

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Greete Kaar

**EESTISSE LÄHETATUD TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSED: JÄRELEVALVE
KOHALDUVATE TÖÖTINGIMUSTE TÄITMISE ÜLE**

Magistritöö

Juhendaja

dr.iur. Gaabriel Tavits

Tallinn

2018

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TÖÖTAJATE LIIKUMINE EUROOPA LIIDUS	9
1.1. Isikute vaba liikumine Euroopa Liidus	9
1.2. Töötajate lähetamine seoses teenuse osutamisega	13
2. EESTISSE LÄHETATUD TÖÖTAJALE KOHALDATAV ÕIGUS	18
2.1. Lähetatud töötaja olemus	18
2.2. Lähetatud töötaja töölepingule kohaldatav õigus	24
2.3. Eestisse lähetatud töötajale kohalduvad töötingimused.....	32
3. TÖÖINSPEKTSIOONI JÄRELEVALVE PÄDEVUS	37
3.1. Tööinspeksioon riikliku järelevalve teostajana.....	37
3.2. Andmete ja informatsiooni esitamise kohustus	40
3.2.1. Tööinspeksiooni teavitustegevus.....	40
3.2.2. Lähetatud töötaja registreerimiskohustus	43
3.3. Tööinspeksiooni järelevalve teostamise võimalused.....	49
3.4. Töötingimuste täitmata jätmisest tulenevad vaidlused	59
KOKKUVÕTE	67
Working Conditions of Employees Posted to Estonia: Surveillance of Applicable Working Conditions.....	72
KASUTATUD KIRJANDUS	79
Kirjanduslikud allikad	79
Materjalid arvutivõrgust	80
Normatiivmaterjalid.....	84
Kohtulahendid	87

SISSEJUHATUS

Isikute vaba liikumine on Euroopa Liidu (edaspidi EL) üks põhivabadusi, mis hõlmab lisaks piiride ületamisele ja töötajate liikumisvabadusele ka töötajate liikumist ühest liikmesriigist teise teenuse osutamise eesmärgil.¹ EL on 1993. aastal loonud siseturu, millest saavad kasu nii Euroopa kodanikud kui ka ettevõtted.² EL toimimise lepingu konsolideeritud versiooni (edaspidi ELTL)³ artikkel 26 lõike 2 kohaselt on siseturg ühtne sisepiirideta ala, mille ulatuses on tagatud kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumine ning kus Euroopa kodanikel on vabadus elada, töötada ja ettevõtlusega tegeleda. Euroopa Liidu suurima positiivse tulemusena tajutaksegi eelkõige inimeste, kaupade ja teenuste vaba liikumist.⁴

Siseturu loomine on paratamatult toonud kaasa olukorra, kus EL ettevõtjad osutavad teenust teistes liikmesriikides. Teenuse osutamise vabadusega on tegemist ka juhul, kui teenuse osutamisega kaasneb töötajate lähetamine teise liikmesriiki.⁵ Töötajate lähetamine annab teenuseosutajatele võimaluse pakkuda teenuseid teises liikmesriigis, ilma et nad oleksid seal asutatud. See tähendab, et kui ühe liikmesriigi ettevõtte osutab teenust teises liikmesriigis ning ta vajab selleks töötajaid, ei pea ta tööjõudu palkama sihtriigist, vaid kaasab selleks enda töötajad.

Tööjõu piiriülene liikuvus, sealhulgas töötajate lähetamiste hulk on viimastel aastatel märkimisväärselt kasvanud. 2015. aastal oli EL-s 2,05 miljonit lähetatud töötajat. 2010. aastast kuni 2015. aastani kasvas lähetuste arv 41% võrra.⁶ Aasta hiljem, 2016. aastal oli EL-s 2,3 miljonit lähetatud töötajat,⁷ mis tähendab, et alates 2010. aastast suurenes lähetuste arv 68%.⁸

¹ J. Laffranque. Euroopa Liidu õigussüsteem ja Eesti õiguse koht selles. Tallinn: Juura 2006, lk 320.

² Euroopa Liidu siseturg. Kättesaadav arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/internal_market.html?locale=et&root_default=SUM_1_CODED%3D24 (09.01.2018).

³ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon, 7. juuni 2016. – ELT C 202.

⁴ Eurobaromeetri standarduuring nr 86: „Avalik arvamus Euroopa Liidus“, lk 3. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/estonia/sites/estonia/files/st86_natrep_repee.pdf (12.04.2018).

⁵ G. Tavits. Võõrtöötajate sotsiaalse kaitse põhijooned Euroopa Liidus. Tallinn: Juura 2004, lk 37.

⁶ Töötajate lähetamine Euroopa Liidus. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_et.pdf (12.04.2018).

⁷ European Commission. Posted of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2016. December 2017, lk 9. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/search.jsp?advSearchKey=Posting+of+workers+-+Report+on+A1+portable+documents+issued+in+2016&x=0&y=0&mode=advancedSubmit&langId=en> (12.04.2018).

⁸ *Ibid.*

Ühe aastaga kasvas lähetuste arv tervelt 27%. Eelnev statistika näitab, et töötajate lähetamine kasvab iga aastaga ning EL piires liigub aina rohkem lähetatud töötajaid. Sellega seonduvalt võib kasvada ka lähetatud töötajate ärakasutamise oht.

2015. aastal lähetati Eestisse 2315 töötajat. Kõige rohkem töötajaid lähetati Eestisse Saksamaalt, moodustades kogu lähetatud töötajate hulgast 35,7%, ning Poolast, mis moodustas 23,8%.⁹ 2016. aasta seisuga oli Eesti EL-s 24. kohal, arvestades lähetatud töötajate vastuvõtmiste arvu riigiti. Ehkki Eesti on EL vaates pigem lähetajariik, võib toetudes Euroopa Komisjoni statistikale väita, et ka Eestisse lähetatud töötajate arv on iga aasta kasvanud.¹⁰ Arvestades Tööinspektsiooni statistikat, oli 2017. aastal Eestisse lähetatud töötajaid 1220. 2018. aasta 16. aprilli seisuga on Eestisse lähetatud 475 töötajat.¹¹ Kuigi Tööinspektsiooni statistika näitab Eestisse lähetatud töötajate koguarvu, on Tööinspektsiooni peajurist veendumusel, et tegelikkuses on Eestisse lähetatud töötajaid rohkem kui statistikas kajastub.¹²

Teenuse osutamise vabadus ja sellega kaasnev töötajate lähetamine sõltuvad selgetest ja tõhusalt jõustatud eeskirjadest. Selleks on EL töötanud välja ulatuslikud õigusaktid, millega reguleeritakse töötajate lähetamist.¹³ Teenuse osutamise vabaduse, töötajate lähetamisega ja nende õiguste kaitsega on kõige enam seotud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi lähetatud töötajate direktiiv).¹⁴ Direktiiv sätestab lähetatud töötajale kohalduvad töötingimused. Lähetatud töötajate direktiiv on lähetatud töötajate tööandjatele täitmiseks kohustuslik alates 16. detsembrist 1996. aastast.

⁹ Lähetatud töötajad Euroopa Liidus. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/external/html/postedworkers/index_et.html#overview (12.04.2018).

¹⁰ Euroopa Liidu lähetatud töötajate statistilised andmed Eesti kohta. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (12.04.2018).

¹¹ Tööinspektsioon. Lähetatud töötajate registreerimine ja andmete esitamine. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/tooinspektsioon/lahetatud-tootajad/registreerimine/> (22.04.2018).

¹² Intervjuu Tööinspektsiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

¹³ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse Euroopa Tööjõuamet. Strasbourg, 13.03.2018 (COM 2018), lk 1. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/ET/COM-2018-131-F1-ET-MAIN-PART-1.PDF> (12.04.2018).

¹⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsember 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 018.

Hoolimata sellest, et vastu on võetud lähetatud töötajate direktiiv, jätkuvad probleemid EL eeskirjade järgimise ning tulemusliku ja tõhusa jõustamisega. Eelkõige on Euroopa Komisjon väljendanud muret seoses liikuvate töötajatega, kelle õigusi võidakse rikkuda. Euroopa Komisjon on pööranud tähelepanu ka sellele, et vaja on tõhusat koostööd liikmesriikide ametiasutuste vahel ja kooskõlastatud haldusmeetmeid, et hallata üha kasvavat Euroopa tööturгу.¹⁵

15. mail 2014. aastal jõustus Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus”) (edaspidi jõustamise direktiiv), mille eesmärk on lähetatud töötajate direktiivi senisest parem rakendamine ja jõustamine. Eelkõige sisaldab jõustamise direktiiv nõudeid järelevalveasutustele, kes kontrollivad lähetatud töötajatele kohalduvaid töötingimusi.

Kuivõrd EL direktiivid ei ole otsekohalduvad, olid kõik EL liikmesriigid kohustatud lähetatud töötajate direktiivi üle võtma oma siseriiklikkusse õigusesse. Eestis reguleerib Eestisse lähetatud töötajatele kohalduvaid töötingimusi ja järelevalve läbiviimist kohaldatavate töötingimuste osas Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (edaspidi ELTTS), mis jõustus 17. detsembril 2016. aastal.¹⁶ Käesolevas magistritöös analüüsib autor ELTTS-s sisalduvat regulatsiooni ja selle vastavust lähetatud töötajate direktiivile, kuivõrd ELTTS sätestab Eestisse lähetatud töötajate töötingimused.

Euroopa Komisjon tõi oma 2016. aasta tööprogrammis esile, et vaatab sihipäraselt läbi töötajate lähetamise direktiivi, et võidelda sotsiaalset *dumpingut*¹⁷ põhjustava ebaõiglase tegevusega,

¹⁵ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse Euroopa Tööjõuamet. Strasbourg, 13.03.2018 (COM 2018), lk 1. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/ET/COM-2018-131-F1-ET-MAIN-PART-1.PDF> (12.04.2018).

¹⁶ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I, 04.07.2017, 114.

¹⁷ Sotsiaalne *dumping* on EL infokeskuse veebilehe kohaselt termin, mis seondub olukorraga, kus üks riik saavutab madalamate sotsiaalkulude abil suhtelise kulu- ja konkurentsieelise teiste riikide ees. Sotsiaalse *dumpingu* mittedoovitatav mõju ühiskonna sotsiaalsele seisundile väljendub ohus, et tugeva konkurentsiturve tulemusena on kõrgemate sotsiaalstandarditega riigid sunnitud konkurentsipositsiooni säilitamiseks vähendama oma sotsiaalstandardite taset, põhjustades seeläbi elatustaseme ning töötingimuste üldist halvenemist.

tagades, et sama töö eest makstakse samas kohas samasugust palka.¹⁸ Ehkki lähetatud töötajate direktiivi ei ole tänasel päeval veel muudetud, on Euroopa Liidu nõukogu töötanud välja lähetatud töötajate direktiivi muudatused.¹⁹ Käesolev magistritöö hõlmab lisaks lähetatud töötajate direktiivis sisalduvate õiguste ülevõtmisele siseriiklikusse õigusse ka ettepanekuid, mis on kavas sisse viia lähetatud töötajate direktiivi.

Põhiseaduse (edaspidi PS)²⁰ § 29 lõige 4 sätestab, et töötingimused on riigi kontrolli all. Seega kohustab PS riiki korraldama pidevat järelevalvet töötingimuste järgimise üle ning võtma tarvitusele tulemuslikke meetmeid rikkumiste avastamisel.²¹ Eestis teostab järelevalvet Eestisse lähetatud töötajatele kohalduvate töötingimuste üle Tööinspeksioon. Seega analüüsib antud magistritöö autor Tööinspeksiooni pädevust ja võimalusi lähetatud töötajatele kohalduvate töötingimuste tagamisel.

Üha enam liigub EL territooriumil lähetatud töötajaid. Kuivõrd lähetatud töötajad võivad olla haavatavamad kui tavatöötajad, tulenevalt nende töötamisest teises liikmesriigis, on oluline viia läbi tõhusat järelevalvet lähetatud töötajatele kohalduvate töötingimuste osas. Antud magistritöö teema on aktuaalne ka seetõttu, et ELTTS-s sätestatud tingimused Tööinspeksiooni poolt läbiviidava järelevalve kohta jõustusid veidi üle aasta tagasi, 17. detsembril 2016. aastal, mistõttu ei ole autorile teadaolevalt senises õiguskirjanduses analüüsitud, kas ELTTS-s sisalduvad tingimused on tõhusa järelevalve seisukohalt piisavad. Magistritöö autor keskendubki antud töös Tööinspeksiooni poolt läbiviidavasse järelevalvesse lähetatud töötajate töötingimuse üle.

Eeltoodust tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärgiks välja selgitada, kas Eestisse lähetatud töötajate õigused on ELTTS alusel kaitstud ning kas ELTTS võimaldab

¹⁸ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Komisjoni 2016. aasta tööprogramm. Strasbourg, 2015, lk 8. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2016_et.pdf (12.04.2018).

¹⁹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega – Üldine lähenemisviis. Brüssel, 24. oktoober 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.consilium.europa.eu/register/et/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-13612-2017-INIT (12.04.2018).

²⁰ Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

²¹ Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne. § 29. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/index.php?sid=1&ptid=34&p=29>.

Tööinspeksioonil jõustamise direktiivis ette nähtud tingimusi arvestades viia läbi eesmärgipärast järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste täitmise üle, samuti seda, milliseid muudatusi peab Eesti siseriiklikkusse õigusesse sisse viima. Seega lähtub käesolev magistritöö hüpoteesist, et Eestisse lähetatud töötajate õigused on ELTTS alusel kaitstud.

Eesmärgist lähtudes on töö jagatud kolmeks osaks. Esimene peatükk on magistritöö teemasse sissejuhatav ja vajalik piiriülese töölähetuse olemuse mõistmiseks. Selles uuritakse teenuse osutamise vabadust ja sellega seonduvalt lähetatud töötajate liikumist EL-s. Lisaks käsitletakse esimeses peatükis töötaja lähetamisega seotud EL direktiive, nende sisu ja vajalikkust EL õiguskorras.

Teises peatükis selgitatakse välja, millist õigust peab Tööinspeksiooni järelevalveametnik Eestisse lähetatud töötajate suhtes kohaldama. Esimeses alapeatükis uuritakse lähetatud töötaja olemust, teises alapeatükis tehakse kindlaks lähetatud töötaja töölepingule kohaldatav õigus ning kolmandas alapeatükis tuuakse välja Eestisse lähetatud töötajatele kohalduvad töötingimused.

Kolmandas peatükis on keskendunud Tööinspeksiooni tegevusele seoses Eestisse lähetatud töötajatega. Esimeses alapeatükis analüüsitakse Tööinspeksiooni järelevalve pädevust tulenevalt jõustamise direktiivist ning teises alapeatükis uuritakse Tööinspeksiooni teavitustegevust ja lähetatud töötaja registreerimiskohustust. Kolmas peatükk keskendub Tööinspeksiooni järelevalve läbiviimise analüüsile ning neljandas alapeatükis tuuakse välja Tööinspeksiooni töövaidluse lahendamise pädevus.

Käesolev magistritöö on kvalitatiivne uurimus, milles on kasutatud analüütilist meetodit, kuivõrd analüüsitud on õigusakte ja kohtupraktikat, kõrvuti võrdleva meetodiga, kuna jõustamise direktiivi on kohustatud oma siseriiklikkusse õigusesse üle võtma kõik EL liikmesriigid. Magistritöö koostamisel on autor kasutanud põhiallikatena lähetatud töötajate direktiivi, jõustamise direktiivi ja ELTTS-i. Samuti on kasutatud teisi asjakohaseid Eesti siseriiklikke ja EL õigusakte, ELTTS eelnõu seletuskirja, teemakohaseid kohtulahendeid ja Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekut lähetatud töötajate direktiivi muutmiseks. Lisaks on lähtunud õigusteadusalasest kirjandusest. Töö koostamisel on autor kasutanud võrdlevalt

Soome õigusakte, mis on antud töö teemaga seotud, lähtudes asjaolust, et Eestist lähetatakse töötajaid kõige enam Soome,²² ning samuti teiste riikide õigusakte, milles sätestatud nõuded erinevad oluliselt Eesti siseriiklikus õiguses sätestatust.

Märksõnad: lähetused, välistöötajad, töötingimused, töökaitse, Euroopa Liidu õigus.

²² Töötajate lähetamine Euroopa Liidus. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_et.pdf (22.04.2018).

1. TÖÖTAJATE LIIKUMINE EUROOPA LIIDUS

1.1. Isikute vaba liikumine Euroopa Liidus

EL toimimise lepingu konsolideeritud versiooni²³ (edaspidi ELTL) artikkel 20 lõige 1 (endine Euroopa Ühenduse asutamislepingu²⁴ artikkel 17) sätestab, et lepingutega kehtestatakse liidu kodakondsus. Iga isik, kellel on mõne liikmesriigi kodakondsus, on EL kodanik. EL kodakondsus täiendab, kuid ei asenda liikmesriigi kodakondsust. ELTL artikkel 21 lõige 1 lisab, et igal liidu kodanikul on õigus vabalt liikuda ja elada liikmesriikide territooriumil, kui käesoleva lepinguga ja selle rakendamiseks võetud meetmetega kehtestatud piirangutest ja tingimustest ei tulene teisiti.

Seega annab liidu kodakondsus igale liidu kodanikule esmase ja individuaalse õiguse liikmesriikide territooriumil vabalt liikuda ja elada, arvestades aluslepingutest tulenevaid piiranguid ja tingimusi.²⁵ Isikute vaba liikumine hõlmab lisaks piiride ületamisele ka töötajate liikumisvabadust ja teenuse osutamise eesmärgil liikumist ühest liikmesriigist teise.²⁶

ELTL artikli 45 lõike 1 kohaselt on töötajatele EL piires tagatud liikumisvabadus. ELTL artikkel 45 lõige 3 annab EL liikmesriigi kodanikule õiguse võtta vastu tegelikult tehtud tööpakkumisi ja sel eesmärgil liikuda vabalt liikmesriikide territooriumil, samuti viibida liikmesriigis, et seal töötada kooskõlas selle riigi kodanike töösuhteid reguleerivate õigus- ja haldusnormidega ning jääda selle liikmesriigi territooriumile elama pärast töösuhte lõppemist.

EL aluslepingutes ega muudes õigusaktides pole välja toodud töötaja mõistet ehk määratlust, keda peetakse EL õiguse kohaselt töötajaks.²⁷ Euroopa Kohtu praktika kohaselt on töötaja isik,

²³ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon, 7. juuni 2016. – ELT C 202.

²⁴ Euroopa Ühenduse asutamislepingu konsolideeritud versioon, 1. mai, 2004. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.univie.ac.at/RI/eur/20040401/ET_EC_Treaty_Vienna.pdf.

²⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2004/38/EÜ, 29. aprill 2004, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil ning millega muudetakse määrust (EMÜ) nr 1612/68 ja tunnistatakse kehtetuks direktiivid 64/221/EMÜ, 68/360/EMÜ, 72/194/EMÜ, 73/148/EMÜ, 75/34/EMÜ, 75/35/EMÜ, 90/364/EMÜ, 90/365/EMÜ ja 93/96/EMÜ. – ELT L 158.

²⁶ J. Laffranque, lk 320.

²⁷ F. Pennings, C. Bosse. The Protection of Working Relationships. United Kingdom, 2011, lk 29-30.

kes täidab tulemuslikult tööülesandeid kellegi teise juhendamisel ning saab selle eest tasu.²⁸ Seega on töötaja staatuse põhilisteks tunnusteks tööandja juhendamisel töö tegemine ja töö eest tasu saamine.

Töötajate liikumisvabaduse saavutamine nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul, samuti töötajate õigust tasustatud töö tegemiseks vabalt liikuda liidu piires, arvestades piiranguid, mis on õigustatud avaliku korra, julgeoleku või rahvatervise seisukohalt.²⁹ Põhimõtteliselt peab liikmesriigi tööandja suhtuma kõikidesse nii tööle kandideerivatesse kui ka töötavatesse inimestesse üldiselt kui EL kodanikesse, kellel on õigus tööle kandideerida ükskõik millises liikmesriigis. Sellisel juhul on tagatud, et kõikidel liikmesriikide kodanikel on töö saamisel ja töötamisel teise liikmesriigi territooriumil võrdsed tingimused selle riigi kodanikest töötajatega.³⁰

Töötaja ei tohi võrreldes selle liikmesriigi kodanikega, kus ta töötab, sattuda ebasoodsamasse olukorda. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EL) nr 492/2011, töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires on esile toodud, et kõikidel töötajatel peavad olema võrdsed võimalused seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega. Lisaks on töötajatel, kes ei ole selle liikmesriigi kodanik, kus ta töötab, õigus saada koolitust kutseõppeasutuses või ümberõppekeskuses, kuuluda ametiühingusse ning saada ka muid määruses välja toodud soodustusi.

Teenuse osutamist teises liikmesriigis reguleerib ELTL kolmas peatükk. ELTL artikkel 56 sätestab, et selle peatüki sätete kohaselt keelatakse liidu piires teenuste osutamise vabaduse piirangud liikmesriikide kodanike suhtes, kes asuvad mõnes teises liikmesriigis kui see isik, kellele teenuseid pakutakse. Artikkel 57 täpsustab, et teenustena mõistetakse aluslepingutes tavaliselt tasulist tegevust niivõrd, kui võrd see ei ole reguleeritud kaupade, kapitali ja isikute vaba liikumist käsitlevate sätetega. ELTL kohaselt mõistetakse teenuse all tööstuslikku, kaubanduslikku, käsitöenduslikku ning vabakutselist tegevust.

²⁸ EKo C-66/85, *Lawrie-Blum versus Land Baden-Württemberg*.

²⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 492/2011, 5. aprill 2011, töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires. – ELT L 141.

³⁰ *Ibid.*

EL lepingu konsolideeritud versiooni³¹ artikkel 3 lõike 3 kohaselt taotleb liit säästvat arengut, mis põhineb tasakaalustatud majanduskasvul, hindade stabiilsusel ja kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, mille eesmärk on saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress. Kuna EL siseturg hõlmab sisepiirideta ala, on ettevõtjatel võimalik teenuse osutamise eesmärgil liikuda ühest liikmesriigist teise. Konkurents kehtib seega terve EL siseturu alal, mitte ainult liikmesriigi piirides.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul (edaspidi teenuste direktiiv) artikkel 16 lõikes 1 on sätestatud, et liikmesriigid austavad teenuseosutajate õigust osutada teenuseid muus liikmesriigis kui selles, kus nad on asutatud.³² Teenuste direktiiv keelab igasugused piirangud liikmesriikides, mis võiksid takistada teenuseosutajatel teises liikmesriigis teenust osutamast. See tähendab, et direktiivi eesmärk on luua õiguslik raamistik, et tagada teenuste vaba liikumine liikmesriikide vahel.

Euroopa Parlament toob oma teatises parlamendiliikmetele välja, et teenuste direktiiv hõlmab erinevaid teenuse osutamise viise.³³ Nendeks on:

- teenuse osutaja asutab end teises liikmesriigis;
- teenuse osutaja kolib ajutiselt riiki, kus asub tarbija;
- teenuse osutaja osutab teenuseid vahemaa tagant riigist, kus asub tema tegevuskoht, näiteks Interneti, telefoni või otseturustuse teel;
- teenuse osutaja osutab teenuseid oma päritoluliikmesriigis kliendile, kes on tulnud teisest liikmesriigist.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium toob oma veebilehel välja veel viienda teenuse osutamise võimaluse, milleks on nii tarbija kui ka teenuse osutaja liikumine kolmandasse riiki.³⁴ Antud magistritöös käsitletakse teenuse osutamist loetelu teises punktis toodud viisil ehk kui teenuse osutaja läheb ajutiselt tarbija asukohariiki.

³¹ Euroopa Liidu lepingu konsolideeritud versioon, 7. juuni 2016. – ELT C 202.

³² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/123/EÜ, 12. detsember 2006, teenuste kohta siseturul. – ELT L 376.

³³ Euroopa Parlament. Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon. Teatis parlamendiliikmetele nr 7/2004, lk 4. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/546/546529/546529et.pdf.

³⁴ Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Teenuste vaba liikumine. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.mkm.ee/et/tegevused-eesmargid/siseturg/teenuste-vaba-liikumine>.

Teenuste direktiivi artikkel 4 punkti 2 kohaselt on teenuseosutaja mis tahes füüsiline isik, kes on liikmesriigi kodanik või EÜ asutamislepingu artiklis 48 osutatud mis tahes juriidiline isik, kes on asutatud mõnes liikmesriigis ning kes pakub või osutab mõnda teenust. Endine EÜ asutamislepingu artikkel 48 on üle viidud ka ELTL-sse. ELTL artikkel 54 sätestab, et äriühingutena mõistetakse tsiviil- või kaubandusõiguslikke äriühinguid, samuti ühistuid ja muid avalik-õiguslikke või eraõiguslikke juriidilisi isikuid, välja arvatud mittetulundusühingud. Seega, kui näiteks Soome ettevõtte soovib osutada teenust Eestis, ei tohi Eesti riik vastavalt direktiivile seda keelata.

Kuna teenuse osutamise vabadus hõlmab kogu siseturgu, on konkurentsivõimeline teenuste turg oluline majanduskasvu edendamiseks ja töökohtade loomiseks EL-s.³⁵ Samuti loob see EL kodanikele võimaluse valida rohkemate teenuseosutajate vahel. Teenuste direktiivi neljanda peatüki teises jaos on välja toodud teenuse kasutaja õigused, mille kohaselt ei või liikmesriigid kehtestada eraldi nõudeid teenuse kasutajale ning neid diskrimineerida, vaid liikmesriigid peavad teenuse kasutajatele tagama võimaluse saada abi erinevate ülepiiriliste teenuse osutamise juhtumites.

Töötajate vaba liikumist tuleb eristada teenuse osutamise vabadusest ning selle raames liikuvatest töötajatest. Töötajate vaba liikumine võimaldab töötajatel vabalt liikuda EL piires, see tähendab, et töötajatel on võimalik töötamise eesmärgil liikuda teise liikmesriiki ja sõlmida leping töö tegemiseks teises liikmesriigis asuva ettevõttega. Sellisel juhul tuleb teisest liikmesriigist pärit töötajatele tagada võrdsed tingimused selle riigi kodanikest töötajatega. Teenuse osutamise raames teise liikmesriiki liikuvad töötajad töötavad seal vaid ajutiselt ning töö lõppedes naasevad oma päritoluriiki. Sellisel juhul tuleb töötajatele tagada tingimused, mis tulenevad lähetatud töötajate direktiivist.

³⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/123/EÜ, 12. detsember 2006, teenuste kohta siseturul. – ELT L 376.

1.2. Töötajate lähetamine seoses teenuse osutamisega

Varasematest Euroopa Kohtu lahenditest selgub, et töötajate lähetamine oli aktuaalne juba 1960. aastate lõpus ning 1970. aastate alguses. Euroopa Kohtu otsustest C-19/67³⁶ ja C-35/70³⁷ nähtub, et ettevõtted lähetasid oma töötajaid teise liikmesriiki enne seda, kui loodi Euroopa siseturg. Mõlemad kaasused puudutavad siiski töötajate sotsiaalkindlustuse, mitte nende lähetamise ja töötingimuste küsimust.

Töötajate lähetamist puudutav regulatsioon nimetatud ajahetkel Euroopa Liidus puudus. Esimesed Euroopa Kohtu otsused, mis puudutavad otseselt lähetatud töötajaid, jäävad 1980. aastate algusse. Euroopa Kohus asub 17. detsembri 1981. aasta otsuses C-279/80 seisukohale, et EÜ asutamislepingu kohaselt hõlmab teenuse osutamise vabadus ka tööjõu pakkumise teenust.³⁸ Seega käsitleb Euroopa Kohus töötajate lähetamist teenuse osutamise vabadusena. Sama seisukohta väljendab Euroopa Kohus ka liidetud kohtuasjas C-62/81.³⁹

Otsene vajadus reguleerida lähetatud töötajatega seonduvat sai alguse 1990. aastal, kui Euroopa Kohus tegi otsuse asjas C-113/89.⁴⁰ Vaidluse poolteks olid Prantsusmaa Migratsiooniamet (*Office national d'immigration*) ja Portugali ehitusettevõtte Rush Portuguesa. Kohtuotsuse kohaselt sõlmisid Prantsusmaa ettevõtte ja Rush Portuguesa allhanke korras lepingu Prantsusmaal raudtee ehitustööde teostamiseks. Rush Portuguesa saatis oma töötajad raudtee ehitustööde teostamiseks Prantsusmaale. Sisuliselt lähetas liikmesriigi ettevõtte oma töötajad teenuse osutamise eesmärgil teise liikmesriiki, mitte ei palganud töötajaid riigist, kus teenust osutatakse. Kuna prantsuse tööõiguse kohaselt saab kolmandate riikide kodanikke tööle värvata vaid Prantsusmaa Migratsiooniamet, oli Portugali ettevõtte Rush Portuguesa rikkunud Migratsiooniameti väidete kohaselt Prantsusmaa seadust. Seetõttu trahvis Prantsuse Migratsiooniamet Portugali ettevõtet Rush Portuguesat.

³⁶ EKo C-19/67, *Bestuur der Sociale Verzekeringsbank versus J. H. Van der Vecht*.

³⁷ EKo C-35/70, *S. 'a r.l Manpower versus Caisse primaire d'assurance maladie, Strasbourg*.

³⁸ EKo C-279/80, *Webb*.

³⁹ EKo C-62/81, *Seco, Desquenne ja Giral*.

⁴⁰ EKo C-113/89, *Rush Portuguesa Ld versus Office national d'immigration*.

Rush Portuguesa leidis, et tal oli õigus ja vabadus osutada teenust teises liikmesriigis ja seega oli Prantsuse õiguse kohaldamine, mille kohaselt keelati tema töötajatel Prantsusmaal töötada, vastuolus EÜ asutamislepingu artiklitega 59 ja 60. Prantsusmaa Migratsiooniamet seevastu väitis, et teenuse osutamise vabadus antud teenusepakkuja töötajatele ei laiene, kuna töötajad ei ole pärit EL liikmesriigist.

Hoolimata sellest, et Portugal ei olnud veel kohtuvaidluse ajal EL liige, leidis Euroopa Kohus, et tulenevalt teenuse osutamise vabaduse põhimõttest, mis on välja toodud EÜ asutamislepingus, oli Portugali ettevõttel õigus töö tegemiseks Prantsusmaal kaasata omaenda töötajad Portugalist. Lisaks tõi kohus välja, et ajal, mil portugallased täitsid tööülesandeid Prantsusmaa territooriumil, pidi Rush Portuguesa alluma prantsuse õigusele ehk kohaldama Prantsuse sotsiaal- ja tööõigust. Seega on nimetatud Euroopa Kohtu otsus esimene, milles kohus väljendab seisukohta lähetatud töötajatele kohalduvate töötingimuste osas.

Arutelud lähetatud töötajate reguleerimise osas algasid juba 1980. aastatel, kui potentsiaalsed tööjõu saaja riigid (näiteks Prantsusmaa, Belgia ja Saksamaa), kes pooldasid töötajate lähetamise reguleerimist, ja riigid, kes olid pigem lähetajariikideks (näiteks Portugal, Iirimaa ja Kreeka), diskussiooni astusid.⁴¹ Esimesed ettepanekud direktiivi koostamiseks võttis Euroopa Komisjon vastu 1991. aastal.⁴² Direktiivi erinevate redaktsioonide arutelu võttis aega mitmeid aastaid, kuna see sisaldas algselt põhimõtteid, mis olid osade liikmesriikide jaoks võõrad.⁴³ Kuus aastat pärast Rush Portuguesa suhtes tehtud kohtuotsust, 1996. aastal, võeti vastu lähetatud töötajate direktiiv.

Lähetatud töötajate direktiiv jõustus 16. detsembril 1996. aastal. Lähetatud töötajate direktiivi põhieesmärgid on soodustada teenuse osutamise vabadust liikmesriikide vahel,⁴⁴ vältida

⁴¹ Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Posting of Workers Directive – Current Situation and Challenges. Study for the EMPL Committee. – June 2016, lk 21. Kättesaadav arvutivõrgus:

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU%282016%29579001_EN.pdf.

⁴² A. van Hoek, M. Houwerzijl. 'Posting' and 'Posted Workers': The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive. Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volume 14 2011-2012, lk 1. Kättesaadav arvutivõrgus: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2462468.

⁴³ B. Bercusson. European Labour Law. Butterworths, 1996, lk 403.

⁴⁴ Posted workers in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, lk 15. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1073en.pdf.

sotsiaalset *dumpingut* ning saavutada olukord, kus töötajatele on teises liikmesriigis töötades tagatud teatud miinimumnõuded.⁴⁵ Seega on direktiivis sisalduvate tingimuste eesmärk kindlustada asjaolu, et teenusepakkujate vahel valitseks võrdne konkurents ehk soodustada teenuse osutamist samadel tingimustel.⁴⁶ Seeläbi välditakse olukordi, kus üks ettevõtja saab pakkuda odavamalt teenust läbi selle, et maksab töötajatele madalamat töötasu või ei kohalda töötajatele töötingimuste miinimumnõudeid tulenevalt liikmesriigi siseriiklikust õigusest. Niisiis on lähetatud töötajate direktiivil kaks eesmärki: soodustada teenuse osutamist teises liikmesriigis ja kaitsta lähetatud töötajate töötingimusi.⁴⁷

Lähetatud töötajate direktiivi näol on tegemist üsna lühikese õigusaktiga, koosnedes vaid üheksast artiklist. Olulisim, mis antud direktiiviga reguleeritakse, on lähetatud töötaja mõiste ning lähetatud töötajale kohalduvad töötingimused. Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõige 1 sätestab miinimumnõuded, mida lähetatud töötajale tuleb sihtkohariigis kohaldada. Nendeks on:

- maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- töötasu miinimumnõuded (kaasa arvatud ületunnitöötasud);
- töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate poolt vahendatavate töötajate puhul;
- töötervishoid, -ohutus ja -hügieen;
- rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;
- meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud mittediskrimineerimise sätted.

Euroopa Komisjon on varasemalt mõista andnud, et lähetatud töötajate direktiivi ei rakendata liikmesriikides ühetaoliselt. Lisaks võis näha, et mitmed liikmesriigid tuginevad

⁴⁵ Eurofound. Posted workers and the Implementation of the Directive. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/posted-workers-and-the-implementation-of-the-directive>.

⁴⁶ C. Barnard. EU Employment Law. 4th Edition. Oxford University Press, 2012, lk 218.

⁴⁷ P. Chandler. An A-Z of Employment Law. Fourth edition. Kogan Page Limited, 2003, lk 452.

teenuseosutajate kontrollimisel ainult siseriiklikele meetmetele, mis ei vastanud ELTL-s sätestatud eesmärkidele, Euroopa Kohtu praktikale ega ka lähetatud töötajate direktiivile. Selline olukord oli põhjustatud asjaolust, et puudus riikidevaheline halduskoostöö, ligipääs informatsioonile ning piiriülese jõustamise võimalus.⁴⁸ Kuigi lähetatud töötajate direktiiv seda kõike võimaldas, siis praktikas see ei toiminud.⁴⁹

15. mail 2014. aastal jõustus jõustamise direktiiv. Jõustamise direktiivi artikkel 1 lõike 1 kohaselt luuakse direktiiviga ühine raamistik selliste asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, mis on vajalikud lähetatud töötajate direktiivi paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks ning luuakse meetmed, et takistada kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ning võtta sellise tegevuse eest vastutusele, piiramata lähetatud töötajate direktiivi reguleerimisala. See tähendab, et lähetatud töötajate direktiiv ning jõustamise direktiiv täiendavad ja tugevdavad üksteist.⁵⁰

Ehkki lähetatud töötajate direktiivi artiklid 4 ja 5 näevad ette, et liikmesriigi ametivõimud on kohustatud läbi viima järelevalvet lähetatud töötaja töötingimuste osas ning rikkumiste korral võtma kasutusele asjakohased meetmed, on jõustamise direktiiviga pandud liikmesriigi järelevalveasutustele spetsiifilisemad kohustused. Jõustamise direktiivis on sätestatud uued ja tõhusamad meetmed kõrvalehoidumiste, pettuse ja kuritarvituste vastu võitlemiseks ning nende eest karistamiseks. Selles on suurendatud liikmesriikide võimalusi töötingimuste jälgimiseks ja kohaldatavate eeskirjade täitmise tagamiseks.⁵¹

Jõustamise direktiivi preambulas on välja toodud, et piisav ja tulemuslik rakendamine ning jõustamine on lähetatud töötajate õiguste kaitsmise ja teenuseosutajate võrdsete võimaluste tagamise võtmelemendid, samal ajal kui puudulik jõustamine nõrgendab selles valdkonnas

⁴⁸ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Ühtse turu akt. Kõrge konkurentsivõimega sotsiaalne turumajandus. 50 ettepanekut ühise tööturu ja ettevõtlusmaastiku ning omavahelise kaubavahetuse parendamiseks”. Kättesaadav arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/et/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.132.01.0047.01.EST#ntr7-C_2011132ET.01004701-E0007.

⁴⁹ A. van Hoek, M. Houwerzijl, lk 2.

⁵⁰ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, Strasbourg, 8. märts 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A128%3AFIN>.

⁵¹ *Ibid.*

kehtivate liidu eeskirjade tulemuslikkust. Seega on lähetatud töötajate töötingimuste kohaldamise tagamise puhul oluline, et liikmesriigis oleks korraldatud tõhus järelevalve. Kui järelevalve on puudulik, on teenuseosutajatel kergem rikkuda lähetatud töötajate direktiivist tulenevaid kohustusi.

Oluline aspekt, mida jõustamise direktiiviga reguleeritakse, on teabe kättesaadavus. Ühelt poolt on teave lähetatud töötajate kohta oluline järelevalveasutustele, eelkõige selleks, et hinnata, kas tegemist on lähetatud töötajaga. Teiselt poolt on teenuseosutajatele vajalik teada enne lähetuse algust konkreetse liikmesriigi miinimumtingimusi, mis lähetatud töötajale kohalduvad. Seega on jõustamise direktiivi artikli 5 kohaselt liikmesriikidel kohustus teha üldiselt kättesaadavaks informatsioon, milliseid töötingimusi ja millist siseriiklikku õigust kohaldatakse nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes.

Kuna jõustamise direktiiv käsitleb lähetatud töötajate direktiivi jõustamist ja rakendamist, algatas Vabariigi Valitsus eelnõu ELTTS-i muutmiseks. Tulenevalt jõustamise direktiivist täiendati ELTTS-i töötajatele kohalduvate töötingimuste osas, samuti pandi teenuseosutajale ehk lähetatud töötaja tööandjale kohustus esitada Tööinspeksioonile andmeid ning täpsustati Tööinspeksiooni rolli riikliku järelevalve osas. ELTTS jõustus 17. detsembril 2016. aastal

2. EESTISSE LÄHETATUD TÖÖTAJALE KOHALDATAV ÕIGUS

2.1. Lähetatud töötaja olemus

Lähetatud töötajate direktiivi kohaldatakse liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid teise liikmesriigi territooriumile. Direktiivis on välja toodud kolm punkti, milliste esinemisel peab töösuhtele kohaldama direktiivist tulenevaid tingimusi. Lähetatud töötajate direktiivi tuleb artikkel 1 punkti 3 järgi kohaldada juhul, kui:

- 1) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja kõnealuses liikmesriigis tegutseva lepinguosalise vahel, kellele teenused on mõeldud, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;
- 2) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;
- 3) ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale, kui ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja on töötajaga lähetamise ajaks sõlminud töösuhte.

Esimese variandi puhul on tegemist olukorraga, kus ühe liikmesriigi ettevõtja tellib teenust teise liikmesriigi ettevõtjalt, kes teenuse osutamiseks saadab oma töötajad teenuse tellinud ettevõtja liikmesriiki. Näiteks kui Eesti ettevõtte tellib Soome ettevõttelt tööde teostamise Eesti Vabariigis ning Soome ettevõtte saadab oma töötajad tellitud tööde teostamiseks Eestisse. Selle variandi alla kuuluvad näiteks oskustöölised, käsitöölised ja spetsialistid.⁵²

⁵² Tööinspeksioon: lähetatud töötajad. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/tooinspeksioon/lahetatud-tootajad/>.

Teise punkti kohaselt liiguvad töötajad kontsernisiseselt. Näiteks kui Saksamaal asuvast emaettevõttest saadetakse töötaja Eestis asuvasse tütarettevõttesse tööülesandeid täitma.

Kolmas punkt reguleerib renditöösuhet. Renditöösuhete puhul on tegemist kolmepoolse töösuhetega, millesse on kaasatud renditööandja, renditöötaja ning kasutajaettevõtte. Lähetatud töötaja direktiivi kohaldamisalasse kuulub selline renditöösuhe, kus näiteks Läti töötaja saadetakse Leedus tegutseva rendiagentuuri vahendusel Eestis asuvasse kasutajaettevõttesse tööle.

Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 2 punkt 1 ütleb otsesõnu, et lähetatud töötaja on töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Seega on lähetatud töötaja staatuse saamiseks olulised kaks tunnust:

- töötaja teeb tööd teise liikmesriigi territooriumil arvestades töötaja tavalist töö tegemise kohta;
- töötaja teeb tööd piiratud aja jooksul.

Lähetatud töötajal peab kogu lähetuse ajal olema kehtiv töösuhe oma tööandjaga.⁵³ Kui töötaja puhul ei ole eelnimetatud tingimused täidetud, ei ole tegemist lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi mõistes ning tööandjal ei lasu kohustust direktiivist tulenevaid kohustusi töötaja suhtes täita.

Lisaks sätestab lähetatud töötajate direktiivi artikkel 2 lõige 2, et direktiivi kohaldamisel vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud. Seega kui teisest liikmesriigist lähetatakse töötaja tööülesandeid täitma Eestisse, tuleb lähtuda ELTTS-st, sest seal sisaldub lähetatud töötaja mõiste Eesti õiguses. ELTTS § 3 lõige 1 sätestab, et lähetatud töötaja on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Välisriigis töösuhete kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks ELTTS

⁵³ U. Liukkonen. The role of Mandatory Rules in International Labour Law. Helsinki, 2004, lk 178.

tähenduses, kui see vastab töölepingu seaduses (edaspidi TLS)⁵⁴ töölepingu kohta sätestatule. TLS § 1 lõigete 1 ja 2 kohaselt iseloomustab töölepingulist suhet töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile ning tööülesannete täitmise eest tasu saamine.

Lähetatud töötaja mõiste puhul on oluline kokkulepe töötamiseks teises liikmesriigis. Seda, kas töötaja töötab teise liikmesriigi territooriumil, tuleb kontrollida. Kui töötaja lähetatakse tööülesandeid täitma teise liikmesriigi territooriumile, kehtib tema töösuhtele endiselt oma tööandjaga ehk Eesti mõistes välisriigi ettevõttega sõlmitud tööleping. Ehkki lähetatud töötajal on teises liikmesriigis alati vastuvõtja (teenusesaaja, kontserni kuuluv ettevõtte või kasutajaettevõtte), ei sõlmi lähetatud töötaja temaga töölepingut. Seega on üheselt selge, et kui töölepingus on kokku lepitud, et töötaja töö tegemise koht on Soome ning seejärel saadetakse töötaja ajutiselt tööülesandeid täitma Eestisse, on tegemist töötamisega teise liikmesriigi territooriumil. Kui töötaja, kelle töö tegemise koht on Soome, saadetakse tööd tegema aga Soome teise piirkonda, siis seda olukorda ei saa võtta töötaja lähetamisena lähetatud töötajate direktiivi mõttes.

Lähetatud töötaja teeb direktiivi kohaselt teises liikmesriigis tööd piiratud aja jooksul. See tähendab, et töötamine mujal liikmesriigis peab olema ajutine, kuna lähetatud töötaja naaseb pärast tööde teostamist, mille tõttu ta teise liikmesriiki lähetati, oma päritoluriiki. Ajutisus on suhteline mõiste, millele ei leia konkreetset vastust ka EL direktiividest töötamise kohta. Mõiste „ajutine“ võib tähendada seda, et töötaja lähetatakse teise liikmesriiki lühikeseks ajaks või on lähetuse pikkus juba lähetuse alguses kindlaks määratud. Samas võivad mõlemad tingimused olla ka samaaegselt täidetud.

ELTTS § 3 lõike 1 kohaselt peab Eestisse lähetatud töötaja lähetuse periood olema enne lähetuse algust kindlaks määratud. Samas sätestab ELTTS § 5¹ lõige 1 punkt 4, et enne lähetust peab lähetav tööandja määrama lähetuse eeldatava kestvuse ning kavandatava algus- ja lõppkuupäeva. See tähendab, et isegi kui lähetav tööandja piirab konkreetset lähetuse perioodi lõppkuupäevaga, ei tähenda see, et Eestisse lähetatud töötajad ei võiks määratud lõppkuupäeva saabudes Eesti territooriumil edasi töötada, säilitades samal ajal lähetatud töötaja staatuse.

⁵⁴ Töölepingu seadus. – RT I 28.11.2017, 30.

Kuigi ELTTS nõuab lähetuse eeldatavat kestust, ei ole lähetuse maksimaalset perioodi lähetatud töötajate direktiivis ega jõustamise direktiivis määratletud. Seega võib lähetuse kindlaksmääratud aeg kesta mitmeid aastaid, kui välisriigi teenuseosutaja leiab, et just selliselt piiritletud aeg annab võimaluse tal osutada teenust teises liikmesriigis.

Üks võimalus, mille kaudu on võimalik seostada töötaja ajutist lähetamist teise liikmesriigi territooriumile, on läbi sotsiaalkindlustuse.⁵⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus nr 883/2004, sotsiaalkindlustussüsteemi koordineerimise kohta (edaspidi sotsiaalkindlustussüsteemi koordineerimise määrus),⁵⁶ artikkel 12 lõige 1 sätestab, et isiku suhtes, kes töötab liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb, ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki selle tööandja nimel tööd tegema, kohaldatakse jätkuvalt esimese liikmesriigi õigusakte, tingimusel, et sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud ning teda ei saadeta teist isikut asendada. See tähendab, et töötaja tavapärase töötamise ja elukoha riigi sotsiaalkindlustus kehtib vaid juhul, kui töötaja ei tee tööd teises liikmesriigis üle 24 kuu.

Euroopa Komisjon kinnitas oma 2016. aasta tööprogrammis, et vaatab sihipäraselt läbi töötajate lähetamist käsitleva direktiivi, et kõrvaldada ebaõiglasel tavadel ja edendada põhimõtet, et samas kohas tehtava sama töö eest tuleks maksta sama tasu.⁵⁷ Samal aastal esitas Komisjon ettepaneku lähetatud töötajate direktiivi muutmiseks.⁵⁸ Ettepaneku kohaselt lisatakse lähetatud töötajate direktiivi artikkel 2a, mille sõnastus on järgmine: „Rohkem kui 24 kuud kestev lähetus:

1. Kui lähetuse eeldatav või tegelik kestus ületab 24 kuud, loetakse liikmesriiki, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, riigiks, kus töötaja harilikult töötab.
2. Lõike 1 kohaldamisel võetakse samas kohas samu tööülesandeid täitvate lähetatud töötajate asendamise korral nende töötajate puhul, kelle tegelik lähetus kestab vähemalt kuus kuud, arvesse asjaomaste töötajate lähetuste kumulatiivset kestust.“

⁵⁵ European Trade Union Confederation. A Revision of the Posting of Workers Directive: Eight Proposals for Improvement. Final Report from the ETUC Expert Group on Posting, Brüssel, 31. mai 2010, lk 12. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.etuc.org/IMG/pdf/final_report_ETUC_expert_group_posting_310510_EN.pdf.

⁵⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus 883/2004/EÜ, 29. aprill 2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. – ELT L 166.

⁵⁷ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Komisjoni 2016. aasta tööprogramm. Strasbourg, 2015, lk 8.

⁵⁸ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, Strasbourg, 8. märts 2016.

Seega on ka Euroopa Komisjon lähtunud sellest, et lähetatud töötaja võib teises liikmesriigis töötada kuni kaks aastat. Kui lähetuse kestus on pikem kui kaks aastat, ei ole enam sisuliselt tegemist lähetatud töötajaga direktiivi mõistes. Sellisel juhul allub töötaja selle riigi seadustele, kuhu ta on lähetatud. Lähetuse maksimaalse kestuse määratlemine on oluline ka järelevalve seisukohalt. Kui lähetatud töötaja viibib Eestis kauem, kui direktiiviga on lubatud, reguleerib töötaja töösuhet TLS täies ulatuses.

Kui töötaja on lähetatud teise liikmesriigi territooriumile kaheks aastaks, on tegemist piiratud aja jooksul tööülesannete täitmisega. Samas tekib küsimus, kas tegemist on ajutise viibimisega teises liikmesriigis. Ehkki sotsiaalkindlustussüsteemi koordineerimise määrus seab ette piirangu, millise aja jooksul on töötajale elukohariigi sotsiaalkaitse tagatud, ei tähenda see, et maksimaalselt võibki töötajaid teise liikmesriiki lähetada kuni kaheks aastaks. Euroopa Komisjoni ettepanek lähetuse kestuse määramise osas ei ole viinud veel ka direktiivi muutmiseni. Ajutine on oma olemuselt mõnda aega kestev ehk mittepüsiv, seega on see praegusel hetkel vaid hinnangu küsimus, millise perioodi jooksul teeb lähetatud töötaja tööd teises liikmesriigis ajutiselt.

Eesti EL eesistumise ajal arutasid EL ministrid lähetatud töötajatega seotud direktiive ja nende rakendamist. Üheks küsimuseks oli ka pikaajaline lähetamine ehk milline võiks olla lähetuse pikkus.⁵⁹ Arutelu käigus selgus, et esinevad eriarvamused kuude arvu osas, mille möödudes tuleks kohaldada vastuvõtva liikmesriigi töötingimusi. Ettepanekus on välja toodud, et mitu delegatsiooni leidis, et 24 kuud on heas tasakaalus ajavahemik, kusjuures sooviti võimalust perioodi teatud erandite korral ka pikendada. Teised delegatsioonid pidasid sobivaks aga 12 kuu pikkust või isegi lühemat ajavahemikku. 24. oktoobril 2017. aastal jõudsid osapooled kokkuleppele lähetuse kestuse osas. Uue ettepaneku kohaselt lisatakse lähetatud töötajate direktiivi säte, mille kohaselt loetakse lähetuse pikkuseks 12 kuud. Lisaks nähakse

⁵⁹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega - Üldine lähenemisviis. Brüssel, 18. oktoober 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.consilium.europa.eu/register/et/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-13153-2017-INIT (18.12.2017).

liikmesriikidele, kus teenust osutatakse, ette võimalus pikendada lähetuse kestust kuni 18 kuuni. Lähetuse pikendamiseks peab teenuseosutaja esitama aga põhjendatud teate.⁶⁰

Seega jõudsid liikmesriigid kokkuleppele, et lähetuse kestus lähetatud töötajate direktiivi alusel võib kesta kuni 12 kuud ning teenuseosutaja põhjendatud teatise alusel võib lähetuse kestust pikendada kuni 18 kuuni. Arvestades, et keskmine lähetuse pikkus 2015. aastal oli Euroopa Komisjoni andmetel 285 päeva,⁶¹ leiab magistr töö autor, et lähetuse maksimaalse kestuse lühendamine kahelt aastalt ühele aastale on mõistlik, sest ajutine töö tegemine ei eelda pikaajalist viibimist liikmesriigis, kuhu töötaja on töö tegemiseks lähetatud.

⁶⁰ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega – Üldine lähenemisviis. Brüssel, 24. oktoober 2017.

⁶¹ Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2015. European Commission 2016, lk 38. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/89fc76c2-2598-11e7-ab65-01aa75ed71a1/language-en> (18.12.2017).

2.2. Lâhetatud ttaja tlepingule kohaldatav õigus

Lâhetatud ttajate direktiiv sisaldab põhimõtet, et kui ttaja on lâhetatud mingi muu liikmesriigi territooriumile tlesandeid täitma kui see, kus ta tavaliselt ttab, tuleb tema suhtes kohaldada töö tegemise koha õigust.⁶² Lâhetatud ttajate direktiiv sellist seisukohta sellises sõnastuses ei sisalda, mistõttu on vaieldav, kas lâhetatud ttajate direktiiv reguleerib lâhetatud ttaja töösuhtele kohaldatavat õigust või mitte. Lâhetatud ttajate direktiiv muudab kohustuslikuks teatud tingimused, mis peavad olema lâhetatud ttajatele vastuvõtvas liikmesriigis tagatud sarnaselt seal alaliselt ttavatele isikutele.⁶³

Kuivõrd lâhetatud ttajate direktiiv kohalduvat õigust otseselt ei reguleeri, tuleb lâhetatud ttaja tlepingule kohalduva õiguse reegleid otsida lâhetatud ttajate direktiivi preambula kohaselt 19. juuni 1980. aasta Rooma konventsioonist lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse kohta (edaspidi Rooma konventsioon).⁶⁴ Rooma konventsioon asendati Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega 593/2008/Eü, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (edaspidi Rooma I määrus).⁶⁵ Rooma I määrus kehtib artikkel 29 kohaselt lepingutele, mis on sõlmitud alates 17. detsember 2009. Varasemate lepingute puhul, mis on sõlmitud pärast 1. oktoobrit 2006 kuni 16. detsembrini 2009, tuleb kohalduv õigus määrata Rooma Konventsiooni järgi.⁶⁶

Kuivõrd mõlemad õigusaktid, nii Rooma I määrus kui ka teatud osas lâhetatud ttajate direktiiv hõlmavad kohaldatava õiguse küsimust seoses lâhetatud ttajatega, tuleb teha kindlaks, mil määral kohaldub lâhetatud ttajale üks või teine õigusakt. Erialakirjanduses on tõdetud, et lâhetatud ttajate direktiivi ja Rooma I määruse suhestatus ei ole veel selgelt tuvastatud.⁶⁷

⁶² M. Muda. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhtele kohaldatavast õigusest. – *Juridica* 2002/8, lk 559.

⁶³ L. Merrett. *Employment Contracts in Private International Law*. New York: Oxford University Press 2011, lk 275.

⁶⁴ 19. juunil 1980 aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsioon, 08. juuni 2005. – *ELT C* 169.

⁶⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (Eü) nr 593/2008, 17. juuni 2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“). – *ELT L* 177.

⁶⁶ M. Torga. Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – *Juridica* 2014/5, lk 410.

⁶⁷ A. van Hoek, M. Houwerzijl, lk 14.

Rooma I määruse artikkel 3 lõige 1 sätestab, et lepingu suhtes kohaldatakse lepingupoolte valitud õigust. Töösuhetes võib poolte piiramatut vabadust valida kohaldatavat õigust tuua kaasa kuritarvitusi. Rooma konventsioonile allakirjutanud soovisid vältida olukorda, kus tööandja, keda peetakse töösuhete tugevamaks pooleks, avaldab töötajale survet kohaldada töölepingule ebasoodsamat õigust.⁶⁸

Individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse kindlaksmääramist reguleerib Rooma I määruse artikkel 8, mille lõige 1 sätestab, et poolte valitud õigust ei või põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav vastavalt käesoleva artikli lõigetele 2 ja 3. Nimetatud lõiked sätestavad, et kui pooled on jätnud töölepingule kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus või kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd. Riiki, kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki. Rooma I määruse preambula kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab ajutiselt teises riigis, kui ta pärast ülesannete täitmist välismaal asub taas tööle päritoluriigis. Kui ei ole võimalik kindlaks teha ka riiki, kus või kust töötaja oma tööd teeb, kohaldub töölepingule selle riigi õigust, kus asub töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht.

Seega peamine reegel kohalduva õiguse osas seoses lepinguliste võlasuhetega on sätestatud Rooma I määruse artikkel 3 lõikes 1, mille kohaselt peab austama poolte tahet ning kohaldama selle riigi õigust, mille pooled on ise valinud. Kui kokkulepe puudub, annab Rooma I määruse artikkel 8 hierarhilise järjestuse, mille alusel kohaldatav õigust kindlaks määratakse.

Isegi kui töötaja tavapärase töö tegemise koht on selge ning võimalik on kindlaks määrata ka töötaja tööle võtnud ettevõtja tegevuskoht, võib tekkida olukord, kus töölepingu suhtes kohaldatakse teise riigi õigust. Rooma I määruse artikkel 8 lõige 4 sätestab, et kui asjaoludest tervikuna siiski selgub, et leping on tihedamalt seotud mõne teise riigiga, millele Rooma I määruses ei osutata, kohaldatakse asjaomase teise riigi õigust.

⁶⁸ A. P. Morriss, S. Estreicher. Cross-border Human Resources, Labor and Employment Issues: Proceedings of the New York University 54th Annual Conference on Labor. The Netherlands, 2005, lk 343.

Euroopa Kohus on analüüsinud asjas C-64/12⁶⁹ töölepingule kohalduvat õigust. Vaidluse asjaolude kohaselt töötas M. F. Boedeker Saksa ettevõttes Schlecker, millel oli mitu filiaali erinevates liikmesriikides. Töölepingu kohaselt töötas Boedeker 12 aastat Madalmaades. Seejärel muutis tööandja ühepoolselt töötaja töö tegemise kohta. Ehkki otsuses lähtuti Rooma konventsiooni artikkel 6 lõikest 2, sisaldub sama põhimõtte ka Rooma I määruse artikkel 8 lõikes 4.

Kohtuotsuse punktis 34 tuuakse välja, et kuivõrd Rooma konventsiooni artikli 6 eesmärk on tagada töötajate piisav kaitse, peab see säte tagama, et töölepingule kohaldataks selle riigi õigust, millega lepingul on kõige tugevam side. Samuti rõhutab kohtujurist, et eesmärk ei ole töötajat süstemaatiliselt eelistada, vaid pigem teda kaitsta, kohaldades tema suhtes sellise õiguse imperatiivseid sätteid, mis vastab kõige rohkem seosele sotsiaalse keskkonnaga, milles realiseerub tema töösuhe.⁷⁰ Kohtujuristi ettepaneku kohaselt ei tähenda see, et töötajale tuleb kohaldada tema suhtes kõige soodsamat õigust.⁷¹

Nimetatud kohtuasjast selgub, et tööandja oli Saksa juriidiline isik, palka maksti Saksa markades, töötaja oli liitunud Saksa kindlustusandja pensionikindlustuskeemiga, M. F. Boedekeri elukohaks jäi Saksamaa, kus ta maksis ka sotsiaalmaksu, tööleping viitas Saksa õiguse imperatiivsetele normidele ning tööandja tasus M. F. Boedekeri reisikulud Saksamaalt Madalmaadesse. Seega leidis Euroopa Kohus, et tervikuna on tööleping seotud kõige rohkem Saksa õigusega, hoolimata sellest, et töötaja tegi lepingujärgset tööd põhitööna püsivalt ja katkematult Madalmaades, mille õigust tuleks Rooma I määruse järgi kohaldada eelisjärjekorras.

Lähtudes kohtuasjast C-64/12 võib väita, et iga kaasuse puhul ei saa lähtuda Rooma I määruse artiklis 8 toodud hierarhilisest järjestusest. Eelkõige tuleb hinnata, millise riigi õigusega on tööleping kõige enam seotud.

⁶⁹ EKo C-64/12, *Anton Schlecker vs Melitta Josefa Bodeker*.

⁷⁰ *Ibid*, p 26.

⁷¹ EK C-64/12, *Anton Schlecker vs Melitta Josefa Bodeker*, p 36, kohtujurist N. Wahli ettepanek.

Kohalduva õiguse ja lähetatud töötaja direktiivi suhestatust on analüüsitud ka Euroopa Kohtu asjas C-396/13.⁷² Kohtuasja kohaselt lähetas Poola ettevõtte ESA töötajad äriühingu Soome filiaali tuumaelektrijaama elektriseadmete paigaldustöödeks. Kuna töötajatele ei makstud töötasu Soome elektri- ja ehitustehnoloogia sektoris kohaldatavates kollektiivlepingutes ette nähtud suuruses, nõudsid nad saamata jäänud töötasu. Kohtujuristi ettepanekust selgub, et töölepingu sõlminud pooled on sõnaselgelt valinud töösuhte tingimusi reguleerima Poola õiguse.⁷³

Euroopa Kohus, lähtudes lähetatud töötajate direktiivist, leidis, et lähetatud töötajatele tuleb direktiivi artikkel 3 lõike 1 punkti c kohaselt maksta sihtriigi töötasu miinimummäära. Kuna Soome Vabariigi seadustes ei ole töötasu alammäära sätestatud, tuleb töötajatele maksta töötasu Soome töölepingu seaduse kohaselt üldkohalduvas kollektiivlepingus ettenähtud määras.⁷⁴ Üldkohalduv kollektiivleping kehtib sõltumata sellest, kas tööandja kuulub tööandjate liitu ja kas töötajad kuuluvad ametiühingusse.⁷⁵

Kohtuotsuses endas kohalduva õiguse küsimust ei käsitleta. Küll aga pöörab sellele tähelepanu kohtujurist Nils Wahl oma ettepanekus eelnimetatud kohtuasja kohta. Kohtujurist väidab, et lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõige 1 on erikollisiooninorm. Rooma I määruse preambula punktis 23 on sätestatud, et kui leping on sõlmitud nõrgema poolega, siis tuleks seda poolt kaitsta rahvusvahelise eraõiguse normidega, mis on tema huvide suhtes soodsamad kui üldnormid. Rooma I määruse artikkel 23 sisaldab samuti kollisiooninormide kohaldatavuse suhtes kehtestatud erandit ehk kui liidu õigusnormides on sätestatud konkreetsetes valdkonnas lepinguliste võlasuhetega seotud kollisiooninormid, tuleb eelistada neid norme.⁷⁶ Kohtujurist on seisukohal, et lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõige 1 on just niisugune erinorm, mida tuleb töösuhte kohaldada. Direktiivi artikkel 3 enda sõnastus ütleb otsesõnu, et olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest peavad ettevõtjad austama neid põhilisi reegleid, mis on direktiivi artikkel 3 lõikes 1 välja toodud.

⁷² EK C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, eelotsusetaotlus.

⁷³ EK C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek.

⁷⁴ Employment Contracts Act 204/2017. Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.

⁷⁵ Collective Agreements Act 864/2001. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1946/en19460436>.

⁷⁶ EK C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, p 50, kohtujurist N. Wahli ettepanek.

Eeltoodust nähtub, et direktiivi artikkel 3 lõikes 1 välja toodud tingimusi peab tööandja igal juhul kohaldama, olenemata sellest, millise riigi õiguse kohaldamises on pooled Rooma I määruse artikkel 8 lõike 1 järgi kokku leppinud. Rooma I määruse preambula punktis 34 on samuti välja toodud, et artikkel 8 ei tohiks piirata selle riigi õiguse üldist kehtivust omavate sätete kohaldamist, kuhu töötaja on lähetatud kooskõlas lähetatud töötajate direktiiviga. Seega ei tee lähetatud töötajate direktiiv Rooma I määrusest erandit, vaid pakub lisakaitset töötajale, kes saab tugineda vastuvõtva riigi õigusele, kui see on soodsam, kui tema tavalise töötamise koha õigus.⁷⁷

Lähetatud töötajate direktiivis sisalduv lahendus võib vastanduda Rooma I määruse artikkel 3 lõikele 1, mis puudutab poolte endi valikut kohalduva õiguse osas. Lisaks on see vastuolus ka Rooma I määruse artikliga 8, mis puudutab konkreetselt individuaalsele töölepingule kohalduvat õigust. Sellegipoolest on taoline olukord aktsepteeritud ning see on kooskõlas Rooma I määruse artikliga 23. Lisaks on selline situatsioon kinnitatud lähetatud töötajate direktiivi preambula punktis 11 ning Rooma I määruse preambula punktis 23 välja toodud eesmärgiga eelistada neid kollisiooninorme, mis on nõrgema lepingupoole jaoks soodsamad.⁷⁸

Siseriiklikus õiguses reguleerib kohaldatava õiguse küsimust rahvusvahelise eraõiguse seadus (edaspidi REÕS).⁷⁹ ELTTS-i § 4 lõike 1 kohaselt tuleb lähetatud töötaja töölepingule kohaldatava õiguse valikul kohaldada REÕS-i. REÕS-i sätetest nähtub, et sinna on üle võetud Rooma I määruses sisalduvad põhimõtted. See tähendab, et üldjuhul kohaldatakse lepingule poolte valitud õigust ning selle puudumisel selle riigi õigust, kus töötaja harilikult oma tööd teeb või kus asub tegevuskoht, mille kaudu töötaja on tööle võetud. ELTTS § 4 lõige 2 lisab, et sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb lähetatud töötajale tagada ELTTS § 5 lõikes 1 loetletud töötingimuste kohaldamine.

Niisiis on lähetatud töötajad lähetatud töötajate direktiivi mõistes kaitstud direktiivi artikkel 3 lõikes 1 sisalduvate tingimuste osas isegi siis, kui töösuhte pooled on töölepingule kohalduvaks õiguseks valinud teise riigi õiguse. Sama põhimõtte sisaldub ka ELTTS § 4 lõikes 2. Kui

⁷⁷ Euroopa Komisjon. Praktiline juhend. Kohtualluvus ja kohaldatav õigus töötaja ja tööandja vahelistes rahvusvahelistes suhetes. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016, lk 18. Kättesaadav arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/justice/civil/files/employment_guide_et.pdf.

⁷⁸ EK C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, p 53, kohtujurist N. Wahli ettepanek.

⁷⁹ Rahvusvahelise eraõiguse seadus. – RT I, 26.06.2017, 31.

lähetatud töötaja koduriigi sätted on soodsamad, siis tuleb nii lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõike 7 kui ELTTS § 4 lõike 3 kohaselt kohaldada töötaja jaoks soodsamaid sätteid.

Üldjuhul lähetatakse Eestisse töötajaid riikidest, kus on madalam elatustase ning seega ka madalam töötasu.⁸⁰ Sellisel juhul on õiglane, et töötajad, kes tavaliselt töötavad riigis, kus töötasu alammäär on madalam kui Eestis, saavad siinsete töötajatega võrdses ulatuses töötasu. Samas lähetatakse Eestisse ka spetsialiste riikidest, kus on Eestiga võrreldes aga kõrgem elatustase. Sellisel juhul on tegemist kalli tööjõuga, kes ei ole eeldatavalt nõus töötama töötasu eest, mis vastab Eestis sätestatud töötasu alammäärale. Kui spetsialist lähetatakse Soomest Eestisse, on selge, et sellisel juhul tuleb töötajale Eestis tööülesandeid täites maksta töötasu, mis vastab Soomes kehtestatud töötasule, sest seda nõuab nii lähetatud töötajate direktiiv kui ka ELTTS. Kokkuvõtvalt võib öelda, et minimaalseid tingimusi, mis on ELTTS-s sätestatud, tuleb järgida vaid juhul, kui need on soodsamad lähetatud töötaja koduriigis kohaldatavatest töötingimustest.

Vaidluse korral tuleks teha esmalt kindlaks, millise riigi õigus töösuhtele kohaldub. Kui pooled ei ole selles osas ise kokkulepet sõlminud, tuleb toetuda rahvusvahelisele eraõigusele ning kohaldada töösuhtele õigust, mis tuleneb Rooma I määruse artiklist 8. Seejärel tuleb välja selgitada, kas töötaja näol on tegemist lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi artikkel 2 lõike 1 kohaselt. Kui töötaja on lähetatud töötaja direktiivi mõistes, tuleb töötajale kohaldada lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõikes 1 sisalduvaid tingimusi isegi siis, kui need ei ühti selle riigi õigusega, mis Rooma I määruse artikkel 8 alusel töösuhtele kohaldub.

Sarnaselt on toimunud ka Riigikohtu tsiviilkolleegium 16. jaanuari 2013. aasta otsuses nr 3-2-1-179-12.⁸¹ Kohtuasja kohaselt sõlmis Eesti ettevõtte töötajatega töölepingu ehitustööde täitmiseks. Töölepingus lepiti kokku, et tööülesannete täitmise asukohaks on Soome Vabariik. Kuivõrd tööandja maksis töötajatele töötasu vähem, kui näeb ette Soome Vabariigi üldkohalduv kollektiivleping, nõudsid töötajad tööandjalt vähemakstud töötasu maksmist.

⁸⁰ Tööinspeksioon. Lähetatud töötajate registreerimine ja andmete esitamine. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/tooinspeksioon/lahetatud-tootajad/registreerimine/> (21.02.2018).

⁸¹ RKTKo 3-2-1-179-12.

Kuna töösuhe on seotud mitme riigiga ning pooled ei ole kokku leppinud lepingule kohalduvas õiguses, tuleb enne asja sisulist arutamist välja selgitada, millise riigi õigus antud lepingule kohaldub. Tsiviilkolleegium leiabki esmalt otsuse punktides 12 ja 13, võttes aluseks Rooma I määruse, millise riigi õiguse alusel tuleb maksta töötajatele töötasu. Seejärel analüüsib Riigikohus lähetatud töötajate direktiivi, kuna otsuse kohaselt lähetas ettevõtte töötajad Soome Vabariiki oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis sõlmiti lähetava ettevõtja ja Soome riigis tegutseva lepinguosalise vahel.

Ehkki Riigikohus selgitab oma otsuse punktis 14, et lähetatud töötaja on töötaja, kes teeb piiratud aja jooksul tööd teise liikmesriigi territooriumil, kui riik, kus ta tavaliselt töötab, on Riigikohus mingil põhjusel käsitlenud töötajaid Soome Vabariiki lähetatud töötajatena, kuigi töötajate tööleping sisaldas kokkulepet, et töö tegemise koht on Soome Vabariik. Kui töötajaga on kokku lepitud, et töötaja töö tegemise koht on Soome Vabariik, täidabki ta eeldatavalt tööülesandeid Soome Vabariigis ning seega ei saa teda lähetada Soome Vabariiki. Seega on Riigikohus ekslikult leidnud, et tegemist on lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi mõistes.

Sama lähenemist kasutab Riigikohtu tsiviilkolleegium ka 5. märtsi 2014. aasta otsuses nr 3-2-1-187-13.⁸² Kohtuotsuse kohaselt sõlmis Eesti ettevõtte töötajaga töölepingu, mille järgi oli töö tegemise koht Eesti Vabariik. Töötaja saadeti töölepingu eritingimuse (töölähetus) alusel tööülesandeid täitma Soome Vabariiki. Kaasust lahendades teeb Riigikohus ennekõike kindlaks, millise riigi õiguse alusel antud vaidlus lahendada ning seejärel analüüsib, kas töötaja näol on tegemist lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiiv mõistes.

Lähetatud töötajate direktiiv ei käsitle seega töölepingu suhtes kohalduva õiguse valikut, vaid reguleerib ainult vastuvõtva riigi seadustes sisalduvaid miinimumnõuete kohaldamist kui kohustuslikke eeskirju. Töötaja ei või siiski jääda ilma kaitsest, kui tema tavalise töötamise riigi õigus on soodsam lähetuse sihtriigi õigusest.

⁸² RKTko 3-2-1-187-13.

Vaidluse korral tuleb esmalt siiski toetuda Rooma I määrusele või Rooma konventsioonile, seda olenevalt töölepingu sõlmimise kuupäevast, ning seejärel teha kindlaks, kas tegemist on lähetatud töötajaga direktiivi mõistes. Kui töötaja on lähetatud töötaja, siis olenemata kohalduvast õigusest peab lähetatud töötajale tagama ELTTS § 5 lõikes 1 sisalduvaid tingimusi. Kui lähetatud töötaja koduriigi õiguse sätted on soodsamad kui Eesti õiguse sätted, tuleb Eestisse lähetatud töötajale kohaldada soodsamat sätet.

Tööinspektsiooni järelevalve vaates on kohaldatava õiguse regulatsioon ELTTS-s igati kasulik, kuna eeldatavalt ei ole ükski järelevalveametnik suuteline rakendada teise riigi õigust ning viima läbi järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste osas toetudes teise riigi õigusaktidele. Seega on nõue, et lähetatud töötajale kohaldub sihtkohariigi õigus, positiivne ka selles osas, et kohalik järelevalveasutus ehk Eesti mõistes Tööinspektsioon saaks läbi viia efektiivset järelevalvet ja kaitsta seeläbi paremini Eestisse lähetatud töötajate õigusi.

2.3. Eestisse lähetatud töötajale kohalduvad töötingimused

Euroopa Liidu põhiõiguste harta⁸³ artikkel 31 lõige 1 sätestab, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. See tähendab, et head töötingimused, mis kaitsevad töötaja füüsilist ja vaimset tervist, on töötajate põhiõigus.⁸⁴ Häid töötingimusi tuleb töötajale tagada ka juhul, kui nad on lähetatud teenuse osutamise raames teise liikmesriiki.

Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõige 1 sätestab kohustuslikud töötingimused, mida lähetav tööandja peab lähetuse ajal lähetatud töötajale sihtkohariigis kohaldama. Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõikes 1 sätestatud tingimused on Eesti üle võtnud siseriiklikusse õigusesse. Eestisse lähetatud töötajate töötingimused on kehtestatud ELTTS-s.

ELTTS § 5 lõige 1 kohaselt tagab lähetatud töötaja tööandja, et lähetatud töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud järgmisi töötingimusi:

- 1) tööaeg;
- 2) puhkeaeg;
- 3) töötasu miinimum ja ületunnitöö hüvitamine;
- 4) põhipuhkuse kestus;
- 5) võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused;
- 6) renditöö tingimused.

See tähendab, et lähetatud töötaja tööandja peab töötajaid Eestisse lähetades lähtuma teatud tingimuste osas TLS-st, kuivõrd TLS-s on sätestatud töö tegemise aja piirang, tööajakorralduse, igapäevase ja iganädalase puhkeaja, ületunnitöö hüvitamise, põhipuhkuse ning renditöö

⁸³ Euroopa Liidu põhiõiguste harta, 26. oktoober 2012. – ELT C 326.

⁸⁴ Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon. Raport sotsiaalse *dumpingu* kohta Euroopa Liidus, 18. august 2016, lk 6. Kättesaadav arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bREPORT%2bA8-2016-0255%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fET\(02.02.2018\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bREPORT%2bA8-2016-0255%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fET(02.02.2018)).

regulatsioon. Samuti tuleb järgida Vabariigi Valitsuse kehtestatud määrust töötasu alammäära kehtestamise kohta⁸⁵ ning võrdse kohtlemise seadust.⁸⁶

Kui lähetatud töötaja tegutseb tervishoiu ja transpordi valdkonnas, peab lähetav tööandja lisaks TLS-le arvestama ka üldkohalduvate kollektiivlepingutega. Eestis on sõlmitud kolm üldkohalduvat kollektiivlepingut. Nendeks on tervishoiutöötajate kollektiivleping,⁸⁷ sõitjateveo üldtöökokkulepe⁸⁸ ja riigisisese veoseveo üldtöökokkulepe.⁸⁹

Enne 17. detsembrist 2016. aastal kehtima hakanud ELTTS-i puudus nõue kohaldada Eestisse lähetatud töötajale renditöö tingimusi.⁹⁰ ELTTS eelnõu seletuskirjas tuuakse samuti välja, et varem kehtinud loetelu ei katnud kõiki renditöö tingimusi (näiteks TLS § 6 lõikes 5 sätestatud nõuded teavitusele). Seetõttu on ELTTS-i uut redaktsiooni muudetud ning ELTTS on kohaldatavate töötingimuste osas viidud kooskõlla lähetatud töötajate direktiiviga.

Lisaks nõuab lähetatud töötajate direktiiv, et lähetatud töötajatele tagatakse vastuvõtvast riigis töötervishoiu ja -ohutuse ning rasedate või hiljuti sünnitanud naiste töötingimusi. ELTTS § 5 lõike 2 järgi kohaldatakse Eestisse lähetatud töötajatele töötervishoiu ja tööohutuse seadust (edaspidi TTOS),⁹¹ mis sisaldab lisaks töötervishoiu ja -ohutuse tingimustele ka rasedate ja hiljuti sünnitanud naiste töötingimusi. TTOS ülesanne on seaduse § 1 lõike 1 kohaselt sätestada tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil, vaidemenetluse korra ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Seega kaitseb TTOS töötaja põhiõigust tervisele.

⁸⁵ Vabariigi Valitsuse 21.12.2017 määrus nr 189 „Töötasu alammäära kehtestamine“. – RT I, 23.12.2017, 49.

⁸⁶ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I 26.04.2017, 9.

⁸⁷ Tervishoiutöötajate kollektiivleping 2017-2018. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://haiglateliit.ee/kollektiivleping/2017-2018-kollektiivleping/> (03.04.2018)

⁸⁸ Sõitjateveo üldtöökokkulepe. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.etta.ee/tooandjale_bussinduse_ytk (03.04.2018).

⁸⁹ Riigisisese veoseveo üldtöökokkulepe. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.etta.ee/tooandjale_autoala_ytk (03.04.2018).

⁹⁰ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2009, 5, 35.

⁹¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 28.04.2017, 9.

TTOS-i kohaldatakse ELTTS § 5 lõike 2 kohaselt ka siis, kui see on lähetatud töötajale vähem soodne kui välisriigi seaduse säte. ELTTS-s on töötervishoiu ja -ohutuse tingimuste kohaldamisel lähtunud territoriaalsuse põhimõttest, mis tähendab seda, et töötajate töökeskkonda reguleerib selle riigi õigus, kus tööülesandeid täidetakse ehk kuhu töötajad lähetatakse. Kui töötajad lähetatakse Eestisse, kehtib neile igal juhul TTOS.

ELTTS § 5 lõige 2¹ lisab, et lähetaval tööandjal ja teenuse tellinud isikul ehk Eesti ettevõttel on võimalik kokku leppida, kes vastutab TTOS nõuete täitmise eest. See tähendab, et TTOS nõuete täitmise eest saab vastutada ka lähetav tööandja. Töötaja lähetamisega seotud isikutel on vaja objektiivseid asjaolusid kaaludes jõuda järeldusele, kellel on parem võimalus kaitsta töötajate tervist ja ohutust. Selline kokkulepe on mõistlik juhul, kui teenuse tellija ehk Eesti ettevõtte ei kujunda ise töökeskkonda ning lähetatud töötajad kasutavad selliseid töövõtteid ja -vahendeid, mida tellija ei tunne.⁹² Kui kokkulepe selles osas puudub, kontrollib TTOS nõuete täitmist teenuse tellija, kes viibib üldjuhul kohapeal ning seetõttu on tal paremad võimalused lähetatud töötaja tervise ja ohutuse eest seista. Kokkulepe peab olema fikseeritud näiteks teenuse osutamise lepingus, millega oleks võimalik kokkulepet tõendada. Kokkulepe on vajalik esitada ka järelevalveametnikule, kes teostab järelevalvet lähetatud töötajale kohalduvate TTOS-s sätestatud nõuete täitmise üle.

Lähetatud töötajate direktiiv ei sätesta nõudeid lähetatud töötajate majutamisele, vaid artikkel 3 lõikes 7 sätestatakse vaid, et lähetusest tulenevaid kulusid, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulusid ei või arvata lähetatud töötaja töötasu alammäära hulka.

Välismaalaste seadus (edaspidi VMS)⁹³ reguleerib välismaalaste Eestisse saabumise, Eestis ajutise viibimise, elamise ja töötamise aluseid ning vastutust seaduses sätestatud kohustuste rikkumise eest. VMS-i ei kohaldata EL liikmesriigi, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi Konföderatsiooni kodanikele, vaid kolmandate riikide kodanikele.

⁹² Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 6. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/4f2ea57f-e41f-42cd-8ed2-cae261487719/Eestisse%20l%20hetatud%20t%C3%B6%C3%B6tajate%20t%C3%B6%C3%B6tingimuste%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus> (10.04.2018).

⁹³ Välismaalaste seadus. – RT I, 04.07.2017, 123.

VMS § 106 lõige 10 punkt 3 sätestab nõude, et välismaalase lühiajalise töötamise hooajatöötajana võib registreerida, kui välismaalase majutus Eestis viibimise ajal on tagatud õigusaktides kehtestatud nõuetele vastavas eluruumis või majutusettevõttes. Siseriiklikus õiguses sätestab eluruumidele esitatavad nõuded majandus- ja taristuministri 2. juuli 2015. a määrus nr 85 „Eluruumile esitatavad nõuded“,⁹⁴ mille kohaselt peab eluruum vastama eluruumile esitavatele nõuetele, sh tagama inimestele ohutu ja tervisliku keskkonna ning võimaldama selles ööpäev ringi viibida. Nimetatud sättega tagatakse, et Eestis viibimise ajal majutuks välismaalane ruumis, mis vastab eluruumi nõuetele.⁹⁵

Lähtudes VMS-st ja ELTTS-st võib öelda, et praegusel hetkel diskrimineeritakse kolmandatest riikidest ja liikmesriikidest tulevaid töötajaid, kuivõrd kolmandate riikide kodanikest töötajatele on sätestatud nõuded nende majustingimustele. Euroopa Komisjon on tulenevalt oma 2016. aasta tööprogrammist teinud ettepaneku lähetatud töötajate direktiivi muutmiseks ning direktiivi mustandis sisaldub nõue, mille kohaselt peaksid riikide pädevad asutused kooskõlas oma riigi õiguse ja/või tavadega saama kontrollida, kas töandjate poolt lähetatud töötajatele pakutava majutuse tingimused on kooskõlas vastuvõtvast liikmesriigis kehtivate asjakohaste siseriiklike sätetega, mida võidakse kohaldada ka lähetatud töötajate suhtes.⁹⁶

Seega peaks ELTTS-s sisalduma säte, mis sisaldab nõudeid Eestisse lähetatud töötajate majutusele. Majutuse nõuded võiksid olla sätestatud ka praeguses ELTTS-s, et mitte kohelda ebavõrdselt lähetatud töötajaid ja kolmandatest riikidest tulevaid töötajaid. Samuti peaks Tööinspeksioonil olema võimalus ja alus kontrollida lähetatud töötajate majutuse nõuete täitmist.

Eelnevast nähtub, et ELTTS-ga on siseriiklikku õigusesse üle võetud antud hetkel lähetatud töötajate direktiiviga ette nähtud miinimumnõuded. Ehkki lähetatud töötajate direktiivi artikkel

⁹⁴ Majandus- ja taristuministri 02.07.2015 määrus nr 85 „Eluruumile esitatavad nõuded“. – RT I, 03.07.2015, 34.

⁹⁵ Välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse 252 SE eelnõu seletuskiri, lk 17. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/64c4450a-2e5e-44d9-834c-1a591d220daf/V%C3%A4lismaalaste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus> (05.04.2018).

⁹⁶ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega – Üldine lähenemisviis. Brüssel, 24. oktoober 2017.

3 lõige 7 sätestab, et direktiiv ei piira liikmesriigil lähetatud töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist, on Eesti lähtunud vaid artikkel 3 lõikes 1 sätestatud kohustuslikest tingimusest. See tähendab, et ELTTS sisaldab vaid kohustuslikke miinimumtingimusi, mida lähetatud töötajate direktiiv ette näeb. Lähetatud töötajate osas läbiviidavas järelevalves kontrollibki Tööinspeksioon, kas lähetatud töötajatele kohaldatakse eespool viidatud tingimusi.

3. TÖÖINSPEKTSIOONI JÄRELEVALVE PÄDEVUS

3.1. Tööinspeksioon riikliku järelevalve teostajana

Jõustamise direktiivi artikkel 10 lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et siseriikliku õiguse ja tava kohaselt luuakse ettenähtud asjakohased ja tulemuslikud kontrolli- ja järelevalvemehhanismid ning et siseriikliku õiguse kohaselt määratud asutused teostavad nende territooriumil tõhusat ja piisavat kontrolli, et kontrollida ja järgida lähetatud töötajate direktiivi sätete ja eeskirjade kohaldamist, arvestades jõustamise direktiivi vastavaid sätteid, ning seega tagada nende nõuetekohane kohaldamine ja jõustamine. Direktiivi preambula punkt 30 rõhutab, et selles vallas peaks olema Tööinspeksioonidel esmatähtis roll.

Jõustamise direktiivi artikkel 7 lõike 1 kohaselt on lähetatud töötajate direktiivi artiklites 4 ja 5 kehtestatud põhimõtete kohaselt kogu lähetusperioodi vältel, mil töötaja teises liikmesriigis viibib, lähetatud töötajate direktiivi kohaselt täidetavate töötingimuste kontrollimine vastuvõtva liikmesriigi asutuste kohustus, tehes selleks vajaduse korral koostööd asutamiskoha liikmesriigi asutustega. Eestis teostab töökeskkonna ja töösuhete, sealhulgas Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste osas järelevalvet Tööinspeksioon. Alus riikliku järelevalve läbiviimiseks tuleneb ELTTS § 8 lõikest 1, mille kohaselt teostab Tööinspeksioon riiklikku järelevalvet ELTTS-s sätestatud nõuete täitmise üle.

Tööinspeksiooni põhimääruse⁹⁷ § 1 lõige 1 sätestab, et Tööinspeksioon on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas tegutsev valitsusasutus, mis teostab riiklikku järelevalvet ning kohaldab riiklikku sundi seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses. Riikliku järelevalve mõiste on sätestatud korrakaitse seaduse (edaspidi KorS)⁹⁸ § 2 lõikes 4, mille kohaselt on riiklik järelevalve korrakaitseorgani tegevus eesmärgiga ennetada ohtu, selgitada see välja ja tõrjuda või kõrvaldada korrarikkumine.

Tööinspeksiooni põhiülesanneteks on Tööinspeksiooni põhimääruse kohaselt töökeskkonnapoliitika elluviimine, riiklik järelevalve töötervishoidu, tööohutust ja töösuhteid

⁹⁷ Tööinspeksiooni põhimäärus. – RT I, 23.12.2017, 26.

⁹⁸ Korrakaitse seadus. – RT I, 02.12.2016, 6.

sätstavate õigusaktide nõuete töökeskonnas täitmise üle, üldsuse, töötajate ja tööandjate teavitamine töökeskonna ohtudest ning töövaidluste lahendamine kohtueelses töövaidlusorganisis. Tööinspektsiooni missioon on läbi avaliku teavitustegevuse ja töökeskonna ning töösuhete järelevalve tõsta tööelu kvaliteeti, et kõigile oleks tagatud inimväärne töö.⁹⁹

Tööinspektsiooni poolt läbiviidava järelevalve eesmärk on tagada ohutu, turvaline ja tervislik töökeskond ning õigusaktide nõuetele vastavad töösuhted kontrollimise ja tööandja teavitamise kaudu. PS kommenteeritud väljaandes on välja toodud, et pidev järelevalve kohustuslike töötingimuste üle on põhjendatud, sest töötamisega elatist teeniv isik on sagedasti sõltuv saadavast sissetulekust ning võib seetõttu kergesti leppida ebamõistlike ja kahjustavate tingimustega, mis võib aga ohtu seada inimese võime teenida elatist ja realiseerida teisi põhiõigusi.¹⁰⁰ Seega on järelevalve üldistatud eesmärk kaitsta töötajat kui töösuhete nõrgemat poolt.

Tööinspektsioonile annab aluse järelevalve läbiviibimiseks ELTTS, mille § 8 lõike 1 kohaselt kontrollib Tööinspektsioon Eestisse lähetatud töötajate ELTTS § 5 lõikes 1 sätestatud töötingimuste vastavust Eesti siseriiklikule õigusele. Seega kontrollib Tööinspektsioon, kas Eestisse lähetatud töötajatele makstakse vähemalt Eestis kehtestatud töötasu alammäära ja hüvitatakse sellele vastavalt ka ületunnitöötasu. Samuti kontrollib Tööinspektsioon kas lähetav tööandja järgib TLS-s sätestatud töö- ja puhkeaja piiranguid, põhipuhkuse kestust ja renditõoga seotud tingimusi. Lisaks kontrollib Tööinspektsioon TTOS-s sätestatud nõuete kohaldamist.

ELTTS § 9¹ lõiked 1 ja 2 sätestavad, et tööandjat, kes on ELTTS § 5 lõike 1 punktides 1-3 märgitud kohustused jätnud täitmata, karistatakse rahatrahviga. Tegemist on väärteoga ning ELTTS § 9² järgi on ELTTS §-s 9¹ sätestatud väärtegude kohtuväline menetleja Tööinspektsioon. Seega on Tööinspektsioon lisaks järelevalvemenetluse läbiviimisele ka väärtegude kohtuväline menetleja. Tööinspektsiooni järelevalve tegevus võib viia väärteomenetluse alustamiseni, kui selgub, et on toime pandud tegu, millel on väärteo tunnused ning esineb küllaldaselt andmeid, mis viitavad sellele, et väärtegu on toime pandud.¹⁰¹ See

⁹⁹ Tööinspektsioon. Väärtused, missioon, visioon. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/strateegiad-ja-tooplaanid/vaartused-missioon-visioon/> (16.02.2018)

¹⁰⁰ Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne, § 29. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/index.php?sid=1&ptid=34&p=29>.

¹⁰¹ RKKKo 3-1-1-19-05, p 7.1.

tähendab, et kui järelevalve käigus selgub, et tööandja ei ole maksnud Eestisse lähetatud töötajale töötasu alammäära või ei ole järginud töö- ja puhkeaja piirangut, võib Tööinspeksioon alustada lähetava tööandja suhtes väärteomenetlust.

Jõustamise direktiiviga on liikmesriigi pädevate asutuste kompetentsi suurendatud. Jõustamise direktiivi kuues peatükk reguleerib rahaliste halduskaristuste ja -trahvide piiriülest jõustamist, mis on üks osa liikmesriikide pädevate asutuste halduskoostööst. Nimetatud regulatsiooniga laiendati Tööinspeksiooni pädevust ning Tööinspeksioon on ELTTS § 7¹ lõike 2 alusel sissenõudjaks välisriigi poolt Eesti Vabariigile esitatud taotluse korral töötajate lähetamise suhtes kohaldatavate nõuete täitmata jätmise eest rahalise haldusmeetme määramise otsuse täitmiseks esitamisel. Lisaks sellele, et Tööinspeksioon peab võtma kasutusele meetmed, et täita välisriigi esitatud taotlust, on Tööinspeksioonil ka endal võimalik esitada välisriigi rakendusasutusele taotlus sunniraha täitmiseks teises liikmesriigis. Sunniraha sissenõudmistootluse võib esitada vaid juhul, kui vaidlustamise tähtaeg on möödas ning selle täitmine ei ole Eestis võimalik.¹⁰²

Tööinspeksiooni esindaja sõnul puudub Tööinspeksioonil ja ka ülejäänud liikmesriikidel hetkel praktika piiriülese trahvi sissenõudmise kohta.¹⁰³ Samas leiab magistr töö autor, et piiriülene karistuste jõustamine annab Tööinspeksioonile võimaluse nõuda sisse määratud karistus ning ei tekita lähetatud töötaja tööandjates nii-öelda karistamatuse tunnet, sest Tööinspeksioonil on võimalus lähetatud töötaja koduriigi pädeva kontaktasutusega teha koostööd määratud sunniraha sissenõudmiseks.

¹⁰² Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 12 (11.04.2018).

¹⁰³ Intervjuu Tööinspeksiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

3.2. Andmete ja informatsiooni esitamise kohustus

3.2.1. Tööinspektsiooni teavitustegevus

Jõustamise direktiivi teine peatükk reguleerib teenuseosutaja juurdepääsu teabele. Artikkel 5 lõige 1 nimetatud direktiivis kohustab liikmesriikidel teha üldiselt kättesaadavaks tasuta selgel, läbipaistval, tervislikul ja eemalt kergesti juurdepääsetaval viisil lähetatud töötajate direktiivi artiklis 3 osutatud teabe kohaldatavate töötingimuste kohta. Parandamaks juurdepääsu teabele, peavad liikmesriigid artikkel 5 lõike 2 kohaselt ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil ja muid asjakohaseid vahendeid kasutades esitama informatsiooni selle kohta, milliseid töötingimusi nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes kohaldatakse. Lisaks kohaldatavale õigusele peavad liikmesriigid informeerima, millised kollektiivlepingud on kohaldatavad ja kelle suhtes neid kohaldatakse. Teave tuleb töötajatele ja teenuseosutajatele teha kättesaadavaks vastuvõtva liikmesriigi ametlikus keeles ning kõige asjakohasemates keeltes, mille suhtes võib valiku teha vastuvõttev liikmesriik, võttes arvesse oma tööturu nõudmisi.

Jõustamise direktiivi preambula punktis 18 on välja toodud, et keerukas juurdepääs töötingimusi käsitlevale teabele on väga sageli põhjuseks, miks teenuseosutajad ei kohalda kehtivaid eeskirju. Seega on ülimalt oluline, et kõik lähetatud töötajaid puudutav regulatsioon oleks koondatud ühte kohta, kus välisriigi ettevõtte, kes plaanib teises liikmesriigis teenust osutada, saaks sellega enne töötajate lähetamist tutvuda. Selliselt saab ka lähetatud töötaja ise tutvuda temale kohalduvate tingimustega.

Informatsioon lähetatud töötajate kohta on koondatud EL ametlikul veebilehel.¹⁰⁴ Nimetatud veebilehel on eraldi välja toodud teave lähetatud töötajate kohta, mis suunab teabe otsija konkreetse riigi ametlikule veebilehele, kus on võimalik tutvuda selle riigi tingimustega, mida tuleb lähetatud töötajale lähetuses viibimise ajal kohaldada. Siiski leidub ka liikmesriike, kes ei ole teavet esitanud ning seetõttu puudub ka võimalus sellega tutvuda.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Töötamine välismaal. Kättesaadav arvutivõrgus: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_et.htm (20.01.2018).

¹⁰⁵ EL veebilehe kohaselt ei ole hetkel teavet lähetatud töötajatele kohalduvate tingimuste osas esitanud Kreeka ja Rumeenia. Kättesaadav arvutivõrgus: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_et.htm (21.01.2018).

Eesti Vabariigis on direktiivide rakendusasutuseks ning lähetatud töötajaid puudutavates küsimustes kontaktasutuseks ELTTS § 6 lõike 1 kohaselt Tööinspeksioon. Tööinspeksioon teeb ELTTS § 6 lõike 3 kohaselt kättesaadavaks info, mida lähetatud töötajate suhtes kohaldatakse. Seega on teave Eestisse lähetatud töötajate kohta koondatud Tööinspeksiooni veebilehele.¹⁰⁶

Infoväli Eestisse lähetatud töötajate kohta on Tööinspeksiooni veebilehel kättesaadav kolmes keeles: eesti, inglise ja vene keeles. EL-s on käesoleval hetkel 24 ametlikku keelt, sealhulgas eesti ja inglise keel.¹⁰⁷ Seega on Eestisse lähetatud töötajaid puudutav informatsioon ja nendele kohalduvad töötingimused esitatud vähemalt kahes EL ametlikus keeles. Samuti on Tööinspeksioon arvestanud Eesti tööturu nõudmiste ja geograafilise eripäraga, kuivõrd lähetatud töötajate infoväli on tõlgitud ka vene keelde.¹⁰⁸

Lähetatud töötajate infoväli Tööinspeksiooni veebilehel sisaldab informatsiooni Eestisse lähetatud töötajatele kohalduvatest töötingimustest. Infoväljas on välja toodud loetelu, milliseid tingimusi Eestisse lähetatud töötajatele tuleb kohaldada. Lisaks sellele, et seal on viide TLS-le ja muudele lähetatud töötaja töösuhtega seotud seadustele, suunatakse ka teemalehtedele, kus selgitatakse vastavaid sätteid Eesti siseriiklikust õigusest. Selgitused annavad lähetatud töötajatele ja välisriigi ettevõtetele võimaluse tutvuda sätte eesmärkidega ning läbi näidete paremini mõista, kuidas seaduse sätteid kohaldada. Seega aitavad selgitused kaasa Eesti siseriikliku õiguse paremaks mõistmiseks ja seeläbi ka kohaldamiseks.

Lisaks kohalduvatele töötingimustele nõuab jõustamise direktiiv viidet ka kollektiivlepingutele, mis lähetatud töötajatele lähetuse sihtriigis kohalduvad. Eestis on sõlmitud vaid kolm üldkohalduvat kollektiivlepingut, mis kehtivad ka Eestisse lähetatud töötajatele. Tööinspeksiooni veebilehel on kõikidele kollektiivlepingutele viidatud. Kuigi infoväli suunab veebilehtedele, kus kollektiivlepingu tingimustega tutvuda saab, on lepingute sisu kättesaadav vaid eesti keeles.

¹⁰⁶ Tööinspeksioon. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ti.ee/est/avaleht/> (21.02.2018).

¹⁰⁷ EL ametlikud keeled. Kättesaadav arvutivõrgus: https://europa.eu/european-union/topics/multilingualism_et (21.02.2018).

¹⁰⁸ Arvestades Tööinspeksiooni andmeid Eestisse lähetatud töötajate kohta, on suurem osa Eestisse lähetatud töötajaid pärit Läti Vabariigist.

Põhjamaades¹⁰⁹ on iseloomulik, et peamised töötingimused on reguleeritud kollektiivlepingutega. Põhjamaade mudel on tuntud oma unikaalsuse tõttu, kuivõrd neil on tugevad sotsiaalpartnerid, suur ametiühingutesse kuulumise osakaal ning ulatuslik tööturu reguleerimine kollektiivlepingute abil.¹¹⁰ Soome infoväljal märgitakse, et Soome riigis kehtib ligikaudu 160 töösuhteid reguleerivaid kollektiivlepingut.¹¹¹ Samas leidub Soome õigusaktide veebilehel peamiselt soome keelseid seadusi ja kollektiivlepinguid, millest inglise keelde on tõlgitud vähesed.¹¹² Seega ka Soome riik, kus töösuhteid reguleerivad suuremas osas üldkohalduvad kollektiivlepingud, ei ole oma infoväljal tõlkinud kehtivaid kollektiivlepinguid inglise keelde.

Tingimus, et informatsioon, sealhulgas lähetatud töötajatele kohalduvad kollektiivlepingud, peab olema kättesaadav vastuvõtva liikmesriigi ametlikus keeles, on Eestis täidetud. Olukorras, kus lähetaval tööandjal puudub ligipääs (näiteks keele oskamatus tõttu) kollektiivlepingule ning et lähetatud töötaja tööandja saaks veenduda, kas ja millised kollektiivlepingud tema poolt lähetatud töötajatele sihtkohariigis kohalduvad, peab lähetav tööandja võtma ühendust sihtkohariigi kohalike asutustega, kes abistavad lähetatud töötajatele kohalduvate kollektiivlepingute osas. Jõustamise direktiivi artikkel 5 lõige 5 sätestab, et liikmesriigid nimetavad organid ja asutused, mille poole töötajad ja ettevõtjad võivad pöörduda, et saada üldist teavet nende suhtes kohaldatava siseriikliku õiguse ja tava kohta, mis puudutab nende õigusi ja kohustusi liikmesriigi territooriumil. Eestisse lähetav tööandja saab lisainformatsiooni saamiseks pöörduda Tööinspektsiooni poole, kes on lähetatud töötajate ja jõustamise direktiivide rakendusametuseks.

Käesoleva magistritöö autor leiab, et pöördumist Tööinspektsiooni poole ei saa lugeda lähetava tööandja jaoks suureks koormuseks seoses töötaja lähetamisega, kuivõrd lähetatud töötaja tööandja kohustus tulenevalt lähetatud töötajate ja jõustamise direktiivist on tagada, et lähetatud töötajale on lähetuse kestel tagatud vähemalt selle liikmesriigi miinimumtingimused.

¹⁰⁹ Põhjamaad on Soome, Rootsi, Norra, Taani ja Island.

¹¹⁰ J. Kristiansen. Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model. The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law. Nordic Council of Ministers 2015, lk 9. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:816030/FULLTEXT02.pdf> (12.04.2018).

¹¹¹ Soome Tööinspektsiooni infoväli lähetatud töötajate kohta. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/collective-agreement> (27.02.2018).

¹¹² Finlex Data Bank. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/> (27.02.2018).

3.2.2. Lähetatud töötaja registreerimiskohustus

Lisaks liikmesriigile on andmete esitamise kohustus ka lähetatud töötajate tööandjal. Liikmesriigile annab õiguse lähetatud töötajate registreerimiskohustuse rakendamiseks jõustamise direktiivi artikkel 9, mille kohaselt liikmesriigid võivad kehtestada selliseid haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid, mis on vajalikud tagamaks lähetatud töötajaid puudutavate õiguste ja kohustuste täitmise üle tulemuslik järelevalve, tingimusel, et need nõuded ja meetmed on põhjendatud ja proportsionaalsed ning kooskõlas liidu õigusega.

Eesti puhul on oluline meeles pidada, et tuleb eristada kolme erinevat registreerimiskohustust:

- 1) Välismaise töötaja ehk kolmandast riigist pärit töötajate registreerimine VMS alusel Politsei- ja Piirivalveametis;¹¹³
- 2) Eesti tööandja juures töötamise registreerimine maksukorralduse seaduse¹¹⁴ alusel töötamise registris;¹¹⁵
- 3) Eestisse lähetatud töötajate registreerimine Tööinspeksioonis ELTTS alusel.

ELTTS § 5¹ lõige 1, mis kohustab lähetatud töötaja tööandjat esitama Tööinspeksioonile lähetuse kohta andmeid, põhineb jõustamise direktiivi artikkel 9 lõike 1 punktil a. ELTTS § 5¹ lõike 1 kohaselt peab lähetatud töötaja tööandja esitama Tööinspeksioonile lähetuse kohta järgmisi andmeid:

- 1) lähetatud töötaja tööandja nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;
- 2) lähetatud töötaja tööandjat esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- 3) lähetatud töötajate arv, nende nimed ja isikukoodid või sünnikuupäevad;
- 4) lähetuse eeldatav kestvus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;
- 5) ELTTS § 2 lõike 1 punktis 1 nimetatud tellija ja punktides 2 ja 3 nimetatud isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;

¹¹³ Täpsemalt on nõuded kokku võetud näiteks Politsei- ja Piirivalveameti veebilehel. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/> (22.04.2018).

¹¹⁴ Maksukorralduse seadus. – RT I, 28.12.2017, 36.

¹¹⁵ Täpsemalt on nõuded kokku võetud näiteks Maksu- ja Tolliameti veebilehel. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamise-registreerimine> (22.04.2018).

- 6) ELTTS § 2 lõike 1 punktis 1 nimetatud tellijat ja punktides 2 ja 3 nimetatud isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- 7) info selle kohta, millisel tegevusalal lähetatud töötaja Eestis töötama hakkab ja lähetatud töötaja töö tegemise koha aadress.

Eelpool nimetatud andmed peab lähetav tööandja ELTTS § 5¹ lõike 2 kohaselt esitama hiljemalt lähetatud töötaja Eestis töö tegemise alustamise päeval. Andmete esitamiseks on Tööinspeksioon koostanud registreerimise vormi, mille lähetatud töötaja tööandja peab vastavate andmete osas ära täitma ning Tööinspeksioonile edastama.¹¹⁶ Kuivõrd andmeid saab Tööinspeksioonile esitada e-posti teel, on täidetud ka jõustamise direktiivi nõue, et lähetatud töötaja tööandja saab lähetamisega seotud formaalsusi täita kasutajasõbralikul viisil vahemaa tagant ning elektrooniliste vahendite abil.

Ehkki seadus paneb lähetatud töötajate registreerimiskohustuse lähetatud töötajate tööandjale, ei oma olulist tähtsust asjaolu, kui andmed Eestisse lähetatud töötajate kohta esitab näiteks teenuse tellinud isik. Tööinspeksiooni jaoks on oluline, et andmed lähetatud töötajate kohta oleksid õigeaegselt esitatud ning vastaksid tegelikkusele.¹¹⁷ Seega seadusega ei ole Eesti ettevõtjale pandud täiendavat kohustust lähetatud töötajate registreerimise osas, kuid praktikas on lähetatud töötajate tööandjal ja teenuse tellinud isikul võimalik registreerimiskohustuse täitja omavahel kokku leppida.

Lisaks eelpool välja toodud andmetele on lähetatud töötajate tööandjal ELTTS § 5¹ lõike 3 kohaselt kohustus Tööinspeksiooni nõudmisel esitada Tööinspeksioonile täiendavaid andmeid. Nendeks võib ELTTS § 5¹ lõike 4 järgi olla tööleping, tööajakava, väljavõte töötasu maksmise kohta või muu dokument, mille alusel saab tõendada lähetatud töötaja suhtes kohaldatavate töötingimuste täitmist. Seadusega on kehtestatud mitteammendav loetelu Tööinspeksioonile esitatavatest dokumentidest ehk lähetatud töötajate tööandjal on kohustus esitada Tööinspeksioonile ka muid seaduses nimetatud dokumente. Näitlik nimistu

¹¹⁶ Tööinspeksioon. Lähetatud töötajate registreerimine ja andmete esitamine. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/tooinspeksioon/lahetatud-tootajad/registreerimine/> (21.02.2018).

¹¹⁷ M. Miidla-Vanatalu. Mis vahe on lähetatud töötajal ja töölähetusel viibival töötajal? – Tööinspeksiooni ajakiri Tööelu. Sügis 2017/3, lk 10. Kättesaadav arvutivõrgus: https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/ti_t_elu_nr3_2017_web (21.02.2018).

dokumentidest annab tööandjatele ja teenuse tellinud isikutele ettekujutuse sellest, milliseid dokumente Tööinspeksioon võib nõuda.¹¹⁸

Eelpool nimetatud andmeid on Tööinspeksioonil õigus nõuda ka pärast töötaja lähetusperioodi lõppemist. ELTTS § 5¹ lõige 5 kohustab lähetatud töötaja tööandjal esitama Tööinspeksiooni nõudmisel dokumente raamatupidamise seaduse (edaspidi RPS)¹¹⁹ § 12 lõikes 1 märgitud aja jooksul. RPS § 12 lõike 1 kohaselt peab lähetatud töötaja tööandja säilitama lähetusega seotud dokumente seitse aastat pärast lähetuse lõppemist. Lähetatud töötaja jaoks on see seaduses sätestatud nõue positiivne, sest vaidluse korral saab lähetatud töötaja olla kindel, et tööandja on säilitanud dokumente, mis võimaldavad tõendada vaidlusega seotud asjaolusid.

Vastavad andmed ja dokumendid on Tööinspeksioonile vajalikud järelevalve teostamiseks. Registreerimiskohustus võimaldab Tööinspeksioonil olla informeeritud Eestisse lähetatud töötajate osas ning seega võtta esitatud andmed järelevalve planeerimisel arvesse. Sellisel juhul saab Tööinspeksioon kontrollida lähetatud töötajatele kohalduvaid töötingimusi lähetuse kestuse ajal. Seega on tõhusa sihipärase järelevalve läbiviimiseks oluline, et Tööinspeksioonil oleks teada Eestisse lähetatud töötajaid puudutav informatsioon enne lähetuse algust.

Registreerimiskohustuse osas on riigid kehtestanud erinevad nõuded. Näiteks ei pea lähetav tööandja töötajaid Leedusse lähetades registreerima, kui lähetus ei kesta kauem kui 30 päeva.¹²⁰ Tšehhis on registreerimiskohustus pandud aga erinevalt Eestist kohalikule ettevõtjale, mitte lähetavale tööandjale. Lisaks nõuab Tšehhi, et riiki teavitataks lähetuse lõppemisest ning lähetatud töötajate riigist lahkumisest.¹²¹

¹¹⁸ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 6 (06.02.2018).

¹¹⁹ Raamatupidamise seadus. – RT I, 09.05.2017, 30.

¹²⁰ Leedu Tööinspeksioon. Posting of Workers. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50 (06.02.2018).

¹²¹ Tšehhi Tööinspeksioon. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.suip.cz/english-documents/> (06.02.2018).

Soome lähetatud töötajate seadus¹²² nõuab samuti lähetatud töötajate registreerimist. Soome lähetatud töötajate registreerimiskohustus hakkas kehtima 1. septembril 2017. aastal.¹²³ Registreerimiskohustus on sarnaselt Eestile pandud kohustuseks lähetavale tööandjale. Seaduse § 7 lõige 2 sätestab, et lähetatud töötajat ei ole vaja registreerida kui töötaja lähetatakse liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse ja lähetus ei kesta üle viie tööpäeva. Soome Tööinspeksioon rõhutab, et lähetatud töötajad tuleb igal juhul enne töö alustamist registreerida, kui tegemist on ehitustöölisega, see tähendab, et nendele eelnev erand ei kehti.¹²⁴ Lisaks nõuab Soome lähetatud töötajate seadus § 7 lõige 4, et lähetav tööandja esitaks lisainformatsiooni, kui andmed (näiteks esindaja või tööandja kontaktandmed, töö tegemise koht) peaksid lähetuse ajal muutuma.

ELTTS ei näe ette erandit, et lähetav tööandja ei peaks mingitel tingimustel Tööinspeksioonile teadet esitama. Andmed peavad olema esitatud kõigi töötajate kohta, kes on lähetatud alates ELTTS-i jõustumisest ehk 17. detsembrist 2016. aastast.

Eelnevast nähtub, et liikmesriikides on erinev praktika, mis puutub lähetatud töötajate registreerimisse. Eesti ei ole registreerimiskohustusel teinud ühtegi erandit, vaid kohustab lähetaval tööandjal registreerida kõik Eestisse lähetatud töötajad olenemata lähetuse pikkusest või tööülesannetest, mida Eestis täitma hakatakse. Selliselt on Tööinspeksioonil teada kõikide Eesti tööturul osalevate lähetatud töötajate kohta käiv informatsioon enne lähetuse algust ning seeläbi saab Tööinspeksioon võtta kasutusele meetmed, et lähetatud töötajatel oleks Eestis töötamise ajal tagatud ELTTS-s sätestatud töötingimused. Siiski võiks ELTTS sisaldada kohustust esitada Tööinspeksioonile uued andmed, kui lähetuse kestel peaksid mingisugused andmed, mis Tööinspeksioonile enne lähetuse algust esitati, muutuma. See tagab selle, et Tööinspeksioonil on olemas õiged ja tegelikkusele vastavad andmed lähetusega seotud asjaolude kohta.

¹²² Act on Posting Workers 447/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2016/en20160447?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posting> (10.02.2018).

¹²³ Soome Tööinspeksioon. Työsuojelu. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker/reporting-duty> (06.02.2018)

¹²⁴ Occupational Safety and Health Administration inform. Notification of the posting of a worker must be submitted to the OSH Authority starting 1 September 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/2556216/Tyopaikkatiedote_3_2017_EN.pdf/0aaad179-3bf9-5b68-a0b5-a71e7a02f0c4 (06.02.2018).

Tööinspeksiooni hinnangul täidavad ELTTS-s ettenähtud registreerimiskohustust vähesed ettevõtjad ning tegelikkuses on Eesti territooriumil lähetatud töötajaid rohkem, kui Tööinspeksioonis registreeritud.¹²⁵ Registreerimiskohustuse täitmata jätmise võib põhjustada näiteks lähetava ettevõtja vähene teadlikkus töötajate lähetamisest ja sellega kaasnevatest kohustusest või teadlik lähetatud töötajate õiguste rikkumine. Järelevalve tulemustest nähtub, et Eestisse lähetatud töötajad registreeritakse Tööinspeksioonis alles siis, kui järelevalvemenetlus on alanud.¹²⁶ Registreerimiskohustuse rikkumisel ei ole ELTTS-s tööandja vastutust ette nähtud. See tähendab, et kui lähetatud töötajat Tööinspeksioonis ei registreerita, ei kaasne sellega tööandjale ELTTS kohaselt sanktsioone.

Rahaline karistus registreerimiskohustuse mittetäitmise eest on lähetavale tööandjale ette nähtud näiteks Austrias, kus kohustuse täitmata jätmisel võib lähetatud töötajate tööandjat oodata trahv kuni 10 000 eurot.¹²⁷ Samuti määratakse lähetatud töötajate tööandjale rahatrahv Irimaal, kus registreerimiskohustuse täitmata jätmise on kriminaalkuritegu ning trahvisummad võivad ulatuda kuni 50 000 euroni.¹²⁸ Lisaks on rahatrahvid registreerimiskohustuse mittetäitmise eest ette nähtud näiteks Lätis, Leedus, Poolas, Slovakkias, Kreekas, Prantsusmaal, Tšehhis ja Horvaatias.¹²⁹ Tähelepanuväärne on lähetatud töötaja tööandjale karistuse kohaldamine Küprosel. Nimelt võib tööandjaid, kes lähetatud töötajaid nõuetekohaselt ei registreeri, oodata trahv kuni 3000 eurot või kolm kuud vanglakaristust.¹³⁰

Soome on sarnaselt eespool välja toodud riikidega kehtestanud tööandjale rahalise karistuse registreerimiskohustuse mittetäitmise eest. Soome lähetatud töötajate seaduse järgi võib rahalise karistuse suurus ulatuda 1000 eurost kuni 10 000 euroni. Nimetatud rahaline karistus määratakse ettevõttele, kes pole täitnud eelregistreerimise kohustust või pole täitnud kohustust nõuetekohaselt või ei ole oluliste muudatuste korral esitanud täiendavat informatsiooni. Trahvisumma sõltub rikkumise loomust, ulatusest ja sagedusest, seega tegelikult sõltub trahvi

¹²⁵ Intervjuu Tööinspeksiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

¹²⁶ Intervjuu Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal Meeli Miidla-Vanataluga (autori valduses).

¹²⁷ Austria posting of workers platform. Notice of posting or hiring out workers. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10.5.1/formal-requirements/notification-requirements (12.04.2018).

¹²⁸ S.I 412 of 2016 – European Union (Posting of Workers) regulation 2016, 28. July 2016, regulation 5. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2016/si/412/made/en/pdf> (08.04.2018).

¹²⁹ Intervjuu Tööinspeksiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

¹³⁰ Memo: EU Posted Workers Regime in Cyprus. December 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.kaimakliotis.com/PDF/Memo_EU%20Posted%20Workers%20Regime%20in%20Cyprus.pdf (14.02.2018).

määramine tööandja hoolikusest ja aususest. Niisiis on reaalne trahvi määramine sõltuvuses tööandja hoolsusega.

Kuivõrd ELTTS-s ei ole sätestatud karistust lähetavale tööandjale Eestisse lähetatud töötajate registreerimata jätmise eest, siis lähtub Tööinspeksioon KorS-st ning asendustäitmise ja sunniraha seadusest.¹³¹ See tähendab, et kui lähetatud töötaja tööandja ei ole Eestisse lähetatud töötaja ja lähetuse kohta andmeid esitanud või keeldub nende esitamisest, saab Tööinspeksioon alustada tema suhtes järelevalvemenetlust ning kohustada ettekirjutuse ja sunniraha hoiatusega andmete esitamist.¹³² Tööinspeksioon tõdeb, et paljudel juhtudel ei ole lähetavale tööandjale ettekirjutust tehtud, kuna teatis lähetatud töötajate kohta esitatakse kohe pärast kontrolli alustamist.¹³³

¹³¹ Asendustäitmise ja sunniraha seadus. – RT I, 12.07.2014, 29.

¹³²M. Miidla-Vanatalu, lk 10 (15.02.2018).

¹³³ Intervjuu Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal Meeli Miidla-Vanataluga (autori valduses).

3.3. Tööinspeksiooni järelevalve teostamise võimalused

Tööinspeksioon viib järelevalvet läbi erinevate meetoditega. Põhilisteks kontrolli liikideks on üld-, siht- või järelkontroll. Tööinspeksioon toob oma veebilehel välja, et üldkontrolli käigus kontrollitakse ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid sätestavate õigusaktide ning töö- ja puhkeaja korralduse järgimist. Sihtkontrolli käigus kontrollitakse ettevõttes valikuliselt teatud õigusaktide nõuete täitmist. Seejuures vaadatakse kitsalt mõnda konkreetset valdkonda ühe või erinevate tegevusaladega ettevõtetes. Sihtkontrolli ajendiks võib olla ka Tööinspeksiooni laekunud teave õigusaktides sätestatud nõuete rikkumisest. Järelkontrolli käigus kontrollitakse ettevõttes varem avastatud rikkumiste kõrvaldamist.¹³⁴

Sihtkontroll põhineb konkreetset tegevusalal või kõige problemaatilisemal aspektil. 2017. aastal viis Tööinspeksioon läbi 19 erinevat sihtkontrolli kokku 437 ettevõttes. Üheks tähelepanu all olevatest teemadest olid ka lähetatud töötajad.¹³⁵

Sihtkontrolli käigus kontrollitakse ettevõttes valikuliselt teatud õigusaktide nõuete täitmist. Seejuures vaadatakse kitsalt mõnda konkreetset valdkonda ühe või erinevate tegevusalade ettevõtetes. Sihtkontrolli ajendiks võib olla ka Tööinspeksiooni laekunud teave õigusaktides sätestatud nõuete rikkumisest, tööga seotud haiguse diagnoosimisest, tööõnnetuse toimumisest või ohtlikust tööst või töövaidluste käigus esitatud samasisuliste nõuete korduvus.¹³⁶

Eelnevast nähtub, et sihtkontrolli läbiviimiseks peab olema väga selge alus. KorS § 24 lõige 1 sätestab, et korrakaitseorganil on lubatud kohaldada riikliku järelevalve erimeedet ohu ennetamiseks, kui ohuprognosile tuginedes saab pidada võimalikuks olukorda, mille realiseerumisel tekib oht. Ohuprognos on korrakaitseorgani koostatav haldusesisese mõjuga akt, mis aitab planeerida korrakaitseorgani tööd, seda prognoosida ja läbipaistvaks muuta. Ohuprognos sisaldab korrakaitseorgani hinnatud valdkonnapõhiseid riske tema tehtava riikliku järelevalve raames ja seaduses sätestatud ulatuses ning see peab tuginema faktidele või

¹³⁴ Tööinspeksioon. Järelevalve. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/toeotervishoid-toeoeohutus/toeotervishoiu-ja-toeoeohutuse-korraldus-ettevottes/jaarelevalve/> (03.04.2018).

¹³⁵ Tööinspeksioon. Töökeskkond 2017, lk 25.

¹³⁶ Kontrolli liigid. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/jaarelevalve/kontrolli-liigid> (18.02.2018).

pädeva korraaitseorgani teaduslikele või tehnilistele teadmistele ehk nende alusel koostatud riskihinnangutele. Ohuproгноos on sisuliselt tõenäosushinnang, et teatud oht võib realiseeruda.¹³⁷ See tähendab, et Tööinspeksioon ei saa järelevalvet alustada Tööinspeksioonile esitatud lähetatud töötajate nimekirja juhuvaliku alusel, vaid peab tuginema ohuproгноosile.

Ohuproгноosi üheks osaks on ka korraaitseorganile EL õigusaktist tulenev kohustus teostada kontrolli määratud valdkondades määratud juhtudel. KorS eelnõu seletuskirja kohaselt on silmas peetud olukordi, kui EL õigusakt paneb korraaitseorganile kohustuse teha ohu ennetamise eesmärgil riiklikku järelevalvet hoolimata sellest, kas korraaitseorgan ise hindab kõnesolevat valdkonda või olukorda ohuproгноosi aspektist piisavalt riskialtiks.¹³⁸ Jõustamise direktiiv artikkel 10 lõike 1 kohaselt põhinevad kontrollimised peamiselt pädeva asutuse poolt koostatud riskihinnangutel. Riskihinnangutes võidakse määrata kindlaks tegevusvaldkonnad, kus liikmesriigi territooriumil kasutatakse teenuse osutamisel kõige sagedamini lähetatud töötajaid ning nende koostamisel võetakse eelkõige arvesse näiteks paljude alltöövõtjate olemasolu, konkreetsetele sektoritele iseloomulikke probleeme ja vajadusi, varasemaid andmeid rikkumiste kohta ning teatavate töötajate rühmade haavatavust. Seega peab Tööinspeksioon järelevalvet lähetatud töötajate osas läbi viies lähtuma ohuproгноosist.

Tööinspeksiooni statistikast nähtub, et Eestisse lähetatakse enim ehitustöötajaid, mis Tööinspeksiooni enda hinnangul on seoses lähetatud töötajatega kõige problemaatilisem sektor. Tööinspeksioon on oma järelevalvet planeerinud selliselt, et ehitusplatside kontrollimisel kaasatakse tööinspektor-juristid, kes kontrollivad töösuhetega seotud dokumente ning sealhulgas teevad kindlaks, kas ehitusplatsil töötab lähetatud töötajaid.¹³⁹ Lähetatud töötajate järelevalve osas teeb Tööinspeksioon koostööd Maksu- ja Tolliameti ning Politsei- ja Piirivalveametiga, kuna ühisreidide läbiviimine on järelevalve seisukohast mõjusam. Nimetatud järelevalveasutuste jaoks on tegemist prioriteediga, kuid seostatuna muude teemadega nagu tööalane ärakasutamine, võimalik inimkaubandus ja maksukohustus. Samuti

¹³⁷ Korraaitseaduse muutmise ja rakendamise seaduse 424 SE eelnõu seletuskiri, lk 10. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2445bcfe-b04d-40c8-932e-db51253abea3/Korraaitseaduse%20muutmise%20ja%20rakendamise%20seadus> (12.04.2018)

¹³⁸ Korraaitseaduse muutmise ja rakendamise seaduse 424 SE eelnõu seletuskiri, lk 11 (12.04.2018).

¹³⁹ Intervjuu Tööinspeksiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

on lähetatud töötajad tihedalt seotud välismaise tööjõu ning deklareerimata töösuhetega, mistõttu on ühisreidide läbiviimine otstarbekas.¹⁴⁰

Järelevalve läbiviimisel peab Tööinspektsiooni ametnik esmalt välja selgitama, kas töötajad, kelle suhtes järelevalvet läbi viiakse, on lähetatud töötajad. Lähetatud töötaja staatuse kindlakstegemisel lähtub Tööinspektsioon ELTTS-st, mille § 3 lõige 1 sätestab lähetatud töötaja ja lõige 2 lähetava tööandja mõiste. Lähetatud töötaja ELTTS tähenduses on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Välisriigis töösuhete kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks ELTTS tähenduses, kui see vastab TLS-s töölepingu kohta sätestatule. Lähetav tööandja on välisriigis registreeritud või asutatud juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja, kes ei ole Eesti resident ning kellega lähetatud töötajal on sõlmitud tööleping.

Eelnevast lähtudes peab järelevalveametnik tegema kindlaks, kas töötajal on sõlmitud tööleping välisriigi ettevõtjaga ning kas töötaja tavapärase töö tegemise koht on teine EL liikmesriik kui Eesti. Selleks on võimalik küsitleda esmalt töötajat ennast ning nõuda välja dokumente, eelkõige töölepingut, mis tõestaksid töötaja tavapärasest töö tegemise kohta ja töösuhet välisriigis registreeritud tööandjaga. Samuti saab küsitleda teenuse tellinud isikut ning lähetavat ettevõtjat. Selleks saab aluseks võtta Tööinspektsioonile esitatud andmed lähetatud töötajate registreerimisel.

Jõustamise direktiivi kolmas peatükk reguleerib EL liikmesriikide vahelist halduskoostööd, mille artikkel 6 lõige 1 sätestab, et liikmesriigid teevad tihedat koostööd ning osutavad üksteisele põhjendamatu viivitusega vastastikust abi, et hõlbustada jõustamise ja lähetatud töötajate direktiivi rakendamist, kohaldamist ja jõustamist. Kui töötaja töölepingut või muud dokumenti, millega oleks võimalik tõendada töötaja tavapärasest töö tegemise kohta, järelevalvemenetluse raames ei esita või lähetav ettevõtja ei ole Tööinspektsiooni lähetuse kohta teadet edastanud või temaga ei saa kontakti, on Tööinspektsioonil võimalus jõustamise direktiivi artikkel 7 lõike 5 järgi küsida lähetava ettevõtja asutamiskoha liikmesriigi pädevatelt

¹⁴⁰ Intervjuu Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal Meeli Miidla-Vanataluga (autori valduses).

asutustelt teavet mis tahes teenuste osutamise või teenuseosutaja kohta. Selleks kasutab Tööinspeksioon siseturu infosüsteemi (*Internal Market Information System*, edaspidi IMI), mis on loodud kasutamiseks liikmesriikide pädevate asutuste vaheliseks ning liikmesriikide pädevate asutuste ja komisjoni vaheliseks halduskoostööks.¹⁴¹

Seega kui Poola ettevõtte lähetab oma töötajad Eestisse, kuid temaga ei ole võimalik otse kontakti saada, on Tööinspeksioonil võimalus IMI kaudu pöörduda Poola Tööinspeksiooni poole ning nõuda andmeid konkreetse ettevõtte ja tema töötajate kohta. Tööinspeksioon esitas 2017. aastal teistele liikmesriikidele järelevalvemenetluste raames, mille käigus kontrolliti Eestisse lähetatud töötajaid ja nende töötingimusi, 9 IMI päringut: 4 Poolale, 1 Leedule, 2 Soomele, 1 Rootsile ja 1 Lätile.¹⁴²

Praktikas nähtub, et Poola Tööinspeksioon ei ole võrreldes teiste liikmesriikides kontaktasutustega kuigi koostööaldis. Kui Tööinspeksioon esitab Poola Tööinspeksioonile päringu järelevalvemenetluses olulise informatsiooni saamiseks, siis võib see väga kaua aega võtta. Näiteks on Tööinspeksiooni ühe päringu saatmisest Poola Tööinspeksioonile möödas kuus kuud, kuid Poola Tööinspeksioon ei ole nimetatud päringule veel vastanud ega informatsiooni esitanud. Samuti keeldub Poola Tööinspeksioon dokumentide kättetoimetamisest.¹⁴³ Kuna Poola on järjekorras teine riik, kelle ettevõtted lähetavad oma töötajaid Eestisse, on see probleemiks Eesti Tööinspeksioonile järelevalve läbiviimisel.

ELTTS § 8 lõige 3 sätestab, et lähetatud töötaja kindlaks tegemiseks hindab Tööinspeksioon juhtumipõhiselt kõiki lähetamisega seotud asjaolusid. Nimetatud säte viitab jõustamise direktiivile, mille artikkel 4 lõiked 2 ja 3 märgivad asjaolud, mille alusel saab välja selgitada, kas tegemist on lähetatud töötajaga. Artikkel 2 sätestab punktid selleks, et Tööinspeksioon saaks kindlaks teha, kas ettevõtja sisuline tegevus toimub ka tegelikult. Tööinspeksioon peab selle välja selgitamiseks hindama järgmisi asjaolusid:

¹⁴¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1024/2012, 25. oktoober 2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd ning millega tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2008/49/EÜ (IMI määrus).

¹⁴² Tööinspeksioon. Töökeskkond 2017, lk 36.

¹⁴³ Intervjuu Tööinspeksiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

- koht, kus ettevõtja registrijärgselt asub ja kus asub tema juhatus, kus ta kasutab kontoriruumi, maksab makse ja sotsiaalkindlustusmaksid ning kus tal on siseriikliku õiguse kohaselt asjakohasel juhul kutsealal tegutsemise luba või kus ta on registreeritud kaubanduskoja või kutseühingu liikmena;
- lähetatud töötajate töölevõtmise koht ja koht, kust nad on lähetusse saadetud;
- ühelt poolt ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus ja teiselt poolt kliendiga sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus;
- koht, kus toimub ettevõtja sisuline äritegevus ja kus on võetud tööle halduspersonal;
- täidetavate lepingute arv ja/või asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive, võttes muu hulgas arvesse hiljuti asutatud ettevõtete ning VKEde eriolukorda.

Teine asjaolu, mis tuleb järelevalveametnikul välja selgitada, on lähetatud töötaja ajutine Eestis viibimine. Jõustamise direktiivi artikkel 4 lõige 3 sätestab kriteeriumid, mille alusel saab hinnata, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab. Nendeks on:

- töötamine muus liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- lähetuse alguskuupäev;
- kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja Rooma I ja/või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb;
- kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist või teenuse osutamist, milleks ta lähetatud on, tagasi päritoluliikmesriiki või eeldatakse, et ta asub pärast seda taas tööle päritoluliikmesriigis;
- tegevuse olemus;
- kas töötaja lähetanud tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise ja kui see on nii, siis kuidas on see korraldatud või hüvitamise meetod;
- kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine (lähetatud) töötaja.

Nende tingimuste kontrollimiseks on kindlasti üheks aluseks teave, mille lähetatud töötaja tööandja esitab enne lähetuse algust Tööinspeksioonile. Seda, kas tegemist on lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi mõistes, on raske hinnata, kui lähetav tööandja ei ole täitnud registreerimiskohustust ehk pole esitanud Tööinspeksioonile enne lähetuse algust ELTTS § 5¹ lõikes 1 sätestatud andmeid. Eelkõige on lähetatud töötaja staatuse kindlaksmääramisel oluline, et määratud oleks lähetuse algus- ja lõppkuupäev, mis tõestab Eestis piiratud aja jooksul töötamist. Ehkki lähetav tööandja saab selle informatsiooni esitada ka pärast järelevalveametniku nõudmist, on menetlusökoonoomika seisukohalt mõistlik, kui andmed lähetatud töötajate kohta oleks esitatud enne lähetuse algust. Seega on Tööinspeksioonile lähetatud töötajate töötingimuste kontrollimisel suureks abiks lähetava tööandja registreerimiskohustuse täitmine.

Antud juhul on probleem selles, et Tööinspeksioonile peab vastava teabe esitama lähetav tööandja, kellel ei pruugi olla teadmist, oskust või koguni tahtmist ELTTS-s sätestatud registreerimiskohustust täita. Samal ajal ei ole vastuvõtval ettevõttel kohustust teavitada sellest, kui ta tellib teenust teises liikmesriigis registreeritud ettevõttelt, kes tööülesannete täitmiseks lähetab oma töötajad Eesti territooriumile. Nimetatud probleemi võiks lahendada see, kui sarnaselt Tšehhile oleks lähetatud töötajate registreerimiskohustus Tööinspeksioonis teenuse tellinud isikul või isikul, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab. ELTTS ja teiste seaduste muutmise seaduse varasematest eelnõudest nähtub, et varasemalt plaaniti registreerimiskohustuse täitjaks määrata Eestis asuv tellija. Hiljem see tingimus aga muudeti ning registreerimiskohustuse peab hetkel kehtiva ELTTS järgi täitma Eestisse lähetatud töötaja tööandja.

Soomes kehtib tellija vastutuse seadus,¹⁴⁴ mille § 1 kohaselt kohustab seadus töö tellijat välja selgitama, kas tema lepingupartnerid täidavad lepingupoolte ja tööandjatena seadusest tulenevaid kohustusi. Seadust kohaldatakse ka allhankelepingul põhinevate töösuhete puhul. Näiteks on Soome tööandja kohustatud enne allhankelepingu sõlmimist nõudma ja välismaine lepingupartner esitama väljavõtte äriregistrist, tõendid maksuvõla, kohaldatava kollektiivlepingu või muude kesksete töötingimuste ja tervishoiu korraldamise kohta.

¹⁴⁴ Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out 1233/2006. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2006/en20061233?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=1233%2F2006> (08.04.2018).

Nõutud andmete põhjal peab Soome ettevõtte ehk tellija hindama, kas lepingupartner on usaldusväärne ning täidab kõiki seadustest tulenevaid kohustusi.

Seaduse täitmist kontrollib Lõuna-Soome kohaliku omavalitsuse töökaitse osakond.¹⁴⁵ Andmete ja dokumentide mittenoendumisel on tellijale nimetatud seaduse §-s 9 ette nähtud trahv, mille suurus võib ulatuda 2000 eurost kuni 20 000 euroni. Kõrgendatud rahalise karistuse ülempiir võib ulatuda 20 000 eurost kuni 65 000 euroni, mis määratakse juhul, kui tellija on sõlminud lepingu ärikeelu all oleva ettevõttega.¹⁴⁶

Eesti siseriiklikus õiguses võiks samuti selline nõue olla ettevõtetele kehtestatud, et eelkõige tagada nõuetekohane töötingimuste täitmine lähetava tööandja poolt ning soodustada ettevõtete võrdset konkurentsi. Tööinspeksioonil võiks sellisel juhul olla õigus nõuda Eesti tööandjalt, kelle juures töötavad lähetatud töötajad, tõendeid selle kohta, et Eesti ettevõtte on teinud kõik selleks, et tellib teenust usaldusväärset ettevõtetelt, kes väärtustab oma töötajaid. See näitab, et Eesti ettevõtte aitab kaasa lähetatud töötajate töötingimuste tagamisele, mitte ei soodusta lähetatud töötajate ärakasutamist selle kaudu, et ostetakse teenust ettevõtetelt, kes ei täida neile lähetatud töötajate direktiivi ja ELTTS-ga peale pandud kohustusi.

Kui Eestis kehtiks sarnaselt Soomega tellija vastutuse seadus, peab Eesti ettevõtte nõudma enne lepingu sõlmimist lähetavalt ettevõtetelt andmeid. See tähendab, et ettevõtte peab lähetava tööandjaga suhtlema enne lähetuse algust ka lähetusega seotud asjaoludest. Seega on tellijal võimalik nõuda lähetatud töötaja tööandja ja lähetatud töötajate andmeid, et edastada need Tööinspeksioonile.

Arvestades seda, et eelduslikult orienteeruvad Eesti ettevõtted Eesti õigusruumis paremini ning nad on Eestis sätestatud nõuetest ka paremini informeeritud, on suurem tõenäosus, et kui Eestisse lähetatud töötajad registreerib Tööinspeksioonis Eestis asuv tellija, ei jää lähetatud töötajate registreerimata jätmise teadmatuse või oskamatusse taha.

¹⁴⁵ Tellija vastutuse seadus. Soome Töökaitsehalduse trükis 1/2017. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tilaajavastuulaki_ET_print.pdf/443e4805-f419-ae49-fddc-03be83902e21?version=1.0 (08.04.2018).

¹⁴⁶ *Ibid.*

Samas on ELTTS eelnõu väljatöötamisel viidatud sellele, et Eesti ettevõtte halduskoormus ei tohi sellest kasvada, kui ta tellib teenuse teise liikmesriigi ettevõttelt, kes kaasab töö tegemiseks enda töötajad.¹⁴⁷ Seega ei oleks õiglane, et registreerimiskohustuse täitmine oleks ainuüksi tellija kanda. Teine võimalus võiks analoogia korras olla teenuse tellinud isiku ja lähetava tööandja vaheline kokkulepe registreerimiskohustuse täitmise osas. ELTTS § 5 lõike 2¹ kohaselt peavad tellija ja lähetav tööandja kokku leppima, kes vastutab TTOS nõuete täitmise eest. Registreerimiskohustuse täitmisel võiks olla samuti võimalus kokku leppida, kumb registreerib lähetatud töötajad Tööinspeksioonis. Sellisel juhul ei määra seadus, kes peab kohustuse täitma, vaid ettevõtjatel on võimalus ise valida, kumb neist lähetatud töötajad registreerib. Arvestades asjaolu, et kohalikud ettevõtted esitavad juba praegu, kui kohustus registreerida lähetatud töötajad on lähetaval tööandjal, Tööinspeksioonile andmeid lähetuse kohta, on kokkuleppe kehtestamine registreerimiskohustuse osas igati mõistlik. Kokkulepe peaks olema fikseeritud teenuse osutamise lepingus. Kui andmeid Tööinspeksioonile esitatud ei ole, tuleks vastutusele võtta see, kes kokkulepe kohaselt peab registreerimiskohustust täitma. Kui kokkulepe aga registreerimiskohustuse täitmise osas puudub, tuleks analoogia korras TTOS vastutuse määramisel vastutusele võtta Eestis asuv tellija.

Lisaks on probleem lähetatud töötaja staatuse tuvastamisel ja seoses sellega registreerimiskohustuse täitmata jätmisega selles, et ELTTS-ga on küll lähetavale tööandjale pandud peale kohustus esitada teave enda, lähetatud töötajate ja lähetusega seonduvate asjaolude kohta Tööinspeksioonile, kuid puudub sanktsioon selle kohustuse täitmata jätmisel. See muudab registreerimiskohustuse rikkumise lihtsamaks.

Jõustamise direktiivi artikkel 20 kohaselt peavad liikmesriigid kehtestama õigusnormide rikkumise eest karistused ning kehtestama nende rakendamiseks kõik vajalikud meetmed. ELTTS sisaldab vaid ühte sätet, mille alusel saab lähetatud töötajate tööandjat võtta kohustuse rikkumise korral vastutusele. ELTTS § 9¹ lõike 1 kohaselt karistatakse tööandjat, kes on ELTTS § 5 lõike 1 punktides 1-3 märgitud kohustused täitmata jätnud, rahatrahviga kuni 200 trahviühikut ehk karistusseadustiku¹⁴⁸ § 47 lõike 1 kohaselt saab tööandjat karistada rahatrahviga kuni 800 eurot.¹⁴⁹ Sama sätte lõige 2 lisab, et juriidilist isikut karistatakse sama

¹⁴⁷ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 6 (11.04.2018).

¹⁴⁸ Karistusseadustik. – RT I, 30.12.2017, 29.

¹⁴⁹ Karistusseadustiku § 47 lõike 1 kohaselt on trahviühiku summa 4 eurot.

teo eest rahatrahviga kuni 3200 eurot. Seega saab ELTTS alusel lähetatud töötaja tööandja vastutusele võtta vaid juhul, kui ta ei taga Eestisse lähetatud töötajatele minimaalseid töötingimusi ning ei kohalda töötajatele TTOS-i, kui pooled on kokku leppinud, et TTOS nõuete täitmise eest vastutab lähetav tööandja.

Võrreldes eelpool kirjeldatud liikmesriikides kehtestatud trahvide ja karistustega, on Eesti trahvipoliitika lähetatud töötajate osas liberaalne. Hetkel piirdub Tööinspeksioon registreerimiskohustuse rikkumise korral ettekirjutuse määramise ja sunniraha hoiatusega ning äärmisel juhul sunniraha rakendamisega, mis tõenäoliselt ei motiveeri seadusest mitte kinni pidavaid lähetatud töötajate tööandjaid ka edaspidi täitma ELTTS-s ette nähtud registreerimiskohustust. Kuna andmed on Tööinspeksiooni järelevalve seisukohalt olulised ning jõustamise direktiiv ja ELTTS kohustab lähetatud töötajad järelevalveasutuses registreerida, leiab käesoleva magistritöö autor, et ELTTS peaks sisaldama sanktsiooni lähetavale tööandjale registreerimiskohustuse täitmata jätmise eest.

Kindlasti peab sanktsiooni kehtestamisele eelnema teadlikkuse tõstmine registreerimise kohustuse täitmise vajalikkusest. Tööinspeksioon peaks selleks käivitama kampaaniaid ning jagama rohkelt informatsiooni lähetatud töötajatega seotud õiguste ja kohustuste osas. Praegusel hetkel võivad lähetatud töötajate õigusi olla lihtsam riivata ka seetõttu, et lähetatud töötajad ise ei ole oma õigustest teadlikud. Selle muutmiseks peavad kõikide riikide pädevad asutused tegelema jõudsalt lähetusega seotud tingimuste teadlikkuse tõstmisega.

Lisaks registreerimiskohustuse täitmisele ja sealt saadavale teabele on järelevalveametnikule abiks dokumentide väljanõudeõigus, mis tuleneb ELTTS § 5¹ lõigetest 3-5. Tööleping ning tellija ja lähetava tööandja vaheline teenuse osutamise leping võimaldavad tõestada, et töötaja töötab tavaliselt teises liikmesriigis kui Eesti.

Eelnevast nähtub, et järelevalve osas on üheks suurimaks takistuseks registreerimiskohustuse täitmata jätmine, mille tõttu ei leia Tööinspeksioon lähetatud töötajaid üles ning ei saa nende kohta ka pärast menetluse alustamist informatsiooni. Lisaks möönab Tööinspeksioon ka ressursipuudust, kuna juba praegu viiakse sihtkontrolle läbi järelevalveametnike muu töö

arvelt.¹⁵⁰ Seega on Tööinspektsiooni läbiviidavas lähetatud töötajate järelevalves oluliseks probleemiks registreerimiskohustuse täitmata jätmine, mille põhjustab eelkõige sanktsiooni puudumine kohustuse mittetäitmisel, ning ressursipuudus, mille tõttu ei ole Tööinspektsioonil võimalik lähetatud töötajaid piisaval määral kontrollida.

Kui Tööinspektsiooni järelevalveametnik leiab, et lähetav tööandja on rikkunud oma kohustust tagada lähetatud töötajale ELTTS § 5 lõike 1 punktides 1-3 sätestatud tingimusi, algatab ta väärteomenetluse, milleks annab aluse ELTTS § 9¹ ja § 9². See tähendab, et väärteomenetluse võib algatada juhul, kui lähetatud töötajale ei ole kohaldatud TLS-s sätestatud töö- ja puhkeaja nõudeid, töötajale ei ole makstud Eestis kehtivat töötasu alammäära ja sellest lähtuvalt ületunnitöötasu või ei ole kohaldatud töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Vastutuse puhul on lähtunud TLS eeskujust, mille kohaselt Tööinspektsioon ei teosta riiklikku järelevalvet puhkuse ega võrdse kohtlemise osas.¹⁵¹

Väärteomenetluse seaduse (edaspidi VTMS)¹⁵² § 12 lõike 1 kohaselt menetletakse väärteoasja teo toimepanemise koha järgi. VTMS § 12 lõike 2 punkti 2 alusel võib menetlusalune isik taotleda, et väärteoasja menetletaks tema elu- või asukoha järgi. See tähendab, et kui järelevalveametnik on algatanud lähetava tööandja suhtes väärteomenetluse, kuid viimane taotleb menetluse kohaks tema asukohta, peab Tööinspektsiooni järelevalveametnik minema sellesse liikmesriiki, kus on lähetatud töötaja tööandja asukoht. Kuna juba praegu on Tööinspektsioonil puudu ressursist viia läbi järelevalvet lähetatud töötajate osas, oleks praegusel juhul tõenäoliselt võimatu viia läbi ka väärteomenetlust, kui lähetav tööandja taotleb selle menetlemist tema asukohariigis.

¹⁵⁰ Intervjuu Tööinspektsiooni peajuristi Liis Naaber-Kalmiga (autori valduses).

¹⁵¹ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 6 (13.04.2018).

¹⁵² Väärteomenetluse seadustik. – RT I, 30.12.2017, 22.

töövaidluskomisjonides, ei võimaldanud enne 17. detsembrist 2016. aastat kehtinud ELTTS Eestisse lähetatud töötajatel töövaidlusega töövaidluskomisjoni pöörduda. Seega kaotati hetkel kehtiva ELTTS-ga töötajate ebavõrdne kohtlemine ning lähetatud töötajatel on võimalus pöörduda töövaidluse lahendamiseks lisaks kohtule ka töövaidluskomisjoni.

Tulenevalt keeleseadusest¹⁵⁷ on töövaidluskomisjonide asjaajamise keel eesti keel ning seetõttu menetletakse töövaidlusi eesti keeles. Enne 2018. aastat kehtinud individuaalse töövaidluse lahendamise seadus¹⁵⁸ ning hetkel kehtiv TvLS ei reguleeri tõlgi kaasamist komisjoni poolt, kui vaidluse pooled eesti keelt ei valda. Isikud, kes eesti keelt ei räägi, peavad töövaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjonis kaasama tõlgi. Seega Sotsiaalministeeriumi varasem seisukoht, et tõlkeprobleemide tõttu keelati lähetatud töötajatele võimalus lahendada töösuhtest tekkinud vaidlus töövaidluskomisjonis, ei olnud asjatundlik, kuivõrd tõlgi osalusel on võimalik asja töövaidluskomisjonis menetleda.

Lisaks on kohtusse ja töövaidluskomisjoni pöördumisel palju erinevusi. Töövaidluskomisjoni pöördumine on riigilõivu vaba, vaidlus lahendatakse TvLS § 38 lõike 1 järgi reeglina 45 kalendripäeva jooksul ning avalduse rahuldamata jätmisega ei kaasne teise poole menetluskulude välja mõistmist. Tegemist on võrreldes kohtumenetlusega oluliselt lihtsama ja kiirema ning poolte jaoks ka vähem kuluka menetlusega.¹⁵⁹ Seega leiab käesoleva magistr töö autor, et seaduse muudatus, mille kohaselt saavad lähetatud töötajad oma õiguste kaitseks pöörduda lisaks kohtule ka töövaidluskomisjoni, on igati mõistlik ning lähetatud töötajaid vähem diskrimineeriv.

Kuna kohtualluvuse sätete eesmärk on töötaja kui töösuhte nõrgema poole kaitsmine, annavad lähetatud töötajate direktiiv ja jõustamise direktiiv lähetatud töötajale lisakaitse. Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 6 sätestab, et kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste rakendamise õigust, võib alata kohtumenetluse liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma, et see piiraks õigust alata vajaduse korral kohtumenetlust teises riigis kohtualluvust käsitlevate kehtivate rahvusvaheliste konventsioonide alusel. Jõustamise

¹⁵⁷ Keeleseadus. – RT I, 31.12.2015, 22.

¹⁵⁸ Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 04.07.2017, 125.

¹⁵⁹ H. Raidve-Kostenok. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? – Juridica 2014/1, lk 60.

direktiivi artikkel 11 lõige 1 kohustab liikmesriike tagama, et lähetatud töötajal on õigus algatada kohtu- või haldusmenetlus liikmesriigis, mille territooriumil töötaja lähetuse korras töötab või töötas. Seega on lähetatud töötajal õigus lähetuse sihtkohariigi vaidlusorganisse pöörduda vaid juhul, kui lähetatud töötaja soovib pöörata täitmisele lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõikest 1 tulenevaid nõudeid töötingimuste järgimise kohta.

Üldjuhul on töövaidluse pooled lepingu sõlminud isikud ehk antud juhul Eestisse lähetatud töötaja ja välisriigis registreeritud ettevõtte. Kui tööandja jätab töötajale töötasu maksmata, on tööandja oma lepingust tulenevat kohustust rikkunud ning seetõttu on töötajal võimalus töötasu nõudega pöörduda oma tööandja vastu. Liikmesriikidel tuleneb lähetatud töötajate direktiivist kohustus kehtestada asjakohased meetmed, kui lähetatud töötajate direktiivi ei täideta. Jõustamise direktiivi artikkel 12 nõuab vastutuse kehtestamist alltöövõtu korral. Kuna jõustamise direktiivi artikkel 12 lõike 8 kohaselt jälgib komisjon tähelepanelikult nimetatud artikli kohaldamist, on liikmesriik kohustatud siseriiklikult allhankeahelas vastutuse kehtestama. Direktiiv jätab võimaluse liikmesriigil valida, millist vastutust alltöövõtja suhtes rakendada.¹⁶⁰

Artikkel 12 lõige 2 jõustamise direktiivist annab liikmesriikidele üheks võimaluse kehtestada solidaarvastutus. Solidaarvastutuse kohaselt saab lähetatud töötaja oma õiguste kaitseks pöörduda korraga nii oma tööandja kui ka alltöövõtja vastu. Euroopa Kohus on otsuses C-60/03 analüüsinud Saksamaa solidaarvastutussüsteemi palkade maksmise osas.¹⁶¹ Antud kohtuasjas oli Portugali kodanikust töötaja lähetatud Portugali ehitusettevõtja poolt Saksamaale teostama töid ehitusel müürsepana. Portugali ettevõtte teostas Saksamaal betooni- ja raudbetoonitöid Wolff & Müller ettevõttele. Töötaja esitas hagi saamata jäänud töötasu osas ning nõudis töötasu maksmist oma tööandjalt ja Wolff & Müllerilt kui solidaarvõlgnikelt. Saksa siseriikliku õiguse kohaselt on ettevõtja, kes sõlmib ehitustööde teostamiseks alltöövõtulepingu teise ettevõtjaga, kohustatud täitma selle ettevõtja või alltöövõtja poolt määratud tööjõu vahendaja kohustuse maksta töötajale miinimumpalka.

¹⁶⁰ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 7 (19.01.2018).

¹⁶¹ EKo C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG versus José Filipe Pereira Felix*.

Kohus leidis, et eelpool kirjeldatud säte kaitseb lähetatud töötajate õigusi, kuna sellega on lisaks tööandjale, kui esimesele miinimumpalka maksma kohustatud isikule, lisatud veel teine kohustatud isik, kes on esimesega solidaarselt seotud ning kes on üldjuhul maksujõulisem kui esimene. Objektivselt võetuna tagab selline õigusnorm lähetatud töötajate kaitse. Seega peab Euroopa Kohus Saksamaa solidaarvastutussüsteemi palgade maksmise osas õigustatud meetmeks.

Eesti on vastutuse määramisel lähtunud jõustamise direktiivi artikkel 11 lõikes 6 ette nähtud muudest meetmetest ning kehtestanud lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutuse kohustuse täitmise eest, kui tööandja ei ole lähetatud töötajale töötasu maksnud.

ELTTS § 5² annab Eestisse lähetatud töötajale võimaluse lisaks tööandjale pöörduda saamata jäänud töötasu nõudega ka teenuse tellinud isiku vastu. Nimetatud sätte kohaselt saab lähetatud töötaja pöörduda töötasu nõudega teise kohustatud isiku poole, kui esimene isik mingil põhjusel oma kohustusi ei täida.¹⁶² Võimalus nõuda maksmata jäänud töötasu tellijalt on töötajatel, kelle töö on seotud hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, muutmise või lammutamisega seonduvate ehitustöödega, kaasa arvatud kaevetööd, pinnaeemaldustööd, tegelikud ehitustööd, valmiselementide koostamis- ja lammutustööd, ühendamis- või paigaldustööd, muutmis-, renoveerimis-, remondi-, lahtivõtmis-, lammutus-, hooldus-, värvimis- ja puhastustööd ning parandustööd.¹⁶³ Kuna lähetatud töötajaid kasutatakse kõige rohkem ehitussektoris, kus on alltöövõtu kasutamine laialt levinud, näeb direktiiv ette täiendava vastutuse kehtestamise kohustuse. Ehkki jõustamise direktiivi artikkel 12 lõige 4 annab riikidele võimaluse kooskõlas liidu õigusega kehtestada sellised vastutuseeskirjad ka muude sektorite suhtes, ei ole Eesti seadusandja seda teinud.

Tellijal vastu saab lähetatud töötaja ELTTS § 5² lõike 2 kohaselt pöörduda vaid saamata jäänud töötasu nõudega ning seda vaid juhul, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast otsuse täitmisele pööramist töötasu kuue kuu jooksul sisse nõuda. See tähendab, et esmajärjekorras peab töötaja siiski töötasu maksmist nõudma tööandjalt. Kui töövaidlusorgan on teinud otsuse töötaja

¹⁶² *Ibid*, lk 8.

¹⁶³ ELTTS § 5² lg 1 kohaselt saab sellist õigust kasutada vaid Eestisse lähetatud töötaja, kes teeb ELTTS § 5 lõikes 5 nimetatud töid.

kasuks, kuid tööandjalt ei õnnestu kuue kuu jooksul töötasu sisse nõuda, on lähetatud töötajal võimalik nõuda töötasu teenuse tellinud isikult.

Kui Eestisse lähetatud töötaja nõuab töötasu maksmist teenuse tellinud isikult, tuleb arvestada asjaoluga, et tellija vastutus saamata jäänud töötasu osas piirdub vaid töötasu alammääraga. See tähendab, et isegi kui töötaja töötasu nõue on suurem, kui Eesti Vabariigis kehtestatud töötasu alammäär, on maksimaalne summa, mida Eestisse lähetatud töötaja tellijalt nõuda saab, sel hetkel Eesti Vabariigis kehtiv töötasu alammäär. Tööandja poole saab Eestisse lähetatud töötaja pöörduda siiski kogu maksmata jäänud töötasu nõudega.

Ehkki lähetatud töötajate direktiiv ja ELTTS kohustavad lähetatud töötajale maksuma vähemalt sihtkohariigi töötasu alammäära, võivad töötaja ja tööandja kokku leppida kõrgemas töötasus. Jõustamise direktiivi preambula punktis 36 lubatakse liikmesriikidel näha siseriikliku õigusega ette rangemad vastutusnormid või minna siseriikliku õiguse alusel kaugemale, kui direktiivis sätestatud. Arvestades asjaolu, et ehitussektoris makstakse töötajatele üldjuhul suuremat töötasu, kui on Eestis kehtiv töötasu alammäär, ei ole ELTTS-s sisalduv lahendus lähetatud töötaja jaoks kõige soodsam.¹⁶⁴ Parem lahendus lähetatud töötaja jaoks käesoleva töö autori arvates võiks olla, kui töötajale makstakse töötasu väljateenitud suuruses, kuid mitte rohkem kui on Eesti keskmine brutokuupalk ehitussektoris andmete alusel, mida Statistikaamet on avaldanud üle-eelmise kvartali kohta.

Siiski tuleb arvestada asjaoluga, et lähetatud töötajate direktiiv ja jõustamise direktiiv kaitsevad nii lähetatud töötajate õigusi kui ka teenuse osutamise vabadust.¹⁶⁵ Seega on lähetatud töötajale töötasu alammäära maksmine soodsam teenuse tellinud isikule, kuna ELTTS näeb ette tema vastutuse piirmäära, millest rohkem lähetatud töötaja teenuse tellinud isikult nõuda ei saa. Samas on selline lähenemine ebasoodne aga lähetatud töötajale olukorras, kus töötasu kokkulepe on kõrgem kui Eestis kehtiv töötasu alammäär.

¹⁶⁴ Statistikaameti andmetel oli 2017. aastal ehitussektoris keskmine töötasu 1168 eurot. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-023> (10.04.2018).

¹⁶⁵ Euroopa Parlamendi resolutsioon töötajate lähetamist käsitleva direktiivi 96/71/EÜ kohaldamise kohta (2006/2038(INI)), p A. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006IP0463&from=EN> (01.03.2018).

Antud juhul on arvestatud mõlema osapoolega ning tellijalt töötasu nõudmine (ka töötasu alammääras) annab lisakaitse kõigile lähetatud töötajatele, kes teostavad ELTTS § 5 lõikes 5 nimetatud töid. Ennekõike annab see võimaluse nendele lähetatud töötajatele, kelle palganud ettevõtte on nii-öelda riulifirma ehk fiktiivne firma, kellelt ei olegi tulevikus võimalik töötasu sisse nõuda, või selgub, et sellist ettevõtet tegelikult registreeritud ei ole. Sellisel juhul säilib neil võimalus saada töötasu vähemalt Eesti Vabariigi töötasu alammääras.

Jõustamise direktiivi artikkel 12 lõige 3 ja ELTTS sätestavad siiski teenuse tellinud isiku vastutusele piirid. Kuna ehitussektoris on tavapärane, et allhankeahel koosneb paljudest erinevatest ettevõtetest, siis paneb seadus vastutuse vaid lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikule.¹⁶⁶ See tähendab, et maksmata jäänud töötasu eest vastutab vaid teenuse tellija ning muud ettevõtted, kes sellesse allhankeahelasse kuuluvad, maksmata jäänud töötasu osas vastutust ei oma. Magistritöö autor leiab, et selline vastutuse jagamine on mõistlik. Ühelt poolt antakse lähetatud töötajale võimalus nõuda töötasu teenuse tellinud isikult, kui ei ole võimalik tööandjalt töötasu sisse nõuda, teisalt ei panda teistele ahelas olevatele ettevõtjatele peale liigset kohustust.

Kuna ehitusele on iseloomulik allhankeahel, siis erinevalt Vabariigi Valitsuse 8. detsembri 1999. aasta määruses nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“¹⁶⁷ kehtestatud vastutusest, mille § 3 lõige 2 sätestab, et ühisel ehitusplatsil vastutab peatöövõtja selle eest, et ehitustöö ei ohustaks ehitusplatsil töötavaid ega selle mõjupiirkonnas olevaid isikuid, ei vastuta peatöövõtja ELTTS kohaselt lähetatud töötajatele töötasu maksmise eest. Selline lähenemine on Eesti tööandjatele positiivne, sest kui ELTTS sisaldaks sätet, mille kohaselt peatöövõtja peaks vastutama kõigi alltöövõtjate töötajate töötasude osas, siis tõenäoliselt piiraks see ettevõtete valikuvabadust kasutada teenuseid, sealhulgas lähetatud töötajate teenust, mis omakorda piiraks teenuse osutamise vabadust.

Lisaks sätestab ELTTS § 5² lõige 4, et lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikul puudub vastutus Eestisse lähetatud töötaja töötasu maksmise ees, kui ta on igapäevases majandustegevuses suhetes lähetatud töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust.

¹⁶⁶ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri, lk 9 (01.02.2018).

¹⁶⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses. – RT I, 2009, 25,155.

Kohustus täita oma kohustusi korraliku ettevõtja hoolsusega tuleneb tsiviilseadustiku üldosa seadusest (edaspidi TsÜS)¹⁶⁸ ja on täpsustatud äriseadustikus.¹⁶⁹

Hoolsuskohutus on eelkõige objektiivne käitumisstandard, mille abil on võimalik hinnata, kas ettevõtte juhatuse liige on nõuetekohaselt täitnud nii peamisi kui ka spetsiifilisi kohustusi.¹⁷⁰ Ehkki korraliku ettevõtja hoolsus on kriteerium, millega saab hinnata juhatuse igapäevakohustuse täitmist, on tegemist määratlemata õigusmõistega, mille täpsem sisustamine on peamiselt kohtupraktika ülesanne.¹⁷¹ Hoolsuskohustuse piiride, ehk millal on seda nõuetekohaselt järgitud ja millal rikutud, kindlakstegemist mõjutavad alati elulised asjaolud, mida ei ole iga kord võimalik üheselt kindlaks määrata.¹⁷² Riigikohus on seisukohal, et äriühingu juhatuse liikme hoolsuskohustus tähendab eelkõige seda, et juhatuse liige peab tegutsema heas usus ja ühingu huvides, samuti olema otsuste vastuvõtmiseks piisavalt informeeritud ega tohi ühingu le võtta põhjendamatuid riske. Juhul, kui juhatuse liige ei tegutse hoolsusega, mida mõistlik inimene sellises ametis sarnastel tingimustel ilmutaks, võib teda pidada hoolsuskohustust rikkunuks.¹⁷³

Seega, kui tekib vaidlus selle üle, kas alltöövõtja on järginud korraliku ettevõtja hoolsust, tuleb juhatuse liikmel tõendada, et ta on korraliku ettevõtja hoolsust järginud. Kui ta suudab vaidlusorganil seda tõendada, ei ole lähetatud töötajal enam õigust teenuse tellinud isikult töötasu alammäära nõuda. Nimetatud säte võib põhjustada olukorra, kus lähetatud töötaja töötasu nõue jääbki täitmata. Siinkohal on jällegi arvestatud kõikide lähetusega seotud töösuhte pooltega ning selle sättega kaitstakse teenuse tellijat. Kui teenuse tellija on oma hoolsuskohustust järginud, on õiglane, et talle ei kohaldata vastutust lähetatud töötajate töötasu maksmise osas.

Kohaliku ettevõtte seisukohalt võivad sarnaselt Soomega kehtestatud tellija vastutuse seaduses nimetatud nõuded hõlbustada ettevõtte hoolsuskohustuse tõendamist. Samuti võimaldavad

¹⁶⁸ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 20.04.2017, 21.

¹⁶⁹ Äriseadustik. – RT I, 17.11.2017, 22.

¹⁷⁰ K. Saare, U. Volens, A. Vutt, M. Vutt. Ühinguõigus I. Tallinn: Juura 2015, lk 138.

¹⁷¹ T. Tiivel. Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus. – *Juridica* 2005/9, lk 622.

¹⁷² *Ibid*, lk 624.

¹⁷³ RKTko 3-2-1-54-17, p 13.1.

enne lepingu sõlmimist kogutud andmed tõendada, et Eestis asuv tellija on teinud kõik selleks, et tellida teenust usaldusväärset ettevõtet ja täitnud seeläbi ka oma hoolsuskohustust.

ELTTS § 7 lõige 2 sätestab nõuete aegumistähtajad. Üldine nõuete aegumistähtaeg on neli kuud ning palganõuete puhul kolm aastat arvates päevast, mis järgnes päevale, mil lähetatud töötaja sai teada või oleks pidanud teada saada oma õiguste rikkumisest. Kui 2018. aastal kehtima hakanud TLS § 29 lõige 9 reguleerib töötajate töötasu nõude aegumistähtaja kulgema hakkamist selle sissenõutavaks muutumise hetkest ning TsÜS § 147 lõike 3 kohaselt algab kokkulepitud tasu maksmise nõude aegumistähtaeg selle aasta lõppemisest, mil nõue muutub sissenõutavaks, siis ELTTS kohaselt käsitletakse töötasu nõude aegumist veel kolmandal viisil, tähistades aegumistähtaja algust nõude teadasaamisest.

ELTTS eelnõu seletuskirjast ei ilmne, miks eristatakse lähetatud töötajate töötasu nõude aegumistähtaega. Käesoleva töö autor leiab, et põhjus võib olla selles, et kui lähetatud töötaja töötasu nõue aeguks sarnaselt TLS-s sisalduva aegumistähtajaga, siis oleks ta võrreldes Eesti tööandja juures töötavate töötajatega ebavõrdses olukorras, kuna lähetatud töötaja peab rahalise nõude esitama ennekõike oma tööandjale. Kui lähetatud töötaja tööandja töötasu maksmise kohustust ei täida ja töötajale on selge ja teada, et enda tööandja käest ta raha ei saa, siis hakkab kulgema ELTTS-s sätestatud aegumistähtaeg, mis annab talle võimaluse pöörduda Eesti tööandja ehk teenuse tellinud isiku vastu. Arvestades töövaidluste lahendamise ja menetlemise võimalikku pikkust riigiti,¹⁷⁴ siis konkreetse sissenõutavaks muutumise aja määratlemine kohtleks eri riikide lähetatud töötajaid ebavõrdselt, mistõttu leiab autor, et vastav säte on lähetatud töötajaid kaitsev.

¹⁷⁴ Eestis on võrreldes teiste EL liikmesriikidega kiirem kohtumenetlus. Andmed kättesaadavad arvutivõrgus: <http://www.kohus.ee/et/kohtute-tohusus> (19.02.2018).

KOKKUVÕTE

Aina rohkem lähetatakse EL-s seoses piiriülese teenuse osutamisega töötajaid, arvestades töötaja tavapärasest töö tegemise kohta, teise liikmesriigi territooriumile. Käesolev magistritöö keskendub Eestisse lähetatud töötajatele kohalduvate töötingimuste ning sellega seonduvalt Tööinspektsiooni järelevalve läbiviimise probleemidele.

Käesolevas magistritöös lähtuti hüpoteesist, et Eestisse lähetatud töötajate õigused on ELTTS alusel kaitstud. Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas Eestisse lähetatud töötajate õigused on ELTTS alusel kaitstud ning kas Tööinspektsioonil on võimalik tulenevalt ELTTS-st viia läbi eesmärgipärasest järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste täitmise üle ning milliseid muudatusi peab Eesti siseriiklikkuse õigusesse sisse viima.

Magistritöös püstitatud hüpoteesi kontrollimiseks ja eesmärgi saavutamiseks analüüsis töö autor kehtivaid EL direktiive, eeskätt lähetatud töötajate direktiivi ja jõustamise direktiivi, ning võrdles neid Eesti siseriikliku õigusaktiga, seejuures analüüsis direktiivide ülevõtmist siseriiklikkuse õigusesse. Lisaks võrdles autor Eesti siseriiklikus õigusaktis sätestatud nõudeid teistes EL liikmesriikides sätestatud nõuetega.

ELTTS § 3 lõike 1 tähenduses on lähetatud töötaja füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Ehkki ELTTS nõuab, et lähetatud töötaja töötab Eestis kindlaksmääratud ajavahemikus, peab lähetatud töötaja töötama teises liikmesriigis ajutiselt. Praegusel hetkel ei ole EL direktiivides määratletud lähetuse maksimaalset kestust, mis tähendab, et töötaja võib viibida lähetuses mitmeid aastaid. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek lähetatud töötajate direktiivi muutmiseks sisaldab nõuet, mille kohaselt saab lähetus maksimaalselt kesta 12 kuud, mida vajadusel ja põhjendatud alustel saab pikendada kuni 18 kuuni.

Tööinspektsiooni järelevalve vaates on lähetuse maksimaalse kestuse kindlaks määramine positiivne, kuivõrd lähetuse 12 kuu täitumisel ei ole tegemist enam lähetatud töötajaga lähetatud töötajate direktiivi mõistes. Sellisel juhul ei tule lähetatud töötajale kohaldada enam ELTTS-i

ja sellest tulenevalt kindlat osa Eesti õiguskorrast, vaid töötaja allub täies ulatuses Eesti siseriiklikule õigusele.

Lähetatud töötajale kohalduvad töötingimused on sätestatud lähetatud töötajate direktiivis. Lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõikes 1 sätestatud tingimused on ainsad kohustuslikud tingimused, mida iga liikmesriik on kohustatud oma siseriiklikus õigusaktis sätestama. ELTTS § 5 lõige 1 sätestab, et tööandja tagab, et lähetatud töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud tööaeg, puhkeaeg, töötasu miinimum ja ületunnitöö hüvitamine, põhipuhkuse kestus, võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning renditöö tingimused. ELTTS § 5 lõige 2 sätestab, et lisaks lõikes 1 nimetatud tingimustele kohaldub lähetatud töötajale täies ulatuses TTOS.

Lähtudes eelnevast, on Eesti sätestanud ELTTS-s lähetatud töötajate direktiivist tulenevad kohustuslikud tingimused. Ehkki lähetatud töötajate direktiivi artikkel 3 lõige 7 lubab liikmesriigil minna siseriiklikus õiguses kaugemale ja kohelda lähetatud töötajaid soodsamalt, kui lähetatud töötajate direktiiv ette kirjutab, ei ole Eesti seda võimalust kasutanud.

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek lähetatud töötajate direktiivi muutmiseks sisaldab sätteid lähetatud töötaja majutamise nõuetele. Praegusel hetkel on VMS § 106 lõikes 10 punktis 3 sätestatud nõue kolmandatest riikidest pärit hooajatöötajate majutusele, mis peab vastama majandus- ja taristuministri 2. juuli 2015. a määrusele nr 85 „Eluruumile esitatavad nõuded“, mille kohaselt peab eluruum vastama eluruumile esitavatele nõuetele, sh tagama inimestele ohutu ja tervisliku keskkonna ning võimaldama selles ööpäev ringi viibida. Seega diskrimineeritakse praegusel hetkel Eestisse lähetatud töötajaid võrreldes kolmandatest riikidest pärit hooajatöötajatega, kuivõrd lähetatud töötajatele ei ole ette nähtud nõudeid nende majutamiseks.

Töölepingule kohalduvat õigust reguleerivad Rooma konventsioon ja Rooma I määrus. Arvestades, et ka lähetatud töötajate direktiiv kohustab töötajale kohaldada teatud töötingimusi, selgus, et lähetatud töötajate direktiivi tuleb kohaldada igal juhul. Kui töösuhte pooled on lähtudes Rooma I määrusest leppinud kokku töölepingule kohalduva õiguse, kuid lähetuse sihtriigi õigus on töötajale soodsam, tuleb hoolimata kohaldatava õiguse kokkuleppest kohaldada töötajale lähetatud töötajate direktiivis sätestatud tingimuste osas soodsamat ehk

sihtkohariigi õigust. ELTTS § 4 lõige 2 sätestab samuti, et sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb lähetatud töötajale tagada ELTTS-s sätestatud kohustuslikud tingimused.

Kohalduva õiguse kindlaksmääramine on Tööinspeksiooni järelevalveametniku seisukohalt oluline, sest sellisel juhul on kindel, millist õigus peab ametnik järelevalvet tehes lähetatud töötajale kohaldama. Asjaolu, et lähetatud töötajale kohaldub üldjuhul sihtkohariigi ehk antud juhul Eesti õigus, on järelevalve vaates positiivne, kuivõrd järelevalveametnik saab rakendada õigust, mida ta ise kõige paremini tunneb.

Tööinspeksioon on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalal tegutsev valitsusasutus, mis teostab riiklikku järelevalvet töötervishoiu, tööohutuse ja töösuhteid sätestavate õigusaktide nõuete töökeskkonnas täitmise üle. Jõustamise direktiiviga sai Tööinspeksioon pädevusi juurde. Lisaks sellele, et ta viib läbi lähetatud töötajate töötingimuste täitmise üle järelevalvet ja menetleb väärtegevusi, on tal võimalus määratud sunniraha ja rahalised karistused piiriüleselt sisse nõuda. See võimalus annab Tööinspeksioonile määratud trahvid ka realselt lähetatud töötaja tööandjalt sisse nõuda. Samuti tähendab see, et lähetaval tööandjal ei pruugi enam olla nii lihtne panna toime rikkumisi ning seejärel jätta määratud trahv maksmata, sest Tööinspeksioonil on võimalus lähetava tööandja koduriigi Tööinspeksiooniga teha koostööd ja määratud trahv tööandjalt sisse nõuda.

Tööinspeksiooni juures asuv töövaidluskomisjon lahendab töövaidlusi. Kui varem kehtinud ELTTS alusel ei olnud lähetatud töötajal võimalust töövaidluse lahendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni poole, siis hetkel kehtiv ELTTS sellist piirangut enam ei sisalda. Ehkki töövaidluskomisjon menetleb töövaidlusi tulenevalt keeleseadusest eesti keeles, on lähetatud töötajal võimalus tõlgi osalusel töövaidluskomisjoni pöörduda. Seega kaotati hetkel kehtiva ELTTS-ga lähetatud töötajate ebavõrdne kohtlemine.

Lähtuvalt asjaolust, et töötajaid lähetatakse kõige enam ehitussektoris ning seal on tavapärane, et kasutatakse alltöövõtjaid, annavad jõustamise direktiivi artikkel 12 ja ELTTS § 5² lõige 1 lähetatud töötajale, kes täidab Eestis ehitustöid, võimaluse saamata jäänud töötasu nõudega pöörduda teenuse tellija ehk antud juhul Eestis asuva tellija poole. Võimalus pöörduda tellija poole on juhul, kui tööandjalt ei ole võimalik kuue kuu jooksul töötasu sisse nõuda. Selline

regulatsioon annab Eestisse lähetatud töötajale võimaluse nõuda välja saamata jäänud töötasu, mille tööandja on maksmata jätnud.

ELTTS-s sätestatud aegumistähtjad, mille jooksul peab lähetatud töötaja pöörduma töötasu nõudega tellija poole, on erinevad TLS-s ja TsÜS-s sätestatust. ELTTS kohaselt algab aegumise tähtaeg nõude teadasaamisest, mis on lähetatud töötajate jaoks soodsam, kuivõrd enne tellija poole pöördumist peab lähetatud töötaja nõudma töötasu sisse oma tööandjalt.

ELTTS § 5² lõike 3 kohaselt piirdub Eestis asuva tellija vastutus Eestis kehtiva töötasu alammääraga. Magistritöö autor leidis, et lähetatud töötaja jaoks oleks soodsam, kui tellija maksab töötasu väljateenitud suuruses, kuid mitte rohkem kui on Eesti keskmine brutokuupalk ehitussektoris andmete alusel, mida Statistikaamet on avaldanud üle-eelmise kvartali kohta. Tellija ei vastuta lähetatud töötaja töötasu maksmise eest, kui ta tõendab, et ta on täitnud ettevõtja hoolsuskohustust. Hoolsuskohustus on objektiivne käitumisstandard, mille piiride kindlakstegemist mõjutavad alati elulised asjaolud ning mida ei ole iga kord võimalik üheselt kindlaks määrata. Üks võimalus on sarnaselt Soomele kehtestada Eestis tellija vastutuse seadus, mille alusel peab tellija tegema enne lepingu sõlmimist kindlaks, et tegemist on usaldusväärse partneriga. Autor leiab, et selline informatsiooni kogumine ja sellega arvestamine enne lepingu sõlmimist võib aidata kaasa tellija hoolsuskohustuse täitmise tõendamisel.

Tööinspeksioon on lähtuvalt jõustamise direktiivist esitanud oma infoväljal direktiivis nõutud andmed: lähetatud töötajale kohaldatav õigus ja viited üldkohalduvatele kollektiivlepingutele. Samuti on selgitatud lähetava tööandja registreerimiskohustust, mida tööandja peab enne lähetuse algust täitma. Ehkki ELTTS kohustab lähetaval tööandjal enne lähetuse algust lähetatud töötajad Tööinspeksioonis registreerima, ei ole kohustuse rikkumise puhuks ette nähtud karistust. Kuna andmed on olulised järelevalve läbiviimiseks, on Tööinspeksioonil huvi, et lähetatud töötajad oleksid enne lähetust registreeritud ning neil oleks tegelikkusele vastavad andmed.

Selle eesmärgi täitmiseks võiks ELTTS sisaldada karistust registreerimiskohustuse rikkumise korral nagu see on ette nähtud paljudes teistes EL liikmesriikides (näiteks Soomes, Austrias, Lätis, Leedus, Poolas, Slovakkias, Kreekas, Prantsusmaal, Tšehhis ja Horvaatias). Samuti võiks

ELTTS sisaldada nõuet, et Tööinspeksiooni peab teavitama ka andmete muutumisest, mis tagab, et Tööinspeksioonil oleks olemas Eesti tööturul viibivate lähetatud töötajate õiged andmed.

Kuivõrd andmete esitamata jätmise võib jääda tööandja teadmatuse või oskamatusse taha, võiksid tööandja ja tellija registreerimiskohustuse täitmise kohta, sarnaselt TTOS nõuete täitmise eest vastutuse kohta, sõlmida kokkuleppe. Seeläbi on registreerimise võimalus ka tellijal, kes tunneb Eesti õigust paremini ning seega ei jääks andmete esitamata jätmise teadmatuse taha. Järelevalve vaates on kõige olulisem, et täidetud oleks registreerimiskohustus ning Tööinspeksioonil oleks võimalikult täpsed andmed Eestisse lähetatud töötajate kohta. See tagab ka parema järelevalvemenetluse, kuivõrd järelevalveametnikul on andmed lähetatud töötajate kohta on olemas enne järelevalvemenetlust.

Kokkuvõttes tõdeb autor, et magistritöö hüpotees leidis osaliselt kinnitust. Arvestades, et ELTTS-s on sätestatud lähetatud töötajate direktiivi miinimumtingimused, on Eestisse lähetatud töötajate töötingimused kooskõlas EL direktiiviga ja seeläbi ELTTS alusel kaitstud. Tööinspeksiooni järelevalve läbiviimise tingimused on samuti jõustamise direktiivis sätestatud miinimumtingimustega kooskõlas. Tööinspeksioonil oleks võimalik viia läbi tõhusamat järelevalvet, kui täidetud oleks lähetatud töötaja registreerimiskohustus ning selle rikkumisel saaks rakendada sanktsiooni. Seega võib väita, et osaliselt sisaldab ELTTS nõudeid mõjusa järelevalve läbiviimiseks.

Working Conditions of Employees Posted to Estonia: Surveillance of Applicable Working Conditions

Summary

The creation of the internal market has inevitably led to European Union (hereinafter EU) companies providing services in other Member States. The freedom to provide services also applies if the provision of the service involves the posting of workers to another Member State. The free movement of persons is one of the fundamental freedoms of the EU, which includes, in addition to the crossing of frontiers and freedom of movement for workers, the movement of workers from one Member State to another for the purpose of providing services.

Cross-border labour mobility, including the number of posted workers, has increased significantly in recent years. In 2016 there were more than 2 million posted workers in the EU. Estonia is more likely to be the sending country in the EU, but the number of workers posted to Estonia is increasing every year. Still, European Commission statistics say that the number of employees posted to Estonia has increased every year. Taking into account the statistics of the Labour Inspectorate, the number of workers posted to Estonia in 2017 was 1220. As of 9 April 2018, 403 people have been posted to Estonia.

Working conditions for posted workers and the monitoring of their performance are directly related to the two legislative acts in the EU. The freedom to provide services, the posting of workers and the protection of their rights are most closely linked to Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (hereinafter referred to as the Posted Workers Directive), which has been in force since 1996.

In 2014, Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation')

(hereinafter referred to as the Enforcement Directive), aiming at better implementation and enforcement of the Posted Workers Directive.

In Estonia, the working conditions applicable to the posted workers to Estonia are regulated by the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act, which entered into force in 2016. The Act contains the requirements set out in the aforementioned Directives.

Therefore, the abovementioned legislation regulates the working conditions applicable to posted workers and supervises their fulfilment. In Estonia, the Labour Inspectorate supervises the working conditions of posted workers.

The theme of this Master's thesis is topical because of the increasing movement of posted workers across the EU. Insofar as posted workers may be more vulnerable than ordinary workers, due to their employment in another Member State, it is important to monitor effectively the working conditions applicable to posted workers. The author of the thesis focuses on the surveillance carried out by the Labour Inspectorate on the working conditions of workers posted.

Workers posted on EU territory are increasingly moving. Insofar as posted workers may be more vulnerable than ordinary workers, due to their employment in another Member State, it is important to monitor effectively the working conditions applicable to posted workers. This topic of the Master's thesis is also relevant because the conditions laid down in the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act for the surveillance of the Labour Inspectorate came into force a little more than a year ago, on December 17, 2016. Therefore, it is not known for the author in the current legal literature whether the conditions contained in the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act are effective from the surveillance point of view.

Based on the foregoing, the aim of this Master's thesis is to determine whether the rights of workers posted to Estonia are protected by the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act and whether the Act enables the Labour Inspectorate, in the light of the conditions provided for in the Enforcement Directive, to carry out targeted monitoring of the compliance

with the working conditions of posted workers as well as the changes to be introduced into Estonian law. Thus, this Master's thesis hypothesizes that the rights of the workers posted to Estonia are protected by the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act.

The author has used the Posted Workers Directive, the Enforcement Directive and the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act as the main source of the Master's thesis. Other relevant Estonian national legislation, the explanatory memorandum to the draft Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act, the relevant court rulings and the European Commission's 2016 proposal for the amendment of the Directive on the posting of workers have been used. In addition, various scientific literature have been used. In compiling the work, the author has also used, in a comparative way, Finnish legislation related to the topic of the work. This Master's thesis is a qualitative research that uses an analytical method.

The Posted Workers Directive applies to undertakings established in a Member State who, in connection with the provision of transnational services, post workers to the territory of another Member State. The Posting of Workers Directive Article 1 (3) states when Directive should be applied. Article 2 (1) of the Posting of Workers Directive explicitly states that a posted worker means a worker who, for a limited period, carries out his work in the territory of a Member State other than the State in which he normally works. It is important that the posted worker has a valid employment contract throughout the period of working in another Member State. If the employee does not meet the above conditions, this does not constitute a posted worker within the meaning of the Posted Workers Directive and the employer is not obliged to comply with the obligations imposed on the worker by the Directive.

Temporary is a relative term, which is not currently regulated in the Directive. According to the Commission's proposal, the Posted Workers Directive will be included, according to which the period of posting will be 12 months. In addition, the Member States where the service is provided, provides for the possibility of extending the duration of the posting up to 18 months. It also sets clearer boundaries for the supervision of the Labour Inspectorate.

In so far as the Posted Workers Directive does not directly apply the applicable law, the rules of law applicable to the contract of employment must be sought in private international law.

The law applicable to the posted worker has been the European Court of Justice in Case C-396/13. According to the case, the Polish company ESA employees were posted to Finland for the installation of electrical equipment for a nuclear power plant. As workers were not paid in the amount laid down in collective agreements applicable in the Finnish electricity and construction sector, they claimed loss of earnings.

According to the Advocate General, Article 3 (1) of the Posted Workers Directive is a special rule of law. Point 23 of the preamble to the Rome I Regulation states that, if the contract is concluded with the weaker party, that party should be protected by rules of private international law which are more favourable to their interests than general rules. Article 23 of the Rome I Regulation also contains a conflict with respect to the applicability of the derogation, i.e. where EU legislation provides for a specific area of conflict of law rules relating to contractual obligations, it must give priority to these standards. The Advocate General considers that Article 3 (1) of the Posted Workers Directive is precisely such a special rule which must be applied to the employment relationship.

It follows that Article 3 (1) of the given conditions, the employer must apply in any case, regardless of the application of foreign law by the parties of the Rome I Regulation, Article 8, paragraph 1, of the agreed or the law that applies in the absence of an agreement by the Rome I Regulation. The Supreme Court of the Republic of Estonia has used the same approach.

Article 3 (1) of the Posted Workers Directive provides for mandatory working conditions to be applied to a posted worker in the country of destination: maximum work periods and minimum rest periods; minimum paid annual holidays, the minimum rates of pay, including overtime rates; the conditions of hiring-out workers, in particular the supply of workers by temporary employment undertakings; health, safety and hygiene at work; protective measures with regard to the terms and conditions of employment of pregnant women or women who have recently given birth, of children and of young people; equality of treatment between men and women and other provisions on non-discrimination. All the same conditions are included in the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act. This means that Estonia has transposed into national law only the minimum conditions imposed by the directive, although the directive allows for more than mandatory conditions

The Aliens Act establishes compulsory accommodation conditions for seasonal workers. Considering The Aliens Act and Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act one can say that at this moment employees from third countries and the posted workers are discriminated, since workers who are nationals of third countries, in addition to the requirements set out in terms of their accommodation. Therefore, the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act should contain a provision that includes requirements for the accommodation of workers posted to Estonia.

The Labour Inspectorate is a governmental institution that carries out surveillance of occupational health and safety and labour relations legislation setting out requirements for compliance with the working environment. The Labour Inspectorate gained competences under the Enforcement Directive. In addition to supervising the working conditions of posted workers, it has the option of imposing penalties and fines imposed cross-borderly. This possibility also gives the Labour Inspectorate to impose the fines on the employer of a posted worker. It also means that it may no longer be so easy to commit an offense and then to keep the fine fixed, as the Labour Inspectorate has the opportunity to work with the employer's home country Labour Inspection's.

The labour dispute committee at the Labour Inspectorate resolves labour disputes. If, based on the former Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act, the posted worker did not have the opportunity to address the labour dispute committee in order to resolve the labour dispute, the current Act no longer contains such a restriction. Although the labour dispute committee is processing labour disputes in Estonian in accordance with the language law, the posted worker has the opportunity to turn to the labour dispute committee with the participation of an interpreter. Consequently, the unequal treatment of workers posted to the current Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act was abolished.

Due to the fact that the posted workers are most in the construction sector, and there is often used subcontractors, Enforcement Directive Article 12 and Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act § 5² (1) states that if the employer does not pay the employee wages, the wages shall be paid by the person who ordered the service from the employer of the posted

employee. The opportunity to contact the contracting authority is if the posted worker cannot claim his salary within six months from his employer.

Pursuant to § 5 (3) of the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act, the liability of a contracting entity located in Estonia is limited to the minimum statutory wage in Estonia. The author of the thesis believes that for a posted worker it would be more favourable if the contracting authority pays a salary in the earned amount but not more than the average gross monthly wage in the construction sector according to data published by Statistics Estonia for the previous quarter. The contracting authority is not liable for payment of the remuneration of the posted worker if he proves that he has complied with the obligation of care of the trader. Duty of care is an objective standard of behaviour whose boundaries are always influenced by vital circumstances and which cannot be uniquely identified at any time. One possibility is to establish in Estonia the Contractor's Liability Act according to which the contractor must establish, before concluding the contract, that it is a reliable partner. The author believes that collecting such information and taking it into account before concluding an agreement can help to prove the contractor's due diligence.

According to the Enforcement Directive, the Labour Inspectorate has provided the information required by the Directive in its information field: the law applicable to the posted worker and references to collective agreements. It also explains the obligation to register a posting employer, which the employer must complete before starting a posting. Although the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act requires posted workers to register at the Labour Inspectorate prior to the start of the posting, they will not be penalized for breach of their obligations. As the data are important for the conduct of surveillance, the Labour Inspectorate has an interest in posted workers before they are posted and having actual data. To this end, the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act could also include a penalty for breach of the registration obligation, as foreseen in many other EU Member States (for example, in Finland, Austria, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakia, Greece, France, the Czech Republic and Croatia). The Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act could also include a requirement that the Labour Inspectorate has to be informed about changes in the data, which ensures that the Labour Inspectorate has correct data of posted workers on the Estonian labour market.

Insofar as the failure to provide data could be left behind by the employer's ignorance or incompetence, the contractor and employer could enter into an agreement on how to fulfil the registration obligation. In this way, the possibility of registration is also available to the contracting authority, who knows Estonian law better and thus the failure to submit the information beyond the ignorance would not be possible. In the surveillance view, the most important thing is that the registration obligation is fulfilled and the information should be as precise as possible. This also ensures a better surveillance procedure, since data on posted workers is in place and thus does not delay the surveillance procedure.

In conclusion, the author acknowledges the work hypothesis, partly confirmed. Considering that the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act sets out the minimum conditions for the Posted Workers Directive and the Enforcement Directive, the working conditions for posted workers in Estonia are in accordance with the EU Directives. The Labour Inspectorate would be able to carry out more effective supervision if the registration obligation was fulfilled and a sanction could be imposed in its violation. It can therefore be argued that partly Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act contains requirements for effective surveillance.

KASUTATUD KIRJANDUS

Kirjanduslikud allikad

1. Barnard, C. EU Employment Law. 4th Edition. Oxford University Press, 2012.
2. Bercusson, B. European Labour Law. Butterworths, 1996.
3. Chandler, P. An A-Z of Employment Law. Fourth edition. Kogan Page Limited, 2003.
4. Collins, E. C. The Employment Law Review. United Kingdom, 2014.
5. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse 256 SE eelnõu seletuskiri. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/4f2ea57f-e41f-42cd-8ed2-cae261487719/Eestisse%20%C3%A4hetatud%20%C3%B6%C3%B6tajate%20%C3%B6%C3%B6tingimuste%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.
6. Korrakaitseaduse muutmise ja rakendamise seaduse 424 SE eelnõu seletuskiri. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/2445bcfe-b04d-40c8-932e-db51253abea3/Korrakaitseaduse%20muutmise%20ja%20rakendamise%20seadus>.
7. Kristiansen, J. Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model. The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law. Nordic Council of Ministers 2015. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:816030/FULLTEXT02.pdf>.
8. Laffranque, J. Euroopa Liidu õigussüsteem ja Eesti õiguse koht selles. Tallinn: Juura 2006.
9. Liukkunen, U. The role of Mandatory Rules in International Labour Law. Helsinki, 2004.
10. Merrett, L. Employment Contracts in Private International Law. New York: Oxford University Press 2011.
11. Morriss, A. P., Estreicher, S. Cross-border Human Resources, Labor and Employment Issues: Proceedings of the New York University 54th Annual Conference on Labor. The Netherlands, 2005.
12. Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhte kohaldatavast õigusest. – Juridica 2002/8.

13. Pennings F., Bosse, C. The Protection of Working Relationships. United Kingdom, 2011.
14. Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? – Juridica 2014/1.
15. Saare, K, Volens, U, Vutt, A, Vutt, M. Ühinguõigus I. Tallinn: Juura 2015.
16. Tavits, G. Võõrtöötajate sotsiaalse kaitse põhijooned Euroopa Liidus. Tallinn: Juura 2004.
17. Tiivel, T. Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus. – Juridica 2005/9.
18. Torga, M. Kohalduva õiguse ja selle sisu kindlakstegemine rahvusvahelistes eraõiguslikes vaidlustes. – Juridica 2014/5.
19. Van Hoek, A., Houwerzijl, M. 'Posting' and 'Posted Workers': The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive. Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volume 14 2011-2012. Kättesaadav arvutivõrgus: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2462468.
20. Välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse 252 SE eelnõu seletuskiri. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/64c4450a-2e5e-44d9-834c-1a591d220daf/V%C3%A4lismaalaste%20seaduse%20muutmise%20ja%20sellega%20seonduvalt%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.

Materjalid arvutivõrgust

21. Austria Tööinspektsioon. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10.5.1/formal-requirements/notification-requirements.
22. Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Posting of Workers Directive – Current Situation and Challenges. Study for the EMPL Committee. – June 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU%282016%29579001_EN.pdf.
23. Eesti kohtud veebileht. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.kohus.ee/et/eesti-kohtud>.
24. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse Euroopa Tööjõuamet. Strasbourg, 13.03.2018 (COM 2018). Kättesaadav arvutivõrgus:

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/ET/COM-2018-131-F1-ET-MAIN-PART-1.PDF>.

25. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, Strasbourg, 8. märts 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A128%3AFIN>.
26. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega - Üldine lähenemisviis. Brüssel, 18. oktoober 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.consilium.europa.eu/register/et/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-13153-2017-INIT.
27. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega – Üldine lähenemisviis. Brüssel, 24. oktoober 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.consilium.europa.eu/register/et/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-13612-2017-INIT.
28. Eurobaromeetri standarduuring nr 86: „Avalik arvamus Euroopa Liidus“. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/estonia/sites/estonia/files/st86_natrep_repee.pdf.
29. Eurofound. Posted workers and the Implementation of the Directive. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/posted-workers-and-the-implementation-of-the-directive>.
30. Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Komisjoni 2016. aasta tööprogramm. Strasbourg, 2015. Kättesaadav arvutivõrgus: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2016_et.pdf.
31. Euroopa Komisjon. Praktiline juhend. Kohtualluvus ja kohaldatav õigus töötaja ja tööandja vahelistes rahvusvahelistes suhetes. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/justice/civil/files/employment_guide_et.pdf.
32. Euroopa Liidu lähetatud töötajate statistilised andmed Eesti kohta. Kättesaadav arvutivõrgus:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork>.

33. Euroopa Liidu veebileht: https://europa.eu/european-union/index_et.
34. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Ühtse turu akt. Kõrge konkurentsivõimega sotsiaalne turumajandus. 50 ettepanekut ühise tööturu ja ettevõtlusmaastiku ning omavahelise kaubavahetuse parendamiseks”. Kättesaadav arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/et/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.132.01.0047.01.EST#ntr7-C_2011132ET.01004701-E0007.
35. Euroopa Parlamendi resolutsioon töötajate lähetamist käsitleva direktiivi 96/71/EÜ kohaldamise kohta (2006/2038(INI)). Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006IP0463&from=EN>.
36. Euroopa Parlament. Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon. Teatis parlamendiliikmetele nr 7/2004.
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/546/546529/546529et.pdf.
37. Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon. Raport sotsiaalse *dumingu* kohta Euroopa Liidus, 18. august 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bREPORT%2bA8-2016-0255%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fET>.
38. European Commission. Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2015. December 2016. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/89fc76c2-2598-11e7-ab65-01aa75ed71a1/language-en>.
39. European Commission. Posted of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2016. December 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/search.jsp?advSearchKey=Posting+of+workers+-+Report+on+A1+portable+documents+issued+in+2016&x=0&y=0&mode=advancedSubmit&langId=en>.
40. European Trade Union Confederation. A Revision of the Posting of Workers Directive: Eight Proposals for Improvement. Final Report from the ETUC Expert Group on Posting, Brüssel, 31. mai 2010. Kättesaadav arvutivõrgus:

- https://www.etuc.org/IMG/pdf/final_report_ETUC_expert_group_posting_310510_EN.pdf.
41. Finlex Data Bank. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/>.
42. Leedu Tööinspeksioon. Posting of Workers. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50.
43. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Teenuste vaba liikumine. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.mkm.ee/et/tegevused-eesmargid/siseturg/teenuste-vaba-liikumine>.
44. Maksu- ja Tolliameti veebileht. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamise-registreerimine>.
45. Memo: EU Posted Workers Regime in Cyprus. December 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.kaimakliotis.com/PDF/Memo_EU%20Posted%20Workers%20Regime%20in%20Cyprus.pdf.
46. Miidla–Vanatalu, M. Mis vahe on lähetatud töötajal ja töölähetusel viibival töötajal? – Tööinspeksiooni ajakiri Tööelu. Sügis 2017/3. Kättesaadav arvutivõrgus: https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/ti_t_elu_nr3_2017_web.
47. Politsei- ja Piirivalveameti veebileht. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/>.
48. Posted workers in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. Kättesaadav arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1073en.pdf.
49. S.I 412 of 2016 – European Union (Posting of Workers) regulation 2016, 28. July 2016, regulation 5. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2016/si/412/made/en/pdf>.
50. Siseturg. Kättesaadav arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/internal_market.html?locale=et&root_default=SUM_1_CODED%3D24.
51. Soome Tööinspeksioon. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/collective-agreement>.
52. Statistikaameti veebileht: <https://www.stat.ee/>.

53. Tellija vastutuse seadus. Soome Töökaitsehalduse trükis 1/2017. Kättesaadav arvutivõrgus:
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tilajavastuulaki_ET_print.pdf/443e4805-f419-ae49-fddc-03be83902e21?version=1.0.
54. Tööelu veebileht: <http://www.tooelu.ee/et>.
55. Tööinspektsiooni koduleht. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/est/avaleht/>.
56. Tööinspektsioon. Töökeskkond 2017. Kättesaadav arvutivõrgus:
http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoe_keskkonna_uelevaated/2015/Tookeskkond_2017_veebi.pdf.
57. Töötajate lähetamine Euroopa Liidus. Kättesaadav arvutivõrgus:
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/posting-workers_et.pdf.
58. Tšehhi Tööinspektsioon. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.suip.cz/english-documents/>.

Normatiivmaterjalid

59. 19. juunil 1980 aastal Roomas allakirjutamiseks avatud lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse konventsioon, 08. juuni 2005. – ELT C 169.
60. Act on Posting Workers 447/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2016/en20160447?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posting>.
61. Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out 1233/2006. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2006/en20061233?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=1233%2F2006>.
62. Asendustäitmise ja sunniraha seadus. – RT I, 12.07.2014, 29.
63. Collective Agreements Act 864/2001. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1946/en19460436>.
64. Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
65. Eesti Vabariigi põhiseaduse kommenteeritud väljaanne. Kättesaadav arvutivõrgus:
<http://www.pohiseadus.ee/>
66. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2009, 5, 35.
67. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I, 04.07.2017, 114.

68. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse eelnõu. 191 SE. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/70c935e5-474d-302f-bab5-b08e549f7431/Eestisse%20%C3%A4hetatud%20%C3%B6%C3%B6tajate%20%C3%B6%C3%B6tingimuste%20seadus>.
69. Employment Contracts Act 204/2017. Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.
70. Euroopa Liidu lepingu konsolideeritud versioon, 7. juuni 2016. – ELT C 202.
71. Euroopa Liidu põhiõiguste harta, 26. oktoober 2012. – ELT C 326.
72. Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon, 7. juuni 2016. – ELT C 202.
73. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsember 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – ELT L 018.
74. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2004/38/EÜ, 29. aprill 2004, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil ning millega muudetakse määrust (EMÜ) nr 1612/68 ja tunnistatakse kehtetuks direktiivid 64/221/EMÜ, 68/360/EMÜ, 72/194/EMÜ, 73/148/EMÜ, 75/34/EMÜ, 75/35/EMÜ, 90/364/EMÜ, 90/365/EMÜ ja 93/96/EMÜ. – ELT L 158.
75. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/123/EÜ, 12. detsember 2006, teenuste kohta siseturul. – ELT L 376.
76. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus”), 15.mai 2014. – ELT L 159.
77. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 492/2011, 5. aprill 2011, töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires. – ELT L 141.
78. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 593/2008, 17. juuni 2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“). – ELT L 177.
79. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus 883/2004/EÜ, 29. aprill 2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta. – ELT L 166.
80. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1024/2012, 25. oktoober 2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd ning millega tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2008/49/EÜ (IMI määrus).

81. Euroopa Ühenduse asutamislepingu konsolideeritud versioon, 1. mai 2004.
82. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 04.07.2017, 125.
83. Karistusseadustik. – RT I, 30.12.2017, 29.
84. Keeleseadus. – RT I, 31.12.2015, 22.
85. Korrakaitse seadus. – RT I, 02.12.2016, 6.
86. Majandus- ja taristuministri 02.07.2015 määrus nr 85 „Eluruumile esitatavad nõuded“.
– RT I, 03.07.2015, 34.
87. Maksukorralduse seadus. – RT I, 28.12.2017, 36.
88. Occupational Safety and Health Administration inform. Notification of the posting of a worker must be submitted to the OSH Authority starting 1 September 2017. Kättesaadav arvutivõrgus:
http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/2556216/Tyopaikkatiedote_3_2017_EN.pdf/0aaad179-3bf9-5b68-a0b5-a71e7a02f0c4.
89. Raamatupidamise seadus. – RT I, 09.05.2017, 30.
90. Rahvusvahelise eraõiguse seadus. – RT I, 26.06.2017, 31.
91. Riigisisese veoseveo üldtöökokkulepe. Kättesaadav arvutivõrgus:
http://www.etta.ee/tooandjale_autoala_ytk.
92. Sõitjateveo üldtöökokkulepe. Kättesaadav arvutivõrgus:
http://www.etta.ee/tooandjale_bussinduse_ytk.
93. Tervishoiutöötajate kollektiivleping 2017-2018. Kättesaadav arvutivõrgus:
<https://haiglateliit.ee/kollektiivleping/2017-2018-kollektiivleping/>.
94. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 20.04.2017, 21.
95. Tööinspeksiooni põhimäärus. – RT I, 23.12.2017, 26.
96. Töölepingu seadus. – RT I 28.11.2017, 30.
97. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses. – RT I, 2009, 25,155.
98. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 28.04.2017, 9.
99. Töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 04.07.2017, 3.
100. Vabariigi Valitsuse 21.12.2017 määrus nr 189 „Töötasu alammäära kehtestamine“. – RT I, 23.12.2017, 49.
101. Võrdse kohtlemise seadus. – RT I 26.04.2017, 9.
102. Välismaalaste seadus. – RT I 04.07.2017, 123.
103. Väärteomenetluse seadustik. – RT I, 30.12.2017, 22.
104. Äriseadustik. – RT I, 17.11.2017, 22.

Kohtulahendid

105. EKo C-19/67, Bestuur der Sociale Verzekeringsbank versus J. H. Van der Vecht.
106. EKo C-35/70, S. 'a r.l Manpower versus Caisse primaire d'assurance maladie, Strasbourg.
107. EKo C-279/80, Webb.
108. EKo C-62/81, Seco, Desquenne ja Giral.
109. EKo C-66/85, Lawrie-Blum versus Land Baden-Württemberg.
110. EKo C-113/89, Rush Portuguesa Ld versus Office national d'immigration.
111. EKo C-60/03, Wolff & Müller GmbH & Co. KG versus José Filipe Pereira Felix.
112. EKo C-64/12, Anton Schlecker vs Melitta Josefa Bodeker.
113. EKo C-64/12, Anton Schlecker vs Melitta Josefa Bodeker, kohtujurist N. Wahli ettepanek.
114. EKo C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna.
115. EKo C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna, kohtujurist N. Wahl ettepanek.
116. RKTko 3-2-1-179-12.
117. RKTko 3-2-1-187-13.
118. RKTko 3-2-1-54-17.
119. RKKko 3-1-1-19-05.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Greete Kaar

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose

„Eestisse lähetatud töötajate töötingimused: järelevalve kohalduvate töötingimuste täitmise üle“,

mille juhendaja on *dr. iur* Gaabriel Tavits,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, **23.04.2018.**