

## Lisa 1. Kaasamise käigus esitatud märkuste arvestamise tabel

Sisu	Arvestatud/ mittearvestatud
<b>Tööinspeksioon</b> <p>Iseenesest on positiivne, et direktiivi algatuse järgi peavad praktikalepingud olema sõlmitud kirjalikult, olema tasulised, sisaldama õppimis- ja töötamistingimusi, sotsiaalkaitse norme jms. Eesti kehtivat õigusraamistikku silmas pidades saab ettevõttes või asutuses praktiliselt olla täna vaid kahel juhul:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kui kool saab õpilase või üliõpilase omandatava kutse- või erialapraktikale;</li> <li>2. kui inimene on jäänud töötuks ja Töötukassa pakub tööturuteenusena tööpraktika võimalust.</li> </ol> <p>Samas leiame, et direktiiviga ei peaks looma täiesti uut lepinguliiki (praktikalepingut), vaid ilmselt piisaks, kui liikmesriikide tasandil lepatakse kokku, millal ja millistel tingimustel võib noor ilma kutseõppeasutuses õppimise raames läbitava kutse- või erialapraktikata või Töötukassata tööpraktikata sõlmida töölepingu, mille eesmärgiks on (esmaselt) töökogemuse saamine. Eraldi lepinguliigi loomisel võib tekkida küsimus, mille poolest selline "tööleping" (praktikaleping) erineb tavalisest töölepingust? Või miks ei saa kohe sõlmida tavalist töölepingut? On ju täna töösuhte sõlmimisel eelkõige katseaeg mõeldud töö tegemise õppimiseks, kohanemiseks ja töökohale sobivuse hindamiseks. Siin võib tekkida oht, et mõned tööandjad võivad kuritarvitada sellist praktikalepingut ja direktiivi eesmärki (ennetada või vähendada „näilike“ praktikalepingute sõlmimist) võib jääda saavutamata.</p>	Arvestatud
<b>Haridus- ja Teadusministeerium</b> <p>Oleme HTMi poolelt nõus, et soovitusel tekst on liiga detailne ning reguleerib küsimusi, mis võiks olla liikmesriigi otsustada. Allpool rida punkte, mis näitena ilmestavad seda muret. Eesti kutsehariduses lasub põhivastutus praktika korralduse ja läbiviimise eest koolil, mitte ettevõtetel nagu see võib olla muudes riikides. Meil on kolmepoolne leping see, milles reguleeritakse kooli, õpilase või tema seadusliku esindaja ja praktikakoha vahelised suhted, õigused ja kohustused praktika korraldamisel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kutsehariduse seisukohast paneb meid muretsema praktikandile makstava töötasu nõue (p6). Täna makstakse praktika eest tasu ainult töökohapõhise õppe õppijatele. Koolipõhises õppe õppijatele pigem ei maksta, aga et täpne olla, siis see ei ole reguleeritud kutseõppeasutuse seaduses ega ka praktikamääruses. Tasu võib ettevõtte praktikandile maksta, kohati seda ka tehakse, aga kohustust ei ole ja selle kohustuslikuks tegemine Eestis on tõesti problemaatiline. Meie tööandjad (eriti väikeettevõtted) pole tasu maksmiseks valmis.</li> <li>• Samuti on meil õppijatel sotsiaalsed garantiid läbi formaalhariduses õppimise (p4). Soovitustest loeme, et need peaksid olema praktikalepingus kirjas.</li> </ul>	Arvestatud

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktika eesmärgid tulenevad meil tasemeõppe õppekavast. Soovitusest loen, et need räägitakse läbi praktikandiga (p5).</li> <li>• Muretsema paneb, et me peame nägema ette ettevõtetele finantse praktika läbipaistvuse ja kättesaadavuse parandamiseks. PRÕM+ võimaldab juhendeid luua, kuid mitte ettevõtteid toetada.</li> </ul>	
<p><b>1. Leiame, et praktikadirektiiv ei saa kohalduda formaalhariduse ja -koolituse õppekava osaks olevale praktikale.</b></p> <p>Direktiivi ettepanek põhineb EL-i toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktil b, mille kohaselt võib direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded muu hulgas EL-i toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktis b osutatud töötingimuste suhtes, hoidudes samas haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate loomist ja arengut. Formaalhariduse ja -koolituse õppekavadesse kuuluvad praktika on osa haridussüsteemist. Subsidiaarsuse põhimõtte kohaselt lasub esmane vastutus haridus- ja koolituspoliitika eest liikmesriikidel ning Euroopa Liidul saab olla üksnes toetav roll. Seega tuleb liidul täiel määral respektierida liikmesriikide vastutust õpetuse sisu ja haridussüsteemide korralduse eest ning direktiivi ei saa hõlmata formaalhariduse osaks olevat praktikat ja õpilasi, kes käivad praktikal.</p> <p>Kui direktiivi ettepanekus on siiski mõeldud, et töökohapõhine õpe kuulub direktiivi kohaldamisalasse siis, kui töökohapõhise õppe õpilased kuuluvad mõiste „töötaja“ alla ning see on nii määratletud siseriiklikus õiguses, tuleb Eesti kontekstis markeerida, et töökohapõhine õpe on Eestis formaalhariduse osa. Praktika on õppekava osa ning töökohapõhine õpe on õppevorm, mis näeb ette praktilise õppimise töökohal. Töökohapõhise õppe osas on kehtestatud siseriiklik regulatsioon, mis tagab, et õpilasele on tööülesannete täitmine praktikakohas toimuval õppeperioodil tasustatud. Täpsem kokkulepe sõlmitakse praktikalepingus, kuid siseriiklik õigus näeb ette, et see ei tohi olla vähem riiklikult kehtestatud töötasu alammäärast. Kui töökohapõhises õppes sõlmitakse õpilasega töölepingu, siis on õpilase võrdne kohtlemine teiste töötajatega kaetud tööõiguse regulatsiooniga ja direktiivist lisandväärtust ei teki.</p> <p><b>Haridus- ja Teadusministeeriumi seisukohad nõukogu soovitusel praktika tugevdatud kvaliteediraamistiku kohta</b></p> <p><b>1. Leiame, et soovitus praktika tugevdatud kvaliteediraamistiku kohta peab paremini arvestama erinevate praktikaliikide eripäradega ja jätma riikidele piisavalt paindlikkust praktika korralduse ja tingimuste üle otsustamisel.</b></p> <p>Selgitus: soovitus kohaldumisaslasse kuuluvad avatud tööturu tingimustes toimuv praktika, aktiivse tööturupoliitika</p>	Arvestatud

raames pakutav praktika, formaalhariduse ja -koolituse õppekavasse kuuluv praktika ning praktika, mille läbimine on kohustuslik mõne konkreetse kutsealaga tegelemiseks. Viimased kaks ei olnud hõlmatud 2014. aasta soovitusse praktika kvaliteediraamistiku kohta<sup>1</sup>. Nimetatud praktikaliikide puhul on tegemist erinevate formaatidega, mille puhul peab arvestama formaatidest tulenevate erisustega (nt praktikalepingute, praktika pakkujate kohustuste, õpieesmärkide jms seonduvalt). Kutsehariduses ja rakenduskõrghariduses on praktika kohustuslik, sh on valdkondlikes õigusaktides välja toodud praktikale esitatavad nõuded<sup>2</sup>. Põhi- ja üldkeskharidusõppes ei ole praktika kohustuslik, kuid õppe praktilisemaks muutmise eesmärgil kasutatakse erinevaid formaate (nt kogukonnapraktika). Samuti saavad üliõpilased kõrghariduses praktikat sooritada kas valik- või vabaainena. Formaalkoolituses on praktikale õppekavast tulenevalt seatud kindlad eesmärgid ja nõuded, sh praktikalepingute sõlmimise kohustus ning juhendamise tagamise kohustus. Praktika ajal säilivad õppijal kõik õppimisega seotud sotsiaalsed garantiid (sh näiteks õppetootused, ravikindlustus on tagatud läbi formaalhariduses õppimise). Sellest tulenevalt leiame, et praktika tugevdatud kvaliteediraamistiku eelnõus on vaja soovitusel üle vaadata, et need arvestaksid paremini erinevate praktikaliikide eripäradega.

**2. Leiame, et paindlikumalt peab sõnastama soovitusel, mis näeb ette tagada, et praktikantidele makstakse õiglast tasu, võttes arvesse selliseid elemente nagu praktikandi ülesanded ja kohustused, praktikandi töö intensiivsus ning õppe- ja koolituskomponendi osakaal.**

**Selgitus:** formaalhariduses on praktika eest töötasu maksmine reguleeritud üksnes kutsehariduse töökohapõhises õppevormis (Töökohapõhise õppe rakendamise kord, § 6). Põhi- ja üldharidusõppe raames toimuva praktika ning kutsehariduse koolipõhises õppevormis ja kõrghariduses toimuva praktika puhul töötasu maksmise nõuet ei ole. Ettevõtted võivad õppurile tasu maksta ja kohati seda ka tehakse, aga kohustust ei ole. Sellise nõude seadmine ei ole meie hinnangul asjakohane ja piiraks õppurite võimalusi praktikakoha leidmisel.

**3. Peame oluliseks, et soovitusel ei kaasneks riigile, õppeasutustele ja praktika pakkujatele täiendavat halduskoormust seoses formaalhariduse osaks oleva praktika kohta andmete kogumisega.**

**Selgitus:** nõukogu soovitus praktika tugevdatud kvaliteediraamistiku kohta näeb ette, et riigid peavad koos

<sup>1</sup> Nõukogu 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta: [Nõukogu soovitus, 10. märts 2014, praktika kvaliteediraamistiku kohta \(europa.eu\)](https://www.riigiteataja.ee/akt/113092013006).

<sup>2</sup> Kutsehariduses on praktikale esitatavad nõuded reguleeritud määruses praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord: <https://www.riigiteataja.ee/akt/119062019004?leiaKehtiv>; kõrghariduses on praktikale esitatavad nõuded reguleeritud kõrgharidusstandardis: <https://www.riigiteataja.ee/akt/107102022005?leiaKehtiv>.

<p>komisjoniga koguma praktikaga seotud andmeid, et saada teavet kvaliteetseid praktikavõimalusi käsitleva poliitika kujundamiseks. Soovitusest ei selgu midagi võimaliku andmekoosseisu, andmete kogumise eesmärkide ega andmekogumisest saadava kasu või lisaväärtuse kohta. Haridus- ja Teadusministeerium ei kogu täna formaalhariduse osaks oleva praktika kohta eraldiseisvaid andmeid. Vastavate andmete kogumine suurendaks nii riigi kui õppeasutuste ja praktika pakkujate kulusid ja halduskoormust. Soovitusega seoses tekib seega küsimus, kas tekib ootus, et hakkaksime edaspidi õppekava osaks oleva praktika kohta andmeid koguma, sh mida täpselt ja mis eesmärgil.</p> <p><b>4. Haridus- ja Teadusministeerium ei toeta soovitust, mille kohaselt peab riik koostama ja komisjonile esitama soovituse elluviimise rakenduskava.</b></p> <p>Selgitus: näeme, et soovituse elluviimise rakenduskava koostamine toob kaasa ebamõistliku halduskoormuse, sh on ebaselge, mis on rakenduskava lisaväärtus. Formaalhariduses on praktika koos oma õpiväljunditega õppekava osa. Õppe korraldus peab olema kooskõlas õppeasutuse sisemiste kvaliteedistandardite ning riigisiseste ja rahvusvaheliste kvaliteedinõuete ja -kokkulepetega. Sealjuures kehtivad tasemehariduse kvaliteedinõuded ka praktikale ning kvaliteedihindamine kutse- ja kõrghariduses vaatab ka praktika korraldust. Kutsehariduses toimub kvaliteedi tagamiseks regulaarne õppekavarühmapõhine sõltumatu välishindamine, mis kohaldub ka praktikale. Samuti hõlmab õppekavarühmapõhine hindamine töökohapõhises õppevormis toimuvat õpet. Kõrghariduse kvaliteedi hindamiseks korraldatakse regulaarselt kõrgkoolide institutsionaalset akrediteerimist, mis on rahvusvahelisi eksperte kaasav välishindamine, mille käigus hinnatakse kõrgkooli juhtimist, töökorraldust, õppe- ja teadustegevust jne. Institutsionaalse akrediteerimise juhendis on kehtestatud standardid ja suunised, millele õppetegevus (sh praktika) peab vastama. Institutsionaalse akrediteerimise tsükkel kõrghariduses kestab 7 aastat ning uue tsükli alates uuendatakse ja kaasajastatakse vajadusel kvaliteedistandardeid ja suuniseid. Seega toimub nii kutse- kui kõrghariduses regulaarne õppekorralduse, sh praktikakorralduse seire ja hindamine ning soovituse elluviimise rakenduskava koostamine ei annaks lisandväärtust, vaid hoopis suurendaks õppeasutuste ja riigi halduskoormust.</p>	
<b>Eesti Töötukassa</b>	
<p>1) Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi algatus praktikalepingute kohta.</p> <p>Direktiivi sõnastusest ei nähtu otseselt, kas direktiiv kohalduks ka aktiivse tööturumeetmena osutatavale tööpraktika tööturuteenusele. See peaks selgelt direktiivi tekstist välja tulema, kui tööturumeetmena osutatav tööpraktika kuulub direktiivi</p>	<p>Arvestatud osaliselt.</p> <p>Selgitame, et direktiiv ei ole mõeldud kohalduma tööturumeetmena osutatava tööturukoolitusele, kuna tegemist on koolitusega. Isegi kui</p>

<p>kohaldamisalasse. Sama küsimus puudutab ka tööturumeetmena osutatava tööturukoolituse (täienduskoolitus TäKS tähenduses) raames toimuvat praktikat.</p> <p><u>Juhul, kui need praktikad on direktiivi reguleerimisalas, tuleks see direktiivis selgelt välja tuua, samuti see kas ja mis ulatuses on riigil õigus sätestada tööturuteenusel puhul erisusi direktiivis sätestatust.</u></p> <p>Hetkel Eesti õiguses on tööpraktika tööturuteenus reguleeritud VV 29.09.2023 määruse nr 90 tööhõiveprogramm 2024-2029 (edaspidi VV THP) §-s 27. Töötukassa sõlmib tööpraktika lepingu tööandjaga ja maksab talle juhendamistasu. Tööturukoolituse tööturuteenus on reguleeritud VV THP §-s 23. Töötukassa tasub koolitajale tööturukoolituse eest. Tööpraktikal ja tööturukoolitusel osalevale töötule maksab töötukassa stipendiumi ja sõidu- ja majutustoetust.</p> <p>Tööpraktika tööturuteenus vastab sisuliselt direktiivi art 2 p a praktika mõistele. Tööturukoolituse raames osutatav praktika võib samuti sellele vastata. Samas ei ole tööpraktika ega tööturukoolituse puhul tegemist töösuhtega ja teenusel osalejaga (praktikandiga) ei sõlmita töölepingut direktiivi art 2 p b tähenduses. Kui tööpraktikal või tööturukoolitusel osaleb töötuna, siis tema töötuna arvolekut ei lõpetata ja tal säilivad töötuna sotsiaalsed tagatised (sh ravikindlustus). Tööandja ja koolitaja praktikandiga lepingut ei sõlmi ja vastaval tööturuteenusel osalemisel tasu ei maksa. Kui tööpraktikat või tööturukoolituse raames toimuvat praktikat tuleks käsitleda direktiivi tähenduses töötamisena, siis tuleks edaspidi teenusel osalevate isikute töötuna arvelolek lõpetada, sest töötuna ei saa olla arvel töösuhtes olev isik.</p> <p>2) Direktiiviga seonduva nõukogu kvaliteediraamistiku soovitusel algatus.</p> <p>Soovituse põhjenduspunktides 15-19 on välja toodud erinevad praktika liigid (sh tööturumeetmena ning hariduse ja koolituse raames toimuv praktika). Põhjenduspunkti 20 kohaselt laieneb soovitus kõigile punktides 16-19 toodud praktika liikidele. Samuti laieneb soovitus punktide 1 ja 2 kohaselt see kõigile praktikatele ja praktikantidele sõltumata nende tööturustaatusast.</p> <p>Soovituse kohaselt tuleks praktikal osalejaga sõlmida töölepinguga sarnane leping ja tagada sisuliselt samad tingimused ja sotsiaalne kaitse tavatöötajatega, arvestades praktika tingimusi. Soovitus annab küll võimaluse seada täpsemad tingimused siseriiklikus õiguses, aga kehtivas VV THPs sätestatud tööpraktika ja tööturukoolituse (mille raames võib isik osaleda ka tööandja juures praktikal) teenuse</p>	<p>koolituse raames on praktiline osa näiteks koolituse raames mõnes õppelaboris (üldjuhul siis kooli juures), siis seal koolitusel osaleja praktiseerib teoreetilises loengus omandatud oskust teooria ja praktilise oskuse ühildamiseks. Seega läheb selle praktikana käsitlemine läheb liiga kaugemale.</p> <p>Soovituse algatuse kohta märgime, et kirjaliku lepingu sõlmimine osapoolte vahel nähti ette juba ka 2014. a soovitusel, mille soovitusel algatus tugineb. Seega ei ole tegemist uue nõudega.</p>
---	--

<p>tingimused ei tarvitse vastata kõigile soovitusel sätestatud miinimumnõuetele.</p> <p>Näiteks tuleb soovitusel punkti 3 kohaselt sõlmida tööandja ja praktikandi vahel leping. Soovitusel punkti 6 kohaselt tagada, et praktikandile makstakse õiglast tasu, võttes arvesse selliseid elemente nagu koolitatava ülesanded ja kohustused, praktikandi töö intensiivsus ning õppe- ja koolituskomponendi kaal.</p> <p>Kehtiva VV THP kohaselt töötuga tööpraktika ega koolituse raames toimuva praktika ajal lepingut ei sõlmita ja tööandja poolt tasu ei maksta, aga soovitusel tuleks tööandjal seda teha ja tööandja peaks maksma talle õiglast tasu. Kehtiva VV THP alusel töötule makstav stipendium ja sõidu- ja majutustoetus ei tarvitse tagada soovitusel ette nähtud tasu. Seega tuleks soovitusel rakendamiseks siseriiklikku regulatsiooni täpsustada. Lisaks tuleks ka tööturumeetmete seaduses täpsustada, kas sellisel juhul isik saab teenuse osalemise ajal enam töötuna arvel olla.</p> <p><u>Ettepanek on soovitusel erinevalt reguleerida avatud turul toimuv praktika ja praktika, mis on ette nähtud aktiivse tööturupoliitika elluviimiseks (tööturumeetmena või selle raames toimuv praktika) ja jätta viimase osas riikidele vabamad käed praktika korralduse ja tingimuste otsustamisel.</u></p>	
<b>Rakenduskõrgkoolide Rektore Nõukogu</b>	
<p>Rakenduskõrgkoolidelt saadud tagasiside põhjal annan teada, et algatus praktikalepingutega seonduvat reguleerida on mõistlik ning direktiivist tulenevad märksõnad on igati asjakohased. Kindlasti peavad rakenduskõrgkoolid oluliseks praktikal õppimise ja õpetamise kvaliteeti ning praktikajuhendajate koolitamist. Algatuse põhiliste suundumistega võib nõus olla, küll aga toodi välja, et suund ei tohiks minna ainult individuaalsete praktikalepingute peale. Näiteks tervishoiukõrgkoolide näite põhjal sõlmitakse praktika korraldusega seonduvalt asutuste vahelised kvaliteedilepped kuna valdkondlikult on praktikamahud suured.</p> <p>Eesti Lennuakadeemia edastas kirja ka Eesti Lennundusklastri, mis on katusorganisatsiooniks paljudele haridus, IT ja lennundusega seotud ettevõtetele ja millel on lennuakadeemiaga tihe koostöö. Kindlasti võiks ka neid konsultatsioonidesse kaasata.</p>	Arvestatud
<b>Tallinna Tehnikakõrgkool</b>	
<p>Otseselt ei ole kõrgkoolides üliõpilaste tööpraktika õiguslikult reguleeritud.</p> <p>Maksukorralduse seaduse kohaselt tuleb töötamise registrisse kanda töölepingu alusel töötavad isikud (MKS § 25.1 lg 4 p 1), võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutavad isikud (MKS § 25.1 lg 4 p 2) ning ka andmed äriühingus ja</p>	Arvestatud ja selgitatud. Kui praktikant teeb tegelikkuses tööd, mis vastab töösuhte tunnustele, siis tuleb temaga sõlmida tööleping.

füüsilisest isikust ettevõtja juures vabatahtlikkuse alusel töötavad isikud (MKS § 25.1 lg 5).

Praktikant on õpilane või üliõpilane, kes tuleb ettevõttesse lisaks oma teoreetilistele teadmistele omandama ka praktilisi teadmisi ning talle võib selle eest määrata ka tasu.

Kutseõppeasutuse seadus reguleerib õpilase või tema seadusliku esindaja ja praktikat läbiviiva isiku või asutuse vahelisi suhteid praktika korraldamisel ja sätestab, et enne praktika algust sõlmitakse praktikaleping, milles lepitakse kokku praktika toimumise täpsemas korralduses ning praktikalepingu poolte õigustes ja kohustustes (§ 30 lg 3).

Kui aga võtta praktikale kõrgkoolis õppiv üliõpilane, siis temaga sõlmitavat lepingut õigusaktides reguleeritud pole.

Siinkohal tuleb arvestada töölepingu seaduse (TLS) § 1 lg 2, mis sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga. Seega olukorras, kus isik on võetud praktikale lepinguga, mille alusel maksab ettevõtte praktikandile ka tasu, on väga suur tõenäosus, et vaidluse korral võib töövaidluskomisjon või kohus lugeda sõlmitud praktikalepingu töölepinguks. Tööandjal on sellises olukorras töötaja töötamise registris registreerimise kohustus (MKS § 25.1 lg 4 p 1).

Praktikant ei ole kindlasti vabatahtlikkuse alusel töötav isik, sest vabatahtlik on isik, kes tuleb ettevõttesse (ilma selle eest tasu saamata) tööle, kuid praktikant on isik, kes tuleb ettevõttesse (ilma selle eest tasu saamata) uusi teadmisi omandama, mitte tööle.

Seega on nii tööandja (praktikakoha) kui praktikandi seisukohast vaadatuna äärmiselt tähtis lepingu kui sellise olemasolu. Vaidluste korral ei ole tähtis lepingu nimetus vaid lepingust tulenevad õigused ja kohustused.

Praktika puhul on oluline hinnata kas praktikant on võimeline oma teadmiste ja oskuste poolest looma praktika käigus töösuhtele omast väärtust või mitte. Juhul, kui ta on selleks võimeline ning loob tegelikult sellist väärtust, on tal õigus nõuda töösuhte tuvastamist ning töölepinguseadusest tulenevaid garantiisid. Eristada tuleks nõ käeharjutusi.

Valdavaks seisukohaks on aga see, et kui praktikant ei ole registreeritud töötu (tööotsija) ega kutseõppur, suhtub seadus praktikasse kui tavapärasesse töösse, mille eest maksab tööandja oma kulude arvel palka. Teiste sõnadega, üldjuhul tuleb praktikandiga sõlmida tööleping ja sellega seotud kulusid riik ei hüvita.

Isegi siis, kui algselt lepitakse kokku tasustamata praktikas, kuid praktika lõppedes otsustab ettevõtte praktikandile tubli panustamise eest tasu maksta, siis Maksu-ja Tolliameti seisukoha järgi tuleb kanne töötamise registrisse teha tagantjärele.

Eesi õigusloome olukord on küll napp, kuid siiski piisav, et tagada kõrgkoolide üliõpilaste õigused tööpraktika läbiviimisel. Alati saab täiustada olemasolevat ja seega on ainus võimalus täiendusi toetada.

<p>Toetamisväärsed on alati ka igasugused diskrimineerimise vastased sätted nii töö- kui praktikasuhetes ning kõik sätted, mis nõuavad praktika kvaliteedi parandamist.</p>	
<p><b>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</b></p>	
<p>1. Praktikalepingute direktiivi ettepaneku artikkel 4 kohaselt ei tohi praktikalepingu nimetuse taga varjata tavalisi töösuhteid. Liikmesriigid peavad ette nägema tõhusad kontrolli- ja inspekteerimismeetmed, et avastada ja võidelda selliste tegevuste vastu, mille puhul tavaline töösuhe maskeeritakse praktikaks, mille tulemusel antakse töötajale madalam kaitse, sealhulgas töötingimused ja töötasu, kui asjaomasel töötajal oleks õigus liidu või siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või tavade kohaselt.</p> <p>Praktika rakendamiseks on Eesti õigusaktides eraldi reguleeritud 2 erinevat võimalust: 1) kui kool saadab õpilase või üliõpilase omandatava kutse- või erialapraktikale; 2) kui inimene on jäänud töötuks ja Töötukassa pakub tööturuteenusena tööpraktika võimalust. Lisaks eelkirjeldatule võtavad Eesti ettevõtted vabatahtlikult praktikale ka neid noori, kelle jaoks praktika kooli või õppeasutuse poolt kohustuslik ei ole. Sellisel juhul võtavad ettevõtted noori praktikale oma vabast tahtest, pakkudes noortele võimalust saada praktilist töökogemust. Ettevõtted panustavad seeläbi noorte koolitamisesse ja haridusesse, saamata sellest ise mingit otsest kasu. Sellisel juhul võivad osapooled sõlmida praktikalepingu. Praktikaleping on oma olemuselt tööleping, eriti juhul kui praktika eest makstakse tasu. Lisaks võivad osapooled lepinguvabaduse põhimõttest lähtuvalt sõlmida ka nn vabatahtliku praktikalepingu, mille kohaselt praktikandile tasu ei maksta ja mis ei vasta muudele töölepingu tingimustele. Seega on teooras justkui neli erinevat varianti, kuidas ettevõtte saab praktikandi praktikale võtta. Oluline on rõhutada, et eraldi kahepoolset praktikalepingut Eesti seadusandluses reguleeritud ei ole.</p> <p>Kaubanduskoja hinnangul ei ole Eestis kerkinud ülesse märkimisväärset probleemi, kus praktikalepingu taga varjatakse tavalist töösuhet. Eestis kasutatakse praktikat peamiselt kooliõpingute kõrval erialase esmase kogemuse saamiseks ning töösuhte puhul saab Eestis kasutada töölepinguseaduses reguleeritud katseaega. Töösuhte sõlmimisel on eelkõige katseaeg mõeldud töö tegemise õppemiseks, kohanemiseks ja töökohale sobivuse hindamiseks. Seega ei ole Kaubanduskoja hinnangul Eestis asjakohane probleem, kus tavalisi töösuhteid varjatakse praktikalepingu taga. Isegi kui osapooled on sõlminud praktikalepingu, mis vastab oma sisult töösuhtele, siis on praktikandil ka täna Eestis võimalus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Lisaks on praktikandil alati võimalus abi saamiseks pöörduda ka tööinspektsiooni poole. Seega ei ole ka kehtiva korra kohaselt lubatud</p>	<p>Arvestatud</p>



peaktikante kohelda halvemini kui töötajaid, kui sisuliselt on tegemist töösuhtega. Oluline on veel märkida, et Eestis ei ole kohustust praktika eest tasuda, kuid ettevõtted teevad seda üldjuhul siiski vabatahtlikult.

Lisaks on oluline märkida, et praktikale antakse noortele teoreetiliste teadmiste korral esmased praktilised töökogemused. Seega ei ole ega saa praktikant olla võrdväärne tavatöötajaga. Õppiva praktikandi töö efektiivsus ei ole võrreldav kogenud töötaja omaga, lisaks võtab oma aja praktikandi välja koolitamine. Plaanitava direktiivi jõustumise korral võib praktikavõimalusi pakkuvate ettevõtete jaoks tõstatuda mure, et nad peavad enne praktikandiga lepingu sõlmimist rohkem läbi mõtlema ning vajaduse korral ka suutma tõendada, et praktikandil ei ole täpselt samu kohustusi, mis on teistel töötajatel. Kui praktikant töötab võrreldes tavaliste töötajatega väiksemas ulatuses, siis tekib ka küsimus, kas ja kui suures ulatuses tuleb praktikandile vastavalt tema panusele ka tasu maksta. Lisaks sellele on oluline asjaolu, et praktikant on ettevõtte jaoks kulu, kuid ettevõtted pakuvad seda võimalust siiski, et panustada järelkasvu. Kui seada praktikale liiga ranged, sh tasustamise nõuded, siis võib praktikavõimaluste pakkumine muutuda ettevõtete seas ebapopulaarseks, mis omakorda pärsib noorte arengut ning uue tööjõu pealekasvu.

Kaubanduskoda toob ka välja, et kui soovitakse välistada praktikalepingute taga peituvaid töösuhteid, siis oleks asjakohane luua sätted, mille kohaselt ei ole praktika lepingu pikendamine võimalik. See aitaks tagada, et ühe isikuga ei pikendata lõpmatult praktikalepingut ning ettevõtte peab peale praktikalepingu lõppemist soovi korral isikuga sõlmima töölepingu. Kindlasti on oluline ka mõistlik tähtaeg praktika osas, et praktika kestus ei oleks näiteks 2 aastat. Mõistlikule praktika pikkusele viitab ka plaanitava direktiivi artikkel 5 lg 1 p b, mille kohaselt ei tohiks praktika kesta ülemäära kaua. Siinkohal on oluline hinnata ja teha selgeks, kui kaua on “ülemäära”. Praktikas on praktika kestvused väga erinevad, tavaliselt on õpilased praktikal 2-3 kuud, kuid samas on praktikaid, mis kestavad 6 kuud. Lisaks võib pikem praktikaperiood olla ka õppeasutuse poolne kohustus. Seega on oluline arvestada, et erinevate valdkondade ja erialade puhul võivad praktika perioodid olla väga erinevad ning praktikas “ülemäärane” pikkuse kindlakstegemisel võib varieeruda sõltuvalt praktika teostamise valdkonnast.

**Kaubanduskoda on seisukohal, et praktikalepingute direktiiviga reguleeritavad probleemid ei ole Eestis aktuaalsed. Isegi kui täna on juhtumeid, kus praktikalepingu abil varjatakse töösuhet, siis on Eestis ka kehtivate õigusaktide kohaselt võimalik praktikandil (sisuliselt töötajal) oma õigusi kaitsta sarnaselt teiste töötajatega. Meie hinnangul ei too direktiiv sellise**

<p>vaidluse osas täiendavat selgust. Samas plaanitavate muudatuste jõustumise korral võib aga see takistada Eestis seni kehtinud praktikat, mille kohaselt võtavad ettevõtted omast vabast soovist noori praktikale, et neid koolitada ja anda neile esmane erialane kogemus. Praktika pakkumine on niigi ettevõttele lisatöö ja koormus, mis võetakse, et panustada noorte haridusse ja anda neile võimalus enda täiendamiseks. Praktika võimaluste ülereguleerimine võib tingida olukorra, kus ettevõtted bürokraatia ja nõuete rikkumise hirmu tõttu seda kohustust endale enam võtta ei soovi. Seega meie hinnangul puudub hädavajadus plaanitava direktiivi järele.</p>	
<p><b>Eesti Üliõpilaskondade Liit</b></p>	
<p>Eesti Üliõpilaskondade Liidul on hea meel näha, et praktika reguleerimisse tõsisemalt suhtutakse ning tehakse tööd praktikantide õiguste suunal. Meie puhul on siiski oluline ka see, et praktika peab olema tasustatud, sest paljud ettevõtjad kasutavad praktikakoha loomisel võimalust saada endale töötaja, kellele tasu maksma ei pea. Samuti on oluline, et praktikandil oleks juhendaja. Küll aga on hea meel näha, et rohkem reguleeritakse praktika kvaliteeti.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Selgitame lisaks, et kui tegemist on olukorraga, kus praktikanti kasutatakse tegelikkuses hoopis töötajana, siis see ongi praktikalepinguga varjatud töösuhe, mille vastu võitlemine on direktiivi algatuse eesmärk. Sellisel juhul tulebki inimesega sõlmida hoopis tööleping ja maksta talle töötasu töötamise eest.</p>
<p><b>Eesti Ametiühingute Keskliit</b></p>	
<p>Eesti Ametiühingute Keskliit tervitab praktikadirektiivi algatust, sest selles algatuses soovitakse kehtestada reeglid praktikantide töötingimuste parandamiseks ja jõustamiseks ning võidelda olukordade vastu, kus tegelikke töösuhteid varjatakse praktikalepingutega.</p> <p>Ametiühingud on seisukohal, et töökohtadel peab kõiki inimesi kohtlema võrdsetel alustel ning praktikante ei koheldaks vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on tavapärasel töösuhtel. Välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused (erinevad ülesanded, väiksemad kohustused ja töö intensiivsus või õppe- ja koolituskomponendi osakaal). Oluline on, et algatusest tulenevad reeglid näevad ette, et praktikantidele kohaldatavad töötingimused ja tasustamisreeglid ei tohi olla diskrimineerivad võrreldes töösuhte alusel töötavate isikutega, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on objektiivsetel kaalutlustel õigustatud.</p> <p>Hea on, et sotsiaalpartneritele nähakse ette rolli direktiivi nõuete kohaldamisel ning nõuete täitmise üle tuleb ametiasutustel teostada järelevalvet, samuti et töötajate esindajatel on õigus vajadusel praktikantide huvisid kaitsta.</p> <p>Kuigi direktiivis toodud praktika definitsioon ütleb „et „praktika on ajaliselt piiratud tasustatud või tasustamata tööpraktika, mis hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning mida rakendatakse eesmärgiga omandada tööalase konkurentsivõime suurendamiseks praktilisi ja tööalaseid kogemusi, et lihtsustada üleminekut tavapärasesse</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Selgitame, et praktikasuhte eest tasu maksmine aitab küll kaasa praktikatele juurdepääsu ja praktikantide sotsiaalsele heaolule, kuid ühtlasi võib viia ka selleni, et ettevõtjad (eriti VKEd) ja asutused ei soovi enam praktikante võtta ning selle tulemusena praktikakohtade arv väheneb ja praktikantide õppekvaliteet halveneb.</p>

<p>töösuhtesse või alustada tegevust konkreetsel kutsealal“, oleme seisukohal, et praktikandi poolt praktika ajal tehtav töö peab olema vastavalt tasustatud ning töötasu peab järgima Euroopa Liidu direktiivi piisava miinimumpalga kohta. Samuti peaks praktikandile olema tagatud juurdepääs sotsiaalkaitsele. Kindlasti ei tohiks praktikandi suhtes kasutada nn „uut tüüpi“ lepinguid ning nõuda eelnevat töökogemust. Kutsealadel, kus praktikal on suur oht asendada algtaseme töökohti, peaksid tööandjad pidama ametiühingutega läbirääkimisi, et vältida olukordi, kus praktikalepingu nimetuse taga varjatakse tavalisi töösuhteid. Ametiühingud on ka seisukohal, et direktiiv peab hõlmama kõiki praktikante, nii neid, kes läbivad praktikat vabal tööturul kui ka neid kelle praktika toimub aktiivse tööturu meetmena, „noortegarantii“ poliitika kaudu või osana kutsealasest koolitusest.</p>	
<b>Eesti Tööandjate Keskliit</b>	
<p>Praktikalepinguid reguleerivas direktiivi algatuses soovib Euroopa Komisjon kehtestada reeglid praktikantide töötingimuste parandamiseks ja jõustamiseks ning võidelda olukordade vastu, kus tegelikke töösuhteid varjatakse praktikalepingutega. Suurem eesmärk on parandada noorte hõivet. Oleme algatuse eesmärgiga nõus, kuid meie hinnangul pole direktiiv sobiv ega ka vajalik lahendus.</p> <p>Nimelt on mistahes töötajate diskrimineerimine ka Eesti siseriikliku seadusandluse kohaselt keelatud ning töösuhte praktikana vormistamine pole Eestis levinud. Eestis on praktikakorralduse probleemiks hoopis tööandjate ressursside leidmine, et praktikaid juhendada, ja samuti õppekavadele vastavate praktiliste ülesannete ja tööandjale vajalike tegevuste ühildamine. Kui direktiiviga lisanduks täiendavaid kohustusi tööandjale – alampalga maksmine vm – muutuks praktikakohtade leidmine veel raskemaks ja direktiiv töötaks selle autorite eesmärgile vähemalt Eesti puhul hoopis vastu.</p> <p>Seega teeme ettepaneku direktiivi mitte toetada või töötada selle nimel, et see ei seaks Eestis juba kehtivast regulatsioonist ulatuslikumaid kohustusi tööandjatele.</p>	Arvestatud
<b>Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon Eesti Juristide Liit</b>	
<p>Euroopa Komisjon on teinud ettepaneku reguleerida praktikalepinguid direktiiviga ehk ühtlustada vastavaid reegleid kogu siseturul. Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsiooni (EVEA) ja Eesti Juristide Liidu (EJL) hinnangul on oluline praktikantide õiguste kaitsmine, aga küsitav on, kas Euroopa Liidu pädevuses on ühtlustada liikmesriikide reegleid, mis puudutavad ilma töölepinguta tegutsevaid praktikante - seda enam olukorras, kus praktikat viiakse läbi osana õppetööst. Töösuhete teatud küsimused on Euroopa Liidu tasandil ühtlustatud, kuid näiteks kutseõppe reguleerimine on liikmesriikide pädevuses. Praktikadirektiivi eelnõud ei saa esitatud ettepaneku kujul vastu võtta, sest selles</p>	Arvestatud.

on mitmeid ebaselgusi ja küsitavusi. Alljärgnevalt toome esile mõned direktiivi eelnõu probleemid.

**Esiteks** - EJL ja EVEA hinnangul ei ole piisavalt selge, kas praktikadirektiiv kohaldub kõikidele praktikasuhetele või üksnes töölepingu alusel läbiviidavatele praktikatele. Samuti puudub selge määratlemine, millised kriteeriumid määravad praktika ja tavapärase töösuhte erinevuse ning kuidas hinnatakse praktika õppe- ja koolituskomponenti.

Eelnõus defineeritud praktikandi mõiste kohaselt on praktikandiga sõlmitud tööleping või selline tegutsemine toimub töösuhte alusel. Praktikas sõlmitakse aga kahte liiki praktikalepinguid: töölepinguid ja muid eraõiguslikke praktikalepinguid. Kui praktika toimub töölepingu alusel, siis kohaldatakse praktikale tööõigust ja selles vallas ei tohiks olla suuremaid probleeme. Eestis saab siin põhimõtteliselt kohaldada ka võrdse kohtlemise seadust. Niisiis on praktikantide õigused tagatud samaväärselt töötajate õigustega, mistõttu puudub vajadus praktikantide õiguseid täiendavalt reguleerida.

Muude võlaõiguslike lepingute alusel praktika sooritamine on keerulisem teema. Kui just ei ole tegemist teeseldud tehinguga, siis Eestis üldjuhul töölepingu seadust ei kohaldata, vaid praktikale kohaldatakse võlaõigusseaduse sätteid. Küll aga kohaldatakse ja üliõpilase tööle õppepraktikal töotervishoiu ja tööohutuse seadust, samuti kohaldatakse osasid nimetatud seaduse sätteid teenuse osutamise lepingu alusel töötavatele füüsilistele isikutele. **Ei ole selge, kas direktiivi kohaldatakse lisaks töölepinguga töötavatele praktikantidele ka muudele praktikasuhetele.** Mõõname, et seda võiks eeldada, kui pidada silmas praktikasuhete taha peidetud tegelike töösuhete tuvastamise reegleid eelnõu artiklites 4 ja 5.

**Teiseks** - kui direktiiv laienebki muudele praktikasuhetele (selgus selles osas puudub), siis **üldine nõue praktikandile töötasu maksmiseks ei motiveeri paljusid ettevõtjaid (eriti väike- ja keskmiseid ettevõtjaid) praktikantidega tegelema** - lisaks praktikandi juhendamisele ja õpetamisele (mis nõuab olulist ajalist ja rahasse konverteeritavat ressursi) tuleb praktikapakkujal üldjuhul leida vahendid praktikantide tasustamiseks. Arvestades praegust majandusseisu - aina kõrgenevaid töötasu ootuseid, tõusvaid sisendhindu ja makse - on ettenähtav, et tööandjatel ei pruugi direktiivi jõustumisel olla piisavat ressursi praktikantide värbamiseks. See aga oleks tööturu tulevikule väga kahjulik. Seda silmas pidades on selge, et tasu maksmise kohustus hoopis vähendaks praktikakohtade koguarvu, mis omakorda vähendab NEET-noorte võimalusi tööhõives kaasatud saada.

Lisaks tuleks töötasu maksmise ja selle suuruse kontekstis arvestada liikmesriikides kehtivat palgasaladuse põhimõtet. Eesti õiguse kohaselt on tööandja kohustatud mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

**Kolmandaks** - kuigi direktiiv näeb ette võimaluse pakkuda ka tasustamata tööpraktikat, on ebaproportsionaalselt koormav, kui praktikapakkujast tööandja peab tõendama, et töötasu mittemaksmine erandina on põhjendatud. Direktiiv nõuab praktikapakkujatelt teisi täiendavaid kontrollimeetmeid ja dokumentatsiooni (ja seega rahalist ressursi), et tõendada praktika õppe- ja koolituskomponenti ning vältida praktikanal esitatud tavapäraste töösuhete väärkasutamist. Samuti on ebaproportsionaalselt koormav riikliku järelevalve laiendamine praktikasuhetele ja sellest tulenevad infopäringud ning kontrolli teostamine. EL uued reeglid peaksid olema aga suunatud pigem bürokraatia vähendamisele.

**Neljandaks** - kui direktiiv kohaldub ka muudele kui töölepingulistele praktikalepingutele, siis **direktiivis sätestatud idee anda töötajate esindajatele õigus esindada töölepinguta praktikante nii individuaalsetes kui ka kollektiivsetes vaidlustes tööandjaga on problemaatiline.** Töötajate usaldusisik saab esindada üksikut töötajat, aga seda ainult viimase nõusolekul. Ametiühingud saavad esindada kollektiivsetes läbirääkimistes töötajaid, kes on nende liikmeid, erandjuhul laienevad sõlmitud kollektiivlepingu tingimused ka teistele töötajatele. Töötajate kaitse ja esindamise reegleid ei ole mõistlik laiendada praktikasuhetele.

**Viies** - Komisjoni volituste piiride küsimuse juures vajab veel märkimist, et EL toimimise lepingu artikli 153 kohaselt võivad Euroopa Parlament ja nõukogu võtta vastu miinimumnõudeid tööturult väljatõrjutud isikute integreerimiseks ilma, et see piiraks kutseõppepoliitika kohaldamist. Piiranguid ei tohi kehtestada viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ning arengut. EL toimimise lepingu artikli 166 alusel võib Euroopa Liit kutseõppepoliitika valdkonnas stimuleerida koolituselast koostööd haridus- ja koolitusasutuse ning ettevõtjate vahel. Keelatud on aga meetmed igasuguseks liikmesriikide õigusnormide ühtlustamiseks.

Eeltoodut arvestades on EJL ja EMEA ühisel seisukohal, et praktikadirektiivi eelnõu on esitatud ettepaneku kujul ebavajalik ega ole sobiv abinõu selle põhjendustes esiletoodud probleemide lahendamiseks. Praktikadirektiivis väljapakutud lahendused ei aita kaasa praktikakohtade loomisele ega NEET-noorte tööhõivesse kaasamisele ega tegelikult ka nende sotsiaalsete tagatiste suurendamisele, sest praktikadirektiiviga jäetakse alles võimalus tasustamata praktikaks. Küll aga seatakse direktiiviga praktikapakkujatele ja järelevalveasutustele ebamõistlikke kohustusi (nii rahalisi kui bürokratlikke). Samuti tekitab eelnõu täiendavat ebaselgust töösuhete ja praktikasuhte piiritlemisel. Oleme arvamisel, et direktiivi ettepanek vajab põhjalikumalt läbitöötamist ja esitatud ettepaneku kujul seda vastu võtta ei saa.

<p>Praktikalepingute algatuse eesmärk on Justiitsministeeriumi hinnangul üldjoontes mõistlik ja põhjendatud – parandada praktikate kvaliteeti õppimise ja väljaõppe sisu ning töötingimuste osas, luua ühtne põhimõtete ja meetmete raamistik praktikantide töötingimuste parandamiseks ja jõustamiseks ning praktikana maskeeritud regulaarsete töösuhete vastu võitlemiseks. Samas on nii nõukogu soovitus eelnõu (COM(2024) 133) kui ka direktiivi eelnõu (COM(2024) 132) puhul mitmeid küsitavusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>regulatsiooni kohaldamisala on segane</b> – direktiivi art 1 kohaselt kehtestatakse direktiiviga ühine põhimõtete ja meetmete raamistik, et parandada praktikantide töötingimusi, tagada nende täitmine ning võidelda olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana. Iseenesest on igati tervitav, et soovitakse praktikante kohelda võrdselt töötajatega seeläbi, et parandada praktikantide töötingimusi ning võidelda sellega, et praktikaga varjatakse tegelikku töösuhet. Samas jääb algatuse põhjal selgusetuks, millistele töö- või praktikasuhtele regulatsioon kohaldub. Näiteks kohaldub direktiivi pp 16 kohaselt direktiiv kõikide liidu praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhet. Direktiivi pp 18 kohaselt kohaldatakse direktiivi III ptk selliste tavapäraseis töösuhtes olevate töötajate suhtes, keda ekslikult käsitatakse praktikantidena. Seega paistab direktiivi kohaldamisala olevat töölepingu alusel töötavad isikud ehk töötajad, kuid direktiivi sätteid lugedes see üheselt ei nähtu. Samas peaks nõukogu soovitus hõlmama punkti 2 kohaselt kõiki praktikante, olenemata nende tööalasest staatusest, sealhulgas töötajana käsitatavaid praktikante. Seega paistavad isegi direktiivi ja soovitus kohaldamisala olevat erinevad, kuigi need peaks hõlmama samu suhteid. Pealegi on sõnadel „praktikant“ ja „praktikaleping“ teistsugune tähendus kui sõnadel „töötaja“ ja „tööleping“, seega jääb segaseks just praktika ja praktikandiga seotud terminite kasutamine, kui direktiiv on mõeldud reguleerima ikkagi töösuhteid. Kui direktiiv peaks reguleerima „praktikasuheteid“, siis tuleks väga selgelt piiritleda ja defineerida, millistele praktikasuhtele direktiiv kohaldub (nt on inglise keeles kasutusel erinevaid mõisteid nagu <i>work practice</i>, <i>traineeship</i>, <i>apprenticeship</i> jms). Praegu on nii mõistete kasutus kui ka sellega seotud direktiivi kohaldamisala arusaamatud (vt ka järgmine punkt mõistete kasutuse kohta). Lisaks tuleks täpsustada (nt vastava põhjenduspunktiga), kas direktiiv kohaldub üksnes eraõiguslike isikute vahel sõlmitud</li> </ul>	Arvestatud
---	------------

praktikalepingutele või laieneb see ka avalikule sektorile/teenistusele;

- **direktiivi mõisted on arusaamatud ja paistavad kohati olevat vastuolulised** – mõiste „praktika“ sisaldab mitmeid määratlemata õigusmõisteid, mistõttu võib „praktika“ tuvastamine olla praktikas keeruline ja tekitada vaidlusi. Näiteks on praktika määrav tunnus „oluline õppe- ja koolituskomponent“, kuid jääb selgusetuks, millal on õppe- ja koolituskomponent piisavalt oluline, et tegu oleks praktikaga. Veel probleemsem on sõna „praktikant“ definitsioon. Nimelt on praktikant defineeritud kui praktikat (s.t sisaldades viidet omakorda „praktika“ mõistele) tegev isik, kellel on tööleping või töösuhe. Kui isikul on sõlmitud tööleping, siis on ta töötaja, seega jääb arusaamatuks, milline õiguslik staatus on praktikandil – on ta töötaja või luuakse direktiiviga hoopis uus n-ö kvaasitöötaja mõiste, mis on olemuslikult midagi töötaja ja praktikandi vahepealset. See tekitab omakorda probleeme direktiivi kohaldamisala määramisega, kuna „praktika“ paistab olevat laiem mõiste kui „praktikant“, olgugi et praktikandi mõiste viitab praktikale. Seda põhjusel, et „praktikant“ on defineeritud töölepingu või -suhte kaudu, kuid „praktika“ sellist kitsendust ei sisalda. Seega jääb mulje, nagu praktika võib tähendada igasugust tegevust, mis sisaldab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning mida rakendatakse eesmärgiga omandada tööalase konkurentsivõime suurendamiseks praktilisi ja tööalaseid kogemusi, kuid „praktikant“ saab olla üksnes töötaja, olgugi et ta teeb praktikat. Ühtlasi jäävad selgusetuks mõisted „tavapärane töösuhe“ ja „tavapärases töösuhtes olev töötaja“. Esiteks on arusaamatu, miks on üldse selliseid mõisteid eraldi selle direktiivi tarbeks vaja defineerida, kuna töösuhte, töölepingu ja töötaja mõistete kohta on juba hulganiselt regulatsioone ning kohtupraktikat, seega tekitab täiendavate definitsioonide lisamine üksnes selle direktiivi jaoks vaid segadust. Lisaks on mõistete definitsioonid segased ja tautoloogilised. Näiteks on „tavapärane töösuhe“ defineeritud töösuhte kaudu, sisaldades endas tautoloogiat. Jääb ka arusaamatuks, kuidas saab üldse olla olemas töösuhe, mis ei ole praktika, kui praktikant ongi töösuhte alusel tööd tegev isik. Samamoodi on tautoloogiline mõiste „tavapärases töösuhtes olev töötaja“ definitsioon, kuna see on defineeritud iseenda kaudu – tavapärases töösuhtes olev töötaja on töötaja, kellel on tavapärane töösuhe. Tagatipuks jääb kummagi mõiste puhul arusaamatuks sõna „tavapärane“ kasutus. See viitab justkui võimalusele, et on olemas ka „eriline“ töösuhe või

töötaja. Liidu tasandil peaks mõistete kasutus olema ühtne ja selliste uute mõistete lisamine tekitab regulatsiooni mõistmisel segadust;

- **ebamääraste mõistete kasutamise tõttu ei ole direktiivi sätete sisu mõistetav** – näiteks sisaldab art 3 mittediskrimineerimise põhimõtet, mille kohaselt ei tohi töötingimuste, sealhulgas töötasu osas kohelda praktikante vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on tavapäraseks töösuhtes. Mõisteid lugedes aga nähtub, et praktikant on ka töölepingu alusel tööd tegev ehk töösuhtes olev isik (töötaja), seega ei ole selge, milliseid isikuid tuleks mittediskrimineerimise põhimõtte rakendamisel võrrelda. Paistab ju praktikant olevatki juba töötaja, seega absurdse tõlgenduse kohaselt peaks praktikanti võrdlema tema endaga kui töösuhtes oleva isikuga. Ühtlasi on segane, miks on vaja jõuda tööd tegeva isiku õiguste tõhusa kaitseni praktikalepingute regulatsiooni kaudu. Kui praktikante tuleb kohelda võrdselt teiste töötajatega, siis sellest järeldeb, et praktikandile kohaldub kogu tööõiguse regulatsioon. Sellisel juhul aga on lihtsalt tegu töölepinguga ning nii tulekski seda õiguslikku suhet mõista – töösuhtena. Selle asemel, et tuua sisse uued definitsioonid, võiks ette näha, et praktikandil, kes olemuslikult teeb tööd, on töötaja staatus. Õigupoolest on see juba täna nii, kuna töötaja staatuse tuvastamisel on määrav õigusliku suhte sisu ning kui see vastab töösuhtele, siis sõltumata lepingu nimetusest (käsundusleping, praktikaleping vms) on tegu töölepinguga. Sama on ka vastupidi ehk kui õiguslik suhe ei vasta töölepingule, s.t tegu ongi nt tasustamata praktikaga selle tavapärase tähenduses (üliõpilane katsetab teda huvitavat tööd), siis ei ole põhjendatud kohaldada tööõiguslikku regulatsiooni, vaid tegu on tavapärase privaatautonomia põhimõttel tugineva võlaõigusliku lepinguga, milles pooled võivad sobivates tingimustes vabalt kokku leppida. Lisaks ei ole selge, millal on tegu praktikana esitatud tavapärase töösuhtena ning seega milline on regulatiivne mõju direktiivi III ptk sätetel – kuidas saab töösuhet direktiivi mõistete tähenduses üldse esitada praktikana, kui praktikant juba töötabki töösuhte alusel. On küll mõistetav, mida on tahetud III peatükiga reguleerida (välistada olukorrad, kus isik on olemuslikult töötaja, kuid sellest minnakse mööda n-ö praktikalepingu sõlmimisega; sarnane on täna olukord ka töölepingu ja käsunduslepingu kui võlaõigusliku lepingu puhul, kuna tihtipeale sõlmitakse töölepingu pähe käsundusleping, mille puhul ei kaasne ulatuslik tööd tegeva isiku kaitses). Tagatipuks paistab, et algatusega sekkutakse senisesse Euroopa Kohtu praktikasse, mis on aastate jooksul kujundanud välja töölepingu ja



töötaja mõiste. Nimelt tuleneb ulatuslikust EK praktikast see, milliste kriteeriumide alusel tuleb hinnata, kas tegu on töösuhtega või mitte. EK on ise korduvalt kinnitanud, et tööleping on ELi autonoomne mõiste, mida tuleb terves liidus tõlgendada ühtemoodi. Direktiivi art 5 sisaldab aga loetelu elementidest, mida tuleb töösuhte hindamisel arvesse võtta. Sellised kriteeriumid on juba EK oma praktikas sõnastanud;

- **eelnevat arvestades on regulatsiooni lisaväärtus küsitav** – kuna mõistete põhjal nähtub, et direktiivi kohaldamisala hulka kuuluvad praktikandid ehk töölepingu või -suhte alusel tööd tegevad isikud, siis on segane, millist täiendavat kaitset saavad need „praktikandid“ (õigupoolest töötajad). Töötajate õiguste kaitseks on juba liidu tasandil kehtestatud hulganisti õigusakte ning kui praktikant on tegelikult töötaja, siis on ta nagu iga teine töötaja, kellele kohalduvad juba niikuinii tööõigusest (Eesti õiguses eelkõige töölepingu seadusest) tulenevad töötajate õigused ja tagatised (alampalk, töö- ja puhkeaja regulatsioon, puhkused, lepingu lõpetamise kitsendused jms).

Kokkuvõttes tundub küll algatuse eesmärk üllas, kuid reguleerimise meetmed ja vahendid ei paista eesmärki saavutavat. Pigem tundub tegu olevat tööõigusliku küsimusega, mistõttu tuleks vajadusel täiendada tööõiguslikku regulatsiooni, mitte kehtestada uus ja segaseid mõisteid kasutav praktikalepingute regulatsioon.