine), kuni 10 000 euro ulatuses aastas (Figueroa, 2017).

⁶² Nt notar, kohtutäitur, vandetõlk, audiitor, pankrotihaldur.

⁶³ Nimetatud seadus lisab TLS-i § 139³, mille järgi koostab Vabariigi Valitsus 2020. aasta 1. jaanuariks analüüsi ja esitab selle põhjal Riigikogule ettepanekud hoolduspuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse laiendamiseks isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel või kes peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit.

saamise õigust ette ei näe (Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (2016/2095(INI)), p 4). Samas, nagu eespool öeldud, on nt Itaalias alates 2017. aastast vanemapuhkus ette nähtud ka iseseisvale lepingupartnerile.

Eeltoodust tulenevalt saab muutuvale töö tegemise korraldusele reageerida õiguslikult ka nii, et töötajatele sotsiaalsete garantiide andmiseks ei muudeta nende õiguslikku staatust, vaid tagatise antakse varasemast suuremale hulgale töötajate ringile. Kuna sellealane ideestik on alles välja kujunemas, ei ole teada, kui ulatuslikult seda rakendada hakatakse. **Ka selle meetme puhul tuleb kaaluda nii töötajate kui tööd andva isiku huve ning mõelda sellele, et töötajate garantiid ei hakkaks pärssima majanduse arengut.**

Kokkuvõte

Uuringu eesmärk on leida vastus küsimusele, kuidas muutub töötegija õiguslik staatus uutmoodi töösuhete kontekstis. Uurimisküsimusele vastamiseks analüüsitakse töötegija õigusliku staatust eraõiguslikes suhetes Eestis, kahe olulisema töötegija liigi – töötaja ja iseseisva lepingupartneri – suhestumisega seonduvaid probleeme ning töötegija õigusliku staatuse arengusuundi.

Eestis võib inimene tööd teha töötaja, iseseisva lepingupartneri, vabakutselise loovisiku, FIE või vabatahtlikuna või tegutseda äriühingu vahendusel. Praktikaks on tavapärasemaks töötegija staatuseks töötaja, iseseisev lepingupartner või FIE. Ka vabakutseline loovisik võib teenuseid pakkuda iseseisva lepingupartneri või FIE-na (samuti tegutseda äriühingu vahendusel).

Õiguslikult on kõige enam tagatise antud töötajale, kellele peab töösuhete raames ohutud ja tervislikud töötingimused looma (sh piirama tööaega, andma puhkust jms) ning keda peab koolitama suhte teine pool – tööandja. Töötaja on õiguslikult kõige kaitstum põhjusel, et ta on töösuhete nõrgem pool – töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile ning on temast majanduslikult sõltuv.

Inimese ravi- ja pensionikindlustus sõltub sellest, kas ta ise või tema eest on makstud sotsiaalmaksu. Töötuks jäämise korral on kindlustatud isik, kes on maksnud töötuskindlustusmaksed. Ravi- ja pensionikindlustus on tagatud töötajale, FIE-le ja iseseisvale lepingupartnerile. Töötuskindlustusega on kaitstud üksnes töötaja ja iseseisev lepingupartner.

Õigussüsteem soosib seega kõige enam tegutsemist töötajana. Kui töösuhete raames tagatiste andmist ainult töötajale võib pidada alluvus- ja sõltuvussuhete tõttu põhjendatuks, siis sotsiaalkindlustuskaitse andmise puhul pole töötegija õiguslik staatus oluline.

Kõige sarnasemad tööd tegevad isikud on töötaja ja iseseisev lepingupartner, sest nad mõlemad osutavad füüsilise isikuna teisele isikule (tavaliselt) isiklikult tasu eest mingisugust teenust. Töötaja ja iseseisva lepingupartneri piiritlemiseks on kasutatakse mitmeid näitajaid, nendest olulisim on töötegija alluvus tööd andvale isikule, aga ka töötegija majanduslik sõltuvus lepingu teisest poolest, töö tegemine isiklikult ja tasu eest.

Töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamise kriteeriumid sobivad kõige paremini klassikalise töötaja (kes töötab täistööajaga ja tähtajatu lepinguga) ja iseseisva lepingupartneri diferentseerimiseks. Põhjusel, et kaasajal on töösuhted oluliselt mitmekesistunud ning tekkinud on hulgaliselt uusi töövorme, ei ole tavapäraseid eristamiskriteeriumid töötajate klassifitseerimiseks sageli enam asjakohased.

Kui lähtuda töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamisel peamiselt alluvussuhtest, siis jäävad töötaja staatusest välja mitmed töötajad, kes kaitset vajaksid. Seetõttu on teoorias välja töötatud mitmeid kontseptsioone, mille eesmärk on kaitse andmine laiemale töötajate ringile. Õigusteadlased on välja pakkunud, et tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise kaudu võiks selle rakendusala kuuluda kõik haavatavad töötajad, samuti võiks pakkuda töötajale kaitset isikliku töö tegemise kriteeriumi või tööturul osaleja staatuse alusel.

Suuremale hulga töötajatele on võimalik kaitset anda ka töötaja ja iseseisva lepingupartneri tunnustega ehk majanduslikult sõltuva töötajate kategooria loomisega. Mitmetes riikides (nt Saksamaal, Hispaanias, Ühendkuningriigis) on selline eraldiseisev õiguslik staatus loodud ning tavaliselt on tegemist peamiselt ühest tööd andvast isikust majanduslikult sõltuva iseseisva lepingupartneriga. Majanduslikult sõltuvale töötajale on nii töösuhte raames kui sotsiaalkindlustuse osas antud teatud aspektides töötajaga võrdväärne kaitse.

Tulenevalt arengutest ühiskonnas ja majanduses, eriti vajadusest paindlike töösuhete järele on töö tegemised viisid üha mitmekesisemad. Klassikalises töölepingulises suhtes olevate töötajate arv väheneb ning uute töövormide laialdase leviku tingimustes ei ole senine töötajate staatuste ja nende kaasnevate tagatiste süsteem enam relevantne.

Muutunud töösuhete kontekstis vajab muutmist ka töötajate staatus. Seda võib teha nii töötaja mõiste laiendamise, majanduslikult sõltuva töötajate kategooria kasutusele võtmise kui laiemale töötajate ringile tagatiste andmise kaudu. Kõikide nende meetmete rakendamisel tuleb silmas pidada, et töösuhte mõlema poole huvid oleksid mõistlikult tasakaalus.

Kirjandus

Barnard, C. (2012) EU Employment Law. Fourth Edition. Oxford EC Law Library. Oxford University Press.

Däubler, W. (2011) Protection of Working Relationships in Germany. In: F. Pennings, C. Bosse (Ed.). The protection of working relationships: a comparative study. Studies in employment and social policy, Vol. 39. Kluwer Law International.

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

Davidov, G. (2011) Re-matching labour laws with their purpose. In: Davidov, G., Langille, B. (Ed.). The Idea of Labour Law. New York: Oxford University Press.

Davidov, G. (2014) Setting labour law's coverage: Between universalism and selectivity. Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 34, No. 3.

Davidov, G. (2016) A Purposive Approach to Labour Law. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press.

Davidov, G. (2017) The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol. 6, No. 1-2.

De Stefano, V. (2016) The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, Conditions of work and employment series, No. 71.

Employment Status. Government of the UK. Kättesaadav: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

Erikson, M. (2017) Tööõigus. Kogumikus „Õigus igapähele“. Teejuht Eesti õigusesse ja õigusteadusesse. Toim. J. Sootak. Juura OÜ.

Erikson, M. (2018) Regulating Labour Relations and a Changing Society: the Pathways of a Baltic country – Estonia. In: F. Hendrickx, V. De Stefano (Ed.). Game Changers in Labour Law: Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 100, Kluwer Law International.

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

ETUI (2015) Workplace Representation. Germany. Worker-participation.eu, the gateway to information on worker participation issues in Europe. Kättesaadav: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation>

Eurofound (2002) 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. Kättesaadav: <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>

Euroopa Komisjon. Euroopa sotsiaalõiguste samm. Kaasavama ja õiglasema Euroopa Liidu kujundamine. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_et

European Parliament (2013) Social protection rights of economically dependent self-employed workers. Study. DG Internal Policies of the Union Policy Department A - Economic and Scientific Policy. Kättesaadav: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)

European Pillar of Social Rights – booklet (2017) Proclamation of the European Pillar of Social Rights, 16.11.2017. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/commission/publications/european-pillar-social-rights-booklet_et

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

Freedland, M., Kountouris, N. (2011) *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press.

Freedland, M., Prassl, J. (2017) Employees, workers and the 'sharing economy'. Changing practices and changing concepts in the United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 6, No. 1-2.

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

Gyulavári, T. (2016) Civil law contracts in Hungary. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). *New Forms of Employment in Europe*. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 94. Kluwer Law International.

Haljasmäe, R (2007) Majanduslikult sõltuva töötajaja õiguslik kaitse. – *Juridica*, nr. 4.

Haljasmäe, R. (2009) Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuval töötajajale. – *Juridica*, nr 4.

Haljasmäe, R. (2010) Majanduslikult sõltuv töötajaja ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö. Tartu Ülikool, Õigusteaduskond, Eraõiguse instituut, Tsiviilõiguse õppetool. Tartu.

Hyde, A. (2006) What is labour law? In: Davidov, G., Langille, B. (Ed.). *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*. Oxford: Hart Publishing.

ILO (2003) *The Scope of the Employment Relationship*. Report V. International Labour Conference, 91st Session, Geneva. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

ILO (2007) *The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*. Kättesaadav: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172417.pdf

ILO (2013) *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, ILO Governance and Tripartism Department. European Labour Law Network

(ELLN). Kättesaadav: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

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

Langille, B. (2011) Labour law's theory of justice. In: Davidov, G., Langille, B. (Ed.). The Idea of Labour Law. New York: Oxford University Press.

Mandl, I. (2016) Overview of New Forms of Work. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International.

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas Llave, O., Gerogiannis, E. (2015) New forms of employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Murcia, J. G., Cardo, I. A. R. (2016) New forms of employment in Spain. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International.

Neal, A. C. (2011) The Protection of Working Relationships under United Kingdom Law. In: F. Pennings, C. Bosse (Ed.). The protection of working relationships: a comparative study. Studies in employment and social policy, Vol. 39. Kluwer Law International.

Pedersini, R., Coletto, D. (2009) Self-employed workers: industrial relations and working conditions. Eurofound. Kättesaadav: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>

Pennings, F., Bosse C. (2011) Conclusions and Recommendations. In: F. Pennings, C. Bosse (Ed.). The protection of working relationships: a comparative study. Studies in employment and social policy, Vol. 39. Kluwer Law International.

Perulli, A. (2003) Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. Report for the European Commission, Brussels. Kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en

Perulli, A. (2017) The Notion of 'Employee' in Need of Redefinition. A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation. European Commission (*uuringu koostajate valduses*).

Prassl, J., Risak, M. (2016) Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdfork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, Issue 3.

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. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN>

Rammo, A., Seppel, T. (2013) Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs. Vabaühenduste liit EMSL, Advokaadibüroo Headman Partners, Tallinn.

Ratnik, H. (2017) Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti töödiguses. – *Juridica*, nr 6.

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

Seletuskiri perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (517 SE) juurde (2017). Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ea125f30-ca0d-446f-8e5e-101e3ada969e/Perehüvitiste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>

Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) juurde (2008). Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/Töölepingu%20seadus>

Supiot, A. (2001) Beyond employment. Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford University Press.

Todolí-Signes, A. (2017) The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 33, Issue 2.

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

Tööelu. Vabatahtlik töötamine. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/toosuhted/varjatud-toosuhe/vabatahtlik-tootamine>

Uus, M., Hinsberg, H., Mänd, T., Batueva, V. (2013) Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Vabatahtlike Värav. Vabatahtlik tegevus. Kättesaadav: <http://vabatahtlikud.ee/vabatahtlik-tegevus/>

Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tappel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., Pruks P. (2017) Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõppraport. Technopolis group ja RAKE. Kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lõpparuanne.pdf

Verhulp, E. (2017) The Notion of ‘Employee’ in EU-law and National Laws. A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation. European Commission (*uuringu koostajate valduses*).

Waas, B. (2016) ‘New Forms of Employment’: A Challenge for the Legislature. In: R. Blanpain, F. Hendrickx (Ed.). New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations, No 94. Kluwer Law International.

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

Õigusaktid

ILO R198 Employment Relationship Recommendation, 2006. Kättesaadav: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

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

Direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega – EÜT L 18, 21.01.1997, lk 1-6.

2018. aasta riigieelarve seadus – RT I, 29.12.2017, 31.

Abipolitseiniku seadus – RT I, 20.12.2010, 1; 17.12.2015, 1.

Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT 1992, 15, 241; I 2009, 11, 67 (kehtis kuni 30.06.2009).

Kriminaalhooldusseadus – RT I 1998, 4, 62; 05.12.2017, 1.

Loovisikute ja loomeliitude seadus – RT I 2004, 84, 568; 08.07.2016, 1.

Ohvriabi seadus – RT I 2004, 2, 3; 28.12.2017, 8.

Perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus – RT I, 28.12.2017, 7.

Politsei ja piirivalve seadus – RT I 2009, 26, 159; 06.07.2017, 2.

Päästeseadus – RT I 2010, 24, 115; 28.12.2017, 8.

Ravikindlustusseadus – RT I 2002, 62, 377; 22.06.2018, 4.

Riikliku pensionikindlustuse seadus – RT I 2001, 100, 648; 28.11.2017, 2.

Sotsiaalmaksuseadus – RT I 2000, 102, 675; 28.12.2017, 74.

Täiskasvanute koolituse seadus – RT I, 10.06.2015, 10.

Töölepingu seadus – RT I 2009, 5, 35; 26.06.2018, 3.

Töölepingu seaduse, perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse ning sotsiaalhoolekande seaduse muutmise seadus – RT I 26.06.2018, 3.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I 1999, 60, 616; 12.06.2018, 3.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus – RT I 2005, 54, 430; 28.12.2017, 8.

Võlaõigusseadus – RT I 2001, 81, 487; 30.12.2017, 3.

Äriseadustik – RT I 1995, 26, 355; 17.11.2017, 2.

Vabariigi valitsuse määrus „Töötuskindlustusmaks määrad aastatel 2018–2021“ – RT I, 26.09.2017, 5.

Vabariigi valitsuse määrus „Tööhõiveprogramm 2017–2020“ – RT I, 22.11.2016, 12; 04.05.2018, 13.

Justiitsministri määrus „Vabatahtlike kaasamise juhend vanglas kinni peetavate isikute resotsialiseerimisse ja usulisse tegevusse“ – RTL 2002, 129, 1875; 2004, 71, 1172.

Kohtulahendid

RKHK 3-3-1-25-15

RKTK 3-2-1-13-08

RKTK 3-2-1-3-05

RKTK 3-2-1-41-11

RKTK 3-2-1-9-05

RKÜK 3-2-1-82-14

.

Arenguseire Keskus

Lossi plats 1a, 15165 Tallinn

arenguseire@riigikogu.ee

riigikogu.ee/arenguseire