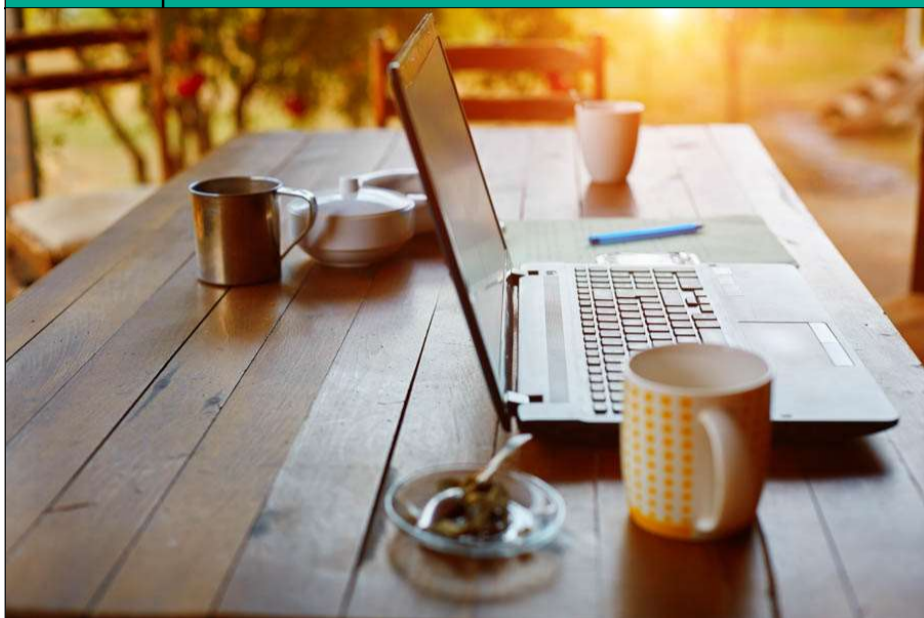


KAUGTÖÖ: KUIDAS KORRALDADA JA KAS SOBIB IGAÜHELE?

www.roedl.ee



Hea lugeja

Võib väita, et kaugtöö ei ole enam midagi ebatavalist. Üha enam on töötajaid, kes teevad kaugtööd ehk töötavad kodus või muus kokkulepitud kohas väljaspool tööandja töökohta. Kuid kas ettevõtetes, kus kaugtöö on rakendatav, sobib kaugtöö ikka igaühele? Millised on tööandja kohustused kaugtöö puhul?

Kaugtöö kokkulepe

Tuleb tähele panna, et kaugtöö tegemine eeldab ühelt poolt kaugtöö tegemise kokkulepet ja teiselt poolt kaugtöö tegemise korra kehtestamist. Kokkulepe töötaja ja tööandja vahel on vajalik, sest tööandja ei tohi sundida töötajat kaugtööle ja samas ei saa ka töötaja nõuda kaugtööle jäämist. Töölepinguseadus (edaspidi TLS) sätestab, et kui pooled lepivad kokku kaugtöös, peab see kajastuma ka töölepingus või muus poolte vahel sõlmitud kokkuleppes.

Kokkulepe võib olla põhjalik, sisaldades kaugtöö tegemise tingimusi. Samas võib kokkulepe seisneda ka lihtsalt kaugtööle lubamises, kuid oluline on, et täpsemad tingimused kaugtöö tegemiseks oleks sätestatud töökorralduse reeglites või kaugtöö üldistes põhimõtetes või ka kollektiivlepingus, ning võimaldada töötajal nende tingimustega eelnevalt tutvuda.

Tööandja kohustused

Nii nagu kontorist töötamise puhul, on ka kaugtöö puhul tööandjal kohustus pidada tööajaarvestust ning tagada kokkulepitud töö- ja puhkeaeg. Samuti peab tööandja tagama töötajale tervishoiu ja -ohutusele vastavad töötingimused. Töötajale tervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) järgi on tööandjal kohustus korraldada töökeskkonna riskianalüüs. Oluline on tähele panna, et tööandja ja töötajad peavad ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd, st koos selgitama välja töökeskkonna riskid. Seega saab tööandja täita asjaomast kohustust üksnes teatud ulatuses. Tööandja saab teha omalt poolt kõik mõistlikult võimaliku, eelkõige selgitades koostöös töötajaga välja töökeskkonnas esinevad riskid ja juhendades, kuidas neid riske maandada ning tervisekahjustusi vältida.

Töövahendid ja kulude hüvitamine

Tööandja kohustus on tagada töötajale vajalikud töövahendid ja kanda tööülesannete täitmisel kantud kulud. Kaugtöö ei ole siin erand: kaugtöötajatel peavad olema samasugused tingimused, nagu neil, kes töötavad kontorist. Kui töötajal puuduvad vajalikud töövahendid, nagu arvuti, monitor, töölaud, sidevahendid, ergonomiline tool, valgustid, kontoritarbed jms, on tööandja kohustus need töötajale töötegemiseks soetada.

Küll aga tuleb tähele panna, et kuna kaugtöö baseerub poolte kokkuleppel, tuleb pooltel läbi rääkida ja koos otsustada, milliseid töövahendeid on töötajal vaja ja millised kulud tööandja hüvitab. See tähendab, et töövahendite soetamisel tuleb võtta arvesse ka tegelikke olusid. Näiteks võib töötajal kodus juba olla ergonomiline tool, mis vastab ohutu töökeskkonna nõuetele. Töötaja ja tööandja võivad ka kokku leppida, et tööandja saadab kontorist olemasolevad vajalikud töövahendid, või osa neist, töötajale koju.

TLS § 40 lõike 1 alusel võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud mõistlike kulude hüvitamist vastavalt võlaõiguseseaduses sätestatule. Seega võib poolte kokkuleppel vajalikud töövahendid osta ja nende eest tasuda ka töötaja, tingimusel et tööandja pärast need mõistlikud kulutused hüvitab. Küll aga tuleb tähele panna, et kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine. Samuti tuleb tähele panna, et õigus nõuda mõistlike kulude hüvitamist ei tähenda, et töötaja võib eeldada, et tööandja hüvitab talle eelneva kokkuleppeta soetatud töövahendite eest, isegi kui need olid töö tegemiseks objektiivselt vajalikud.

Lisaks töövahenditele võivad hüvitamisele kuuluda ka muud kodus töötamisega seotud kulud, näiteks mõistlik osa interneti- või kommunaalkuludest. See, kas ja millises ulatuses tööandja hüvitab kommunaalkulud (nt elekter), interneti- ja telefoniarveid, on aga poolte läbirääkimiste küsimus. Vaidluste vältimiseks tuleks kõik kokkulepped vormistada kirjalikult.

Oluline on tähele panna, et kui pooled ei suuda kokku leppida kaugtöö tegemise tingimustes, sealhulgas kaugtööga seotud kulude hüvitamises, siis ei ole kaugtöö kokkulepet sõlmitud ja kaugtööd teha ei ole võimalik.

Andmekaitse

Kaugtööd tehes ja kaugtöö asukohta valides tuleb jälgida andmekaitseaspekte, näiteks et töötaja kasutaks kohtumistel alati ekraanikaitset, ei töötaks isikuandmeid avalikus kohas ega kasutaks kõigile avatud interneti ühendust.

Andmekaitse seisukohast on oluline, et töötaja oleks selgelt teavitatud, kas kõiki dokumente võib töödelda väljaspool kontorit. Töötaja peab teadma, kas ja milliseid dokumente ja teavet ta tohib töödelda igal pool (näiteks ka kohvikus töötades). Tööandja võib kasutada tehnilisi lahendusi selleks, kas näiteks allalaadimisi saab teha või dokumente avada väljaspool töökoha arvutivõrku. Oluline küsimus on ka, kas töö tegemiseks võib kasutada üksnes tööandja seadmeid (nt mobiiltelefon) või ka isiklikke ning mis tingimustel. Töötajal peab olema ka selgus, millised nõuded on andmete salvestamisele, paroolidele, internetivõrkude kasutamisele (st kas avalikku võrku tohib kasutada).

Kaugtöö plussid

Kaugtöö eelis seisneb töötaja vabaduses otsustada töö tegemise viisi, koha ja aja üle, mis võimaldab muuta töö paindlikumaks ja kohandada seda töötaja vajadustega. See võib vähendada tööstressi ja kurnatust ning suurendada töötaja tulemuslikkust, tööviljakust ning üldist rahulolu. Üha enam levinud kaugtöö on eriti populaarne noorte seas, kes hindavad suuremat vabadust ja töötamist omadel tingimustel.

Sobivad töötingimused

Kontoris töötamine ei pruugi iga töötaja jaoks olla optimaalne, eriti avatud kontorite puhul. Kontoris võib esineda liiga palju kõrvalist tegevust, mis ei võimalda töötajal tööd teha. Kaugtöö puhul saab töötaja valida enda jaoks kõige sobivama töökeskkonna ning seeläbi tõsta oma produktiivsust ja saavutada parem tööruutm. Näiteks on töötajal kodukontoris võimalus luua endale vaikne, keskendumist soodustav keskkond. Samuti eelistatakse talvekuudel aina rohkem kaugtöö tegemist sooja kliimas.

Lisaks annab kaugtöö võimaluse töötada vabamas tööõhkkonnas. Teadusuuringute tulemuste põhjal vähendab kaugtöö tööpingeid ja konflikte kolleegide vahel, mida vahetud töösuhted olid sageli põhjustanud.

Samuti on osade töötajate jaoks kaugtööd tehes lihtsam või mugavam teha puhkepause. Puhkepausid on tihti privaatemad ja vabamad kui kontori ruumides. Näiteks saab teha uinaku, mediteerida või leida endale muu sobiv tegevus. Peale selle, et taoline puhkus toetab vaimset tervist, aitab selline vaheldus kaasa ka töö efektiivsusele.

Tasakaal

Kaugtöö puhul on töötajal lihtsam seada oma töö- ja eraelu piirid ning leida enda jaoks õige tasakaal. Töötajal on suurem kontroll selle üle, millal ta tööd teeb ja kuidas ta oma aega planeerib ning näiteks võimalus leida aega lastele, majapidamistöodele, treeningutele ja ka meelelahutusele. Välismaal kaugtööd tehes saab töötaja kogeda vaheldust ning ühendada reisimise tööga.

Kokkuvõtteid

Kaugtöö plussideks võivad olla ka ajaline ja rahaline kokkuvõtteid. Töökohta minekuks kuluvat aega ja raha saab säästa ning kasutada mõneks muuks tegevuseks (nt sport). Lisaks võib kokku hoida näiteks tööriiete ja väljas lõuna söömiste pealt.

Tervis

Olenevalt töö iseloomust ja töötaja isikust võib kaugtöö osade töötajate puhul aidata teha oma tervise jaoks paremaid valikuid. Näiteks võib olla lihtsam leida aega treeningute või jalutuskäikude jaoks tööpauside ajal või hommikul enne tööpäeva. Lisaks saab kodukontoris töötades teha endale lõuna ja mitte sõltuda lõunapakkumistest.

Usaldus ja motivatsioon

Kaugtöö korral on töötajatel suurem vastutus, mis tasakaalustab juhipoolse kontrolli vähenemist, ka töötaja on rohkem kaasatud otsustamisse. Uuringud on kinnitanud, et autonoomiaga kaasnev vastutuse kasv parandab enesejuhtimist ning suurendab töötaja pädevust ja rahulolu. Töötaja ja juhi vastastikuse mõistmise ja usalduse korral vähenenud juhi kontroll võib vähendada töötajates stressi ning suurendada töötajate lojaalsust ja töö tõhusust veelgi.

Kaugtöö miinused

Ettevõtetes, kus kaugtöö on rakendatav, ei pruugi see töövorm sellegipoolest olla igaühe jaoks hea lahendus. Olgugi, et tööandja näeb ette selged kaugtöö reeglid, võib töötamine väljaspool kontorit osutada mõne töötaja jaoks siiski keeruliseks.

Sobivad töötingimused

Kaugtöö on keeruline olukorras, kus töötajal ei ole kaugtöö tegemise kohas sobivaid tingimusi – näiteks puudub sobiv töölaud, ergonoomiline tool, monitor, internet või valgustus. Ka ei pruugi töötajal olla eraldi tööruumi segamatuks töötegemiseks. Kui töötajal on töövahendid olemas, siis sellegipoolest ei saa tööandja aga näiteks kontrollida, kas töötaja töötab enamus aega diivanil. Töötaja peab ise jälgima, et ta ei tekitaks endale kahju. Vale tööasend hakkab inimest varem või hiljem mõjutama.

Ületöötamine

Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid kokkulepitud ajal, ulatuses ja korras. Ka kaugtöö puhul on tööandjal kohustus pidada tööaja arvestust. Siiski võib kaugtöötaja tunda, et töökoormus kasvab ja piirid töö- ja eraelu vahel hägustuvad. Töötajal tekib seetõttu emotsionaalne ärevus, unepuudus ja kurnatus, samuti sõltuvus tehnikast. Lõpuks võib ületöötamine viia läbipõlemiseni, mida võib eelkõige ette tulla noorema personali puhul.

Seoses kaugtööga on üha enam räägitud ka õigusest mitte olla kättesaadav. Selle põhimõtte kohaselt võib töötaja väljaspool tööaega hoiduda töötegemisest ja töösuhtlusest. Kui töötaja ei puhka, siis kujutab see endast füüsilist ja psühho-sotsiaalset ohtu tema tervisele. Kaugtöötajalt ei saa eeldada, et ta on pidevalt kättesaadav. Selleks, et vähendada ärevust ja võimaldada töötajatel välja puhata, on näiteks osa tööandjaid Saksamaal ja Prantsusmaal kehtestanud korra, mille kohaselt pärast tööaega ei tohi helistada ega töömeile saata.

Segajad kaugtöökohas

Töö- ja puhkeaja piirid võivad hägustuda erinevate segavate tegurite tõttu. Kui kaugtöökohas on võimatu tööülesannetele keskenduda segava müra või pidevalt tähelepanu hajutavate pereliikmete tõttu, siis võivad sellised töökatkestused mõjutada töö kvaliteeti ning muuta ka tööaja pikemaks. Kaugtöö kokkulepet sõlmides oleks hea, kui tööandja saaks arvestada töötaja pereeluga. Näiteks sellega, et noorel perel on kodus lapsed, kellega on vaja vahepeal tegeleda. Võttes arvesse perekondlikke vajadusi, võib töötajale olla abiks see, kui pooled lepivad kokku tööaja korralduse muudatuse, st töö- ja puhkeaja osadeks jaotamise erisuse. Näiteks tegeleb lapsevanem tööülesannetega enne ja pärast lastega tegelemist (nt e-õpe). Oluline on sel juhul, et tööandja teaks, millal töötaja on kättesaadav. Nii teab ka töötaja, millal ta peab olemas olema. Sellise erisuse sätestamine peab võtma aga arvesse ka teiste töötajate soove ja huve.

Enese- ja ajajuhtimisvõime

Kaugtöö ei pruugi töötajale sobida põhjusel, et see võib nõuda töötajalt mõnevõrra oskuslikumat enese- ja ajajuhtimisvõimet kui kontoris töötamine. Kui töötaja ei ole harjunud iseseisvamalt töötama, sh tööülesandeid prioritseerima, võib kaugtöö tegemine olla keeruline. Siiski peab töötaja arvestama, et ka kaugtööd tehes on ta allutatud tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja peab olema tööandjale töötajal kättesaadav. Kui töötaja ei ole tööandjale töötajal kättesaadav või tema töö kvaliteet on kannatanud seoses kaugtööga, tuleb tööandjal sellest töötajale teada anda ja teha ettepanek lahenduse leidmiseks.

Sotsiaalne isoleeritus

Kuna kaugtööd tegev töötaja saab tööülesandeid ja suhtleb pigem e-kirja või telefoni teel, samuti muude suhtluskanalite nagu Skype või Teams kaudu, siis võib vähesel vahetul suhtlusel olla negatiivne mõju töötajale ja kogu töökollektiivile. Kaugtöö võib olulisel määral vähendada spontaansust tööprotsessides ning pidurdada teadmiste ja kogemuste jagamist kollektiivis. Seetõttu ei ole kaugtöö tõenäoliselt kõige tõhusam ka olukorras, kus töötaja on alles tööle asunud ja teda on vaja n-ö välja õpetada.

Distants ja vahetute kokkusaamiste vähesus mõjub pärssivalt ka meeskonna ühtekuuluvustundele. On kaugtöötajaid, kes vajavad otsest suhtlust ja ühisüritusi, seega tähendab nende jaoks vahetu suhtluse lakkamine, kaasatuse puudumine või vähesus ning distants sotsiaalsed ja emotsionaalsed isolatsioonid. Oluline on leida viis, kuidas kaugtöötajaid omavahel kaasata, sh nendega, kes on kontoris. Ka kaugtöötaja peaks tundma end organisatsiooni osana.

Füüsiline aktiivsus

Kui kaugtöötaja töötab kodus, võib selline töökorraldus mõjuda pärssivalt ka töötaja füüsilisele aktiivsusele. Kui töötaja jaoks on töö ja koduga seonduv peamine ning teekond tööle oleks töötaja jaoks ainus liikumine, siis üksnes koduseinte vahel viibimine, eriti kui piir töö- ja eraelu vahel kipub kaduma, kahjustab nii füüsilist kui ka vaimset tervist.

Kokkuvõte

Kaugtöö sobivus on siiski väga individuaalne ning see, mis võib sobida ühele töötajale või kollektiivile, ei pruugi toimida teise puhul üldse. Sõltuvalt töötaja elukorraldusest ja isikuomadustest võib kaugtöö olla töötaja jaoks kas pigem tulemuslik ja motiveeriv või hoopis väga keeruline ja stressirohke. Näiteks võib autonoomiaga kaasnev vastutuse kasv parandada töötaja enesejuhtimist ning suurendada töötaja pädevust ja rahulolu. Samas võib vahetu suhtluse lakkamine ja füüsiline distants tihti pidurdada koosloomet, suhtlust ja teadmuse jagamist. Kui kaugtöök on olemas vajalikud töötingimused, selge kaugtöö kord ning tagatud on töötervishoid ja tööohutus ning säilib vastastikune lojaalsussuhe, on olemas head eeldused kaugtöö toimimiseks

[LinkedIn »](#) | [Facebook »](#)

Imprint

Publisher:
Rödl & Partner Estonia
Tartu mnt 13
10145 Tallinn
info@roedl.ee
www.roedl.com/estonia

Responsible for the content:
Triin Keba, Dana Ihsanova
triin.keba@roedl.com
dana.ihsanova@roedl.com

Layout/Type:
Aiki Tiisler
aiki.tiisler@roedl.com

This Newsletter offers non-binding information and is intended for general information purposes only. It is not intended as legal, tax or business administration advice and cannot be relied upon as individual advice. When compiling this Newsletter and the information included herein, Rödl & Partner used every endeavour to observe due diligence as best as possible, nevertheless Rödl & Partner cannot be held liable for the correctness, up-to-date content or completeness of the presented information. The information included herein does not relate to any specific case of an individual or a legal entity, therefore, it is advised that professional advice on individual cases is always sought. Rödl & Partner assumes no responsibility for decisions made by the reader based on this Newsletter. Should you have further questions please contact Rödl & Partner contact persons.

The entire content of the newsletter and the technical information on the Internet is the intellectual property of Rödl & Partner and is protected by copyright. Users may load, print or copy the contents of the newsletter only for their own use. Any changes, duplication, distribution or public reproduction of the content or parts thereof, whether online or offline, require the prior written consent of Rödl & Partner.