

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Õiguse instituut

Reet Tuuling

**EESTI JA SOOME TÖÖÕIGUSE ERINEVUSED TÖÖTAJATE
ÕIGUSTE KAITSEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Uno Feldschmidt, *MA*

Tallinn 2021

Deklareerin, et käesolev bakalaureusetöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
bakalaureusekraadi taotlemiseks ja selle
alusel ei ole varem taotletud akadeemilist
kraadi.

Üliõpilane: Reet Tuuling "13" 05. 2021

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja ees-ja perekonnanimi, akadeemiline kraad

“ “ 2021

Kaitsmisele lubatud “ “ 2021

Õiguse instituudi bakalaureusetööde kaitsmiskomisjoni esimees

Sisukord

Lühikokkuvõte.....	3
Lühendid.....	4
Sissejuhatus	5
1. Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisala ning üldised erinevused	7
1.1. Töölepingu sisu ja kohaldatav õigus	7
1.1.1. Töölepingute vorminõuete erinevused	10
1.1.2. Töökeskkond ja –regulatsioon.....	11
1.1.2.1. Ohutust ja tervist mõjutavad ohutegurid	14
1.2. Palga ning puhkeagade erinevused	17
1.3. Kollektiivlepingute erinevused.....	21
1.4. Eesti ja Soome regulatsioonide erinevuste kokkuvõte	24
2. Eesti ja Soome tööõigusest tulenevad tööandja ja töötaja kohustused ning õigused	28
2.1. Töötaja ja tööandja kohustused	28
2.2. Töötaja ja tööandja õigused.....	35
2.3. Tööandja ja töötaja õiguste ja kohustuste erinevuste kokkuvõte	38
3. Eesti ja Soome tööõigusest tulenevad töölepingu lõpetamise alused.....	41
3.1. Korraline töölepingu ülesütlemine	41
3.3. Töölepingu ülesütlemise tühisus	47
3.4. Töölepingu lõpetamise erinevuste kokkuvõte	48
Kokkuvõte	51
Differences between Estonian and Finnish labor law in protection of the right of employees	54
Kasutatud allikate loetelu	56

Lühikokkuvõte

Lõputöö on Eesti ja Soome töölepingust tulenevate õigussuhete analüüs. Kuna paljud eestlased on siirdunud Soome elama ja töötama, on aktuaalne uurida, millise riigi õigus kaitseb töötajat töölepingust tulenevatest õigussuhetest paremini. Sellest tulenevalt on lõputöö hüpoteesiks: Eesti töölepingust tulenevad õigussuhted on töötajate õiguseid vähem kaitsvad kui Soome töölepingust tulenevad õigussuhted. Bakalaureusetöös kasutatakse kvalitatiivset meetodit, täpsemalt süstemaatilist tõlgendamist ning võrdlevat meetodit. Võrdlev meetod aitab hästi võrrelda Eesti ja Soome tööõigusest tulenevaid erisusi.

Hüpoteesi tõendamiseks on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised erinevused on Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisalas ja põhimõtetes, sh töötaja ja tööandja kohustustes ning õigustes ning töölepingu lõpetamise alustes?
2. Uurida, kas Eesti tööõigussuhtesse on võimalik midagi üle kanda Soome tööõigussuhetest.

Töö autor on seisukohal, et Soome töölepingust tulenevad õigussuhted on töötajate õiguseid rohkem kaitsvad kui Eesti töölepingust tulenevad õigussuhted, mistõttu on bakalaureusetöö hüpotees tõendatud. Hüpoteesi kinnitavad Eesti ja Soome töölepinguseaduse võrdlemisel leitud erinevused. Näiteks esineb erinevusi töötasu maksmises, kollektiivlepingute rakendamises, puhkuse arvutamises, töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaegades, töölepingu alusetu lõpetamise korral makstavas hüvitisel jne.

Hüpoteesi testimisel teeb töö autor järgmised ettepanekud:

1. Soome tööõigussuhete näitel saab Eesti tööõigussuhtesse rakendada rohkem kollektiivlepinguid.
2. Soome tööõigussuhete näitel saab Eesti tööõigussuhtesse rakendada vaba aja andmist perekonna eest hoolitsemiseks.
3. Eesti töölepingu õigussuhtesse saab rakendada pikemaid ülesütlemistähtaegasid ning tagada töötajale suuremad ülesütlemise hüvitised. Kindlasti tuleb Eesti töölepinguseadusesse rakendada säte, mis annaks töötajale õiguse nõuda tööandjalt töölepingu lõppemisel töösuhte infot sisaldava dokumendi väljastamist.

Lühendid

ATS – Eesti avaliku teenistuse seadus

EL – Euroopa Liit

FIOH – Soome Töötervishoiu Instituut

ILO – International Labour Organization

KELA – Soome Pensioniamet

KLS – kollektiivlepingu seadus

NuorL – Soome alaealiste töökorralduse seadus ehk *laki nuorista työntekijöistä*

PL – Soome põhiseadus ehk *Suomen perustuslaki*

TAL – Soome tööajaseadus ehk *työaikalaki*

TehtoL - *työehtosopimuslaki* (Soome kollektiivlepingu seadus)

TI – Tööinspeksioon

TLS – Eesti töölepingu seadus

TSL – Soome töölepingu seadus

VL – Soome puhkuseseadus ehk *vuosilomalaki*

VirkamiesL – Soome avaliku teenistuja seadus ehk *valtion virkamieslaki*

Sissejuhatus

Soomes elavate eestlaste arv oli 2018. aastal natuke üle 50 000. Paljud neist käivad Soomes ka tööl ning Eestis leidub ka neid, kes veel plaanivad alles Soome tööle minna. Kuigi mõlemad riigid kuuluvad Euroopa Liitu, on neis tööõiguse regulatsioonid väga erinevad. Tööõigus puudutab kõiki töötavaid inimesi, mistõttu on huvitav võrrelda nende kahe riigi tööõiguslike regulatsioonide. Bakalaureusetöö uurimisprobleemiks on eelnevast lähtudes Eesti ja Soome tööõiguse erinevused ning eesmärgiks on leida, milline tööõigus (kas Eesti või Soome) kaitseb töötajaid rohkem ja tõendada, et Eesti ja Soome tööõigus seavad erinevad tingimused ning sellest tulenevalt Soome tööõiguse näitel teha ettepanekud Eesti tööõiguse muutmiseks. Töö hüpoteesiks on: **Eesti töölepingust tulenevad õigussuhted on töötajate õiguseid vähem kaitsvad kui Soome töölepingut tulenevad õigussuhted.**

Hüpoteesi tõendamiseks on püstitatud järgnevaid uurimisküsimused:

1. Millised erinevused on Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisalas ja põhimõtetes, sh töötaja ja tööandja kohustustes ning õigustes ning töölepingu lõpetamise alustes?
2. Uurida, kas Eesti tööõigussuhtesse on võimalik midagi üle kanda Soome tööõigussuhtetest.

Bakalaureusetöös kasutatakse kvalitatiivset meetodit, täpsemalt süstemaatilist tõlgendamist ning võrdlevat meetodit. Võrdlev meetod aitab hästi võrrelda Eesti ja Soome tööõigusest tulenevaid erisusi. Käesolevas lõputöös käsitletakse ainult töölepingust tulenevaid õigussuhteid ja ei käsitleta võlaõigusliku lepinguga ja avaliku teenistusega seonduvat. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab keskenduda teksti peamistele, olulistele tähendustele. Kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus püütakse enamasti saada ülevaade uuritavast tekstist kui tervikust, näha teksti ja/või autori mõtteavalduste terviklikku mustrit või struktuuri.

Kuna bakalaureusetöö eesmärgiks on võrrelda, millise riigi õiguslik regulatsioon on töötaja õiguseid rohkem kaitsev, siis on sellest tulenevalt põhiallikateks mõlema riigi õigusaktid, mis on seotud tööõigusega (Eesti töölepingu seadus, kollektiivlepingu seadus, Soome töölepingu seadus). Soome tööõigussuhtes on sotsiaalõiguslikkus mõttes Eesti omaga sarnased, mistõttu saab Soome õigussuhteid Eesti õigussuhtesse üle kanda.

Käesolev töö on jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis on välja toodud Eesti ja Soome tööõiguse üldised erinevused, sealhulgas töölepingu sisu erinevused ning võrreldud töölepingule kohaldatavat õigust. Lisaks on võrreldud mõlema riigi kollektiivlepinguid ning töölepingule esitatavate vorminõuete erinevusi. Üldiste erinevuste all käsitletakse ka töökeskkonda ning sellega seonduvat regulatsiooni, samuti ohutust ja tervist mõjutavaid ohutegureid. Esimese peatüki lõpuks peaks kujunema arusaam mõlema riigi töölepingu üldisematest erinevustest.

Kuna töötaja ning tööandja on töölepingu keskseteks poolteks, siis võrdlebki teine peatükk töötaja ja tööandja kohustusi ning õiguseid mõlemas riigis. Teine peatükk on jagunenud neljaks alapeatükiks ning nende tulemusena peaks välja kooruma peamised erinevused Eesti ja Soome töötajate ning tööandjate õiguste ning kohustuste vahel.

Kolmas peatükk on pühendatud tööõiguses väga olulisele teemale – töölepingute ülesütlemisele. Võrreldakse samuti Eesti ning Soome regulatsioonide erinevusi ning kolmanda peatüki eesmärgiks on võrrelda ülesütlemise aluseid Eestis ja Soomes. Samuti on ühes alapeatükis välja toodud olukorrad, millal ülesütlemine on tühine.

1. Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisala ning üldised erinevused

Tööõigus puudutab kõiki töötavaid inimesi ning üldjuhul on töötajatel ja tööandjatel erinevad eesmärgid. Töösuhteid liigitatakse traditsiooniliselt individuaalseks ning kollektiivseks tööõiguseks. Individuaalse töösuhte puhul on poolteks töötaja ja tööandja ning kollektiivse töölepingu puhul tööandja ja töötajate kollektiiv.¹ Käesolevas töös võrreldakse Eesti ja Soome tööõigust. Kuigi mõlemad on Euroopa Liidu liikmesriigid, on tööõigust reguleerivad õigusaktid sisult erinevad. Soomes elavate eestlaste arv oli 2018. aastal üle 50 000, millest eesti emakeelega eestlasi oli natuke üle 48 000.² Kindlasti leidub Eestis praegugi inimesi, kes plaanivad Soome tööle minna. Kuna paljud eestlased käivad Soomes tööl või plaanivad sinna minna, siis on huvitav võrrelda, millise riigi kehtivad tööõigusega seotud õigusaktid kaitsevad töötajat rohkem. Esimeses peatükis on võrreldud kahe riigi üldiseid erinevusi tööõiguses.

1.1. Töölepingu sisu ja kohaldatav õigus

Eestis reguleerib tööõigust töölepingu seadus³ ning kollektiivlepinguid kollektiivlepingu seadus⁴. Kehtiv TLS võeti vastu 17.12.2008 ning jõustus 1.07.2009. Seaduse eesmärgiks oli suurendada töösuhetes turvalist paindlikkust, mis võimaldaks nii töötajal kui tööandjal kokku leppida töötingimustes, mis kõige paremini sobivad mõlema poole vajadustega, samas tagades poolte huvide kaitse.⁵ Kehtivas seaduses suunatakse piisaval määral sõlmima kollektiivlepinguid, millest on lähemalt juttu ka alapeatükis 1.1.1.

Soomes reguleerib tööõigussuhteid *työsopimuslaki*⁶ ehk Soome töölepingu seadus, kollektiivlepinguid *työehtosopimuslaki*⁷ ehk Soome kollektiivlepingu seadus. Kehtiv Soome töölepingu seadus jõustus 2001. aastal. Ka Soome kollektiivlepingu seadust on lähemalt käsitletud alapeatükis 1.1.4.

¹Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (24.03.2021).

² Alho, R., Kumer-Haukanõmm, K. (toim.) Mobiilsus, ränne ja hargmaised kontaktid eesti ja soome vahel, 2020. <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/04/j-29-isbn-978-952-7167-80-9-mobiilsus-ranne-ja-hargmaised-kontaktid-eesti-ja-soome-vahe.pdf> (22.03.2021), lk 19.

³ TLS, RT I 2009, 5, 35.

⁴ KLS, RT I 1993, 20, 353.

⁵ Töölepingu seaduse uuring, 2013. http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (19.03.2021), lk 3.

⁶ Työsopimuslaki, 26.1.2001/55.

⁷ Työehtosopimuslaki, 7.6.1946/436.

Kõrvutades Eesti ja Soome töölepinguseadust, leidis autor mitmeid ühiseid jooni. Eesti ja Soome tööõigus reguleerivad töötaja ja tööandja vahelisi suhteid, mille osaks on töö tegemine ning teiselt poolt selle eest regulaarselt tasu maksmine. Mõlema riigi seadus ei reguleeri avalike teenistujate töösuhteid, mille jaoks on välja töötatud eraldi seadused. Eestis reguleerib avalike teenistujate töösuhteid avaliku teenistuse seadus⁸, Soomes *valtton virkamieslaki*⁹. Eestis võib töölepingu sõlmida kas kirjalikult või kaudse tahteavaldusega (nt töötaja tööle asumine).¹⁰ Töölepingu sõlmimisel eelistatakse kirjalikku vormi, kuid TLS § 4 lg 4 mõttes võib töölepingut sõlmida ka muus vormis, st tuleb tuvastada, kas pooled vahetasid vastastikused tahteavaldused, mille eesmärgiks oli luua töösuhe.¹¹ Tööleping hakkab Eestis kehtima, kui lepingule on ettenähtud vorm.¹² Soomes võib tööleping olla sõlmitud kirjalikult, suuliselt või elektroonselt.¹³ Mõlema riigi puhul eristatakse tähtajatut kui ka tähtajalist lepingut, millest eelistatud variant on esimene ning tähtajaline tööleping sõlmitakse mõjuva põhjuse olemasolul. Lisaks kehtib nii Eestis kui ka Soome töölepinguseaduse punkt, mille kohaselt mitu korda pikendatud tähtajalist töölepingut käsitletakse kui tähtajatut lepingut.¹⁴ Eestis loetakse töölepingu tunnustega leping töölepinguks, olenemata sellest, kas on sõlmitud võlaõiguslik või mõni muu leping. Sellisel juhul lasub tööandjal kohustus tõendada, et tegemist ei ole töölepinguga.¹⁵

Töötaja tööle asumisel võivad tööandjad mõlemas riigis kohaldada katseaega. Samuti kehtib mõlema riigi puhul keeld delegeerida tööülesandeid kolmandale isikule ilma tööandja nõusolekuta. See tähendab, et töölepingu väline kolmas pool ei tohi töötaja asemel tööülesandeid täita ilma tööandja nõusolekuta. Kui tööandja on nõus, võib töötaja edastada enda tööülesanded kellelegi kolmandale täitmiseks.¹⁶ Sarnased on ka tööandjate ja töötajate õiguste ja kohustuste sätted. Kehtib ka nõue, et tööandja peab kõiki töölisi võrdselt kohtlema. Nii Eesti kui ka Soome kehtestavad kergemad töötingimused rasedatele ning kui tööandjal pole võimalust kergemaid

⁸ ATS, RT I, 06.07.2012, 1.

⁹ *Valtion virkamieslaki*, 19.8.1994/750.

¹⁰ RKTkm 3-2-1-30-12, p 11.

¹¹ RKTko 2-16-5811/34, p 12.2.

¹² *Ibid*, p 13.

¹³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 1 luku, § 3.

¹⁴ Ministry of Employment and the Economy. Employment Contracts Acts: the position of employers and employees under the Employment Contracts Act, 2014. <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Employment+Contracts+Act/b0fca473-f224-46b9-974c-acd153587680> (10.03.2021), lk 4.

¹⁵ Vt RKTko 3-2-1-3-05, p 18, RKTko 3-2-1-9-05, p 18, RKTko 3-2-1-41-11, p 14.

¹⁶ Siponen, M., Adam Mahmood, M., & Pahnila, S. Employees' adherence to information security policies: An exploratory field study. *Information & Management*, 2014, 51(2), lk 219.

töötingimusi tagada, on rasedal õigus koju jääda. Mõlema riigi puhul on töölepingu järgi kehtestatud töötasu alampiir ning õigus saada haiguslehe eest töötasu. Sarnaselt Eestile peab tööandja ka Soomes maksma töötajale töötasu töötaja valmisoleku korral, kui tööandjast sõltuvalt põhjustel pole võimalik töötajat tööle lubada või talle tööd anda.

Kokkuvõtlikult öeldes sätestab Soome töölepingu seadus üldiselt: kuidas sõlmida töölepingut; töötaja ning tööandja kohustused; töölepingu miinimumnõuete tingimused; töötaja õiguse perekondlikuks puhkuseks; töötajate koondamise; töölepingu ülesütlemise alused; vastutuse; ebamõistlikud või valed lepingutingimused; rahvusvahelised töölepingud ning töötajate esindajate staatuse.¹⁷ Ka TLS sätestab töölepingu sõlmimise regulatsiooni; töötaja ja tööandja kohustused; töötaja vastutuse piirangud; töölepingu lõppemise ja ülemineku; vaidluste lahendamise ja riikliku järelevalve; vastutuse.¹⁸ Alaealistele kehtivad tööõiguse sätted tulenevad Soomes eraldi seadusest (*Young Worker's Act*)¹⁹ ning tööajaseadus²⁰ ja puhkuseseadus²¹, Eestis sätestab tingimused TLS. Järgnevalt on välja toodud ka mõlema riigi töölepingu seaduse üldine sisu ning neid omavahel võrreldud.

Soome töölepingu seadus on kohustuslikku laadi ehk töötaja ja tööandja saavad kokku leppida teistes tingimustes vaid siis, kui seaduse säte seda lubab.²² Eestis on töösuhteid reguleerivad õigusaktid võrreldes varasemaga väiksem osakaal kohustavatel sätetel, millega püütakse reguleerida võimalikult üksikasjalikult ja täpselt ette tulla võivaid olukordi. See peaks omakorda soodustama varasemast suuremal määral kujundada töötingimused kollektiivsete kokkulepete abil, kuid seadus sellele otseselt ei suuna.²³

Lõputöö autor on seisukohal, et võrreldes Eesti töölepingu seadusega on Soome töölepingu seadus pigem üldisema iseloomuga. Lisaks on Soomes võimalik kollektiivlepinguga kokku leppida tingimustes, mis erinevad Soome töölepingu seaduses sätestatust. Eestis rakendatakse kollektiivlepinguid vähe, see tähendab, et organiseerituse ja ametiühingute tase on madal. Lisaks

¹⁷ Ministry of Employment and the Economy, *supra* nota 14, lk 4.

¹⁸ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seadus: selgitused töölepingu seaduse juurde, 2013. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (21.03.2021).

¹⁹ Ministry of Employment and the Economy, *supra* nota 14, lk 4.

²⁰ Työaikalaki, 605/1996.

²¹ Vuosilomalaki, 162/2005.

²² Ministry of Employment and the Economy, *supra* nota 14, lk 4.

²³ Eesti Majanduse Teataja. Töölepinguseadus 2013. Teataja Kirjastus 2013, lk 9.

saab Soomes kollektiivlepinguga miinimumtasu määrata valdkonniti, Eestis kehtib ühtlase töötasu miinimum. Samuti on mitmeid eraldiseisvaid seaduseid, mis reguleerivad Soomes töölepingulisi suhteid. Eesti töölepingu seadus on aga väga spetsiifiline ning sellega on kaetud kõik töölepingust tulenevad küsimused.²⁴

1.1.1. Töölepingute vorminõuete erinevused

Soome töölepingu seaduse kohaselt võib tööleping olla sõlmitud suuliselt, kirjalikult või elektrooniliselt. Traditsiooniline Soome tööleping sarnaneb Eesti töölepingule ehk on kirjalik (selleks, et pooled saaksid lepingu tingimustest üheselt aru) ning sisaldab töökoha asukohta, kehtivust, tööülesandeid ja töötasu. Suuliselt sõlmitud tööleping omab küll jõudu, kuid selle tõestamine võib osutuda keeruliseks. Kui pooled on Soomes sõlminud töölepingu suuliselt ja töösuhte kestab kauem kui üks kalendrikuu, on tööandjal kohustus esitada töötajale kirjalikus vormis ülevaade tööülesannetest ja olulistest töötamisele seatud tingimustest ning kui vastavat nõuet ei täideta, on tööandjale võimalik määrata rahaline karistus.²⁵ Suulise töölepingu korral on Soomes kohustus hiljemalt esimese tasustatud perioodi lõpuks esitada kirjalikud dokumendid, sh peamised töötingimused.²⁶ TLS § 4 lg 2 kohaselt tuleb Eestis tööleping sõlmida kirjalikult. Sotsiaalministeeriumi koostatud Töölepingu seaduse käsiraamatus²⁷ argumenteerivad seaduse koostajad, et selle vorminõude kehtestamise tähendab mõlemale töösuhte osapooltele selgema ja paremini tõendatava töösuhte olemasolu. Samas jätab seadus töösuhte osapooltele ka kokkuleppevabaduse sõlmida suuline tööleping, kui töösuhte kestus ei ületa kahte nädalat.²⁸ Eesti Tööjõu-uuringu andmetel on suulise kokkuleppega töötajaid alla ühe protsendi ning osakaal ei ole aastatel 2006 kuni 2011 statistiliselt oluliselt muutunud. Suulise lepinguga töötab 3% kuni 5% töötajatest. 57% kuni 63% töötajate kõik töötingimused lepatakse kokku kirjalikult.²⁹

Kahe riigi seaduseid võrreldes saab tuua veel mõningaid vormilisi töölepingu erinevusi. Autori analüüsi järgi on katseaja pikkuseks Soome töölepinguseaduse järgi kuni kuus kuud, Eestis aga

²⁴ Ministry of Employment and the Economy, *supra* nota 14, lk 4.

²⁵ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik 2016, nr 101, lk 35.

²⁶ Mikkola, R., Huhtala, H., & Paavilainen, E. Work-related fear and the threats of fear among emergency department nursing staff and physicians in Finland. *Journal of Clinical Nursing*, 2017, 26(19-20), lk 2955.

²⁷ TLS käsiraamat, 2009. <https://www.rup.ee/too-igus-ja-toosuhted/artiklid/tls-kasiraamat> (01.03.2021).

²⁸ TLS, *supra* nota 3, § 4 lg 5.

²⁹ Töölepingu seaduse uuring, *supra* nota 5, lk 32.

kuni neli kuud.³⁰ Alaealise töökorraldus on Soomes kehtestatud eraldi õigusaktiga³¹, Eestis reguleerib aga ka sellist olukorda töölepinguseadus. Töö tegemine kolmandate isikute poolt on Soome töölepingu seaduse peatüki 1 paragrahvi 7 järgi lubatav. See tähendab, et tööandja peab andma nõusoleku, et tööülesandeid täidab keegi kolmas.³² Eestis TLS järgi on see pigem erandjuhus ning eeldatakse, et töötaja täidab oma tööülesandeid isiklikult.

Kokkuvõtvalt saab väita, et nii Eesti kui ka Soome vorminõuded töölepingu osas on suures osas samad, eelistades töölepingu sõlmimiseks kirjalikku vormi. Suuline vorm on lubatud mõlemas riigis (Eestis kuni kaks nädalat, Soomes esimese tasustatud perioodi lõpuks), kuid töölepingu ja töösuhte olemasolu tõestamine võib osutuda keeruliseks. Vorminõuetelt on Eesti ja Soome puhul kohaldatav katseaeg, nt TLS § 86 lg 1 järgi on Eestis selleks neli kuud, Soomes *työsopimuslaki* esimese peatüki § 4 järgi kuus kuud. Eestis välistavad seadused tööülesannete delegeerimisele töölepinguvälisele kolmandale osapoolle, kuid Soome töölepingu seaduse esimese peatüki § 7 lubab tööülesannete delegeerimise kolmandale isikule, kui tööandja selle heaks kiidab.

1.1.2. Töökeskkond ja –regulatsioon

Töökeskkond on nii füüsiline kui ka sotsiaalne ruum, milles inimene töötab. Hea töökeskkond on meeldiv, tervislik ning loob kõik eeldused tulemuslikuks tööks. Peamisteks töökeskkonna puudusteks on erinevad halvad olud, õnnetusjuhtumi ohud ja halb tööhustik. Hea töökeskkonna põhinäitajad on ajas muutuvad ja erinevad tööd tingivad erinevaid hüvesid.³³ Tööohutuse puhul piisab tihti vähesest ja see peab algama riskide hindamisest töökeskkonnas. Neid riske pole vaja hinnata tööinspektori rõõmuks, vaid on olulised nii tööandjale kui ka töötajale.³⁴

Soomes on töötervishoidu süstemaatiliselt arendatud alates 1960-ndatest aastatest, algselt oli töötervishoiuteenus rajatud ambulatoorse ravi põhimõttel. Ennetava tegevuse osa kasvades laienes tegevus töötervishoiu vormilt ka omaette tööohutuse ja tööhügieeniliseks toiminguks. Just nendel ja veel paljudel muudel põhjustel on Soome töötervishoiuteenusega hõlmavus maailma kõrgemaid

³⁰ TLS, *supra* nota 3, § 86 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 1 luku, § 4.

³¹ Laki nuorista työntekijöistä, 19.11.1993/998.

³² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 1 luku, § 7.

³³ Kauppinen, T., *et al.*. Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki, 2007, lk 26.

³⁴ Tööinspeksioon. Töökeskkond 2016. https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/tookeskkond_2016.pdf (22.03.2021), lk 3.

- umbes 90% palgatöolistest.³⁵ Viimase kahekümne aastaga on Eestis registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud. See ei tähenda automaatselt, et võrreldes 1995. aastaga on tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on kasvanud nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus ning tööl juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid kui olmetraumasid. 2016. aastal registreeriti 79,5% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena.³⁶ Iga-aastaselt tehakse ka teavitus- ning ennetustööd, et töökeskkonnad muutuksid töötajatele järjest ohutumaks.

Soome Töötervishoiu Instituut (FIOH) koostab iga kolme aasta tagant töökeskkonna teemalise uuringu "Työ ja terveys Suomessa", mis jälgib tööelus toimuvaid muutusi dünaamikas. Vaatamata headele tulemustele antakse igas uuringus edaspidiseid soovitusi, mis arendaks töökeskkonda. Tööõnnetuste statistika ja uuringud viitavad asjaolule, et viimastel aastatel on Soomes õnnetuste risk suurenenud ehitussektoris ja transpordiga tegelevates ettevõtetes. Peamise põhjusena tuuakse välja nende alade puhul eri ettevõtete ühistegevust.³⁷

Vastupidiselt Eestile, reguleerivad Soomes seadusandlikul tasandil tööohutust ja töötervishoidu kaks eraldi seadust. Töötervishoiu seaduse väljatöötamine oli otseselt seotud juba olemasoleva, heal tasemel tööohutuse seadusega, mis kehtis alates 1958. aastast. Erinevalt Eesti TTOS-ist on Soomes 1978. aastal kehtima hakanud töötervishoiu seadust vähe muudetud ja reeglina on need olnud sisulised muudatused ning ei ole põhjustatud ametkondade reformimisest.³⁸ Peale nende kahe seaduse on selle valdkonnaga otseselt seotud ka Soome haiguskindlustusseadus, mis sätestab tööandjale hüvitatavad töötervishoiu korraldamisest põhjustatud kulud. Hüvitise saamise eelduseks on tööandja poolt makstavad haiguskindlustus- ja töötervishoiu maks. Vaid üksikutes Euroopa riikides rahastatakse töötervishoidu osaliselt või täielikult sotsiaal- või õnnetusjuhtumite kindlustussüsteemist, kuid Soomele omane töötervishoiu sisust ja tegutsemisviisist sõltuv struktuur on ainulaadne.³⁹

³⁵ Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium. Hea töötervishoiutava. Juhis tegevuse planeerimiseks ja jälgimiseks. Euroopa Liidu Infokeskus, Tallinn, 2004, lk 4.

³⁶ Tööinspeksioon, *supra* nota 34, lk 6.

³⁷ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 5.

³⁸ Parent-Thirion, A., *et al.* Fourth European Working Conditions Survey, 2007. <https://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/nodarbinatiba/Fourth%20European%20Working%20Conditions%20Survey.pdf> (23.03.2021), lk 2.

³⁹ *Ibid.*, lk 6.

Tööandja on Eestis kohustatud koostama iga töökoha raames riskianalüüsi ning korraldama tervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel tervisekontrolli töötajale seaduses ettenähtud juhtudel.⁴⁰ Töökeskkonda reguleerivad Eestis paljudes ettevõtetes ka sisekorraeeskirjad. Eesti töökeskkonnast saab ülevaate peamiselt tööinspektsiooni aastaaruannete ja sotsiaalministeeriumi poolt tellitud turu-uurigu firmade koostatud küsitluste põhjal. Eestis puudub aga töökeskkonna põhjalikum analüüs, nagu seda tehakse Soomes FIOH-i poolt iga kolme aasta tagant.⁴¹

Vastupidiselt Eestile on Soome ametkondade tegevus konkreetne ja tulemuslik, puudub ressursse raiskav stiil ülesannete dubleerimisega. Seadusandluse seisukohalt võib küll tõdeda, et Eestis on sarnaselt naaberriigile kõik vastavuses EL-i direktiividega, aga pidevad muudatused näitavad, et algselt on asjaga ilmselt kiirustatud. Eestlaste puhul võib täheldada püüdlikkust EL-i nõuete miinimumide täitmisel, aga liigset panustamist töötaja heaolu arendamiseks, vastupidiselt soomlastele, ei kajastu üheski dokumendis. Soome seadusandluses kajastuvad muudatused on eelkõige tehtud inimeste heaolu suurendamiseks.⁴² Suurimaks ja olulisimaks erinevuseks ja Eesti-poolseks puudujäägiks võibki nimetada puuduvat kindlustussüsteemi ja selle valdkonna arengu strateegiat. Soomes on mõlemad olemas ja ilmselgelt annavad need riigile tervishoiu reguleerimisel suured eelised.⁴³

Soomes on tervishoiusüsteemi pikalt ehitatud ning sellel on Eesti süsteemi ees ka mõningad eelised, näiteks on Soomes tugevam kindlustussüsteem ja arengukava. Seetõttu on Eestis puudulikud ka töökeskkonna põhjalik analüüs, mida tehakse iga aasta pealiskaudselt. Eestis muutuvad pidevalt tervishoiuga seonduvad seadused, kuna valdkond vajab paremat reguleerimist. Soome tervishoiusüsteemi puudutavaid seaduseid pole sisuliselt muudetud ning seaduse rakendamine on seetõttu võrreldes Eestiga efektiivsem. Töötajate tervist mõjutavad mitmed tegurid töökeskkonnas ning järgnevalt on neid tegureid ja ohutust ka käsitletud ja sisse toodud Soome ja Eesti võrdluse moment.

⁴⁰ Sotsiaalministeerium, *supra* nota 18, lk 102.

⁴¹ Parent-Thirion, A., *et al.*, *supra* nota 38, lk 6.

⁴² Minsky, H.P. 2013. Ending Poverty: Jobs, Not Welfare. Annandale-On-Hudson, NY: Levy Economics Institute.

⁴³ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 26.

1.1.2.1. Ohutust ja tervist mõjutavad ohutegurid

Töötervishoid sisaldab endas faktoreid, mis mõjutavad töötajate tervist ja võimekust ning mis on vajalikud teatud töö tegemiseks konkreetsel ametialal. Kõik tervist mõjutavad tegurid toimivad töötajale individuaalselt.⁴⁴ Vastavalt TTOS § 3 lõikele 2 ei või töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist.

Siinkohal täpsustaks, et füüsilised ohutegurid on elektrilöögioht, elektromagnetväli, ioniseeriv kiirgus, kukkumisoht, masinate ja seadmete liikuvad või teravad osad, mitteioniseeriv kiirgus (ultraviolettkiirgus, laserkiirgus, infrapunane kiirgus), müra, sisekliima (õhutemperatuur ja -niiskus, kõrge või madal õhurõhk), valgustuse puudused, vibratsioon ja muud sarnased ohud.⁴⁵

Töötamisel kemikaaliga tuleb kõigepealt vaadata kemikaali pakendil olevat märgistust – kas kemikaali pakendil on olemas mõni ohtliku kemikaali märkidest. Kemikaalidest tuleneda võiva ohu vähendamiseks tuleb rakendada ennetamise põhimõtet. See tähendab tervise- ja keskkonnakahju ärahoidmist, sobivate alternatiivide olemasolul ohtlike ainete asendamist vähemootlike ainetega ning ohutumate tehnoloogiate kasutuselevõttu.⁴⁶

Bioloogilised ohutegurid on mikroorganismid (bakterid, viirused, parasiidid, seened jm), sealhulgas geneetiliselt muundatud mikroorganismid, rakukultuurid ja inimese endoparasiidid ning muud bioloogiliselt aktiivsed ained, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust.⁴⁷

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on füsioloogilisteks ohuteguriteks füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine ning üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused töös ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni. Nagu kõikide ülejäänud ohutegurite puhul tuleb ka füsioloogiliste ohutegurite olemasolul viia läbi

⁴⁴ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 26.

⁴⁵ Füüsilised ohutegurid, 2016. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Fyysikalised-ohutegurid> (21.03.2021).

⁴⁶ Keemilised ohutegurid, 2020. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Keemilised-ohutegurid> (22.03.2021).

⁴⁷ Bioloogilised ohutegurid, 2016. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Bioloogilised-ohutegurid> (22.03.2021).

töökeskonna riskianalüüs, st hinnata, kas töötaja tööasend (istuv, seisev) või tööliigutused võivad viia töötaja tervise halvenemiseni. Kui on oht tervisekahjustuse tekkimiseks tuleb võtta tarvitusele meetmed tervisekahjustuse vältimiseks. Meetmeks võib olla puhkepauside võimaldamine, töökoha töötajale sobivaks kohandamine aga ka sobivate tööjalanõude soetamine seistes tööd tegevatele töötajatele jms.⁴⁸

Ning viimaseks - iga tööandja kohustuseks on kaitsta töötajate elu ja tervist tööga seotud olukorras – ka psühhosotsiaalne töökeskkond on tööandja vastutuse all ning sellega seonduvad riskid tuleb hinnata ja maandada. Psühhosotsiaalseid ohutegureid ehk töökorralduslikke aspekte, mis tekitavad töötajates stressi, võib jaotada üldistatult järgnevasse kategooriatesse: töötajale esitatavad tööalased nõudmised ületavad tema võimalused nendega toime tulla; töötajal ei ole võimalik oma tööd piisavalt mõjutada; probleemide korral ei saa loota juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele; tööalased suhted on pingelised; esineb rollikonflikt, töötaja ei tea täpselt, mis on tema kohustused ja vastutus, tööülesanded on vastukäivad, töö seos ettevõtte üldiste või inimese isiklike eesmärkidega on ebaselge; organisatsioonis valitseb ebakindlus, töökorralduse muutmisesse ei kaasata töötajaid ning ei anta piisavalt infot selle kohta, mida muutused kaasa toovad.⁴⁹

Töötervishoiu haldusesse kuulub Soomes umbes 1,4 miljonit palgatöölist. Väiksemad töövõtjad on töötervishoiu teenusega vähem seotud, ulatudes umbes 70%-ni.⁵⁰ Eesti töökeskkonnas annavad kaalu just mikro- ja väikeettevõtted – ca 85% ettevõtetes on alla kümne töötaja. Euroopa mõistes keskmise suurusega, kuid Eesti mõistes juba suured ettevõtted (50–249 töötajaga) moodustavad ca 3% ettevõtluskeskkonnast ning üle 250 töötajaga ettevõtteid on meie andmebaasis vaid 248 ehk 0,5% kogu ettevõtte üldarvust.⁵¹

Soomes jaotub töötervishoiu teenuse osutamine nelja gruppi. Nendeks on tervisekeskuste töötervishoiu üksused (20 % töökohtadest), eraarstide töötervishoiu teenused (30 % töökohtadest), ettevõtte töötervishoiu teenistus (30 % töökohtadest) ja mitme ettevõtte ühine töötervishoiu teenistus (10 % töökohtadest).⁵² Eestis on tööandjal lihtne teenuse pakkuja andmeid kontrollida ja

⁴⁸ Füsioloogilised ohutegurid, 2019. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Fysioloogilised-ohutegurid> (22.03.2021).

⁴⁹ Psühhosotsiaalsed ohutegurid, 2020. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid> (22.03.2021).

⁵⁰ Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium, *supra* nota 35, lk 4.

⁵¹ Tööinspeksioon, *supra* nota 34, lk 4.

⁵² Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium, *supra* nota 35, lk 4.

valida sobivat teenuseosutajat. Terviseameti kodulehel on andmed registreeritud ja tegevusluba omavate töötervishoiuteenuste osutajate kohta. Enamus töötervishoiu ja tööohutusalaseid tegevusi ettevõttes on seadusega pandud tööandja kohustuseks ja teenuseosutaja kaasamine on tööandja otsustada. Töökeskkonna ohutegurite parameetrite mõõtmine vastavalt mõõteseadusele; töötervishoiu ja tööohutusalane välja- ning täiendõpe väljaspool ettevõtet, aga eeskätt töötajate tervisekontroll, on need teenused, mida tööandjal ei ole õigust ise teha.⁵³ Ka Soomes võib tööandja töötervishoiu teenuse osutamise viisi vabalt valida.⁵⁴ Igal variandil on oma rakendusvaldkond, tugevad küljed ja probleemid, mida on kirjeldatud allpool. Seetõttu on tööandja ja töötaja jaoks oluline, et valituks osutuks sobivaim teenistus, arvestades spetsiifiliselt töökoha paiknemist ja tehtava töö iseloomu.⁵⁵

Soomes on teadaolevalt antud teenusega kaetud ligi 90%. Selle põhjuseks võib pidada piisavalt suurt töötervishoiu spetsialistide arvu, kes suudavad täita riigi poolt toetatavat nõudlust töötervishoiu teenuse järele. Lihtne arvutus näitab, et Soomes tuleb ühe töötervishoiu arsti kohta keskmiselt 900 töötajat ning õe puhul 700 töötajat. Eestis oleks sarnane näitaja vastavalt 6250 ja 20 500. Peale selle, et Eestis on vähe spetsialiste, ei soodusta teenuste kättesaadavust ka nende tegutsemise piirkondlik jaotumine (vastupidiselt Soomele).⁵⁶

Soomes tagab hea töötervishoiu olukorra nende kehtiv seadusandlus ja kindlustussüsteem. Eesti TTOS kohustab tööandjat korraldama oma kuludega töötajatele korrapäraselt tervisekontrolli. TI kontrollid näitavad ilmekalt, et paljud ettevõtted ignoreerivad seda nõuet. Põhjuseks võib tuua peamiselt lisakulutusi, millest omanikud pole eriti huvitatud, kuna ei näe selles riigipoolset osalust. TI kava kohaselt koolitatakse ka ettevõtjaid, aga ainult teadmistega ei saa ressursse nõudvaid tegevusi sooritada. Töötervishoiu spetsialistide vähesus Eestis võib otseselt tuleneda asjaolust, et see ala ei ole Eestis riigi seisukohalt piisavalt prioriteetne.⁵⁷

Igapäevaselt mõjutavad töölisi mitmed tegurid, mida käsitletakse töökeskkonna ohuteguritena - füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised. Selleks, et tagada ohutu töökeskkond, tuleb tööandjal regulaarselt kontrollida töökeskkonna vastavust nõuetele.

⁵³ Teenuse osutajad. <http://tootervishoid.pikk.ee/abiks/tootervishoiuteenus/teenuse-osutajad> (21.03.2021).

⁵⁴ Rungi, M., & Hilmola, O. Interdependency management of projects: survey comparison between Estonia and Finland. *Baltic Journal of Management*, 2011, 6(2), lk 149.

⁵⁵ Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium, *supra* nota 35, lk 11.

⁵⁶ Parent-Thirion, A., *et al.*, *supra* nota 38, lk 25.

⁵⁷ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 7.

Käesoleva alapeatüki analüüsi põhjal on autor seisukohal, et Soomes on arstide ja ka erialaarstide kättesaadavus parem ning sellest lähtuvalt tagatud ka ohutu töökeskkond. Soomes on ka tugev kindlustussüsteem, mille abil saab töökeskkonda töötajale ohutumaks muuta.

1.2. Palga ning puhkeaegade erinevused

Iga palgasüsteem on oma organisatsiooni nägu sisaldades selle kultuuri ja väärtuseid, majanduslikke võimalusi ja vajadust töötajaid värvata ja hoida. Organisatsioonid saavad jagada parimat praktikat ja kogemust, võrrelda tasuliikide tasemeid, kuid vähetõenäoline on edukalt kopeerida teises organisatsioonis töötavat süsteemi. Kui tasusüsteem organisatsioonis töötab ja täidab eesmärgi, siis pole alust väita, et näiteks uute teooriate valguses või mõne eduka organisatsiooniga võrreldes oleks süsteem väär.⁵⁸

Soomes määratakse miinimumpalk erinevate alade kollektiivlepingutes. Sealjuures tuleb töölepingu sõlmimisel olla tähelepanelik ning kontrollida, kas töölepingusse on märgitud vähemalt kollektiivlepingust tulenev miinimum.⁵⁹ Üldist ja kõigile ühist miinimumpalka Soome seadustega sätestatud ei ole. Kollektiivlepingutes määratud palgatasemest tuleb kinni pidada nii soomlastest kui teistest rahvustest töötajate puhul.⁶⁰ Kui sektoris kollektiivleping puudub, tuleb tehtud töö eest maksta tavapärasest ja mõistlikku tasu. Kollektiivlepinguga kindlaks määratud töötasu määrad sõltuvad tööülesannetest ja nende täitmiseks vajalikest kutseoskustest.⁶¹ See erineb oluliselt Eestist, sest Eestis pole miinimumpalga nõue valdkonniti, vaid on kehtestatud töötasu alampiir. Valitsus kinnitas 2021. aasta alampalgaks 584 eurot ja minimaalseks tunnipalgaks 3,48 eurot.⁶² Keskmine brutokuupalk Eestis oli 2020. aastal 1448 eurot.⁶³

⁵⁸ Rahandusministeerium. Palgasüsteemi arendamine ning palgakorraldus organisatsioonis, 2014. https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/personalipoliitika/juhendmaterjal_palgasust_eemide_arendamine_ning_palgakorraldus_organisatsioonis.pdf (23.03.2021), lk 4.

⁵⁹ Alaja A., Kajanoja J. (2017) Paltamo Full Employment Experiment in Finland: A Neo-chartalist Job Guarantee Pilot Program?. In: Murray M., Forstater M. (eds) The Job Guarantee and Modern Money Theory. Binzagr Institute for Sustainable Prosperity. Palgrave Macmillan, Cham, lk 151.

⁶⁰ Soome Tööturu Infokeskus. Infot tööelu kohta. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-2.html> (24.03.2021).

⁶¹ Tyosuojelu. Välismaalasest töötajana Soomes. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/viro_ulkomaal_tyontekij_netti.pdf/adc3d8d9-79ca-4dc8-b094-af08de6013d3 (24.03.2021), lk 8.

⁶² Alampalk Eestis. <https://www.palgainfo.ee/kasulikku/alampalk-statistika> (24.03.2021).

⁶³ Eesti Statistikaamet. Keskmine brutokuupalk. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmine-brutokuupalk> (24.03.2021).

Soomes makstakse ületunnitasu esimese kahe tunni töötunni eest, mis lisanduvad päevas kaheksale töötunnile, mida suurendatakse 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%. Töötasu esimese kaheksa töötunni eest, mis lisanduvad nädalas 40 töötunnile, suurendatakse 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%. Kahenädalasel perioodil põhineva töö puhul suurendatakse töötasu esimese 12 töötunni eest, mis lisanduvad 80 töötunnile, 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%. Kolmenädalasel perioodil põhineva töö puhul suurendatakse töötasu esimese 18 töötunni eest, mis lisanduvad 120 töötunnile, 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%. Kollektiivleping võib siiski sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid ületunnitöö hüvitamise kohta. Soomes pühapäeval või usupühäl tehtud töö eest makstav tasumäär ületab tavapärasest töötasu 100% võrra. Seda ei saa asendada tasustatud vaba ajaga. Kollektiivleping võib sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid.⁶⁴ TLS § 44 lõike 7 järgi makstakse Eestis ületundide eest töötasu 1,5 kordselt. Nii Soomes kui ka Eestis on töölepinguseaduse alusel võimalik ületundide eest makstava hüvitise asendamine vaba ajaga.

Soomes saab kollektiivlepingu kohaselt hüvitist ka õhtuse ja öötöö eest. Selliste hüvitiste suurus ja arvutamise kord määratakse kindlaks sektori kollektiiv- lepinguga.⁶⁵ Eestis sätestab öötöö ja riigipühäl tehtava töö hüvitamise korra TLS § 45. Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest ning kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

Soomes arvestatakse puhkuseaastat 1. aprillist 31. märtsini ning aastas ette nähtud puhkusepäevade arv sõltub tööstaaži pikkusest. Kui töötaja leping on kestnud 31. märtsiks vähem kui aasta, arvestatakse talle puhkust 2 päeva iga töötatud kuu eest ning juhul, kui leping on kestnud üle aasta 2,5 päeva iga töötatud kuu eest. Puhkuse välja võtmisel arvestatakse laupäevad puhkusepäevade hulka ning üldiselt kehtib reegel, et suvepuhkus kasutatakse ära perioodil mai-september ning talvepuhkus oktoober-aprill. Küll aga võivad pooled omavahel ka teistsuguse graafiku kokku leppida. Erandid kehtivad osalise tööajaga töötajate puhkuste arvestamise korral. Selleks, et teenida välja puhkusepäevad peab kuus töötama vähemalt 14 päeva või 35 tundi.⁶⁶ Puhkusetasu arvestatakse vastavalt töölepingus kehtestatud tasule ning see on üldiselt võrdne

⁶⁴ Tyosuojelu, *supra* nota 61, lk 10.

⁶⁵ *Ibid.*, lk 11.

⁶⁶ Puhkus ja selle tasustamine Rootsis, Soomes, Eestis ja Lätis, 2017. <https://1office.co/et/blog/puhkus-ja-selle-tasustamine-rootsis-soomes-estis-ja-latis/> (25.03.2021).

töötasuga, kuid ka siin kehtivad erandid osakoormusega töötajatele, kellele arvestatakse lisaks veel puhkusekompensatsiooni (9% neile, kes on töötanud alla aasta ning 11,5% neile, kes rohkem).⁶⁷

Eestis arvestatakse puhkust tööaasta kaupa ning tööaasta alguseks loetakse konkreetse tööandja juures tööle asumise päeva. Põhipuhkuse kestus on tavaliselt 28 päeva ning seda arvestatakse kalendripäevades. Töötaja, kes on esimesel tööaastal töötanud vähemalt kuus kuud, on õigus saada puhkust võrdeliselt töötatud kuude arvuga. Puhkust antakse üldjuhul vastavalt puhkusegraafikule, mille teeb tööandja töötajatele teatavaks jaanuarikuu jooksul. Poolte kokkuleppel võib puhkuste ajakava muuta. Üldiselt koostatakse puhkusegraafik lähtuvalt tööandja huvidest, kuid võimalusel peab arvestama ka töötajate soovidega. Puhkuse saab välja võtta osade kaupa, kuid igal aastal peab ühe osa pikkuseks olema vähemalt 14 järjestikust päeva. Puhkusetasu arvestamiseks võetakse aluseks töötaja päevatasu, mis arvutatakse välja puhkusele eelnenud kuue kuu palga kogusummast.⁶⁸

Soomes on mitmesuguseid võimalusi saada töölt vabastust väikeste laste hoidmiseks. Kui perre sünnib laps, on vanematel õigus võtta vanemapuhkust (*perhevapaa*) ehk jääda lapsega koju. Vanemapuhkus tähendab emapuhkust (*äitiysvapaa*); isapuhkust (*isyysvapaa*); vanemapuhkust; lapsehoolduspuhkust (*hoitovapaa*).⁶⁹ Vabastusperioodi lõppedes on töötajal õigus oma vanas töökohas uuesti tööle asuda kas samal või võrdväärse ametikohal. Dekreet- ja vanematepuhkuse pikkus on tavaliselt 263 kalendripäeva. Ainult ema kasutada oleva puhkuse pikkus on 105 päeva. Sellele järgneva vanematepuhkuse kasutamise küsimuse otsustavad ema ja isa koos. Isal on õigus saada koos emaga üheaegselt peetavat isapuhkust 18 kalendripäeva ja selle aja eest makstakse isapäevarahat. Peale selle on isal teatud tingimustel võimalik saada 12 lisapäeva isapuhkust. Perepuhkuste aja eest maksab Pensioniamet (KELA) hüvitist, mis on proportsionaalne töötaja sissetulekutega. Mõnedes kollektiivlepingutes on sätestatud, et osa dekreetpuhkuse aja eest saab täispalka. On tähtis teada, et ka eespool mainitud soodustuste saamise eelduseks on alaline elamine Soomes.⁷⁰

⁶⁷ Soome Tööturu Keskus. Info tööelu kohta – korraline puhkus. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-4.html> (23.03.2021).

⁶⁸ Puhkus ja selle ..., *supra* nota 66.

⁶⁹ Vanemapuhkused. <https://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/vanemapuhkused> (23.03.2021).

⁷⁰ Soome Tööturu Keskus. Info tööelu kohta – perepuhkus. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-6.html> (23.03.2021).

Ka Eestis on võimalus saada lapsepuhkust, isapuhkust, lapsehoolduspuhkust. Lapsepuhkuse pikkus sõltub laste arvust ja vanusest. Õigus puhkusele on kas lapse emal, isal, eeskostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada tasustatud lapsepuhkust: kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last; kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps. Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.⁷¹ Isal on õigus saada kokku 30 kalendripäeva isapuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.⁷² Eestis on naisel õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva. Sünnitushüvitist maksab haigekassa ainult töötajana ravikindlustatud naistele sünnituslehe alusel. Rasedus- ja sünnituspuhkusele jäädakse 30–70 päeva enne eeldatavat sünnitamise kuupäeva (30.–36. rasedusnädal). Sünnituslehe vormistab arst, kelle juures on naine rasedusega arvel (günekoloog, ämmaemand või perearst). Kui jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele vähemalt 30 kalendripäeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtaega, makstakse hüvitist kõigi 140 kalendripäeva eest. Kui aga jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele hiljem, arvutatakse hiljem jäänud päevade arv 140 kalendripäevast maha.⁷³

Õigus lapsehoolduspuhkusele on Eestis lapse emal või isal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses. Lapsehoolduspuhkust võib vanema asemel kasutada ka keegi teine, kes on lapse tegelik hooldaja. Lapsehoolduspuhkust võib kasutada kas ühes osas või vahepeal tööle minna ja seejärel uuesti lapsehoolduspuhkusele jääda enne lapse kolmeaastaseks saamist. Lapsehoolduspuhkust kasutatakse reeglina pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu. Lapsehoolduspuhkusele õigust omavad isikud saavad kokkuleppel vahetada, kes kasutab lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkuse saab vormistada tööandja juures.⁷⁴

Kokkuvõtlikult võib öelda, et Soomes on alampalga kehtestamine töötajat rohkem kaitsev, kuna seal on välja toodud alampalgad valdkonniti. Eestis on kehtestatud ühtlane töötasu alammäär

⁷¹ Lapsevanemate puhkusevõimalused. <https://www.eesti.ee/et/perekond/toeotav-voi-oppiv-lapsevanem/lapsevanemate-puhkusevoimalused/> (23.03.2021).

⁷² Sotsiaalministeerium. Vanemapuhkused. <https://www.sm.ee/et/vanemapuhkused> (26.03.2021).

⁷³ Rasedus- ja sünnituspuhkus. <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaikelapseiga/rasedus-ja-suennituspuhkus/> (24.03.2021).

⁷⁴ Lapsehoolduspuhkus. <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaikelapseiga/lapsehoolduspuhkus> (26.03.2021).

kõikidele ametitele. Soome puhul on ka ületunnitöö paremini tasustatav. Kui tööleping on Soomes kestnud kauem kui aasta, saab töötaja rohkem puhkusepäevi kui Eesti töölepinguga töötaja. Lapsepuhkuse regulatsioonid on mõlemas riigis tugevad, kuid Soomes on hüvitatav periood pikem. Sellest tulenevalt on töö autor seisukohal, et töötasu ja puhkuse regulatsioone arvestades, kaitsevad Soome töösuhteid reguleerivad õigusaktid töötajaid rohkem.

1.3. Kollektiivlepingute erinevused

Kollektiivse töösuhte keskmeks on kollektiivsed läbirääkimised ning selle väljund - kollektiivleping. Kollektiivlepingu definitsiooni sätestab kollektiivlepingu seaduse § 2 lg 1, mille kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid. Kollektiivselt võib reguleerida nii avaliku kui erasektori töötajate töötingimusi. Tegemist on kokkuleppega, milles töötajad sõlmivad ühise esinduse kaudu lepingu töötingimuste reguleerimiseks tööandja või tööandjatega. Kuna tegemist on vabatahtliku kokkuleppega, siis sõltub kollektiivlepingute levik osapoolte soovist selliseid kokkuleppeid sõlmida.⁷⁵ Kollektiivlepingud on tähtsad, sest nendega saab kindlaks määrata töötamise tingimused kollektiivselt ning annab töötajatele hea viisi seista ühiselt paremate töötingimuste eest. Tööandjale on kollektiivleping tähtis, sest see on hea viis määrata korraga kindlaks paljude töötajate töötingimused.⁷⁶ Kollektiivlepingu sõlmimist, kehtimist, lõppemist ja sisu reguleerib nii Eestis kui ka Soomes kollektiivlepingu seadus.

Võrreldes Soomega saab väita, et töötajad ei ole Eestis oma huvide kaitseks organiseerunud: kui Euroopa Ametiühingute Instituudi andmetel kuulub Soomes ametiühingutesse ligikaudu 74% töötajatest, siis Eestis on see protsent umbes 10.⁷⁷ Soome tööministeeriumi andmetel on kollektiivlepinguga seotud umbes 89,5% töötajatest, samas Eestis on alla 10%.⁷⁸ Eestis otsivad töötajad tihti tööalasel kaitset, kuid puudub üldine tendents moodustada ühingu. Töötingimuste kollektiivsed kokkulepped on oluline osa töösuhetest, paraku ei ole kollektiivlepingud Eestis väga

⁷⁵ Espenberg, K., *et al.* Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012, lk 3.

⁷⁶ Kollektiivleping. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tootajate-esindamine-ja-kollektiivsed-toosuhted/kollektiivleping> (23.03.2021).

⁷⁷ Worker Participation. Compare Countries. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=357&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=4&fields%5B%5D=5> (26.03.2021).

⁷⁸ Espenberg, K., *et al.*, *supra* nota 75, lk 1.

levinud. Sotsiaalministeeriumi peetava kollektiivlepingute andmekogu andmetel sõlmiti vahemikus 1997-2012 904 kollektiivlepingut, kusjuures alates 2008. aastast on kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus langenud. 2011. aasta lõpu seisuga oli Eestis kehtivaid kollektiivlepinguid 309.⁷⁹ Eestis reguleeritakse suurem osa töötajate töötingimusi töölepingu seadusega, kuid Põhjamaades on just olulisem kollektiivlepingute roll. Kui näiteks Eestis reguleerib selliseid kollektiivne ametiühingute seadus⁸⁰, siis Soomes põhineb ametiühingute kujunemise vabadus Soome põhiseadusel⁸¹. Eesti seaduses on töösuhetes kõrgeimaks seaduseks TLS, mis on suunatud pigem individuaalsele töösuhtele, kuid reguleerib ka mõningaid kollektiivlepingust tulenevaid olukordi.

Eestis reguleerib lisaks KLS-le kollektiivlepinguid ka kollektiivse töötüli lahendamise seadus⁸². Põhimõttelisi muudatusi nendes seadustes läbi viidud pole, kuid olemasolev seadus vajaks uuendamist eelkõige põhinedes sellel, kui vähe on Eestis kollektiivlepinguid sõlmitud. Kollektiivlepingu viimaste aastate muudatus puudutab eelkõige vabanemist kollektiivlepingust. Muudatuse järgselt on võimalik tähtajatu kollektiivleping üles öelda vastavalt seadusele vältimaks olukorda, kus töötaja või tööandja ei viitsi läbirääkimisi pidada ning kollektiivlepingust tulenevaid punkte omavahel arutada.⁸³ Soome kollektiivlepingute kehtivus järgib põhimõtet, mis kehtis Eestis aastani 2012, mille kohaselt jäävad individuaalseid töötingimusi reguleerivad kollektiivlepingu tingimused pärast lepingu lõppemist kehtima kuni uue lepingu sõlmimiseni.⁸⁴

Soomes reguleerivad tööelu paljuski ametiühingute ja tööandjate liitude vahelised kokkulepped, kus lepatakse kokku teatud kutseala töötingimustes, sellideid leppeid kutsutakse kollektiivlepinguteks. Kollektiivlepingus kokkulepitud soodustused on alati käsitletavad miinimumtingimustena, millest halvemaid ei ole lubatud töölepingutes poolte vahel kokku leppida ehk tööandja ei tohi maksta madalamat töötasu, kui on vastavas majandussektori kollektiivlepingus sätestatud miinimumpalga määr. Üldkohustuslikud kollektiivlepingud on kõikidele valdkonna ettevõtetele kohustuslikud ja ametiühingud jälgivad erilise tähelepanuga

⁷⁹ Põldis, E., Proos, M. Kollektiivlepingud Eestis. Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 1/2013, lk 1.

⁸⁰ AÜS, RT I 2000, 57, 372.

⁸¹ Suomen perustuslaki, 11.6.1999/731.

⁸² KTTLS, RT I 1993, 26, 442.

⁸³ Kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus, RT I 2001, 102, 670.

⁸⁴ Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes, 2015. <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/116231> (26.03.2021).

nende rakendamist ka organisatsioonidesse mittekuuluvate tööandjate ja töötajate suhtes. Sarnaselt teiste Euroopa Liidu riikide tööõigusele võivad ka Soomes tööandja ja töövõtja sõlmida kollektiivlepingust soodsamate tingimustega töölepingu. Enamasti lepitakse kollektiivlepingu tingimused kokku tähtajaliselt, kas aastaks, kaheks aastaks või pikemaks perioodiks. Kõige enam erandeid lepitakse kokku küsimustes, mis puudutavad tööaega ja antud kokkulepete sõlmimisel järgitakse lisaks üldkohaldatavatele kollektiivlepingutele ka tööaja seadust, mis koos annavad võimaluse sõlmida teatavaid erandeid.⁸⁵

Vastavalt Soome kollektiivlepingu seadusele (TehtoL § 1) on kollektiivleping kokkulepe, mis on sõlmitud ühe või mitme tööandja või tööandjate liidu ja ühe või mitme töötajaid esindava liidu poolt, kokkulepped on kohustuslikud täitmiseks töösuhetes. Soomes määrab kollektiivlepingu seadus nii erasektori kui avaliku sektori töölepingute sõlmimise. Üldiselt sõltuvad nii Soomes, kui ka Eestis kollektiivlepingud töö spetsiifikast ja tegevusvaldkonnast, mis sõlmitakse ühe valdkonna ametiühingu tasemel.

Soome kollektiivlepingu seaduses on märgitud kesksed põhimõtted kollektiivläbirääkimiste kohta. Tööandjatel ja nende ühenduste eesmärgiks on seista tööandjate huvide eest ja töötajaid esindavate liitude eesmärk on kaitsta töötajate huvisid. TehtoL § 2 ütleb, et kollektiivleping tuleb sõlmida kirjalikult, sama nõue on ka Eestis sõlmitavatel kollektiivlepingutel (KLS § 5 lg 1). Soomes on kollektiivlepingutel kaks olulist ülesannet: tagavad töötajatele miinimumtingimused, mida tööandja peab järgima ja teine oluline tingimus on, et kollektiivleping tagab kohustuse säilitada töörahu (TehtoL § 8). Võimalusel eelistatakse lahendada vaidlus kokkuleppeliselt, kuid erimeelsuste püsimisel lahendatakse need töökohtus. Kui mingi osa töölepingu sätetest on vastuolus kohaldatava kollektiivlepinguga, siis selline säte on õigustühine, välja arvatud, kui tingimus on töötajale soodsam. Soomes on kollektiivlepingutes sisalduvad normid eelkõige kohustuslikud järgimiseks tööandjatele ning töötajatele on põhiline kohustus säilitada töörahu vastavalt kollektiivlepingu seadusele.⁸⁶

TLS seletuskirja järgi lähtuti seaduse koostamisel ideest, et seaduses tuleb ette kirjutada vaid miinimumnormid, mis on kohaldatavad võimalikult paljudes olukordades ning mille puhul

⁸⁵ Äimälä, M., *et al.* Finnish labour law in practice. Helsinki, Sanoma pro OY, 2005, lk 19.

⁸⁶ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. Labour legislation. <https://tem.fi/en/labour-legislation> (24.03.2021).

otsustatakse normi kohaldamise vajalikkus ja ulatus konkreetset olukorda arvestades. Tööandjate ja töötajate valmisolek sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid sõltub seadustega ja teiste kollektiivsete kokkulepetega standardiseeritud töötingimuste ulatusest ja levikust, kuna ulatuslikult standardiseeritud töötingimuse puhul puudub töötajatel vajadus oma huvide ja töötingimuste kaitseks kollektiivsetesse läbirääkimistesse asuda ja tööandjatel puudub huvi täiendavalt töötingimusi ühtlustada ja organisatsiooni keskkonna muutuvate teguritega kohandumisvõimet vähendada.⁸⁷ Nagu eelnevalt mainitud, siis vaatamata kollektiivlepingute sõlmimise võimalusele on aastate lõikes selliste lepingute arv vähenenud.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on lahendis nr 3-2-1-179-12⁸⁸ jõudnud järeldusele, et Soome tööle lähetatud inimestele tuleb maksta vähemalt sealset miinimumpalka. Riigikohus leidis, et ettevõtja on kohustatud järgima Soomes kehtivat üldkohalduvat kollektiivlepingut, olenemata sellest, kas ta on sõlminud Soome kollektiivlepinguid ja kas oma töötasu vaidlustanud ehitajad kuuluvad Soome Vabariigis registreeritud ametiühingusse. Seega, kui lähetatakse Eesti töötaja Soome või Rootsi, siis tuleb töötasu maksmisel järgida sealseid miinimumpalga tingimusi, mis on tihtilugu sätestatud konkreetse valdkonna kollektiivlepingutes. Selline põhimõte kehtib seetõttu, et Eesti tööandjad ei läheks madalate palkadega Soome tööturгу alla lööma.

Lähtudes eelnevast on töö autor seisukohal, et kollektiivlepingutega seonduv on Soomes paremini reguleeritud ning praktikas ka rohkem kasutust leidnud. Kuna Eestis rakendatakse võrreldes Soomega kollektiivlepinguid tunduvalt vähem, leiab töö autor, et töötajate õigused on kollektiivlepingute aspektist rohkem kaitstud.

1.4. Eesti ja Soome regulatsioonide erinevuste kokkuvõte

Esimese peatüki eesmärgiks oli võrrelda Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisala ning üldiseid erinevusi. Eesti ja Soome töölepinguseadust võrreldes leidis autor mitmeid ühiseid jooni, kuid esines ka erinevusi. Eestis võib töölepingu sõlmida kas kirjalikult või kaudse tahteavaldusega (nt töötaja tööle asumine).⁸⁹ Mõlemas riigis eelistatakse töölepingu sõlmimisel kirjalikku vormi.⁹⁰ Mõlema riigi puhul eristatakse tähtajatut kui ka tähtajalist lepingut, millest eelistatud variant on

⁸⁷ Töölepingu seaduse uuring, *supra* nota 5, lk 33.

⁸⁸ RKTko 3-2-1-179-12.

⁸⁹ RKTkm 3-2-1-30-12, p 11.

⁹⁰ RKTko 2-16-5811/34, p 12.2.

esimene. Mitu korda pikendatud tähtajaline tööleping muutub mõlemas riigis tähtajatuks töölepinguks.⁹¹ Suuliselt sõlmitud tööleping on mõlemas riigis aktsepteeritav, kuid selle tõestamine võib osutuda keeruliseks.⁹² Soomes on kohustus hiljemalt esimese tasustatud perioodi lõpuks esitada kirjalikud dokumendid, sh peamised töötingimused.⁹³ Eestis võib sõlmida suulise töölepingu, kui töösuhte kestus ei ületa kahte nädalat.⁹⁴ Mõlemas riigis kohaldatakse katseaega.⁹⁵ Soomes on katseaja pikkuseks kuni kuus kuud, Eestis aga kuni neli kuud.⁹⁶ Eestist on erinev ka see, et töö tegemine kolmandate isikute poolt on Soome töölepingu seaduse peatüki 1 paragrahvi 7 järgi lubatav. See tähendab, et tööandja peab andma nõusoleku, et tööülesandeid täidab keegi kolmas.⁹⁷

Soomes on töötervishoidu süstemaatiliselt arendatud alates 1960-ndatest aastatest⁹⁸, mistõttu on Soome tervishoiusüsteem võrreldes Eestis 1995. aastal loodud süsteemiga arenenum⁹⁹. FIOH koostab iga kolme aasta tagant töökeskkonna teemalise uuringu, mis jälgib tööelus toimuvaid muutusi dünaamikas.¹⁰⁰ Eesti töökeskkonnast saab ülevaate peamiselt tööinspektsiooni aastaaruannete ja sotsiaalministeeriumi poolt tellitud turu-uurigu firmade poolt koostatud küsitluste põhjal. Eestis puudub aga töökeskkonna põhjalikum analüüs.¹⁰¹ Soomele omane, töötervishoiu sisust ja tegutsemisviisist sõltuv struktuur on ainulaadne. Ainulaadsus seisneb selles, et suurem osa tervishoiusüsteemist rahastatakse avalikest vahenditest, peamiselt kohalikest maksudest ja riigi toetusest.¹⁰² Vastupidiselt Eestile on Soome ametkondade tegevus konkreetne ja tulemuslik, puudub ressursse raiskav stiil ülesannete dubleerimisega.¹⁰³ Suurimaks ja olulisimaks erinevuseks ja Eesti-poolseks puudujäägiks võibki nimetada puuduvat kindlustussüsteemi ja -valdkonna arengu strateegiat. Soomes on mõlemad olemas ja ilmselgelt annavad need riigile töötervishoiu reguleerimisel suured eelised.¹⁰⁴

⁹¹ Ministry of Employment and the Economy, *supra* nota 14, lk 4.

⁹² Tiits, K., *supra* nota 25, lk 35.

⁹³ Mikkola, R., *et al.*, *supra* nota 26, lk 2955.

⁹⁴ TLS, *supra* nota 3, § 4 lg 5.

⁹⁵ Siponen, M., *et al.*, *supra* nota 16, lk 219.

⁹⁶ TLS, *supra* nota 3, § 86 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 1 luku, § 4.

⁹⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 1 luku, § 7.

⁹⁸ Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium, *supra* nota 35, lk 4.

⁹⁹ Tööinspektsioon, *supra* nota 34, lk 6.

¹⁰⁰ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 5.

¹⁰¹ Parent-Thirion, A., *et al.*, *supra* nota 38, lk 5.

¹⁰² *Ibid.*, lk 6.

¹⁰³ Minsky, H.P., *supra* nota 42.

¹⁰⁴ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 26.

Soomes on teadaolevalt antud tervishoiuteenusega kaetud ligi 90%. Selle põhjuseks võib pidada piisavalt suurt tervishoiu spetsialistide arvu. Soomes on ühe tervishoiu arsti kohta keskmiselt 900 ja õe puhul 700 töötajat. Eestis oleks sarnane näitaja – vastavalt 6250 ja 20 500. Peale selle, et Eestis on vähe spetsialiste, ei soodusta teenuste kättesaadavust ka nende tegutsemise piirkondlik jaotumine (vastupidiselt Soomele).¹⁰⁵ Soomes tagab hea tervishoiu olukorra nende kehtiv seadusandlus ja kindlustussüsteem. Eesti TTOS kohustab tööandjat korraldama oma kuludega töötajatele korrapäraselt tervisekontrolli, mistõttu tervishoid pole tööandja jaoks prioriteet.¹⁰⁶

Soomes määratakse miinimumpalk erinevate alade kollektiivlepingutes.¹⁰⁷ Üldist ja kõigile ühist miinimumpalka Soome seadustega sätestatud ei ole.¹⁰⁸ See erineb oluliselt Eestist, sest Eestis pole miinimumpalga nõue valdkonniti, vaid on kehtestatud töötasu alampiir.¹⁰⁹ Soomes makstakse ületunnitöö eest rohkem, esimese kahe tunni tasu suurendatakse 50% ja järgnevate tundide eest makstakse 100% juurde. Samas võib kollektiivleping sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid.¹¹⁰ TLS § 44 lõike 7 järgi makstakse Eestis ületundide eest töötasu 1,5 kordselt.

Puhkusearvestuses arvestatakse Soomes töötajale puhkust 2 päeva iga töötatud kuu eest, kui tööleping on kestnud kuni aasta, ning juhul, kui leping on kestnud üle aasta, 2,5 päeva iga töötatud kuu eest. Selleks, et teenida välja puhkusepäevad peab kuus töötama vähemalt 14 päeva või 35 tundi. Eestis on põhipuhkuse kestus tavaliselt 28 päeva, st 2,33 päeva iga töötatud kuu eest.¹¹¹ Soomes arvestatakse puhkusetasu vastavalt töölepingus kehtestatud tasule ning see on üldiselt võrdne töötasuga, kuid ka siin kehtivad erandid osakoormusega töötajatele, kellele arvestatakse lisaks veel puhkusekompensatsiooni (9% neile, kes on töötanud alla aasta ning 11,5% neile, kes rohkem).¹¹² Eestis võetakse puhkusetasu arvestamise aluseks töötaja päevatasu, mis arvutatakse välja puhkusele eelnenud kuue kuu palga kogusummast.¹¹³

Soomes on dekreet- ja vanematepuhkuse pikkus tavaliselt 263 kalendripäeva. Ainult ema kasutada oleva puhkuse pikkus on 105 päeva. Isal on õigus saada koos emaga üheaegselt peetavat

¹⁰⁵ Parent-Thirion, A., *et al.*, *supra* nota 38, lk 25.

¹⁰⁶ Kauppinen, T., *et al.*, *supra* nota 33, lk 7.

¹⁰⁷ Alaja A. & Kajaalajanoja J., *supra* nota 59, lk 151.

¹⁰⁸ Soome Tööturu Infokeskus. Infot tööelu kohta. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-2.html> (24.03.2021).

¹⁰⁹ Alampalk Eestis, *supra* nota 62.

¹¹⁰ Työsuojelu, *supra* nota 61, lk 10.

¹¹¹ Puhkus ja selle ..., *supra* nota 66.

¹¹² Soome Tööturu Keskus, *supra* nota 67.

¹¹³ Puhkus ja selle ..., *supra* nota 66.

isapuhkust 18 kalendripäeva ja selle aja eest makstakse isapävaraha. Peale selle on isal teatud tingimustel võimalik saada 12 lisapäeva isapuhkust. Perepuhkuste aja eest maksab Pensioniamet (KELA) hüvitist, mis on proportsionaalne töötaja sissetulekuga.¹¹⁴ Eestis on naisel õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva. Sünnitushüvitist maksab haigekassa ainult töötajana ravikindlustatud naistele sünnituslehe alusel, võttes aluseks naise sissetulekute keskmise.¹¹⁵ Isal on õigus saada kokku 30 kalendripäeva isapuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.¹¹⁶

Võrreldes Soomega saab väita, et töötajad ei ole Eestis oma huvide kaitseks organiseerunud: kui Euroopa Ametiühingute Instituudi andmetel kuulub Soomes ametiühingutesse ligikaudu 74% töötajatest, siis Eestis on see protsent umbes 10.¹¹⁷ Soomes reguleerivad tööelu paljuski ametiühingute ja tööandjate liitude vahelised kokkulepped, kus lepatakse kokku teatud kutseala töötingimustes, selliseid leppeid kutsutakse kollektiivlepinguteks.¹¹⁸ Soomes on kollektiivlepingutel kaks olulist ülesannet: tagavad töötajatele miinimumtingimused, mida tööandja peab järgima ja teine oluline tingimus on, et kollektiivleping tagab kohustuse säilitada töörahu.¹¹⁹ Kuna Eestis tagab miinimumnormid TLS, siis on aastate jooksul kollektiivlepingute arv vähenenud.¹²⁰

Üldiselt on Soome töölepingu seadus kohustuslikku laadi ehk töötaja ja tööandja saavad kokku leppida teistes tingimustes vaid siis, kui seaduse säte seda lubab, lisaks on Soome töölepingu seadus üldisema iseloomuga ning kollektiivlepingud annavad võimaluse kokku leppida seadustes sätestatust erinevad tingimused.¹²¹ Eestis on töösuhteid reguleerivad õigusaktid spetsiifilisemad ning kaetakse kõik võimalikud töölepingust tulenevad küsimused.¹²²

¹¹⁴ Soome Tööturu Keskus, *supra nota* 70.

¹¹⁵ Rasedus- ja sünnituspuhkus, *supra nota* 73.

¹¹⁶ Sotsiaalministeerium, *supra nota* 72.

¹¹⁷ Worker Participation, *supra nota* 77.

¹¹⁸ Äimälä, M., *et al.*, *supra nota* 85, lk 19.

¹¹⁹ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, *supra nota* 86.

¹²⁰ Töölepingu seaduse uuring, *supra nota* 5, lk 33.

¹²¹ Ministry of Employment and the Economy, *supra nota* 14, lk 4.

¹²² Eesti Majanduse Teataja, *supra nota* 23, lk 9.

2. Eesti ja Soome tööõigusest tulenevad tööandja ja töötaja kohustused ning õigused

Eesti töölepinguseaduses valitseb põhimõte, et töötaja on töösuhte nõrgem pool. Töötaja töötingimused on riigi kontrolli all, see tähendab, et töötajal on alati õigus pöörduda oma õiguste kaitseks tööinspektsiooni poole. Rasedatel ja last kasvatavatel vanematel on aga erioigused.¹²³ Ka Soome tööõigus on töötajat kaitsev.

Eesti TLS-is on töötaja ja tööandja kohustustele pühendatud terve kolmas peatükk. Soome töölepinguseaduses on eraldi peatükid töötaja ja tööandja kohustuste kohta. Töötaja õiguseid on Eestis kui ka Soomes kirjeldatud paljudes õigusaktides. Järgnevates alapeatükkides on mõlema riigi töölepinguseaduse alusel võrdlevalt kirjutatud Eesti ja Soome töötaja õiguseid ja kohustusi ning tööandja õiguseid ja kohustusi leidmaks, kas õigused ja kohustused on pigem sarnased või erinevad.

2.1. Töötaja ja tööandja kohustused

Soome töölepingu seaduses (edaspidi ka *Työsopimuslaki*) on töötaja kohustused määratud kolmandas peatükis ning välja toodud viie paragrahvina. Eesti töölepinguseaduses (edaspidi TLS) reguleerivad töötaja kohustusi, sh ka õiguseid §§ 15-27. Soomes on töötaja üldiseks kohustuseks juhustest lähtudes hoolsalt tööülesandeid pädevalt täita. Sealjuures on töötajal kohustus vältida kõiki tegevusi, mis takistavad mõistlikult tööülesannete täitmist tööandja mainet kahjustamata.¹²⁴ Sama nõue kehtib ka Eestis ehk töötaja peab tööülesandeid täitma lojaalselt, tegema kokkulepitud mahus ja kokkulepitud ajas kokkulepitud tööd.¹²⁵ Lisaks on töötaja kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes tööülesannete täitmiseks ettenähtud ajal.¹²⁶ TLS-s on töötaja kohustused reguleeritud täpsemalt kui Soome *Työsopimuslaki*-s, nimelt on TLS § 15 lõigete 4-10 kohaselt töötajal kohustus arendada teadmisi, hoiduda tööandjat kahjustavatest tegevustest, teha koostööd kolleegidega, teavitama töötakistustest viivitamatult, ka olulistest asjaoludest, mille vastu võib tööandjal olla õigustatud huvi ning hoiduma tegevustest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad usaldusväärse langemist. Lisaks on töötajal kohustus oma

¹²³ TLS, *supra* nota 3.

¹²⁴ *Työsopimuslaki*, *supra* nota 6, 3 luku, § 1.

¹²⁵ TLS, *supra* nota 3, § 15 lg 1-3.

¹²⁶ *Ibid.*, § 47 lg 1.

töövõimetuselt koheselt tööandjat teavitada. TLS § 15 lg 3 järgi on töötajal kohustus tööülesandeid isiklikult täita, kui kokku pole lepitud teisiti.

Lisaks on Soome töötajal kohustus piisava hoolsuse ja ettevaatlikkusega täita tööülesandeid ja töötingimusi ning rakendada kõiki tegevusi, et tagada enda ja kolleegide tööohutus. Kui peaks esinema ohtlik olukord (nt masinate, töövahendite jm vead, mis võivad põhjustada töötajate haigestumist või õnnetusi), teavitab töötaja sellest koheselt oma tööandjat.¹²⁷ Eesti TLS-s reguleerib töötaja hoolsuse määra § 16, mille kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, teadmiste ja oskuse kohaselt ja tööandja kasu silmas pidades. Kui töötaja rikub hoolsuse määra, määratakse see töötaja töösuhte, tööandja tegevuse, töötaja tööriskide ja väljaõppe, ametialaste teadmiste ja võimete ning omaduste alusel.¹²⁸ Selles osas on Eesti ja Soome töölepinguseadused sarnaste põhimõtetega.

Üldiste kohustuste osas on Eesti töölepinguseadus täpsem, sest sätestab ka töö tegemise koha (TLS § 20). TLS § 20 järgi peab töötaja tööülesandeid täitma tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht pole kokku lepitud. Üldiselt märgitakse töö tegemise koht omavalitsuse üksuse täpsusega.

Töötingimuste ja töökeskkonda puudutavad töötaja kohustused on Soome töölepingu seaduses väga üldiselt ja lakooniliselt kirjas ning täpsemalt on reguleeritud konkurentsikeelu, salajase äriinfo ja konkureeriva tegevuse tingimused. Näiteks *Työsopimuslaki* kolmanda peatüki kolmas paragrahv sätestab konkureeriva tegevuse piirid, mille kohaselt ei tohi töötajad töötada konkureeriva firma jaoks või tegutseda töö laadi ja töötaja positsiooni arvestades tegevusega, mis kahjustaks tööandjat või oleks oma sisult konkureeriv tegevus. Lisaks ei tohi töötaja töösuhte ajal alustada ühegi konkureeriva tegevusega.¹²⁹ Eesti TLS-s on konkurentsipiirang sätestatud §-s 23, mille kohaselt võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures.¹³⁰ Sealjuures täpsustab Eesti TLS, et konkurentsipiirangu võib sõlmida, kui see on vajalik kaitsmaks tööandja majanduslikku huvi.¹³¹ Eesti seadus täpsustab, et konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ja töötajale aratuntavalt piiritletud ning neid nõudeid rikkudes

¹²⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 2.

¹²⁸ TLS, *supra* nota 3, § 16 lg 2.

¹²⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

¹³⁰ TLS, *supra* nota 3, § 23 lg 1.

¹³¹ *Ibid.*, § 23 lg 2.

on kokkulepe tühine.¹³² Huvitav on see, et Soome töölepingu seaduses on sätestatud eraldi punkt, mille kohaselt vastutab tööandja, kes värbab endale konkureeriva ettevõtte juurest töötaja, kõikide eelmise töötaja ja tööandja tekitatud kahjude eest.¹³³ Selline regulatsioon Eesti TLS-s puudub.

Töösuhte ajal ei tohi töötaja kasutada ebaseaduslikult või avaldada kolmandatele pooltele tööandja ärisaladusi.¹³⁴ Kui töötaja on sellise informatsiooni osaks saanud ebaseaduslikult, jätkub keeld ka pärast töösuhte lõppemist. Ärisaladuse kaitset reguleerib ka eraldi ärisaladuse seadus (595/2018).¹³⁵ Saladuse hoidmise kohustus on sätestatud ka Eesti TLS-s. Tööandja võib määrata, milline info on tootmis- või ärisaladus ning mida ei tohi tööajal avaldada.¹³⁶ Ka Eestis TLS võimaldab kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse eest leppetrahvi.¹³⁷ Võib eeldada, et Soomes on konkurentsikeelu kohustust korduvalt rikutud, sest seaduses on eraldi ka punkt, mis sätestab, et salajase info avaldamisega tekkinud kahju eest vastutab nii töötaja kui ka kolmas pool, kellele on vastav info teatavaks saanud.¹³⁸ Eesti TLS § 26 lg 1 järgi võivad töötaja ja tööandja kokku leppida leppetrahvi konkurentsipiirangu rikkumise eest. Soomes saab samuti kokku leppida leppetrahvi, mis ennetab konkurentsipiirangu rikkumist.¹³⁹

Työsopimuslaki viies paragrahv annab kaalukal põhjusel võimaluse maksimaalselt kuue kuu vältel keelata töötajal pärast töösuhte lõppemist sõlmida uus tööleping tööandjaga, kes on eelmise tööandjaga konkureeriv ettevõtte. Samuti ütleb nimetatud paragrahv, et sellise olukorra esinemisel vastutab töötaja oma varaga.¹⁴⁰ Eesti TLS lubab konkurentsipiirangut kasutada pärast töölepingu lõppemist juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult¹⁴¹, selle eest makstakse hüvitist¹⁴² ja on sõlmitud kuni aastaks¹⁴³. Eesti TLS § 24 lg 3 sätestab, et tööandja peab konkurentsipiirangu rakendamisel pärast töösuhte lõppu maksma töötajale igakuiselt mõistlikku hüvitist. Soomes on see erisus, et kui töötajale makstakse mõistlikku hüvitist, võib konkurentsikeeldu rakendada ka aasta jooksul pärast töölepingu lõppemist. See tähendab, et kui hüvitist ei maksta, võib rakendada kuus kuud

¹³² TLS, *supra* nota 3, § 23 lg-d 3 ja 4.

¹³³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

¹³⁴ Tokic, D. The economic and financial dimensions of degrowth. *Ecological Economics*, 2012, 84.

¹³⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

¹³⁶ TLS, *supra* nota 3, § 22 lg 1.

¹³⁷ *Ibid.*, § 22 lg 2.

¹³⁸ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

¹³⁹ Groop, T. The Trade Secrets Directive – Finland. *Journal of the Licensing Executives Society*, 2019, Vol. LIV, No. 3, lk 4.

¹⁴⁰ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

¹⁴¹ TLS, *supra* nota 3, § 24 lg 1 p 2.

¹⁴² *Ibid.*, § 24 lg 1 p 3.

¹⁴³ *Ibid.*, § 24 lg 1 p 4.

konkurentsipiirangut. Konkurentsikeelu kokkulepe ei ole töötajale siduv olukorras, kus tööleping on lõpetatud tööandjast tuleneval põhjusel.¹⁴⁴ Selleks, et tööandja saaks kontrollida, kas töötaja peab konkurentsipiirangust kinni, on töötajal nõudmisel kohustus anda teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta.¹⁴⁵

Soome ja Eesti töösuhteid reguleerivate õigusaktide seas on töötajate kohustuste üldpõhimõtted sarnased, kuid siiski on mõningad erisused. Eesti TLS on töötajate kohustuste osas täpsem, mis töö autori arvates on töötajat rohkem kaitsev, sest kohustused on paremini reguleeritud. Eestis kaitseb seadus rohkem töötajat konkurentsikeelu korral, st töötajale tuleb hüvitist maksta ning konkurentsikeeldu tohib rakendada kuni aastaks. Soomes tohib konkurentsikeeldu rakendada pärast töölepingu lõppemist kuni kuueks kuuks ka ilma hüvitist maksmata.

Työsopimuslaki teine peatükk määratleb tööandja kohustused. Esimene paragrahv määrab üldiseks kohustuseks, näiteks on tööandjal kohustus teha kõik võimalik, et parandada töösuhteid töötaja ja tööandja vahel.¹⁴⁶ Sarnane põhimõte on ka Eestis, mille kohaselt peab tööandja töötaja suhtes käituma lojaalselt.¹⁴⁷ Eesti TLS järgi peab tööandja kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid korraldusi.¹⁴⁸ Tööandja peab Soomes tagama töötajale töövõimaluse ka siis, kui ettevõtet arendatakse või tehakse muudatusi. Tööandjal on kohustus edendada töötaja töövõimalusi nii, et töötaja saaks enda karjääri arendada.¹⁴⁹ Ka Eestis kehtib tööandjal selline kohustus ning tööandja peab kandma ka koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu.¹⁵⁰ Tööandjale on pandud ka kohustus kohelda kõiki oma töötajaid võrdselt, neid diskrimineerimata (välja arvatud juhud, kui sellest kõrvalekaldumine on ametikohta ja kohustusi silmas pidades õigustatud). Lisaks ei tohi tööandja tähtajalise või osalise tööaja suhtes kohaldada vähem soodsamaid tingimusi töölepingu kestuse või tööaja tõttu.¹⁵¹

Tööandja peab Soomes tagama oma töötajatele ohutuse ja kaitsma töötajaid õnnetuste ja terviseohtude eest. Kui töötingimused ohustavad rasedat, pakutakse võimalusel rasedale teist tööd,

¹⁴⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 5.

¹⁴⁵ TLS, *supra* nota 3, § 27.

¹⁴⁶ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 1.

¹⁴⁷ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 1.

¹⁴⁸ *Ibid.*, § 28 lg 2 p 1.

¹⁴⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 1.

¹⁵⁰ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 5.

¹⁵¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 2.

mis on tema töövõimele ja oskustele sobiv.¹⁵² Ka Eesti TLS kohaselt peab tööandja tagama töötaja tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused.¹⁵³ *Työsopimuslaki* teise peatüki neljanda paragrahvi kohaselt peab tööandja töötajale esitama kirjaliku teabe peamiste töötingimuste kohta hiljemalt esimese palgaperioodi lõpuks, välja arvatud juhul, kui need on sätestatud kirjalikus töölepingus. Seda ka tingimusega, et töösuhe kehtib üle ühe kuu. Selle teabe võib esitada ühes või mitmes dokumendis või viidata töösuhtele kohalduvatele õigusaktidele ja kollektiivlepingutele.¹⁵⁴ Viidatud paragrahvis on ka miinimumtingimused, mis peavad töötingimuste dokumendis olema, näiteks asukoht, töö alustamise kuupäev, katseaeg, põhilised töökohustused, kollektiivlepingute viited, puhkused jm.¹⁵⁵ Eestis on enamasti need tingimused töölepingus nimetatud ning eraldi dokumentidena esitatakse tavaliselt töösisekorraeeskirjad ja erinevad juhendid, mis on vajalikud tööülesannete täitmiseks. Samas sätestab Eesti TLS, et tööandjal on kohustus tutvustada töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja tervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid.¹⁵⁶

Soome *työsopimuslaki* teise peatüki § 5 sätestab, et tööandjal on kohustus pakkuda osalise tööajaga töötajale vajaduse ilmnemisel täistööajaga kohta. Kui tööandjal on vaja töötajaid juurde palgata, peab ta eelnevalt analüüsima, kas oleks võimalik osalise tööajaga töötajat koolitada nii, et ta saaks asuda täistööajaga tööle.¹⁵⁷ Samuti on Soomes tööandjal kohustus vabadest töökohtadest teavitada osalise tööajaga või tähtajalise töölepinguga töötavaid töötajaid, et neil oleks võrdne võimalus koos alalise või täistööajaga töötajatega kandideerida vabadele ametikohtadele.¹⁵⁸ Ka Eestis on tööandjal kohustus teavitada tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping.¹⁵⁹ Lisaks on Eesti tööandjal kohustus teavitada täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest.¹⁶⁰ Sama tava jälgides on tööandjal kohustus teavitada ka ajutisi renditöölisi vabadest ametikohtadest.¹⁶¹

¹⁵² *Työsopimuslaki*, *supra* nota 6, 2 luku, § 3.

¹⁵³ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 6.

¹⁵⁴ Kokkinen, L., Konu, A. Work ability of employees in changing social services and health care organizations in Finland. *IJOMEH* 25, 2012.

¹⁵⁵ *Työsopimuslaki*, *supra* nota 6, 2 luku, § 4.

¹⁵⁶ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 7.

¹⁵⁷ *Työsopimuslaki*, *supra* nota 6, 2 luku, § 5.

¹⁵⁸ *Ibid.*, 2 luku, § 6.

¹⁵⁹ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 9.

¹⁶⁰ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 10.

¹⁶¹ *Työsopimuslaki*, *supra* nota 6, 2 luku, § 6.

Soome tööandja on kohustatud järgima vähemalt siseriikliku kollektiivlepingu sätteid, mis kohalduvad töösektori kohta. Töölepingu tingimus, mis on vastuolus üldkohalduva kollektiivlepinguga, on tühine ning selle asemel rakendub üldkohalduva kollektiivlepingu säte.¹⁶² Renditöölistega töösuhte puhul ei pea Soomes järgima üldkohalduva kollektiivlepingu tingimusi, vaid renditöötajate töösuhetele kohalduvat kollektiivlepingut.¹⁶³ Eestis pole kollektiivlepingud väga levinud ning praktikas lähtutakse tööandja ja töötaja vahel sõlmitud töölepingu tingimustest ja kehtivatest õigusaktidest. Samas sätestab Eesti TLS § 28 lg 2 p 8, et tööandja peab tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi.¹⁶⁴

Soomes on tööandjal kohustus maksta töötajatele töötasu täies ulatuses ka siis, kui tööandja pole võimaldanud töötajal tööl käia. Kui tööülesannete täitmine on häiritud tulekahju tõttu, on tööandjal kohustus töötajale palka maksta maksimaalselt 14 päeva eest, kui töötaja ei saa tulekahju tõttu tööülesandeid täita. Kui töölepingu pooltest mittesõltuvad takistused on tingitud teiste töötajate tegevusest, mis ei sõltu töötaja töötingimustest, on tööandjal kohustus maksta seitsme päeva eest.¹⁶⁵ Eesti TLS § 35 alusel peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü. Eestis peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.¹⁶⁶

Eestist erineb ka Soome palga arvestamise periood. Soomes makstakse töötasu palgaperioodi viimasel päeval, kui ei lepita kokku teisiti.¹⁶⁷ Kui ajamäär on lühem kui üks nädal, tuleb palgamakse teha kaks korda kuus, vastasel juhul üks kord kuus. Kui palgamäär on tulemuspõhine, ei tohi palgaperiood ületada kahte nädalat, välja arvatud juhtudel, kus töötasu makstakse koos kuupalgaga. Kui osa palgast määratakse kindlaks kasumiosakutena, komisjonitasudena või

¹⁶² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 7.

¹⁶³ *Ibid.*, 2 luku, § 9.

¹⁶⁴ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 8.

¹⁶⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 12.

¹⁶⁶ TLS, *supra* nota 3, § 38.

¹⁶⁷ Hazak, A., *et al.* Social innovation potential in working arrangements of R&D employees: Repeated employee survey from Estonia. 2016 IEEE International Conference on Emerging Technologies and Innovative Business Practices for the Transformation of Societies (EmergiTech).

muudel alustel, võib selle osa palgaperiood olla pikem, kuid mitte ületada 12 kuud.¹⁶⁸ Eestis TLS sätestab ka üldisemat tingimust, st et tööandjal on kohustus maksta töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal.¹⁶⁹ Töötasu makstakse Eestis üks kord kuus, kui pole kokku lepitud lühemat tähtaega.¹⁷⁰ Töötasu tingimused ja aeg tulenevad muudes TLS seadustest. Sarnaselt Eesti töölepinguseadusega, lõppeb töösuhete lõppemisel ka palgaperiood, st tuleb välja maksta lõpparve.¹⁷¹ Kui palgapäev satub riigipühale, siis tuleb töötasu välja maksta sellele eelnevale tööpäevale.¹⁷² Soomes võivad palga tasumised olla mõjutatud ka Euroopa Keskpanga või Soome Panga pankadevaheliste maksusüsteemide poolt. Sellisel juhul tuleb töötasu samuti välja maksta lähimal eelneval tööpäeval.¹⁷³ Lisaks on Eesti TLS § 29 lõikes 2 välja toodud olukord, kus töötajaga pole töötasu kokku lepitud, kuid töötaja on asunud tööd tegema – sellisel juhul tekib tööandjal kohustus maksta töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstavat tasu. Eestis on tööandjal kohustus tasuda kõik vajalikud töötasuga seonduvad maksud.¹⁷⁴

Tööandjal on kohustus maksta töötasu töötaja näidatud pangakontole.¹⁷⁵ Töötasu makstakse sularahas ainult siis, kui see on mõjuvatel põhjustel vajalik. Tööandjal on kohustus kanda ka kõik töötasu tasumisega seonduvad kulud.¹⁷⁶ Tööandja peab töötajale saatma ka palgaarvestuse.¹⁷⁷ Eestis kohustub tööandja andma töötajale arvutatud ja makstud või arvestatud töötasu või muid töösuhet iseloomustavaid teatise töötaja nõudmisel.¹⁷⁸ Sealjuures ei tohi Eestis tööandja avaldada töötaja nõusolekuta töötaja töötasu suurust.¹⁷⁹ Juhul, kui Soomes makstakse töötasu sularahas, tuleb tööandjal võtta töötajalt allkirjastatud kviitung ning see raamatupidamisele toimetada.¹⁸⁰ Tööandja ei tohi tasaarvestada töötajale makstavat ettemaksu vastuhagiga või muude nõuetega, välja arvatud täitemenetluse seadustikust tulenevast. Ettemaksu võib käsitleda lepingu tagatisena või selle võib maha arvata järgmisest töötasust, kuna on käsitletav töötasu osana.¹⁸¹

¹⁶⁸ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 13.

¹⁶⁹ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 2.

¹⁷⁰ *Ibid.*, § 33 lg 1.

¹⁷¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 14; TLS, *supra* nota 3, § 84 lg 1.

¹⁷² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 15; TLS, *supra* nota 3, § 33 lg 2.

¹⁷³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 15.

¹⁷⁴ TLS, *supra* nota 3, § 29 lg 3.

¹⁷⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 16; TLS, *supra* nota 3, § 33 lg 4.

¹⁷⁶ Ashyrov, G., Paas, T., & Tverdostup, M. (2018). The Input-Output Analysis of Blue Industries: Comparative Study of Estonia and Finland.

¹⁷⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 16.

¹⁷⁸ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 12.

¹⁷⁹ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 13.

¹⁸⁰ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 16.

¹⁸¹ *Ibid.*, 2 luku, § 17.

Lisaks on Eesti TLS-s sätestatud tööandja kohustus anda ettenähtud puhkust ja maksta puhkusetasu¹⁸², tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja¹⁸³, austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuse täitmist töötaja põhiõiguseid rikkumata¹⁸⁴. Lisaks peab tööandja teavitama töötajat katseaja kestusest¹⁸⁵, tähtajalise lepingu sõlmimise põhjuse¹⁸⁶, konkurentsipiirangu olemasolul selle sisu¹⁸⁷, summeeritud töötaja tingimused¹⁸⁸ jm.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et tööandja kohustuste üldised põhimõtted on nii Eestis kui ka Soomes sarnased. Tööandja kohustuste osas reguleerib Eesti TLS erinevaid olukordasid spetsiifilisemalt. Soome töölepingu seadus jääb suuremas osas üldsõnaliseks. Siiski on tööandja kohustustel teatud erisusi, näiteks palga väljamaksmise tähtajad. Siiski ei mõjuta sellised erisused üldiseid põhimõtteid ja autor on seisukohal, et tööandja kohustused on mõlemas riigis reguleeritud nii, et need on töötajat kaitsvad.

2.2. Töötaja ja tööandja õigused

Nii Eesti kui ka Soome töölepinguseadus on töötajaid kaitsev, mistõttu on seaduses mitmeid paragrahve, mis sätestavad töötaja õigused. Näiteks Eesti TLS märgib ära, et rasedal ning töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, võib tööandjalt nõuda terviseseisundile vastavat tööd.¹⁸⁹ Kui tööandjal pole nimetatud töötajale sobivat tööd pakkuda, on töötajal õigus tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.¹⁹⁰ Töö tegemisest saab töötaja keelduda ka juhul, kui ta kasutab puhkust, on ajutiselt töövõimetu, esindab töötajaid, osaleb streigis, on ajateenistuses või esineb muu põhjus.¹⁹¹ Eestis on tööandjal küll õigus töötajat lähetusse saata, kuid töötajal on õigus lähetuses olla kuni 30 järjestikust kalendripäeva.¹⁹² Lisaks on rasedal või alla kolmeaastast või puudega last kasvataval vanemal õigus keelduda lähetusse minemast.¹⁹³

¹⁸² TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 3.

¹⁸³ *Ibid.*, § 28 lg 2 p 4.

¹⁸⁴ *Ibid.*, § 28 lg 2 p 11.

¹⁸⁵ *Ibid.*, § 6 lg 1.

¹⁸⁶ *Ibid.*, § 6 lg 2.

¹⁸⁷ *Ibid.*, § 6 lg 3.

¹⁸⁸ *Ibid.*, § 6 lg 6.

¹⁸⁹ TLS, *supra* nota 3, § 18 lg 1.

¹⁹⁰ Masso, J., Eamets, R., & Mõtsmees, P. Temporary migrants and occupational mobility: evidence from the case of Estonia. *International Journal of Manpower*, 2014, 35(6), lk 758.

¹⁹¹ TLS, *supra* nota 3, § 19.

¹⁹² *Ibid.*, § 21 lg 1.

¹⁹³ *Ibid.*, § 21 lg 3.

Soome töölepinguseaduse kohaselt on töötajal kollektiivlepingu puudumise korral õigus miinimumtasule.¹⁹⁴ Miinimumtasu nõue kehtib ka Eestis.¹⁹⁵ Lisaks on Soomes töötajal õigus saada tööandjalt tasu haiguslehel olemise eest esimese üheksa päeva jooksul. Kui töösuhe on kestnud vähem kui kuu, on töötajal õigus saada tasu 50% ulatuses.¹⁹⁶ Soomes on töötajal õigus nõuda lõpparve hilinemisel lisaks viivisele ka kuue päeva eest täispalka.¹⁹⁷ Eestis rakendub töötasuga viivitamisel viivise määr, mis tuleneb võlaõigusseadusest. Lisaks on Eestis töötajal õigus nõuda muid hüvesid, mis on lisaks töötasule kokku lepitud.¹⁹⁸ Eestis saab töötasu nõude esitada kolme aasta jooksul.¹⁹⁹ Lisaks, kui töötaja on teinud töölähetuses kulutusi, on ta õigus tööandjalt nõuda kulude hüvitamist.²⁰⁰

Nii Eestis kui Soomes on paljud töötaja õigused seotud vaba aja andmisega või puhkustega. Soomes on töötajal õigus saada töölt vaba aega, et täita kohaliku omavalitsuse ülesandeid.²⁰¹ Töötajal on Eestis õigus nõuda vaba aega, arvestades tööandja huve.²⁰² Eesti TLS § 54 lg 1 kohaselt on töötajal õigus saada puhkust seaduses ettenähtud korras. Sinna hulka kuuluvad näiteks põhipuhkus 28 kalendripäeva²⁰³, alaealise puhkus 35 kalendripäeva²⁰⁴, osalise või puuduva töövõimega töötaja puhkus 35 kalendripäeva²⁰⁵, haridustöötaja põhipuhkus 56 kalendripäeva²⁰⁶, rasedus- ja sünnituspuhkus 140 kalendripäeva²⁰⁷, isapuhkus 30 kalendripäeva²⁰⁸ jne. Töötajal on õigus saada ka õppepuhkust.²⁰⁹ Ka Soome töölepinguseadus annab töötajatele õiguse kasutada lapsepuhkuse, sünnituspuhkust ja isapuhkust.²¹⁰ Nii Soomes kui ka Eestis on töötajal õigus võtta puhkus lapse eest hoolitsemiseks kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.²¹¹ Soomes on töötajal õigus maksimaalselt neli päeva võtta vabaks, et hoolitseda enda või muu alla 10-aastase lapse eest,

¹⁹⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 10.

¹⁹⁵ TLS, *supra* nota 3, § 29 lg 6.

¹⁹⁶ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 11.

¹⁹⁷ *Ibid.*, 2 luku, § 14.

¹⁹⁸ TLS, *supra* nota 3, § 29 lg 4.

¹⁹⁹ *Ibid.*, § 29 lg 9.

²⁰⁰ *Ibid.*, § 40 lg 1.

²⁰¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 18.

²⁰² TLS, *supra* nota 3, § 42.

²⁰³ *Ibid.*, § 55.

²⁰⁴ *Ibid.*, § 56.

²⁰⁵ TLS, *supra* nota 3, § 57.

²⁰⁶ *Ibid.*, § 58.

²⁰⁷ *Ibid.*, § 59.

²⁰⁸ *Ibid.*, § 60.

²⁰⁹ *Ibid.*, § 67 lg 1.

²¹⁰ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 4 luku, § 1.

²¹¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 4 luku, § 3; TLS, *supra* nota 3, § 62 lg 1.

kes püsivalt töötajaga elab. Samal ajal peab töötaja leidma võimaluse lapse eest edasi hoolitseda kas isiklikult või kellegi teise abi kasutades.²¹²

Soomes on töötajal õigus võtta töölt vaba aega, kui töötaja kohalolek kodus on vajalik ettenägematu või mõjuva põhjuse tõttu, mis on tingitud tema perekonna haigusest või õnnetusest.²¹³ Töötaja võib töölt puududa, et hoolitseda oma pereliikme või lähedase eest, kuid puudumise aeg peab olema kindlaks määratud.²¹⁴ Eesti TLS-s on ka säte, mille kohaselt on töötajal õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.²¹⁵ See kaitseb töötajat selliste andmete esitamisest, mis võivad tööandja isikut ja mainet kahjustada.

Ka töötajate õiguste osas on nii Eestis kui ka Soomes üldpõhimõtted sarnased, sätestades näiteks miinimumpalganõude. Haiguslehe eest saab Soome töötaja esimese üheksa päeva eest tasu, Eestis aga kolme esimese haiguslehe päeva eest ei maksta. Soomes on võimalik lapsepäevi võtta ka siis, kui töötaja kasvatab alla 10-aastast last, kes püsivalt töötajaga elab. Soomes saab töötaja võtta ka vaba aega perekondlikel põhjustel. Eestis selline vaba aja regulatsioon puudub. Käesolevas alapeatükis tehtud analüüsi põhjal on töö autor seisukohal, et töötajate õigused on Soomes rohkem kaitstud.

Kuna tööleping on nii Soomes kui ka Eestis töötajat kaitsev, siis võis mõlema riigi seadustest rohkem välja lugeda tööandja kohustusi kui õiguseid. Küll aga jäi silma Eesti TLS-s reguleeritud tööandja õigus saata töötaja lähetusse tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.²¹⁶ Kui Eestis on töötaja rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, on tööandjal õigus kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi.²¹⁷ Tööandjal on Eestis õigus töötasu alandada, kui töötaja rikkus selget ja õigeaegset juhust.²¹⁸

²¹² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 4 luku, § 6.

²¹³ *Ibid.*, 2 luku, § 7.

²¹⁴ *Ibid.*, 2 luku, § 7a.

²¹⁵ TLS, *supra* nota 3, § 41 lg 1.

²¹⁶ TLS, *supra* nota 3, § 21 lg 1.

²¹⁷ *Ibid.*, § 72.

²¹⁸ *Ibid.*, § 73.

2.3. Tööandja ja töötaja õiguste ja kohustuste erinevuste kokkuvõte

Teise peatüki eesmärgiks oli analüüsida ja võrrelda Eesti ja Soome töötajate ning tööandjate õigusi ja kohustusi. Mõlema riigi töötajate kohustuste üldpõhimõtted on sarnased, kuid Eesti TLS on kohustuste osas täpsem. Töötingimuste ja töökeskkonda puudutavad töötaja kohustused on Soome töölepingu seaduses väga üldiselt ja lakooniliselt kirjas ning täpsemalt on reguleeritud konkurentsikeelu, salajase äriinfo ja konkureeriva tegevuse tingimused.²¹⁹ Eestist erineb ka see, et Soome töölepingu seaduses on eraldi punkt, mille kohaselt vastutab tööandja uue töötaja poolt endisele tööandjale tekitatud kahjude eest.²²⁰

Konkurentsikeelu rakendamisel on Eestis soodsamad tingimused, st Soomes võib kaalukal põhjusel maksimaalselt kuue kuu vältel keelata töötajal pärast töösuhte lõppemist sõlmida uus tööleping tööandjaga, kes on eelmise tööandjaga konkureeriv ettevõtte.²²¹ Eesti TLS lubab konkurentsipiirangut kasutada pärast töölepingu lõppemist juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult²²², selle eest makstakse hüvitist²²³ ja on sõlmitud kuni aastaks²²⁴. Soomes on see erisus, et kui töötajale makstakse mõistlikku hüvitist, võib konkurentsikeelu rakendada ka aasta jooksul pärast töölepingu lõppemist, st hüvitiseta konkurentsipiirangut saab rakendada kuus kuud.²²⁵

Tööandja kohustuste üldpõhimõtted on mõlemas riigis samad, nt lojaalsuskohustus, korralduste andmine, töövõimaluse andmine, karjäärivõimaluste pakkumine²²⁶, töötajate võrdne kohtlemine jms.²²⁷ Mõlemas riigis peab tööandja tagama töötajate ohutuse.²²⁸ Eestist on erinev see, et Soomes tuleb töötingimused hiljemalt esimese palgaperioodi lõpus esitada.²²⁹ Eesti TLS sätestab, et tööandja kohustus tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja tervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid.²³⁰ Seega tuleb Eestis töötajat koheselt töötingimustest teavitada.

²¹⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 4.

²²⁰ *Ibid.*

²²¹ *Ibid.*

²²² TLS, *supra* nota 3, § 24 lg 1 p 2.

²²³ *Ibid.*, § 24 lg 1 p 3.

²²⁴ *Ibid.*, § 24 lg 1 p 4.

²²⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 5.

²²⁶ *Ibid.*, 2 luku, § 1.

²²⁷ *Ibid.*, 2 luku, § 2.

²²⁸ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 3. TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 6.

²²⁹ Kokkinen, L., Konu, A., *supra* nota 154.

²³⁰ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 7.

Nagu ka töölepingu üldtingimuste osas, nii ka tööandja kohustuste osas erineb Soome ja Eesti kollektiivlepingute poolest. Soome tööandja on kohustatud järgima vähemalt siseriikliku kollektiivlepingu sätteid, mis kohalduvad töösektori kohta.²³¹ Eestis pole kollektiivlepingud väga levinud ning praktikas lähtutakse tööandja ja töötaja vahel sõlmitud töölepingu tingimustest ja kehtivatest õigusaktidest.²³²

Erinevus kahe riigi vahel seisneb ka töötasu maksmisel. Soomes on tööandjal kohustus maksta töötasu ka siis, kui tööandja ei võimalda töötajal tööl käia. Juhul kui töö tegemine on häiritud tulekahju tõttu, kohustub seadus tööandjal maksuma maksimaalselt 14 päeva eest, teistest töötajatest tulenevate takistuste puhul seitsme päeva eest.²³³ Eesti TLS § 35 alusel peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud.²³⁴

Eestist erineb ka Soome palga arvestamise periood. Tavaliselt makstakse Soomes töötasu palgaperioodi viimasel päeval²³⁵ ning lühema ajamäära puhul kaks korda kuus (kui nt palk on tulemuspõhine).²³⁶ Eestis tuleb töötasu maksmise kord kokku leppida töölepingus, sest TLS seda ei sätesta²³⁷, erisusega, et üldjuhul makstakse töötasu kord kuus²³⁸. Kui Eestis on tööandjal kohustus maksta töötasu pangakontole²³⁹, siis Soomes on tavaline ka sularahas töötasu maksmine. Sellisel juhul tuleb tööandjal võtta töötajalt allkirjastatud kviitung ning see raamatupidamisele toimetada.²⁴⁰

Nii Eesti kui ka Soome töölepinguseadus on töötajaid kaitsev, mistõttu on seaduses mitmeid paragrahve, mis sätestavad töötaja õigused. Eestist on erinev haigusraha maksmise kord, nt Soomes on töötajal õigus tööandjalt haigusraha saada üheksa päeva eest.²⁴¹ Kui lõpparve maksmine hilineb, on Soomes töötajal õigus nõuda lõpparve hilinemisel lisaks viivisele ka kuue

²³¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 7.

²³² TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 8.

²³³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 12.

²³⁴ TLS, *supra* nota 3, § 38.

²³⁵ Hazak, A., *et al.*, *supra* nota 167.

²³⁶ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 13.

²³⁷ TLS, *supra* nota 3, § 28 lg 2 p 2.

²³⁸ *Ibid.*, § 33 lg 1.

²³⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 16; TLS, *supra* nota 3, § 33 lg 4.

²⁴⁰ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 16.

²⁴¹ *Ibid.*, 2 luku, § 11.

päeva eest täispalka.²⁴² Eestis rakendub töötasuga viivitamisel viivise määr, mis tuleneb võlaõigusseadusest.²⁴³

Mingis osas erineb ka vaba aja andmise regulatsioon. Näiteks saab Soomes töötaja vabaks võtta neli päeva, et hoolitseda alla 10-aastase lapse eest, kes temaga püsivalt koos elab.²⁴⁴ Soomes saab vaba aega võtta ka siis, kui töötaja kodus olemine on vajalik mõjuva põhjuse tõttu (perekonna haigus või õnnetus).²⁴⁵

²⁴² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 2 luku, § 14.

²⁴³ TLS, *supra* nota 3, § 29 lg 4.

²⁴⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 4 luku, § 6.

²⁴⁵ *Ibid.*, 2 luku, § 7.

3. Eesti ja Soome tööõigusest tulenevad töölepingu lõpetamise alused

Kui eelnevas peatükis anti ülevaade töötaja ja tööandja õigustest ning kohustustest ehk kuidas kaitsta õigusaktidest tulenevalt töösuhet, siis käesolevad peatükis on välja toodud Eesti ja Soome tööõigusest tulenevad lepingu lõpetamise aluste analüüs.

3.1. Korraline töölepingu ülesütlemine

Töötajal ja tööandjal on Eestis töölepingu korralise ülesütlemise puhul kindlad alused. Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal üles öelda.²⁴⁶ Samas ei luba nii Eesti kui ka Soome töösuhete regulatsioonid tööandjal töölepingut korraliselt ja ilma mõjuva põhjusega üles öelda.²⁴⁷ Siiski on Eestis nii töötajal kui tööandjal õigus tööleping üles öelda neljakuulise katseaja jooksul.²⁴⁸ Sealjuures ei tohi tööandja lepingu ülesütlemise aluseks olla põhjus, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.²⁴⁹ Tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda ei saa, välja arvatud juhul töötaja asendamiseks sõlmitud töölepingut.²⁵⁰ Nagu ka Eestis, siis lõppeb Soome tähtajaline tööleping tähtaja möödumisel ning eraldi töölepingu ülesütlemisavaldust esitama ei pea. Kui tähtajaline tööleping on kokku kestnud viis aastat, tuleb sellisele töölepingule Soomes rakendada samasid töölepingu lõpetamise aluseid nagu tähtajatule töölepingule.²⁵¹

Eestis võib töölepingut üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kusjuures vorminõuet rikkudes on ülesütlemisavaldus tühine.²⁵² Tööandja peab ülesütlemist põhjendama, töötaja peab põhjendama vaid siis, kui tegemist on erakorralise ülesütlemisavaldusega.²⁵³ Ka Soomes tuleb tähtajatu töölepingu lõpetamisel ülesütlemisavaldus esitada etteteatamise tähtaega jälgides.²⁵⁴

²⁴⁶ TLS, *supra* nota 3, § 85 lg 1.

²⁴⁷ TLS, *supra* nota 3, § 85 lg 5; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 1.

²⁴⁸ TLS, *supra* nota 3, § 86 lg 1.

²⁴⁹ *Ibid.*, § 86 lg 4.

²⁵⁰ *Ibid.*, § 85 lg 2.

²⁵¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 1.

²⁵² TLS, *supra* nota 3, § 95 lg 1.

²⁵³ *Ibid.*, § 95 lg 2.

²⁵⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 2.

Etteteatamistähtajad Soomes võivad olla kokkuleppelised või seadusest tulenevad. Sealjuures ei tohi kokkuleppeline etteteatamistähtaeg ületada kuute kuud. Kui lepitakse kokku pikemas ajavahemikus, rakendatakse kuute kuud. Kokkulepitud tööandja etteteatamisaeg võib olla pikem kui töötaja etteteatamisaeg. Kui tööandja poolt järgitav kokkulepitud etteteatamistähtaeg on lühem kui töötajal, on tööandjal õigus pidada kinni tööandja jaoks kokkulepitud etteteatamistähtajast.²⁵⁵

Eestis on vaid seadusest tulenevad etteteatamistähtajad. Näiteks katseajal tuleb töölepingu ülesütlemisest teavitada 15 kalendripäeva ette.²⁵⁶ Kui Eesti tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, tuleb sellest teavitada vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui töötaja on tööandja juures töötanud alla ühe aasta.²⁵⁷ Soomes tuleb kuni aastase töölepingu puhul teavitada 14 kalendripäeva ette.²⁵⁸ Eestis tuleb katseajal ülesütlemist põhjendada, sealjuures ei tohi põhjuseks olla töötaja lepingurikkumine või koondamine.²⁵⁹ Katseag annab tööandjale õiguse hinnata töötaja võimekust ja suutlikkuse vastavust tööandja huvile.²⁶⁰

Eestis arvestatakse tööstaaži etteteatamistähtaegasid järgides viie aasta kaupa. Viieaastase staaži puhul tuleb Eesti tööandjal teavitada vähemalt 30 kalendripäeva ette, kümne tööaasta puhul vähemalt 60 kalendripäeva ja üle kümneaastase tööstaaži puhul vähemalt 90 kalendripäeva ette.²⁶¹ Soomes aga varieeruvad etteteatamistähtajad nelja aasta kaupa. Soomes tuleb kuni nelja-aastase tööstaaži puhul teavitada 30 kalendripäeva ette, kuni kaheksa-aastase tööstaaži puhul 60 kalendripäeva ette ja kuni 12-aastase tööstaaži puhul neli kuud ette.²⁶² Kui töösuhe on kestnud kauem kui 12 aastat, tuleb Soomes tööandjal lepingu lõppemisest teavitada kuus kuud ette.²⁶³ Eestis peab töötaja korralisest ülesütlemisest ette teatama 30 kalendripäeva.²⁶⁴ Tööandja pankroti korral võib Soomes töötaja või tööandja töölepingu üles öelda, teatades sellest 14 kalendripäeva ette.²⁶⁵

²⁵⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 2.

²⁵⁶ TLS, *supra* nota 3, § 96.

²⁵⁷ TLS, *supra* nota 3, § 97 lg 2 p 1.

²⁵⁸ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 3 luku, § 1.

²⁵⁹ RKTko 3-2-1-52-14, p 12.

²⁶⁰ RKTko 2-16-9199/37, p 11.

²⁶¹ TLS, *supra* nota 3, § 97 lg 2 p-d 2, 3, 4.

²⁶² Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 3, pp 2-4.

²⁶³ *Ibid.*, 6 luku, § 3, p 5.

²⁶⁴ TLS, *supra* nota 3, § 98 lg 1.

²⁶⁵ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 8.

Soomes on töötajal õigus taotleda tööpuhkust, mis tähendab, et töölepingu lõppemisel peab tööandja töötajale maksma tasu ning sel perioodil võib töötaja tegeleda töö otsimisega. Kui etteteatamine tehti kuu enne töölepingu lõppemist, tuleb tööandjal töötajal lubada viit vaba päeva uue töö otsimiseks. Etteteatamisega kuni neli kuud võib töötaja vabaks võtta 10 päeva. Etteteatamisega üle nelja kuu võib töötaja vabaks võtta 20 päeva.²⁶⁶

Soomes on eraldi reguleeritud ka olukord, kus töötaja on periooditi tööandja juures tööl. Sellisel juhul tuleb lepingu lõppemisest ette teatada 14 kalendripäeva, kui töösuhted on kestnud viieaastase perioodi jooksul. Kui töösuhted on töötaja ja tööandja vahel olnud kauem kui viis aastat, tuleb lepingu lõppemisest ette teavitada üks kuu.²⁶⁷ Nii Eestis kui Soomes kehtib põhimõte, et kui tööandja või töötaja rikuvad ülesütlemise tähtaega, on töötajal või tööandjal õigus hüvitist saada ulatuses, mida oleks olnud õigus saada tähtaja järgmisel.²⁶⁸

Soome töölepinguseadus annab töötajale õiguse taotleda tööandjalt töölepingu lõppemisel kirjalik dokument töösuhte lõppemise kohta, kuhu on lisaks märgitud ka töösuhte kestus ja tööülesannete kirjeldus. Dokument sisaldab ka töösuhte lõppemise põhjust ning hinnangut töötaja tööoskustele ja käitumisele. Seda dokumenti võib töötaja taotleda kümne aasta jooksul pärast töösuhte lõppemist.²⁶⁹

Kokkuvõtvalt võib öelda, et korralise töölepingu ülesütlemise puhul on erinevused etteteatamistähtaegade osas. Lisaks on Soomes töötajal õigus taotleda tööandjalt rohkem vaba aega uue töö otsimiseks kui Eestis. Eestist on erinev ka see, et töösuhte lõppemisel võib Soomes kuni 10 aasta jooksul töötaja taotleda tööandjalt dokumenti, kuhu on märgitud töösuhte kestus, tööülesanded ja ka hinnang töötajale. Sellest tulenevalt leiab töö autor, et korralise töölepingu lõpetamise puhul on Soome tööõigus töötajat rohkem kaitsev, sest etteteatamistähtajad on töölepingus kokkulepitavad ja Soomes on võimalik uue töö otsimiseks tööpuhkust taotleda.

²⁶⁶ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 7.

²⁶⁷ *Ibid.*, 6 luku, § 3.

²⁶⁸ TLS, *supra* nota 3, § 100 lg 5; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 4.

²⁶⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 7.

3.2. Erakorraline töölepingu ülesütlemine

Eestis sobivad töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks vaid mõjuvad põhjused, mille puhul on jälgitud vastavaid etteteatamistähtaegasid.²⁷⁰ Töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul eeldatakse, et mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist.²⁷¹ Eestis ja Soomes võib tööandja erakorraliselt töölepingu üles öelda, kui töötaja pole pikalt tulnud toime tööülesannete täitmisega oma terviseseisundi tõttu.²⁷² Lisaks on Eestis tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töötaja pole pikalt tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või töökohale kohanematuse tõttu.²⁷³ Soomes on mõjuvaks töölepingu lõpetamise põhjuseks ka töötaja poliitilised, religioossed või muud sotsiaalsete tegevuste eelistused, mis ei sobi tööandja eesmärkidega kokku.²⁷⁴

Töölepingu lõpetamine tööandja majandusliku seisundi tõttu on eelkõige kaitseks tööandjale, kellel on võimalus tööleping majandusliku seisundi halvenemise tõttu lõpetada. Tegemist on erimeetmega, mille rakendamiseks peavad kindlad eeldused täidetud olema. Nii Eestis kui ka Soomes on majanduslikel põhjustel töölepingu erakorraline ülesütlemine põhjendatud, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu.²⁷⁵ Majanduslike põhjuste alla läheb Eestis ka koondamine tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpus raugemise tõttu.²⁷⁶ Kui tööandja ütleb töölepingu üles koondamise tõttu, peab ta töötajale pakkuma võimalusel teist töökohta ning korraldama täiendusõppe, kui see ei põhjusta ebaproportsionaalselt suuri kulusid.²⁷⁷ Koondamisel on eelisõigus tööle jääda töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.²⁷⁸ Soome töölepinguseadus reguleerib ka eraldi töölepingu lõpetamist ettevõtte restruktureerimise tõttu. Ettevõtte ümberkujundamise tõttu on tööandjal õigus tööleping Soomes üles öelda, olenemata selle kestusest, kahekuulise etteteatamisega.²⁷⁹

²⁷⁰ TLS, *supra* nota 3, § 87.

²⁷¹ TLS, *supra* nota 3, § 88 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 1.

²⁷² TLS, *supra* nota 3, § 88 lg 1 p 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 2.

²⁷³ TLS, *supra* nota 3, § 88 lg 1 p 2.

²⁷⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 2, p 3.

²⁷⁵ TLS, *supra* nota 3, § 89 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 3.

²⁷⁶ TLS, *supra* nota 3, § 89 lg 2.

²⁷⁷ *Ibid.*, § 89 lg 3.

²⁷⁸ *Ibid.*, § 89 lg 5.

²⁷⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 7.

Sealjuures võib nii Eesti kui ka Soome tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või töövõime vähenemise korral lõpetada siis, kui sellele on eelnenud hoiatus.²⁸⁰ Eestis pole hoiatus vajalik siis, kui hea usu põhimõtte kohaselt ei ole võimalik seda tööandjalt lähtuvalt olukorrast eeldada.²⁸¹ Töölepingu erakorralise lõpetamise aluse annab Eestis ka see, kui töötaja on hoiatustest hoolimata eiranud tööandja korraldusi, viibinud tööl jooobeseisundis, pannud toime varguse, põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu, on süüliselt tekitanud kahju tööandja varale või rikkunud saladuse hoidmise kohustust või konkurentsipiirangut.²⁸² Eestis erineb töölepingu lõppemine pensionäriaga, st et töötaja töösuhe lõpetatakse etteteatamata selle kalendrikuu lõpus, mil töötaja jõuab pensioniikka. Selleks, et töösuhe jätkuks, on Soomes vajalik sõlmida eraldi kokkulepe.²⁸³ 2021. aastal on pensioniiga kuni 1957 sündinud isikutel 68-eluaastat, vahemikus 1958-1961 sündinud isikute puhul 69 ja alates 1962. aastast sündinud isikute puhul 70-eluaastat.²⁸⁴

Töötaja võib Eestis töölepingu erakorraliselt üles öelda vaid mõjuval põhjusel, kui mõlemapoolset huvi arvestades ei või nõuda lepingu jätkamist.²⁸⁵ Töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks võib olla näiteks tööandjapoolne kohustuse oluline rikkumine, nt kui töötajat on koheldud ebaväärikalt, tööandja on viivitanud töötasu maksmisega ja töö jätkamine kujutab ohtu elule.²⁸⁶ Soome töölepinguseadus nimetab üldisema aluse, st töölepingu võib erakorraliselt üles öelda, kui tööandja on rikkunud oluliselt oma kohustusi.²⁸⁷ Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ka enda isikust tuleneval põhjusel, näiteks ei saa töötaja terviseseisundi tõttu tööd jätkata või esinevad perekondlikud põhjused, mis ei luba kokkulepitud tööd teha.²⁸⁸

Työsopimuslaki viies peatükk reguleerib ajutist töökatkestust. Soomes on töökatkestus ajutine töö ja töötasu katkestus tööandja algatusel või töötaja initsiatiivil, samas töösuhe sel perioodil jätkub. See tähendab, et tööandja võib vähendada kindlaks perioodiks kui ka tähtajatult töötaja töötunde.²⁸⁹ Töökatkestuse korral on Soomes töötajal õigus tööleping üles öelda etteteatamata.

²⁸⁰ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 2.

²⁸¹ TLS, *supra* nota 3, § 88 lg 3.

²⁸² *Ibid.*, § 88 lg 1 p 3-8.

²⁸³ Koskela, E., and R. Uusitalo. 2004. The Unintended Convergence: How the Finnish Unemployment Reached the European Level. Bank of Finland Discussion Papers 6/2004.

²⁸⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 1a.

²⁸⁵ TLS, *supra* nota 3, § 91 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 1.

²⁸⁶ TLS, *supra* nota 3, § 91 lg 2.

²⁸⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 1.

²⁸⁸ TLS, *supra* nota 3, § 91 lg 3.

²⁸⁹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 5 luku, § 1.

Samas kui tööandja lõpetab töökatkestuse korral töölepingu, tuleb tööandjal maksta etteteatamisperioodi eest töötajale tasu.²⁹⁰ Eestis võib sarnaseks regulatsiooniks tuua ehk TLS §-s 37 nimetatud olukorra, kui tööandja vähendab tööd temast mitteolenevatest majanduslike asjaolude tõttu ning töötasu vähendamise puhul on töötajal õigus tööleping üles öelda viiepäevase etteteatamisega.²⁹¹

Erakorralisele ülesütlemisele kehtib ka ajaline piirang ehk lepingu tohib üles öelda mõistliku aja jooksul pärast seda, kui saadi erakorralise lõpetamise alustest teada.²⁹² Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja tööandjale ette teatama.²⁹³ Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.²⁹⁴ Kui tööandja koondab, mis on samuti üks erakorralise ülesütlemise vorme, siis tuleb töötajale hüvitist maksta ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.²⁹⁵ Kui töötaja ütleb lepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.²⁹⁶

Soome on Eestist erinev ka sättega, mille kohaselt võib tööandja koheselt töölepingu üles öelda, kui töötaja on töölt puudunud minimaalselt seitse päeva ilma tööandjat teavitamata, mis on puudumise põhjuseks.²⁹⁷ Lisaks kaitseb Soome töölepinguseadus töötajat, andes töötajale võimaluse olla ära kuulatud enne töölepingu lõpetamist.²⁹⁸ Kui tööandja lõpetab töölepingu erakorraliselt, on tal kohustus töötajale selgitada lõpetamise põhjuseid ja alternatiive, mida tööandjal on võimalik töötajale pakkuda.²⁹⁹

Töölepingu erakorraline ülesütlemine on üldpõhimõtelt sama nii Eestis kui ka Soomes. Erakorralise lõpetamise alused on ammendavalt loetletud Eesti TLS-s, samas kui Soomes on erakorralise töölepingu lõpetamise säte jäetud üldsõnaliseks. Mõlemas riigis jagatakse ka seisukohta, et erakorralisest ülesütlemisest tuleb teavitada mõistliku aja jooksul, kui ilmnes alus

²⁹⁰ *Ibid.*, 5 luku, § 7.

²⁹¹ TLS, *supra* nota 3, § 37 lg 5.

²⁹² *Ibid.*, § 88 lg 4 ja § 91 lg 4.

²⁹³ *Ibid.*, § 98 lg 2.

²⁹⁴ *Ibid.*, § 99.

²⁹⁵ *Ibid.*, § 100 lg 1.

²⁹⁶ *Ibid.*, § 100 lg 4.

²⁹⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 3.

²⁹⁸ *Ibid.*, 9 luku, § 2.

²⁹⁹ *Ibid.*, 9 luku, § 3.

erakorraliselt lepingu lõpetamiseks. Töö autor leiab, et Soome tööõigus kaitseb töötajat teatud juhtudel rohkem, nt ärakuulamisõigus. Tööandjal kohustus selgitada, millistel põhjustel töölepingut soovitakse lõpetada ning sellest tulenevalt on Soomes töötajal enne töölepingu lõppemist õigus end kaitsta ja selgitada olukorda, mis viis töölepingu lõppemiseni.

3.3. Töölepingu ülesütlemise tühisus

Üldiselt kehtib Eestis põhimõte, et seadusest tuleneva aluseta või seadusele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.³⁰⁰ Töölepingu ülesütlemisel on ka piirangud, näiteks ei tohi tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase, täidab perekondlikke kohustusi või ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu.³⁰¹ Lisaks ei tohi tööandja töölepingut lõpetada, kui töötaja esindab teisi töötajaid või kui täistööajaga töötaja ei soovi jätkata osalise tööajaga.³⁰² Samuti ei tohi töölepingut lõpetada põhjusel, et töötaja on ajateenistuses.³⁰³ Soomes on töölepingu lõpetamine tühine, kui töötaja koondati kohalt, kuhu leitakse uus töötaja või kui ilmneb, et töölepingu aluseks oleva ettevõtte ümberkorraldamise tõttu siiski tööjõu vajadus ei vähenenud.³⁰⁴

Eestis kui ka Soomes ei tohi töölepingut üles öelda rasedaga või väikelast kasvatava töötajaga või töötajaga, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, välja arvatud juhul, kui tööandja oma tegevuse lõpetab.³⁰⁵ Lisaks ei tohi tööandja rasedaga töölepingut üles öelda põhjusel, et töötajal on töövõime vähenenud.³⁰⁶ Sealjuures on oluline meeles pidada, et nimetatud kaitse laieneb töötajale vaid juhul, kui ta on oma rasedusest tööandjat teavitanud enne ülesütlemisavalduse saamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütlemisavalduse saamist.³⁰⁷ Muudel juhtudel on rasedaga töölepingu ülesütlemine tühine.³⁰⁸

³⁰⁰ TLS, *supra* nota 3, § 104 lg 1.

³⁰¹ *Ibid.*, § 91 lg 1 p 1-3.

³⁰² *Ibid.*, § 92 lg 1 p 4 ja 5.

³⁰³ *Ibid.*, § 92 lg 1 p 6.

³⁰⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 3.

³⁰⁵ TLS, *supra* nota 3, § 93 lg 1; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 7 luku, § 9.

³⁰⁶ TLS, *supra* nota 3, § 93 lg 2.

³⁰⁷ *Ibid.*, § 93 lg 3.

³⁰⁸ *Ibid.*, § 104 lg 2.

Kui töötajal või tööandjal on alust arvata, et töölepingu ülesütlemine on tühine, tuleb selle tuvastamiseks Eestis 30 kalendripäeva jooksul esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse.³⁰⁹ Kui avaldust või hagi ei esitata tähtajaliselt, loetakse tööleping lõppenuks.³¹⁰

Kui leitakse, et tööleping on õigusvastaselt üles öeldud, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu.³¹¹ Kui Soomes lõpetab tööandja töölepingu peatükis 8 nimetatud asjaolude tõttu, tuleb töötajale maksta hüvitist minimaalselt kolme kuu keskmise töötasu ulatuses ja maksimaalselt 24 kuu töötasu ulatuses.³¹² Kõige suurem tööandja poolt makstav hüvitis töölepingu lõpetamise puhul on kollektiivlepingu alusel valitud korrapidaja töölepingu lõppemisel – 30 kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitise määramisel tuleb Soomes arvestada eeldatava tööajaga, hinnangulise saamata jäänud töötasuga, tähtajalise lepingu puhul järelejäänud perioodiga, töösuhte kestusega, töötaja vanusega, võimalusega leida uus töö, koolitustel osalemise võimalusega, motiiviga, töötaja üldiseid asjaolusid või muid asjaolusid, mis on hüvitise määramise seisukohast olulised.³¹³

Töölepingu ülesütlemise tühisuse alused on nii Eestis kui Soomes väga sarnased, kuid hüvitis õigusvastaselt üles öeldud töölepingu korral on Soomes tunduvalt suurem kui Eestis. Seega ka töölepingu ülesütlemise tühisuse aluste aspektist leiab töö autor, et Soome tööõigus on töötajat rohkem kaitsev, sest töötajale makstakse suuremat hüvitist, mille määramisel arvestatakse eeldatava tööajaga, töötaja vanusega, töösuhte kestusega jm aspektidega.

3.4. Töölepingu lõpetamise erinevuste kokkuvõte

Kolmanda peatüki eesmärgiks oli võrrelda ja analüüsida Eesti ja Soome töölepingu lõpetamise aluseid. Majanduslikust põhjusest tulenevad töölepingu lõpetamise regulatsioonid on nii Eestis kui ka Soomes sarnased. Erinevused on korralise töölepingu ülesütlemise puhul. Näiteks võivad Soomes olla töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtjad kokkuleppelised või seadusest tulenevad, sealjuures ei tohi kokkuleppeline etteteatamistähtaeg ületada kuute kuud. Kokkulepitud

³⁰⁹ TLS, *supra* nota 3, § 105 lg 1.

³¹⁰ *Ibid.*, § 105 lg 2.

³¹¹ TLS, *supra* nota 3, § 108; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 12 luku, § 2.

³¹² Kull, I. Codification of Private Law in Estonia. In: Rivera J. (eds) The Scope and Structure of Civil Codes. Ius Gentium: Comparative Perspectives on Law and Justice, 2013, vol 32.

³¹³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 12 luku, § 2.

tööandja etteteatamisaeg võib olla pikem kui töötaja etteteatamisaeg.³¹⁴ Eestis rakenduvad vaid seadusest tulenevad etteteatamistähtajad.³¹⁵

Korralise töölepingu ülesütlemise puhul arvestatakse Eestis tähtaegsid viie aasta kaupa (nt viieaastase staaži puhul 30 päeva etteteatamist, kümne aasta puhul 60 päeva etteteatamist jne).³¹⁶ Soomes arvestatakse etteteatamistähtaegsid nelja aasta kaupa, näiteks nelja-aastase tööstaaži puhul 30 päeva etteteatamist, kaheksa-aastase tööstaaži puhul 60 kalendripäeva etteteatamist jne.³¹⁷ Kui Soomes on töösuhe kestnud kauem kui 12 aastat, tuleb Soomes tööandjal lepingu lõppemisest teavitada kuus kuud ette.³¹⁸

Kui Soomes on töölepingu ülesütlemisest teavitatud, on töötajal õigus taotleda tasustatud tööpuhkust, et uut tööd otsida. Olenevalt etteteatamise perioodist võib vabaks võtta viis kuni 20 päeva.³¹⁹ Eestis sellist võimalust seadus ette ei näe. Soome töölepingu seadus sätestab etteteatamisaja (14-30 kalendripäeva) ka siis, kui töötaja on tööandja juures periooditi töötanud.³²⁰ Eestist erineb ka see, et Soomes on töötajal õigus taotleda tööandjalt töölepingu lõppemisel kirjalik dokument töösuhte lõppemise kohta, kuhu on lisaks märgitud ka töösuhte kestus ja tööülesannete kirjeldus. Dokument sisaldab ka töösuhte lõppemise põhjust ning hinnangut töötaja tööoskustele ja käitumisele. Seda dokumenti võib töötaja taotleda kümne aasta jooksul pärast töösuhte lõppemist.³²¹

Eestis TLS sätestab konkreetsed erakorralise töölepingu lõpetamise alused.³²² Soome töölepinguseaduses on nimetatud üldisemad alused.³²³ Erakorralise ülesütlemise põhjustena erineb Eestist see, et Soomes on mõjuvaks töölepingu lõpetamise põhjuseks ka töötaja poliitilised, religioossed või muud sotsiaalsete tegevuste eelistused, mis ei sobi tööandja eesmärkidega kokku.³²⁴ Soomes lõpetatakse pensionäriaga töösuhe selle kalendrikuu lõpus, mil töötaja jõuab pensioniikka. Lepingu jätkamiseks on vaja sõlmida eraldi kokkulepe.³²⁵ Soome on Eestist erinev

³¹⁴ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 12 luku, § 2.

³¹⁵ TLS, *supra* nota 3, § 96.

³¹⁶ *Ibid.*, § 97 lg 2 p-d 2, 3, 4.

³¹⁷ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 6 luku, § 3, pp 2-4.

³¹⁸ *Ibid.*, 6 luku, § 3, p 5.

³¹⁹ *Ibid.*, 7 luku, § 7.

³²⁰ *Ibid.*, 6 luku, § 3.

³²¹ *Ibid.*, 6 luku, § 7.

³²² Vt TLS, *supra* nota 3, § 91.

³²³ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 1.

³²⁴ *Ibid.*, 7 luku, § 2, p 3.

³²⁵ Koskela, E., & R. Uusitalo, *supra* nota 283.

sättega, mille kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on töölt puudunud minimaalselt seitse päeva ilma tööandjat teavitamata.³²⁶ Lisaks kaitseb Soome töölepinguseadus töötajat, andes töötajale võimaluse olla ära kuulatud enne töölepingu lõpetamist.³²⁷

Kui leitakse, et tööleping on õigusvastaselt üles öeldud, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist.³²⁸ Eestis tuleb erakorralisel töölepingu lõpetamisel maksta hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.³²⁹ Soomes tuleb töötajale maksta hüvitist minimaalselt kolme kuu ja maksimaalselt 24 kuu töötasu keskmise ulatuses.³³⁰ Kollektiivlepingu alusel tuleb teatud olukorras maksta 30 kuu keskmise töötasu suurune hüvitis. Hüvitise määramisel arvestatakse Soomes eeldatava tööajaga, hinnangulise saamata jäänud töötasuga, tähtjalise lepingu puhul järelejäänud perioodiga, töösuhte kestusega, töötaja vanusega, võimalusega leida uus töö, koolitustel osalemise võimalusega, motiiviga, töötaja üldiseid asjaolusid või muid asjaolusid, mis on hüvitise määramise seisukohast olulised.³³¹

³²⁶ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 8 luku, § 3.

³²⁷ *Ibid.*, 9 luku, § 2.

³²⁸ TLS, *supra* nota 3, § 108; Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 12 luku, § 2.

³²⁹ TLS, *supra* nota 3, § 100 lg 1.

³³⁰ Kull, I., *supra* nota 312.

³³¹ Työsopimuslaki, *supra* nota 6, 12 luku, § 2.

Kokkuvõte

Käesoleva lõputöö käigus jõudis autor seisukohale, et Eesti ja Soome tööõigus on teatud aspektides erinev, kuigi mõlemad riigid kuuluvad Euroopa Liitu. Kuna paljud eestlased (2018. aastal üle 50 000) resideeruvad Soomes ning käivad seal tööl, on aktuaalne uurida, millise riigi õigus on töötajat rohkem kaitsev. Seega on bakalaureusetöö hüpoteesiks: Eesti töölepingust tulenevad õigussuhted on töötajate õiguseid vähem kaitsvad kui Soome töölepingut tulenevad õigussuhted.

Lõputöös püstitatud uurimisküsimused olid järgmised:

1. Millised erinevused on Eesti ja Soome tööõiguse reguleerimisalas ja põhimõtetes, sh töötaja ja tööandja kohustustes ning õigustes ning töölepingu lõpetamise alustes?
2. Uurida, kas Eesti tööõigussuhtesse on võimalik midagi üle kanda Soome tööõigussuhtetest.

Töö autor seisukohal, et Soome töölepingust tulenevad õigussuhted on töötajate õiguseid rohkem kaitsvad kui Eesti töölepingust tulenevad õigussuhted, mistõttu on bakalaureusetöö hüpotees tõendatud. Hüpoteesi kinnitavad Eesti ja Soome töölepinguseaduse võrdlemisel leitud erinevused.

Soomes on suuliselt sõlmitud töölepingu puhul kohustus hiljemalt esimese tasustatud perioodi lõpuks esitada kirjalikud dokumendid, sh peamised töötingimused, samas Eestis tohib suulist lepingut sõlmida kaheksaks nädalaks. Erinevus on ka katseajas - Soomes on katseaja pikkuseks kuni kuus kuud, Eestis aga kuni neli kuud. Soomes võib tööülesandeid täita tööandja heakskiidul ka kolmas isik. Põhimõtteline erinevus tuleneb ka minimaalse töötasu määramisel – kui Eestis on selleks kindel kehtestatud minimaalne töötasu, siis Soomes tuleneb miinimumtöötasu kollektiivlepingust, mis varieeruvad valdkonniti. Kollektiivlepinguid rakendatakse Soomes palju (ametiühinguid on 74% töötajatest vs Eesti 10%) ning kuna kollektiivlepingutes saab kokku leppida seaduses sätestatud erinevad tingimused, annab see pooltele suurema vabaduse töölepingu tingimuste kokkuleppimisel. Soomes on ületunnitöö samuti kõrgemalt tasustatud, nt kolmandast tunnist maksab tööandja 100% töötasule juurde, samas kui Eestis makstakse ületunnitöö eest 1,5-kordselt.

Lisaks on Soome töötervishoiusüsteem arenenum, iga kolme aasta tagant koostatakse uuring. Eestis puudub põhjalik töötervishoiusüsteemi põhjalik regulaarne analüüs. Kuna Soomes on

rohkem spetsialiste ja arste, on tervishoiuteenus kättesaadavam kui Eestis. Võrreldes Eestiga on Soomes ka puhkuse arvestamine ja vaba aja andmise süsteem töötaja kasuks, st puhkust arvestatakse iga töötatud kuu kohta 2-2,5 päeva (Eestis 2,33 päeva), sünnituspuhkus kestab Soomes 263 kalendripäeva, võrreldes Eesti 140 kalendripäevaga.

Mõlema riigi töötajate ja tööandjate kohustuste üldpõhimõtted on sarnased, kuid Eesti TLS on kohustuste osas täpsem. Töötingimuste ja töökeskkonda puudutavad töötaja kohustused on Soome töölepingu seaduses väga üldiselt ja lakooniliselt kirjas. Soome töölepingu seaduses on eraldi ka punkt, mille kohaselt vastutab tööandja uue töötaja poolt endisele tööandjale tekitatud kahjude eest, Eestis selline säte puudub. Teisest küljest kaitseb Eesti seadus töötajat rohkem konkurentsikeelu korral, st töötajale tuleb hüvitist maksta ning konkurentsikeeldu tohib rakendada kuni aastaks. Soomes tohib konkurentsikeeldu rakendada pärast töölepingu lõppemist kuni kuueks kuuks ka ilma hüvitist maksmata.

Erinevus kahe riigi vahel seisneb ka töötasu maksmises. Soomes on tööandjal kohustus maksta töötasu, kui tööandja ei võimalda töötajal tööl käia (tulekahju korral 14 päeva eest, teistest töötajatest tulenevate takistuste puhul seitsme päeva eest). Eestis tuleb tagada keskmine töötasu, kui tööandja ei ole andnud tööd. Palgaperioodis on samuti erinevused, sest Soomes makstakse tulemustasu puhul palka iga kahe nädala tagant, teistel juhtudel kord või kaks kuus. Eestis makstakse üldjuhul kord kuus. Kui Eestis peab töötasu maksuma pangakontole, siis Soomes on tavaline ka sularahas töötasu maksmine, kusjuures sellisel juhul tuleb töötajal lasta kviitung allkirjastada.

Soomes ja Eestis on erinev haigusraha maksmise kord, Soomes on töötajal õigus haigusraha saada üheksa päeva eest, Eestis viie päeva eest. Kui lõpparve maksmine hilineb, saab Soomes lisaks viivisele nõuda ka kuue päeva eest töötasu, Eestis rakendub ainult viivise määr. Mingis osas erineb ka vaba aja andmise regulatsioon. Näiteks saab Soomes töötaja vabaks võtta neli päeva, et hoolitseda alla 10-aastase lapse eest, kes temaga püsivalt koos elab. Soomes saab vaba päeva võtta ka siis, kui töötaja kodus olemine on vajalik mõjuva põhjuse tõttu (perekonna haigus või õnnetus). Eestis selline regulatsioon puudub.

Ka töölepingu lõpetamise osas on Soome ja Eesti õigussuhetes erinevused. Näiteks võivad Soomes olla töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtajad kokkuleppelised või seadusest tulenevad, sealjuures ei tohi kokkuleppeline etteteatamistähtaeg ületada kuute kuud. Eestis rakenduvad vaid

seadusest tulenevad etteteatamistähtajad. Ülesütleamise etteteatamistähtaegasid arvestatakse Eestis viieaastase staaži kaupa (5 aasta puhul 30 päeva jne), Soomes nelja aasta kaupa (4 aasta puhul 30 päeva jne). Kui Soomes on tööleping kestnud üle 12 aasta, tuleb töölepingu lõpetamisest ette teavitada kuus kuud. Soomes saab töölepingust teadasaamisel taotleda tööpuhkust viis kuni kakskümmend päeva, et uut tööd otsida. Eestis sellist võimalust pole. Eestist erineb ka see, et Soomes on töötajal õigus taotleda tööandjalt töölepingu lõppemisel kirjalik dokument töösuhte lõppemise kohta, kuhu on lisaks märgitud ka töösuhte kestus ja tööülesannete kirjeldus. Dokument sisaldab ka töösuhte lõppemise põhjust ning hinnangut töötaja tööoskustele ja käitumisele. Seda dokumenti võib töötaja taotleda kümne aasta jooksul pärast töösuhte lõppemist.

Eestis on erakorralise töölepingu lõpetamise alused konkreetsemad kui Soomes. Samas Soomes on mõjuvaks töölepingu lõpetamise põhjuseks ka töötaja poliitilised, religioossed või muud sotsiaalsete tegevuste eelistused, mis ei sobi tööandja eesmärkidega kokku. Soomes lõppeb tööleping pensionäri pensioniikka jõudmisel automaatselt, lepingu jätkamiseks on vajalik eraldi kokkulepe. Enne töölepingu lõpetamist on Soomes töötajal õigus olla ära kuulatud, Eestis sellist võimalust seadus ette ei näe. Ka kahju hüvitamine õigusvastaselt üles öeldud töölepingu puhul on erinev, Eestis makstakse hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses, samas kui Soomes makstakse hüvitist kolme kuni 24 kuu keskmise töötasu ulatuses, teatud olukorras isegi 30 kuu keskmise töötasu ulatuses.

Hüpoteesi testimisel jõudis töö autor järgmiste ettepanekuteni:

1. Soome tööõigussuhete näitel saaks Eesti tööõigussuhetesse rakendada rohkem kollektiivlepinguid ning valdkonniti täpsustada, millised tingimused töölepingute normiks peavad olema.
2. Soome tööõigussuhete näitel saaks Eesti tööõigussuhetesse rakendada vaba aja andmist perekonna eest hoolitsemiseks, samuti tuleks Soome näitel ka haigusrahade maksmisele pikem periood kehtestada.
3. Eesti töölepingu õigussuhetesse tuleks rakendada pikemaid ülesütlemistähtaegasid ning tagada töötajale suuremad ülesütleamise hüvitised. Kindlasti tuleks Eesti töölepinguseadusesse rakendada säte, mis annaks töötajale õiguse nõuda tööandjalt töölepingu lõppemisel dokumendi väljastamist. Dokumendis sisaldub vajalik info töösuhte kohta, näiteks selle kestus, tööülesanded ja töötajale antud hinnang. Nii on uutel tööandjatel parem ülevaade töötaja oskustest ning kuidas võiks ta sobituda nende ettevõttesse.

Differences between Estonian and Finnish labor law in protection of the right of employees

Resume

The number of Estonians living in Finland was just over 50,000 in 2018. Although both countries belong to the European Union, they have different labor law regulations. The bachelor's thesis focuses on the differences in Estonian and Finnish labor law, and the aim is to prove that Finnish labor law protects employees more than Estonian labor law and hence the author makes suggestions based on Finnish labor law. The hypothesis of the thesis is: legal relations arising from an Estonian employment contract are less protective of employee's rights than legal relations arising from the Finnish employment contract.

The following tasks have been set up to prove the hypothesis:

1. What are the differences in basic concepts of Estonian and Finnish labor relationships, including differences in obligations and rights of the employee and employer and differences in the grounds for termination of employment contracts?
2. Find out, if it is possible to transfer something from Finnish employment relations to Estonian employment relations.

The bachelor's thesis uses a qualitative method, namely systematic interpretation and a comparative method. The comparative method helps to compare the differences arising from Estonian and Finnish labor law. Qualitative content analysis allows you to focus on the main, important meanings of the text. Qualitative content analysis usually seeks to get an overview of the text as a whole.

Fundamental differences in analyzing laws were not identified. The author considers that the Finnish labor law is of a more general nature and, for example, the Finnish Collective Agreement Act makes it possible to agree on terms that are different from those provided for in the Finnish labor law. This gives greater freedom when negotiating the terms of the employment contract. There are also a number of separate laws governing employment contracts in Finland. However, the Estonian labor law is very specific and covers all issues arising from the employment contract.

Among the legislation governing employment relations in Finland and Estonia, the general principles of the obligations of employees are similar, but there are still some differences. Estonian employment contracts act law is more precise in terms of employee obligations, which the author considers to be more protective of the employee, since the obligations are better regulated. In terms of employees' rights, the general principles are also similar in Estonia and Finland, for example by setting a minimum wage requirement.

In the case of cancellation of a regular employment contract, there are differences in the periods of notice. In addition, in Finland, an employee has the right to request more free time from the employer to look for a new job. It is also different from Estonia that, upon termination of the employment relationship, an employee in Finland can apply up to 10 years from the employer for a document stating the duration of the employment relationship, the duties and also the assessment of the employee. Short notice cancellation of an employment contract is the same in general principles both in Estonia and Finland. The grounds for extraordinary termination are exhaustively listed in the Estonian employment contracts act, while in Finland the provision on termination of the extraordinary employment contract is general.

In conclusion, the author finds that Finnish labor law is more protective of employees, thus the bachelor's thesis' hypothesis is proven and, consequently, the aim of the thesis is fulfilled. Since Finnish labor law is more protective of employees, the practical value of bachelor's thesis lies in the fact that, on the basis of Finnish labor law, the author of the thesis makes recommendations for improving Estonian labor law:

1. The deadlines for termination of the employment contract should be extended, i.e. the employer must inform the employee further of the termination of the employment contract.
2. The compensation for an unlawfully terminated employment contract should be increased.
3. The minimum wage must be set by area and, following the example of Finland, more collective agreements should be implemented.
4. Upon termination of the employment relationship, the employer should issue a document which contains the necessary information about the employment relationship, such as its duration, tasks and assessment of the employee.

Kasutatud allikate loetelu

Teadusraamatud:

1. Alaja A., Kajanoja J. (2017) Paltamo Full Employment Experiment in Finland: A Neochartalist Job Guarantee Pilot Program?. In: Murray M., Forstater M. (eds) The Job Guarantee and Modern Money Theory. Binzagr Institute for Sustainable Prosperity. Palgrave Macmillan, Cham.
2. Ashyrov, G., Paas, T., & Tverdostup, M. (2018). The Input-Output Analysis of Blue Industries: Comparative Study of Estonia and Finland.
3. Eesti Majanduse Teataja. Töölepinguseadus 2013. Teataja Kirjastus 2013
4. Kauppinen, T., *et al.* Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki, 2007.
5. Minsky, H.P. 2013. Ending Poverty: Jobs, Not Welfare. Annandale-On-Hudson, NY: Levy Economics Insitute.
6. Soome Sotsiaal- ja Tervishoiu Ministeerium. Hea töötervishoiutava. Juhis tegevuse planeerimiseks ja jälgimiseks. Euroopa Liidu Infokeskus, Tallinn, 2004.
7. Äimälä, M., *et al.* Finnish labour law in practice. Helsinki, Sanoma pro OY, 2005, lk 19.

Teadusartiklid:

8. Espenberg, K., *et al.* Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012.
9. Groop, T. The Trade Secrets Directice – Finland. Journal of the Licensing Executives Society, 2019, Vol. LIV, No. 3.
10. Hazak, A., *et al.* Social innovation potential in working arrangements of R&D employees: Repeated employee survey from Estonia. 2016 IEEE International Conference on Emerging Technologies and Innovative Business Practices for the Transformation of Societies (EmergiTech).
11. Kokkinen, L., Konu, A. Work ability of employees in changing social services and health care organizations in Finland. IJOMEH 25, 2012, 151–165.
12. Koskela, E., and R. Uusitalo. 2004. The Unintended Convergence: How the Finnish Unemployment Reached the European Level. Bank of Finland Discussion Papers 6/2004.
13. Kull, I. Codification of Private Law in Estonia. In: Rivera J. (eds) The Scope and Structure of Civil Codes. Ius Gentium: Comparative Perspectives on Law and Justice, 2013, vol 32.

14. Masso, J., Eamets, R., & Mõtsmees, P. Temporary migrants and occupational mobility: evidence from the case of Estonia. *International Journal of Manpower*, 2014, 35(6), 753–775.
15. Mikkola, R., Huhtala, H., & Paavilainen, E. Work-related fear and the threats of fear among emergency department nursing staff and physicians in Finland. *Journal of Clinical Nursing*, 2017, 26(19-20).
16. Põldis, E., Proos, M. Kollektiivlepingud Eestis. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, nr 1/2013.
17. Rungi, M., & Hilmola, O. Interdependency management of projects: survey comparison between Estonia and Finland. *Baltic Journal of Management*, 2011, 6(2), 146–162.
18. Siponen, M., Adam Mahmood, M., & Pahnla, S. Employees' adherence to information security policies: An exploratory field study. *Information & Management*, 2014, 51(2), 217–224.
19. Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. *Raamatupidamise Praktik* 2016, nr 101.
20. Tokic, D. The economic and financial dimensions of degrowth. *Ecological Economics*, 2012, 84, lk 49-56.

Eesti õigusaktid:

21. Ametiühingute seadus, RT I 2000, 57, 372.
22. Avaliku teenistuse seadus, RT I, 06.07.2012, 1.
23. Kollektiivlepingu seadus, RT I 1993, 20, 353.
24. Kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus, RT I 2001, 102, 670.
25. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, RT I 1993, 26, 442.
26. Töölepingu seadus, RT I 2009, 5, 35.

Teiste riikide õigusaktid:

27. Laki nuorista työntekijöistä, 19.11.1993/998.
28. Suomen perustuslaki, 11.6.1999/731
29. Työaikalaki, 605/1996.
30. Työehtosopimuslaki, 7.6.1946/436.
31. Työsopimuslaki, 26.1.2001/55.
32. Valtion virkamieslaki, 19.8.1994/750.
33. Vuosilomalaki, 162/2005.

Eesti kohtulahendid:

34. RKTKo 2-16-5811/34.
35. RKTKo 2-16-9199/37.
36. RKTKo 3-2-1-3-05.
37. RKTKo 3-2-1-9-05.
38. RKTKm 3-2-1-30-12.
39. RKTKo 3-2-1-41-11.
40. RKTKo 3-2-1-52-14.
41. RKTKo 3-2-1-179-12.

Muud allikad:

42. Alampalk Eestis. <https://www.palgainfo.ee/kasulikku/alampalk-statistika> (24.03.2021).
43. Alho, R., Kumer-Haukanõmm, K. (toim.) Mobiilsus, ränne ja hargmaised kontaktid eesti ja soome vahel, 2020. <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/04/j-29-isbn-978-952-7167-80-9-mobiilsus-ranne-ja-hargmaised-kontaktid-eesti-ja-soome-vahe.pdf> (22.03.2021).
44. Bioloogilised ohutegurid, 2016. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Bioloogilised-ohutegurid> (22.03.2021).
45. Eesti Statistikaamet. Keskmine brutokuupalk. <https://www.stat.ee/et/avastatistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmine-brutokuupalk> (24.03.2021).
46. Füsioloogilised ohutegurid, 2019. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Fysioloogilised-ohutegurid> (22.03.2021).
47. Füüsilised ohutegurid, 2016. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Fyysikalised-ohutegurid> (21.03.2021).
48. Keemilised ohutegurid, 2020. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Keemilised-ohutegurid> (22.03.2021).
49. Kollektiivleping. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/tootajate-esindamine-ja-kollektiivsed-toosuhted/kollektiivleping> (23.03.2021).

50. Lapsevanemate puhkusevõimalused. <https://www.eesti.ee/et/perekond/toeotav-vo-oppiv-lapsevanem/lapsevanemate-puhkusevoimalused/> (23.03.2021).
51. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. Labour legislation. <https://tem.fi/en/labour-legislation> (24.03.2021).
52. Ministry of Employment and the Economy. Employment Contracts Acts: the position of employers and employees under the Employment Contracts Act, 2014. <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Employment+Contracts+Act/b0fca473-f224-46b9-974c-acd153587680> (10.03.2021).
53. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (24.03.2021).
54. Parent-Thirion, A., *et al.* Fourth European Working Conditions Survey, 2007. <https://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/nodarbinatiba/Fourth%20European%20Working%20Conditions%20Survey.pdf> (23.03.2021).
55. Psühhosotsiaalsed ohutegurid, 2020. <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid> (22.03.2021).
56. Puhkus ja selle tasustamine Rootsis, Soomes, Eestis ja Lätis, 2017. <https://1office.co/et/blog/puhkus-ja-selle-tasustamine-rootsis-soomes-eestis-ja-latis/> (25.03.2021).
57. Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes, 2015. <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/116231> (26.03.2021).
58. Rahandusministeerium. Palgasüsteemi arendamine ning palgakorraldus organisatsioonis, 2014. https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/personalipoliitika/juhendmaterjal_palgasusteemide_arendamine_ning_palgakorraldus_organisatsioonis.pdf (23.03.2021).
59. Rasedus- ja sünnituspuhkus. <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaikelapseiga/rasedus-ja-suennituspuhkus/> (24.03.2021).
60. Soome Tööturu Infokeskus. Infot tööelu kohta. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-2.html> (24.03.2021).
61. Soome Tööturu Keskus. Info tööelu kohta – korraline puhkus. <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-4.html> (23.03.2021).

62. Soome Tööturu Keskus. Info tööelu kohta – perepuhkus.
<http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/tietoa-6.html> (23.03.2021).
63. Sotsiaalministeerium. Vanemapuhkused. <https://www.sm.ee/et/vanemapuhkused>
(26.03.2021).
64. Teenuse osutajad. <http://tootervishoid.pikk.ee/abiks/tootervishoiuteenus/teenuse-osutajad>
(21.03.2021).
65. TLS käsiraamat, 2009. <https://www.rup.ee/too-igus-ja-toosuhted/artiklid/tls-kasiraamat>
(01.03.2021).
66. Tööinspektsioon. Töökeskkond 2016.
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/tookeskkond_2016.pdf
67. Töölepingu seaduse uuring, 2013.
http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf
(19.03.2021).
68. Tyosuojelu. Välismaalasest töötajana Soomes.
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/viro_ulkomaal_tyontekij_netti.pdf/adc3d8d9-79ca-4dc8-b094-af08de6013d3 (24.03.2021).
69. Vanemapuhkused. <https://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/vanemapuhkused> (23.03.2021).
70. Worker Participation. Compare Countries. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=357&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=4&fields%5B%5D=5> (26.03.2021).