

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Õiguse instituut

Teele Saarma

KAUGTÖÖGA SEOTUD ÕIGUSLIKUD PROBLEEMID

Magistritöö

Juhendaja: lektor Kristi Joamets, Ph.D

Tallinn 2015

Töö autori deklaratsioon

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

Teele Saarma

11. mai 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Kristi Joamets, Ph. D

11. mai 2015

Kaitmisele lubatud "....." 2015

Õiguse instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees

Sisukord

Lühendid	3
Sissejuhatus	4
1. Kaugtöö kui töö tegemise erivorm	11
1.1. Kaugtöö esinemine	12
1.2. Kaugtöö õiguslik regulatsioon Euroopa Liidus ja mujal maailmas	16
1.3. Kaugtöö õiguslik regulatsioon Eestis	22
1.4. Piiriülene kaugtöö rahvusvahelises õiguses.....	24
2. Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused kaugtöö rakendamisel.....	29
2.1. Töötaja arvestus kaugtöö puhul	30
2.2. Töövahendite tagamine.....	33
2.3. Andmete kaitse ja kaugtöötaja privaatsusõigus	35
2.3.1. Kommunikatsioonivahendite kasutamise jälgimine	38
2.4. Töötervishoid ja tööohutus kaugtöö tegemisel	41
2.4.1. Tööandja kohustused tööohutuse tagamisel	41
2.4.2. Tööandja õigus kontrollida kaugtöö tegemise kohta.....	44
3. Kulude hüvitamine ja maksustamine kaugtöö puhul	47
3.1. Kaugtööga seotud kulude kandmise tulumaksuaspektid	48
3.2. Tööandjale oma kodukontoris asuva töö tegemise ruumi üürimine või müük.....	52
Kokkuvõtte	54
Summary	63
Kasutatud allikad	65

Lühendid

EL – Euroopa Liit

Euroopa Komisjon – Komisjon

Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe – Raamkokkulepe

ILO – Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

TLS – Töölepingu seadus

TTOS – Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

VÕS – Võlaõigusseadus

Sissejuhatus

Alates 1990. aastatest kiirenenud globaliseerumine ja tehnoloogia võidukäik on toonud kaasa konkurentsi tihenemise ja majandusprotsesside kiirenemise, mis on selgelt mitmekesistanud töösuhteid, kuid seeläbi ka muutnud töösuhte osapoolte ootusi töösuhete regulatsioonile. Kommunikatsioonitehnoloogia areng on loonud uued võimalused töösuhete kujundamiseks¹, lahutades töötaja tööandja ettevõtte² füüsilisest asukohast, mille eelduseks oli infotööluse põhiste töökohtade teke ning võimalus infot inimestest eraldiseisvalt liigutada. Endiselt on säilinud vajadus kaitsta töötajat tema sõltuva positsiooni tõttu töösuhetes, aga samal ajal on vajadus suurendada paindlikkust läbirääkimistel tööandja ja töötaja vahel, et reguleerida töötingimusi vastavalt olukorrale ja töö iseloomule.³

Tänapäeva ettevõtted kasutavad üha enam ka väliste teenustepakkujate abi, et suurendada oma tegevuse paindlikkust ja vähendada kulusid.⁴ Töösuhete individualiseerimisele on hoo andnud kindlasti töö kui sellise virtualiseerimine, kus isiklik sõltuvus kui klassikaline töötaja tunnus on asendunud informatsioonilise sõltuvusega, mis võimaldab töötajal ennast valdavalt ise juhtida ja seega väheneb tavapärase seotus tööandja korraldustega.⁵ Saksa sotsioloogide Pongratzi ja Vossi jaoks on töötaja nähtusena asendunud mõistega „entreployee“ ehk varasemalt passiivsest töötajast on saamas rangelt majanduslikult võttes oma enda potentsiaali rakendaja ehk „entrepreneur“ tänapäeva individuaalsusele suunatud turumajanduses.⁶

Üheks võimaluseks suurendada töölepinguga töötaja autonoomiat ja pakkuda organisatsioonile enam paindlikkust oma tegevuste ja kulude juhtimisel on võimaldada tööülesannete täitmist kas osaliselt või täielikult väljaspool tööandja ruume ja territooriumit ehk rakendada kaugtööd.

¹ Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union. Luxembourg: Eurofound. 2012, lk 95. eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf (30.01.2015).

² Ettevõtte mõiste vastavalt äriseadustikus § 1 ja 2 välja toodud tingimustele. Äriseadustik. RT I 1995, 26, 355; RT I, 12.07.2014, 162. Magistritöö keskendub töölepingulistele suhetele vastavalt TLS § 1 lg 1 sätestatule. TLS. RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 30.

³ Detlev, J. Deregulation and Labour Law in Germany. Kogumikus Deregulation and Labour Law (Toim. R. Blanpain). Hague, London, Boston: Kluwer Law International 2000, lk 66.

⁴ Engblom, S. Equal Treatment of Employees and Self-employed Workers. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2001, lk 223.

⁵ Tavits, G. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. Juridica. 2000, 2, lk 94.

⁶ Pongratz, H. J & Voss, G.G. From Employee to Entreployee - Towards a Self-Entrepreneurial Work Force? Concepts and Transformation. 2003, 8, lk 239-254.

Kaugtööd on tunnustatud kui töö tegemise viisi, mis soodustab töötaja töö- ja ühiskondliku elu suuremat sidusust.⁷ Lisaks võib kaugtöö rakendamine ettevõttes suurendada tööjõu mitmekesisust näiteks kaasates tööellu erivajadustega inimesi⁸, kes võivad vajada pandlikumaid viise töötamiseks. Ühiskondlikus mõttes edendab kaugtöö rakendamine organisatsioonides töökohtade loomist ja säilitamist riigi erinevates piirkondades ning jaotab ühtlasemalt erinevate teenuste kasutuskooormust, sealhulgas eriti liikluskoormust⁹.

Euroopa Komisjon (edaspidi Komisjon) on kaugtööd soodustanud kui üht paindliku töö tegemise viisi viimasel kahekümnel aastal. Juba 1994. aastal võttis Komisjon vastu tegevuskava „Euroopa tee infoühiskonda“, kus kaugtöö on välja toodud ühena kümnest meetmest, mis sel teekonnal abiks.¹⁰ Aastaid hiljem ühe osana Lissaboni Strateegiast¹¹ töökohtade loomise ja majanduskasvu suurendamiseks, tegi Komisjon Euroopa sotsiaalpartneritele ettepaneku leppida kokku kaugtöö tegemise raamistikus. See kokkulepe võeti vastu 2002. aasta 16. juulil¹² ja Komisjon pidas seda oluliseks panuseks tööturu moderniseerimisel, et vastata tänase infoühiskonna teadmuspõhise majanduse arengutempole.¹³

Kaugtöö reguleerimise juures on oluline vahet teha mõistetel kaugtöö ja kodutöö, need on küll omavahel mõnes mõttes sarnased, aga mitte sünonüümideks.¹⁴ Kodutöö all peetakse tihti silmas

⁷ Vaata näiteks üldiseid kaalutlusi enne raamlepingu „European Framework Agreement on Telework“ sõlmimist arutletud: Blanpain, R. A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes. Belgium, CLLP. 2002, 24, lk 48-49; Martin, N.R. & Visser, J. A More Autonomous European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2008, 24, lk 513-516; Baruch, Y. Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers. New Technology, Work and Employment. 2000, 15, lk 36; Di Martino, V & Wirth, L. Telework: A New Way of Working and Living. International Labour Review. 1990, 129, lk 531-534.

⁸ Anderson, J. & Douma, F. Telework for Workers with Disabilities Pilot Projects Synthesis Report. Minneapolis: U.S. Department of Labor. 2009, lk 6-7. www.dol.gov/odep/research/TeleworkSynthesisReport.pdf (23.01.2015).

⁹ Vari, M., Tagliavini, G., Oganessova, K. Telework: at the crossroads of social demand and technology offer. FITCE Congress (FITCE). Palermo 2011. ieeexplore.ieee.org/xpl/articleDetails.jsp?arnumber=6133432 (30.01.2015).

¹⁰ Europe's Way to the Information Society. An Action Plan. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM (94) 347 final, 19 July 1994. aei.pitt.edu/947/ (2.03.2015).

¹¹ European Union Parliament Website. Lisbon European Council 23 and 24 March Presidency Conclusion. 2000. www.consilium.europa.eu/et/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm (2.03.2015).

¹² Euroopa Sotsiaalpartnerite kokkuleppe loomise kohta täpsemalt vt Clauwaert, S. & Deinert, O. A new milestone in the EU social dialogue: the telework agreement - its interpretation and implementation. Kogumikus European Trade Union Yearbook 2002. Brussels: ETUI 2003, lk 38-40.

¹³ Report on the Implementation of the European Social Partners Framework Agreement on Telework. European Commission. 2006. www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Telework2006-01429-EN.pdf (2.03.2015).

¹⁴ Nevens, K. Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partially) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2010, 26(2), lk 199-201.

ka füüsilisest isikust ettevõtjat, kes töötab kodus tootes käsitööd ja ei vaja oma töö teostamiseks otseselt infotehnoloogilisi vahendeid.¹⁵ Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe (edaspidi raamkokkulepe) kohaselt on kaugtöö töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse läbi tööd, mida on võimalik teha tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume.¹⁶ Sealjuures kasutatakse töö tegemiseks infotehnoloogilisi abivahendeid. Eeltoodud definitsiooni alla ei kuulu väljaspool kodu või kaugtöökeskust (inglise keeles *telework centre*) juhuslikul hetkel ja kohas tööd tegev inimene - näiteks ettevõtte kliendi ruumides, liiklusvahendis või mõnes muus asukohas.¹⁷ Enim levinud kaugtöö tegemise vorm töölepingulises suhtes on alternatiivne kaugtöö ehk kui töötaja peab ainult ühe osa oma tööst tegema ettevõttes ja ülejäänud aja võib töötada näiteks oma koduse kirjutuslaua taga seal kasutada olevate töövahenditega¹⁸. Statistika suurkorporatsioonide töölepinguga töötajate hulgas näitab, et ajutine ja ebaregulaarne kodus töötamine on tihti ainukeseks või põhiliseks kaugtöö soodustamise viisiks¹⁹. Autor käsitleb magistritöös peamiste näidetena kaugtöö tegemise statistikast ja õiguskirjandusest just näiteid alternatiivse kaugtöö tegemise kohta.

Kaugtöö rakendamisel töölepingus kehtib vabatahtlikkuse nõue²⁰, mis tähendab et töösuhte osapooled peavad olema nõus töökorralduse muutmisega kaugtööks või siis kaugtöö muutmist tagasi tavapäraseks töökorralduseks ning kui kokkulepet ei saavutata, ei anna see tööandjale alust tööleping lõpetada. Õiguslikul tasandil on kaugtöö reguleeritud vaid töölepingulise suhte raames ja nii jäävad käsundus- ja töövõtulepingud kaugtöö kontseptsioonist välja, sest kaugtöö probleemistiku keskmes on küsimused, kuidas ühendada kaugtöötaja suurenenud iseseisvus ja

¹⁵ Travis, M. A. Equality in the Virtual Workplace. *Berkeley Journal of Employment & Labour Law*. 2003, 24 (2), lk 290-291.

¹⁶ Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, lk 49. www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raam_kokkulepete_kogumik.pdf (20.09.2014).

¹⁷ *supra* note 1, Fifth European Working Conditions Survey.

¹⁸ Tavits, *supra* note 5, lk 95.

¹⁹ Baruch, Y. Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers. *New Technology, Work and Employment*. 2000, 15, lk 36; Valenduc, G. & Vendramin, P. Telework: From Distance Working to New Forms of Flexible Work Organisation. *Transfer* 7. 2001, lk 250.

²⁰ Raamkokkuleppe, *supra* note 16, art 3.

organisatsioonis väljakujunenud töökorraldus²¹. Antud magistritöö raames on uurimisobjektiks vaid kaugtöö reguleerimine töölepingulises suhtes.

Gaabriel Tavits tõi oma 2000. aasta uurimuses välja, et tööõigus vajab otsustaval määral saneerimist ja ümberstruktureerimist seoses elektrooniliste vahendite kasutuselevõtuga, seda ka kaugtööga seoses.²² Paraku kuni 2009. aastani Eesti raamkokkuleppe kohaldamiseks samme ei astunud olles sellega viie teise liikmesriigi hulgas nagu Leedu, Küpros, Malta, Rumeenia ja Bulgaaria.²³ Ka pärast tööõiguse reformi 2009. aastal jääb Eesti tööõigus kaugtöö küsimustes napisõnaliseks. Määratletud on kaugtöö mõiste, mille sätestab Eesti töölepingu seaduse (TLS) § 6 lõige 4 - vastavalt sellele on kaugtöö tavapäraselt tööandja ettevõttes tehtava töö tegemine väljaspool tööandja ettevõtet.²⁴ Õiguslikus mõttes on kaugtöö tegemise aluseks vaid tööandja ning töötaja vaheline kokkulepe, mis tuleks töölepingu eritingimusena kirjalikult sõlmida. Kaugtöö näitena on TLS § 6 lõikes 4 viidatud töö tegemisele kodustes tingimustes, sest TLS sõnastus viitab eeldusele, et tavapäraselt tööandja ettevõttest väljaspool tehtav töö toimub muuhulgas töötaja elukohas.²⁵ Paraku TLS täpsemalt kaugtööga seotud tingimusi ja kohustusi ei sätesta ning kõik kaugtööga seotud tingimused on jäetud tööandja ning töötaja vahel sõlmitava kokkuleppe sisustada ning töösuhetele kohalduvate muude õigusnormide reguleerida.

Kaugtöö rakendamine ja sellega seotud õiguslikud probleemid on vaatamata juba kümneid aastaid kestnud diskussioonile endiselt aktuaalne tööõigusvaldkonna küsimus nii Euroopa Liidus (edaspidi EL) tervikuna kui Eesti ühiskonnas, sest tehnoloogia lõppematu areng soodustab paindlike tööviiside arengut²⁶, sealhulgas kaugtööd. Autori hinnangul toimub ees seisva kümnendi jooksul põlvkondade vahetus, kus suurema paindlikkuse ja tehnoloogia võtmes üles kasvanud põlvkond siseneb tööturule ning nende nõudmised töötingimustele ja töö tegemise viisile nõuavad jätkuvat arengut ka kaugtöö regulatsioonis.

²¹ Kallaste, E & Jaakson, K. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Centar Eesti Rakendusuringute Keskus. 2009, lk 9. www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2009/03/2009.04.01-Kaugt%C3%B6-C3%B6-Eesti-organisatsioonides-1%C3%B5ppraport.pdf (20.09.2014).

²² Tavits, *supra* note 5, lk 93.

²³ Weltz, C & Wolf, F. Telework in the European Union. Eurofound. 2010.

<http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union> (30.01.2015).

²⁴ TLS RT I 2009, 5, 35.

²⁵ *Ibid.*, § 6 lg 4.

²⁶ Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. 2006.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (15.01.2015).

Vastavalt Eurobarometeri 2014. aastal läbi viidud uuringule vastas 42% Eesti inimesi, et töötingimused Eestis on viimase viie aasta jooksul paranenud, olles selle statistikaga liikmesriikide edetabeli tipus. Selles arengus mängib ühe faktorina kindlasti rolli ka paindlike tööviiside levik, sealhulgas kaugtöö soodustamine tööandja poolt. Eestist on 54% vastanuid märkinud, et nende tööandja võimaldab mingit paindlikku töövormi, kuid neist 38% on seda võimalust ka ise kasutanud, ülejäänud ei ole neid võimalusi kasutanud kartes töötasu vähenemist (3%) või mõnel muul põhjusel. 42% vastanutest ütleb, et nende tööandja ei võimalda selliseid lahendusi.²⁷ Kuna Eesti rahvastik ja tööealise elanikkonna arv on languses ning tööturgu valdab viimastel aastatel pigem struktuurne tööpuudus, on riigi ja ettevõtete tasandil muuhulgas oluline suurendada tööga rahulolu erinevate vajadustega sihtgruppide hulgas.

Autori hinnangul on kaugtöö soodustamine ka tulevikus üks võimalikest meetmetest, mida on võimalik rakendada paljudel tänapäeva töökohtadel. Kaugtöö edendamise aktuaalsust on kinnitanud oma koalitsioonileppe dokumendis ka 2015. aastal ametisse astunud valitsus, kus ääremaastumise pidurdamise ühena meetmena nähakse avalikus sektoris kaugtöö osakaalu suurendamist, et näidata sellega tööjõuturul eeskuju.²⁸ 2014. aasta sügisel on Eesti Tööandjate Keskliit oma Tööandjate Manifestis sõnastanud paindlike töösuhete edendamise vajalikkuse, kus Eesti tööandjad võtavad endale eesmärgi kasutada enam paindlikke töövorme ja –suhteid, sealhulgas kaugtööd ning vahetada kogemusi nende tõhusaimaks rakendamiseks.²⁹

Eesti tööõiguses ei ole õigusajaloolistel põhjustel kujunenud laialdast praktikat reguleerida töölepingu eritingimusi kollektiivlepingute või ametiühingute kaudu³⁰, nii tuleb ka kaugtöö õiguslike probleeme analüüsida pigem seaduse tasandil vajalike muudatustena. Seaduse tasandil ei ole spetsiifiliselt reguleeritud kaugtöö tegemisega seotud praktilisi probleeme ja erisusi, mis puudutab tööaja arvestust ja töökeskkonna, töötervishoiu ja tööohutusega seotud

²⁷ Eurobarometer survey. 2014

²⁸ Eesti Reformierakonna, Sotsiaaldemokraatliku erakonna ning erakonna Isamaa ja Respublica liit kokkulepe valitsuse moodustamise ja valitsusliidu tegevusprogrammi põhialuste kohta. 8.04.2015. www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/taismahus-loe-milles-kolm-erakonda-kokku-leppisid?id=71197919 (19.04.2015).

²⁹ Eesti Tööandjate Keskliit. Tööandjate Manifest. Eesti Tööandjate Keskliidu ettepanekud riigile, tööandjatele ja töönimistele Sügis 2014. www.tooandjad.ee/images/pdf/Tandjate_Manifest_2015.pdf (19.04.2015).

³⁰ Espenberg, K., Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K. Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 1/2012. www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kollektiivlepingute_roll_1%C3%B5plik.pdf (2.03.2015).

õiguste ja kohustuste, iseäranis aga tööandja vastutuse mahtu. Kaugtöö puhul väheneb oluliselt tööandja kontroll töötaja tegevuse üle ja seetõttu vajab üle vaatamist tööandja andmete kaitse tagamine ja kaugtöötaja privaatsusõiguse küsimus. Seoses tööandja kohustusega tagada tööks vajalikud vahendid jääb ebaselgeks ka tööandja kaugtööga seotud eriloomuliste kulude kandmise kohustuse piirid.

Eeltoodust lähtuvalt püstitab käesoleva magistritöö autor **hüpoteesi**, et senised kaugtööga seonduvate riskide maandamiseks kehtestatud ühtsed õiguslikud reeglid riiklikul tasandil ei ole piisavad ning kaugtööga seotud õiguslikku regulatsiooni saab täiustada ja uuendada.

Hüpoteesi kontrollimiseks ja hindamiseks püstitab autor magistritöö **uurimusküsimuse** - millised on kaugtöö rakendamise seotud õiguslikud probleemid ja kuidas neid lahendada? Laiema uurimusküsimuse raames otsib autor vastuseid järgmistele kitsamatele uurimusküsimustele:

- Mida tuleb silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel?
- Millised tööks vajalikud tingimused ja töövahendid tuleb tagada tööandjal, millised kaugtöötajal?
- Kas tööandjal on õigus töövahendite kaudu kaugtöötajat jälgida?
- Milles seisneb töökohustuste rikkumine kaugtöötaja puhul?
- Tööandjale või töötajale kahju tekitamise risk – kes ja mille eest vastutab?
- Millised kaugtöö tegemiseks vajalikud mõistlikud kulud võib tööandja hüvitada?

Magistritöös selgitatakse, kas esineb erisusi või vastuolusid EL õiguse tõlgendamisel ja kohaldamisel Eestis ning pakutakse autoripoolseid seisukohti nende ületamiseks. Võrdluseks tuuakse näitena teisi EL liikmesriike, kel on kõne all olevas valdkonnas arenenud kaugtöö regulatsioon ning analüüsitakse kuidas need riigid on EL õiguse inkorporeerinud. Kaugtöö regulatsioon EL-s põhineb seni niinimetatud „soft law“ allikatel ³¹ ning iga riigi otsustada jääb kohaldamise viis, kas õigusnormide, mitme-tasandiliste kollektiivlepingute ning üldiste

³¹ Larsen, T. P. & Andersen, S. K. A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries. *European Journal of Industrial Relations*. 2007, 13 (2), lk 184.

käitumisjuhiste kaudu. Kõige sobilikuma meetodi valik sõltub paljuski riigi kultuurilistest, sotsiaalsetest ning õiguslikest iseärasustest. Sellest lähtuvalt kasutab autor magistritöös asjakohaseid näiteid ka teiste maailma riikide õiguspraktikast, peamiselt Ameerika Ühendriikide, sest käesoleva tööõigusvaldkonna puhul on võimalik analüüsida parimaid praktikaid üle maailma ja võrdluses leida häid viise rakendamiseks hoolimata õigussüsteemi erinevustest. Viimast toetab üldlevinud arusaam, et paljud rahvusvahelised korporatsioonid, kes on kaugtöö rakendamise ja ettevõttesise reguleerimise poolest tuntud pioneerid omavad harusid nii Ameerika Ühendriikides (edaspidi USA) kui EL liikmesriikides ja mõjutavad kaudselt õiguspraktika kujunemist antud riigis.

Magistritöö on empiiriline uurimus, mille kirjutamisel kasutab autor peamiselt võrdlevat meetodit kõrvuti analüütilise meetodiga. Algmaterjalidena kasutatakse kehtivaid õigusakte, õigusaktide kommenteeritud väljaandeid, vastavat teemat käsitlevat teaduskirjandust, tunnustatud spetsialistide seisukohti ja teemaga seotud liikmesriikides tehtud uuringuid. Lisaks kasutab autor Euroopa Komisjoni ja Nõukogu direktiive ning EL liikmesriikide õigusakte. Oluline on antud teema analüüsimisel pöörata tähelepanu Euroopa Kohtu otsustele ja teemat käsitlevatele Eesti Vabariigi Riigikohtu lahenditele. Õigusnormide tõlgendamisel kasutatakse erinevaid õiguse tõlgendamise meetodeid, eelkõige teleoloogilist ja grammatilist tõlgendust.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate kaugtöö kui instituudi õiguslikust arengust ning selle reguleerimise vajadusest ja võimalustest Eestis võrdluses teiste EL liikmesriikide ja muu maailma õiguspraktiga. Lisaks toob autor eraldi alapeatükis välja kaugtöö tegemise reguleerimise sarnasused ja kitsaskohad piiriülese töösuhte kontekstis, kus tööõigus mõjutab rahvusvaheline õigus. Teises peatükis käsitleb autor tööandja ja töötaja õigusi ja kohustusi kaugtöö rakendamisel tööõiguse raamistikus nagu kaugtöö töö- ja puhkeaja reguleerimise võimalused ja erisused, kaugtööga seotud tervishoiu ja tööohutuse problemaatika ning tööandja andmete kaitse ja töötaja privaatsusõigus seoses isikuandmete töötlemise ja jälgimisseadmete kasutamisega. Kolmandas peatükis käsitleb autor kaugtööga seotud kulude kandmise küsimusi eeskätt nende hüvitamist kaugtöötajale ja mõistlikku maksustamist tööandja seisukohast.

1. Kaugtöö kui töö tegemise erivorm

Enne EL tasandil sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe sõlmimist 2000. aastate alguses ebaõnnestusid tihti katsed anda kaugtööle laiaulatuslik definitsioon. Leiti, et ainus sobiv viis kaugtöö defineerimiseks on iseloomustada erinevaid olukordi ja kontekste, milles kaugtööd rakendatakse³², see lähenemine kajastub ka 2002. aastal raamkokkuleppes toodud sõnastuses.

Kaugtöö kui üks paindlik tööviis väljendab kohapaindlikkust, mis on oluline töökoha omadus. Õigusalasest kirjanduses tuleb kaugtöö mõiste kujunemise osas vahet teha Euroopa ja USA töösuhetes ajalooliselt kujunenud määratlustel nagu kaugtöötaja (inglise keeles *teleworker*, *telecommuter*) ja kodutöötaja (inglise keeles *homeworker*). Nimelt võib kodutöötaja mõiste taga olla kaks erinevat töö tegemise viisi – tööstuses tegutsenud kodutöötaja³³ (inglise keeles *industrial homeworker*) on kauem eksisteerinud nähtus, mis viitab töötajale, kes valmistab oma tööandjale kodus mingit kindlat toodet, uuem mõiste kaugtöötaja nimetuse all viitab aga töötajale, kes töötab kodust kasutades kommunikatsioonivahendeid teenuste osutamiseks³⁴.

Kaasaegsed kommunikatsioonivahendid muutuvad ja arenevad aja jooksul kogu aeg. Näiteks kui varasema mõiste kohaselt oli kaugtöö töö tegemine kodus vähemalt ühel päeval nädalas, kasutades selleks lauatelefoni, personaalarvutit ja faksi või modemit, siis ajakohastatud mõiste kohaselt on kaugtöö aga töö tegemine sõltumata ajast ning kohast, kasutades selleks uusimat info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat.³⁵

³² Valenduc, G. & Vendramin, P. Telework: from distance working to new forms of flexible work organisation. *European Review of Labour and Research*. 2001, 7 (2), lk 245.

³³ 20. juunil 1996 võttis Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) üldine konverents Genfis vastu kodus töötamist käsitleva konventsiooni nr C177. Konventsiooni kohaselt on kodus töötamine töö, mida teeb inimene, keda nimetatakse kodutöötajaks : a) oma kodus või muus tema valitud asukohas, mis ei ole tema tööandja töökoht; b) tasu eest; c) mille tulemus on tööandja määratud toode või teenus, sõltumata sellest, kes annab varustuse, materjalid ja muud vahendid, kui see inimene ei ole sellisel määral iseseisev ja majanduslikult sõltumatu, et teda võib kohalike seaduste, määruste või kohtu otsuse kohaselt pidada füüsilisest isikust ettevõtjaks (artikkel 1a). Konventsiooni tähenduses ei omistata kodutöötaja seisundit isikule, kes lihtsalt aeg-ajalt täidab oma tööülesandeid kodus, mitte tavalises töökohas (artikkel 1b).

³⁴ Stone, K.V.W. Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*. 2006, 27 (2), lk 270; Nevens, *supra* note 14, lk 200; Sullivan, C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*. 2003, 18 (3), lk 159-160.

³⁵ Gareis, K., Lilischkis, S., Metrup, A. Mapping the Mobile eWorkforce in Europe. Artiklite kogumikus *Mobile Virtual Work - A new paradigm* (Toim. E. Andriessen and M. Vartiainen). Berlin: Springer 2006, lk 62-63. www.empirica.com/publikationen/documents/2006/Gareis-ea_MVW_2005.pdf (12.10.2014).

Ametlikult peetakse kaugtöö esiisaks USA teadlast Jack Nillesi, kes 1970ndate alguses, kaugtöö mõiste kasutusele võttis.³⁶ Inglise keeles tähistatakse kaugtööd sagedamini mõistetega „*telework*“ ja „*telecommuting*“, mis viitavad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) kasutamisele töös. Mõlemad mõisted on inglise keeles samatähenduslikud ja võrdselt kasutusel, sõltudes mõningal juhul allika asukohariigist, sest „*telecommuting*“ kasutatakse rohkem USA õiguskeeles ja „*telework*“ Euroopas. Jack Nilles defineerib kaugtööd töö tegemise viisina, kus „tööl käimist“ ja tööga seotud liikumist asendab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine. Sel abil on võimalik tuua töö inimeste juurde, mitte liigutada inimesi töö juurde³⁷ ja nii hoiab kokku töötajate aega, väheneb liikluskoormus ja suureneb tasakaal töö- ja isikliku elu vahel. Eesti keelde on „*telework*“ tõlgitud kui „kaugtöö“, mis viitab eelkõige asukohale, mitte IKT vahendite kasutamisele.

1.1. Kaugtöö esinemine

Kaugtöö definitsiooni määratlades on lisaks töö tegemise kohale ja töövahenditele võimalik määratleda ka regulaarsus ehk intervall ja ajaline kestus. Autori hinnangul lähtub enamik kaugtöö statistikat või kaugtööga seotud õigusalast kirjandust üksteisest erinevast ajalisest määratlusest. Eristatakse kaugtöö tegemist kas täielikult või osaliselt, kuid mõlema mõiste puhul võib rääkida erinevast ajahulgast. Näiteks regulaarselt kaugtöö tegemine võib viidata viiel päeval nädalas tööandja kontorist väljaspool töötamist või hoopis igal nädalal kahel päeval kodus töötamist. Lai määratlusruum kahtlemata raskendab andmete kogumist ja statistilist võrdlust eri riikide ja uuringute vahel.

2005. aastal EL liikmesriikides läbiviidud kaugtöö uuringu põhjal on kaugtöö kui üks paindlik tööviis Euroopas pigem tõusvas trendis. Kõigi 27 liikmesriigi seas suurenes kaugtööd tegevate töötajate hulk kõigist töölepingulistest töötajatest aastatel 2000 kuni 2005 keskmiselt 5%-lt 7%-ni, sealjuures on mitmes riigis veel suurem tõus märgatav. Suurim kaugtöötajate osatähtsus, kus kaugtööd praktiseerib ligi üks töötaja seitsmest on Tšehhis ja Taanis ehk vastavalt 15,2% töötajatest Tšehhis ja 14,4% Taanis töötab kaugtöö vormis vähemalt veerandi oma tööajast.

³⁶ Nilles, J.M. Telecommunications and Organizational Decentralization. IEEE Transactions On Communications. 1975, 23, lk 1142–1147.

³⁷ *Ibid.*, lk 1143.

Keskmisest suurem kaugtöötajate osatähtsus on veel ka Belgias, Hollandis ja Luksemburgis ning lisaks Põhjamaades, sealhulgas Norras. 2004. aastal liitunud riikide seast on Eestis ja Lätis samuti üsna suur kaugtöö tegijate hulk. Samas selgub uuringu tulemustest, et kaugtöö tegijate seas on valdav osa neid, kes kasutavad seda osalise tööajana ehk pigem täiendusena oma tavapärase töökorralduse juurde tööandja asukohas.³⁸ Kõige vähem tehakse kaugtööd Bulgaarias, kus vaid 1,6% töötajatest kasutab seda paindlikku tööviisi.

Meie lähiriikidest teeb Eurofondi 2005. aasta uuringu järgi Lätis kaugtööd kogu tööaja 1,8% töötajatest, samal ajal 12,2% töötajatest kasutab kaugtööd vähemalt veerandi tööajast. Eestis on samad näitajad vastavalt 1,4% ja 11,8% ehk üsna ligilähedased. Mõned aastal hiljem, 2009. aastal Eesti organisatsioonides läbi viidud tööelu uuringu analüüsi põhjal selgub, et kaugtöövormi töökorralduses kasutatavate organisatsioonide seas on 38% organisatsioone, kelle töötajad töötavad kaugtöö vormis alla poole tööajast, ligi kolmandik kaugtööd tegevatest töötajatest töötab sellise töökorraldusega suurema osa tööajast ning ligi kaks kolmandikku töötab osaliselt kaugtöövormis.

Kohe Eesti järgi tuleb Soome, kus kaugtööd vähemalt veerand ajast teeb 10,6% töötajatest ja 1,6% töötab vaid kaugtöö vormis.³⁹ Kokkuvõtvalt saab Euroopa riikide kohta välja tuua järgmised piirkondlikud sarnasused. Kaugtööd rakendatakse kõige enam naaberriikides Belgias, Taanis ja Hollandis. Sellele järgneb sageduselt ida-Euroopa riikide grupp, kelle hulgas lisaks Balti riikidele Lätile ja Eestile ka Poola ja Tšehhi. Keskmisest rohkem tehakse kaugtööd Skandinaavia maades nagu Soome, Rootsi ja Norra. Märkimisväärselt väike hulk kaugtöö tegijaid, ehk alla 3% töötajatest, on ida- ja lõuna-Euroopa riikides Bulgaarias, Ungaris, Itaalias, Portugalis ja Rumeenias. Teistest gruppidest erineb segagrupp riikidest Slovakkia, Hispaania ja Suurbritannia Ühendkuningriik (edaspidi Suurbritannia), kus tulemus jääb keskmise lähedusse.⁴⁰ Kuna kaugtöö esinemise kohta EL liikmesriikide võrdlevate andmete kättesaadavus pärineb 2005. aastast ehk kümme aastat tagasi, siis autor on eelnevalt toodud statistika osas kriitiline ning hindab tänaseks päevaks kaugtöö võimaldamise ja tegijate hulga EL liikmesriikides märksa

38 Eesti tööelu uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011. www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20113.pdf (12.01.2015).

39 *Ibid.*

40 *Telework in the European Union. Report.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, lk 3-6. www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm (10.10.2014).

kõrgemaks. Eurofound kavandab järgmist ulatuslikku EL liikmesriikide töötingimuste erinevaid aspekte analüüsivat uuringut 2015. aastal ja selle tulemused avalikustatakse aasta lõpus.⁴¹ Imselt selle uuringu põhjal on võimalik võrrelda kaugtöö ja paindlike tööviiside arengut ja üha suurenevat kättesaadavust ja kasutust viimase kümne aastat statistikaga võrdluses, võttes arvesse ka erinevaid sellekohaseid tööõiguse uuendusi liikmesriikides ja nende mõju. Kinnitav sellele eeldusele on Soomes 2013. aastal läbiviidud tööelu uuring⁴², millest muuhulgas selgus, et paindlike töötundide hulk ühes töönädalas on 2006. aastaga võrdluses tõusnud 10% võrra, kus umbes 70%-l kõigist palgatöötajatest on neile ligipääs. 60%-l töötajaskonnast on võimalus võtta terveid päevi vabaks vajadusel ja 10% töötab vähemalt kord nädalas kaugtööna ning 6% vähemalt kord kuus. Kokkuvõtvalt uuringutulemusi analüüsidest leiti ühe seose ja soovitusena, et paindlike tööviiside rakendamiseks organisatsioonides on vajalik usaldusel põhinev organisatsioonikultuur.

Kuna kaugtöö on tänapäeva globaliseerivas infotehnoloogia ja teenuste arendamisele suunatud majanduses tõenäoliselt kõigis maailma arenenud piirkondades üsna sarnastes tingimustes ja tempos arenenud, siis statistikat kõrvutades peab autor asjakohaseks tuua võrdlus ka USA ja Austraaliaga. USA-s töötab 2,6% töölepinguga töötajatest kaugtöö vormis vähemalt poole ajast kaugtöö vormis oma kodust, sealjuures perioodil 2005-2012 on kaugtöö päevade hulk ühes töönädalas tõusnud ligi 80% võrra, kuigi kasvutempo on viimastel aastatel aeglustunud. Huvitav asjaolu statistika põhjal, mis kinnitab kaugtöö kui paindlikkust ja mitmekesisust soodustavat tööviisi on see, et kui perioodil 2011-2012 üldine töötajate hulk vähenes, siis samal ajal kasvas kaugtöötajate hulk protsentuaalselt kogu töölepinguga hõivatud töötajate seas.⁴³ Ka USA statistika põhjal saab järeldada, et enamik kaugtöötajaid ei tööta kodus terve aja, vaid kasutavad seda kui alternatiivse töötamise viisina mingi hulk tunde või päevi ühes töönädalas.⁴⁴

Kuna kaugtöö tegemine on otseselt seotud infotehnoloogilise vahendite ja võimalusega ööpäevaringselt ühenduses olla oma klientide, kaastöötajate või juhtidega, siis kaugtöö tegemine

⁴¹Eurofound. Kuues Euroopa töötingimuste uuring – 2015. www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015 (20.04.2015).

⁴²Hedenborg, E & Virtanen, S. Eurobarometer. Finland: Working Life Barometer 2013. www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/finland-working-life-barometer-2013 (20.04.2015).

⁴³American Community Survey data. 2012. globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics (11.01.2015).

⁴⁴*Ibid.*; Stone, *supra* note 34, lk 253-286.

on tihti seotud ületundide tegemisega ehk töötamisega lisaks kontoris töötatud tundidele hiljem kodust ametlikust tööajast väljaspool. Seda väidet toetavad erinevad uuringud, kus töötajad näevad kaugtöötamise võimalust, eelkõige e-maili teel, põhjusena oma kogu töötundide suurenemises, sest see võimaldab neil tööd teha ka ajal, kui nad on ametlikult puhkusel või haiguslehel.⁴⁵

Sarnane tendents iseloomustab Austraaliat, kus 2010. aastal kogutud statistika põhjal töötas kaugtöö korras 23% kõigist töötajatest, sealjuures 71% neist tegid seda vähem kui kümme tundi nädalas ja 5% enamik tööajast. Antud uuringus toodi välja seos, et need kes teevad kaugtööd alla kümne tunni nädalas teevad seda tihti ületundidena, mis kirjeldab nende töötajate suhestumist kaugtöösse kui lisaajaga, mis kuulub „tavalise“ tööaja juurde.⁴⁶

EL üks prioriteetidest aastaks 2020 on kaasav majanduskasv, mis tähendades kõrge tööhõivega majandust, seab tööturul osalemise määra esmärgiks 75%.⁴⁷ E strateegia dokumentides on olulise eesmärgina tööhõive suurendamiseks tihti märgitud ka töö- ja pereelu ühendamist ja selliste tööviiside soodustamist, mis toetaks töö- ja pereelu tasakaalu. Eelkõige oleks võimalik seda saavutada tööaja korraldamisega. Palju keerulisem EL tasandil eesmärkide ja poliitikate sõnastamisel on samade põhimõtete juurutamine riiklikul tasandil nii et see mõjutaks ettevõtete ja töö korraldust viisil, mis looks laiapõhjalise ja võrdse ligipääsu nii ametlikele kui mitteametlikele töö- ja isikliku elu tasakaalu loovatele meetmetele.⁴⁸

Kui vaadata kaugtööd tegevate töötajate jaotust organisatsioonis staaži, vanuse, soo ja ametikoha positsiooni järgi, siis erinevad uuringud kinnitavad korrelatsiooni kaugtöötaja kui kõrgema töötasuga töötajate kohta. Nende töötajate puhul on märgatav ka kaugtöö kui lisa tööviisi kasutamist, mis suurendab üldist töötundide hulka töö nädalas. Enamuses on tegemist juhtivate rollide või eksperdi ja tippspetsialisti ametikohtadega, kus tööülesannete iseloom võimaldab

⁴⁵ Noonan, M. C & Glass, J. L. Hard Truth about Telecommuting. Monthly Labor Review. 2012, 135 (6), lk 45.

⁴⁶ Families, Incomes and Jobs, vol. 8: A Statistical Report on Waves 1 to 10 of the Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey. University of Melbourne. 2013, lk 107-108. www.melbourneinstitute.com/downloads/hilda/Stat_Report/statreport-v8-2013.pdf (2.03.2015).

⁴⁷ European Commission. Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. 2010, 3. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%200007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (10.04.2015).

⁴⁸ Blyton, P. Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2011, 27 (2), lk 129.

suuremat autonoomsust oma töökorralduse ja tööaja valiku suhtes luues sellega võimaluse töötada vajaduselt ka kodust.⁴⁹ Selline korrelatsioon on autori hinnangul küll ootuspärane aga samas murettekitav, sest kaugtöö kui paindlik tööviis peaks olema ühes organisatsioonis tagatud võrdse võimaluse või samade reeglite alusel kõigile töötajatele, kelle töö iseloom lähemal analüüsimisel seda lubaks. See tähendab, et kaugtööst ja eelkõige alternatiivsest kaugtööst, mida tehakse osalise ajana töönädalast, ei tohiks kujuneda organisatsioonisisese ametialase hierarhia tunnus, vaid selle kättesaadavus koos kaasnevate reeglitega võiks olla selgelt kirjeldatud.

1.2. Kaugtöö õiguslik regulatsioon Euroopa Liidus ja mujal maailmas

Euroopa Komisjoni poolt on kaugtööd alates 1990ndatest nähtud innovaatilise praktikana, mis võib aidata kaasa tasakaalu loomisele töö- ja pereelu vahel ning võimaldab rohkematel inimestel tööturule siseneda. 2000. aastal lisas Komisjon kaugtöö edendamise ettepaneku dokumenti „Töökohtade strateegia infoühiskonnas“, mis sisaldab soovitusi „luua raamtingimused ja praktiline kord, et laiendada kaugtöö levikut“.⁵⁰ Ajal kui Komisjon lisas kaugtöö Euroopa sotsiaalpartneritele arutlemiseks, oli osa liikmesriikidest juba teinud samme kaugtöö edendamiseks. Rootsis, Soomes, Iirimaa ja Saksamaal nähti juba kaugtöös töökohtade loomise võimalust riigi äärealadel ning Hollandi sidus kaugtöö laiema leviku liikluskoormuse vähendamise põhjendusega⁵¹. Kõigis neis riikides nähakse kaugtööd ka kui paljulubavat vahendit erivajadustega töötajate suuremaks integreerimiseks tööturul.⁵² Neid tendentse asusid aktiivsemalt ellu viima telekommunikatsiooni ja tehnoloogia valdkonna ettevõtted. Esimestena nende hulgas näiteks Briti Telekom, IBM Saksamaal ja Saksa Telekom, kus tööandjate, töötajate ja ametiühingute esindajad sõlmisid esimesi kaugtöö kokkuleppeid. 2001. aasta veebruaris võttis Euroopa Liidu Sotsiaaldialogi Komitee (EU Social Dialogue Committee) telekommunikatsiooni sektoris, mis koosnes sel hetkel 13st suurettevõttest ja Euroopa ametiühingu sekretariaadist UNI-Telekom, vastu suunised kaugtööks.⁵³ Hiljem liitus ka teiste tegevusvaldkondade ettevõtteid nende suunistega. Aktiivsed läbirääkimised kaugtöö tingimuste kokkuleppeks ametiühingutega toimusid sel perioodil liikmesriikides nagu Taani, Hollandi,

⁴⁹ Noonan, Glass *supra* note 45, lk 44.

⁵⁰ Van Klaveren, M. & Tijdens, K.G. *Teleworking Policies of Organisations – the Dutch experience*. AIAS Working Paper 03/07. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2003.

⁵¹ Hoogendijk, L. *A Risk Analysis Methodology for Securing Teleworking*. A survey within the Dutch national government. Magistratöö. 2006, lk 9.

⁵² Van Klaveren, Tijdens, *supra* note 50, lk 4.

⁵³ *Ibid.*, lk 4.

Suurbritannia, Austria, Saksamaa ja Itaalia. Kokkuvõttes saab järeldada, et Euroopa tasandil sotsiaalpartnerite organisatsioonide vaheline kaugtöö kokkulepe ei sündinud „ex novo“, vaid sellele eelnes pikem õppimise etapp kuidas kaugtööga seonduvaid eeliseid välja tuua ja riske maandada.⁵⁴

Kaugtöö raamkokkulepe on sotsiaalpartnerite vaheline juriidiliselt mittesiduv kokkulepe, mis suunati kohaldamiseks liikmesriikides peamiselt läbi siseriiklike protseduuride ja praktikate, eeldades sotsiaalset dialoogi erinevate sektorite ja sotsiaalpartnerite vahel riigis. Vaatamata Euroopa sotsiaaldialoogi arengule suurenenud autonoomsuse suunas ja sotsiaalpartnerite poolt üha enamate autonoomsete õigusinstrumentide vastu võtmist, säilib sotsiaaldialoogi peamine roll kooskõlastada ja konsulteerida osapooli leidmaks kompromiss.⁵⁵

Kolm aastat pärast sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe sõlmimisest 2002. aastal uurisid mitmed õigusteadlased Euroopas, kui efektiivselt on sellise nii nimetatud pehme õiguse (soft law) instrumendi juurutamine erinevates liikmesriikides läinud. Ühes võrdlevas uurimuses leiti kokkuvõtvalt, et riikides, kus sotsiaalpartnerite läbirääkimised on riigi poolt enam detsentraliseeritud, on pehme õiguse allikate juurutamine riiklikul tasandil nõrgem.⁵⁶ Juhul kui raamkokkuleppe kohaldamine tugineb siseriiklikul protseduuride ja praktikate juurutamisel, siis erineb kohaldamise viis riigiti päris palju.⁵⁷ Kinnitava järelduseni jõudmiseks viis Thomas Prosser läbi uurimuse panganduse ja kohaliku valitsuse sektorites võrreldes omavahel Belgiat, Tšehhi Vabariiki, Taanit ja Suurbritanniat.⁵⁸ Antud riikide valiku tingis soov kaasata võrdlusesse võimalikult erinevad õigusajalooliselt kujunenud tööõigussüsteemid. Belgia esindab tugevat sektoriülese kollektiivlepingute läbirääkimise süsteemi. Tšehhi Vabariik valiti näitena esindama neid uusi liikmesriike, kus kolmepoolsed suhted sotsiaalpartnerite ja riigi vahel on olulised ja töökoodeksi (Labour Code) kasutatakse töösuhete reguleerimiseks ulatuslikult. Taani esindab Põhjamaade süsteemi, kus riigipoolne sekkumine on väike, sest töösuhteid reguleeritakse peamiselt autonoomselt töösuhte osapoolte ehk sotsiaalpartnerite vahel ja ametiühingutesse kuuluvus on kõrge. Suurbritannia esindab süsteemi, kus kollektiivsed läbirääkimised on

⁵⁴ Martin, Visser, *supra* note 7, lk 514.

⁵⁵ Branch, A. The evolution of the European social dialogue towards greater autonomy: Challenges and potential benefits. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2005, 21 (42), lk 344–345.

⁵⁶ Prosser, T. The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through 'soft' law? *European Journal of Industrial Relations*. 2011, 17, lk 257.

⁵⁷ Larsen, Andersen, *supra* note 31, lk 185.

⁵⁸ Prosser (2011), *supra* note 56, lk 248.

detsentraliseeritud, ametiühingutesse kuulumine on madalam ja sektoritevahelised läbirääkimised on vähe levinud praktika. Pärast raamkokkuleppe sõlmimist selgus Taanit ja Suurbritanniat võrdlevast uurimusest, et vähemalt nende riikide puhul jäi siseriiklike protseduuride ja praktika kaudu raamkokkuleppe kohaldamine kohati ebaühtlaseks. Leiti, et riiklikud reguleerijad tõlgendasid raamkokkuleppe sisu pigem mööda ning selle kohaldamine mõjutas vähe antud riikide kaugtöö teemalist õiguspoliitikat.⁵⁹ Eristusid aga Belgia erasektor ja Tšehhi Vabariik, kus raamkokkuleppe kohaldamise viis enamasti vastas sotsiaaldialoogile pandud ootustele. Rolli võis mängida siinkohal asjaolu, et mõlemas riigis toimib sektoriteülene õiguspoliitiline koostöö, kus riigisiseste töösuhete reguleerimisel osalevad aktiivselt samad organisatsioonid, kes panustasid tugevalt ka Euroopa tasandil kaugtöö raamkokkuleppe loomisse.⁶⁰

Minnes õiguspoliitiliselt analüüsilt detailsemaks, siis kaugtöö raamkokkuleppe kohaldamise puhul liikmesriikides võib Euroopas levinud reguleerimisvormid jagada kolmeks: õigusnormid, mitme-tasandilised kollektiivlepingud ning üldised raamlepingud ja käitumisjuhised. Kõige sobilikuma meetodi valik sõltub paljuski riigi kultuurilistest, sotsiaalsetest ning õiguslikest iseärasustest. Näiteks õiguslikku reguleerimist on vajalikuks pidanud Kesk- ja Ida-Euroopa riigid (nt Tšehhi, Ungari, Leedu, Poola, Slovakkia ja Sloveenia, aga ka Eesti), niinimetatud vanadest Euroopa riikidest on õiguslikku reguleerimist vajalikuks pidanud vaid Portugal.⁶¹ Kollektiivlepingud ning üldised raamlepingud on levinud aga näiteks Belgias, Taanis, Saksamaal, Itaalias, Hispaanias, Ühendkuningriigis, Soomes, Norras, Rootsis, Iirimaa ja Hollandis.⁶²

Üheksa EL liikmesriiki - Belgia, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Kreeka, Itaalia, Norra, Hispaania ja Suurbritannia, on võtnud EL tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkuleppes kasutusel oleva määratluse kaugtöö kohta otseselt üle, kasutades sama definitsiooni raamkokkuleppe elluviimiseks vastu võetud suunistes või riikliku tasandi kollektiivlepingute kokkuleppes. Teised liikmesriigid on loonud endale raamlepingus toodust erineva määratluse. Raamkokkuleppes ette antud sõnastus on jäetud piisavalt laia tõlgendusruumiga, et see kataks erinevaid kaugtöö vorme

⁵⁹ Prosser, T. Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark. *European Review of Labour and Research*. 2012, 18, lk 447.

⁶⁰ Prosser (2011), *supra* note 56, lk 248.

⁶¹ Larsen, Andersen, *supra* note 31, lk 185.

⁶² Martin, Visser, *supra* note 7, lk 525–533.

ja võimaldaks iga liikmesriigi siseselt sotsiaalpartneritel kokku leppida mõiste ulatus ja täpsem sõnastus, et edasi anda antud riigis tavaks saanud kaugtöö viise. Näiteks Poola ja Sloveenia on piirdunud oma tööõiguses lisatud sätetega raamkokkuleppes ette antud sõnastusega, samal ajal kui Tšehhi Vabariik ja Ungari käsitlevad kaugtöö tegijana vaid töötajat, kes küll töötab tööandja ruumidest eemal, aga ei viidata infotehnoloogiliste vahendite kasutamisele. Leedu sätestab oma tööõiguses kaugtööd pigem mõiste all kodus töötamine, seega välja jättes kaugtöö tegemiseks muud asukohad koos infotehnoloogiliste võimalustega selleks.⁶³

Infotehnoloogia ajastul on vahet tegemine töötajate ja enesele tööandjaks olevate töötajate vahel mitte enam nii selge kui möödunud sajandil. See on ka üheks põhjuseks miks 2013. aastal võttis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organisation ehk ILO) vastu soovitusel „Employment Relationship Recommendation“, mida organisatsiooni liikmesriikidel, sealhulgas alates 1992. aastast Eesti Vabariik, tuleb arvesse võtta ja vajadusel täpsustada ja täiendada olemasolevat tööõigussüsteemi.⁶⁴ Kiire tehnoloogia areng on tinginud tööviiside mitmekesisumise, kuid osa neid uusi tööviise rakendavatest töötajatest ei oma piisavat kaitset olemasoleva tööõiguse poolt ja vajaks kiirelt poliitika väljakujundamist konkreetsetes küsimustes.⁶⁵ Autori hinnangul on kaugtöö sarnane valdkond ja heaks näiteks EL liikmesriikide tööõiguse täiendustest on Belgia, kes reguleeris juba 1996. aastal eraldi aktiga (Act on Home Working) kodutöötaja töölepingu tingimuste erinevused tavapärasest töölepingust. Lisaks eristatakse Belgias kodutöötajat kui peamiselt manuaalse-/käsitöö tegijat, mis ei ole tingimata sõltuvuses IKT vahenditest ja kaugtöötajat, kes selgelt töötab teises asukohas IKT vahendite kaudu. Kaugtöötaja õiguste reguleerimiseks on Belgias jõustunud 2006. aastal riiklik kollektiivne töösuhete kokkulepe kaugtöö küsimuses (National Collective Labour Agreement No. 85 on Telework), mis sätestab kaugtöötaja mõiste ja määrab töötingimused.⁶⁶

⁶³ Weltz, Wolf, *supra* note 23, Telework in the European Union.

⁶⁴ ILO. 2013. Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, lk 1. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (22.01.2015).

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Nevens, *supra* note 14, lk 199-200.

Lisaks Belgiale oli mitmetel teistel liikmesriikidel kaugtöö õiguslik regulatsioon loodud enne sotsiaalpartnerite raamkokkulepet.⁶⁷ Austrias sõlmiti 1997. aastal õlitööstuses kaugtöö kokkulepe, mis kohustas tööandjat katma kõik kulud mis tekkisid töötamisega põhitöökohast eemal ehk kaugtööna. Rootsis kehtis avalikus sektoris munitsipaal- ja regionaaltasemel kaugtöö kokkulepe, Norras reguleeris jaekaubandussektor kaugtööd kollektiivlepingu kaudu.⁶⁸

Suurbritannias toimuvad huvitavad arengud paindlike tööviiside soodustamiseks, kus töötatel on vastavalt 1996. aastast kehtivale Tööõiguse Aktile ja Paindliku töö regulatsioonile 2002. aastast õigus taotleda mõnd paindlikku tööviisi, sealhulgas võimalust töötada kas osaliselt või täielikult kodust teatud tingimustel. Taotlemine on seni olnud piiratud neile töötajatele, kel on alla 17. aastane laps, alaealine erivajadusega laps või täiskasvanud lähisugulase hooldamiskohustus. 2014. aastal uuendas aga Suurbritannia valitsus paindliku töö regulatsiooni viies seda enam vastavusse 21. sajandi tööturu arengutega, et võimaldada kõigil aastas vähemalt 26 töönädalat töötavatel isikudel taotleda kaugtöö tegemist sõltumata nende hoolduskohustusest.⁶⁹ Selline regulatsioon ei garanteeri automaatselt töötajatele kaugtöö tegemise õigust, kuid loob võimaluse tööandjalt ametlikult taotleda muudatusi paindlikkuseks. Uuendatud taotlemise viis on endisest vähem formaalne, kuid eeldab ikka taotluse arutlemiseks kohtumist tööandja ja töötaja vahel ja vähemalt kolme kuu jooksul põhjendatud ja dokumenteeritud lõppotsuse tegemist, sealjuures säilis tööandjal võimalus keelduda ettepanekust kaheksa erineva põhjenduse puhul:

1. Lisakulutuste tekkimine;
2. Kahjulik mõju ettevõtte klientide ootuste täitmisele;
3. Võimetus olemasoleva personali hulgas tööd ümber organiseerida;
4. Võimetus palgata juurde uut personali;
5. Kahjulik mõju töö kvaliteedile;
6. Kahjulik mõju töö tulemuslikkusele;
7. Töö ebaefektiivsus ajaperioodil kui töötaja taotleb paindlikku töö tegemist;
8. Ees seisvad struktuurimuudatused organisatsioonis.⁷⁰

⁶⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *supra* note 40, Telework in the European Union. Report, lk 9.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Horgan, R & Farr, R. The rise (or fall) of the remote worker. *Employment Law Journal*. 2013, 140.

⁷⁰ *Ibid.*; Explanatory memorandum to the flexible working regulations 2014. 2014 no. 1398. http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/1398/pdfs/uksiem_20141398_en.pdf (19.04.2015).

Autori hinnangul on Suurbritannia näide hea viis vähendada diskrimineerimisohtu paindlike tööviiside võrdsel võimaldamisel, sest tööandjal on selge kohustus põhjendada kaugtööst keeldumist. Seega väheneb võimalus eelistada organisatsiooni kindlal hierarhial asetsevaid ametikohti või muid organisatsioonikultuurist või juhi isikust tulenevaid võrdse kohtlemise riske. Näiteks oleks võimalik sellise protseduuri puhul jälgida, kas eelistatakse mingit tüüpi töötajaid soo, vanuse või staaži põhjal või on taotluse aktsepteerimine mõistlikult põhjendatud. Lisaks annab selline regulatsioon töötajale kindluse, et tema taotlus tuleb seadusest tuleneva tähtsaja jooksul läbi vaadata nii et see ei saa organisatsiooniliste muudatuste, töötajate vahetumiste või muude põhjenduste tõttu nii öelda ära ununeda. Vastupidisel juhul on töötajal oma õiguste kaitseks võimalus pöörduda vastavasse inspeksiooni või komisjoni.

Euroopa ei erine oma arengutes ülejäänud maailmast. USA-s andis valitsuse kommunikatsiooni komisjon (Federal Communications Commission) 2010. aastal välja riikliku lairibaühenduse kava (The National Broadband Plan ehk NBP), mis selgelt tõstab esile kaugtöö kui võtmemeetme, mis aitaks tõsta tööga hõivatute määra ühendriikides. Kaugtöös nähakse selle kava põhjal head vahendit, kuidas kaasata rohkem töötajaid ja ettevõtetele rohkem töötajaid leida, seda isegi kuni 17,5 miljonile inimesele.⁷¹ USA on kaugtöö tegemine reguleeritud peamiselt ettevõttes kaugtöö kokkuleppe kaudu. Avalik sektor on erasektorile eeskujuks, sest riigitöötajate jaoks on kaugtöö tegemine reguleeritud juhendi, kirjaliku kokkuleppe sõlmimise nõude ja mitme avaliku sektori töötajaid reguleeriva seaduse sätte (Public Law) ja 2010. aastal vastu võetud kaugtöö soodustamise aktiga (The Telework Enhancement Act).⁷²

Austraalia valitsus on kaugtöö edendamise kirjutanud rahvusliku digitaalse majanduse arengu strateegia dokumenti (National Digital Economy Strategy), millega soovitakse kahekordistada kaugtöö tegijate hulka aastaks 2020, mis tähendab vähemalt 12% töötajaskonnast.⁷³

⁷¹ Goluboff, N. B. Tolls on the broadband commute: state tax limitations on interstate telework. *Media Law & Policy*. 2013, 20 (2), lk 214.

⁷² Guide to Telework in the Federal Government. Unites States Office of Personnel Management. 2011. www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_guide/telework_guide.pdf (2.03.2015).

⁷³ www.telework.gov.au/for_employers/business/im_interested_but_where_do_i_start (2.03.2015).

1.3. Kaugtöö õiguslik regulatsioon Eestis

Raamkokkulepe reguleerib kaugtöötajate töölevõtu- ja töötingimusi, tööohutust ja -tervishoidu, koolitust ja kollektiivseid õigusi. Kokkulepet ei rakendatud Euroopa direktiiviga nagu varasemat kolme valdkondadevahelist kokkulepet, mis käsitlevad lapsehoolduspuhkust, osalise tööajaga tööd ja tähtajalist tööd. Selle asemel võeti kokkulepe üle autonoomsel teel, s.o „tööturu osapoolte ja liikmesriikide kehtivate menetluste või tavade kohaselt”.⁷⁴ Sotsiaalpartnerid leppisid kokku, et meetmed rakendatakse igas liikmesriigis 2005. aasta juuliks. Paraku kuni 2009. aastani Eestis raamlepingu tingimuste kohaldamiseks olulisi samme ette ei võetud.⁷⁵

TLS-i uuendamise üheks eesmärgiks oli traditsioonilise töölepingulise suhte atraktiivsuse ja kasutajasõbralikkuse suurendamine ning ebatraditsiooniliste töösuhete nagu ka kaugtööle ühtse regulatsiooni loomine.⁷⁶ Üheks eelduseks sellele oli kindlasti Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe, mille eesmärk on moderniseerida töökorraldust, kaasa arvatud paindlikud töökorraldusmeetmed eesmärgiga suurendada ettevõtete tootlikkust ja konkurentsivõimet ning saavutada vajalik tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse osas.⁷⁷ Samas on pärast uuendatud TLS jõustumist 2009. aastal Merle Muda analüüsinud, et kuigi TLS koostamise aluseks on EL-s tunnustatud turvalise paindlikkuse kontseptsioon, ei ole Eesti tööõiguse reformimise aluspõhimõtted selle idee kontekstis süvitsi läbi mõeldud⁷⁸. Eesti puhul polnud tööõiguse reeglite muutmine tingitud niivõrd tööturu paindlikkuse suurendamise vajadusest, kui kantud eesmärgist viia pärast Eesti saamist EL liikmeks meie töösuhete normistik esmalt kooskõlla EL õiguse ja reformitud tsiviilõigusega. Autori hinnangul oleks nüüd pärast nende ümberkorralduste jõustumist ja üle viie aastase rakendusaja, seadusandjal aeg ja võimalus vaadata tööõigus üle selle fookusega, kas turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamine on olnud süsteemne ja mingid sätted ebaselged või mitte ammendavad, mida oleks võimalik täiendada, et täita suuremal määral ellu turvalise paindlikkuse kontseptsioon. Kaugtöö kui kohapaindlikkust võimaldav paindlik tööviis on üks osa turvalise paindlikkuse kontseptsioonist.

⁷⁴ Weber, S. Sectoral social dialogue at EU level - recent results and implementation challenges. *European Review of Labour and Research*. 2010, 16 (4), lk 501.

⁷⁵ European Commission. *Industrial Relations in Europe* 2010. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en (12.01.2015).

⁷⁶ 2008. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.

⁷⁷ Raamkokkuleppe, *supra* note 16, lk 47.

⁷⁸ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica*. 2012, 4, lk 304.

Eestis on vastavalt 2009. aastal jõustunud TLS § 6 lõikele 4 ja lõikele 9 kaugtöö tegemine võimalik kokku leppida tööandja ja töötaja vahel ainult kirjaliku kokkuleppe alusel. Sellist kirjalikku kokkulepet tuleks käsitleda edaspidi kui töölepingu olulist tingimust. Samas on kaugtöös kokkuleppimine vabatahtlik ja kedagi ei ole võimalik üle viia kaugtööle või muuta lepingutingimusi, kus kaugtöö muutuks tavapäraseks töökorralduseks, ilma poolte omavahelise kokkuleppeta. Selline kirjalik kokkulepe peab olema lihtne ja ühemõtteliselt arusaadav, mis annab tööandjale võimaluse määrata töökorralduse ja töö tegemise koha.⁷⁹ Sama eelduse sätestab § 5 lõige 1 punkt 8, et töö tegemise koht peab olema töölepingus märgitud, aga kaugtöö puhul tuleb seda veelgi täpsemalt määratleda, et tagada vajadusel tööandja huvid ja kohustuste täitmine. Kaugtöö omapärast lähtuvalt tuleb pooltel märkida lisaks töö tegemise kohale ka muu õiguste ja kohustuste täitmise kord võimalikult täpselt, et vältida edasisi arusaamatusi ja vaidlusi. Tööandjal ei ole alust ilma töötaja nõusolekuta kaugtöö tegemiseks töölepingut lõpetada.

Eestis on kollektiivlepingute kasutamine töösuhete reguleerimisel vähelevinud - alla 10%⁸⁰, Eesti Tööelu-uuringu põhjal aastatel 2010-2011 isegi alla 6% organisatsioonidest on kollektiivlepingu sõlmimist kasutanud⁸¹. Ka 2009. aastal vastu võetud uus TLS ei anna kollektiivlepingu rollile töösuhete reguleerimisel olulist mõju juurde.⁸² Seetõttu leiab autor, et kuna võrreldes mitmete teiste Euroopa riikidega on kollektiivlepingute kasutamine töösuhete reguleerimisel Eestis vähelevinud, tuleb Eestis kaugtöö küsimusi pigem reguleerida seaduse tasandil.

⁷⁹ Greinoman, M. 2012. Äripäeva personalijuhtimise käsiraamat. Kaugtöö korraldus õigusaktide kohaselt. Tallinn, lk 2.

⁸⁰ Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013. Eurofound. Luksemburg: Publications Office of the European Union. 2015, lk 29.
eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1465en_0.pdf (15.01.2015).

⁸¹ Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012.

⁸² Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. Juridica. 2009,4, lk 216.

1.4. Piiriülene kaugtöö rahvusvahelises õiguses

Kaugtöö võimalikkuse analüüsimine piiriülestes töösuhetes suunab antud magistritöö kontekstis fookuse sarnasustele kogu maailma tööõiguses ja selle praktikates, mis piiritleb kaugtöö reguleerimist lepingulises töösuhetes. Tänaused kõrgtehnoloogia vahendite kaudu tegutsevad globaalsed ettevõtted määratlevad olulisi suundumusi rahvusvahelises tööõiguses, kus üheltpoolt tuleb ettevõttele sobivaid töötajaid otsida üle riigi piiride tööturult ja teisalt olla valmis pakkuma neile paindlikke tööviise näiteks rahvusvahelist kaugtööd. Veel paar kümnendit tagasi oleks praktilistel kaalutlustel võimatu näiv situatsioon, kus üksik töötaja tegutseb oma kodus ettevõtte jaoks võõral maal ilma bürooruumide ja tugiteenusteta, kuid nüüd on selle toimimiseks vajalik vaid püsiv ja kiire internetiühendus ning ettevõttega kokkulepitud tehnilised seadistused andmete turvaliseks vahetamiseks.

Ettevõtete rahvusvahelistumisega on tööõigusega seotud teemad nagu näiteks töötingimused liikunud paljudel juhtudel siseriikliku õiguse kohaldamisalast riikidevahelise õiguse subjektiks. Paraku kuna avaliku sektori õigusloojad on paljuski ebaõnnestunud õiguslikult siduvate reeglite loomises riikidevahelise tööõiguse reguleerimiseks, siis erasektor ise eesotsas rahvusvaheliste ettevõtete ja globaalsete ametiühingute liitudega on haaranud initsiatiivi ja tutvustanud uusi viise, kuidas riikidevahelises keskkonnas tööõigust reguleerida.⁸³ Õiguslikust seisukohast vaadates on tegemist niinimetatud pehme õiguse instrumentidega. Äriorganisatsioonidel ja ühiskonnal on valitsusepoolse õigusliku lünga täitmiseks võimalus luua ja kasutusele võtta eneseregulatsiooni vahendid. Näiteks kaks võimalust – rahvusvaheliste ettevõtete poolt välja töötatud ühepoolsed tegevusjuhendid, mis toetab nende ettevõtete sotsiaalset vastutustundlikkust või rahvusvahelised raamlepingud, mis on tihti ka toetatud Euroopa tööõiguskogude poolt.⁸⁴

Selleks, et ennetada õiguslike probleemide teket piiriülese kaugtöö tegemise korral, arutleb autor, millised on piiriülese kaugtöö võimalikud stsenaariumid. Üks võimalik vajadus tekib, kui rahvusvahelise Eestis tegutseva ettevõtte töötaja kolib isiklikel põhjustel teise riiki ja tööandjal

⁸³Garcia-Munoz Alhambra, M. A., Haar, B., Kun, A. Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, 27 (4), lk 361.

⁸⁴*Ibid.*, lk 361.

on soov töötajaga töösuhet jätkata ning ta on valmis kokku leppima ka kaugtöö tegemise tingimustes. Juhul kui selles riigis tegutseb sama ettevõtte kohalik haru sealse töötajaskonnaga, siis on ettevõttel kõik juriidilised tingimused täidetud, et töötajaga sõlmida vastava riigi tööõiguses kehtiv tööleping. Tööandja peab lähtuma ka kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel antud riigis kehtivast õigusest ja parimast praktikast. Juhul kui töötaja kolib sinna riiki ja teostaks oma tööd kas osalise või täieliku kaugtööna oma uuest asukohast, ei ole oluline töötaja varasem päritolu või seotus tööandjaga teises asukoha riigis. Seda aga juhul kui töötaja viibimine antud riigis on legaalne ja tööks vajalik luba ja/või registreerimine tehtud. Keerulisem on kaanus, kus töötaja kolib riiki, kus ettevõttel ei ole seni registreeritud äritegevust. Näiteks soovib ettevõtte laieneda välisurule, kuid ei ole veel oma äritegevust registreerinud ja/või ei oma kohapealset kontorit ja saadab sinna riiki töötaja, kes kolib püsivalt antud riiki ja töötab ettevõtte heaks kaugtöö korras tehnoloogiliste vahendite kaudu.⁸⁵

Tööandja, kes soovib kasutada üle riikide piiride kaugtöö tegijat peab esmalt määratlema, millise riigi tööõigus töösuhete kohaldub, kas kaugtöötaja töö teostamise riigi või tööandja asukoha riigi jurisdiktsioon. EL liikmesriikidele kehtib Rooma konventsioon⁸⁶, mille osas Eesti on 2006. aastal vastu võtnud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooni ning selle protokollidega ühinemise konventsiooni ratifitseerimise seaduse⁸⁷.

Rooma konventsiooni artikkel 6 sätestab üldise korra, mille kohaselt tuleb esmalt eelistada lepingupoolte vahel kokkulepitud õigust. Artikli 6 lõike 1 kohaselt ei tohi töötaja, olenemata lepingule kohaldatava õiguse valikust, jääda ilma kaitsest, mis on talle ette nähtud kohustuslike sätetega, mis õiguse valiku puudumisel kuuluksid kohaldamisele. Artikkel 6 lõike 2 punktide a ja b kohaselt kohaldatakse alusnormina selle riigi õigust, kus töötaja oma põhitööd teeb või teise võimalusena juhul, kui töötaja ei tee oma põhitööd ühes ja samas liikmesriigis, kohaldatakse selle riigi õigust, kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud. Erandkorras võib kohaldada ka selle riigi õigust, millega on leping kõige tihedamalt seotud. Kui aga selline

⁸⁵Dowling, D. C. Global Telecommuting Brings a Host of Issues, 2013. www.shrm.org/hrdisciplines/global/articles/pages/global-telecommuting-issues.aspx (2.03.2015).

⁸⁶Rooma Konventsioon. Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsioon. 19.06.1980. Euroopa Liidu teataja. C1 69/10, 08.07.2005, lk 10-15.

⁸⁷Lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooniga ning selle protokollidega ühinemise konventsiooni ratifitseerimise seadus. RT II 2006, 10, 25.

kokkulepe on töötajat kahjustav ning jätab ta ilma nendest minimaalsetest töötajat kaitsvatest sätetest, mida töötajale oleks muidu kohaldatud, jäetakse kokkulepe kõrvale.

Eeltoodud regulatsioon ei tähenda, et töölepingu poolte valitud õigust üldse ei kohaldata. See puudutab üksnes töötaja jaoks halvemaid tingimusi. Kohustuslikud sätted, millest pooled ei või kõrvale kalduda, on näiteks töötajate tervist ja ohutust, avalikku korda, samuti tööandjale siduvaid kollektiivlepinguid reguleerivad sätted, mis kehtivad riigis, kus töötaja tavapäraselt töötab.⁸⁸

Rooma konventsioon asendati Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrusega nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (edaspidi „Rooma I määrus“).⁸⁹ Seda määrust kohaldatakse lepingutele, mis on sõlmitud alates 17. detsembrist 2009. Rooma I määruse artikli 8 lõige 4 „Individuaalsed töölepingud” sätestab: „Kui asjaoludest tervikuna ilmneb, et leping on tihedamalt seotud mõne teise, lõikes 2 või 3 osutatata riigiga, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust.”

Tööandja jaoks on ülioluline kindlustada rahvusvahelise kaugtöötaja puhul rakenduvate töötasu maksmise nõuete vastavus seadusega. See hõlmab nõuet arvestada töötasu eest üksikisiku tulumaks ja sotsiaalmaks kindlale jurisdiktsioonile vastavalt. Topeltnmaksustamisest hoidumiseks tuleb võrrelda vastavates jurisdiktsioonides kehtivaid kokkuleppeid tööjõukuludele. Näiteks mitmetes riikides kehtib lisaks riiklikule pensionile veel kohustuslik pensionifondide süsteem näiteks nagu Eesti puhul kohustuslik kogumispension ehk II samm, mis on alates 1983. aastast sündinutele liitumiseks kohustuslik⁹⁰. Rahvusvahelistel suurkorporatsioonidel on ühekordsete ja lühiajaliste tulemustasu süsteemide asemel üha enam kasutusel pikaajalised sooduspaketid, üheks näiteks on aktsiaoptsoonide jagamine töötajatele, mis erinevates jurisdiktsioonides toob kaasa erisused erisoodustuse maksustamises. Seega kaugtöötaja ja ettevõtte kuulumine erinevatesse jurisdiktsioonidesse muudab kindlasti töötasude ja erisoodustuste pealt maksustamise küsimuse tavapärasest keerulisemaks. Silmas tuleb pidada ka vastavas riigis kehtestatud püsiva tegevuskoha maksustamist ja hoiduda äritegevust reguleerivate seadustega

⁸⁸ Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. *Juridica*. 2002, 8, lk 558.

⁸⁹ Määrus (EÜ) nr 593/2008.

⁹⁰ Pensionikeskuse koduleht. www.pensionikeskus.ee/eesti-pensionisusteem/pensionisusteem/ (02.03.2015).

vastuollu minekut. Näiteks Brasiilias pole tööandjal õigus siduda töötajat võõra jurisdiktsiooniga kui ettevõtte ei oma sihtriigis füüsilist kohalolu.⁹¹

Rahvusvahelise eraõiguse seadus (REÕS)⁹² § 35 sätestab sarnase õigusliku regulatsiooni kui Rooma konventsioon ja Rooma I määrus. REÕS-s sätestatud normidest tuleb lähtuda töötamise korral nendes riikides, kes ei ole ühinenud Rooma konventsiooniga ja/või kellele ei laiene EL õigus. REÕS § 35 lg 1 kohaselt ei tohi töölepingu puhul õiguse valik viia selleni, et töötajalt võetaks kaitse, mis talle on tagatud selle riigi õiguse imperatiivsete sätetega, mis kuuluksid kohaldamisele õiguse valiku puudumisel vastavalt sama sätte lõikele 2.

Heaks näiteks on olukord, kus töötaja reaalne tööülesannete täitmise asupaik ei asu Eestis, kuid tööandja rakendab töötingimusi näiteks palgamäärasid, mis on iseloomulikud Eesti tööturule ja vastavad siinsele õigusruumile. Töötajal on selles olukorras õigus kohtu poole pöörduda ja nõuda kas saamata jäänud töötasu või muude seadusest tulenevate tingimuste täitmist, mis kuulub täitmisele vastavalt välisriigi regulatsioonile ja palgamäärale. See õiguslik mehhanism kehtib ka juhul, kui töötamist välismaal teostatakse ajutiselt või kui osapoolte hinnangul teostatakse tööülesandeid paralleelselt mitmes riigis. Sama õiguslik konstruktsioon kehtib ka asukohariikide puhul, kus tööandja hinnangul Rooma konventsioon ja/või Rooma I määrus ei laiene kohaldamiseks.⁹³ Nii EL tasandil kehtestatud regulatsioon (Rooma I määrus) kui ka siseriiklik regulatsioon (REÕS) on üle võtnud Rooma konventsiooni sätted ning olukorras, kus töötaja realselt täidab oma tööülesanded välisriigis, tuleb talle tagada ka selle riigi töötingimused, muuhulgas töötasu määrad, puhkused ja teised imperatiivsed töötajaid kaitsvad õigused.

Rahvusvahelise kaugtöö puhul EL piires on tööandja jaoks oluline silmas pidada ka turvalise infovahetuse reegleid ja töötaja isikuandmete kaitset, mis on reguleeritud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta⁹⁴.

⁹¹ Eandi, S & Krudewagen, U. 2009. The Challenges of Global Telecommuters. San Francisco and Los Angeles Daily Journal. Home is Where the Work Is.

⁹² Rahvusvahelise eraõiguse seadus. RT I 2002, 35, 217.

⁹³ Kõrgesaar, U. Milline õigus kohaldub piiriülestele töösuhetele, 2012. www.apilv.ee/2012/10/milline-oigus-kohaldub-piiriulestele-toosuhetele (2.03.2015).

⁹⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta, EÜT L 281, 23.11.1995, lk 31.

Kokkuvõtlikult jäeldab autor, et piiriülese kaugtöö puhul kohalduvad tööandjale sõltumata lepingupoolte poolt valitud jurisdiktsioonist sarnased tööõiguse nõuded, mis tema põhilise tegevuskoha riigis. Kuigi need nõuded võivad tehniliste detailide poolest erineda maailma eri piirkondades, siis põhimõtte reguleerida kaugtöö kirjalikult poolte vaheliste kokkulepetega, et vältida võimalikke hilisemaid vaidlusi, jääb samaks. Piiriülese kaugtöö puhul tõusetub distantsti tõttu veelgi enam töökeskkonna ja töötervishoiu nõuete tagamine, tööaja ja palga arvestus, andmete turvalisuse tagamine ja töötaja jälgimise õigus või piirangud.

Kaugtööd kui eriloomulist töö tegemise viisi analüüsiva peatüki kokkuvõtteks leiab autor, et Eestis valitud viis kaugtööd reguleeriva raamkokkuleppe kohaldamiseks, kus TLS-sse lisati töötingimuste erijuhtude nimekirja ühe sättena kaugtöö tegemise fikseerimise kohustus kirjalikult, ei kohtle autori hinnangul kaugtööd kui olulist paindlikkuse meetet töökeskkonnas, mis annaks tööandjale senisest enam suuniseid kaugtöö reguleerimise oluliste aspektide kohta. Kuna Eesti tööõigus lähtub töösuhete reguleerimisel peamiselt vaid töölepinguseadusest ja kollektiivsed töösuhted ning ametiühingud ei ole ühtlaselt levinud, siis õiguslooja seisukohast vajab täiendavat analüüsi ja kaalumist, kuidas seaduse tasandil paindlikke tööviise, sealhulgas kaugtööd senisest enam õigustatud töö tegemise viisina esile tõsta. Näited teiste riikide õigusloomest ja praktikast võivad siinkohal toetada.

Esile soovib autor tõsta 2014. aastal Suurbritannias uuendatud paindlike tööviiside regulatsiooni, kus igal töötajal on võimalus oma tööandjalt taotleda paindlikkuse sisse viimist mingis ulatuses ning tööandjal on selge kohustus reageerida ja vajadusel mõistlikult põhjendada ja dokumenteerida oma keeldumist. Autori hinnangul võib Suurbritannia näide toetada ka võimaliku ebavõrdsuse vähendamist kaugtöö võimaldamises organisatsiooni erinevate ametikohtade vahel. Kuna mitmed uuringud toovad esile korrelatsiooni kaugtöö rakendamise eelkõige juhtide ja kõrgel tasemel spetsialistide hulgas kaugtöö tihedamat rakendamist, siis seaduse tasandil reguleeritud taotlusõigus looks kaalutletud võimaluse ka neile ametikohtadele, mis esmajoones võib organisatsioonis väljakujunenud praktika ja kultuuri tõttu jääda tahaplaanile.

2. Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused kaugtöö rakendamisel

Töö iseloomu tõttu esineb kaugtöötajatel sageli töötingimustega seoses teistsuguseid probleeme kui tavatöötajatel, näiteks diskrimineerimine seoses tööaja, tööohutusstandardite või koolitusvõimalustega, samuti sotsiaalse eraldatuse probleemid ning töö- ja eraelu vahelise piiri hägustumine. Euroopa raamkokkuleppega nähakse kaugtöötajatele ette paremad töötingimused, näiteks tagatakse kaugtöö vabatahtlikkus ja nõutakse, et kaugtöötajail peavad olema samad kollektiivsed õigused, mis nende kolleegidel, kes töötavad tööandja asukohas.⁹⁵ Samuti sätestatakse paremad tingimused seoses tööaja, kaugtöötajate eraelu puutumatus ja andmekaitsega. Näiteks Saksamaal sõlmiti oskuste arendamiseks kollektiivlepingud ühistranspordi sektori tööandja esindajate ja ettevõtete vahel, nende hulgas näiteks Deutsche Bahn oma tütaretevõtetega. Kokkuleppe eesmärgiks oli täiustada personalipoliitikat, mis toetaks vananeva tööjõuga toimetulekut, muude tegevuste hulgas ka kaugtöö tegemise kokkulepped.⁹⁶

Vabadus ja paindlikkus määrata oma töötamise aega iseloomustab organisatsioonides tihti pigem juhte ja tippspetsialiste, kel on antud ettevõtte poolt suurem autonoomia korraldada oma tööd aja- ja kohapaindlikult.⁹⁷ Kaugtöö reguleerimisel tuleb aga silmas pidada, et võrdsed võimalused kaugtöö tegemiseks võiksid organisatsioonisiselt kehtida kõigile töötajatele, kelle töö iseloom seda võimaldab. Sellised nii öelda tööalased klassierinevused ei leia tavaliselt kajastust uuringutes, mis portreerivad tööaja tundide kasutust peamiselt kui töötaja individuaalset eelistust ja valikuvõimalust. Isiklik eelistus tööaja osas mängib muidugi rolli, aga palju mõjutab ka konkreetse töötaja paiknemine ametialases hierarhias, kas tal on võimalik oma eelistusi väljendada ja kas ta julgeb seda teha. Seega statistilised erinevused ametikohtade asetuse kohta organisatsioonis, kes kaugtööd rakendavad, peegeldab tööandja võimu jaotada töö ja isikliku elu tasakaalustavaid meetmeid selektiivselt oma töötajate vahel, kui just ei kehti seadusest tulenev kohustus nagu osades riikides. Autori hinnangul on oluline riiklikul tasandil jätkata töö- ja eraelu tasakaalu soodustavate õiguslike meetmete, mille hulka kuulub ka kaugtöö soodustamine, vastu võtmist ja täiendamist, et tagada suurem kaetus ja töötajate võrdsete õiguste kaitse töökohal.

⁹⁵ Kaugtöö Euroopa Liidus. Kommenteeritud kokkuvõte. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond.

⁹⁶ Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013, *supra* note 80, lk 86.

⁹⁷ Blyton, *supra* note 48, lk 138.

2.1. Tööaja arvestus kaugtöö puhul

Tööajaregulatsioonid erinevates EL liikmesriikides viimaste kümnendite jooksul on loonud kontraste erinevate organisatsiooni kihtide vahel, olles kõrgemalolijatele soodsamad ja „madalamatele“ raskendatud. See ei taga kindlasti seda, et kõik olenemata oma tasemest saaksid ligipääsu otsustamiseks oma tööaja alguse ja lõpu üle. Töö- ja pereelu ühtlustamisel peab tähelepanu pöörama kõigile ja selleks saab jälgida töötundide tegemist.⁹⁸

Tööaja arvestus kaugtöö puhul on kodukontoris märksa keerukam kui kaugtöökeskuses, kus on võimalik tööajale eeskirju kehtestada, näiteks jälgida füüsilist kohalolekut keskuse ruumides ja reguleerida lahtioleku aegu.⁹⁹ Lisaks on kodust info- ja kommunikatsioonitehnoloogiliste vahendite kaudu tööd tegevate kaugtöötajate puhul keerulisem mõõta töömahtu, sest kui tegemist ei ole tükitööga, siis töö on pidev ja tihti mitte nii selge tulemusega. Kui töötaja, sh kaugtöötaja jõuab töö ära teha tavapärasel tööajal, siis tõenäoliselt arusaamatusi ei teki, kui aga tehakse ületunde, siis on seda tööandjal keerulisem märgata ja arvestada.

Harju Maakohtu 2012. aasta otsuses oli töötaja enda sõnul tööandjaga sõlminud kokkulepe lisatasude saamiseks lisaks töölepingus välja toodud põhitasule. Lisatasu nõudmiseks esitas töötaja tööandjale enda poolt koostatud arvestuse töötundide kohta, kuid tööandja keeldus selle arvesse võtmisest väitel, et sel puudub tööandja allkiri. Kohus leidis, et tööaja arvestamine on tööandja kohustus ning tööandja peab tõendama oma kohustuse täitmist vastavate dokumentidega. Antud juhul arvestas kohus töötaja esitatud tööaja arvestust, sest tööandja ei suutnud tõendada omapoolset arvestuse pidamist.¹⁰⁰ Olukorda oleks saanud vältida, kui tööandja ja töötaja oleksid tööajas ning eelkõige ületunnitöö tegemises ja selle raporteerimises eelnevalt kirjalikult kokku leppinud.

2003. aastal jõustunud Euroopa Tööaja direktiiv lubab liikmesriikidel teha erandeid tööaja reeglites nagu tööpäeva sisene puhkeaeg, pausid, nädala arvestuses puhkeaeg, maksimaalne tööaeg nädalas ja öötöö, kui töötaja tööviis ei võimalda tööaega arvestada või töötajal on

⁹⁸ Blyton, *supra* note 48, lk 130.

⁹⁹ Nevens, *supra* note 14, lk 211.

¹⁰⁰ HMKo 2-10-2667, 31.01.2012.

võimalus oma tööaega ise määrata.¹⁰¹ Ka sotsiaalpartnerite raamkokkuleppe artikkel 9 sätestab, et kaugtöötaja korraldab oma tööaega kooskõlas riigi vastava õigussüsteemi, kollektiivlepingute või ettevõtte eeskirjadega.¹⁰² Antud käsitlest rangem reguleerimine läheks vastuollu kaugtöö kui tööviisi taotlusega võimaldada töötajale suuremat paindlikkust ja autonoomiat. Raamkokkuleppe artikkel 4 väljendab võrdsuse põhimõtet, kus ei tohi töölepinguga töötajate asukohast lähtuvalt vahet teha, millised töötaja arvestuse reeglid parasjagu kohalduvad, see peab põhinema samadel alustel.¹⁰³ Kaugtöötajale kohaldub samaväärne ootus tulemuslikkusele ja töökoormusele, kui töötajale, kelle püsitöökoht asub tööandja ruumides. Samal ajal tuleb tööandjal tagada võrdne ligipääs infole, võimaldades talle regulaarseid kohtumisi kolleegidega ja juurdepääsu ettevõtet puudutavale informatsioonile hoides nii ära kaugtöötaja sattumise isolatsiooni muust ettevõtte töötajaskonnast.

Mõningatel juhtudel võib tööandjal tekkida huvi kontrollida rangemalt tööaega ja kehtestada kindlad reeglid töötajale. Eriti juhul kui tööandjale tundub, et töö sooritus ja kvaliteet jätab soovida ning eeldab suuremat järelvalvet. Tänapäeva tehnoloogia võimaldab mitmesuguste rakenduste kaudu jälgida töötaja aktiivsust ettevõtte sisevõrku või erinevate tööks vajalike programmidesse sisselogitud ajahulga järgi. Selle lahenduse puhul on aga oht jälgida arvuti taga istumise minuteid enam kui saada jälile tegelikule tööhulgale. Märksa keerulisem töötaja jälgimisest tehnoloogia abil on kaugtöötajale ette kirjutada töö- ja puhkeaja reegleid, sest tavapärased töötaja arvestamiseks etteantud sätted ei võimalda tavaliselt paindlikkust sisse tuua.¹⁰⁴

Üheks töötaja arvestuse paindlikkuse soodustamise näiteks EL liikmesriikide hulgas on Prantsuse Töökoodeks (French Labour Code), mis võimaldab tööandjal ja töötajal varasema kollektiivlepingu raames koondada kokku kõik töötunnid. Selline lahendus sobiks hästi kaugtöö puhul rakendamiseks. See võimaldab täpset kellaaega arvestamata anda ette kogutöötundide hulk nädala, kuu või isegi aasta lõikes. Kuid töötajale on ette antud ka maksimaalne tööpäevade hulk aastas, Prantsusmaal puhul 218 tööpäeva. Antud regulatsioon toetab kodust tehtava kaugtöö korraldust, sest sel viisil saab aastase töötaja jaotada kasvõi päevade kaupa ning suurendada nii

¹⁰¹The European Working Time Directive 2003/88.

¹⁰² Raamkokkulepe, *supra* note 16, art 9.

¹⁰³ *Ibid.*, art 4.

¹⁰⁴ Nevens, *supra* note 14, lk 212-213.

veelgi töötaja autonoomiat oma tööaja korraldamisel.¹⁰⁵ Samas mitmetes Euroopa riikides nagu Eesti, Läti, Leedu, Luksemburg, Poola ja Sloveenia ei ole tööaeg tavaliselt reguleeritud läbi kollektiivsete läbirääkimiste.¹⁰⁶

TLS ei reguleeri konkreetselt kaugtöötaja tööaega. See tähendab, et kehtivad tavapärased reeglid ehk üldjuhul töötab töötaja viiel päeval nädalas kaheksa tundi päevas, kui ei ole kokku lepitud töötaja summeerimises. Nagu tavatöötajate puhulgi võivad ka kaugtöö puhul pooled kokku leppida pikemates, kuni 13-tunnistes vahetustes, ajakava alusel töötamises, osalises tööajas või muudes eritingimustes. Sealhulgas seaduses sätestatud tööajapiirangud kehtivad kõigi töötajate ehk ka kaugtöötaja suhtes.

Vastavalt Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lõige 1 punktile 2¹⁰⁷ on töötaja seaduse järgi kohustatud järgima tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust, mis lepitakse kokku töölepingus, arvestades töölepingu seadusega kehtestatud piiranguid. Ületunnitöö eest peab tööandja maksma hüvitist. Teadupoolest on peamisi kaugtööga seonduvaid riske tööandja järelvalve puudumine, mis võib tuua kaasa nii ületöötamise kui ka tööülesannete täitmata jätmise. Töötaja järgimiseks mõeldud mis tahes tehniliste vahendite kasutamine saab aga toimuda üksnes töötaja teadmisel ja nõusolekul. Arvestada tuleb ka töötaja põhiõiguste kaitse ja andmekaitse põhimõtetega. Ka siis, kui töötajale on antud iseseisev otsustuspädevus tööaja üle, peab olema reguleeritud, kuidas tagatakse seaduse ja töölepingu nõuete kohane tööaja arvestus.

Töötaja regulatsiooni täiustamise aktuaalsus tuleb välja teiste Euroopa riikide planeeritud tegevustest valdkonna reguleerimisel. Näiteks Luksemburgis tegi valitsus ettepaneku tööõiguse muutmiseks, et võtta kasutusele töötaja kontod, mis suurendaks tööandjate ja töötajate paindlikkust töötaja arvestamisel. Töötaja kontode eesmärk oleks eelkõige muuta koolitustel osalemine lihtsamaks ja võimaldada töötajatel paremini ühendada oma töö- ja pereelu. Suurbritannias laiendatakse õigust taotleda paindlikku töötamist kõigile töötajatele sealhulgas

¹⁰⁵ *Ibid.*, lk 214.

¹⁰⁶ Cabrita, J. Developments in collectively agreed working time 2013. European Observatory of Working Life. 23.06.2014. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013#hd1> (20.04.2015).

¹⁰⁷ TTOS RT I 1999, 60, 616, § 14.

lapsevanematele ja teistele hoolduskohustusega inimestele. Norras soovib uus konservatiivne valitsus muuta kehtivat tööaja regulatsiooni.¹⁰⁸

Luksemburgi näidet oleks võimalik kaaluda ka Eestis, et moderniseerida tööaega puudutavat raamistikku veel enam. Autori hinnangul oleks see sobilik vahend kaugtöö tegemise puhul tööaja arvestuseks, sest tööajakonto annab töötajale võimaluse koguda kokkulepitud tööajast rohkem või vähem töötatud töötunnid tööajakontole, nii et neid saaks kasutada või kompenseerida hiljem kokkulepitud reeglite järgi.

Tööajakontode rakendamise temaatikat on käsitlenud Agne Kalson, kes oma analüüsis jõuab järeldusele, et tööajakontode rakendamine oleks üks võimalikest lahendustest tööaja paindlikumaks muutmisel, võimaldades koguda töötatava aja vältel töötaja isiklikule tööajakontole nii vaba aega kui ka rahalisi vahendeid, mida töötajal oleks võimalik kasutada hiljem näiteks pikemateks puhkusteks, hariduse omandamiseks või enneaegsele pensionile minekuks, samas ka mittetüüpiliste töövormide rakendamisel¹⁰⁹ nagu kaugtöö tööaja arvestamine. Selleks on olemas ka teatav valmidus TLS-s, näiteks tavapärase tööaja ning summeeritud tööaja kasutamisel oleks võimalik tööajakontosid rakendada, juhul kui TLS ei piiraks tööajakontole kogutava aja ning rahaliste nõuete kumuleerimist.¹¹⁰

2.2. Töövahendite tagamine

Raamkokkuleppe artikkel 7 sätestab, et kõik tööseadmeid, vastutust ja maksumust puudutavad küsimused tuleks selgelt defineerida enne kaugtöö algust. Üldreeglina vastutab tööandja regulaarseks kaugtööks vajalike seadmete muretsemise, installeerimise ja hoolduse eest, välja arvatud juhul, kui kaugtöötaja kasutab oma seadmeid. Lisaks on välja toodud, et kui kaugtööd teostatakse regulaarselt, kompenseerib või katab tööandja kõik otseselt tööga seotud kulud ning eriti kommunikatsioonikulud. Vajadusel osutab tööandja kaugtöötajale ka vajalikku tehnilist abi.¹¹¹

¹⁰⁸ Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013, *supra* note 80, lk 90.

¹⁰⁹ Kalson, A. 2014. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööiguses. *Juridica*, 2, lk 119.

¹¹⁰ *Ibid.*, lk 119.

¹¹¹ Raamkokkulepe, *supra* note 16, art 7.

Erinevates jurisdiktsioonides kehtivad tööandjale erireeglid, milliseid töövahendeid või tööks vajalikku infrastruktuuri tuleb kaugtöötajale pakkuda. Näiteks Itaalias tuleb tööandjal tagada kõik vajalikud vahendid töötamiseks kodust, samal ajal kui Prantsusmaa tööandja peab lisaks eeltoodule ka katma kõik kodukontori ülalpidamisega seotud kulud nagu rent, kindlustus, maksud, elekter.¹¹²

Kaugtöötaja puhul tuleb tööandjal arvestada, et kaugtöökohas asuvad töövahendid ei allu enam tema otsesele kontrollile. See raskendab nii töövahendite kui ettevõtja äritegevusega seotud andmete puutumatus tagamist, sest tööandja ei näe ega saa ära hoida kolmandate isikute õigusvastast tegutsemist. Näiteks võib kaugtöökohaks olevat kodukontorit tabada vargus või vandalism, mis põhjustab kolmandate isikute poolt andmekandjate omandamise korral suurt turvariski konfidentsiaalse info lekke korral.

Lisaks tuleb arvestada kolmandate isikute poolt õiguspärase tegevusega, näiteks kui töötaja kaugtöökohaks on üüritud eluruum, aga see sisaldab tööandja poolt kaugtööks eraldatud ja tööandja kuludest kaetud töövahendeid, mille hulka võib kuuluda lisaks infotehnoloogilistele vahenditele ka osa ruumi sisustusest, siis üürivõla korral on vastavalt võlaõigusseaduse (VÕS) §-le 305¹¹³ eluruumi omanikul õigus kinni pidada ja müüa enampakkumisel eluruumis asuv vara. Seega tegemist on kolmandate isikute pandiõigusega, mille osas teatud juhtudel on võimalik müüa ka vara, mis kuulub kellelegi teisele ja mitte üürnikule. Sellise stsenaariumi rakendumisel on tööandjal piiratud võimalused kolmandate isikute tegevuse tõkestamiseks. Abiks on kaugtöökohas kasutatavate töövahendite kindlustamine tööandja nimel.¹¹⁴ Lisaks sätestab raamkokkulepe, et tööandja on kooskõlas tööõiguse ja kollektiivlepingutega kohustatud hüvitama kaugtöötaja poolt kasutatavatele seadmetele ja andmetele tekitatud kahju.¹¹⁵

Kodukontori ülalpidamisega seotud kulutuste hüvitamine tööandja poolt leiab autori poolt käsitlust magistritöö kolmandas peatükis ja seetõttu töövahendite tagamise kokkuvõttes lähtub autor vaid füüsilistest eraldi liigutavatest asjadest nagu tehnilised vahendid töö teostamiseks.

¹¹² Eandi & Krudewagen, *supra* note 91.

¹¹³ VÕS RT I 2001, 81, 487, § 305¹¹³.

¹¹⁴ Greinoman, *supra* note, lk 3.

¹¹⁵ Raamkokkulepe, *supra* note 16, art 7.

Autori hinnangul tuleb riskide maandamiseks tööandjal väga selgelt kaugtöö kirjalikus kokkuleppes töölepingu lisana loetleda tööandja poolt antavad töövahendid kaugtöö tegemiseks, nende kindlustamine ja kahju käsitlemise kord. Kokku tuleks leppida ka juhul kui kaugtöö tegemine toimub alternatiivse tööviisina ehk vaid teatud päevadel töönädalas.

2.3. Andmete kaitse ja kaugtöötaja privaatsusõigus

Tööandjal võib olla mitmeid erinevaid põhjuseid oma töötajate jälgimiseks, mõned neist legitiimsed ja teised õigusvastased. Jälgimine ehk monitoorimine võib väljenduda mitut moodi, näiteks arvuti, meilivahetuse ja veebisaitide külastamise jälgimine, kuni järelduste tegemine internetis surfamisharjumuste kohta ja isegi privaatse meilivahetuse lugemine. Lisaks füüsilised seadmed nagu jälgimiskaamerate paigaldamine, turvakontroll tööandja ruumidesse sisenedes ja lahkudes või siis töötaja asukoha tuvastamine GPS-seadmete abil igal ajahetkel. Kõik need tegevused võivad ohustada töötaja privaatsust. Seda enam, et tehnoloogilised vahendid on muutnud igasuguse jälgimise ja andmete kogumise teoreetiliselt lihtsaks ja kättesaadavaks.

Kriitiline aspekt, mida peab iga kaugtöö programmi puhul adresseerima on ligipääs informatsioonile, eelkõige koju kaasavõetavas arvutis või kodust ligipääsetava side kaudu ehk küsimus on andmete turvalisuse tagamises. Tööandja andmete kaitse olulisust märgib USA kaasus 2006. aasta mais, kus avalikkust teavitati, et on oht 26,5 miljoni aktiivse või juba erru läinud kaitseväge personali sotsiaalkindlustuse numbrite ja muu isikliku informatsiooni lekkeks pärast ühe sülearvuti vargust veteranide ametkonna töötaja kodust.¹¹⁶ Kodus töötades tasub tööandjal oma andmete kaitseks kasutada VPN ühendust (Virtual Private Network) koos korraliku viirustõrje, mitmete tule müüridega ja kasutaja sisselogimise protseduuridega. Veel üks võimalus on töötaja arvuti seadeid kohandada nii et sellega on võimalik kasutada ja pääseda ligi vaid tööalaselt olulistele failidele ja internetisaitidele.¹¹⁷ Seda muidugi eeldusel kui tegemist on tööandjale kuuluva sülearvutiga ja tööandja tagab kõik tarkvaraga seotud uuendused ja muu tehnilise toe.

¹¹⁶ Mello, J. A. Managing Telework Programs Effectively. Employee Responsibilities and Rights Journal. 2007, 19, lk 256.

¹¹⁷ *Ibid.*, lk 256.

Erinevates õigussüsteemides lähenetakse töötaja privaatsusõigusele erineval moel sõltudes antud piirkonna keskkonna, ajaloo ja kultuurilistest mõjudest. USA ja Euroopa kultuur-ajaloolised mõjud võivad küll olla fundamentaalselt erinevad, aga juba Euroopa riikide endi hulgas on privaatsusõiguse suhtes erinevaid õigusnorme ja kohtupraktikaid kasutusel.¹¹⁸ Kõik EL liikmesriigid alluvad Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonile¹¹⁹ ning lisaks võrdse kohtlemise direktiivile. Direktiiv jätab vaba kohaldamisruumi igale riigile vastavalt selle õigussüsteemile ja väljakujunenud õiguspraktikale, kuid siiski prevaleerib liikmesriigi siseriikliku õiguse üle kui on tegemist Euroopa Kohtu kohtuasjadega.

Ka Eestis tuleneb tööandja õigus töötajat kontrollida juba töösuhte ja töölepingu olemusest. TLS § 1, avades töölepingu mõiste, sätestab, et töölepingu alusel teeb füüsiline isik ehk töötaja teisele isikule ehk tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja kontrolliõigus on vajalik tagamaks töötajate korrektne ja efektiivne tööülesannete täitmine, mis omakorda on aluseks edukale äritegevusele ja ettevõtte toimimisele. Samas peab tööandja arvestama TLS § 28 lg 2 punktiga 11, millest tulenevalt on tööandja kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi.

Põhiõigused, millega tööandja vastavalt TLS § 28 lõige 2 punktile 11 töötaja kontrollimisel arvestama peab on õigus eraelu puutumatusse, õigus vabale eneseteostusele, õigus sõnumisaladusele ja õigus väljendusvabadusele. Kuna igasugune andmete kogumine riivab töötaja eraelu puutumatus, siis ei ole töötaja kontrollimine võimalik ilma tema põhiõigusi riivamata. Seega tuleb TLS § 28 lg 2 punktis 1 nimetatud põhiõiguste rikkumise all silmas pidada põhiõiguste ülemäärast riivet.

Raamkokkuleppe artikkel 6 sätestab tööandja kohustuse austada kaugtöötaja privaatsust. Igasuguse järelvalvesüsteemi sisseseadmisel peab see oleme proportsioonis soovitud eesmärgiga ning märgitud arvutikuvarile vastavalt direktiivile 90/270.¹²⁰

¹¹⁸ Wallach, S. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, lk 196.

¹¹⁹ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.

¹²⁰ Raamkokkuleppe, *supra* note 16, art 6.

Töötaja kontrollimise esemeks saavad olla vaid tööga seotud asjaolud. Töötaja töövälise tegevust võib tööandja kontrollida ainult töösuhtega seotud asjaoludel. Näiteks võib töövälise tegevuse kontrollimine kõne alla tulla seoses TLS § 15 lg 2 p-s 9 sätestatud töötaja kohustusega hoiduda tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kõiki kontrollitavaid asjaolusid peab olema võimalik seostada töötaja töökohustustega, sest tööandja õigus kontrollida saab eksisteerida vaid juhul, kui töötajal on vastav kohustus.¹²¹ Töötajale kehtestatud nõuded ja kohustused, mille täitmist on tööandjal õigus kontrollida, tulenevad eelkõige töölepingust, kollektiivlepingust, tööandja poolt kehtestatud töökorraldusreeglitest ning seadusest.

Igal töötajal, sealjuures kaugtöötajal, lasub üldine hoolsuskohustus, mille raames peab töötaja näitama töölepingust tulenevate kohustuste täitmisel üles sellist hoolsuse määra, mida võib ühelt konkreetse töötajaga sarnaselt töötajalt tavaliselt mõistlikult eeldada. Sellise kohustuse rikkumine võib viia töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse tekkimiseni. Lisaks sellele kehtib tsiviilõiguses põhimõte, et iga lepingupool peab hoolitsema selle eest, et võlasuhte täitmisel ei kahjustataks teise lepingupoole isikuid, omandit ega muid õigushüvesid ning et loobutaks kõigest, mis võiks kõigutada lepinguks vajalikku usaldust. Riigikohus on korduvalt selgitanud, et tööandja peab tuvastama töötaja teo sisulist külge iseloomustavad asjaolud, eelkõige töötaja süü. Töötaja süüteo raskuse määravad töökohustuste rikkumise tagajärjed, tema suhtumine süütesse ja selle tagajärgedesse.¹²² Süüteo toimepanemise asjaoluna tuleb arvestada samuti olukorda, milles süütegu toime pandi.

Tööandja saab oma huve kaitsta sõlmides töötajaga kaugtöö tegemise korra, kus on ühe punktina lisatud kaugtöötaja kohustus tagada vahetatavate andmete turvalisus. Teiste riikide kogemusest on seda rakendanud näiteks USA föderaalvalitsus oma kaugtöö juhendis.¹²³

¹²¹ Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele. Tööinspeksioon. 2014.

www.aki.ee/sites/www.aki.ee/files/elfinder/article_files/Isikuandmed-toosuhetes_ja_reeglid_tookorraldusele.pdf (09.01.2015).

¹²² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-135-11, p 13; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-48-02, p 1.

¹²³ *supra* note 72, Guide to Telework in the Federal Government. Unites States Office of Personnel Management.

2.3.1. Kommunikatsioonivahendite kasutamise jälgimine

Kaugtöötaja puhul tuleb tööandjal kaaluda, kas ja millised töövahendeid ettevõtte poolt tagada töö tegemiseks tööandja ruumidest väljaspool. Mõningatel juhtudel kasutab töötaja oma isiklike vahendeid, kuid sel juhul kerkib esile töö lõpp-produkti kuuluvuse ja omandiõiguse küsimus, lisaks tööandja konfidentsiaalsuse ja kolmandate isikute nagu klientide või koostööpartnerite andmete käsitlemine ja turvaline säilitamine. Töötaja isikliku arvuti ja koduse internetiühenduse puhul on andmete kaitset keeruline kui pea võimatu tagada ja kontrollida. See on keeruline ka tööandja poolt antud arvuti või muude vahendite kasutamise puhul, sest kodus töötades suureneb internetiühenduse turvalisuse risk nii võimalike sihipäraste rünnakute kui nõrgemal tasemel viirustõrje tõttu. USA föderaalvalitsus on oma juhendis kaugtöö tegemiseks välja toonud nõude, mille järgi kõik kaugtöö alustamiseks kokkuleppe sõlminud töötajad peavad võtma isikliku vastutuse andmete kaitse tagamise ja kogu muu tööandjaga seotud info säilitamise eest. Selle reeglita tutvumine vormistatakse kirjaliku kokkuleppena ning enne kaugtööle asumist tuleb föderaalvalitsuse liikmel läbida interaktiivne koolitusprogramm.¹²⁴

Tänapäeva kiirelt arenev kommunikatsioonitehnoloogia, mis ühelt poolt soodustab kiiret ühendumist, võrgustumist ja tootlikkust, seab teisipidi ka suuremad kohustused tööandjatele. Üha elavnenud suhtlemine nii tööajal kui tööväliselt ajal kõiksugu kanalite kaudu eestkätt sotsiaalmeedia vahendusel tõstab tööandja riski ebaadekvaatse info lekkeks või üldiseks mainekahjaks. Näiteks kui töötaja tööajal kasutades tööandja internetiteenust ja arvutit kirjutab oma tööandja ärialase tegevusega seoses kommentaare, kritiseerib avalikult kliente või kaastöötajaid või jagab muud negatiivset vastukaja tekitavat infot, võib see oluliselt kahjustada tööandja mainet ja lõpuks ka kasumlikkust.¹²⁵ Raamkokkuleppe artiklis 7 on välja toodud kaugtöötaja kohustus hoolitseda temale antud seadmete eest ja keeld koguda või levitada interneti kaudu ebaseaduslikke materjale.¹²⁶

¹²⁴ Schess, N. B. Then and Now: How Technology Has Changed the Workplace. Hofstra Labor & Employment Law Journal. 2013, 30, lk 443.

¹²⁵ *Ibid.*, lk 444-445.

¹²⁶ Raamkokkuleppe, *supra* note, art 7.

Tööandja peab endale kuuluva info ja töövahendite kaitsmisel alati täitma kehtivaid regulatsioone privaatsusõiguses sõltumata kas on tegemist tööandja ruumides või kaugtööd tegeva töötajaga. Eestis sätestab isikuandmete kaitse seadus isikuandmete töötlemise tingimused ja korra ning vastutuse isikuandmete töötlemise nõuete rikkuse eest. Seaduse eesmärk on kaitsta isikuandmete töötlemisel füüsilise isiku põhiõigusi ja -vabadusi, eelkõige õigust eraelu puutumatusel.¹²⁷ Näiteks Suurbritannias peab tööandja tagama vastavuse erinevate privaatsusõiguse printsiipidega 1998. aastal vastuvõetud Andmete kaitse seadusega (Data Protection Act), sealhulgas nõue võtta vastu asjakohased tehnilised ja korralduslikud meetmed lubamatu või ebaseadusliku andmete töötlemise või juhusliku kaotsimineku või hävimise eest.¹²⁸

Jälgimisseadmete kasutamine on lubatud vaid tööandja poolt teavitamiskohustusega selle meetme eesmärgist ja kaamera asukohast, ning see on lubatud vaid üldisel eesmärgil kaitsta tööandja vara või töötajate turvalisust kolmandate isikute poolt, näiteks müügipunktis varguste tuvastamiseks, kuid mitte töötajate töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil. Seega ei ole põhjendatud ka kaamera paigaldamine näiteks töökaua kohale, kui puudub otsene vajadus kaitsta isikuid ja vara.¹²⁹

Mitmetes EL liikmesriikides nõuab seadus töötajate esindajate kaasamist küsimustes, mis on seotud tööandja poolt töötaja privaatsuse puudutamist erinevate vahendite kaudu. Saksamaa, Itaalia, Hispaania ja Prantsusmaa õigussüsteem eeldab teatud teavitust või eelnevat konsultatsiooni juhul kui tööandja installeerib või muudab tarkvaralises süsteemides midagi, mis tegeleb töötaja jälgimisega.¹³⁰ Sama kehtib ka Rootsis, Hollandis ja Luxemburgis. Prantsusmaa, Saksamaa ja Itaalia kohustavad eriti rangelt eelnevalt konsulteerima. Kui töönookogu Prantsusmaal ei ole nõustatud monitoorimise vajalikkusest ja kasutatavatest meetmetest, on tegemist kriminaalkuriteoga.¹³¹ Samuti kui töötajat ja töönookogu ei ole eelnevalt teavitatud ja

¹²⁷ Isikuandmete kaitse seadus. RT I 2007, 24, 127; RT I, 12.07.2014, 51.

¹²⁸ Eandi & Krudewagen, *supra* note 91.

¹²⁹ Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele, *supra* note 121.

¹³⁰ Hodges, A. C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2006, 22 (2), lk 174.

¹³¹ Ray, J. E & Rojot, J. A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2002, 24, lk 117-134.

nõustatud, ei ole jälgimise kaudu kogutavad andmed legitiimne tõestusmaterjal töötaja võimaliku rikkumise kohta ja seda ei tohi kasutada.¹³²

Saksa õigussüsteem keelab töötajate telefoni kõnede ja e-mailide jälgimise juhul kui töötaja või ametiühing ei ole sellega nõustunud.¹³³ Ükski kollektiivleping ei saa asendada õigusakti välja arvatud juhul kui see järgib õigusnorme ja eriti mõlema sotsiaalpartneri kohustust kaitsta ja edendada töötaja isiksuse arengut. Saksamaal tuleb tööandjal tasuda ekspertarvamuse eest ametiühingule kui on vajalik analüüsida ükskõik millist uut süsteemi. Saksa õigus tagab ametiühingule ja tööandjale olulise võimu töötajate eraelu puutumatus kaitseks. Itaalias tuleb enne videovalve süsteemi paigaldamist turvalisuse või töötajate efektiivsuse jälgimise eesmärgil kõigepealt saavutada kokkulepe kohaliku ametiühinguga. Juhul kui ametiühing luuakse pärast videovalve paigaldamist tuleb ametiühingult saada nõusolek süsteemi säilitamiseks. Nende nõuete vastu rikkumisel ähvardab tööandjat kriminaalkaristus.

Ühendkuningriigis ei eelda seadused eelnevat kooskõlastamist, aga tööandjatele suunatud juhis andmekaitse koodeksi näol soovib ametiühingutega konsulteerida iga sellise uue praktika juurutamise osas, mis hõlmab töötaja isikuandmete potentsiaalset riivet. Samal ajal Belgias ei eksisteeri ühtki juriidilist erinõuet eelneva kooskõlastuse vajalikkuse kohta töötajate esindajatega privaatsuse teemal seotult uute tehnoloogiliste vahenditega, kuid olemasolev üldine õigus ja õiguspraktika nõuab teavitamist ja kooskõlastamist. Need seadused ja regulatsioonid võimaldavad töötaja esindajal mõjutada tööandjat erinevate tehnoloogiliste vahendite paigaldamisel ja kasutamisel, mis mõjutaks töötaja privaatsust.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kaugtöötaja peab täitma tööandja andmete kaitsmise nõudeid. See aga eeldab, et tööandja kehtestab omapoolsed nõuded ja meetmed kas töösisekorras või kaugtöö reguleerimise puhul oleks parem kui selleks eraldi välja töötatud kirjalikus kokkuleppes näiteks töölepingu lisana, mis võtab arvesse just kaugtöö eripära. Selline tööandjapoolne kokkulepe peab sisaldama tehniliste vahendite kasutamise nõudeid nagu näiteks arvuti kaitsmine parooliga, kui ka e-maili suhtluse ja dokumentide salvestamise ja talletamise korda. Tehniliste meetmete

¹³² *Ibid.*, lk 175.

¹³³ Hoeland, A. Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2002, 24 (1), lk 165-166.

sätestamise juures tuleb tööandjal silmas pidada ka varguse ohtu nii et kuidas rakendada praktilisi meetmeid tõkestamiseks kolmandatel isikutel tööandja andmete lugemist, mis võib endaga kaasa tuua mainekahju või ka klientidepoolse kahjunõude.¹³⁴

2.4. Töötervishoid ja tööohutus kaugtöö tegemisel

2.4.1. Tööandja kohustused tööohutuse tagamisel

Kuigi kaugtöötaja teeb tööd tööandja ruumidest väljaspool ja tihti enda kodust, on ohutute töötingimuste tagamine endiselt tööandja kohustus, sest tegemist on töö tegemise koha erivormiga, millele kehtib samaväärne kaitse tagamine kõigile töötajatele sõltumata töötingimustest. Paraku jääb tööohutus tööõigussuhte reguleerimisel tihti tagaplaanile, vaatamata tõsiasi, et tööinspektsiooni andmetel juhtub tööõnnetusi kõikides tegevusvaldkondades, sealhulgas näiliselt ohututes töökeskkondades nagu finants- ja kindlustustegevused ja hariduse valdkond.¹³⁵ Kaugtöötaja võimaliku tervisekahjustuse juhtumi korral jäävad tööandjale endiselt vastutuse kandmise riskid, sest kui töötajaga peaks juhtuma õnnetus väljaspool tööandja territooriumit, võib töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 22 kontekstis teatud asjaolude esinemisel olla siiski tegemist tööõnnetusega. Vastavalt TTOS § 4 lõikele 1 peetakse töökohaks antud määratluse mõistes kõiki töötamiskohti, kuhu töötajal on juurdepääs tööajal või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel. Seega kaugtöö tegemise kokkuleppe puhul on töö tegemise kohaks tööandja loal ka töötaja kodu, kus vastavalt TTOS § 12 lõikele 1 tuleb tööandjal tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Samuti ei vabasta töötaja töötervishoiu- ja tööohutuselased kohustused tööandjat asjaomasest vastutusest.¹³⁶

Raamkokkuleppe artiklis 8 on sätestatud, et tööandja vastutab kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse kaitsmise eest kooskõlas direktiiviga 89/391, vastavate tütar direktiividega ning siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega.¹³⁷ Näiteks tuleb tööandjal teavitada kaugtöötajat

¹³⁴ Greinoman, *supra* note 79, lk 3.

¹³⁵ Tööinspektsiooni koduleht. Registreeritud tööõnnetused maakonna, tegevusala, soo, vanuse ning 100 000 töötaja kohta 2005-2013. www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Statistika-toeoonnetused/TO_2005-2013_maaokond_sugu_vanus_100000.xlsx (30.01.2015)

¹³⁶ TTOS § 14 lg 4

¹³⁷ Raamkokkuleppe, *supra* note 16, art 8.

ettevõtte tervishoiu ja -ohutuse eeskirjadest ning eriti kuvaritega seotud ettekirjutustest. See eeldab selliste eeskirjade olemasolu ettevõttes ning töötaja tutvumist nendega ja õigesti rakendamist. Kontrollimehhanismina on tööandjal või töötajate esindajal õigus pääseda juurde kaugtöö asukohta vastavalt siseriiklikus õiguses ja kollektiivlepingutes kindlaks määratud ulatuses. Kui kaugtöötaja töötab kodus, siis on juurdepääs võimalik etteteatamisega ja töötaja nõusolekul. Meetmete paremaks rakendamiseks sätestab raamkokkuleppe artikkel 10, et kaugtöötajaid koolitakse nende käsutusse antavate tehniliste seadmete ning antud töökorraldusvormi eripära osas, vajadusel on soovitatav koolitada ka kaugtöötaja järelvaatajat ja tema otseseid kolleege.¹³⁸ Paraku näitab 2009. aastal tehtud analüüs raamkokkuleppe rakendamise ja kaugtöö leviku kohta liikmesriikides, et kokkuleppes sätestatud järelvalvet kaugtöö asukohas teostatakse harva või ei täideta seda nõuet üldse.¹³⁹ Ilmselt seetõttu, et väljaspool tööandja asukohta on raske meetmeid rakendada, kuna kaugtöötaja kodus töötamisel puhul tekib õigustatud küsimus inimese põhiõiguse riive kohta. Autor ei ole veendunud kaugtöö praktikas rakendavate organisatsioonide tervishoiu- ja tööohutuse teemaliste teavitus- ja koolitustegevuste toimumises enne töötaja kaugtööle lubamist. Viimasele kui vajalikule fookusele juhib tähelepanu ka Sotsiaalministri poolt aastateks 2010–2013 kinnitatud tervishoiu ja tööohutuse strateegia ning vastav tegevuskava¹⁴⁰, mille üheks eesmärgiks on tööandjate ja töötajate harimine, kuidas tööohutuse ja tervishoiu ebatüüpiliste töövormide nagu kaugtöö puhul kaasnevaid riske ja ohutegureid avastada ja maandada.

Autor nõustub Kaido Künnapase arutlusega, et tervishoiu ja tööohutuse nõuete tegelik täitmine tööandja poolt on problemaatiline, seda eriti täielikult rakendatud kaugtöö vormi puhul, sest kodus loodud töötingimused või mõni ajutine töökoht kohvikus või liiklusvahendis ei hakka ilmselt kunagi vastama täielikult tööruumidele esitatavatele nõuetele.¹⁴¹

Näited tööruumidele kohalduvate nõuete erinevustest võrreldes eluruumiga, mis on igapäevaste sisustada oma parema äranägemise järgi, leiab töökohale esitatavate tervishoiu ja tööohutuse

¹³⁸ Raamkokkuleppe, *supra* note 16, art 10.

¹³⁹ Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013, *supra* note 80, lk 68.

¹⁴⁰ Tervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013. Tervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013 tegevuskava kinnitamine.

www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/ttto_strateegia_2010-2013.pdf (30.01.2015).

¹⁴¹ Künnapas. K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. *Juridica*. 2014, 4, lk 284.

nõuete määrusest¹⁴², kus on kehtestatud töökeskkonna tingimused muuhulgas valgustusele, ventilatsioonile, uste ja akende ning treppide materjalile, märgistamisele ja kaldele. Nii peaks antud määruse § 6 lõike 2 kohaselt töandja tagama, et kaugtöötaja kodus, mis on näiteks läbi kahe korruse elamine ja töö tegemiseks kasutatav nurk või ruum asub teisel korrusel samal ajal kui tualettruum esimesel korrusel, et nende ruumide vahel liikumiseks tööajal peab kasutatav trepp olema kindlalt paigaldatud, mittelibeda kattega ja piiratud allakukkumist takistavate piiretega.¹⁴³ Seega tööajal trepist kukkudes võib olla tegemist tööõnnetusega ja töötajal võib olla võimalik esitada nõue töandja vastu põhjendusega, et ei ole tagatud ohutuid töötingimusi ja sellega seoses tekitati töötajale tervisekahjustus. Töandjal tuleb vastutusest vabanemiseks igakülgset tõestada, et ta on kahju ärahoidmiseks astunud kõik mõistlikud sammud. Antud näite puhul tuleb analüüsida, kas mõistlik on töandja poolt kaugtöötaja eluruumide külastamine, et trepi ohutus või ohtlikkus fikseerida ja teha selle osas soovitusel kaugtöötajale, et ta tingimusi parandaks. Kindlasti tekib sel juhul aga ka kulude aspekt, kas piisab töandja teavitamisest ja ohule tähelepanu suunamisest või on võimalik töötajal eeldada ka osalist kulude hüvitamist, et trepi olukord vastaks tööohutuse reeglitele. Kulude hüvitamise ja maksustamise küsimusi analüüsib autor lähemalt järgmises peatükis.

USA-s kehtib alates 2000. aastast tööturvalisuse ja ohutuse ametkonna poolt (United States Occupational Safety and Hazard Administration ehk OSHA) välja antud käitumisjuhised töötajate kodukontorile.¹⁴⁴ Neis juhistes on sätestatud, et OSHA ei vii läbi inspeksioone töötaja kodukontoris ega eelda töandjalt vastutuse võtmist töötaja ohutuse eest ega töötaja kodu kontori kontrollimist visiidi kaudu. Küll aga kinnitab juhised OSHA seisukohta, et töandja peab dokumenteerima kõik tööõnnetused ja haigusjuhtumid sõltumata nende juhtumise toimumise kohast. Kuna paljud riigiametnikke puudutavad hüvitamise seadused ei tee vahet töö tegemise asukohal töandja ruumides või kodukontoris, on töandja jaoks kriitiline dokumenteerida, kas töötaja kodus tekkinud vigastus oli tööga seotud; juhtus tööks kohandatud kohal või toas; ja oli

¹⁴² Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. RT I 2007, 42, 305.

¹⁴³ *Ibid.*, § 6 lg 2.

¹⁴⁴ United States Department of Labour Law. Occupational Safety and Hazard Administration. Home-Based Worksites. Instruction. Vastu võetud 25.02.2000.
https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=DIRECTIVES&p_id=2254 (10.04.2015).

ka tegelikult seotud tööülesande sooritusega.¹⁴⁵ Tõendamise aitab välja selgitada pettusi ja seeläbi hoida kokku tööandjate kulusid.

2.4.2. Tööandja õigus kontrollida kaugtöö tegemise kohta

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses on ette nähtud töökeskkonnaspetsialisti poolt kontrolli teostamine tööruumides, et kontrollida töötaja tervise- ja ohutusnõuetest kinnipidamist. Vastava väljaõppe saanud pädevusega spetsialistid võivad seda teostada nii tööandja ruumides kui mujal, kus püsivalt tööd tehakse. Kui näiteks kaugtööd tehakse raamatukogus, kaugtöökeskuses või mõnes muus sarnases kohas, siis võib eeldada et neid ruume on vastu erinevaid ohutusnõudeid juba kontrollitud mõeldes töövahendeid kasutavate inimeste tervisele ja näiteks arvutikoha ergonoomikale. TTOS § 14 lg 1 sätestab töötaja kohustused töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks ning osalemiseks ohutu töökeskkonna hoidmisel, kuid eraldi ei ole nimetatud ühtegi erisust kaugtöökohal töötamise kohta. See tähendab, et töötaja kohustub täitma samu tingimusi ja tööandja kohustub tagama ja ka kontrollima ohutute töötingimuste olemasolu ka töö tegemisel kodust kaugtöö vormis.

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 33 kohaselt on inimese kodu puutumatu ning keegi ei tohi tungida kellegi teise eluruumi, valdusesse ega töökohta ega neid läbi otsida, välja arvatud seadusega sätestatud juhtudel ja korras avaliku korra, tervise või teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks, kuriteo tõkestamiseks, kurjategija tabamiseks või tõe väljaselgitamiseks kriminaalmenetluses. Kodu puutumatus muudab pea võimatuks tööandjal kontrollida oma töölepingulise töötaja töökohta, juhul kui ta teeb seda tööd kaugtöö korras. Samal ajal ei sisalda TLS ega TTOS erisätteid selle kohta, mil moel peaks tööandja tagama turvalise ja ohutu töökeskkonna töötaja tervisele, juhul kui kokku on lepitud kaugtöö tegemises näiteks töötaja enda kodust. Seega tööandjale kohalduvad samad nõuded tagada töökoha vastavus TTOS nõuetele, mis tavapärase töölepingu puhul, kus töö tegemise kohaks on tööandja käsutuses olevad ruumid. Kodu puutumatus piiramine on võimalik vaid sel juhul kui kaalumisel olev riive on proportsionaalne riive ulatusega antud isikule.¹⁴⁶ Kaugtöö tegemise puhul näiteks kui

¹⁴⁵ Mello, *supra* note 116, lk 256.

¹⁴⁶ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 3. trükk. Tallinn: Juura 2012, § 33 komm. 13, lk 408.

töölepingu osapooled on omavahel kokku leppinud töökoha kontrollimise võimaluse mingi intervalli tagant ja kokkulepitud tingimustel.

Vastavalt sotsiaalpartnerite raamkokkuleppele on nii tööandjal, töötajate esindajal kui ka vastavatel instantsidel õigus ligi pääseda kaugtöö asukohale, et kontrollida, kas ette nähtud tervishoiu- ja ohutuse eeskirju rakendatakse õigesti. See peaks aga toimuma etteteatamisega ning töötaja nõusolekul. Kaugtöötaja võib ka ise taotleda inspeksiooni korraldamist.¹⁴⁷ Seega inimese privaatsusõigus prevaleerib tervishoiu- ja ohutuse tingimuste täitmise üle, sest ka raamkokkuleppes on viidatud kohustusele saavutada töötajaga esmalt kokkulepe kontrolli teostamiseks.

Siinkohal toob autor näited, kuidas teistes EL liikmesriikides tervishoiu- ja ohutuse valdkonda on reguleeritud. Belgias, Prantsusmaal, Itaalias ja Portugalis on riiklike kollektiivlepingutega sätestatud, et tööandja peab tagama tervishoiu ja –ohutuse reeglite kohaldamise kaugtöötaja töökohas. Ungari vastav õigusnorm näeb ette, et tööandja peab tagama töötajale vajalikud vahendid kaugtöö tegemiseks ja seeläbi kindlustama ka nende vahendite ohutuse. Suurbritannia ja Iirimaa riiklikud suunised kohustavad tööandjat kaugtöötaja töökohas viima läbi riskihindamist, et tagada töökoha vastavus kõigi tervishoiu ja –ohutusreeglitega. Kreeka on riiklikus kollektiivlepingus kokku leppinud töötaja õiguses olla tööandja poolt informeeritud ja tellida töökoha hindamist vastu võimalikke ohte.¹⁴⁸ Nende võrdlusriikide põhjal järeldub, et Eesti TTOS ja sellega seotud määrused seavad samad või sarnased kohustused ja õigused tööandjale ja töötajale.

Küll aga näiteks Poolas arutasid sotsiaalpartnerid 2013. aastal võimaluste üle muuta tööohutus ja –tervishoiu regulatsioonist tulenevad nõuded kaugtööle paindlikumaks, et vähendada kaugtöötamiseks vajaliku kodukontori sisseseadmise kulusid.¹⁴⁹ Autori hinnangul saab ka Eestis TTOS nõudeid täiendada ning lisada täpsustuse nõuete kohta, mida kaugtöötaja töökoha puhul peab tööandja tagama ja kontrollima ning mis on töötaja kohustused. Lisaks oleks seaduse tasandil mõistlik sätestada töötaja kohustus võimaldada tööandja juurdepääs kaugtöötaja poolt

¹⁴⁷ Raamkokkulepe, *supra* note 16, art 8.

¹⁴⁸ Martin, Visser, *supra* note 7, lk 541.

¹⁴⁹ Industrial relations and working conditions developments, *supra* note 80, lk 68.

kasutatavasse kaugtöö kohta, et kontrolliõigus ei sõltuks vaid töötaja nõusolekust, vaid oleks kaugtöötajale piisava etteteatamisaja ja konkreetse kontrolli läbiviimise kirjeldusega võimalik. Paljud tööandjad unustavad praktikas kontrollivõimaluse teostamise kaugtööd lubavasse töölepingusse lisada, mistõttu ei jäägi tööandjale tema kohustusele vaatamata õigust töökeskkonda kontrollida.¹⁵⁰

Kaugtöö tegemise tingimustes tuleks kirjalikult kokku leppida, millised nõuded on vajalikud kaugtöö tegemise kohale, sealhulgas enamikel juhtudel töötaja kodule, samuti täpsemalt välja tuua need töötervishoiu- ja ohutuse nõuded, mis on eelkõige kaugtöötajale relevantset. Kuna lepingusse ei saa lisada kogu TTOS ja sellega seotud määruste ulatust, siis abiks oleks tööandja poolt eraldi koostatud koolitusmaterjalid, millele saab töölepingu tingimustes viidata. Tööandjal peaks olema kindel kohustus kaugtööle suunduvat töötajat informeerida ja koolitada töökohale seatud nõuetest ja ohutusreeglitest, sest erinevalt äriühingu või selle juhatuse liikmetest, ei saa töötajalt eeldada tööohutuse õigusaktide põhjalikku tundmist.¹⁵¹ Hetkel on tööandjal võimalus seda teha, kuid kuskilt ei järeldu kaugtöö eripärast tulenev kohustus. Autori seisukohalt aitab selline lisasäte töötervishoiu- ja ohutuse nõudeid praktikas täita tõstes enam töötaja teadlikkust riskidest.

Heaks näiteks laialdase koolitusprogrammi sisseviimise kohta on USA Föderaalvalitsus, kes on föderaalasutustele välja töötanud juhendi kaugtöö tegemiseks ja selle reguleerimiseks ehk kehtestanud sisekorra. Juhendi põhjal tuleb igal töötajal, kes soovib kasvõi mingisuguse koormusega töötada kaugtöö korras peab kõigepealt läbima interaktiivse kaugtöö tegemise koolitusprogrammi, samuti sõlmima oma otsese juhiga kirjaliku kokkuleppe.¹⁵² Ka taotleja juht peaks juhendi soovitude kohaselt läbima vastava koolitusprogrammi, et oma töötajat paremini toetada. Lisaks töötajale ja tema juhile vastutab juhendile vastava kaugtöö rakendamise eest igas valitsusasutuses keegi kõrgemast ametnikust kaugtöö juhtivtöötaja (inglise keeles Telework Managing Officer).

¹⁵⁰ Künnapas, *supra* note 141, lk 286.

¹⁵¹ Greinmann, *supra* note 79, lk 4.

¹⁵² *supra* note 72, Guide to Telework in the Federal Government. Unites States Office of Personnel Management.

3. Kulude hüvitamine ja maksustamine kaugtöö puhul

Kaugtöö tegemisel tõusetub tööandja poolt kulude hüvitamise ja maksustamise küsimus. Kui tööandja ettevõtte ruumides ei pea töötaja sellepärast tavaliselt muret tundma, sest ruumi kommunaalkulude ja kontoritarvete varustamise eest hoolitseb tavaliselt tööandja, siis kodus töötades tuleb pooltel läbi mõelda, milliseid tingimusi ja vahendeid töötajal kodust töötades tarvis läheb ja kuidas toimub nende hüvitamine.¹⁵³ Selliste kulutuste alla kuulub lisaks kuluvahenditele ka ohutu töökeskkonna loomine ning kehtiv TTOS ei vabasta tööandjat vastutuse eest tagada töötajale ükskõik millises püüasukohas ohutu ja tervislik töökeskkond. Samas jookseb vaid õrn piir kulutuste vahel, mis kindlustab töötajale ohutu ja tööülesannete täitmiseks sobiliku keskkonna või kulutuste vahel, mis täidab pigem esteetilist ja mugavuste loomise eesmärki ja ei ole otseses seoses tööülesannete sooritamiseks hädavajalikuga. Seetõttu tekib kaugtöö tegemisega kodukontorist õigustatud küsimus nii töötaja kui tööandja poolt – milliseid kulutusi tuleb kanda tööandjal ning mille eest tasub jätkuvalt töötaja ise?

Vastavalt TLS § 40 lõike 1 järgi võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4, mis tähendab et töötaja teeb vajalikud kulutused esmalt ise ja seejärel on tal võimalus küsida hüvitust tööandjalt. Sealjuures kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine. Tööandja hüvitab eelkõige mõistlikud kulud, mis viitab sellele et töötaja teeb kulutusi vastavalt ettevõttes väljakujunenud normidele ja tavadele ja kahtluste korral peaks esmalt tööandjaga läbi rääkima kulutuste vajalikkus ja hinnaklass. Võlaõiguses välja toodud säte käsundussuhtes kulude hüvitamise reguleerimise kohta annab võimaluse enne käsundi täitmisele asumist nõuda käsundiandjalt (tööandja) mõistlikus ulatuses ettemakse hüvitamisele kuuluvate kulude eest, seega hüvitamise kord tuleks ka pooltel kokku leppida.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on 2012. aasta lahendis 3-2-1-175-11 täpsustanud kulude mõistlikkuse põhimõtet ja leidnud, et mõistlikuks saab lugeda selliseid kulusid, mis on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta tööülesannet täita ei saaks või kannataks

¹⁵³ Noorväli, U & Valge, R. Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest. RMP.ee raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri „Spetsialist“. Kaugtöö. 2013, lk 31-35. www.rmp.ee/raamatupidamine/raamatupidamine-yldiselt/15353 (10.10.2014).

oluliselt selle kvaliteet. Kulude mõistlikkuse üle otsustamisel tuleb eelkõige selgitada, millised on tavalised vajalikud sellekohased kulutused. Lisaks märgib antud lahendis kolleegium, et kooskõlas VÕS § 6 lõikega 1 ja §-ga 7 ning TLS § 15 lõikega 1 ei või töötaja tekitada tööandjale ebamõistlikke kulusid.¹⁵⁴ Kulude vajalikkuse põhjendamine jääb tööandja ülesandeks, kellel tuleb hinnata, milline peab olema tööülesannete tulemi kvaliteet ning milliseid nõudeid ta sellise kvaliteedi saavutamiseks töötajale seab. Sama palju kaalutlusruumi pakub hinnang, kas kulude tegemata jätmisel oleks töö kvaliteet vähenenud oluliselt või mitteoluliselt.¹⁵⁵

Autor leiab, et võimalike vaidluste ja probleemide vältimiseks tuleks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused, sealhulgas kulude hüvitamine, töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt kokku leppida, eelistatavalt kirjalikus vormis töölepingu lisana.

3.1. Kaugtööga seotud kulude kandmise tulumaksuaspektid

Kaugtöö tegemise korral näiteks töötaja kodust lisandub veel maksuõiguslikke probleeme nagu kulude kandmisega seotud tulumaksuaspektid. Kaugtööga seotud turvalise ja tervisliku töökeskkonna loomine, samuti töökoha sisustamine ja kommunikatsioonivahendite tagamine on ühelt poolt tööandja kohustused, aga teisalt hüved, mille puhul on keeruline arvestada, kui palju kasutab töötaja neid vaid töö tegemise heaks ja kui palju eratarbeks koos kõigi oma pereliikmetega. Viimasel juhul tõusetub küsimus tööandja väljamineku maksustamisest ettevõtlusega mitteseotud kuluna.

Riigikohus on märkinud oma 2002. aasta lahendis 3-3-1-26-02, et erisoodustusena tuleb vaadelda sellist rahaliselt hinnatavat hüve, mis antakse töötaja isiklikes huvides, millest töötaja saab isiklikku kasu ja mida saab käsitleda ka loonustasuna.¹⁵⁶ Sealjuures on keerukas tõlgendada tööks vajalikke kulutusi, sest töötajal ja tööandjal võib olla sellele erinev vaade. Vajalikkus peab esmalt tulenema seadusest või siis peab olema tõendatav selle kulu oluline seotus tööülesannete täitmisega, see tähendab aga töö iseloomust ja olemusest sõltuvalt erinevaid kulutusi. Ka

¹⁵⁴ RKTko 07.03.2012, 3-2-1-175-11, lk 21.

¹⁵⁵ Künnapas, *supra* note 141, lk 287.

¹⁵⁶ RKHKo 19.06.2002, 3-3-1-26-02, p 21.

Riigikohus on selgitanud, et erisoodustuse tõendamiseks tuleb iga töösuhte eripära hinnata individuaalselt, sest eri tüüpi tööde tegemiseks võib vajalikke kulutuste mõistlikkus ja määr ollagi erinevad.¹⁵⁷ Üksikuks töösuhteks vajalike vahendite maksustamist mõistlikkuse ja tööks vajalikkuse printsiibil saab kõrvutada üldiselt ettevõtlusega. Nii on kohtulahendis 3-3-1-21-99 Riigikohus selgitanud, et kulutuste seotus ettevõtlusega sõltub maksumaksja ettevõtluse olemusest ning iga üksiku kulutuse seotust ettevõtlusega tuleb hinnata ettevõtluse sisust lähtudes. Vajadusel tuleb välja selgitada näiteks ettevõtja tegevusala, ettevõtluse asukoht, ettevõtluses kasutatava vara koosseis, samuti kellele ning milliste lepingute alusel maksumaksja kaupu müüb või teenuseid osutab. Tuleb arvestada, et tõendiks kulutuste ettevõtlusega seotuse kohta ei pruugi olla asjaolu, et maksumaksja oli seadusest või lepingust tulenevalt kohustatud seda kulutust tegema.¹⁵⁸ Sama põhimõtte ja iga üksikjuhtumi kaalumise peaks toimuma ka töölepingulises suhtes töötaja ja tööandja vahel. Lisaks on vastavalt Riigikohtu lahendile 3-2-1-175-11 oluline hinnata töökohustuste täitmise kvaliteeti, selle all on mõeldud, et mõistlikuks saab lugeda selliseid kulusid ilma milleta võiks tööülesande täitmise kvaliteet oluliselt kannatada.¹⁵⁹

Juhul kui saab kindlaks teha, et kaugtööga seotud kulu ei ole mõistlik ja põhjendatud ning tööülesannete kvaliteediga otseselt seotud, siis on tegemist töötaja isiklikes huvides hinnatava rahalise hüve ehk erisoodustustega või teine võimalus on tuvastada tehtud kulutuste vajalikkuse või eratarbe osakaal kogukulust. Erisoodustuse puhul maksustatakse need tööandja poolt kantud kulud töötaja hüveks 21%-se tulumaksumääraga (TuMS § 48¹⁶⁰), 33%-se sotsiaalmaksumääraga (sotsiaalmaksuseaduse § 2 lõige 1 p 7¹⁶¹) ja 20%-se käibemaksumääraga isiklikult tarbimiselt (käibemaksuseadus § 4 lõige 1 p 2¹⁶²). Eratarbimise asjakohaseks näiteks kaugtöö puhul on kõik mis seotud ohutu töökeskkonna loomisega. Siia alla kuulub näiteks valgustuse, ventilatsiooni, tööruumi esteetilise välimusega seotud tööd, lisaks on välja toodud ka turvaukse paigaldamise võimalus andmekaitsega seoses ja ka näiteks koristusteenused.¹⁶³ Ettevõtte raamatupidamuslikult on selliste juhtumite puhul, kus töötaja ning tööandja vahel ei ole sõlmitud

¹⁵⁷ RKHKo 3-3-1-54-12.

¹⁵⁸ RKHKm 3-3-1-21-99.

¹⁵⁹ RKHKm 3-2-1-175-11.

¹⁶⁰ TuMS RT I 1999, 101, 903.

¹⁶¹ SMS RT I 2000, 102, 675.

¹⁶² KMS RT I 2003, 82, 554.

¹⁶³ Vabariigi Valitsuse 14.06.2007 määrus nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (RT I 2007, 42, 305).

kirjalikku kokkuleppet, aga keeruline on tõestada tehtud kulutuste vajalikkust, tarvis tuvastada mittevajalike kulude osakaal kõigist kantud kuludest. Näiteks kaugtöökä ettenähtud ruum kodukontoris võib vajada remonti ka sõltumata töökeskkonna ja ohutuse tagamisest ja väga lihtne on töötajal seda asjaolu omatarbeks ära kasutada.

Juhul kui ettevõtlusega seotud ja mitteseotud osa on enamvähem võrdsed, siis võib maksuhaldur lugeda ettevõtlusega seotud osaks 50% kulutustest. Kui töötaja kasutab osa oma eluruumist tööandja huvides töötamiseks, näiteks töötatakse kodukontoris ja tööandja tasub kas täielikult või osaliselt tema eluasemekulud (eluasemekuludena käsitletakse näiteks elektri-, soojusenergia-, vee- ja kanalisatsioonikulud, eluaseme üüri, sidevahendite kulud nagu telefon ja internet, valvekulud jne), siis Maksu- ja Tolliameti koolitusmaterjalidele viidates, ei ole kulude kandmine käsitletav töötaja eluasemekulude katmise ning erisoodustusena. Kulude proportsioonides veendumiseks tuleb tööandjal põhjendada ja dokumentaalselt tõestada kantavate kulude hüvitamise vajalikkus ettevõtluses. Selleks on soovitatav sõlmida kokkulepe.¹⁶⁴

Seega vältimaks olukorda, kus 50% kodukontori ülalpidamisega seotud kulud peetakse tööga mitteseotuks, on ettevõtjal tööandjana vajalik kriitiliselt hinnata, kas mõne kulu hüvitamisel saab kasu ennekõike tööandja või on tegu tööandja poolt hüve andmisega töötajale.¹⁶⁵ Tallinna ringkonnakohtu lahendis 3-09-773 oli hagejaks äriühing, kelle kontor asus juhatuse liikme kodus. Äriühing oli kandnud kuludesse mitmed kontoriruumi sisustamisega seotud kulud, kuid hilisema kontrolli käigus selgus, et kontoriruumina käsitleb antud äriühingu juhatuse liige väikest osa enda eluruumist, kuhu soetatud aknakatted, valgustus ja seinariivlid on kasutuses kindlasti ka tööväliselt. Sel juhul on maksuhalduri otsus kulud arvestada 50:50 proportsiooniga põhjendatud ja õiguspärane.¹⁶⁶

Maailmas levinud maksuõiguse praktikates eristub USA-s kasutatav tööandja eelistuste test („The Convenience of the Employer Test“ ehk CET), mis aitab esmalt hinnata, kas kaugtöö on üldse tööandjale vajalik praktika. See tähendab, et CET-testi rakendamisel saab maksuhaldur analüüsida, kas antud ettevõtte tegevuses on kodukontoris töötamine ja selleks tehtud kulutused

¹⁶⁴ Kadai. L. Erisoodustused. Kingitused, annetused, vastuvõtukulud. Ettevõtlusega mitteseotud kulud. Maksude osakond. Otseste ja kaudsete maksude talitus. 14.10.2014 Valga www.emta.ee/index.php?id=24521 (18.01.2015).

¹⁶⁵ Noorväli, Valge, *supra* note 153, lk 33–34.

¹⁶⁶ Tallinna Ringkonnakohtu 22.10.2010 otsus kohtuasjas nr 3-09-773.

põhjendatud kui mõistlik töö korralduse viis antud juriidilise isiku tegevusvaldkonda ja majanduslikke andmeid arvesse võttes.¹⁶⁷ CET-testi kirjelduses on aga välja toodud, et kui töötaja soovib ise kaugtööd teha ja teeb selleks tööandjale ettepaneku, kuigi tal oleks võimalik sama tööd teha ka edukalt tööandja ruumides ja vahenditega, siis tõenäoliselt ei ole selle töötaja poolt tehtud kulutused kodukontorile ettevõtluse toimimiseks vajalikud ja töötaja peaks need ise tasuma. Seega kulude hüvitamiseks peab tööandja tegema ise töötajale ettepaneku kodus töötamiseks, kui ettevõtlusele vajaliku meetme mingitel juhtudel (näiteks müügitöö telefoni teel ja kontorikulude kokkuhoid; erakorralised olukorrad). Kui aga kaugtöö ei ole tööandjale vajalik, siis võib maksuhaldur lugeda tehtud kulusid ettevõtluse seisukohalt põhjendamatuks ja tööandja ei saa neid ilma erisoodustusega töötajale hüvitada.¹⁶⁸

Autori hinnangul ei ole CET-testi põhimõtted paljudel juhtudel hea lahendus maksuõiguse täitmise tagamiseks ja samal ajal kaugtöö soodustamiseks. Selline lähenemine võib aidata maksuhalduril analüüsida kaugtöö tegemiseks vajalikke mõistlikke kulusi eelkõige mikroettevõtete puhul, kus hõivatuid alla kümne ja paljudel juhtudel on omanik ettevõtte ainuke töötaja. Sel juhul puudub ettevõttel tihti eraldi renditud kontoripind ja omaniku kodu ongi peamine töökoht. Vaidluste vältimiseks oleks ka siinkohal abiks kaugtöö tegemise sätestamine kirjalikus kokkuleppes ja selle juures ka täpsemalt välja kirjutatud, millised töö tegemiseks vajalikud kulutused ja millises korras tööandja hüvitab.

Hollandis kehtib alates 2006. aastast tööandjale maksusoodustus kaugtöötaja telekommunikatsiooni kulude katmiseks nagu internetiühendus ja mobiilside.¹⁶⁹

Tööandja poolt sõiduauto kasutamise kulude hüvitamise puhul võib erisusena välja tuua, et kui üldiselt kodust tööle ja tagasi sõit ei ole ettevõtlusega seotud, siis kaugtöö puhul töölepingus fikseeritud töö tegemise kohast ehk tihti töötaja kodust sõit ettevõtte asukohta on ettevõtlusega seotud sõit ning ei kuulu maksustamisele.

¹⁶⁷ Finkelstein, B. N. Tax Aspects of Telecommuting – What Employees and Employers Need to Know. FACPA veebileht. www.facpa.com/documents/WEB_09091.pdf (13.01.2015)

¹⁶⁸ *Ibid.*

¹⁶⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *supra* note 40, Telework in the European Union. Report.

3.2. Tööandjale oma kodukontoris asuva töö tegemise ruumi üürimine või müük

Kuna VÕS otseselt ei välista eluruumi ja äriruumi definitsioonis eluruumi kasutamist kui äriruumina, siis võib vastavalt VÕS § 272 sätestatu põhjal siduda alalise elamu või korteri ja majandus- või kutsetegevuses kasutatavad ruumid kasutusotstarbe järgi omavahel. Seaduse tõlgendamise praktilisteks näideteks on mitmed mikro- ja väikeettevõtted, kes tihti registreerivad oma ettevõtte omaniku elukoha aadressile ning kodust tehakse mõningatel juhtudel ka suurem osa tööst. Lisaks kodukontori kasutamisele oma elukohas on levinud ka praktika, kus äriühing kontoripinnana sobivate tingimustega korteri, mis on ametlikult arvel kui eluruum. Senimaani sai eluruumide kasutamisel äritegevuseks rendileandja vajadusel rendile käibemaksu lisada ning maksustamisel või mittemaksustamisel lähtuti seni tehingu tegelikust majanduslikust sisust, mitte registrijärgsest korteri staatusest. Alates 2015. aasta esimesest jaanuarist on rahandusministeerium oma seisukohta selles küsimuses täpsustanud. Uus seisukoht näeb ette, et eluruumide rent peab olema maksuvaba ka siis, kui eluruumid antakse kasutamiseks äriliseks tegevuseks.¹⁷⁰ Eluruumide üürile, rendile ja kasutusvaldusesse andmine on maksuvaba käive sõltumata sellest, kuidas üürnik, rentnik või kasutusvaldusesse võtja seda ruumi kasutab. Eluruumi üürile ja rendile andmine on maksuvaba ka siis, kui üürnik või rentnik kasutab seda oma maksustatava käibe jaoks. Seega juhul kui maksukohustuslane annab eluruumi rendile isikule, kes osutab seal ruumides majutusteenust külaliskorteri või muu taolise näol, siis käsitatakse eluruumi rendile andmist maksuvaba käibena.

Antud muudatuse valguses muutub veel keerulisemaks tõlgendada, milline eluruumi kasutus on vaadeldav ettevõtluskuluna, sest nagu VÕS sätestab võib selleks sobida sisuliselt iga ruum. Uue seisukoha valguses muutub keeruliseks kodukontorite maksustamise ja tööandja poolse kulude hüvitamise võimalus. Juhul kui ettevõtja rendib kontoriruumi ärilisel eesmärgil, aga see ruum on tegelikult töötaja kodu, siis kodu müümise juures võib tekkida käibemaksu arvestamisega probleeme. Uue põhimõtte alusel võib tekkida olukord, kus senimaani on ruumi kasutatud ärilisel eesmärgil ilma ruumi rendile käibemaksu lisamast, aga nii toimides katkeb käibemaksu

¹⁷⁰ Elling, T. Muudatused elu- ja äriruumide maksustamisel. Äripäeva teemaveeb raamatupidaja.ee. 05.03.2015. <http://www.raamatupidaja.ee/article/2015/3/5/muudatused-elu-ja-ariruumide-maksustamisel> (10.04.2015)

ahel. Müües võib aga maksuhalduril tekkida eluaseme müügi maksuvabastuse juures lahknevaid arvamusi, sest maksuhalduri eesmärk on silmas pidada isikliku elupinna ja äriliseks kasutatava tööpinna ehk kodukontori piirjoone ja kasutatavuse proportsioone. Kui halduril tekib arvamus, et eluruume kasutati kui võõrandamiseni osaliselt ka muul otstarbel kui elamiseks, siis võib tekkida õigus kohaldada seni seadusest tulenevat maksuvabastust proportsionaalselt senise elukoha ja seal muuks majanduslikuks tegevuseks kasutatud ruumide vahel. Kokkuvõttes võib edaspidi kodukontori müügil maksuhalduril tekkida õigustatud ootus rakendada senist maksuvabastust vaid proportsionaalselt erinevat tüüpi kasutusega ruumide vahel ja haldur võib keelduda maksuvabastuse rakendamisest kogu eluaseme ulatuses. Autori hinnangul on seega kodukontorit tööandjale rentides oluline arvestada neid maksuerisusi ja kodu müügisoovi korral tasub töötajal rendileping enne ümber vormistada, et ei tekiks nõ käibemaksu kumulatsiooni, mis tuleb töötajal ettevõtja maksuvabastuse arvelt tagantjärgi tasuda.

Võttes kokku kolmanda peatüki kulude hüvitamise ja maksustamise kaugtöö puhul järeldeb autor, et kodukontoriga seotud kulude jaotamise osas on jäetud töösuhte osapooltele piisavalt vabad käed ning õigussüsteem valdkonda erilise põhjalikkusega ei reguleeri. Tööandja ja töötaja peaksid kaugtöö tegemise kirjalikus kokkuleppes maksustamise võimalike probleemide vältimiseks sätestama ka kulude hüvitamise põhimõtted mõistlikkuse piires, mis põhjendaks maksuhalduri kontrolli puhul tegelikku kehtivat olukorda. Põhjendused kodukontori pidamiseks hüvitatavate kulude puhul peaksid olema põhjendatud nii et hüvitamist ei saa lugeda töötajale antud erisoodustusena, mis oleks ettevõttele koormav maksustamise seisukohast. Mõistliku kokkuleppe korral säilib mõlemal osapoolel huvi kaugtöö kui paindliku tööviisi rakendamiseks, mis loob mõlemapoolset rahulolu. Nagu selgus riigikohtulahenditest, siis terava vaatluse all on kodukontori sisustamisega seotud kulude kandmine, mille hüvitamise puhul tasub töösuhte osapooltel kokku leppida õiglane hüvitamise proportsioon, mis vastab reaalsele kasutusele töö tegemiseks või eraeluliseks kasutamiseks. Samuti selgus ja autorile tundub mõistlik, et proportsioonide osas kokkuleppe puudumise puhul, tasub osapoolte vahel kokku leppida 50/50 suhtearv. Kaugtöö kirjaliku kokkuleppe sõlmimisel tasub tööandjal ja töötajal sätestada ka kulude hüvitamise põhjendatud proportsioonid koos selgitusega, et kõrvalseisjal näiteks maksuhalduri näol oleks võimalik mõista sisu ja otsuse usaldusväärust.

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö keskendub kaugtöö aktuaalsematele õiguslikele probleemidele kaugtöö regulatsioonis. Kaugtöö on tõhus viis tööandja kulude kokku hoidmiseks ning töötajate motiveerimiseks, kuid kaugtööga seonduvate riskide maandamiseks on siiski oluline, et ka riiklikul tasandil oleks kehtestatud ühtsed reeglid kaugtöö kohta. Töölepingu seadus Eestis reguleerib kaugtöö tegemist vaid ühe eritingimusena, kus tööandja ja töötaja peaksid kaugtöö tegemise kirjalikult fikseerima. Täpsemalt TLS kaugtööga seotud tingimusi ja kohustusi ei sätesta ning kõik kaugtööga seotud tingimused on jäetud tööandja ning töötaja vahel sõlmitava kokkuleppe sisustada ning töösuhetele kohalduvate muude õigusnormide reguleerida. Autori hüpotees magistritöö kirjutamisel oli, et senised kaugtööga seonduvate riskide maandamiseks kehtestatud ühtsed õiguslikud reeglid riiklikul tasandil ei ole piisavad ning kaugtööga seotud õiguslikku regulatsiooni saab täiustada ja uuendada. Hüpoteesi kontrollimiseks ja hindamiseks püstitas autor magistritöö uurimusküsimuse - millised on kaugtöö rakendamise seotud õiguslikud probleemid ja kuidas neid lahendada?

Laiema uurimisküsimuse raames otsis autor vastuseid järgmistele kitsamatele uurimisküsimustele:

- Mida tuleb silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel?
- Millised tööks vajalikud tingimused ja töövahendid tuleb tagada tööandjal, millised kaugtöötajal?
- Kas tööandjal on õigus töövahendite kaudu kaugtöötajat jälgida?
- Milles seisneb töökohustuste rikkumine kaugtöötaja puhul?
- Tööandjale või töötajale kahju tekitamise risk – kes ja mille eest vastutab?
- Millised kaugtöö tegemiseks vajalikud mõistlikud kulud võib tööandja hüvitada?

EL tööõiguse valdkonnas toimuva olukorra paremaks mõistmiseks ja käesoleva töö mitmekesistamiseks on töö autor toonud näiteid erinevate EL liikmesriikide siseriiklikust õigusest. Kõige enam näiteid puudutavad Belgia, Suurbritannia ja Taani siseriikliku õigust, mida on EL tööõiguse valdkonna uurijad enim analüüsinud õigusteaduslikes artiklites. Belgias ja

Taanis rakendatakse erinevate võrdlevate uuringute põhjal kaugtööd ka kõige suuremal määral, Suurbritannia järgneb neile keskmiste näitajate poolest. Kuna kaugtöö on aina globaliseerivas infotehnoloogia ja teenuste arendamisele suunatud majanduses maailma erinevates piirkondades üsna sarnastes tingimustes ja tempos arenenud, siis statistikat kõrvutades tõi autor võrdlusesse ka näited USA ja Austraalia õigussüsteemist ja praktikast.

EL strateegia dokumentides on tööhõive suurendamiseks ühe olulise eesmärgina välja toodud töö- ja pereelu ühendamine ehk selliste tööviiside soodustamine, mis toetaks töö- ja pereelu tasakaalu. Autor leiab erineva õigusteadusliku kirjanduse ja EL analüüsi ja statistika dokumentide võrdleva analüüsi põhjal, et kaugtöö kui kohapaindlikkust võimaldav tööviis on üks osa turvalise paindlikkuse kontseptsioonist ja sobiv meede Eestis töö- ja pereelu tasakaalu suurendamiseks erinevate sihtgruppide seas. Autor mõönab, et kaugtöö soodustamiseks põhimõtete juurutamine riiklikul tasandil nii et see mõjutaks ettevõtete ja töö korraldust viisil, mis looks laiapõhjalise ja võrdse ligipääsu nii ametlikele kui mitteametlikele töö- ja isikliku elu tasakaalu loovatele meetmetele, on kompleksne ülesanne ja ei sõltu ainult õigusnormistiku parendamisest.

Magistritöö esimeses peatükis analüüsis autor kaugtöö kui instituudi õiguslikku arengut ning selle reguleerimise vajadust ja võimalusi Eestis võrdluses teiste EL liikmesriikide ja muu maailma õiguspraktiga. Eraldi alapeatükis uuris autor võrdluseks kaugtöö tegemise reguleerimise sarnasusi ja kitsaskohti piiriülese töösuhte kontekstis, kus tööõigust mõjutab rahvusvaheline õigus. Esimeses peatükis loodud taust aitab vastata töös püstitatud uurimusküsimusele, mida tuleks silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel.

Eestis on vastavalt 2009. aastal jõustunud TLS § 6 lõikele 4 ja lõikele 9 kaugtöö tegemine võimalik kokku leppida tööandja ja töötaja vahel ainult kirjaliku kokkuleppe alusel. Sellist kirjalikku kokkulepet tuleks käsitleda edaspidi kui töölepingu olulist tingimust. Samas on kaugtöös kokkuleppimine vabatahtlik ja kedagi ei ole võimalik üle viia kaugtööle või muuta lepingutingimusi, kus kaugtöö muutuks tavapäraseks töökorralduseks, ilma poolte omavahelise kokkuleppeta. Selline kirjalik kokkulepe peab olema lihtne ja ühemõtteliselt arusaadav, mis annab tööandjale võimaluse määrata töökorralduse ja töö tegemise koha. Sama eelduse sätestab § 5 lõige 1 punkt 8, et töö tegemise koht peab olema töölepingus märgitud, aga kaugtöö puhul

tuleb seda veelgi täpsemalt määratleda, et tagada vajadusel tööandja huvid ja kohustuste täitmine. Kaugtöö omapärast lähtuvalt tuleb pooltel märkida lisaks töö tegemise kohale ka muu õiguste ja kohustuste täitmise kord võimalikult täpselt, et vältida edasisi arusaamatusi ja vaidlusi. Tööandjal ei ole alust ilma töötaja nõusolekuta kaugtöö tegemiseks töölepingut lõpetada.

Kaugtööd kui eriloomulist töö tegemise viisi analüüsiva peatüki kokkuvõttes leiab autor, et Eestis valitud viis kaugtööd reguleeriva raamkokkuleppe kohaldamiseks, kus TLS-sse lisati töötingimuste erijuhtude nimekirja ühe sättena kaugtöö tegemise fikseerimise kohustus kirjalikult, ei kohtle autori hinnangul kaugtööd kui olulist paindlikkuse meetet töökeskkonnas, mis annaks tööandjale senisest enam suuniseid kaugtöö reguleerimise oluliste aspektide kohta. Kuna Eesti tööõigus lähtub töösuhete reguleerimisel peamiselt vaid töölepinguseadusest ja kollektiivsed töösuhted ning ametiühingud ei ole ühtlaselt levinud, siis õiguslooja seisukohast vajab täiendavat analüüsi ja kaalumist, kuidas seaduse tasandil paindlikke tööviise, sealhulgas kaugtööd senisest enam õigustatud töö tegemise viisina esile tõsta. Näited teiste riikide õigusloomest ja praktikast võivad siinkohal toetada.

Autor võrdles erinevate uuringute tulemusi, et välja selgitada kaugtööd tegevate töötajate jaotus organisatsioonides staaži, vanuse, soo ja ametikoha positsiooni järgi ning leidis, et erinevad uuringud kinnitavad korrelatsiooni kaugtöötaja kui kõrgema töötasuga töötajate kohta. Nende töötajate puhul on märgatav ka kaugtöö kui lisa tööviisi kasutamist, mis suurendab üldist töötundide hulka tööna dalas. Enamuses on tegemist juhtivate rollide või eksperdi ja tippspetsialisti ametikohtadega, kus tööülesannete iseloom võimaldab suuremat autonoomsust oma töökorralduse ja tööaja valiku suhtes luues sellega võimaluse töötada vajaduselt ka kodust. Selline korrelatsioon on autori hinnangul küll ootuspärane aga samas murettekitav, sest kaugtöö kui paindlik tööviis peaks olema ühes organisatsioonis tagatud võrdse võimaluse või samade reeglite alusel kõigile töötajatele, kelle töö iseloom lähemal analüüsimisel seda lubaks. Autori hinnangul ei tohiks kaugtööst ja eelkõige alternatiivsest kaugtööst, mida tehakse osalise ajana tööna dalast, kujuneda organisatsioonisisese ametialase hierarhia tunnus, vaid selle kättesaadavus koos kaasnevate reeglitega võiks olla selgelt kirjeldatud.

Esile soovib autor tõsta 2014. aastal Suurbritannias uuendatud paindlike tööviiside regulatsiooni, kus igal töötajal on võimalus oma tööandjalt taotleda paindlikkuse sisse viimist mingis ulatuses

ning tööandjal on selge kohustus reageerida ja vajadusel mõistlikult põhjendada ja dokumenteerida oma keeldumist. Seega väheneb võimalus eelistada organisatsiooni kindlal hierarhial asetsevaid ametikohti või muid organisatsioonikultuurist või juhi isikust tulenevaid võrdse kohtlemise riske. Näiteks oleks võimalik sellise protseduuri puhul jälgida, kas eelistatakse mingit tüüpi töötajaid soo, vanuse või staaži põhjal või on taotluse aktsepteerimine mõistlikult põhjendatud. Lisaks annab selline regulatsioon töötajale kindluse, et tema taotlus tuleb seadusest tuleneva tähtaja jooksul läbi vaadata nii et see ei saa organisatsiooniliste muudatuste, töötajate vahetumiste või muude põhjenduste tõttu nii öelda ära ununeda. Vastupidisel juhul on töötajal oma õiguste kaitseks võimalus pöörduda vastavasse inspeksiooni või komisjoni. Autori hinnangul võib Suurbritannia näide toetada võimaliku ebavõrdsuse vähendamist kaugtöö võimaldamises organisatsiooni erinevate ametikohtade vahel. Kuna mitmed uuringud toovad esile korrelatsiooni kaugtöö rakendamise eelkõige juhtide ja kõrgel tasemel spetsialistide hulgas kaugtöö tihedamat rakendamist, siis seaduse tasandil reguleeritud taotlusõigus looks kaalutletud võimaluse ka neile ametikohtadele, mis esmajoones võib organisatsioonis väljakujunenud praktika ja kultuuri tõttu jääda tahaplaanile.

Autor soovib esimese peatüki kokkuvõttes tuua välja Eestile eeskujuks ka USA avalikus sektoris rakendatava kaugtöö kokkuleppe. Kuna USA töödiguses on töötingimused peamiselt reguleeritud ettevõtte siseste kokkulepete kaudu, siis avalik sektor on erasektorile eeskujuks mitmete organisatsioonisiseste raamistikute loomisel. Kaugtöö puhul on riigitöötajate jaoks välja töötatud eraldi kaugtöö tegemise juhend ja vastu võetud kaugtöö soodustamise akt avaliku teenistuse töötajate jaoks. Autori hinnangul annab ka Eestis avaliku sektoris kaugtöö osakaalu suurendada ja luua eeskujuliku kaugtöö regulatsiooni ja juhised, mis oleks erasektorile eeskujuks.

Magistritöö teises peatükis analüüsis autor, millised on tööandja ja töötaja õigused ja kohustused kaugtöö rakendamisel. Autor uuris, kas ja millised on erisused kaugtöö tööaja arvestuse puhul ning kuidas oleks võimalik kaugtöö rakendamise korral ka tööaja arvestusse paindlikkust tuua. Lisaks analüüsis autor kaugtöötaja privaatsusõiguse küsimust ja seni kehtivat regulatsiooni andmete kaitseks ja kommunikatsioonivahendite kasutamise jälgimise võimalikkust. Oluline ja seaduse tasandil kaalukas osa kaugtöö reguleerimisel on tööandja kohustused töötervishoiu ja tööohutuse reguleerimisel ja tagamisel kaugtöötaja puhul. Teise peatüki raames vastab autor töö

alguses püstitatud kitsamatele uurimusküsimustele nagu millised tööks vajalikud tingimused tuleb tööandjal tagada; kas tööandjal on õigus kaugtöötajat jälgida ning milles seisneb töökohustuste rikkumine kaugtöötaja puhul.

Kaugtöötajale kohaldub samaväärne ootus tulemuslikkusele ja töökoormusele, kui töötajale, kelle püsitöökoht asub tööandja ruumides. Samal ajal tuleb tööandjal tagada võrdne ligipääs infole, võimaldades talle regulaarseid kohtumisi kolleegidega ja juurdepääsu ettevõtte puudutavale informatsioonile hoides nii ära kaugtöötaja sattumise isolatsiooni muust ettevõtte töötajaskonnast. Seetõttu ei saa autori hinnangul kaugtöötajale kehtestatud tööaeg olla liiga erinev ettevõtte teiste töötajate ja koostööpartnerite tavapärasest tööajast, kuid vastavalt kaugtöötaja töö profiilile ja tema enda ootustele tööajale oleks võimalik kokku leppida mingites erisustes, mida kindlasti fikseerida kirjalikus kaugtöö kokkuleppes. Juhul kui kaugtöötajale on antud iseseisev otsustuspädevus tööaja üle, peab olema reguleeritud, kuidas tagatakse seaduse ja töölepingu nõuete kohane tööaja arvestus. Ka siis, kui töötajale on antud iseseisev otsustuspädevus tööaja üle, peab olema reguleeritud, kuidas tagatakse seaduse ja töölepingu nõuete kohane tööaja arvestus. Autor leiab, et hetkel kehtivad tööaja arvestamiseks etteantud sätted TLS-s ei võimalda olulist paindlikkust sisse tuua.

Üheks võimalikuks tööaja regulatsiooni täiustamise võimaluseks teiste EL liikmesriikide põhjal võiks olla tööajakontode süsteem. Luksemburgis tegi valitsus ettepaneku tööõiguse muutmiseks, et võtta kasutusele tööaja kontod, mis suurendaks tööandjate ja töötajate paindlikkust tööaja arvestamisel. Tööaja kontode eesmärk oleks eelkõige muuta koolitustel osalemine lihtsamaks ja võimaldada töötajatel paremini ühendada oma töö- ja pereelu. Autori hinnangul oleks see sobilik vahend kaugtöö tegemise puhul tööaja arvestuseks, sest tööajakonto annab töötajale võimaluse koguda kokkulepitud tööajast rohkem või vähem töötatud töötunnid tööajakontole, nii et neid saaks kasutada või kompenseerida hiljem kokkulepitud reeglite järgi.

Analüüsides kaugtöötajale töövahendite tagamise eeldust leiab autor, et riskide maandamiseks tööandjal väga selgelt kaugtöö kirjalikus kokkuleppes töölepingu lisana loetleda tööandja poolt antavad töövahendid kaugtöö tegemiseks, nende kindlustamine ja kahju käsitlemise kord. Kokku tuleks leppida ka juhul kui kaugtöö tegemine toimub alternatiivse tööviisina ehk vaid teatud päevadel töönädalas. Suurimaks riskiks võib pidada kaugtöökohana kasutatava kodukontori

võimalikku vargust või vandalismi, mis põhjustab kolmandate isikute poolt andmekandjate omandamise korral suurt turvariski konfidentsiaalse info lekke korral.

Analüüsidest töötaja privaatsusõigust ja vastates kitsamale uurimisküsimusele, kas tööandjal on õigus töövahendite kaudu kaugtöötajat jälgida, tuleb tööandjal autori hinnangul endale kuuluva info ja töövahendite kaitsmisel alati täita kehtivaid regulatsioone privaatsusõiguses sõltumata kas on tegemist tööandja ruumides või kaugtööd tegeva töötajaga.

Jälgimisseadmete kasutamine on lubatud vaid tööandja poolt teavitamiskohustusega selle meetme eesmärgist ja kaamera asukohast, ning see on lubatud vaid üldisel eesmärgil kaitsta tööandja vara või töötajate turvalisust kolmandate isikute poolt, näiteks müügipunktis varguste tuvastamiseks, kuid mitte töötajate töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil. Seega ei ole põhjendatud ka kaamera paigaldamine näiteks töökaua kohale, kui puudub otsene vajadus kaitsta isikuid ja vara. Vastavalt raamkokkuleppele tuleb igasuguse järelvalvesüsteemi sisseseadmisel enne analüüsida, kas see on proportsioonis soovitud eesmärgiga. Autori hinnangul saab tööandja oma huve kaitsta sõlmides töötajaga kaugtöö tegemise korra, kus on ühe punktina lisatud kaugtöötaja kohustus tagada vahetatavate andmete turvalisus. Teiste riikide kogemusest on seda rakendanud näiteks USA föderaalvalitsus oma kaugtöö juhendis, mille järgi kõik kaugtöö alustamiseks kokkuleppe sõlminud töötajad peavad võtma isikliku vastutuse andmete kaitse tagamise ja kogu muu tööandjaga seotud info säilitamise eest. Autor soovib selle näite puhul rõhutada just kirjaliku kokkuleppe juurde kuuluvat koolitusprogrammi, mis aitab osapooltel enne kaugtööle asumist läbi töötada kõik andmete kaitse õiguste ja kohustuste ning privaatsusõigusega seotud küsimused.

Kokkuvõttes leiab autor, et kaugtöötaja peab täitma tööandja andmete kaitsmise nõudeid. See aga eeldab, et tööandja kehtestab omapoolsed nõuded ja meetmed kas töösisekorras või kaugtöö reguleerimise puhul oleks parem kui selleks eraldi välja töötatud kirjalikus kokkuleppes näiteks töölepingu lisana, mis võtab arvesse just kaugtöö eripära. Selline tööandjapoolne kokkulepe peab sisaldama tehniliste vahendite kasutamise nõudeid nagu näiteks arvuti kaitsmine parooliga, kui ka e-maili suhtluse ja dokumentide salvestamise ja talletamise korda. Tehniliste meetmete sätestamise juures tuleb tööandjal silmas pidada ka varguse ohtu.

Töötervishoiu ja tööohutuse regulatsiooni puhul on oluline välja tuua, et vastavalt TTOS-s sätestatule peetakse töökohaks antud määratluse mõistes kõiki töötamiskohti, kuhu töötajal on juurdepääs tööajal või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel. Seega kaugtöö tegemise kokkuleppe puhul on töö tegemise kohaks tööandja loal ka töötaja kodu, kus vastavalt seadusele tuleb tööandjal tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Samuti ei vabasta töötaja töötervishoiu- ja tööohutuselased kohustused tööandjat asjaomasest vastutusest. Autori hinnangul on selline nõue kaugtöö puhul, eriti alternatiivse ehk osaliselt teostatava kaugtöö puhul, liialt koormav tööandjale ja segadusttekitav. Praktikas tähendab see paljudel juhtudel, et tööandja ei täida TTOS-st tulenevaid nõudeid kaugtöötaja puhul üldse ning vaatab selle vajalikkusest mööda. Sellest lähtuvalt teeb autor seadusandjale soovitus täiendada olemasolevat TTOS-i eraldi sättega kaugtöö kohta, mis kehtestaks olemasolevatest nõuetest leebemad miinimumnõuded, mida tööandjal tuleb kaugtöötaja puhul, kes töötab peamiselt oma kodust, silmas pidada töötervishoiu tagamiseks ja kontrollimiseks. Sealjuures võiks see säte sisaldada nõuet tööandjale pakkuda töötajale koolitust või juhendmaterjali, mis informeeriks töötajat kodus töötamise riskidest ja võimalustest hoida oma tervist koduses töökeskkonnas.

Seega kaugtöö tegemise tingimustes tuleks kirjalikult kokku leppida, millised nõuded on vajalikud kaugtöö tegemise kohale, sealhulgas enamikel juhtudel töötaja kodule, samuti täpsemalt välja tuua need töötervishoiu- ja ohutuse nõuded, mis on eelkõige kaugtöötajale relevantsed. Kuna lepingusse ei saa lisada kogu TTOS ja sellega seotud määruste ulatust, siis abiks oleks tööandja poolt eraldi koostatud koolitusmaterjalid, millele saab töölepingu tingimustes viidata. Tööandjal peaks olema kindel kohustus kaugtööle suunduvat töötajat informeerida ja koolitada töökohale seatud nõuetest ja ohutusreeglitest, sest erinevalt äriühingu või selle juhatuse liikmetest, ei saa töötajalt eeldada tööohutuse õigusaktide põhjalikku tundmist. Hetkel on tööandjal võimalus seda teha, kuid kuskilt ei järeldu kaugtöö eripärast tulenev kohustus. Autori seisukohalt aitab selline lisa säte töötervishoiu- ja ohutuse nõudeid praktikas täita, tõstes enam töötaja teadlikkust riskidest.

Analüüsides kulude hüvitamise ja maksustamise küsimusi kaugtöö puhul jõuab autor järelduseni, et kodukontoriga seotud kulude jaotamise osas on jäetud töösuhte osapooltele piisavalt vabad käed ning õigussüsteem valdkonda erilise põhjalikkusega ei reguleeri. Tööandja ja töötaja peaksid kaugtöö tegemise kirjalikus kokkuleppes maksustamise võimalike probleemide

vältimiseks sätestama ka kulude hüvitamise põhimõtted mõistlikkuse piires, mis põhjendaks maksuhalduri kontrolli puhul tegelikku kehtivat olukorda. Põhjendused kodukontori pidamiseks hüvitataivate kulude puhul peaksid olema põhjendatud nii et hüvitamist ei saa lugeda töötajale antud erisoodustusena, mis oleks ettevõttele koormav maksustamise seisukohast. Kaugtööga seotud turvalise ja tervisliku töökeskkonna loomine, samuti töökoha sisustamine ja kommunikatsioonivahendite tagamine on üheltpoolt tööandja kohustused, aga teisalt hüved, mille puhul on keeruline arvestada, kui palju kasutab töötaja neid vaid töö tegemise heaks ja kui palju eratarbeks koos kõigi oma pereliikmetega.

Autor leidis erinevate allikate ja riigikohtulahendite analüüsimise põhjal, et juhul kui ettevõtlusega seotud ja mitteseotud osa on enamvähem võrdsed, siis võib maksuhaldur lugeda ettevõtlusega seotud osaks 50% kulutustest. Kui töötaja kasutab osa oma eluruumist tööandja huvides töötamiseks, näiteks töötatakse kodukontoris ja tööandja tasub kas täielikult või osaliselt tema eluasemekulud (eluasemekuludena käsitletakse näiteks elektri-, soojusenergia-, vee- ja kanalisatsioonikulud, eluaseme üüri, sidevahendite kulusid nagu telefon ja internet, valvekulud jne), siis Maksu- ja Tolliameti koolitusmaterjalidele viidates, ei ole kulude kandmine käsitletav töötaja eluasemekulude katmise ning erisoodustusena. Kulude proportsioonides veendumiseks tuleb tööandjal põhjendada ja dokumentaalselt tõestada kantavate kulude hüvitamise vajalikkus ettevõtluses. Nagu selgus riigikohtulahenditest, siis terava vaatluse all on kodukontori sisustamisega seotud kulude kandmine, mille hüvitamise puhul tasub töösuhte osapooltel kokku leppida õiglane hüvitamise proportsioon, mis vastab reaalsele kasutusele töö tegemiseks või eraeluliseks kasutamiseks. Samuti selgus ja autorile tundub mõistlik, et proportsioonide osas kokkuleppe puudumise puhul, tasub osapoolte vahel kokku leppida 50/50 suhtearv. Kaugtöö kirjaliku kokkuleppe sõlmimisel tasub tööandjal ja töötajal sätestada ka kulude hüvitamise põhjendatud proportsioonid koos selgitusega, et kõrvalseisjal näiteks maksuhalduri näol oleks võimalik mõista sisu ja otsuse usaldusväarsust.

Käesolev magistritöö lähtub hüpoteesist, et senised kaugtööga seonduvate riskide maandamiseks kehtestatud ühtsed õiguslikud reeglid riiklikul tasandil ei ole piisavad ning kaugtööga seotud õiguslikku regulatsiooni saab täiustada ja uuendada. Kokkuvõttes tõdeb autor, et hüpotees leiab kinnitust. Eesti tööõigus võimaldaks kaugtöö tegemise osas mitmeid sõnastuse ja erisätete täiendusi, et soodustada kaugtööd kui üht paindlikku tööviisi.

Kuna Eesti tööõiguses ei ole õigusajaloolistel põhjustel kujunenud laialdast praktikat reguleerida töölepingu eritingimusi kollektiivlepingute või ametiühingute kaudu, tuleb autori hinnangul kaugtöö õiguslikke probleemide ületamiseks täiustada olemasolevat TLS-st. Magistritöö järelduste osas jõudis autor läbivalt järelduseni, et kaugtöö tegemine tuleb poolte vahel kirjalikult kokku leppida, reguleerides võimalikult spetsiifiliselt kaugtööks vajalikud eeldused ja tingimused ja kohustused, et vältida hilisemaid vaidlusi. Kuigi Eesti kohtupraktikas leidub veel väga vähe lahendeid kaugtöö tegemise kohta, leiab autor erinevate liikmesriikide võrdleva analüüsi põhjal ja töajõuturu prognoose arvesse võttes, et kaugtöö aktuaalsus ja praktiliste küsimuste lahendamine on vaid tõusvas trendis. Sellest lähtuvalt on autori peamine soovitus seadusandjale täiustada TLS erisätet kaugtöö tegemise võimalikkuse kohta ning lisada kirjaliku kokkuleppe nõude juurde ka täpsustused, mida tuleks selles kokkuleppes fikseerida. Vajalik oleks ka nõue juhendi või koolituse järgi enne kaugtöö alustamist.

Telework-related legal concerns

Summary

This masters thesis focuses on telework most actual legal issues among the regulations of telework in Estonia compared with other EU member countries legal regulations and practice. Telework is an effective way for an employer to reduce the costs of the office maintenance and motivate employees with more flexible working schemes. However for reducing the risks related with teleworking it is important to regulate teleworking in national level. In Estonia teleworking is regulated through one special provision in Employment Law which insists that employer and employee should agree on teleworking on the written form. Although the law does not regulate any further conditions and obligations related with teleworking. All precise matters have been left to agree between social partners themselves under their employment relationship for which applies all the other applicable laws and regulations.

The thesis is based on the hypothesis that the current telework regulation in national level is not sufficient for mitigating the risks related with teleworking for social partners and telework-related legal regulation in Estonia can be improved and updated. To control and evaluate the hypothesis author set a research question - what are the legal issues related to the implementation of telework and how to solve them?

Within the framework of a broader research question the author sought to answer the following more narrow research questions:

- What should be taken account when signing an employment contract with teleworker;
- What necessary conditions and tools for teleworking should be ensured by employer;
- Does the employer have the right to monitor teleworker through remote tools;
- What could be the breach of duty cases when employee teleworks;
- Whose and in what extent are responsible for the risk of loss;
- What are the reasonable costs made for teleworking which employer can reimburse.

The master thesis contains three chapters; the first one giving overview on legal developments of telework and the regulatory needs and possibilities in Estonia in contrast to law practice in EU and other nations in the world. In addition, the author brings out the regulatory similarities and bottlenecks in cross-border employment relationship, where labor law is additionally influenced by international law aspects. The second chapter discusses the employer and employee's rights and obligations when applying telework in the frames of labor law, e.g regulatory aspects, possibilities and specialities on definitions of work and rest time, occupational health and safety and data protection, including employee's right to privacy, principles. In the third chapter, the author describes the cost allocation principles in terms of telework, putting emphasis on the ways to cover the reasonable expenses from the employer point of view.

This master thesis proceeds from the hypothesis that the existing telework related risk mitigation legal regulations are insufficient and such regulations can be improved and upgraded. In summary, the author states that such hypothesis was indeed found legitimate. Estonian labor law could be improved by several wording and special conditions amendments, to encourage telework as flexible way of working.

The Estonian labor law does not include, in the reasons of legal history, widespread practice to adjust special conditions of labor agreement through union contracts. Taking this into account, author proposes to improve the current version of Employment Act to overcome today's shortcomings. In conclusion of master thesis, after considering several aspects, the author states that it's most beneficial to agree telework in written form, enabling the regulation of specific prerequisites, conditions and obligations, in order to avoid disputes later on. Although Estonian law practice includes few judicial decisions related to telework, the author states based on comparison to other EU countries and considering the labor market forecasts, that the amount of people and companies involved in telework is in inclining trend and the practicalities must be considered. Taking this into account, the main suggestion to law enforcer is to improve the Employment Act special condition regarding telework possibilities and to add the amendments to specify the exact requirements. Also on company level, it would be beneficial to compile guidelines before engaging in telework.

Kasutatud allikad

Normatiivmaterjalid

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta, EÜT L 281, 23.11.1995.
2. Lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsiooniga ning selle protokollidega ühinemise konventsiooni ratifitseerimise seadus. Vastu võetud 19.04.2006 (RT II 2006, 10, 25), jõustunud 28.05.2006.
3. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Vastu võetud 16.06.1999 (RT I 1999, 60, 616), jõustunud 26.07.1999.
4. Rahvusvahelise eraõiguse seadus. Vastu võetud 27.03.2002 (RT I 2002, 35, 217), jõustunud 01.07.2002.
5. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Vastu võetud 27.03.2002 (RT I 2002, 35, 216), jõustunud 01.07.2002.
6. Isikuandmete kaitse seadus. Vastu võetud 15.02.2007 (RT I 2007, 24, 127), jõustunud 01.01.2008.
7. Töölepingu seadus. Vastu võetud 17.12.2008 (RT I 2009, 5, 35), jõustunud 01.07.2009.
8. Võlaõigusseadus. Vastu võetud 26.09.2001 (RT I 2001, 81, 487), jõustunud 01.07.2002.
9. Tulumaksuseadus. Vastu võetud 15.12.1999 (RT I 1999, 101, 903), jõustunud 01.01.2000.
10. European Working Time Directive 2003/88.
11. Sotsiaalmaksuseadus. Vastu võetud 13.12.2000 (RT I 2000, 102, 675), jõustunud 01.01.2001, osaliselt 01.01.2002. a.
12. Käibemaksuseadus. Vastu võetud 10.12.2003 (RT I 2003, 82, 554), jõustunud vastavalt §-le 50.
13. Vabariigi Valitsuse 14.06.2007 määrus nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (RT I 2007, 42, 305).

Raamatud, teadusajakirjad ja teadustööd

14. Blyton, P. Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, 27 (2).
15. Branch, A. The evolution of the European social dialogue towards greater autonomy: Challenges and potential benefits. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2005, 21 (42).
16. Clauwaert, S. & Deinert, O. A new milestone in the EU social dialogue: the telework agreement - its interpretation and implementation. *Kogumikus European Trade Union Yearbook 2002*. Brussels: ETUI 2003.
17. Clauwaert, S. 2011: 20 years of European interprofessional social dialogue: achievements and prospects. *European Review of Labour and Research*. 2011, 17 (2).
18. Garcia-Munoz Alhambra, M. A., Haar, B., Kun, A. Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, 27 (4).
19. Gareis, K., Lilischkis, S., Metrup, A. Mapping the Mobile eWorkforce in Europe. Artiklite kogumikus *Mobile Virtual Work -A new paradigm* (Toim. E. Andriessen and M. Vartiainen). Berlin: Springer 2006, lk 45-70.
20. Goluboff, N. B. Tolls on the broadband commute: state tax limitations on interstate telework. *Media Law & Policy*. 2013, 20 (2).
21. Hodges, A. C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2006, 22 (2).
22. Hoeland, A. Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2002, 24 (1).
23. Hoogendijk, L. A Risk Analysis Methodology for Securing Teleworking. A Survey with the Dutch National Government. Master thesis. Rotterdam: Erasmus University of Rotterdam's 2006.
www.tbm.tudelft.nl/fileadmin/Faculteit/TBM/Over_de_Faculteit/Afdelingen/Afdeling_Infras tructure_Systems_and_Services/Sectie_Informatie_en_Communicatie_Technologie/medewe rkers/jan_van_den_berg/news/doc/lars.pdf (10.10.2014).
24. Horgan, R. & Farr, R. The rise (or fall) of the remote worker. *Employment Law Journal*. 2013, 140.

25. Kalson, A. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. *Juridica*. 2014, 2.
26. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. *Juridica*. 2014, 4.
27. Larsen, T. P. & Andersen, S. K. A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries. *European Journal of Industrial Relations*. 2007, 13 (2).
28. Manfredi, S & Vickers, L. Meeting the Challenges of Active Ageing in the Workplace: Is the Abolition of Retirement the Answer? *European Labour Law Journal*, 2013, 4.
29. Martin, N. R. & Visser, J. A more "autonomous" European social dialogue: the implementation of the Framework Agreement on Telework. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2008, 24(4).
30. Mello, J. A. Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2007, 19.
31. Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. *Juridica*. 2002, 8.
32. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica*. 2012, 4.
33. Nevens, K. Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partially) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2010, 26 (2).
34. Noonan, M. C & Glass, J. L. Hard Truth about Telecommuting. *Monthly Labor Review*. 2012, 135 (6).
35. Prosser, T. Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark. *European Review of Labour and Research*. 2012, 18.
36. Prosser, T. The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through 'soft' law? *European Journal of Industrial Relations*. 2011, 17.
37. Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. *Juridica*. 2009, 4.
38. Ray, J. E & Rojot, J. A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2002, 24.
39. Schess, N. B. Then and Now: How Technology Has Changed the Workplace. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*. 2013, 30.

40. Stone, K.V.W. Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*. 2006, 27 (2).
41. Sullivan, C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*. 2003, 18 (3).
42. Tavits, G. Kaugtöö ja töösuhete reguleerimine. *Juridica*. 2000, 2.
43. Travis, M. A. Equality in the Virtual Workplace. *Berkeley Journal of Employment & Labour Law*. 2003, 24 (2).
44. Valenduc, G. & Vendramin, P. Telework: from distance working to new forms of flexible work organisation. *European Review of Labour and Research*. 2001, 7 (2).
45. Wallach, S. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, 27.
46. Weber, S. Sectoral social dialogue at EU level - recent results and implementation challenges. *European Review of Labour and Research*. 2010, 16 (4).
47. Visser, J. More Holes in the Bucket: Twenty Years of European Integration and Organized Labour. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2005, 26 (4).

Kohtupraktika

48. TlnRko 3-09-773.
49. EKo 16.06.2014. F-35/14, *ZZ versus Siseturu Ühtlustamise Amet*.
50. HMKo 2-10-2667.
51. RKTko 3-2-1-135-11, p 13.
52. RKTko 3-2-1-48-02, p 1.
53. RKTko 3-2-1-175-11, *Uno Laus vs. ResRent OÜ*, lk 21.
54. RKHko 3-3-1-26-02, p 21.
55. RKHko 3-3-1-54-12.
56. RKHKm 3-3-1-21-99.
57. RKHKm 3-2-1-175-11.

Elektroonilised teabeallikad

58. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, lk 49. www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (20.09.2014).
59. European Commission. Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. 2010, lk 3. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%200007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (10.04.2015).
60. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Social Dialogue Committee of the European Social Partners, 2006, lk 7–14. www.etuc.org/press/european-social-partners-present-results-implementation-european-telework-agreement#.U5ilNXbeyt8 (10.09.2014).
61. Kallaste, E & Jaakson, K. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Centar Eesti Rakendusuuringute Keskus. 2009. www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2009/03/2009.04.01-Kaugt%C3%B6Eesti-organisatsioonides-%C3%B5ppraport.pdf (20.09.2014).
62. Telework in the European Union. Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm (10.10.2014).
63. United States Department of Labour Law. Occupational Safety and Hazard Administration. Home-Based Worksites. Instruction. Vastu võetud 25.02.2000. www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=DIRECTIVES&p_id=2254 (10.04.2015).
64. Cabrita, J. Developments in collectively agreed working time 2013. European Observatory of Working Life. 23.06.2014. www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013#hd1 (20.04.2015).
65. Eurofound. Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2015. www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1465en.pdf (20.04.2015).

66. Eurofound. Kuues Euroopa töötingimuste uuring – 2015. www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015 (20.04.2015).
67. Hedenborg, E & Virtanen, S. Eurobarometer. Finland: Working Life Barometer 2013. www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/finland-working-life-barometer-2013 (20.04.2015).

Muud allikad

68. Dowling, D. C. Global Telecommuting Brings a Host of Issues, 2013. www.shrm.org/hrdisciplines/global/articles/pages/global-telecommuting-issues.aspx (2.03.2015).
69. Eesti Reformierakonna, Sotsiaaldemokraatliku erakonna ning erakonna Isamaa ja Respublica liit kokkulepe valitsuse moodustamise ja valitsusliidu tegevusprogrammi põhialuste kohta. 8.04.2015. www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/taismahus-loe-milles-kolm-erakonda-kokku-leppisid?id=71197919 (19.04.2015).
70. Eesti Töandjate Keskliit. Töandjate Manifest. Eesti Töandjate Keskliidu ettepanekud riigile, töandjatele ja töönimestel Sügis 2014. www.toandjad.ee/images/pdf/Tandjate_Manifest_2015.pdf (19.04.2015).
71. Elling, T. Muudatused elu- ja äriruumide maksustamisel. 05.03.2015. www.raamatupidaja.ee/article/2015/3/5/muudatused-elu-ja-ariruumide-maksustamisel (10.04.2015).
72. Explanatory memorandum to the flexible working regulations 2014. 2014 no. 1398. http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/1398/pdfs/uksiem_20141398_en.pdf (19.04.2015).
73. Finkelstein, B. N. Tax Aspects of Telecommuting – What Employees and Employers Need to Know. FACPA veebileht. www.facpa.com/documents/WEB_09091.pdf (12.10.2014).
74. Greinoman, M. Äripäeva personali juhtimise käsiraamat. Kaugtöö korraldus õigusaktide kohaselt. Tallinn: Äripäeva käsiraamatud 2012, lk 1-6.
75. Kõrgesaar, U. Milline õigus kohaldub piiriülestele töösuhetele, 2012. www.apilv.ee/2012/10/milline-oigus-kohaldub-piiriulestele-toosuhetele (2.03.2015).
76. Nilles, J. M. Telecommunications and Organizational Decentralization. IEEE Transactions On Communications. 1975, 23 (10).

77. Noorväli, U & Valge, R. Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest. RMP.ee raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri „Spetsialist“. Kaugtöö. 2013, lk 31-35. www.rmp.ee/raamatupidamine/raamatupidamine-yldiselt/15353 (10.10.2014).
78. Pensionikeskuse koduleht. www.pensionikeskus.ee/eesti-pensionisusteem/pensionisusteem/ (02.03.2015).
79. Põllumäe, S. Kaugtöö kasutamine riigiasutustes. Riigikogu Toimetised 2006, 14.
80. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Kirjastus Ilo, Tallinn 2009. Töölepingu seadus RT I, 22.12.2012, 30.