

Kaugtöö – igapäevane, kuid reguleerimata töövorm



HEDI ARUKASE
jurist, Tartu Ülikooli magistrant¹



KATRIN SARAP
vandeadvokaat

Kaugtööst võib võita nii töötaja, tööandja kui ka riik, aga see töövorm peab olema mõistlikult reguleeritud.

Eestis kehtestati COVID-19 pandeemia tõttu eriolukord üle aasta tagasi. Töömaastikul on see andnud selge arusaama, et kaugtöö on vaja nüüd ja kohe õigusaktitasandil reguleerida. On ilmselge, et töölepingu seaduse (TLS) koostamisel ei osanud seadusandja ette näha sellist olukorda, kus riik tungivalt palub tööandjatel lubada töötajatel kodus tööd teha. Seega on kaugtöö regulatsiooni vajaduse põhjustanud olud meie ümber. Kuna koroonakriis on kestnud üle aasta, on see

piisav aeg järelduste ja kokkuvõtete tegemiseks ehk – kui üldiselt või täpselt on vaja kaugtööd TLSis reguleerida. Kaugtöö on nüüdsest reaalne ja jääv töövorm.

2018. aasta sügisel koostati töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus (VTK), kus muu hulgas olid tähelepanu all paindlikud töövormid ja nendega seoses töökeskkonnaohutuse reeglite leevendamine sõltuvalt rakendatavast töövormist. Kuid sinna VTK jäi. Tekib küsimus, mis on toimunud viimased kaks ja pool aastat? Mis on muutunud? Kuhu on edasi liigutud? Kus on uued tööõiguse regulatsioonid või vähemalt nende eelnõud? Paraku neid pole ning töötajad ja tööandjad peavad jäigalt läbi ajama sellega, mis on ja ise juurde mõtlema või looma lahendusi, mis rahuldaksid mõlemat lepingu poolt.

Nüüdse nutimaailmas, kus sisuliselt kogu töö tegemiseks vajaliku informatsiooni võib kätte saada telefonist, tahvel- või sülearvutist, tundub kontorist töötamine pehmelt öeldes ahistavana. Lisaks heale töötasule on paindlik tööaeg kahtlemata oluline osa töötaja praegusest motivatsioonipaketist. Töötajad hindavad seda kõrgelt eelkõige seetõttu, et see aitab vältida rutiini, ennetab tööstressi ning annab võimaluse oma tegemisi paindlikumalt korraldada. Kui oluline on töö tulemus, mitte selle tegemiseks määratud

¹ Artikkel on valminud õppekava „Muutuste juhtimine ühiskonnas“ raames.

kindel aeg, on paindlik tööaeg iseenesest hea võimalus, mille kohaldamist tasub tööandjal kaaluda.

Tööelu kohaneb tehnoloogiliste lahenduste ja võimekustega. Töötajad on tänu mobiilsetele töövahenditele ja mugavatele suhtluskeskkondadele pidevalt kättesaadavad. Töö tegemise asukoht

Tööelu kohaneb tehnoloogiliste lahendustega, tööandjad on paindlikumad kui iial varem ning on viimase aastaga muutunud usaldavamaks.

ei ole enam nii oluline, kui see oli kaks aastat tagasi. Tööandjad on paindlikumad kui iial varem ning on viimase aastaga ka palju usaldavamad. Nii on suur vastutus langenud töötajatele, kellele on koos vastutusega antud ka vabadus oma aega ise juhtida ning teha tööd parasjagu siis, kui on võimalik, ja seal, kus on soov. Varahommikul, lõunapausil, hilisõhtul, öösel – kodus, kohvikus, kontoris, rongis. Esmapilgul kõik nagu töötaks ja muretsemiseks pole põhjust. Või siiski?

Tegelikuses on viiteid, mis nüüdseks nõuavad juba aegkriitiliselt tööõigusesse vajalike muudatuste sisseviimist. Olulisim neist on see, et kaugtöö regulatsioon on praegu peaaegu olematu. Tegemist on töövormiga, mille kasutamine tõsis hüp-peliselt koos ülemaailmse pandeemiakriisiga. Eestis jõudis kaugtööd tegevate töötajate hulk peaaegu 200 000ni (Voolens,

Sõstra 2020), mis on 20 protsenti Eesti tööealisest elanikkonnast². Keeruline oleks siinjuures väita, et tööõiguse regulatsioon selle viiendiku valguses kaasajastamist ei vaja või on ebaoluline. Muu hulgas tuleks arvestada kaaluka asjaoluga, et tegemist on igaihe eluga tugevalt põimunud valdkonnaga – puudutab ju töö vähemal või rohkemal määral kogu elanikkonda.

Veel enam – kuivõrd tööõiguse reguleerib meie kõigi töösuhteid, siis kas ei peaks see olema kõige tänapäevasem ja kasutajasõbralikum? Jah, loomulikult peab seadusandja enne normi muutmist jõudma selgusele, mis peaks olema uue normi sisu ja mõte ning mis on see nüanss ja kus asub see raskuskese, mis muudab normi õiglaseks, mõistlikuks ja vajalikuks, arvestades samal ajal poolte huve (Narits 1994, 228). Lisaks saab võtta arvesse Justiitsministeeriumi koostööstasega välja toodud märkust 2018. aasta VTK-le, mille kohaselt tuleb enne iga muudatust kaaluda, kas tegemist on ikka tööõiguse jäikusega või oleks võimalik küsimusi tekitav olukord lahendada varasemat normide tõlgendust muutes (Justiitsministeerium 2018, 1). Seega tuleb küsida, milline peab välja nägema kaugtöö regulatsioon õigusakti tasandil?

MIS ON KAUGTÖÖ?

Töölepingu seadus defineerib mõiste, öeldes, et kaugtöö on olukord, kui töötaja teeb tööd väljaspool töö tegemise kohta, näiteks oma elukohas, aga ka mujal asukohas (TLS § 6 lg 4). Sama sätte järgi peavad kaugtöö tegemises töötaja ja tööandja olema kokku leppinud. Kuid sellega TLS ka piirdub. Kõik muu, mis puudutab kaugtööl töötamist, tuleb tule-tada või tõlgendada. See ei oleks kuidagi

² Tööealine elanikkond – rahvastiku osa, keda vanuse alusel loetakse tööõimeliseks. Vanusevahemik, milles olevaid inimesi loetakse tööealisteks, on kokku lepitud ja võib eri riikides või ka eri uuringutes olla erinev. Euroopa Liidu riikides korraldatav tööjõu-uuring hõlmab vanuserühma 15–74. – <https://www.eestipank.ee/tooealine-elanikkond>

takistuseks, kui kaugtöö oleks reaalsuses täpselt samasugune töö tegemine nagu näiteks kontoris. Paraku see nii ei ole. On tavapärase, et kontorist algab ja lõppeb tööpäev iga päev samal ajal (vähemasti on selles pooled kokku leppinud), kasutatakse eesmärgipäraselt ettenähtud pause – kui mitte kõiki, siis usutavasti vähemalt lõunapausi. Töövahendid ja töökeskkond peavad lähtuma töötaja terviseohutusest (vt lähemalt töötervishoiu ja tööohutuse seadust (TTOS)). Kaugtööl ei pruugi see aga alati nii olla. Näiteks oma elukohas (edaspidi kodukontoris) tööd tehes ei saa eeldada, et tööaeg, töökoht, töökorraldus või töökeskkond vastavad või saavad vastata ilmtingimata TLSis ja TTOSis nimetatud tingimustele. Mõistagi ei saa eeldada, et iga kodu on sisustatud lisaks eluruumidele ka kodukontori toaga, mis vastab kõikidele TTOSist tulenevatele nõuetele.

Samal ajal ei ole tegemist millegi ootamatu, ebaotstarbeka või negatiivsega – vastupidi, plussid kaasneb kaugtööga rohkem kui üks. Hinnanguliselt neist peamine väärtus töötaja jaoks väljendub võimaluses saavutada teatav iseseisvus oma töös ja sellega seoses juhtida ise oma aega ning ühildada töö oma ülejäänud eluga (Gajendran, Harrison 2007, 1535). Samal ajal saab tööandja pakkuda töötajale rohkem paindlikkust, usaldust, vabadust ning enesejuhtimist, mis omakorda mõjutab uuringu järgi töötajate produktiivsuse ja innovaatiliste lahenduste kasvu (Godart *et al.* 2017, 894), mis on otsene kasutegur tööandjale.

KAUGTÖÖ RISKID

Esmapilgul ahvatlevana tundub kaugtöö kätkeb nii töötajale kui ka tööandjale varjatud riske, millega pooled peaksid oskama arvestada. Näiteks riskib tööandja, kui lubab töötajal kodukontoris tööd teha, veendumata esmalt selle ohutuses. Või riskib töötaja tööandja ärisaladuse kahjustamisega, töötades väljaspool tööandja tegevuskohta, kus puuduvad

näiteks piisavad infoturbe nõuded. Nii ei ole tõenäoliselt otstarbekas lubada töötajal teha tööd väikes kohvikus, laotades lauale tööalased dokumendid või riskida sellega, et rongis kaasreisija loeb arvutiekraanilt kliendile saadetavat hinnapakumist vms.

Samal ajal liiguvad töötrendid tänu tehnoloogia toele üha enam suunas, kus töötajal on rohkem vabadust ise otsustada, millal täpselt ta tööd teeb ja millal puhkab (töö- ja puhkeae) ja seda põhjusel, et paljude töö- või ametikohtade tööiseloome ei nõua enam jäika seotust tööaja või kohaga. Heaks näiteks ja võimalikuks eeskujuks tööõigusele on siinkohal spordiseadus (SpS), mille kohaselt täisealine sportlane, kes on oma töö iseloomust lähtuvalt vaba oma tööaja korralduse üle otsustama, ja tööandja saavad kokku leppida, et sportlane on iseseisva otsustuspädevusega töötaja tingimusel, et töötamine ei kahjusta tema tervist ja ohutust (SpS

**Kaugtöö kätkeb
nii töötajale kui ka
tööandjale varjatud
riske, millega mõlemad
peaksid oskama
arvestada.**

§ 10⁴). Seega on iseseisva otsustuspädevuse eelduseks järgmised tingimused: töötaja peab olema sportlane, täisealine, töö iseloom on selline, mis võimaldab vabalt valida tööaega, töö ei kahjusta tervist ja on ohutu.

Samuti suureneb kaugtöö kasutamisele töötaja vastutus tööandja vara, sealhulgas

infoturbe ning konfidentsiaalse teabe hoidmises, kuivõrd vara võetakse vähemalt IT-vahendite näol kaugtööle suundudes kontorist kaasa, internetiteenus ei pruugi olla enam piisavalt turvaline ning igal pool mujal töö tegemisega suureneb paratamatult oht, et tööandja konfidentsiaalne teave võib hooletuse korral sattuda kolmandate isikute valdusesse. Sarnastele olulistele ning tähelepanu väärivatele asjaoludele on muu hulgas viidanud Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit (Eesti Infotehnoloogia... 2020) ja Riigi Infosüsteemide Amet (Tankler 2020).

Ei saa kõrvale visata sedagi asjaolu, et sageli ei ole töötajaga konkreetselt kokku lepitud ühes või teises töövormis, ja töötaja kasutab korraga mõlemat varianti – töötab mõned päevad nädalas kontoris ja mõned kodus. Veel keerulisem on asi siis, kui kodukontoris ehk kaugtööl olles otsustab töötaja ise, kudas ta tööd teeb, kontoris olles kestab jällegi tööpäev nt 9–17ni. Seega on kasutusel kõikisugu erinevaid kombineeritud variante, mis omakorda võib teha kehtivate ning kaugtööd mitte-nii-väga-arvestavate-normide tõlgendamise keerukaks.

ETTEPANEKUD TÖÖLEPINGU SEADUSE MUUTMISEKS

Kehtivas TLSis on olemas vaid kaugtöö definitsioon. Mistõttu, kuivõrd õigusakti tasandil kaugtöö regulatsioon puudub, tuleb tööandjal töötajaga kaugtöö rakendamisel veel täiendavalt kokku leppida: tööajas, töökohas, suhtluskanaalides, töötingimustes, töö üleandmises (raporteerimises), konfidentsiaalse teabe kaitses ning tervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Seega vajab kaugtöö reguleerimist eelkõige nendes küsimustes. Samas on selge, et praegu on organisatsiooniti sellised lisakokkulepped erinevad, kuivõrd puudub ühtne regulatsioon, mida järgides võiks tekkida ühetaolisus. Kindlasti ei tohiks kaugtööd üle reguleerida, kuid selged põhimõtted, millest tööandja saaks lähtuda, peaksid olema reguleeritud.

Endiselt peaks jääma kehtima põhimõte: mis ei ole seaduses keelatud, on lubatud.

Töötaja nõue

TLSi järgi peavad tööandja ja töötaja töölepinguga kokku leppima muu hulgas ka töö tegemise ajas. Täpsemalt on praegu seadusandja nõue, et töölepingus peab olema kirjas aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg) (TLS § 5 lg 1 p 7). Samas on kaugtöö puhul seadusest tulenevat töötaja nõuet keeruline õigusparaselt konkretiseerida, kuivõrd aeg, millal töötaja täidab tööülesandeid, erineb sageli ajast, mil tööülesandeid täidetakse tööandja organisatsioonis kohapeal (nt kontoris). On ju kaugtööd iseloomustavateks märksõnadeks paindlikkus, enesejuhtimine ning töö- ja eraelu ühildamine, mis kuidagi ei sobitu rangelt kokkulepitud tööajaga.

Kaugtööd rakendavatel töötajatel erinevad sageli tööpäevad üksteisest ning on tavapärase, et ühes päevas töötatud 8 tundi ei lange kokku teises päevas töötatud 8 tunniga. Jah, see on iseenesest võimalik ka paindliku tööaja kokkuleppe valguses kontoritööl olles, kuid viimane ilmselt ei varieeru võrdselt kaugtööga, mis sõltub sageli erinevatest tööpäevasisestest mittetöölalastest kohustustest (nt pandeemiakriisi ajal algklassiõpilase abistamine distantsõppel). Samas on selge, et töötaja kokkuleppel on oluline väärtus. See mõjutab töötaja heaolu, kuivõrd seab selged piirid ja aitab vähendada ületöötamist. Samuti on töötaja arvestus omakorda vajalik ületunnitöö või valveaja arvestuseks, aga ka töö tegemise aja ja öötöö piirangu, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning töötaja lühendamise aspektist.

Kirjeldatu valguses võiks näiteks tuua tööõigusesse mõiste „avatud tööaeg“. Töölepingulises suhtes, sh kaugtöö puhul, võiks tööandjal ja töötajal olla võimalus leppida kokku avatud tööajas. See tähendab, et puuduks kohustus garanteerida töötajale kindel tööajanorm. Töötasu makstakse tegelikult töötatud tundide eest

ehk töötaja peaks arvestama, et töötunde oleks vastavalt töö mahule ning töötasu makstakse tegelike tundide eest. Tööandjal puuduks kohustus tasuda töötajale aja eest, mil tööd ei ole anda. See annaks mõlemale poolele vabaduse organiseerida oma aega, sh ühildada töö- ja eraelu mugavalt ning sõltuvalt igapäevaste subjektiivsetest vajadustest. Selline töösuhete vorm kehtiks vaid poolte kokkuleppel ning ei välistaks samal ajal traditsioonilise tööaja normiga töösuhet. Vastav kokkulepe peab olema selge ning poolte õigused ja kohustused ning vastutus täpselt reguleeritud. Töenäoliselt võivad sellisest kokkuleppest mõlemad pooled.

Töökoha nõue

Niisamuti kui tööajas, tuleb ka töö tegemise kohas kehtiva TLSi järgi tööandjal ja töötajal töölepinguga kokku leppida (TLS § 5 lg 1 p 8). Kaugtöö vaates on paratamatu, et ka töö tegemise koha nõue ja töökoha mõiste ise vajavad kaasajastamist. Samale järeldusele on jõutud ka Arenguseire Keskuse 2020. aasta uuringus, mis käsitles viirusekriisi mõju Eesti majandusele ning milles toodi töökoha kui tavapäraselt füüsiliste omadusega mõiste kõrval esile ka virtuaalkanalite osatähtsuse kasv (Arenguseire Keskus 2020,20).

Kehtiva regulatsiooni järgi saab töö tegemise kohaks olla kas (a) tööandja tegevuskoht (TLS § 20) või (b) koht väljaspool tavapärasest töö tegemise kohta (kaugtöö) (TLS § 6 lg 4). Olukorra teeb keeruliseks asjaolu, et TLS § 20 teise lause järgi eeldatakse, et töö tegemise kohas lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega ning laiemas ja kitsamas töö tegemise koha määratluses kokku leppimine peab olema põhjendatud selle eeldusega, et töö tegemise koht ei saa olla määratud ebamõistlikult laialt või kitsalt ning tööandja ja töötaja peavad töö tegemise koha kokkuleppe sõlmimisel lähtuma vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest (Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-65-17, p 14).

Seega kui lugeda regulaarne, kord kaugtöö, kord kontoritöö kasutamine eri kohalike omavalitsuse üksuste vahel piisavaks põhjuseks laiendada töö tegemise kohta, siis on tõepoolest võimalik kokku leppida, et töö tegemise koht on Eesti. Kuid selline kokkulepe võib tekitada segadust, vahest isegi ebavõrdsust. Näiteks töölähetuste mõttes. TLSi järgi võib

Töölepingulises suhtes, sh kaugtöö puhul, võiks tööandjal ja töötajal olla võimalik leppida kokku avatud tööajas.

tööandja lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta (TLS § 21 lg 1) ning töötajal tekib omakorda õigus nõuda tööandjalt töölähetusega kaasnevate kulutuste hüvitamist (TLS § 40 lg 2).

Näide. Tartu tööandja A juures töötab kaks töötajat – Mari ja Jüri. Mari töö tegemise koht on tööandja tegevuskoht Tartu linnas. Jüri töö tegemise koht on Eesti, kuivõrd ta töötab vahel Tartu kontoris ja vahel kaugtööl oma kodus Võrus. Tööandja A saadab Mari ja Jüri Tallinnasse tööülesandeid täitma.

Kirjeldatud näite järgi ei ole mõlemal ühe tööandja töötajal võrdsed võimalusi nõuda tööülesannete täitmisel tekkinud transpordikulusid. Töötaja, kelle töö tegemise koht on määratud kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega, on saadetud lähetusse ja temal üksinda tekib õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulutuste

hüvitamist TLS § 40 lg 2 alusel. Samuti on üksnes nimetatud töötajal õigus kasutada TLS § 40 lg-s 5 sätestatud alust keelduda töölähetusest. Teist töötajat TLSi mõistes justkui lähetusse ei saadeta, kuivõrd TLS § 21 lg 1 järgi on töölähetusega tegemist siis, kui tööandja annab töötajale tööülesande, mille täitmiseks tuleb töötajal minna väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.

See, mis kehtib tööandja asukohas töötamisel, erineb kaugtöö tegemise paiga võimalustest ja töökorralduse asjaoludest.

Seega tuleks esmalt kaaluda, kas töö tegemise koha laiendamine on kaugtöö põhjendusel piisav, ja kui on, siis tuleks kaaluda, kuidas seda näiteks lähetuskulude regulatsiooni silmas pidades täpsustada, nii et tagatud oleks kõigi töötajate ühetaoline kohtlemine. Üks võimalikke lahendusi võiks olla muudatus, mille alusel ei peaks töö tegemise kohta enam määrama ainsuses kohaliku omavalitsuse täpsusega, vaid see võiks põhjendatud juhtudel olla määratletud mitmuses. See tähendab, et kui TLS lubaks ühele töötajale määrata üks või mitu kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega töö tegemise kohta, saaksid toodud näites mõlemad töötajad nõuda töölähetusega seotud kulutuste hüvitamist.

Töökorralduse reeglid

Tööandja ülesanne on kehtestada töökorralduse reeglid ja TLS § 28 lg 2 p 7

kohaselt on tööandja kohustus neid töötaja töölevõtmisel ja tema töötamise ajal iga muutmise järel uuesti tutvustada. Töökorralduse reeglite kehtestamise vajaduse tingib eesmärk leppida konkreetsemalt kokku töökorraldust puudutavates küsimustes, samas ei ole seadusandja pidanud vajalikuks määratleda, millistes punktides tuleb töökorralduse reeglitega kokkulepe saavutada. Varasemalt on TLSi seletuskirjas sellisteks selget kokkulepet vajavateks töökorralduslikeks küsimusteks muu hulgas peetud näiteks tööpäevasiseseid puhkepause või isikukaitsevahendite kasutamise kohustust (Käärats *et al.* 2013, 26). Sama loetelu võiks jätkata ka tööandja vara kasutamise, konfidentsiaalse teabe hoidmise kohustuse, töötingimuste, töö üleandmise (raporteerimine), aga ka tööandjale kuuluva arvutivõrgu kasutamise (sh internetiliikluse, suhtluskanalite ja sotsiaalvõrgustiku kasutamise tingimused) ning isikuandmete töötlemisega seotud tingimusi (Tööelu 2017).

Kaugtöö tegemisel on selge, et tava-pärased töökorralduslikud reeglid enam täielikult asjakohased ei ole. See, mis kehtib tööandja asukohas töötamisel, erineb kaugtöö tegemise paigas olevatest võimalustest, aga ka töö sisu mõttes korraldamist vajavatest asjaoludest. Võtame näiteks tööandjale kuuluvas arvutis interneti kasutamise töö tegemiseks. Kui tööandja asukohas kontrollib ja vastutab tööandja ise internetiühenduse turvalisuse eest, siis kaugtööl olles (nt kodukontoris) kasutab töötaja tõenäoliselt internetiühendust, mis ei pruugi olla konfidentsiaalse teabega töötamiseks (sh isikuandmete töötlemiseks) piisavalt turvaline. Samuti võib ebaturvaline ühendus ohustada tööandja vara, näiteks arvutiviiruste, pahavara vms näol. Loomulikult pakub tänapäevane tehnoloogia mitmesuguseid võimalusi turvalise internetiühenduse loomiseks, kuid sellist toimimist ei saa tööandja töötajalt eeldada.

COVID-19 pandeemiakriisi aegne töötajate massiline kodukontoritesse

suunamine tõi endaga hulgaliselt küsimusi selle kohta, kuidas korraldada kaugtööd ning millised reeglid peaksid kehtima. Ja seda olenemata sellest, et kaugtöö tegemist oli juba enne pandeemiakriisi võimalik rakendada. Kuivõrd kaugtööd tehakse ka edaspidi, lahendaks palju küsimusi tekitava olukorra tööandja seadusest tulenev ülesanne reguleerida lisaks üldistele töökorralduse reeglitele ka kaugtöö korraldamine. Muu hulgas oleks ehk aeg esitada õigusaktis kasvõi näitlik loend vajalikust reeglistikust. Nii oleks töötajatele tagatud selgus, millised õigused ja kohustused-tingimused kaasnevad kontoris, milliseid kaugtööl.

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUS PÄRSIB KAUGTÖÖ KASUTAMIST?

Just kaugtöö ja selle töökorralduslikud reeglid viivad meid edasi tööõiguse teise olulise õigusakti – töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) juurde, mille eesmärk on reguleerida töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, samuti tööandja ja töötaja õigusi ja kohustusi tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel (TTOS § 1 lg 1). Kui tööandja asukohas ohutute töötingimuste tagamine on arusaadavalt tööandja kohustus, siis on keeruline mõista tööandja samasugust kohustust olukorras, kui töötaja viibib kaugtööl.

Samas just seda kehtiva TTOSi regulatsioon tegema kohustab, pannes nii tööandja kaugtöö mõistes keerulisse olukorda. Nimelt defineerib TTOSi § 4 mõistet töökoht. Sama paragrahvi esimese lõike kohaselt on töötamise koht ka selline koht, kus töötaja töötab tööandja loal või korraldusel (TTOS § 4 lg 1) – näiteks kodukontor. Sama paragrahvi teine lõige paneb tööandjale kohustuse, mille järgi tuleb tööandjal töökoht sisustada ja kujundada nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töö- võime ja heaolu (TTOS § 4 lg 2). Järelikult lasub tööandjal kohustus tagada näiteks

töötaja kodukontoris olukord, mis tagaks turvalise töökeskkonna. Paratamatult tekivad õigustatud küsimused. Kuidas saab tööandja oma seadusest tulenevat kohustust täita, kui töötaja töötab kaugtööl kodukontoris? Tõepoolest, on võimalik nii, nagu ka Tööelu portaalis viidatakse, tööandjal hinnata võimalikke riske ja töötajat juhendada (Tööelu 2019). Siiski poleks selliselt kaugeltki täidetud kõik eeldused, et väita, et tööandja on omalt poolt teinud kõik ohutuse tagamiseks. TTOSi järgi tuleb lisaks riskide hindamisele ja juhiste andmisele töökoht kujundada ja sisustada nii, et töökeskkond oleks ohutu (TTOS § 4 lg 2). Kohandada töötaja kodus mõni ruum nii, et täidetud oleks tööandjale seadusega

Tööandja asukohas on ohutute töötingimuste tagamine tööandja kohustus, keerulisem on see olukorras, kui töötaja viibib kaugtööl.

pandud ülesanne? Samas on ju kodu puutumatu (Eesti Vabariigi Põhiseaduse § 33).

Järelikult on nii, et tööandja võib küll hinnata riske, teha ja anda mitmesuguseid juhiseid, samuti täita töötajaga kokkuleppel töökeskkonna ohutuks muutmise kohustust sisustamise ja kujundamise näol, kuid ei saa seda töötajalt nõuda. Omaette tähtis on asjaolu, et selline kohustus on tööandjale rahaliselt koormav ja ettevõtte huvidest lähtuvalt ebapraktiline, kui kodukontorit kasutatakse paralleelselt

tööandja asukohas oleva kontoriga või on kodukontori kasutamine ajutine (nt 2020. aasta pandeemiakriisist tingitud eriolukorra ajal). Sisuliselt tähendaks see tööandjale iga kodukontorit kasutava töötaja kohta topelt töövahendeid ohutu töökeskkonna tagamiseks (nt ergonomiline laud ja tool).

Tööandjale TTOSiga pandud kohustused ei piirdu aga üksnes töökoha ohutusega, vaid nagu ütleb ka õigusakti pealkiri, tegemist on tervishoiu ja tööohutuse regulatsiooniga. Lisaks eelkirjeldatule peab tööandja tagama veel näiteks nõueteko-

Selge ja tänapäevaseid vajadusi arvestav regulatsioon aitaks kaasa kaugtöö võimaluse püsijäämisele ja selle julgemale rakendamisele.

hase valguse (TTOS § 4 lg 4³) ja sobiva õhutemperatuuri (TTOS § 6 lg 1 p 2), aga ka rakendama meetmeid, et ennetada ja võimalusel vältida psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva võivad tervisekahjustusi (TTOS § 9¹), mida muu hulgas võib esile kutsuda pikaajaline üksinda töötamine (TTOS § 9¹ lg 1).

Sellise ebamõistliku olukorra leevendamise vajadusest ajendatuna asusid tööandjad töötajatega sõlmima kokkuleppeid, millega töötaja pidi tööandjale kinnitama, et kodukontoris viibides on tal võimalik tööd teha ohutus keskkonnas. Sellega seoses tekib aga uus küsimus: kas sellise kokkuleppe sõlmimine poolte vahel

on piisav, et välistada tööandja vastutus? TTOS iseenesest sellise kokkuleppe sõlmimise võimalusele ei viita, samas ka ei välista. Siiski on regulatsioon kaugtöö vaates tööandjat liigselt kohustav ning seab ebaproportsionaalse vastutuse. Olukorra lahendaks selge regulatsioon näiteks kujul, et tööandja ja töötaja vaheline vastutus kaugtöö rakendamisel on mõistlikult jagatud.

KAUGTÖÖ LAIEM MÕJU

Kindlasti ei ole tegemist ammendava loeteluga sellest, mis vajaks kaugtöö mõistes tööõiguses selgemat reguleerimist. Kuid kindel on üks – selge ja tänapäevaseid vajadusi arvestav regulatsioon aitaks kaasa kaugtöö võimaluse püsijäämisele ja selle julgemale rakendamisele. On kurvastav ja poolte töösuhte arengut pärssiv, kui tööandja ei võimalda kaugtöö kasutamist üksnes põhjusel, et TTOSist tulenevad talle ebaproportsionaalsed kohustused, mida ta ei suuda kaugtöö korral tagada või kardab eksida ja eksimusele järgnevat sanktsiooni. Või ei ole selge, millised töökorralduslikud reeglid on vajalikud või kuidas mõjutab töötajale tööalase sõltumatus andmine poolte kohustusi vms.

Samal ajal kannab kaugtöö kasutamise võimalus eneses mitmeid riiklikul tasandil püstitatud eesmärgi. Näiteks tuua inimesi rohkem maapiirkondadesse elama, mida toetaks kaugtöö selge regulatsioon ja selle tulemusena kaugtöö julgem rakendamine. Nagu ütles ka president oma 2021. aasta Vabariigi aastapäeva kõnes: „Ei saa leppida, et pealinna ja muu Eesti arenguvahe käriseb järjest suuremaks.“ (Kaljulaid 2021).

Kaugtöö väärtuse näiteid saab tuua ka palju varasemast ajast. Näiteks projekti „Talendid koju!“ raames korraldatud uuringu andmeil soovis 2010. aastal 89 protsenti pikemat aega välismaal elavaist või töötavaist noortest Eestisse tagasi tulla, kui nad saanuks head elatustaset võimaldava töötasu ja sobiliku töökeskkonna (Niitra 2010). Seega on kodumaale tagasi

tulla soovivate kodanike jaoks oluline töökeskkond. Ja mitte ainult aineeline keskkond, vaid eelkõige paindlikud töösuhted. Töötajal peab olema võimalus ise otsustada kus, millal ja kui palju ta tööd soovib teha. Samal ajal võib talendi huvi olla ühildada elu- ja töökeskkond nii, et elukoht jääb välismaale, kuid töökoht on Eesti ettevõttes – mida soodustaks taaskord töötajate ja tööandjate huve, õigusi, kohustusi, riske ja palju muud toetav selge kaugtöö regulatsioon tööõiguses.

Riigi perspektiivist on kaugtöö jäämisel ja ulatuslikumal rakendamisel ka keskkonda kaitsev mõju. Kodukontori kasutamise võimalus aitaks vähendada muidu tööle sõitmiseks kasutatava transpordivahendiga kaasnevaid saastetegureid, toetades nii ka „Eesti 2035“ strateegias nimetatud eesmärki muuta muu hulgas elu- ja töökeskkonna vahelisi

liikumisharjumusi keskkonnahoidlikeks (Riigikantselei 2021). Niisamuti on äärmiselt olulise kaaluga käesoleval ajal iga riigi, ka Eesti riigi eesmärk leida meetmed väljumaks pandeemiakriisist majanduslikult võimalikult tugevatena. Selge kaugtöö regulatsioon toetaks selle rakendamist ka peale kriisiaega, mis omakorda võimaldaks tööandjatel hoida kokku kuludelt, mis kaasnevad tööruumide tagamisega ja nii taastuda ehk paremini pandeemiaaegsete piirangutega kaasnenud majanduslikest raskustest.

Seega tuleks mõista, et kaugtööl kui töövormil aitaks tööõiguses kohaneda seda toetav regulatsioon, mis tagaks nii töötajatele kui ka tööandjatele kindluse, et riik ei ole neid sellises olukorras üksi jätnud, vaid annab selge õigusaktiga vahendid kaugtöö rakendamiseks ning seeläbi toetab ka riigi püstitatud eesmärkide saavutamist.

KASUTATUD KIRJANDUS

- ARENGUSEIRE KESKUS. (2020). Viiruskriisi mõju Eesti majandusele. – https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2020/12/2020_covid-19_viiruskriisi_m%C3%B5ju_eeesti_majandusele_kokkuv%C3%B5te.pdf
- GAJENDRAN, R. S., HARRISON, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. – Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541. – <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>
- GODART, O. N., GÖRD, H., HANLEY, A. (2017). Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data. – ILR Review, August, 70(4), 894–918.
- EESTI INFOTEHNOLOOGIA LIIT. (2020). ITL soovib ettevõtetel kaugtöö korraldus läbi mõelda. – <https://www.itl.ee/uudised/itl-soovib-ettevotetel-kaugtoo-korraldus-labi-moelda/>
- EESTI VABARIIGI PÕHISEADUS. – RT 1992, 26, 349.
- JUSTIITMINISTEERIUM. (2018). Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK koosõlastamine. Tallinn. – <https://eelnoud.valitsus.ee/main#jw2B03gX>
- KALJULOID, K. (2021). Eesti Vabariigi aastapäeval Paide Muusika- ja Teatrimajas. Presidendi kõne. – <https://www.president.ee/et/ametitegevus/koned/16450-eeesti-vabariigi-aastapaeval-paide-muusika-ja-teatrimajas/index.html>
- KÄÄRATS, E., TREIER, T., SUDER, S., PIHL, M., PROOS, M. (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Kirjastus Juura. – https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/tooleping/_Selgitused_toolepingu-seaduse_juurde-2-.pdf
- NIIRITS, R. (1994). Tõlgendamine: teadus või seadus? – Juridica, 1994(9), 228–230. – https://www.juridica.ee/article.php?url=1994_9_t_lgendamise_teadus_v_i_seadus_
- NIITRA, S. (2010). Enamik välismaal õppivaid noori tahab Eestisse tagasi. – Postimees, 7. oktoober. – <https://leht.postimees.ee/323199/enamik-valismaal-oppivaid-noori-tahab-estisse-tagasi>
- RIIGIKANTSELEI. (2021). Strateegia „Eesti 2035“, arengukavad ja planeering. Strateegia. Arenguvajadused. Kultuuriruum ja elukeskkond. – <https://valitsus.ee/strateegia-eeesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/arenguvajadused>
- RIIGIKOHUS. 21. juuni 2017. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-65-17. – <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?fid=210483105>
- SPORDISEADUS. – RT I 2005, 22, 148.
- TANKLER, L. (2020). Kuidas turvaliselt kaugelt õppida ja töötada. – RIA. Blogi, 18. märts. – <https://blog.ria.ee/kuidas-turvaliselt-kaugelt-oppida-ja-tootada/>

TÖÖELU. (2017). Töökorralduse reeglite sisu. – <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhted/too--ja-puhkeaeg/reegliid-tookorraldusele/tookorralduse-reeglite-sisu>

TÖÖELU. (2019). Kas kaugtöötajaga võib juhtuda tööõnnetus? – <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/Kaugtoo/Kas-kaugtöötajaga-voib-juhtuda-tooonnetus>

TÖÖLEPINGUSEADUS. – RT I, 29.12.2020, 25.

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUS. – RT I, 29.12.2020, 14.

VOOLENS, E., SÖSTRA, K. (2020). Koroonakriisi tulemus: 200 000 kaugtöö tegijat. Statistikaamet. Blogi, 16. detsember. – <https://www.stat.ee/et/uudised/koroonakriisi-tulemus-200-000-kaugtöö-tegijat>