

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Merike Valgmäe

**TÖÖTASU MAKSMISE ERISUSED PIIRIÜLESE TÖÖLÄHETUSE KORRAL**

Magistritöö

Juhendaja  
Prof Merle Erikson

Tartu  
2016

SISSEJUHATUS .....	3
1. Piiriülese töölähetuse olemus .....	9
1.1. Lähetaja ettevõtja mõiste ja piiriülese töölähetuse viisid .....	9
1.2. Lähetatud töötaja .....	12
1.2.1. Lähetatud töötaja mõiste .....	12
1.2.2. Töötaja lähetamine füüsilisest isikust ettevõtjana .....	16
2. Töötasu maksmise üldreeglid .....	23
2.1. Teave liikmesriigis kohalduvate töötasu tingimuste kohta .....	23
2.2. Töötasu maksmine õigusnormidele tuginedes .....	26
2.3. Töötasu maksmine kollektiivlepingute alusel .....	28
3. Töötasu maksmine alammäärade alusel .....	34
3.1. Töötasu alammäära mõiste .....	34
3.2. Töötasu alammäära hulka arvatavad tasud .....	38
3.3. Töötasu alammäära hulka mitteamatavad toetused .....	43
4. Töötasu maksmine alltöövõtu puhul .....	48
4.1. Alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastutus .....	48
4.2. Peatöövõtja töötasu maksmise kohustusest vabanemine hoolsuskohustuse täitmisel .....	55
KOKKUVÕTE .....	59
SUMMARY. Specifications for payment of wages in the case of cross-border posting .....	66
KASUTATUD KIRJANDUS .....	73
KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	76
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA .....	78
KASUTATUD KOLLEKTIIVLEPING .....	80
KASUTATUD LÜHENDID .....	81

## SISSEJUHATUS

Euroopa Liidu (edaspidi EL) ühtne turg on eksisteerinud juba üle 50 aasta, pakkudes EL kodanikele ja töötajatele võimalusi teistes liikmesriikides vabalt liikuda, töötada, ettevõtet asutada ja teenuseid osutada. EL siseturg on toonud meile kõigile suurema vabaduse, rahu ja heaolu.<sup>1</sup>

EL siseturu areng tõi kaasa vajaduse reguleerida töösuhteid, mis põhinesid riikidevahelisel teenuste osutamisel. Töötajate piirülese lähetamise reguleerimiseks võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu 16. detsembril 1996 vastu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi direktiiv 96/71/EÜ).<sup>2</sup>

C. Barnard märgib, et direktiivi 96/71 eesmärgiks oli kooskõlastada EL liikmesriikide õigusakte, kehtestada ja anda liikmesriikidele sisendeid kohustuslike eeskirjade täitmiseks, mida peavad järgima nii ettevõtjad kui ka nende töötajad, keda lähetatakse piiriülesele tööle teise liikmesriiki.<sup>3</sup>

Direktiiv 96/71/EÜ võeti vastu ajal, mil üha rohkem ettevõtjaid lähetas teenuste osutamise raames töötajaid ajutiselt tööle teise liikmesriiki. Direktiivi 96/71/EÜ vastuvõtmise ajal koosnes EL 15 liikmesriigist, millel olid suhteliselt lähedased tööjõukulud.

Euroopa Komisjon tegi 21. märtsil 2012 ettepaneku direktiivi 96/71/EÜ jõustamiseks (edaspidi Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanek),<sup>4</sup> milles märgiti, et direktiivi 96/71/EÜ rakendamise ja kohaldamise hindamisest on selgunud, et teatavates liikmesriikides on vajakajäämisi ja probleeme direktiivi rakendamise või kohaldamisega. Seega oli tekkinud vajadus direktiivi 96/71/EÜ ühtlasemaks kohaldamiseks, rakendamiseks ja jõustamiseks.

---

<sup>1</sup> R. Blanpain. The Treaty needs to be amended. - European Labour Law Journal, Volume 4, 2013, nr 1, p 30.

<sup>2</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16.12.1996 direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. - ELT L 018, 21.01.1997, lk 1–6.

<sup>3</sup> C. Barnard. EU Employment Law. 4th Edition. Oxford University Press, 2012, p 218.

<sup>4</sup> Euroopa Komisjoni ettepanek 21. märtsist 2012 Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ jõustamise kohta. COM/2012/0131 final - 2012/0061 (COD).

Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanekust nähtub, et EL aluspõhimõtetes<sup>5</sup> sätestatud töötajate vaba liikumist tuleb eristada töötajate teise liikmesriiki lähetamisest. Töötajate vaba liikumine annab kõikidele kodanikele õiguse liikuda töötamise ja elamise eesmärgil vabalt ühest liikmesriigist teise ning kaitseb töötajaid diskrimineerimise eest tööhõive, töötasu ja muude töötingimuste osas võrreldes vastuvõtva riigi kodanikega. Teenuste osutamise vabadus annab seevastu ettevõtjatele õiguse osutada teenuseid teises liikmesriigis. Selleks võivad nad lähetada oma töötajaid vajalike tööde tegemiseks ajutiselt teise liikmesriiki.

R. Blanpain on märkinud, et aastate jooksul on olnud keerulisemateks probleemideks teenuse osutamise raames töötingimused, sh töötasu ning teiste liikmesriikide töötajatele kohalduv õigus. Euroopa Kohtu praktika on püüdnud anda vastuseid küsimustele, millistest tasudest koosneb töötasu alammäär<sup>6</sup> ja millist õigust tuleb töötaja teise riiki lähetamise korral kohaldada, kuid vastused on olnud puudulikud või ei ole olnud piisavalt põhjalikud, vastamaks põhilisele küsimusele, millised töötingimused sh töötasu peaksid teiste liikmesriikide tööandjatele ja töötajatele teenuste osutamisel olema kohustuslikud.<sup>7</sup>

Direktiivi 96/71/EÜ ühtlasemaks kohaldamiseks, rakendamiseks ja jõustamiseks võtsid Euroopa Parlament ja nõukogu 15. mail 2014 vastu direktiivi 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist (edaspidi direktiiv 2014/67/EL).<sup>8</sup>

Tulenevalt soovist kõrvaldada ebaõiglased tavad ja edendada põhimõtet, et samas kohas tehtava sama töö eest tuleb maksta sama tasu,<sup>9</sup> esitas Euroopa Komisjon 8. märtsil 2016 direktiivi 96/71/EÜ muutmise ettepaneku (edaspidi Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek),<sup>10</sup> kus olulise osa moodustab lähetatud töötajate töötasudega seonduv.

---

<sup>5</sup> Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid. ELT, C 326/47, 26.10.2012, lk 0001 – 0390.

<sup>6</sup> Seoses asjaoluga, et erinevates õigusaktides ja kohtulahendites on kasutatud erinevaid termineid, nagu „alampalk“, „miinimumpalk“, „miinimumtöötasu“, „palga alammäär“, „töötasu alammäär“ ja „töötasu miinimummäär“, on autor kasutanud töös läbivalt nende terminite asemel terminit „töötasu alammäär“, mis tuleneb Eesti kehtivast õigusest.

<sup>7</sup> Blanpain (viide 1) lk 30.

<sup>8</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL 15. mai 2014, 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“). – ELT L 159/11, 28.05.2014.

<sup>9</sup> Põhimõte tähendab seda, et oma riigi töötajatele ja teisest liikmesriigist lähetatud töötajatele, kes teevad liikmesriigis samasugust tööd, tuleb maksta sama suurt töötasu.

<sup>10</sup> Euroopa Komisjoni ettepanek 8. märtsist 2016, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekus käsitletakse samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet, mis on tekitanud põhjendatult liikmesriikides erinevaid arvamusi. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt tuleb töandjal lähetatud töötajale tagada vastuvõttvas liikmesriigis vähemalt töötasu alammäärale vastav töötasu. Euroopa Komisjon soovib 2016. aasta ettepanekus, et lähetatud töötajale ei maksta mitte töötasu alammäärale vastavat tasu, vaid sama suurt tasu, mida makstakse vastuvõtva riigi oma töötajale sama tööd tehes.

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekus märgitakse, et Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Luksemburg, Madalmaad ja Rootsi toetasid ühiskirjas direktiivi 96/71/EÜ ajakohastamist ja samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kehtestamist. Osa liikmesriike, sh Eesti on arvamusel, et direktiivi 96/71/EÜ läbivaatamine on enneaegne ja tuleb edasi lükata, kuni direktiivi 2014/67/EL ülevõtmise tähtaeg on möödas ning direktiivi 2014/67/EL mõju on põhjalikult hinnatud. Need liikmesriigid väljendasid muret, et samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte ei pruugi olla kooskõlas ühtse turu põhimõttega, sest töötasumäärade erinevused on üks teenuseosutajate konkurentsieelise õiguspärane element.

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 ja lisa 1 koostoimest tuleneb, et teatud tööde teostamisel ehitussektoris<sup>11</sup> kohalduvad lähetatud töötajale vastuvõtva liikmesriigi üldiselt kohalduva kollektiivlepingu tingimused, sh töötasuga seonduv. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga soovitakse, et selline kohustus laieneb ka kõigile teistele majandussektoritele.

Eestis on direktiiv 96/71/EÜ üle võetud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusega (edaspidi ELTTS).<sup>12</sup> EL liikmesriigina tuleb Eestil direktiiv 2014/67/EL üle võtta.<sup>13</sup> Sotsiaalministeeriumis on direktiivi 2014/67/EL ülevõtmiseks välja töötatud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi ELTTS 2016 eelnõu).<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Kaevamine, pinnaemaldus, tegelik ehitamine, valmiselementide monteerimine ja demonteerimine, seadistamine või paigaldamine, ümberehitus, renoveerimine, remontimine, demonteerimine, lammutamine, hooldamine, hooldus, värvimine ja puhastamine, kapitaalremont.

<sup>12</sup> Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2004, 19, 134 ... RT I 2009, 5, 35.

<sup>13</sup> Direktiiv 2014/67/EL tuleb liikmesriikidel üle võtta hiljemalt 18. juunil 2016.

<sup>14</sup> Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16. märts 2016. - <http://eelvoud.valitsus.ee/main#xIOG7KZ2> (03.04.2016).

Seega muudavad lähiajal lähetatud töötajate töötasude regulatsiooni kaks olulist õigusakti - liikmesriikides direktiivi 2014/67/EL ülevõtmine ning Euroopa Komisjoni 2016 ettepaneku alusel direktiivi 96/71/EÜ muutmine. Antud valdkonnas tuleb oluliseks pidada ka Euroopa Kohtu otsust asjas C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*,<sup>15</sup> milles Euroopa Kohus täiendas oma senist praktikat ja määratles töötasu alammäära sisu, st millised tasud ja toetused tuleb arvata töötasu alammäära hulka. Tulenevalt eeltoodust ja asjaolust, et piiriülese lähetamise puhul on üheks keerulisemaks probleemiks töötasu maksmine,<sup>16</sup> uurib magistritöö autor piiriüleselt lähetatud töötajatele töötasu maksmisega seonduvat.

Eeltoodust tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärgiks välja selgitada, kas Eesti õigusega on tagatud piirülest lähetamist reguleerivates EL õigusaktides lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse töötasu maksmisel ning millised muudatused tuleb vajaduse korral Eesti õigusesse sisse viia.

Töö autor analüüsib eesmärgi täitmiseks direktiive 96/71/EÜ, 2014/67/EL, ja Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekut ning teisi õigusakte, millised käsitlevad eelkõige töötajate tasude maksmisega seonduvat. Samuti analüüsib autor ELTTS ja ELTTS 2016 eelnõu sätteid. Töö eesmärgi täitmiseks uurib autor ka teiste liikmesriikide õigust, eelkõige neid õigusakte, mis reguleerivad nendesse liikmesriikidesse töötajate lähetamist. Autor käsitleb võrdlevalt Saksamaa Liitvabariigi õigust, tulenevalt asjaolust, et Saksamaa võtab EL liikmesriikidest vastu kõige suurema arvu lähetatud töötajaid, mille tõttu Saksamaale lähetatud töötajate arv moodustab 28,5% kogu EL lähetatud töötajate arvust.<sup>17</sup> Autor analüüsib töös ka Soome Vabariigi õigust, sest Soome võtab vastu kõige suurema arvu lähetatud töötajaid Eestist.<sup>18</sup> Poola Vabariik sai EL liikmesriigi staatuse Eestiga samal ajal ja sarnaselt Eestiga on

---

<sup>15</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.

<sup>16</sup> Blanpain (viide 1), lk 30.

<sup>17</sup> Saksamaale lähetati 2014. aastal 414 220 töötajat ja lähetatud töötajate arv suurenes võrreldes 2010. aastaga 65,7%. Saksamaale lähetati töötajaid: Poolast 36,5%, Sloveeniast 12,1% ja Ungarist 8,9% ning kõige enam lähetati tööle ehitussektorisse st 31,6%. - Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).

<sup>18</sup> Soome lähetati 2014. aastal kokku 16 589 töötajat ja lähetatud töötajate arv on vähenenud võrreldes 2010. aastaga 17,9% ning suuremad lähetajariigid olid: Eesti 30,6%, Poola 18,2% ja Saksamaa 14,6% ning 38,3% lähetati töötajaid tööle ehitussektorisse. - Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).

vastuvõetud lähetatud töötajate arv oluliselt väiksem<sup>19</sup> kui teistesse liikmesriikidesse lähetatud töötajate arv ning seega sarnase tausta tõttu analüüsib töö autor ka Poola õigust.<sup>20</sup>

Õigusaktide analüüsimise käigus tuuakse välja Euroopa Kohtu, teiste liikmesriikide ja Eesti kohtute ning õigusteadlaste seisukohad antud teemal. Töö autor võrdleb, kas ELTTS sätted on kooskõlas direktiividega 96/71/EÜ, 2014/67/EL ja Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga ning kas Eesti õigusega on tagatud lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse töötasu maksmisel. Autor analüüsib, kas ELLTS-t on vaja täiendada, võttes aluseks direktiivide 96/71/EÜ, 2014/67/EL nõuded, Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepaneku ja Euroopa Kohtu lahendite arengusuunad. Töö eesmärgist tulenevalt teeb autor vajadusel ettepanekud Eesti kehtiva õiguse muutmiseks. Seega kasutatakse magistritöös kombineeritud meetodit ehk siis empiirilist ja võrdlevat analüüsi. Töötasu maksmise erisusi piiriülese töölähetuse puhul ei ole varem teadustöodes uuritud.<sup>21</sup>

Eesmärgist tulenevalt on käesolev magistritöö jaotatud nelja peatükki. Esimene peatükk on töö teemasse sissejuhatav ja vajalik piiriülese töölähetuse olemuse mõistmiseks. Esimene peatükk jaguneb kaheks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis käsitletakse lähetaja ettevõtja mõistet ja piiriülese töölähetuse viise. Teises alapeatükis analüüsitakse lähetatud töötegijat, ehk siis isikut, kellele tuleb tagada kaitse piiriülese lähetusega seotud töötasu maksmisel. Nendeks isikuteks võivad olla lähetatud töötaja ja ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtja. Teises peatükis analüüsitakse piiriülese lähetusega seotud töötasu maksmist üldjuhul. Peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis käsitletakse liikmesriigis kohalduvate töötasu tingimuste kohta teabe saamist ning teises alapeatükis töötasu maksmist õigusnormide alusel. Kolmandas alapeatükis käsitletakse töötasu maksmist

---

<sup>19</sup> Poolasse lähetati 14 521 töötajat, lähetatud töötajate arv on suurenenud võrreldes 2010. aastaga 12,8% ning suurema töötajate arvuga lähetajariigid olid: Saksamaa 37,3%, Prantsusmaa 18,8% ja Hispaania 16,3%. Deklareeritud valdkondadest saab välja tuua tööstuse 7,5% ja teeninduse 6,8%. - Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).

<sup>20</sup> Poolas lõpeb direktiivi 2014/67/EL ülevõtmise menetlus tõenäoliselt juunis 2016, millega muudetakse Poola töökoodeksi (*Kodeks pracy*) lähetatud töötajate peatüki artikleid 67<sup>1</sup> – 67<sup>4</sup>. - <http://dziennikustaw.gov.pl/DU/2014/1502/1>. (05.03.2016); Poola Tööinspektsiooni tööhõive osakonna juhi B. Krajewska kiri 11.04.2016 töö autorile (töö autori valduses).

<sup>21</sup> Lähetatud töötajate kaitset töösuhtes on magistritöös uurinud Liis Naaber-Kalm, kelle eesmärk oli selgitada teenuste osutamisel lähetatud töötajaid puudutava regulatsiooni vajalikkust Euroopa ühisturul ning analüüsida lähetatud töötajate kaitset puuduvat regulatsiooni kehtivas õiguses ja välja selgitada, kas kehtiv regulatsioon pakub lähetatud töötajatele tööõigussuhtes kaitset. Magistritöö on lähetatud töötajate teemal kirjutanud ka Gevin Kalm, kes uuris, millised on individuaalsele töölepingule kohaldatava õiguse määramise ja kohtualluvuse kindlakstegemise reeglid erinevates rahvusvahelise eraõiguse allikates ning milline on lähetatud töötaja individuaalsele töösuhtele kohaldatava õiguse määramise kord. Töötajate lähetamisest on magistritöö kirjutanud 2004. aastal Carita Rammus, kes analüüsis piiriülest lähetamist lähtuvalt direktiivist 96/71/EÜ.

kollektiivlepingute alusel. Kolmanda peatüki eesmärgiks on välja selgitada, millistest tasudest võib koosneda töötasu alammäär ning milliseid toetusi ei arvata töötasu alammäära hulka. Peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks, millest esimeses alapeatükis käsitletakse töötasu alammäära mõistet. Teises alapeatükis uuritakse, millised tasud arvatakse töötasu alammäära hulka ja kolmandas alapeatükis analüüsitakse, milliseid toetusi ei arvata töötasu alammäära hulka. Neljanda peatüki eesmärgiks on välja tuua erisused töötasu maksmisel alltöövõtu korral. Peatükk jaguneb kaheks alapeatükiks, millest esimeses alapeatükis käsitletakse töötasu maksmist alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastuse korral. Teises alapeatükis analüüsitakse peatöövõtja töötasu maksmise kohustusest vabanemist hoolsuskohustuse täitmisel.

Magistritöö koostamisel on autor kasutanud põhiallikatena direktiive 96/71/EÜ ja 2014/67/EL ning Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekut direktiivi 96/71/EÜ muutmiseks. Autor kasutab põhiallikaid koos või ka eraldi ainult nende teemade käsitlemisel, millele põhiallikad mõju avaldavad. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on kasutatud ka Eesti kehtivat õigust, ELTTS 2016 eelnõud ja eelnõu seletuskirja ning teemakohaseid kohtulahendeid. Lisaks on lähtutud erinevast teadusalasest kirjandusest. Töös on kasutatud R. Blanpain „*European Labour Law*“, C. Barnard „*EU Employment Law*“ ja B. Bercusson „*European Labor Law*“ ning muud erialast kirjandust. Töös on kasutatud uuringut „*Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors*“ ning teisi uuringuid, milles on käsitletud piiriülese lähetusega seotud töötasu maksmist. Töö koostamisel on autor kasutanud võrdlevalt ka Saksamaa, Poola ja Soome õigusakte ja kohtupraktikat, mis on seotud töö teemaga. Eesti õigusteadlaste seisukohtadest on peamiselt kasutatud M. Muda Juridica artiklit, kus analüüsitakse töötajate lähetamist teenuste osutamise raames.

Märksõnad: töölepingud, lähetused, kollektiivlepingud, Euroopa Liidu õigus, miinimumpalk.

## 1. Piiriülese töölähetuse olemus

### 1.1. Lähetaja ettevõtja mõiste ja piiriülese töölähetuse viisid

Direktiivid 96/71/EÜ ja 2014/67/EL ei defineeri otseselt lähetaja ettevõtja mõistet. Lähetaja ettevõtja mõiste tuleneb direktiivide sisust. Lähetaja ettevõtja mõiste defineerimise kaudu on võimalik selgitada, kas töötaja on piiriülesele tööle lähetatud ettevõtja poolt, kellel on selleks direktiividest 96/71/EÜ ja 2014/67/EL tulenevalt õigus. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid tööle teise liikmesriigi territooriumile.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 1 lõikest 2 tulenevalt on direktiivi 2014/67/EL eesmärk tagada, et teenuse piiriülese osutamise raames oleksid lähetatud töötajate õigused kaitstud, samal ajal lihtsustades teenuseosutajate jaoks teenuste osutamise vabaduse kasutamist ja edendades ausat konkurentsi teenuseosutajate vahel. Direktiiv 2014/67/EL näeb ette lähetaja ettevõtja olemasolu kindlakstegemiseks direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikes 2 teatud faktilised asjaolud, mida pädevad asutused<sup>22</sup> peavad kontrollima, selleks et teha kindlaks, kas ettevõtja sisuline tegevus ka tegelikult toimub.<sup>23</sup> Sellisteks asjaoludeks võivad direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikest 2 tulenevalt olla ettevõtja asukoht, maksude tasumise koht, kutsealal tegutsemise loa koht, lähetatud töötajate töölevõtmise ja lähetusse saatmise koht, jm asjaolud, millised on loetletud 2014/67/EL artikli 4 lõikes 2.

Autori seisukohalt aitab lähetaja ettevõtja mõiste ja töölähetuse viiside analüüsimine kindlaks teha, kas lähetatud töötaja tööle suunanud ettevõtja tegutseb õiguspäraselt ja direktiivide 96/71/EÜ ja 2014/67/EL alusel ning kas lähetatud töötajal on direktiividest tulenevalt ettenähtud kaitse ja õigus saada piiriülese lähetusega seotud töötasu.

---

<sup>22</sup> Eestis on määratud pädevaks asutuseks ELTTS § 6 lõike 1 ja § 8 kohaselt Tööinspeksioon, kes täidab direktiivis 96/71/EÜ sätestatud ülesandeid, sh teostab riiklikku järelevalvet.

<sup>23</sup> Uuringu tulemustest nähtub, et näiteks Saksamaal tegutsev järelevalveasutus, kes vastutab lähetatud töötajate seaduse järelevalve eest, leiab, et sageli on raske kontrollida, kas liikmesriigi ettevõtja, kes lähetab töötajaid Saksamaale, on tegelikult asutatud teises liikmesriigis või see loodi ainult selleks, et ebaseaduslikult lähetada töötajaid välismaale. - Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services. Final Report. Ismeri Europa, 2012. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471>, p 188 (27.02.2016).

Lähetaja ettevõtjatele<sup>24</sup> on teinud põhjendatult etteheiteid Euroopa Komisjon, kes märkis 2012. aasta ettepanekus, et liikmesriikide lähetatud töötajad on tihti olukorras, kus neil on raske kindlaks teha, kas lähetamine toimub direktiivi 96/71/EÜ tähenduses või mitte. Samuti märgib B. Bercusson, et tööandjad<sup>25</sup> on õigusaktete ebaselgust ära kasutanud, otsides lünki, et lähetamist reguleerivate õigusaktide täitmisest kõrvale hoida.

Seega, defineerides lähetaja ettevõtja mõistet direktiivide 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sisu kaudu, saab järeldada, et lähetaja ettevõtja on liikmesriigis asutatud isik, kes seoses teenuse osutamisega lähetab oma töötajaid tööle teise liikmesriigi territooriumile õigusaktides määratud viisil.

Ettevõtjal<sup>26</sup> on töötajat võimalik piiriüleselt tööle suunata direktiivis 96/71/EÜ ettenähtud kolmel viisil. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikes 3 on sätestatud, et direktiivi 96/71/EÜ kohaldatakse tingimusel, kui lähetaja ettevõtja suunab töötaja, kellega tal on töösuhe, piiriüleselt tööle ühel järgmisel viisil:

- ettevõtja lähetab töötaja teise liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja teises liikmesriigis tegutseva lepingupoole vahel;
- ettevõtja lähetab töötaja teise liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse ettevõttesse;
- ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja suunab töötaja teise liikmesriigi territooriumil asuva ettevõtja juurde tööle.

---

<sup>24</sup> Euroopa Komisjon pakkus algselt direktiivi 2014/67/EL osas välja põhimõtte, et mikroettevõtjad peaksid direktiivi 2014/67/EL kohaldamisalast välja jääma. Autor on arvamusel, et põhjuseks on mikroettevõtjate väiksus, mille tõttu kehtestatud eeskirjade täitmine võib olla raske. Komisjon leidis siiski hiljem, et mikroettevõtjaid ei saa kohaldamisalast välja jätta, kuna see kahjustaks ühe põhieesmärgi saavutamist, milleks on võidelda riiviettevõtjatega, ning see looks uusi õiguslünki. Samuti vähendaks see õiguskindlust. Mikro- ja väikeettevõtjad saavad samuti kasu suuremast õiguskindlusest, ausamast konkurentsist ja sihipärasematest riskipõhistest kontrollimistest. Eestis nimetatakse mikroettevõtjaks osahingut, kellel on üks osanik, kes on ka juhatuse liige. – Raamatupidamise seadus. - RT I 2002, 102, 600 ... RT I, 30.12.2015, 4.

<sup>25</sup> B. Bercusson märgib, et välisettevõtjad võivad kahjustada kohalikke tööturu standardeid, kui nad pakuvad madalamaid tasusid st koduriigis kehtivaid tingimusi sellistes liikmesriikides, kus standardid on kõrgemad. - B. Bercusson. *European Labour Law*. 2nd edition. Cambridge University Press. 2009, p 48.

<sup>26</sup> Kuigi direktiivi 96/71/EÜ ei kohaldata kolmandatest riikidest pärit ettevõtjate suhtes, ei või direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikest 4 tulenevalt kolmandas riigis asuvaid ettevõtjaid kohelda soodsamalt kui liikmesriigis asuvaid ettevõtjaid.

Tööandja mõiste on sätestatud ELTTS § 3 lõikes 2, mille kohaselt on tööandja ELTTS tähenduses välisriigis registreeritud või asutatud juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja, kes ei ole Eesti resident ning kellega lähetatud töötajal on sõlmitud tööleping.

ELTTS § 2 lõikes 1 on sätestatud töölähetuse viisid, mille kohaselt kohaldatakse ELTTS-t tööandja poolt lähetatud töötaja Eestis töötamise korral järgmistel juhtudel:

- töötamine tööandja kulul ning alludes tema juhtimisele ja kontrollile lepingu alusel, mis on sõlmitud tööandja ja Eesti residendist tellija vahel;
- töötamine tööandja filiaalis või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus;
- kui tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja.

ELTTS defineerib seega selgelt ja arusaadavalt tööandja mõiste ning töötaja lähetamise viisid. Töö autor on arvamisel, et ELTTS § 3 lõige 2, mille kohaselt on tööandja ELTTS tähenduses välisriigis registreeritud või asutatud juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja, kes ei ole Eesti resident ning kellega lähetatud töötajal on sõlmitud tööleping, on kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikega 1, millest tulenevalt kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid tööle teise liikmesriigi territooriumile.

Samuti on ELTTS § 2 lõige 1, mis sätestab liikmesriigi töötaja Eestisse lähetamise viisid, kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikega 3, mille kohaselt lähetaja ettevõtja suunab töötaja, kellega tal on töösuhe, tööle kas piiriüleselt oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja teises liikmesriigis tegutseva lepingupoole vahel või teise liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse ettevõttesse või ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja suunab töötaja teise liikmesriigi territooriumil asuva ettevõtja juurde tööle.

Seega on Eesti õigusega tagatud lähetatud töötaja õiguste kaitse, sest direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL kooskõlas olevad eelpooltoodud ELTTS sätted võimaldavad kindlaks teha, kas lähetatud töötaja tööle suunanud ettevõtja tegutseb õiguspäraselt ja direktiivi 96/71/EÜ alusel. Teistest liikmesriikidest Eestisse lähetatud töötajale on tagatud ELTTS-ga võimalus teha kindlaks, kas lähetaja ettevõtja tegutseb õiguspäraselt ja direktiivide 96/71/EÜ, 2014/67/EL

alusel, mis kokkuvõttes tagab töötajale õiguse saada lähetaja ettevõtjalt lähetusega seotud töötasu.

## **1.2. Lähetatud töötegija**

### **1.2.1. Lähetatud töötaja mõiste**

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõike 1 kohaselt on lähetatud töötaja isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõige 2 sätestab, et direktiivi 96/71/EÜ kohaldamisel vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud.<sup>27</sup>

Euroopa Komisjoni 2012. ettepanekus on märgitud, et teenuste osutamise vabadus annab ettevõtetele õiguse osutada teenuseid teises liikmesriigis ning selleks võivad nad lähetada oma töötajaid teenuste osutamiseks vajalike tööde tegemiseks ajutiselt teise liikmesriiki. Selles tähenduses on lähetatud töötajad hõlmatud direktiiviga 96/71/EÜ.

Euroopa Komisjon on 2012. aasta ettepanekus märkinud, et lähetatud töötajad on tihti olukorras, kus neil on raske kindlaks teha, kas lähetamine toimub direktiivi 96/71/EÜ või mitte. Euroopa Komisjon soovis on 2012. aasta ettepanekus, et töötaja lähetatud töötajaks liigitamisel võetakse arvesse tegelikku olukorda, kus töötaja peaks oma tööd tegema, sealhulgas töö ajutist iseloomu, otsese töösuhte olemasolu kogu lähetuse ajal lähetava ettevõtja ja töötaja vahel, riiki, kus töötaja tavaliselt töötab ja tegeliku sideme olemasolu tööandja ja töötaja päritoluriigi vahel. Seda saab lugeda põhjendatuks, sest töötajal peab olema õigusselgus, kas ta on lähetatud töötaja ning kas tema suhtes kohaldub lähetatud töötajale ettenähtud õigus.

Eeltoodust tulenevalt täpsustati direktiivis 2014/67/EL direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõikes 1 sätestatud töötaja mõistet. Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikest 3 tulenevalt, selleks et hinnata, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, uuritakse kõiki tööd ja töötaja olukorda iseloomustavaid faktilisi asjaolusid.

---

<sup>27</sup> Direktiivis 96/71/EÜ on sätestatud erand, direktiivi artikli 1 lõike 2 kohaselt ei kohaldata direktiivi merekaubaveo ettevõtjate merdsõitvate töötajate suhtes.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikest 3 tulenevalt hindamaks, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, uuritakse kõiki tööd ja töötaja olukorda iseloomustavaid faktilisi asjaolusid, eelkõige:

- kas töötamine muus liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- lähetuse alguskuupäev;
- kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja määruse EÜ nr 593/2008 Rooma I või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb;
- kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist või teenuste 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;
- kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine lähetatud töötaja.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikes 4 on sätestatud, et direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetes 2 ja 3 sätestatud faktilistest asjaoludest ühe või mitme täitmata jätmine ei välista automaatselt olukorra iseloomustamist lähetamisena ja neid asjaolusid tuleb hinnata üksikjuhtumi põhisel.

Ka H. Verschueren on märkinud, et direktiivi 96/71/EÜ kohaldamisel on palju probleeme tekkinud lähetatud töötaja õigusliku seisundiga. Probleemiks on lähetamine fiktiivsete ettevõtjate kaudu, lähetamisel kasutatavad valeandmed, lähetatud töötajate asemel vormistatud füüsilisest isikust ettevõtjad ja töötasu tasumata jätmine.<sup>28</sup>

Lähetatud töötajate arv EL-s on olnud erinevatel ajaperioodidel erinev. Pärast majanduslangust 2008-2010 on lähetatud töötajate arv uuesti suurenenud. K. Selden Loven märgib, et konfliktid lähetatud töötajate õiguste teemal on intensiivistunud viimastel aastatel seetõttu, et lähetamine on muutunud laialt levinuks, sest EL laienes Kesk- ja Ida-Euroopasse 2004. ja 2007. aastatel ning erinevalt varasematest laienemistest ei ole poliitilisi ambitsioone

---

<sup>28</sup> H. Verschueren. The European internal market and the competition between workers. - European Labour Law Journal. Volume 6, 2015, No. 2, p 142.

ega üksmeelt, kuidas lahendada EL-s töötingimuste, sh töötasu probleem ja ka Euroopa Kohus näib olevat kaotanud oma sotsiaalse kompassi.<sup>29</sup>

ELTTS kohaldub Eestisse lähetatud töötajate töösuhetele. Eestisse lähetatud töötajate arv ei ole märkimisväärselt suur.<sup>30</sup> 2014. aastal lähetati teistest liikmesriikidest Eestisse 2951 töötajat. Võrreldes 2010. aastaga suurenes 2014. aastal Eestisse lähetatud töötajate arv 138,9%. Enim lähetasid teistest liikmeriikidest töötajaid Eestisse 2014. aastal Saksamaa 36,2%, Poola 27,3% ja Portugal 10% ning 64% Eestisse lähetatud töötajatest lähetati tööle Eesti ehitussektorisse.<sup>31</sup>

ELTTS § 3 lõikes 1 on sätestatud, et lähetatud töötaja<sup>32</sup> on ELTTS tähenduses füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. ELTTS § 8 kohaselt teostab riiklikku järelevalvet ELTTS nõuete täitmise üle Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses<sup>33</sup> sätestatud tingimustel ja korras.

ELTTS 2016 eelnõu autorid on põhjendatult seisukohal, et ELTTS § 8 sõnastus ei vasta hetkel direktiivi 2014/67/EL artikli 4 nõuetele.<sup>34</sup> Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 kohaselt tuleb hindamisel, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, uurida kõiki tööd ja töötaja olukorda iseloomustavaid faktilisi asjaolusid. ELTTS 2016 eelnõuga soovitakse ELTTS muutmist selliselt, et ELTTS § 8 lisatakse lõige 3, mille kohaselt

---

<sup>29</sup> K. Loven Selden. Laval and Trade Union Cooperation: Views on the Mobilizing Potential of the Case. - The International Journal of Comparative Labour Law. No. 1, 2014, p. 89.

<sup>30</sup> Eestist lähetati teistesse liikmesriikidesse 2014. aastal 15 054 töötajat, kellest lähetati enim Soome 71,1%, Norrasse 12,6% ja Rootsi 6,3%. - Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016) ja Sotsiaalkindlustusameti statistika. - <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/statistika-3/> (27.02.2016).

<sup>31</sup> Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).

<sup>32</sup> Lähetatud töötajat tuleb eristada töölepingu seaduses käsitletavast töölähetuses viibivast töötajast. - Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 12.07.2014, 1.; Eristamine on probleeme tekitanud ka Eesti kohtutes. - R. Haljasmäe, R. Hallemaa, K. Krillo, V.-P. Liin, G. Tavits, K. Espenberg. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne 2013. - [http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste\\_analuus\\_loppraport.pdf](http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf), lk 16 (27.02.2016).

<sup>33</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I 1999, 60, 616 ... RT I, 10.11.2015, 2.

<sup>34</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 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“) ning Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse jm seaduste võrdlustabel. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ja täitemenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde, lisa nr 1. - <http://eelvoud.valitsus.ee/main#xLOG7KZ2>, lk 6 (27.02.2016).

selgitamaks, kas tegemist on lähetatud töötajaga, hindab Tööinspeksioon juhtumispõhiselt kõiki lähetamisega seotud asjaolusid, milleks võivad eelkõige olla direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetes 2 ja 3 toodud asjaolud. Töö autor peab eelnõuga kavandatud muudatust põhjendatuks, kuid leiab, et ainuüksi sellest muudatusest ei piisa.

Magistritöö autor on arvamisel, et ELTTS § 3 lõige 1, mille kohaselt lähetatud töötaja on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus, ei ole kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetega 2 ja 3, milles on loetletud asjaolud, millele antakse pädeva asutuse poolt üldhinnang, selgitamaks kas lähetamine tegelikult ka toimub.

Töö autori arvates tuleb õigusselguse mõttes direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetes 2 ja 3 sätestatud kõik faktilised asjaolud, millele antakse pädeva asutuse poolt üldhinnang, selgitamaks kas lähetamine tegelikult ka toimub, loetleda ka ELTTS-s. Seega tuleb ELTTS § 8 täiendada ja lisada, et Tööinspeksioon selgitab, kas tegemist on Eestisse lähetatud töötajaga ning et Tööinspeksioon analüüsib hindamisel eelkõige lähetaja ettevõtja sisulist tegevust pikemat ajavahemikku arvesse võttes nii asutamiskoha liikmesriigis kui ka Eestis ning hinnangu andmisel võib võtta arvesse ka kohta, kus ettevõtja registrijärgselt asub, kus asub tema juhatus, kus kasutab bürooruume, maksab makse ning kus on kutsealal tegutsemise luba. Samuti hindab Tööinspeksioon, kas töötamine Eestis toimub piiratud aja jooksul, kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus ta tavapäraselt oma tööd teeb, kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist tagasi päritoluliikmesriiki, kas tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise jne. Eelkõige on neid asjaolusid vaja teada lähetatud töötajatel ja neid lähetanud ettevõtjatel ning nende asjaolude lisamine ELTTS-sse avatud loeteluna oleks seetõttu otstarbekas ja vajalik, sest see aitab Eestisse lähetatud töötajal saada lähetusega seotud töötasu.

## 1.2.2. Töötaja lähetamine füüsilisest isikust ettevõtjana

Õiguskirjanduses<sup>35</sup> on märgitud, et EL-s on probleemiks töötajate lähetamine piiriüleselt füüsilisest isikust ettevõtjana. Ebaõigesti tööle suunatud nn füüsilisest isikust ettevõtja ei ole tegelikult ettevõtja. Tegemist on töötajaga, keda kohustatakse lähetaja ettevõtja poolt registreerima füüsilisest isikust ettevõtjaks, et vältida direktiivi 96/71/EÜ kohaldamist, eelkõige piiriülese lähetusega seotud töötasude maksmist.

Ka F. Muller märgib, et ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjad ei ole uus nähtus ning selline tegevus laieneb EL-s. Euroopasiseselt toimub töötajate registreerimine füüsilisest isikust ettevõtjateks seoses asjaoluga, et on olemas „kliendi“ nõudlus. Näiteks töötavad Rumeenia füüsilisest isikust ettevõtjad Saksamaal tapamajades.<sup>36</sup> Väga suur arv Bulgaaria ja Rumeenia füüsilisest isikust ettevõtjaid töötab Belgia autotööstuses ning Hispaania füüsilisest isikust ettevõtjad töötavad Prantsusmaa põllumajandussektoris.<sup>37</sup> Belgia ajakirjanduse andmetel on enamik piloote ja õhusõidukite meeskonna liikmeid sunnitud odavlennuettevõttes Ryanair töötama füüsilisest isikust ettevõtjana. Ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjad töötavad vastuvõtvas riigis alandavates tingimustes ja sama tööd tegevate isikute keskmise tasuga võrreldes tunduvalt väiksema tasu eest.<sup>38</sup>

Ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjate arvu suurenemist selgitab asjaolu, et füüsilisest isikust ettevõtjatele ei kohaldu direktiiv 96/71/EÜ. Sageli on nende töötajate päritoluriigis nõrgem sotsiaalse kaitse süsteem kui vastuvõtvas riigis. Ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjad konkureerivad töötajate lähetamisega.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> S. McKay. Transnational Aspects of undeclared work and the role of EU legislation. - European Labour Law Journal, Volume 5, 2014, No. 2.; F. Muller. Cross-border mobility of 'bogus' self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights. - European Labour Law Journal, 2014, No. 3-4, p 308.

<sup>36</sup> Saksamaa tapamajad on värvanud lähetatud töötajaid riikidest, kes ei ole sisse seadnud töötasu alammäära. Nende ettevõtete personal koosneb peamiselt st 80% - 90% lähetatud töötajatest. Seistes silmitsi selle ebavõrdse konkurentsiga, leiti, et füüsilisest isikust ettevõtja tööle suunamine ei ole reaalne lähetamine. - S. Richard. The management of posted workers in the European Union Fondation Robert Schuman, European issues n°300 28th January 2014, p 6 (27.02.2016).

<sup>37</sup> F. Muller. Cross-border mobility of 'bogus' self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights. - European Labour Law Journal, 2014, No. 3-4, p 306.

<sup>38</sup> Muller (viide 37), lk 308.

<sup>39</sup> Muller (viide 37), lk 309.

Direktiivis 2014/67/EL on pööratud tähelepanu piiriülese lähetamise eeskirjade kuritarvitamise ja nendest kõrvalehoidmise ennetamiseks.<sup>40</sup> Direktiivi 2014/67/EL preambula punktis 10 on sätestatud, et direktiivis 2014/67/EL toodud lähetamise rakendamise ja järelevalvega seotud asjaolud võivad aidata pädevatel asutustel tuvastada töötajaid, kes on ebaõigesti deklareerinud füüsilisest isikust ettevõtjatena. Samuti on märgitud direktiivi 2014/67/EL preambula punktis 10, et direktiivi 96/71/EÜ kohaselt vastab töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud. Lähetamise väljaselgitamine ja tõhusam järelevalve pädevate asutuste poolt suurendaks õiguskindlust ja aitaks võidelda fiktiivselt tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjate vastu ning tagada, et lähetatud töötajaid ei deklareerita ebaõigesti füüsilisest isikust ettevõtjatena, aidates vältida kohaldatavatest eeskirjadest kõrvalehoidmist ning võidelda selle vastu.

Töö autor nõustub, et tõhusam järelevalve ja lähetamise väljaselgitamine suurendab õiguskindlust. Tõhusam järelevalve aitab tagada ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtjatele töötasu, mis on ette nähtud piiriüleselt lähetatud töötajale, eelkõige direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevat lähetamise sihtriigis kehtivat töötasu alammäära suurust töötasu.

Järelevalve tõhustamiseks ja tegeliku lähetamise olukorra väljaselgitamiseks on direktiivis 2014/67/EL sätestatud faktilised asjaolud, millele tuginedes saavad pädevad asutused kindlaks teha, kas tegemist on piiriülese lähetamisega. Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikest 1 tuleneb, et direktiivi 96/71/EÜ rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks annavad pädevad asutused üldhinnangu kõikidele vajalikuks peetavatele faktilistele asjaoludele, sealhulgas hindavad eelkõige direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetes 2 ja 3 sätestatud asjaolusid.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõike 2 kohaselt selleks, et teha kindlaks, kas ettevõtja sisuline tegevus toimub ka tegelikult, hindavad pädevad asutused pikemat ajavahemikku arvesse võttes kõiki faktilisi asjaolusid, mis iseloomustavad ettevõtja tegevust asutamiskoha liikmesriigis ja vajadusel ka vastuvõtvas liikmesriigis. Selliste asjaolude hulka võivad eelkõige kuuluda:

---

<sup>40</sup> Direktiivi 2014/67/EL artikli 10 lõikest 1 tuleneb liikmesriigi kohustus tagada, et luuakse siseriikliku õiguse ja tava kohaselt ette nähtud asjakohased ja tulemuslikud kontrolli- ja järelevalvemehhanismid ning et siseriikliku õiguse kohaselt määratud asutused teostavad nende territooriumil tõhusat ja piisavat kontrolli, et kontrollida ja jälgida direktiivi 96/71/EÜ sätete ja eeskirjade järgimist. Olenemata võimalusest viia läbi pistelisi kontrole, põhinevad kontrollimised peamiselt pädevate asutuste koostatavatel riskihinnangutel.

- ettevõtja registrijärgne-, juhatuse- ja bürooruumide asukoht ning maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete tegemise koht, kutsealal tegutsemise loa või kaubanduskoja või kutseühingu liikmena registreerimise koht;
- lähetatud töötajate töölevõtmise ja lähetusse saatmise koht;
- ühelt poolt ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus ja teiselt poolt klientidega sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus;
- ettevõtja sisulise äritegevuse toimumise ja halduspersonali töölevõtmise koht;
- täidetavate lepingute arv või asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive, võttes muuhulgas arvesse hiljuti asutatud ning väikeste ja keskmiste ettevõtjate eriolukorda.

Autor on arvamisel, et tähelepanu pööramine sellistele asjaoludele, nagu lepingute arv, asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive, hiljuti asutatud ettevõtjad ning väikese- ja keskmise suurusega ettevõtjad, aitab kaasa tegeliku piiriülese lähetamise väljaselgitamisele, sest valdavalt lähetavad piiriülevalt isikuid ebaõigesti ettevõtjad, kes on nn riuliettevõtted<sup>41</sup> ja ei tegutse ettevõtjana.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikest 5 tulenevalt asjaolusid, mida pädevad asutused kasutavad olukorra hindamisel tegeliku lähetuse kindlakstegemiseks, võib samuti kasutada selleks, et teha kindlaks, kas isik on töötaja vastavalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõike 2 kohasele määratlusele. Liikmesriigid peaksid juhinduma muuhulgas asjaoludest, mis on seotud töötaja töö tegemise, alluvuse ja tasustamisega, olenemata sellest, kuidas lepingulist või muud töösuhet osaliste vahelises kokkuleppes iseloomustatakse.

Autori seisukohalt on faktiliste asjaolude hindamine põhjendatud, sest asjaolude koosmõjus arvestamine võimaldab pädeval asutusel selgitada, kas tegemist on lähetatud töötajaga ja välistada eksimusi hinnangu andmisel. Töö autor on arvamisel, et direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikes 5 sätestatu, mille kohaselt peavad liikmesriigid juhinduma muuhulgas asjaoludest, mis on seotud töötaja töö tegemise, alluvuse ja tasustamisega, olenemata sellest, kuidas lepingulist või muud töösuhet osaliste vahelises kokkuleppes iseloomustatakse, võimaldab ebaõigesti lähetatud töötajatele tõhusat kaitset, mille tulemusena töötajad saavad nõuda piiriülese lähetusega seotud töötasu.

---

<sup>41</sup> Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepaneku üheks põhieesmärgiks on võidelda riuliettevõtetega.

Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanekus märgitakse, et tõhusaks võitluseks varjatud tööhõivega peaks piisama ennetus- ja kontrollimeetmete terviklikust süsteemist ja hoiatavatest karistustest, et tuvastada ja vältida fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjatega seotud juhtumeid.

Euroopa Komisjon juhtis füüsilisest isikust ettevõtjate probleemile tähelepanu seega juba 2012. aastal ja on seda teinud ka 2016. aasta ettepanekus. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekus märgitakse põhjendatult, et tuleb parandada järelevalveteenistuste piiriülest koostööd. Töö autor nõustub, et piiriülese tegevuse korral on hädavajalik koostöö tegemine liikmesriikide vahel. Ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtja on töösuhtes nõrgem pool ja seetõttu peab isikul olema võimalus ennast tõhusalt kaitsta.<sup>42</sup>

Nendes liikmesriikides, kus on kehtestatud rangemad reeglid ebaõigesti lähetatud füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse piiramiseks, on veelgi kasvanud ebaõigesti lähetatud töötajate arv. Ettevõtjad ja töötajad sõlmisid kokkuleppeid füüsilisest isikust ettevõtjana teenuse osutamiseks eelkõige majanduskriisi ajal, et vältida täies ulatuses maksude tasumist.<sup>43</sup> Üldises kontekstis on selliste lähetuste arv levinud laialt võõrtöötajõu, nii EL kui ka kolmandate riikide kodanike hulgas.<sup>44</sup> Uuringutest selgus, et enim esineb deklareerimata tööd jaekaubanduses, ehitus- ja teenindussektoris, sh hotellides, restoranides ja kohvikutes ehk siis sektorites, kus piiriülese ja võõrtöötajõu osakaal on suur.<sup>45</sup>

Füüsilisest isikust ettevõtjate lähetamise piiramiseks on liikmesriigid võtnud vastu siseriiklikke õigusakte. Belgia Kuningriik võttis vastu õigusakti, millega kehtestati füüsilisest isikust ettevõtjatest teenuseosutajatele, kes on asutatud teises liikmesriigis, kohustuse esitada enne Belgias tegevuse alustamist deklaratsioon, milles on märgitud andmed ettevõtja ja lähetamise kohta. Deklareerimiskohustuse eesmärgiks oli luua kõikide tööga seotud toimingute puhul Belgias ühtne elektrooniline teabesüsteem. Statistika ja kontrollimise eesmärgil sooviti teha andmed ühise IT-platvormi kaudu kättesaadavaks eelkõige Belgia riiklikele kontrollialitustele. Kuid Euroopa Kohus leidis asjas C-577/10, Euroopa Komisjon *versus* Belgia Kuningriik, et Belgia Kuningriigi poolt vastu võetud sätted on

---

<sup>42</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 47 kohaselt on igal isikul õigus tõhusale õiguskaitsevahendile, kui on rikutud isiku õigusi ja vabadusi, mis on tagatud EL õigusaktidega. - Euroopa Liidu põhiõiguste harta. ELT, C326/02, 26.10.2012.

<sup>43</sup> McKay (viide 35), lk 117.

<sup>44</sup> McKay (viide 35), lk 118.

<sup>45</sup> McKay (viide 35), lk 119.

ebaproportsionaalsed, kuna need lähevad kaugemale sellest, mida on vaja üldise huvi<sup>46</sup> eesmärkide saavutamiseks ning deklareerimiskohustus ei ole ELTL artikliga 56 kooskõlas.<sup>47</sup>

Töö autor ei pea seda seisukohta õigeks. Üleriigiline register, millele on juurdepääs pädeval asutusel, aitab kiiremini tuvastada ebaõigesti lähetatud töötajaid ja tagab seeläbi lähetatud töötajatele kaitse ja õiguse saada ettenähtud lähetusega seotud tasu. Registrite vajadusele on viidatud ka direktiivi 2014/67/EL artikli 6 lõikes 7, mille kohaselt liikmesriigid tagavad, et registritele, kuhu on kantud teenuseosutajate andmed ja millele on pädevatel asutustel nende territooriumil juurdepääs, on direktiivi 96/71/EÜ rakendamisel juurdepääs ka teiste liikmesriikide pädevatel asutustel.

ELTTS § 3 lõike 1 kohaselt on lähetatud töötaja ELTTS tähenduses füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Välisriigis töösuhte kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks ELTTS tähenduses, kui see vastab töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatule.

ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja autorid märgivad ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja lisana olevas direktiivi 2014/67/EL vastavuse tabelis põhjendatult, et direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõiget 5, milles on sätestatud, et liikmesriigid peaksid juhinduma asjaoludest, mis on seotud töötaja töö tegemise, alluvuse ja tasustamisega, olenemata sellest, kuidas lepingulist või muud töösuhet osaliste vahelises kokkuleppes iseloomustatakse, ei ole vaja üle võtta, sest tegemist on pigem soovitusel, millistest kriteeriumitest lähtudes saab töösuhte olemasolu hinnata.<sup>48</sup>

Töö autor nõustub ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja autorite põhjendusega, et tegemist on pigem soovitusel ja direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõiget 5 ei ole vaja üle võtta ning kriteeriumid, millest tuleb lähtuda ebaõigesti tööle suunatud füüsilisest isikust ettevõtja tuvastamiseks ja tegeliku lähetamise kindlakstegemiseks, et hinnata töösuhte olemasolu, on direktiivi 2014/67/EL lõike 4 punktides 2 ja 3 sätestatud. Direktiivi 2014/67/EL artikli 4 punktis 2 on toodud kriteeriumid, millega tuginedes tuleb hinnata ettevõtja sisulist tegevust ja direktiivi 2014/67/EL artikli 4 punktis 3 on toodud kriteeriumid, mille kaudu tuleb hinnata, kas tegemist on lähetatud töötajaga.

---

<sup>46</sup> Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanekust tuleneb, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt mõistetakse olulise üldise huvi all näiteks töötajate õiguste tõhusat kaitsmist.

<sup>47</sup> EK C-577/10, 19.12.2012, *Euroopa Komisjon versus Belgia Kuningriik*.

<sup>48</sup> ELTTS 2016 seaduse eelnõu seletuskirja lisa, lk 9.

Töö autori seisukohalt tuleb ettevõtjat eristada lähetatud töötajast, et vältida ebaõigesti füüsilisest isikust ettevõtjate tööle suunamist ja nende õiguste rikkumist. Äriseadustiku (edaspidi ÄS)<sup>49</sup> § 1 kohaselt on ettevõtja äriühing ning samuti füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus. Füüsilisest isikust ettevõtjale ei ole tagatud direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevat õigust saada lähetamise sihtriigis vähemalt töötasu alammäära suurust tasu, sh puhkusetasu ega ületunnitasu. Lepingupartnerile ehk füüsilisest isikust ettevõtjale võib maksta sellist tasu, milles pooled on kokku leppinud, sest tasu maksmisele ei kohaldu direktiivi 96/71/EÜ sätteid. Füüsilisest isikust ettevõtja puhul on tegemist iseseisva teenuse osutajaga. Seega füüsilisest isikust ettevõtja tegutseb majandus- ja kutsetegevuses iseseisvalt ja tellijale võrdse partnerina, kes tasub ise ka maksud. Seevastu töötaja on TLS § 1 lõike 1 kohaselt füüsiline isik, kes teeb töölepingu alusel teisele isikule st tööandjale tööd, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile. Lähetaja ettevõtja peab töötaja eest tasuma maksud, sh sotsiaalkindlustusmaksed, mis tagab töötajale sotsiaalkaitse. Autori seisukohalt on seetõttu oluline, et tehakse vahet, kas isik on lähetatud töötaja või füüsilisest isikust ettevõtja, et töötaja saaks piiriülese lähetamisega seotud ettenähtud töötasu.

TLS võimaldab kindlaks teha, kas tegemist on töölepinguga ja tuvastada töösuhetest kõrvalekalduvad kokkulepped. TLS § 1 lõikes 2 on sätestatud, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ning TLS § 2 sätestab, et TLS ja VÕS-s lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine. Seega saab hinnata TLS § 1 ja 2 tuginedes, kas töötajaga sõlmitud leping on tööleping.

Töö autori seisukohalt ELTTS § 3 lõige 1, millele tuginedes välisriigis töösuhete kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks ELTTS tähenduses, kui see vastab töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatule, on kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikega 5, mille kohaselt peaksid liikmesriigid juhinduma muu hulgas asjaoludest, mis on seotud töötaja töö tegemise, alluvuse ja tasustamisega, olenemata sellest, kuidas lepingulist või muud töösuhet osaliste vahelises kokkuleppes iseloomustatakse.

---

<sup>49</sup> Äriseadustik. - RT I 1995, 26, 355 ... RT I, 30.12.2015, 4.

Seega ELTTS § 3 lõige 1, mille kohaselt välisriigis töösuhte kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks ELTTS tähenduses, kui see vastab töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatule, tagab lähetatud töötajate, keda on ebaõigesti suunatud tööle Eestisse füüsilisest isikust ettevõtjana, õiguste kaitse, eelkõige õiguse nõuda lähetusega seotud töötasu.

## **2. Töötasu maksmise üldreeglid**

### **2.1. Teave liikmesriigis kohalduvate töötasu tingimuste kohta**

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 4 lõikest 3 tulenevalt peab liikmesriik võtma tarvitusele meetmed, et teha teave liikmesriigis kehtiva tasu kohta kättesaadavaks.

Direktiivis 2014/67/EL on pööratud suurt tähelepanu teabe sh töötasu tingimuste kohta teabe kättesaadavusele. Direktiivi 2014/67/EL preambula punkti 15 kohaselt täidavad sotsiaalpartnerid paljudes liikmesriikides töötajate lähetamisel olulist rolli, kuna nad võivad määrata kindlaks töötasu alammäärasid ja seega peaksid sotsiaalpartnerid edastama ka teavet tasu määrade ja tingimuste kohta. Direktiivi 2014/67/EL preambula punktist 18 tuleneb, et keerukas juurdepääs tasu käsitlevale teabele on väga sageli põhjuseks, miks teenuseosutajad ei kohalda kehtivaid õigusakte. Liikmesriigid peaksid seetõttu tagama, et teave tasude kohta tehakse tasuta kättesaadavaks ja et juurdepääs teabele on tagatud nii teistest liikmesriikidest pärit teenuseosutajatele kui ka lähetatud töötajatele.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikest 1 tuleneb, et liikmesriigid peavad tagama, et teave töötasu kohta tehakse üldiselt kättesaadavaks tasuta selgel ja kergesti juurdepääsetaval viisil ning elektrooniliselt sellises vormingus, mis võimaldab juurdepääsu ka puuetega isikutele.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikest 2 tuleneb, et muuhulgas töötasu kohta teabele juurdepääsu parandamiseks peavad liikmesriigid osutama riiklikul veebisaidil ja muid vahendeid kasutades selgelt ja üksikasjalikult, kasutajasõbralikul moel ning juurdepääsetavas vormingus, millist tasu kohaldatakse nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes ning tegema teabe tasu kohta töötajatele ja teenuseosutajatele tasuta kättesaadavaks vastuvõtva liikmesriigi ametlikus keeles ning kõige asjakohasemates keeltes, võttes arvesse oma tööturu nõudmisi. Võimaluse korral tehakse teave kättesaadavaks kokkuvõtliku teabelehe kujul. Autor peab seda nõuet põhjendatuks, sest teiste liikmesriikide töötajad ei pruugi aru saada lähetamise sihtriigi keelest ja seetõttu tuleb teave tasude kohta avaldada ka sellistes keeltes, mille puhul võetakse arvesse tööturu nõudmisi.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikes 4 on sätestatud, et kui siseriikliku õigusega sätestatakse tasu kollektiivlepingutes, tagavad liikmesriigid, et teave tasu kohta tehakse teiste liikmesriikide teenuseosutajate ja lähetatud töötajate jaoks kättesaadavaks ning liikmesriigid kaasavad teabe avaldamisse ka sotsiaalpartnereid. Teave peab eelkõige hõlmama töötasu alammäära ja töötasu koostisosi, maksmisele kuuluva tasu arvutamiseks kasutatavat meetodit ja, erinevatesse töötasu kategooriasse liigitamise kriteeriume.

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga soovitakse muuta direktiivi 96/71/EÜ artiklit 3 ja lisada artiklisse uus lõik, millega kohustatakse liikmesriike avaldama riiklikul veebisaidil teavet ka tasu oluliste elementide kohta. Autori arvates on see muudatus põhjendatud, sest liikmesriikides kehtivad erinevad töötasu alammäärad ja töötasu alammäära sisse arvatakse toetusi eelkõige vastavalt liikmesriigi õigusele ning seetõttu on tasude oluliste elementide avaldamine ülioluline. Selline avaldamine tagab õigusselguse.

Uuringust, mis käsitles EL-s töötajate õiguste kaitset alltöövõtu puhul, nähtub, et internetist on väga raske leida usaldusväärset juriidilist teavet. Andmed võivad olla avaldatud, kuid need andmed võivad olla sageli ainult selle liikmesriigi keeles. Vaatamata sellele, et mõned infovoldikud tõlgitakse töötajaid lähetava riigi ametlikesse keeltesse, puuduvad tihti õigusaktide ja kollektiivlepingute tõlked.<sup>50</sup>

On oluline, et teiste liikmesriikide teenuseosutajad ja töötajad on piisavalt informeeritud, millised õigused ja kohustused kohalduvad lähetuse sihtriigis.<sup>51</sup> Töö autor nõustub selle arvamusega. Teave liikmesriigi tasude kohta peab olema kättesaadav kõikidele isikutele ja arusaadavas keeles. Piisava teabe saamisel tasu kohta tagab töötajatele võimaluse enda õigusi efektiivsemalt kaitsta ning võimalik, et ka välistada hiljem tasude maksmisest tulenevaid kohtuvaidlusi.

ELTTS § 6 lõikes 1 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks ja vastab põhjendatud infopäringutele seaduste, muude õigusaktide ja laiendatud kollektiivlepingute kohta, mida kohaldatakse lähetatud töötajale. Samuti on Tööinspeksioonil ELTTS § 6 lõike 2 alusel kohustus vastata põhjendatud infopäringutele töajõudu vahendavate

---

<sup>50</sup> Y. Jorens, S. Peters, M. Houwerzijl. Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union. 2012. - Euroopa Komisjoni lehekül: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471>, p 157 (27.02.2016).

<sup>51</sup> M. Kullmann. The Principle of Effet Utile and Its Impact on National Methods for Enforcing the Rights of Posted Workers. - The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations nr 3, 2013, 285.

füüsilisest isikust ettevõtjate ja juriidiliste isikute kohta, sealhulgas nende poolt toimepandud õigusaktide rikkumiste või ebaseadusliku rahvusvahelise tegevuse juhtumite kohta.

ELTTS 2016 eelnõuga soovitakse muuta ELTTS § 6, kus on muuhulgas sätestatud info kättesaadavaks tegemine. Töö autori seisukohalt informatsiooni kättesaadavaks tegemise osas ELTTS 2016 eelnõus võrreldes ELTTS-ga sisulisi muudatusi ei tehta. ELTTS 2016 eelnõu § 6 lõikes 3 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks ja vastab põhjendatud infopäringutele seaduste, muude õigusaktide ja laiendatud kollektiivlepingute kohta, mida kohaldatakse lähetatud töötajale.

ELTTS 2016 eelnõu autorid märgivad eelnõu seletuskirja lisana olevas vastavuse tabelis, et direktiivi 2014/67/EL artiklit 5 ei ole vaja üle võtta, sest direktiivi 2014/67/EL lõikes 5 toodud teabe avalikustamise põhimõtted on toodud ELTTS §-s 6.

ELTTS § 6 lõike 1 võrdlemisel direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõigetega 1-2 ja 4 selgub, et ELTTS § 6 lõikes 1 sätestatu on ebapiisav ega vasta direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõigetes 1-4 sätestatule. ELTTS § 6 lõikes 1 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks. Samas ei ole ELTTS §-s 6 sätestatud, milline informatsioon tuleb teha kättesaadavaks. Seega ei ole ELTTS-ga tagatud direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõigetes 1-2 ja 4 lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse.

Teiste liikmesriikide töötingimuste sh tasude kohta teabe kättesaadavuse osas on märkinud ka M. Muda, et liikmesriikides on töötingimused sageli reguleeritud kollektiivlepingutega ning selleks, et tagada direktiivi täitmine, peaksid need olema kättesaadavad kõikide liikmesriikide ametlikes keeltes.<sup>52</sup>

Töö autor on arvamisel, et asjakohase teabe saamisest sõltuvad nii tööandja kui ka lähetatud töötaja õigused ja kohustused. Tasude kohta teabe kättesaadavaks tegemine on oluline ka seetõttu, et see aitab tagada seaduse ühetaolise kohaldamise. Seega tuleb ELTTS § 6 lõiget 1 muuta ja lisada ELTTS § 6 säte selle kohta, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks ametlikul veebisaidil. Samuti tuleb täpsustada informatsiooni sisu, milliseid töötingimusi sh tasu kohaldatakse Eestisse lähetatud töötajate suhtes ning lisada, kuidas saab teavet kollektiivlepingute kohta. Lisaks tuleb sätestada, et teave tehakse teatavaks tasuta.

---

<sup>52</sup> M. Muda. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. - Juridica 2002/VIII, lk 559.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikest 2 tuleneb, et teave tasude kohta tuleb teha kättesaadavaks vastuvõtva liikmesriigi ametlikus keeles ning kõige asjakohasemates keeltes, võttes arvesse oma tööturu nõudmisi. Sellisteks keelteks tuleb Eestis pidada peale eesti keele ka inglise keelt, mis on levinud suhtluskeel EL-s ning nende liikmesriikide keeli, kes lähetavad Eestisse kõige enam töötajaid. Nendeks keelteks võivad olla eelkõige saksa ja poola keel. Samuti tuleb lähinaabreid ja võimalikku tööjõu liikumist arvesse võttes pidada kõige asjakohasemateks keelteks soome, rootsi, läti ja leedu keelt. Sellistes keeltes teabe avaldamine tagaks Eestisse lähetatud töötajale võimaluse aru saada teabe sisust ja töötajal oleks võimalik veenduda, millised töötasu tingimused Eestis kohalduvad.

## **2.2. Töötasu maksmine õigusnormidele tuginedes**

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tuleneb, et liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et lähetaja ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused sh tasu, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud õigusnormidega.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 1 lõikes 1 on sätestatud, et direktiivi eesmärgiks on tagada, et teenuste piiriülese osutamise raames oleksid lähetatud töötajate õigused asjakohasel tasemel kaitstud, iseäranis direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 kohaste töötingimuste jõustamine liikmesriigis, kus teenust osutatakse. Direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 loetletud kohased töötingimused sh töötasu alammäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud, võivad olla liikmesriigis sätestanud õigusnormidega.

Õigusnormidega kehtestatud tasud liikmesriikides võivad mõjutada teiste liikmesriikide, eelkõige lähiriikide tööandjaid ja töötajaid. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekust tuleneb, et Euroopa Majandus – ja Sotsiaalkomitee on märkinud, et direktiivi 96/71/EÜ on maanteeveosektoris rakendatud erinevatel viisidel. Soov tegeleda kiiresti sotsiaalse dumpingu küsimusega on põhjustanud olukorra, kus mitu liikmesriiki on võtnud vastu siseriiklikud õigusaktid, et lahendada töötasu probleem. Need meetmed tekitavad juba probleeme siseturu korralikul toimimisel, näiteks seoses riikide töötasu alammääradega.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Rahvusvahelise autokaubaveo siseturg: sotsiaalne dumping ja kabotaaž,” ettevalmistav arvamus, (2016/C 013/26). ELT C 13/176, 15.1.2016, p 3.4.

Direktiivi 2014/67/EL preambula punktist 11 tuleneb, et kui töötaja on ebaõigesti lähetatud ehk siis kui tegemist ei ole tegeliku lähetamise olukorraga ja tekib kollisioon, tuleb juhinduda imperatiivsetest sätetest. Direktiivi 2014/67/EL preambula punktist 11 lähtuvalt tuleb võtta sellisel juhul arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse EÜ nr 593/2008 (Rooma I)<sup>54</sup> või Rooma konventsiooni<sup>55</sup> sätteid, mille eesmärk on tagada, et töötajaid ei tohiks jätta ilma kaitsest, mis neile on antud vastavalt sätetele, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda või millest saab kõrvale kalduda üksnes töötajate huvides. Seega saavad töötajad, kes on ebaõigesti lähetatud, nõuda imperatiivsete sätete alusel tasu.<sup>56</sup> Direktiivi 2014/67/EL preambula punktist 11 tuleneb, et liikmesriigid peaksid tagama niisuguste sätete olemasolu, mille eesmärk on piisavalt kaitsta töötajaid, kes ei ole tegelikult lähetatud.

ELTTS § 4 lõikest 2 tuleneb, et sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb lähetatud töötajale tagada ELTTS §-s 5 loetletud töötingimuste sh tasu kohaldamine vastavalt Eesti seadustele. Tartu Ringkonnakohus leidis tsiviilasjas nr 2-11-44316, et ELTTS § 4 lõike 3 kohaselt, kui töölepingule kohaldatava välisriigi õiguse sätted on lähetatud töötajale ELTTS §-s 5 sätestatud töötingimuste osas Eesti sätetest soodsamad, kohaldatakse töötajale soodsamat sätet.<sup>57</sup>

Autor on seisukohal, et ELTTS § 4 lõige 2, millest tuleneb, et lähetatud töötajale tuleb tagada tasu vastavalt Eesti seadustele, on vastavuses direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 1, mille kohaselt liikmesriigid tagavad, olenemata töösuhete suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et lähetaja ettevõtjad kindlustavad töötajatele tasu, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on

<sup>54</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus 17.06.2008, (EÜ) nr 593/2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I”). – ELT L 177/6, 4.7.2008. Direktiiv 2014/67/EL viitab ka Rooma konventsioonile, kuid kuna Rooma I määruse artikli 24 lõike 1 kohaselt asendab Rooma I määrus liikmesriikides Rooma konventsiooni ja Rooma I määrus kehtib alates 17.12.2009 ning võttes arvesse, et ITTV alusel töösuhetest tulenevate töötasu nõuete aegumise tähtaeg on 3 aastat, siis liikmesriikides nõude esitamine Rooma konventsioonile tuginedes ei ole käesoleval ajal enam aktuaalne.

<sup>55</sup> Rooma konventsioon: 1980. aasta lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon. – ELT C-169, 8.07.2005, lk 1–30. Direktiiv 2014/67/EL viitab ka Rooma konventsioonile, kuid kuna Rooma I määruse artikli 24 lõike 1 kohaselt asendab Rooma I määrus liikmesriikides Rooma konventsiooni ja Rooma I määrus kehtib alates 17.12.2009 ning võttes arvesse, et ITTV alusel töösuhetest tulenevaid töötasu nõudeid saab esitada 3 aastat, siis käesoleval ajal liikmesriikides töötasu nõude esitamine Rooma konventsioonile tuginedes tõenäoliselt ei ole enam aktuaalne, sest töötasu nõuete aegumise aeg on kolm aastat. Seetõttu autor Rooma konventsiooni käesolevas töös ei käsitle.

<sup>56</sup> Põhimõtet, et nõrgemat lepingupoolt tuleb kaitsta soodsamate kollisiooninormidega, on ka Euroopa Kohus kasutanud. Euroopa Kohus on Rooma I määrusele tuginedes asunud seisukohale asjas C-29/10, *Heiko Koelzsch versus Luksemburgi Suurhertsogiriik*<sup>56</sup> Rooma I määruse artikkel 8 näeb ette, et kui pooled on jätnud individuaalse töölepingu suhtes kohaldatava õiguse valimata, on leping reguleeritud selle riigi õigusega, kus töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd ja see norm kohaldub ka siis, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki. – EK C-29/10, 15.03.2011, *Heiko Koelzsch versus Luksemburgi Suurhertsogiriik*.

<sup>57</sup> TrtRnK 2-11-44316.

sätestanud õigusnormidega. Seega on Eesti siseriikliku õigusega tagatud Eestisse lähetatud töötajatele õigus nõuda õigusnormides sätestatud tasu.

### **2.3. Töötasu maksmine kollektiivlepingute alusel**

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevalt tagavad liikmesriigid olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et töötajaid lähetanud ettevõtjad kindlustavad direktiivi 96/71/EÜ lisas loetletud ehitussektori tööde tegemisel lähetatud töötajatele töötingimused sh tasu, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud muuhulgas üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 8 kohaselt mõiste “üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingud” hõlmab kollektiivlepinguid, mida peavad täitma kõik ettevõtjad, kes asuvad vastavas piirkonnas ning tegutsevad sellel kutsealal või tööstusharus. Samas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 10 ei takista liikmesriike kohaldamast oma riigi ja teiste liikmesriikide ettevõtjate suhtes töötingimusi, mis on ette nähtud üldkohalduvate kollektiivlepingutega ka teistes majandussektorites peale ehitussektori.

Töö autor on seisukohal, et direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenev kohustus, mille kohaselt tuleb töötajaid piiriüleselt lähetavatel ettevõtjatel ehitussektoris teatud tööde tegemisel maksta lähetatud töötajatele tasu lähetamise sihtriigi üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute alusel, on mõistlik, sest ehitussektoris on lähetatud töötajate osakaal teiste töötajatega võrreldes suur ja seetõttu võib esineda tasu maksmise osas rikkumisi.

Direktiivi 96/71/EÜ preambula punkti 12 kohaselt ei takista EL õigus liikmesriike kohaldamast oma õigusakte või tööandjate ja töötajate vahelisi kollektiivlepinguid mistahes isiku suhtes, kes on kas või ajutiselt tööle võetud liikmesriigis.

Euroopa Komisjon soovib kollektiivlepingute kohaldamise osas direktiivis 96/71/EÜ teha muudatusi. Euroopa Komisjon on 2016. aasta ettepanekus märkinud, et muudetakse direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõiget 8 ning selle tulemusena muutuvad üldiselt kohaldatavad kollektiivlepingud kohaldatavaks kõigis majandussektorites, mitte ainult ehitussektoris, tegutsevate lähetatud töötajate suhtes.

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek, mille kohaselt muutuks lähetatud töötajate puhul üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega kehtestatud töötasu maksmine kohustuslikuks kõigis majandussektorites, muudaks oluliselt töötajate piiriülesel lähetamisel tasu maksmise põhimõtteid. Töö autor ei pea ettepanekut põhjendatuks, sest liikmesriikide vahel on tasu osas väga suured erinevused. Võimaluse korral on lähetaja ettevõtjal alati võimalus maksta kõrgemat tasu kui sihtriigi töötasu alammäär. Samuti tagab lähetatud töötaja õiguste kaitse Rooma I määruse artikli 8 lõige 1, mille kohaselt töölepingu suhtes valitud õigus ei või põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda.

Kollektiivlepingu kohaldatavuse osas on Euroopa Kohus korduvalt arvamust avaldanud. Kohus on rõhutanud, et kollektiivleping peab olema üldiselt kohalduv, alles siis on kohustatud ettevõtjad, kes lähetavad oma töötajaid teise liikmesriiki, maksma tasu vastavalt kollektiivlepingus sätestatule. Asjas C-346/06, *Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG pankrotihaldur versus Land Niedersachsen* leidis Euroopa Kohus, et kohalik seadus, mis nõuab avaliku ehitushanke võitnud ettevõtjalt kollektiivlepingutest kinnipidamist, on vastuolus direktiiviga 96/71/EÜ, kui just kollektiivleping ei ole kuulutatud üldiselt siduvaks. Antud asjas ei olnud ehitustööde kollektiivleping tunnistatud üldiselt kohaldatavaks Saksamaa lähetatud töötajate seaduse *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*<sup>58</sup> mõttes.<sup>59</sup> Samale seisukohale asus Euroopa Kohus ka kohtuasjas C-113/89, *Rush Portuguesa Lda versus National Immigration Office*,<sup>60</sup> kus kohus leidis, et EL õigus ei takista liikmesriike laiendada kollektiivlepinguid.<sup>61</sup>

Kuna direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 10 ei takista liikmesriike oma siseriikliku õiguse alusel kohaldamast töötingimusi, sh tasu maksmist ka teiste majandussektorite kollektiivlepingutes peale ehitussektori, siis on võimalik kehtestada tasu suurused muude majandussektorite kollektiivlepingutes, tingimusel, et siseriiklik õigus seda võimaldab ja kollektiivleping on üldiselt kohaldatav.

Samal teemal märgib R. Blanpain, et liikmesriigid võivad kehtestada piiriülese lähetamise korral kohustuslikud töötingimused sh tasu maksmise kollektiivlepingute alusel lisaks

---

<sup>58</sup> Saksamaa lähetatud töötajate seadus. *Arbeitnehmer - Entsendegesetz* (AEntG) (BGBl. S. 799). - [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg\\_2009/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf) (27.02.2016).

<sup>59</sup> EK C-346/06, 03.04.2008, *Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG pankrotihaldur versus Land Niedersachsen*.

<sup>60</sup> EK 27.03.1990, C-113/89, *Rush Portuguesa Lda versus National Immigration Office*.

<sup>61</sup> Verschueren (viide 28), lk 138.

ehitussektorile ka teistes valdkondades. Teenuste osutamise raames on lähetatud töötajatele tagatud ainult töötasu alammäär. Kui liikmesriik soovib määrata töötasu alammäära, mis oleks siduv lähetatud töötajatele, tuleb laiendada kollektiivlepingut.<sup>62</sup>

Euroopa Kohtu praktikast, mis käsitleb tasu maksmist üldiselt kohalduvate kollektiivlepingute alusel, selgub, et lisaks seisukohale, mille kohaselt tasu maksmise aluseks olev kollektiivleping peab olema üldiselt kohaldatav, on ilmnenud veel vastuolu, millele tuleb tähelepanu pöörata. Nimelt on liikmesriikides, näiteks Soomes, sõlmitud lisaks üldiselt kohalduvale kollektiivlepingule, mille alusel tuleb ka piiriüleselt töötajaid tööle lähetanud ettevõtjatel oma töötajatele tasu maksta, sõlmitud riigi enda ettevõtjate poolt selles sektoris veel täiendavaid alternatiivseid kollektiivlepinguid teistsugustel tingimustel. Teiste liikmesriikide tööandjatel aga sellise kokkuleppe sõlmimiseks alust ei ole.<sup>63</sup>

Seda vastuolu analüüsib N. Wahl, kes märgib kohtujuristi ettepanekus Euroopa Kohtu asjas C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna* (ESA asi), et vastuvõtva liikmesriigi siseriiklikus õiguses või tavades ette nähtav töötasu alammäär tuleb kindlaks määrata direktiivis 96/71 sätestatud korra kohaselt, sealhulgas üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega. Kohtuasjas C-396/13 on tööandja väitnud, et Soome kollektiivlepingute süsteem ei ole läbipaistev, kuna see võimaldab oma riigi ettevõtjatel sõlmida teatavatel tingimustel alternatiivseid kollektiivlepinguid, mis on selles sektoris üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingu suhtes ülimuslikud. N. Wahl märgib täiendavalt, et niisugune süsteem nagu Soome oma, kus omamaised ettevõtjad võivad üldiselt kohaldatava kollektiivlepingu kohaldatavusest kõrvale hoiduda nii, et sõlmivad teise, võimalik, et konkreetsema ja mõnel juhul koguni töötajatele vähem soodsa, kollektiivlepingu, ei näi olevat teenuste osutamise perspektiivist täiesti probleemitu. Selline süsteem ei pruugi olla täielikus kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega *Portugaia Construções Lda*<sup>64</sup>, kus kohus on leidnud, et kui teises liikmesriigis asuv tööandja ei saa erinevalt vastuvõtvas liikmesriigis asuvast tööandjast vältida majandussektorit reguleerivast kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi, kujutab see endast ebavõrdset kohtlemist ja on vastuolus EL aluspõhimõtetega. Nimetatud asjas sai oma riigi tööandja maksta üldiselt kohaldatavas kollektiivlepingus ettenähtud töötasu alammäärast väiksemat töötasu, sõlmides teise, ühe ettevõtja suhtes

---

<sup>62</sup> Blanpain (viide 1), lk 31.

<sup>63</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek.

<sup>64</sup> EK C-164/99, 24.01.2002, *Portugaia Construções Lda*.

kehtiva kollektiivlepingu, samal ajal kui teises liikmesriigis asuv tööandja seda teha ei saanud.<sup>65</sup>

Autori seiskohalt on selline alternatiivsete kollektiivlepingute sõlmimise võimaldamise süsteem põhjendamata ja ebaõige. Sellise süsteemi kohaldamine liikmesriigis on vastuolus direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 mõttega. See ei ole lähetatud töötajale ettenähtav ja seetõttu on töötaja õigusi kahjustav.

Liikmesriikides võivad kollektiivlepingutega kehtestatud töötasu alammäärad olla lepingu piires erinevad. Näiteks on Saksamaa lähetatud töötajate seaduse *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* §-s 5 sätestatud, et kollektiivlepingus<sup>66</sup> võib olla määratud töötasu alammäär, mis võib erineda tegevusalade, mees- ja naistöötajate kvalifikatsiooni ning piirkondade järgi, kaasa arvatud ületunnitasu, puhkusetasu või lisapuhkuse tasu, sissemaksete kogumine ja puhkusehüvitiste maksmine.

Soome kollektiivlepingutes on tavapäraselt määratud töötasu alammäärad rühmadena, olenevalt töötaja töökogemusest või staažist. Kuna lähetusi esineb kõige enam ehitussektoris, siis toob töö autor näite Soome ehitustöötajate kollektiivlepingust 2014-2016.a. Soome ehitustöötajate kollektiivlepingus on ehitustöötajad jagatud 6 rühma: uus töötaja, vähese kogemusega töötaja, algaja professionaal, professionaalne töötaja, kogenud professionaal ja väga kogenud professionaalne töötaja. Alates 01.06.2015 on tunnitasu alammäär näiteks uuel töötajal 9,93 eurot ja väga kogenud professionaalil 16,07 eurot.<sup>67</sup> Seega tuleb Soome Vabariiki lähetatud ehitustöötajate osas määratleda esmalt tema kogemuste tase ja seejärel rakendatakse töötajale vastav töötasu alammäär.

Töö autori arvates on kollektiivlepingutes töötajate rühmadesse jagamine mõistlik, sest selline võimalus tagab töötajatele tasu maksmise viisil, mis on õiglane. Võrreldavad ei ole algaja töötaja panus ja tase suurte kogemustega töötaja panusega, kellele tuleb maksta ka kõrgemat töötasu alammäära.

---

<sup>65</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek.

<sup>66</sup> 2015. aasta juulikuus oli Saksamaal umbes 70 000 kehtivat kollektiivlepingut, millest 502 oli tunnistatud üldiselt siduvaks, millest väga vähesed sisaldasid töötasu alammäärasid. Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final report. 01.2016. European Commission. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, p 66 (30.03.2016).

<sup>67</sup> Soome ehitustöötajate kollektiivleping. *Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014-2016*. - <http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1403.pdf> (05.03.2016).

Üldkohalduva kollektiivlepingu rakendamist liikmesriigi töötajate suhtes on analüüsinud Soome Töökohus asjas TT:2009-90, R 126/08, 9.10.2009 *Soome lennusaatjatele Liit SLSY versus Finnair Oy*. Asjaoludest nähtub, et Finnair OY sõlmis Hispaania ettevõtjaga Air Europa lennukite liisingulepingu, kuhu olid hõlmatud ka meeskonnaliikmed, ilma et oleks kokku lepitud alltöövõtja või töäjõu rendifirma kohustust täita Soomes salongipersonali suhtes kehtivat kollektiivlepingut. Salongipersonalile kohaldati Hispaania õigust, mitte Soome kollektiivlepingut ega Soome tööõigust. Soome vastavast kollektiivlepingust tulenes, et alltöövõtja või töäjõudu rentiv ettevõtja on kohustatud järgima üldist kollektiivlepingut. Vastaspool märkis, et direktiiv 96/71/EÜ ei ole antud asjas asjakohane ning salongi töötajad ei ole saadetud Soome tööle, vaid personal teeb tööd mitme riigi õhuruumis. Kohus oli seisukohal, et Soome lähetatud töötajate seadusega on tagatud ajutiselt Soome lähetatud töötajale samad töötingimused, kui kodumaistele töötajatele. Need töötingimused hõlmavad töötasu alammäära, põhipuhkust, tööaega ja ohutust kooskõlas sektori üldkohalduva kollektiivlepinguga. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 10 on lubatud, et siseriiklikult võib sätestada, et töötajate kaitse laieneb ka teistesse sektoritesse lisaks ehitussektorile, nagu on määratud Soomes.<sup>68</sup>

ELTTS § 4 lõikes 2 on sätestatud, et sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb lähetatud töötajale tagada ELTTS § 5 loetletud töötingimuste sh töötasu kohaldamine vastavalt Eesti seadustele, muudele õigusaktidele ja kollektiivlepingu seaduse (edaspidi KLS)<sup>69</sup> § 4 lõikes 4 sätestatud laiendatud kollektiivlepingutele.

Kollektiivlepingute laiendamine on sätestatud KLS-s. KLS § 4 lõikest 4 tulenevalt võib tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada poolte kokkuleppel muuhulgas töötasu tingimuste osas. Laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus. KLS § 4 lõikest 5 tulenevalt avaldatakse laiendatud kollektiivlepingute tingimused valdkonna eest vastutava ministri poolt ametlikus väljaandes Ametlikud Teadaanded.

---

<sup>68</sup> Soome Vabariigi töökohtu otsus TT:2009-90, R126/08, 9.10.2009. *Soome lennusaatjatele Liit SLSY versus Finnair Oy* - [http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090090?search\[type\]=pika&search\[pika\]=1%C3%A4hetetyist%C3%A4%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090090?search[type]=pika&search[pika]=1%C3%A4hetetyist%C3%A4%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4) (05.03.2016).

<sup>69</sup> Kollektiivlepingu seadus. - RT I 1993, 20, 353 ... RT I, 29.06.2014, 109.

ELTTS § 4 lõike 2, mille kohaselt sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb lähetatud töötajale tagada ELTTS § 5 loetletud töötingimuste sh töötasu kohaldamine muuhulgas ka vastavalt Eesti laiendatud kollektiivlepingutele, on vastavuses direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 1, millest tulenevalt tagavad liikmesriigid, et töötajaid lähetanud ettevõtjad kindlustavad lähetatud töötajatele töötingimused sh tasu, muuhulgas üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega. Seega on ELTTS-ga tagatud Eestisse lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse saada tasu üldiselt kohalduvate kollektiivlepingute alusel.

### 3. Töötasu maksmine alammäärade alusel

#### 3.1. Töötasu alammäära mõiste

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt määratletakse töötasu alammäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevalt peavad liikmesriigid tagama, et ettevõtjad, kes lähetavad töötajaid, kindlustavad lähetatud töötajatele lähetamise sihtriigis kehtivad töötasu alammäärad. Direktiiv 96/71/EÜ ei kohustata liikmesriike töötasu alammäära kindlaks määrama, kui liikmesriik ei ole ise alammäärasid õigusaktidega kehtestanud.<sup>70</sup>

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga soovitakse teha muudatus direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikesse 1, millega asendatakse direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 1 olev mõiste „töötasu alammäärad” mõistega „tasu”.

Seega soovib Euroopa Komisjon 2016. aasta ettepanekuga, et lähetatud töötajale makstakse lähetamise sihtriigis sama tööd tegevate liikmesriigi töötajatega sarnast tasu senise töötasu alammäära asemel ehk siis liikmesriigis võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepaneku muudatusi põhjendades märgitakse, et ettepanekuga ei ühtlustata Euroopas tööjõukulusid, vaid piirduakse sellega, mis on vajalik, tagamaks lähetatud töötajate tööülesannete täitmise ajaks vastuvõtva liikmesriigi elukallidusele ja -standarditele kohandatud tingimused.

Töö autor ei pea õigeks Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekut, mille kohaselt lähetatud töötajatele tuleb maksta lähetuse sihtriigis kehtiva töötasu alammäära asemel sihtriigi oma töötajatele sama töö eest makstavat tasu, sest selline ettepanek ei ole õiglane ega põhjendatud. Samuti ei ole Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekus põhjendatud ülekaalukas üldine huvi sellise muudatuse tegemiseks. Euroopa Komisjon jätab tähelepanuta asjaolu, et piiriüleselt lähetatud töötajatele makstakse lisaks töötasu alammäärale ka lähetusega seotud toetusi, mida ei arvata töötasu alammäära hulka, nagu näiteks majutuskulud jm. Samas oma

---

<sup>70</sup> R. Blanpain märgib põhjendatult, et kokkulepitud töötasu alammäärad moodustavad töötajate kaitse. - R. Blanpain. *European Labour Law*. 12th edition. Kluwer Law International. 2010, p 440.

riigi töötajatele majutuskulusid tavapäraselt ei hüvitata. Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek töötasu alammäära osas ei ole ka proportsionaalne ja vajalik. Kaugemas perspektiivis mõjuks selline muudatus töötajate lähetamisele negatiivselt, tuues kaasa lähetamise vajaduse vähenemise, mis on ilmselgelt lähetatud töötajate õigusi sh õigust piiriüleltselt töötada ja saada tööle vastavat tasu, kahjustav. Seega ei ole Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek, millega soovitakse liikmesriigis võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist, põhjendatud.

Lähetatud töötajate suhtes kohalduvate töötasu alammäärade kohta läbi viidud uuringust selgub, et mõiste „töötasu alammäärad“ ei ole üheselt arusaadav. Näiteks ei ole selge, kas töötasu alammäära tuleb mõista bruto - või netosummana. Euroopa Kohus asus asjas C-341/02, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*<sup>71</sup> seisukohale, et töötasu alamäär tuleb arvestada brutosummana.<sup>72</sup>

Töö autor nõustub arvamusega, et töötasu alammäära mõistet võib mitmeti tõlgendada. Kuigi direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 1 sätestab, et töötasu alammäärade mõiste määratletakse vastavalt liikmesriigi õigusaktidele või tavadele, ei ole töötasu alammäärade mõiste üheselt mõistetav. Võttes arvesse, et EL-s on 28 liikmesriiki, võivad liikmesriikide määratlused töötasu alammäära mõiste osas olla erinevad.

Kuigi liikmeriikidel on õigus ise määratleda töötasu alammäära mõistet, kahtleb F. Hendrickx põhjendatult, viidates Euroopa Kohtu asja C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna* otsusele, mil määral on vastuvõtvad riigid ise tegelikult vabad määratlema teise liikmesriigi teenusepakkujatele töötasu alamäära mõistet ja alammäära koostisosi.<sup>73</sup> Töö autor nõustub selle seisukohaga, sest liikmesriikidel on direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenev kaalutusõigus töötasu alammäärade mõiste määratlemiseks vastavalt liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele või tavadele, kuid EL liikmesriikidena ei olda kaalutlustes vabad, vaid peavad lähtuma ka EL õigusest ja Euroopa Kohtu praktika arengusuundadest.

---

<sup>71</sup> EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.

<sup>72</sup> Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final report. 01.2016. European Commission. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, p 97 (30.03.2016).

<sup>73</sup> F. Hendrickx. Editorial. A post-LAVAL case: ESA and minimum wages for posted workers. - European Labour Law Journal, Volume 6, 2015, No. 1.

N. Wahl märgib põhjendatult kohtujuristi ettepanekus asjas C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, et senises Euroopa Kohtu praktikas<sup>74</sup> ei ole ette nähtud ühtki selget vastust küsimusele, mida mõiste „töötasu alammäärad“ tegelikult tähendab. Samuti märgib N. Wahl, et mõiste „töötasu alammäärad“ võib hõlmata arvukalt elemente ja esineda eri liikmesriikides paljudes eri vormides. Sellest tulenevalt ja arvestades liikmesriikide kaalutlusruumi mõiste „töötasu alammäärad“ sisustamisel, ei tundu olevat soovitatav kehtestada kohtulikult selle mõiste positiivne ja üldine määratlus.<sup>75</sup> Töö autor nõustub seisukohaga, et töötasu alammäär mõiste ja sisu üldine määratlemine EL õigusega või kohtulahendiga ei ole mõistlik, sest liikmesriikidel on erinevad tavad ja väljakujunenud õigus.

Kuna tulenevalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 on liikmesriikides võimalik siseriikliku õigusega määratleda töötasu alammäär mõiste, on liikmesriigid selliselt ka toimunud. Soome õigusest tuleneb, et töötasu alammäärana tuleb mõista kollektiivlepingus sätestatud töötasu. Soome lähetatud töötajate seaduse *Laki lähetetyistä työntekijöistä*<sup>76</sup> § 2 sätestab, et lähetatud töötajatele tuleb maksta töötasu alammäär alusel, mis võrdub kollektiivlepingus ette nähtud töötasuga.

Saksa Liitvabariigi töökohus leidis tööasjas 2014/07/22, 1 ABR 96/12, et kui töötasu alammäär<sup>77</sup> ei oleks reguleeritud, oleks see vastuolus töötaja kaitse - eesmärgiga.<sup>78</sup> Töö autor peab seda seisukohta õigeks, sest lähetatud töötajate kaitse tasude maksmisel hõlmab eelkõige töötasu alammääraga seonduva reguleerimist.

ELTTS-s ei ole sätestatud töötasu alammäär mõistet. Seetõttu on vajalik ELTTS muutmine ja seaduses töötasu alammäär mõiste sätestamine, sest direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevalt määratletakse töötasu alammäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele

---

<sup>74</sup> EK C-341/05, 18.12.2007, *Laval un Partneri Ltd versus Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ja Svenska Elektrikerförbundet*; EK C-522/12, 7.11.2013, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*; EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.

<sup>75</sup> EK C-396/13, 12.02.2015 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*. Kohtujuristi N. Wahl ettepanek 18.09.2014.

<sup>76</sup> Soome lähetatud töötajate seadus. *Laki lähetetyistä työntekijöistä* (1146/1999). - <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en0000.pdf> (27.02.2016).

<sup>77</sup> Saksa Liitvabariigis on töötasu alammäärad kehtestatud Saksamaa miinimumtöötasu seadusega *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLog)*.

<sup>78</sup> Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 1 ABR 96/12, 22.07.2014. - <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=ea0e31d3159fc426db981d054b7bd08a&nr=17580&pos=3&anz=9> (27.02.2016).

õigusaktidele või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse. Töötasu alammäära mõiste määratlemine tagaks lähetatud töötajatele õigusselguse ning EL õigusaktidest, eelkõige direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tuleneva kaitse tasude maksmisel.

Eestis tuleb töötasu alammäära mõiste määratleda siseriikliku õigusega, sest töötasu alammäära osas ei ole Eestis tava kujunenud. Kuigi TLS § 29 lõige 6 sätestab, et Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta, ei ole Eesti õiguses otseselt sätestatud töötasu alammäära mõistet. Seega tuleb ELTTS § 3, mis käsitleb seaduse mõisteid, lisada uus lõige, milles sätestatakse, et töötasu alammäär ELTTS tähenduses on tasu, millest madalamat töötasu lähetatud töötajale maksta ei või.

ELTTS § 5 lõikes 1 on toodud loetelu lähetatud töötajale kohaldatavatest Eestis kehtestatud töötingimustest, mille punktis 4 on toodud ära töötasu ja ületunnitöö hüvitamine. ELTTS 2016 seaduse eelnõuga soovitakse muuta ELTTS § 5 lõike 1 punkti 4, millega asendatakse senine mõiste „töötasu“ mõistega „töötasu miinimum“. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16.03.2016 seletuskirjas (edaspidi ELTTS 2016 eelnõu seletuskiri)<sup>79</sup> märgitakse, et ELTTS § 5 lõike 1 muutmise tulemusena korrastatakse lähetatud töötajatele kohaldatavate töötingimuste loetelu, et tagada selgem vastavus direktiivi 96/71/EÜ nõuetele.

Töö autor nõustub seisukohaga, et ELTTS § 5 lõike 1 punkti 4 tuleb muuta ja asendada mõiste „töötasu“ asjakohasema mõistega. ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja autorid soovivad asendada kehtivat mõistet „töötasu“ mõistega „töötasu miinimum“, mis töö autori seisukohalt ei ole põhjendatud. Autori seisukohalt oleks põhjendatud ja õigusselguse huvides ELTTS § 5 lõike 1 punkti 4 muutmise selliselt, et senine mõiste „töötasu“ asendatakse Eesti siseriiklikus õiguses kasutatava enamlevinud mõistega „töötasu alammäär“.

---

<sup>79</sup> Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16.03.2016 seletuskiri. - <http://eelnoud.valitsus.ee/main#xIOG7KZ2> (03.04.2016).

### 3.2. Töötasu alammäära hulka arvatavad tasud

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 7 teisest lõigust tulenevalt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.

Direktiivi 2014/67/EL preambula punkti 35 kohaselt, selleks, et lähetatud töötaja saab nõuetekohase tasu, ja tingimusel, et lähetamisega seotud toetusi saab pidada töötasu alammäära osaks, tuleb kõnealused toetused töötasust maha arvata vaid siis, kui see on vastuvõtva liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga ette nähtud.

Tasude arvestamine töötasu alammäära hulka sõltub tulenevalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 eelkõige vastuvõtva liikmesriigi siseriiklikust õigusest. Kohtupraktikast<sup>80</sup> ja õiguskirjandusest tuleneb, et liikmesriikides on küsimus sellest, millised tasud kuuluvad töötasu alammäära hulka, olulise tähtsusega, sest sellest sõltub lähetatud töötajate kaitse tasude maksmisel. Töötajale peab enne lähetamist olema ettenähtav, millised tasud kuuluvad lähetuse sihtriigis töötasu alammäära hulka.

Euroopa Kohus on selgitanud tasude töötasu alammäära hulka arvamist, tuginedes põhimõttele - kas makstavad tasud muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahekorda.<sup>81</sup> Töö autor peab seda põhimõtet õigeks. See põhimõte tähendab seda, et töötaja peab tegema igapäevaselt tööd, mis on kokku lepitud ja mida on mõistlik eeldada ning töötasuna tuleb käsitleda sellist tasu, mis on samuti kokku lepitud. Kui aga töötaja teeb lisaks tavapärasele tööle muud tööd ja selle eest peab maksuma tasu täiendavalt või teistel alustel, ei pea arvestama seda tasu töötasu alammäära hulka. Vaatamata eeltoodud põhimõtte kohaldamisele ei ole üheselt mõistetav, millised tasud konkreetselt kuuluvad töötasu alammäära sisse. Põhjendatult kahtleb ja märgib kohtujurist N. Wahl, et ta ei usu, et Euroopa Kohtu kasutatavast põhimõttest on abi mõiste „töötasu alamäärad” mõtestatud tõlgendamisel.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> EK C-341/02, EK C-522/12, EK C-396/13.

<sup>81</sup> EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.

<sup>82</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek.

Põhimõttele, kas makstavad tasud muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahekorda, tugines Euroopa Kohus kohtuasjas C-341/02, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.<sup>83</sup> Euroopa Kohus leidis eeltoodud põhimõttele tuginedes põhjendatult, et töötasu alammäära hulka tuleb arvestada puhkustasud. Kohtujurist N. Wahl on Euroopa Kohtu asjas C-396/13 samuti seisukohal, et puhkusetasu tuleb arvata töötasu alammäära hulka, märkides, et puhkusetasu on olemuslikult osa tasust, mida töötaja saab enda osutatavate teenete eest.<sup>84</sup> Autor nõustub nii eeltoodud Euroopa Kohtu kui ka kohtujurist N. Wahli seisukohaga ja leiab, et puhkusetasu arvestamine töötasu alammäära hulka on põhjendatud, sest puhkusetasu näol on tegemist tööga seotud tasuga, mida makstakse töötajale aja eest, mil ta viibib puhkusel ja ei täida tööülesandeid.

Lisaks märkis kohus selles asjas, et 13. ja 14. kuupalgaks nimetatavaid lisatasusid võib arvestada töötasu alammäära osadena tingimusel, kui neid makstakse töötajale regulaarselt. Selline seisukoht on põhjendatud, sest töötajal on tekkinud õigustatud ootus sellisele regulaarselt makstavale tasule. Näiteks jõulupreemia maksmine nn 13. kuupalgana igal aastal tuleb arvestada töötasu alammäära hulka juhul, kui seda makstakse regulaarselt.

Samuti kasutas Euroopa Kohus põhimõtet, kas makstavad tasud muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahekorda, eelotsusetaotluse lahendamisel kohtuasjas C-522/12, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*, selgitamaks, kas ühekordsed maksed tuleb arvata töötasu alammäära hulka. Euroopa Kohus märkis, et ühekordsed maksed kujutavad endast töötajale tema tavapärase tegevuse eest makstavat töötasu, mis on ette nähtud üldkohaldatava kollektiivlepinguga. Euroopa Kohus oli seisukohal, et töötasu alammääradele selliste ühekordsete maksete lisamine ei muuda ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahekorda.<sup>85</sup> Seega leidis Euroopa Kohus põhjendatult, et ühekordsed maksed, mis on ette nähtud kollektiivlepingus, tuleb arvata lähetatud töötaja töötasu alammäära hulka. Olenemata asjaolust, et Euroopa Kohtu põhimõte on õige ja aitab kohtutel sisustada töötasu alammäära sisu, ei too ainuüksi selle põhimõtte kasutamine selgust, millised tasud arvatakse töötasu alammäära hulka, vaid lihtsustab määratlemist, kas toetus tuleb arvata töötasu alammäära hulka.

---

<sup>83</sup> EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.

<sup>84</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p 89.

<sup>85</sup> EK C-522/12, 07.11.2013, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*.

2015. aastal asus Euroopa Kohus asjas C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna* töötasu alammäära hulka arvatavate tasude analüüsimisel seniste seisukohtadega võrreldes erinevale seisukohale. Euroopa Kohus jõudis asjas C-396/13 järeldusele, et päevaraha ja reisijahüvitis tuleb selles kohtuasjas arvata töötasu alammäära hulka. Euroopa Kohus leidis asjas C-396/13, et päevaraha tuleb kvalifitseerida lähetusega seotud toetuseks ja see toetus loetakse töötasu alammäära hulka. Euroopa Kohus põhjendas otsust asjaoluga, et antud kohtuasja lähetuse sihtriigi st Soome kollektiivlepingutes on ette nähtud lähetatud töötajatele kindlasummalise päevaraha maksmine ja seda päevaraha ei makstud kohtuasjas töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks. Euroopa Kohus märkis, et see päevaraha oli mõeldud tagama töötajate sotsiaalset kaitset, kompenseerides neile lähetusega seotud ebamugavused, mis seisnevad selles, et isikud peavad viibima eemal enda tavapärasest keskkonnast. Seetõttu leidis Euroopa Kohus, et selline lähetuse päevaraha tuleb kvalifitseerida lähetusega seotud toetuseks ja see toetus loetakse töötasu alammäära hulka ning seda kindlasummalist päevaraha tuleb maksta lähetatud töötajatele võrdsel alustel Soome töötajatega, kellel on õigus saada samasugust päevaraha lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil. Seega tuleb selline kindlasummaline päevaraha lugeda töötasu alammäära hulka samasugustel tingimustel, nagu makstakse liikmesriigi oma töötajatele lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil.<sup>86</sup>

Töö autori arvates mõjutas Euroopa Kohut sellise lahendi tegemisel ka asjaolu, et vaatamata sellele, et päevaraha on mõeldud korvama lisakulusid, mis võivad tekkida töötajale mujal ööbimisest lähetuses viibimise ajal, elasid töötajad Soomes olles oma tööandja poolt kinni makstud ruumides.<sup>87</sup> Autor nõustub kohtu seisukohaga, millega arvati antud kohtuasjas päevaraha töötasu alammäära sisse. Kohtujurist N. Wahl märgib põhjendatult, et nendel asjaoludel näib olevat raske veenvalt väita, et kindlasummalise päevaraha maksmine on vajalik lähetatud töötajate kaitseks.<sup>88</sup>

Reisijahüvitise kohta märkis Euroopa Kohus asjas C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna* et iga päev tööle jõudmiseks kulunud aja eest makstud hüvitis kuulub töötajate töötasu alammäära hulka, sest vastavalt lähetuse sihtriigi Soome kollektiivlepingu tingimustele makstakse töötajatele reisiajahüvitist, kui

---

<sup>86</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.

<sup>87</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p 102.

<sup>88</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek, p102.

igapäevane teekond töökohta ja tagasi kestab kauem kui ühe tunni. Euroopa Kohus märkis, et kui seda reisiajahüvitist ei makstud töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks, tuleb seda pidada lähetusega seotud toetuseks ja seega loetakse see töötasu alammäära hulka. Sellist reisiajahüvitist, mida makstakse töötajatele tingimusel, et neil kulub igapäevasele teekonnale töökohta jõudmiseks ja tagasi kauem kui üks tund, arvatakse lähetatud töötajate töötasu alammäära hulka. Samuti kordas Euroopa Kohus selles asjas ka oma varasemat seisukohta, et töötasu alammäära hulka tuleb arvata puhkusetasu.<sup>89</sup>

Autor nõustuda ka Euroopa Kohtu seisukohaga, et kui päevaraha ja reisijahüvitise maksmine on kindlaks määratud siseriikliku õiguse või kollektiivlepinguga ja kui neid ei makstud töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teise lõigu tähenduses, siis tuleb päevaraha ja reisijahüvitis arvata töötasu alammäära hulka. Autori seisukohalt ei ole välistatud Euroopa Kohtu poolt teistsuguse otsuse tegemine, millega ei arvata päevaraha ja reisijahüvitust töötasu alammäära hulka, kui asjaolud on teistsugused ja asi lahendatakse mõne teise liikmesriigi siseriiklikule õigusele tuginedes.

Lähtudes eeltoodust on töö autor arvamisel, et koostoimes direktiivi 96/71 artikli 3 lõikega 7, millega loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks ning direktiivi 96/71 artikli 3 lõikega 1, mille kohaselt tasude arvestamine töötasu alammäära hulka sõltub eelkõige vastuvõtva liikmesriigi siseriiklikust õigusest, on päevaraha ja reisiajahüvitise arvamine töötasu alammäära hulka põhjendatud asjas C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.<sup>90</sup>

Järelikult võib Euroopa Kohtu seisukohtadest juhindudes lugeda töötasu alammäära osaks ühekordseid makseid, mis kujutavad endast töötajale tema tavapärase tegevuse eest makstavat töötasu, nagu näiteks puhkusetasud ja ning 13. ja 14. kuupalgaks nimetatud lisatasud, kui viimaseid makstakse regulaarselt. Samuti võib töötasu alammäära osaks lugeda siseriikliku õiguse või kollektiivlepingutega lähetatud töötajatele ettenähtud toetusi, mida ei maksta töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks, vaid toetusena, nagu näiteks päevaraha ja reisijahüvitis.

---

<sup>89</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.

<sup>90</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.

Liikmesriikide siseriiklikus õiguses on sätestatud erinevalt, millised tasud arvatakse töötasu alamäära hulka, sest sellise võimaluse annab direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 1, mille kohaselt tasude arvestamine töötasu alammäära hulka sõltub eelkõige vastuvõtva liikmesriigi siseriiklikust õigusest. Soome lähetatud töötajate seaduse (*Laki lähetetyistä työntekijöistä*) §-s 3 on sätestatud, et toetused loetakse lähetatud töötajate töötasu hulka, kui need on makstud hüvitisena tegelike kulude eest.<sup>91</sup> Poola siseriikliku õiguse kohaselt ei arvata teatud puhkusetoetusi, näiteks riigipühaga seotud toetust<sup>92</sup> lähetatud töötaja töötasu alammäära hulka.<sup>93</sup> Töötasu alammäära osad võivad erineda ka liikmesriikides sektorite lõikes. Poolas ja Saksamaal on ehitussektoris üldiselt sarnane regulatsioon, st töötasu alammäära hulka arvestatakse näiteks ületunnitöö, töötingimustega seotud lisatasud, raske töö eest lisatasud, puhkusetasu jm, kuid Poolas ei arvestata töötasu alammäära sisse töövahendite kulu hüvitist.<sup>94</sup>

ELLTS § 5 lõikest 6 tuleneb, et lähetatud töötajale töötasu maksmisel loetakse lähetusega seotud, rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks.

ELTTS 2004 eelnõu seletuskirja autorid märgivad, et kui võrrelda, kas lähetatud töötajale makstav töötasu vastab Eesti töötasu alammääradele, arvestatakse töötasu sisse rahas makstud hüvitised ja preemiad, mis on seotud lähetusega, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse kulude katteks, näiteks majutamine, toitlustus, transport.<sup>95</sup> Autor nõustub ELTTS 2004 eelnõu autoritega, sest Eestis võib pidada põhjendatuks arvata töötasu alammäära hulka tasud, millised on seotud lähetusega, eelkõige puhkusetasud ja regulaarselt makstavad lisatasud.

ELLTS § 5 lõige 6, millest tuleneb, et lähetatud töötajale töötasu maksmisel loetakse lähetusega seotud, rahas makstud hüvitised töötasu osaks, on kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 7, mille kohaselt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära

---

<sup>91</sup> Soome lähetatud töötajate seadus. *Laki lähetetyistä työntekijöistä* (1146/1999). - <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en0000.pdf> (27.02.2016).

<sup>92</sup> Tegemist ei ole Eesti mõistes puhkusetasudega, vaid puhkusetoetustega, nt riigipüha toetustega.

<sup>93</sup> Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final report. 01.2016. European Commission. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, p 108 (30.03.2016).

<sup>94</sup> Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final report. 01.2016. European Commission. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, p 119 (30.03.2016).

<sup>95</sup> S Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse eelnõu 03.11.2003 seletuskiri 191 SE, (koopia autori valduses), lk 5.

hulka. Seega on Eesti õigus kooskõlas EL õigusega ja puudub vajadus ELTTS sätete muutmiseks tulenevalt direktiivist 96/71/EÜ.

Töö autori seisukohalt ei tule ELLTS sätteid muuta ka tulenevalt Euroopa Kohtu lahendist C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, mille kohaselt reisijatehüvitis ja päevaraha arvestatakse lähetatud töötaja töötasu alammäära hulka. ELTTS § 4 lõike 2 kohaselt tuleb lähetatud töötajatele tagada töötasu kohaldamine vastavalt Eesti seadustele, muudele õigusaktidele ja laiendatud kollektiivlepingutele. Eestis ei ole siseriikliku õigusaktiga määratud, et töölähetuse ajal makstakse töötajatele riigisisesele lähetusel päevaraha.<sup>96</sup> Samuti on Eesti siseriikliku õigusaktiga sätestatud, et töötajal on õigus nõuda tööandjalt töölähetusega kaasnevate sõidu- ja majutuskulude ning tööülesande täitmisega kaasnevate muude mõistlike kulude hüvitamist. Seetõttu käsitletakse sõidu- ja majutuskulusid ning muid lähetusega seotud mõistlikke kulusid direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 7 teisest lõigu mõttes hüvitisena, mida tuleb maksta lähetamisest tulenevate kulude katteks. Seega ei tule Eestis reisijahüvitist, päevaraha ega muid lähetusega seotud kulusi arvata lähetatud töötajate töötasu alammäära hulka.

Juhindudes Euroopa Kohtu praktikast, tuleb Eestis lugeda töötasu alammäära osaks ühekordsed maksed, mis kujutavad endast töötajale tema tavapärase tegevuse eest makstavat töötasu, nagu näiteks puhkusetasud ning 13. ja 14. kuupalgaks nimetatud lisatasud, kui viimaseid makstakse regulaarselt.

### **3.3. Töötasu alammäära hulka mitteamvatavad toetused**

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 1 tulenevalt peavad liikmesriigid tagama, et ettevõtjad, kes lähetavad oma töötajaid, kindlustavad lähetatud töötajatele lähetamise sihtriigis kehtivad töötingimused, sh töötasu alammäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 1 on sätestatud, et seda nõuet ei kohaldata täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide suhtes.

---

<sup>96</sup> VV määrus Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. - RT I, 29.12.2015, 48.

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikest 7 tulenevalt ei loeta lähetusega seotud toetusi töötasu alammäära hulka, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks. Direktiivi 2014/67/EL preambula punkti 35 kohaselt selleks, et lähetatud töötaja saab nõuetekohase tasu ning tingimusel, et lähetamisega seotud toetusi saab pidada töötasu alammäära osaks, tuleb kõnealused toetused töötasust maha arvata vaid siis, kui see on vastuvõtva liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga ette nähtud.

EL õigusega ei ole sätestatud loetelu, milliseid konkreetseid toetusi ei arvata töötasu alammäära hulka. Toetuste töötasu alamäära hulka mitteamine sõltub liikmesriigi õigusest. Erinevad põhimõtted toetuste töötasu alamäära hulka mitteamise kohta ei tekita õiguselgust lähetatud töötaja jaoks. Olukorras kus lähetatud töötaja suunatakse tööle teise liikmesriiki, peab talle olema ettenähtav, millised tasud ei kuulu talle makstava töötasu alammäära hulka. Selgust sellesse probleemi toob osaliselt Euroopa Kohtu praktika.

Euroopa Kohus on asunud korduvalt seisukohale, et teada saamaks, milliseid toetusi ei arvata lähetatud töötajate makstava töötasu alammäära hulka, tuleb analüüsida, kas need tasud ja toetused muudavad ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest makstava tasu vahet. Antud põhimõttele on Euroopa Kohus tuginenud kohtuasjas nr C-341/02, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*. Euroopa Kohus märkis selles asjas põhjendatult, et töötasu alammäära osadena ei tule arvesse võtta ületunnitöötasusid, täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide osamakseid, lähetuskulude katteks makstud hüvitisi ega tunnitasust erineva kindla tasumäära alusel arvutatud makseid. Euroopa Kohus oli seisukohal, et on loomulik, et kui lähetaja ettevõtja nõuab töötajalt täiendava töö tegemist või teatud tingimustel ületunnitöö tegemist, siis hüvitatakse selline täiendavalt tehtud töö töötajale ilma, et seda hüvitust võetaks arvesse töötasu alammäära arvestamisel. Euroopa Kohus märkis, et töötasu alammäära osaks ei loeta lisa- ja täiendavaid tasusid, mida selle liikmesriigi siseriiklike õigusaktide või tavade kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, töötasu alammäära osadena ei käsitleta ja mis muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahet.<sup>97</sup>

Samale seisukohale asus Euroopa Kohus ka kohtuasjas C-522/12, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*. Kohus märkis, et töötasu alammäära osadeks ei loeta lisa- ja täiendavaid tasusid, mida ei käsitleta selle liikmesriigi siseriiklike õigusaktide või tavade kohaselt, kelle

---

<sup>97</sup> EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.

territoriumile töötaja lähetatakse, töötasu alammäära osadena ja mis muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahekorda. Euroopa Kohus märkis, et makseid töötajale vara kogumiseks tuleb pidada töötaja poolt tehtud töö ja selle eest saadava tasu vahekorda muutvateks.<sup>98</sup> Seega makseid töötaja vara kogumiseks ei arvestata töötasu alammäära hulka. Töö autor peab seda seisukohta õigeks. Eestis käsitletakse makseid töötajale vara kogumiseks kogumispensioni maksetena.<sup>99</sup>

Töö autori seisukohalt on selliste maksete tegemise aluseks töötaja soov kindlustada tulevikus oma varalist seisundit. Seega maksed vara kogumiseks ei seondu töö tegemisega ja on põhjendatud nende maksete väljaarvamine töötasu alammäära hulgast.

Kohtuasjas C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna* täiendas Euroopa Kohus oma varasemaid seisukohti, asudes töö autori arvates põhjendatult seisukohale, et töötajatele hüvitatud majutuskulusid ja toidutalongide toetust ei saa lugeda töötasu alammäära hulka. Euroopa Kohus põhjendas kohtuasjas C-396/13 toidutalongide toetuse väljajätmist töötasu alammäärast asjaoluga, et toidutalongide jagamine ei tulene vastuvõtva liikmesriigi õigus- ja haldusnormidest ega kollektiivlepingutest, vaid selle aluseks on lähetatud töötajate ja nende tööandja vahel Poolas alanud töösuhe. Toidutalongide toetust makstakse sarnaselt majutuskulude hüvitamiseks mõeldud toetusele selleks, et hüvitada töötajatele lähetusega kaasnenud elukallidust.<sup>100</sup> Lähtudes eeltoodust on autor seisukohal, et Euroopa Kohus leidis põhjendatult, et toidutalongide toetust ei tule lugeda töötasu alammäära hulka, sest toidutalongide andmine ei ole ette nähtud õigusaktidega ega kollektiivlepingutega ning ei ole seotud otseselt töö tegemisega.

Seisukohale, et tasude väljaarvamine töötasu alammäära hulgast peab tulenema siseriiklikust õigusest ning ühekordsed summad, millised ei ole arvatud tunnitasu alusel, ei pea kuuluma töötasu alammäära hulka, jõudis ka Saksa Liitvabariigi töökohus asjas nr 4 AZR 168/10 (A).<sup>101</sup> Samuti leidis Saksa Liitvabariigi töökohus töö autori arvates põhjendatult asjas

---

<sup>98</sup> EK C-522/12, 7.11.2013, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*.

<sup>99</sup> Kogumispensionide seadus. – RT I 2004, 37, 252 ... RT I, 30.12.2015, 5. KoPS § 11 lg 1 p 2 ja 4 tulenevalt on tööandja kohustatud pidama töötaja, kelle tasult tuleb tasuda sotsiaalmaks, tasult kinni kogumispensioni makse ja kandma makse üle MTA-le.

<sup>100</sup> EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.

<sup>101</sup> Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 4 AZR 168/10 (A), 18.04.2012. - [http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-04/4\\_AZR\\_168-10\\_\\_A\\_.pdf](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-04/4_AZR_168-10__A_.pdf) (05.03.2016).

13.5.2015, 10 AZR 191/14, et liikmesriigid peavad määratlemisel, millised tasud ei kuulu töötasu alammäära hulka, arvestama ka üldiste EL õiguse põhimõtetega.<sup>102</sup>

ELTTS § 5 lõikest 6 tulenevalt loetakse töötasu maksmisel lähetusega seotud rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks.

Töö autor ei leidnud Riigikohtu lahendeid, milles kohus oleks tuginenud otseselt ELTTS-le,<sup>103</sup> kuid Riigikohtu lahendist asjas nr 3-2-1-80-15 nähtub, tegemist võib olla Saksamaalt Eestisse lähetatud töötajaga ning et töötajale on makstud lisaks töötasule päevaraha, hüvitist elukvaliteedi languse eest, kompenseeritud eluasemekulud ning hüvitatud Eesti ja Saksamaa vahelised sõidukulud. Seega hüvitusi ei arvatud töötasu hulka, vaid arvestati lähetusega seotud kulude katteks.<sup>104</sup>

ELTTS 2004 seaduse eelnõu seletuskirja autorid märgivad põhjendatult, et lähetustega seotud hüvitusteks ja preemiaks, mis ei ole makstud lähetuse kulude katteks, on näiteks pärast lähetuse lõppu makstud premia hästi tehtud töö eest vms, mistõttu neid ei arvata töötasu alammäära sisse.<sup>105</sup>

ELTTS § 5 lõige 6, mille kohaselt loetakse töötasu maksmisel lähetusega seotud rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks, on kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 7, mille kohaselt ei loeta lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude. Seetõttu on autor arvamusel, et ELTTS § 5 lõike 6 sõnastus vastab EL õigusele ja on seega nõuetekohane.

Vaatamata asjaolule, et ELTTS § 5 lõige 6, millest tulenevalt loetakse töötasu ja ületunnitöö maksmisel lähetusega seotud rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks, on

---

<sup>102</sup> Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 13.5.2015, 10 AZR 191/14. - <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=6416b2f866440dfa8afe7f1f63a4d2dd&nr=18121&pos=2&anz=66> (27.02.2016).

<sup>103</sup> Eestist sai EL liige 1. mail 2004. - Tšehhi, Eesti, Küprose, Läti, Leedu, Ungari, Malta, Poola, Sloveenia ja Slovakkia ühinemisleping Euroopa Liiduga 23.9.2003. - ELT L 236, 23/09/2003, lk 0017 – 0930. ELTTS on kehtinud samast ajast.

<sup>104</sup> RKTk 3-2-1-80-15.

<sup>105</sup> Seletuskiri ELTTS 2004 eelnõu juurde, 191 SE (2004), lk 5 (koopia autori valduses).

vastavuses EL õigusega, tuleb Eestil EL liikmesriigina järgida ka Euroopa Kohtu poolt oluliseks peetud põhimõtet - kas tasud ja toetused muudavad ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahekorda. Seega tuleb Eestisse lähetatud liikmesriikide töötajate osas kohaldada Euroopa Kohtu seisukohti, mille kohaselt ei arvestata lähetatud töötaja töötasu alammäära hulka, näiteks makseid töötajale vara kogumiseks, ületunnitöötasusid, täiendavate kutsealaste vanaduspensioni osamakseid, töötajatele hüvitatud majutuskulusid ja toidutalongide kulusid.

## **4. Töötasu maksmine alltöövõtu puhul**

### **4.1. Alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastutus**

Euroopa Komisjon märkis 2012. aasta ettepanekus, et töötajate õiguste kaitse on eriti tähtis allhankeahelas, mis on EL-s laialt levinud eelkõige ehitussektoris. Lähetatud töötajaid on ära kasutatud ning neile on jäetud maksmata töötasu või osa töötasust, millele neil on direktiivi 96/71/EÜ kohaselt õigus ja neil ei pruugi olla võimalust oma tööandjale töötasu nõuet esitada, sest ettevõtja on kadunud või ei ole kunagi tegelikult eksisteerinud. Tagamaks, et alltöövõtjad järgiksid oma õiguslikke ja lepingulisi kohustusi, eelkõige töötajate õiguste osas, oli vaja asjakohaseid, tõhusaid ja hoiatavaid meetmeid. Läbipaistvam alltöövõtt parandab töötajate õiguste kaitset.

Lisaks märkis Euroopa Komisjon 2012. ettepanekus, et on vaja võtta arvesse liikmesriikide erinevat õigust ja ka seda, milline mõju on sellisel õigusel teenuste piiriülesele osutamisele EL-s. Vaid mõned liikmesriigid ja Norra kohaldavad solidaarvastutust seoses sotsiaalkindlustusmaksude, maksude või töötasu alammääraga ka teiste, mitte ainult otsese tööandja suhtes. Euroopa Komisjon märkis, et liikmesriikide solidaarvastutussüsteemide vahel on suured erinevused. Liikmesriikide erinevad õigustraditsioonid ja töösuhete süsteemid näitavad, et riigis kehtiv süsteem sõltub suuresti riiklikust olukorrast ning Euroopa lahenduse jaoks saab heal juhul üle võtta vaid üksikuid elemente. Täiendavad uuringud näitavad, et isegi kui mõned solidaarvastutussüsteemid<sup>106</sup> on sarnased, on nende kohaldamisala, rakendamine ja tõhusus erinev, seda ka piiriülestes olukordades.

Direktiivis 2014/67/EL on pööratud suurt tähelepanu solidaarvastutusele alltöövõtu korral ja töötajale tasu maksmise kohustusele. Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõike 1 kohaselt võivad liikmesriigid kuritarvituste vältimiseks võtta kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga mittediskrimineerivaid ja proportsionaalseid täiendavaid meetmeid tagamaks, et alltöövõtu korral saab lähetatud töötaja lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada peatöövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on tööandja või teenuseosutaja, vastutavaks maksmata minimaalse

---

<sup>106</sup> Regioonide Komitee 2012. aasta arvamusest nähtub, et solidaarvastutust rakendatakse Austrias, Saksamaal, Hispaanias, Soomes, Prantsusmaal, Itaalias, Madalmaades ja Belgias. - Regioonide Komitee arvamus 29. novembrist 2012, „Töötajate lähetamine seoses teenuste osutamisega” 2013/C 17/12. ELT 19.01.2013 C17/67, p.27.

netotöötasu või tasumata minimaalsete sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 on sätestatud, et direktiivi 96/71/EÜ lisas nimetatud ehitusega seotud valdkondade puhul näevad liikmesriigid ette meetmed, millega tagatakse, et alltöövõtu korral saavad lähetatud töötajad lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada lähetatud töötajate maksmata töötasu alammäära netotöötasuna või tasumata minimaalsete sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele vastutavaks peatöövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on töötaja tööandja.

Direktiivi 96/71/EÜ lisast ja direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 teisest lõigust tuleneb, et liikmesriigid peavad tagama, et lähetaja ettevõtjad kindlustavad lähetatud töötajatele muuhulgas töötasu alammäära, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud õigusnormidega või üldiselt kohaldatavaks tunnistanud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega, töötajatele, kes töötavad teatud töödel hoonete ehitamise valdkonnas.

Seega tuleneb direktiivi 2014/67/EL artiklist 12, et liikmesriikidel on kohustus võtta tarvitusele meetmed alltöövõtu osas ainult ehitussektori teatud valdkondades ning muudes valdkondades on meetmete tarvitusele võtmine liikmesriigi enda otsustada.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõige 4 annab võimaluse kehtestada siseriikliku õigusega alltöövõtu korral vastutuse kohaldamisala ja ulatuse suhtes ka rangemad vastutuseeskirjad. Töö autori arvates ei ole rangemad meetmed vajalikud, sest alltöövõtu korral solidaarvastuse osas meetmete kehtestamine on juba piisav, tagamaks töötajatele õiguse saada kätte lähetusega seotud töötasu. Samuti on liikmesriikidel võimalik kehtestada täiendavaid meetmeid, nagu näiteks vabatahtlik otsevastutus.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõige 6 annab liikmesriigile õiguse direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 osutatud vastutust käsitlevate eeskirjade asemel ehk siis solidaarvastutuse asemel võtta kooskõlas EL ja siseriikliku õiguse või tavaga muid sobivaid jõustamismeetmeid, mis võimaldavad otsese alltöövõtusuhte puhul rakendada tööandja suhtes tõhusaid ja proportsionaalseid sanktsioone, et võidelda pettuste ja kuritarvituste vastu olukorras, kus töötajatel on raskusi oma õiguste teostamisel.

Direktiivi 2014/67/EL preambula punkti 36 kohaselt võib alltöövõtu puhul kehtestada ka vabatahtliku otsevastutuse mehhanismi, mis täiendaks tööandja vastutust või asendaks selle seoses töötasu alammääradele vastava maksmata jäänud netotöötasu või osamaksudega, mis ollakse võlgu sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või ühendustele.<sup>107</sup>

Euroopa Komisjon on 2012. aasta ettepanekus põhjendatult märkinud, et solidaarvastutus on isereguleeruv mehhanism eraettevõtjate vahel ja oluliselt vähem piirav ning palju proportsionaalsem kui alternatiivsed süsteemid, nagu puhas riiklik sekkumine kontrollide ja sanktsioonide kaudu.

Euroopa Komisjon on olnud arvamusel, et töötajate piiriüleisel lähetamisel tuleb kõrvaldada ebaõiglasel tavad ja on seetõttu teinud 2016. aastal ettepaneku direktiivi 96/71/EÜ muutmiseks ka selles osas, mis puudutab alltöövõtu olukordi. Euroopa Komisjon on 2016. aasta ettepanekus direktiivi 96/71/EÜ muutmiseks<sup>108</sup> märkinud, et direktiivi 96/71/EÜ lisatakse uus lõige, milles käsitletakse alltöövõtuahelatega seotud olukordi. See annaks liikmesriikidele võimaluse kohustada ettevõtjaid sõlmima alltöövõtulepingud üksnes ettevõtjatega, kes tagavad töötajatele teatavad töövõtja suhtes kohaldatavad tasustamistingimused, sh need, mis tulenevad kollektiivlepingutest, mida ei kohaldata üldiselt. Seda saab teha vaid proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt ning seega eelkõige eeldusel, et samad kohustused kehtestatakse kõigile riigi alltöövõtjatele.

Seega soovib Euroopa Komisjon 2016. aasta ettepanekus, et direktiivi 96/71/EÜ artiklisse 3 lisatakse uus lõige, mis kohustab ettevõtjaid sõlmima alltöövõtulepingud üksnes ettevõtjatega, kes tagavad töötajatele tasustamistingimused, sh ka tasu maksmise tingimused, mis tulenevad kollektiivlepingutest, mis ei ole üldiselt kohaldatavad.

---

<sup>107</sup> Kuigi direktiiv 2014/67/EL ei kohusta otseselt liikmesriike kehtestama vabatahtlikku otsevastutust, võib töö autori arvates Eestis kaaluda alltöövõtu korral näiteks ühe meetmena vabatahtliku otsevastutuse kehtestamist, mis asendaks peatöövõtja vastutuse. Sellised meetmed peavad aga kindlasti olema proportsionaalsed ja mittediskrimineerivad. Üheks võimalikuks meetmeks võiks olla näiteks teatud tagatise andmine alltöövõtja ja peatöövõtja vahel lepingu sõlmimise käigus. Selline tagatise andmise kohustus on Eesti õiguses reguleeritud näiteks riigihangete seaduses. - RT I 2007, 15, 76 ... RT I, 23.03.2015, 1. RHS § 34 lõige 4 sätestab tagatise liikidena krediidi- või finantseerimisasutuse või kindlustusandja garantii või rahasumma deponeerimise hankija arvelduskontole. Töö autor on seisukohal, et sellised tagatise liigid, nagu krediidi- või finantseerimisasutuse või kindlustusandja garantiid või rahasumma deponeerimine töövõtja arvelduskontole võivad olla mõistlikud, et alltöövõtulepingu korral tagada lähetatud töötajale õiguse saada tasu. Ebaproportsionaalne võib kohustus tagatist anda või kindlustuslepingut sõlmida tunduda väiksemate ettevõtete suhtes, kuid nende osas võiks kohaldada käendust või muud sobivat tagatist.

<sup>108</sup> Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek ei avalda mõju direktiivile 2014/67/EL, mis tuleb liikmesriikidel igal juhul 18. juuniks 2016 üle võtta.

Kuigi Euroopa Komisjon märgib 2016. aasta ettepanekus, et muudatust saab teha vaid proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt ning ainult eeldusel, et samad kohustused kehtestatakse kõigile riigi alltöövõtjatele, ei pea töö autor seda ettepanekut põhjendatuks. See ettepanek piirab alltöövõtjaid ebaproportsionaalselt. Kohustuslik peab olema ainult üldiselt kohalduvas kollektiivlepingus sätestatud töötasu järgimine. Kollektiivlepingute, mis ei ole üldiselt kohaldatavad, kohta ei ole avaldatud ka piisavalt infot ning seetõttu ei ole tööandjatel teada, millise suurusega tasu tuleb lähetatud töötajale maksta.

Solidaarvastutuse osas on liikmesriigid võtnud vastu erineva sisuga õigusakte ja on rakendanud neid ka enne direktiivi 2014/67/EL ülevõtmist. Saksamaal on kehtestatud ehitussektoris solidaarvastutus peatöövõtja ja alltöövõtja vahel, mis puudutab töötajale tasu maksmist. Euroopa Kohus on Saksamaa solidaarvastuse kohaldamise osas leidnud asjas C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG versus José Filipe Pereira Félix*, et EL õigusega ei ole vastuolus siseriiklikud normid, mille kohaselt ehitusettevõtja, kes on sõlminud ehitustööde teostamiseks alltöövõtulepingu teise ettevõtjaga, on kohustatud täitma alltöövõtja kohustuse maksta töötajale töötasu alammäära või makseid kollektiivlepingu poolte ühisorganile. Selle kohtuasja asjaoludest nähtub, et P. Félix oli Portugali kodanik, kes töötas Saksamaal Portugali ehitusettevõtja palgatud töötajana ehitusel. Saksamaa lähetatud töötajate seaduse *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*'i (AEntG) § 1a kohaselt ettevõtja, kes sõlmib ehitustööde teostamiseks alltöövõtulepingu teise ettevõtjaga, on kohustatud täitma alltöövõtja maksta töötajale töötasu alammäära või makseid kollektiivlepingu poolte ühisorganile.<sup>109</sup> Töö autori seisukohalt on see otsus põhjendatud, sest tagab lähetatud töötajale õiguse saada tasu ka siis, kui tööandja ei ole tasu maksnud.

Saksamaal kaasneb peatöövõtja vastutus töötasu alammäära ja puhkusetasu fondi sissemaksete osas. Kui peatöövõtja soovib vabaneda vastutusest, on peatöövõtja huvides hoolikalt valida oma alltöövõtjaid ja kontrollida lepingu täitmise käigus lepingulisi suhteid.<sup>110</sup> Saksamaa lähetatud töötajate seaduse *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* § 14 kohaselt ettevõtja, kes tellis teise ettevõtja, kes teeb tööd või osutab teenuseid, vastutab kohustuste eest, milles töövõtja alltöövõtja peab tasuma töötasu alammäära või makseid sotsiaalpartneritele kui käendaja. Töötasu alammääraks loetakse summa, mis tuleb pärast maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete maksmist maksta töötajale st netotöötasu. Seega on Saksamaa juba

---

<sup>109</sup> EK C-60/03, 12.10.2004, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG versus José Filipe Pereira Félix*.

<sup>110</sup> Jorens (viide 49), lk 136.

enne direktiivi 2014/67/EL ülevõtmist kohaldanud alltöövõtu korral peatöövõtja ja alltöövõtja solidaarvastutust, mida tuleb lugeda põhjendatuks.

Soomes on solidaarvastutus sätestatud näiteks üleriigilises ehituse kollektiivlepingus.<sup>111</sup> Samuti leidub mitmeid kollektiivlepingud, näiteks ehitussektoris, millised peavad sisaldama sätet, mis kohustaks alltöövõtjat austama sektori riikliku kollektiivlepingu tingimusi.<sup>112</sup> Poolas kehtib alltöövõtu korral solidaarvastutus ainult siis, kui esiteks mõlemad, nii klient kui ka töövõtja on andnud oma nõusoleku ning teiseks peab kokkulepe alltöövõtu kohta olema sõlmitud kirjalikus vormis. Ainult nende kahe tingimuse korral on töötajal õigus nõuda tasu maksmist ehitustöödel solidaarselt kliendilt ja töövõtjalt.<sup>113</sup>

ELLTS ei sisalda direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 sätestatud põhimõtet, millega tagatakse, et alltöövõtu korral saavad lähetatud töötajad nõude esitada töö tellinud peatöövõtja vastu. Töö autor on seisukohal, et alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastuse osas tuleb siseriiklikku õigust ehk ELTTS-t täiendada, sest ELTTS-s puuduvad solidaarvastutuse sätted.<sup>114</sup> Selleks tuleb kehtestada uus regulatsioon ja arvestada tuleb eelkõige sellega, et kehtestatud regulatsioon oleks mittediskrimineeriv ja proportsionaalne.

ELTTS 2016 eelnõuga soovitakse täiendada ELTTS §-ga 5<sup>2</sup>, millega sätestada lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutus. ELTTS 2016 eelnõu § 5<sup>2</sup> lõikest 1 tulenevalt, kui Eestisse lähetatud töötaja teeb ELTTS § 5 lõikes 5 sätestatud ehitustöid ning tööandja ei maksa lähetatud töötajale töötasu, maksab töötasu lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik. ELTTS 2016 eelnõu § 5<sup>2</sup> lõikega 2 nähakse ette, et nõude täidab lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast kohtuotsuse täitmisele pööramist töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu sisse nõuda.

Seega soovitakse eelnõuga kohaldada muudatust ainult ehitussektoris, millega töö autor nõustub. Kuigi Euroopa Komisjon on 2016. aasta ettepanekus rõhutanud ka maanteeveo

---

<sup>111</sup> Jorens (viide 49), lk 16.

<sup>112</sup> Jorens (viide 49), lk 17.

<sup>113</sup> Jorens (viide 49), lk 26.

<sup>114</sup> Võlaõigusseaduses (edaspidi VÕS) puudub regulatsioon solidaarvastutuse kohta, kus peatöövõtja on vastutav alltöövõtja ja temaga töölepingu sõlminud lähetatud töötaja vahel sõlmitud töölepingust tuleneva töötasu kohustuse eest. - Võlaõigusseadus. - RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 07.07.2015, 1.

sektori algatusi,<sup>115</sup> et soodustada maanteeveo teenuste tõhusat ja õiglast osutamist ning aidata parandada selles sektoris töötajate lähetamist, on töö autor arvamusel, et solidaarvastutust tuleb Eestis kohaldada ainult ehitussektoris. Selline arvamus põhineb ka asjaolul, et Eestisse lähetatud töötajatest töötab 64% ehitussektoris<sup>116</sup>, mistõttu omab ehitussektor väga suurt osakaalu ning seal võib esineda ka enim töötajatele tasu maksmise rikkumisi.

ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja autorid märgivad, liikmesriik on kohustatud kehtestama allhankeahelas vastutuse, kuid direktiiv 2014/67/EL jätab võimaluse liikmesriigil valida, millist vastutust alltöövõtja suhtes kohaldada. Üheks viisiks on kehtestada direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 sätestatud solidaarvastutus, mille alusel saab alltöövõtu korral lugeda lisaks tööandjale või tema asemel, lähetatud töötajale maksmata minimaalse netotöötasu või tasumata minimaalsete sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele töövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on töötaja tööandja. Direktiivi 2014/67/EL artikkel 12 lõige 6 näeb eeltoodu alternatiivina ette võimaluse sätestada alltöövõtu solidaarvastutuse asemel muid sobivaid jõustamismeetmeid, mis on tõhusad ja proportsionaalsed. Eestis kavandatakse eelnõuga rakendada solidaarvastutuse asemel direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 6 ette nähtud muid meetmeid, milleks näeb eelnõu lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikule ette kohustuse täitmise, kui tööandja ei maksa töötasu. ELTTS 2016 eelnõu järgi saab lähetatud töötaja pöörduda nõudega ka teise kohustatud isiku st peatöövõtja poole, kui esimene isik st alltöövõtja mingil põhjusel oma kohustusi ei täida. Sellega tagatakse lähetatud töötajale täiendav võimalus oma õiguste realiseerimiseks. Nõude võib esitada siiski vaid pärast seda, kui tööandjalt ei ole võimalik vaatamata vastava kohtuotsuse täitmisele pööramist töötasu sisse nõuda. See tähendab, et töötajal tuleb esmajärjekorras pöörduda vastava nõudega oma tööandja poole. Juhul, kui tööandja vaatamata kohtuotsuse täitmisele pööramist ei täida oma kohustust, saab töötaja pöörduda sama nõudega lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastu. Lähetatud töötaja jaoks võib selline olukord tähendada kaks korda kohtu poole pöördumist, kuid vaatamata võimalikule ebamugavusele on talle tagatud suuremad võimalused oma õiguste realiseerimiseks.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Rahvusvahelise autokaubaveo siseturg: sotsiaalne dumping ja kabotaaž” (2016/C 013/26). ELT C 13/176, 15.1.2016.

<sup>116</sup> Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).

<sup>117</sup> ELTTS 2016 eelnõu seletuskiri, lk 8.

Töö autor märgib, et ELTTS 2016 eelnõus ei ole toodud välja perioodi, millise aja möödudes võib töötaja pöörduda saamata jäänud töötasu nõudmiseks lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku st peatöövõtja poole, kui oma tööandjalt ei ole võimalik pärast kohtuotsuse täitmisele pööramist töötasu sisse nõuda.<sup>118</sup> Autori arvates on võimalik sätestada periood, kui kaua peab töötaja ootama lahendi sundtäitmise korral, enne kui ta saab teise isiku vastu nõude esitada. Võimalik on sätestada 3-kuuline periood sarnaselt pankrotiseaduse (edaspidi PankrS)<sup>119</sup> § 10 lõike 2 punktiga 2. Töö autori arvates on kolm kuud piisav aeg, mille jooksul kohtutäitur saaks sundtäitmise käigus veenduda, kas isikul on vara, mille arvelt töötaja töötasu nõuet rahuldada.

Autori arvates ei ole ELTTS 2016 eelnõus välja toodud direktiivi 2014/67/EL ülevõtmise lahendus alltöövõtu osas ehk siis valitud jõustamismeetod õiglane lähetatud töötaja suhtes ning ei ole ka ilmselt Euroopa Komisjoni ettepanekus märgitud eesmärgiga kooskõlas. Nimelt märkis Euroopa Komisjon 2012. aasta ettepanekus, et meetmed peaksid olema asjakohased, tõhusad ja hoiatavad. ELTTS 2016 eelnõu regulatsiooni korral peab lähetatud töötaja pöörduma tööandja vastu töövaidlusorganisse, ootama ära lahendi jõustumise ja seejärel saab ta nõuda lahendi täitmist. ELTTS 2016 eelnõu kohaselt alles siis, kui töötaja ei saa nõuet tööandja vastu rahuldada, saab ta pöörduda sama nõudega lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastu. Arvestades kohtutes asja lahendamisele kuluvat aega ja lahendi jõustumise ootamist ning täitemenetluse<sup>120</sup> aega, võib olla möödunud juba kolm aastat. See tähendab seda, et töötaja nõue peatöövõtja vastu võib olla juba aegunud vastavalt ELTTS § 7 lõikele 2, mille kohaselt ELTTS-st tulenevate töötasu nõuete aegumistähtaeg on kolm aastat. Seega ei ole ELTTS 2016 eelnõus kavandatud regulatsioon tõhus.

Magistritöö autor on arvamusel, et ELTTS-t tuleb muuta selliselt, et ehitussektoris alltöövõtu korral kehtestatakse solidaarvastutus. Lähetatud töötajale peab olema tagatud õigus esitada kohe nõue mõlema ettevõtja, st oma tööandja ja peatöövõtja vastu ning õigus nõuda solidaarselt saamata jäänud töötasu. Selline regulatsioon oleks tõhus ja asjakohane, sest tagaks kiirema tulemuse lähetatud töötajale, eriti kui tegemist on töötaja lühiajalise lähetusega. Võttes arvesse, et lähetatud töötaja töötab Eestis ajutiselt ja siirdub pärast töö

---

<sup>118</sup> Samale puudusele on viidanud ka Justiitsministeerium. - Justiitsministeeriumi kiri 15.03.2016 nr 8-2/2439 Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kooskõlastamata jätmise kohta. - <http://eelvoud.valitsus.ee/main#mmCg3WLg>, lk 2 (23.04.2016).

<sup>119</sup> Pankrotiseadus. - RT I 2003, 17, 95... RT I, 30.12.2015, 1.

<sup>120</sup> Täitemenetluse seadustik. - RT I 2005, 27, 198 ... RT I, 12.03.2015, 4.

tegemist oma koduriiki tagasi, oleks ajaliselt pikka aega kestev töövaidlus talle põhjendamatult koormav ja ressursi nõudev. Direktiivi 2014/67/EL ülevõtmine Eestis ei avalda mõju mitte ainult siseriiklikult, vaid sellest sõltub ka teiste liikmesriikide tööandjate ja töötajate edasine tegevus Eestis.

Seega tuleb direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikest 2 tulenevalt ELTTS-t täiendada ehitussektoris alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastuse osas ja sobiv jõustamismeede on solidaarvastutuse kehtestamine ehk siis direktiivi 96/71/EÜ lisas märgitud ehitustööde korral rakenduv alltöövõtja ja peatöövõtja solidaarvastutus lähetatud töötajale tasu maksmisel.

#### **4.2. Peatöövõtja töötasu maksmise kohustusest vabanemine hoolsuskohustuse täitmisel**

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikest 5 tulenevalt võivad liikmesriigid direktiivi 96/71/EÜ lisas loetletud ehitussektori tööde teostamisel ja alltöövõtjate olemasolul ette näha, et peatöövõtjat, kes on järginud siseriiklikes õigusaktides määratletud hoolsuskohustust, ei vastuta töötajale maksmata jäänud töötasu eest. Direktiivi 2014/67/EL preambula punktist 37 tuleneb, et liikmesriikidel, kes on vastu võtnud meetmeid, et tagada alltöövõtul kohaldatavate eeskirjade järgimine, peaks olema võimalik ette näha, et töövõtja ei peaks olema teatud asjaolude korral vastutav või tema vastutust võib piirata juhul, kui on täidetud alltöövõtja hoolsuskohustus. Need meetmed peavad olema määratletud siseriiklikus õiguses, võttes arvesse liikmesriigi eripära.

Töövõtja vabanemine tasu maksmisest hoolsuskohustuse täitmisel on autori seisukohalt põhjendatud. Kui alltöövõtu korral on peatöövõtjale teada hoolsuskohustuse sisu, saab ta järgida ettevõtja hoolsuskohustuse nõudeid, mille tulemusena on tal lähetatud töötaja tööandja lepingupartnerina võimalik vabaneda lähetatud töötajale töötasu maksmisest, juhul kui alltöövõtja ei maksa oma töötajale töötasu.

Regioonide Komitee 2012. aasta arvamuse kohaselt puudub mõistel „hoolsuskohustus” EL tasandil määratlus.<sup>121</sup> Soome siseriiklikus õiguses on sätestatud, et tellijal on töövõtja

---

<sup>121</sup> Regioonide Komitee arvamus 29. novembrist 2012, „Töötajate lähetamine seoses teenuste osutamisega” 2013/C 17/12. ELT 19.01.2013 C17/67, p 15.

kontrollimise kohustus. Enne tellijaga lepingu sõlmimist, kui tegemist on renditöötaja või alltöövõtulepingu alusel välisriigi ettevõtjaga, peab ettevõtja esitama tellijale registri väljavõtte või samaväärse sertifikaadi, mis vastab selle riigi õigusaktidele, kus ettevõtja on asutatud.<sup>122</sup> Autori arvates on registri väljavõtte esitamine kohane valik veendumaks, kas ettevõtja on registreeritud ja ka võimeline täitma kohustusi töötaja ees, eelkõige maksma tasu.

ELTTS ei sisalda sätteid hoolsuskohustuse täitmise kohta, millega seoses peatöövõtja, kes on järginud õigusaktides määratletud hoolsuskohustust, ei pea tasuma alltöövõtja töötajale töötasu. Kuigi direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõike 5 kohaselt võivad liikmesriigid sätestada ehitussektoris hoolsuskohustuse järgmise korral tasu maksmisest vabanemise, ei ole ELTTS sätted, mis ei sisalda hoolsuskohustuse täitmisel alltöövõtu puhul töötasu maksmisest vabanemist, otseselt vastuolus direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikega 5. Vaatamata eeltoodule on autori arvates põhjendatud hoolsuskohustuse täitmise korral töötasu maksmisest vabanemise osas sätete lisamine ELTTS-sse, sest see tagab ettevõtjatele õiguskindluse.

ELTTS 2016 eelnõu § 5<sup>2</sup> lõikes 4 on sätestatud, et kui lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik on igapäevase majandustegevuse raames omavahelises suhtes lähetatud töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust, ei vastuta ta töötaja ees ELTTS § 5<sup>2</sup> lõikes 1 sätestatud lähetatud töötaja tööandja kohustuste täitmatajätmise eest. Töö autor nõustub eelnõus sätestatuga ja peab põhjendatuks, et ELTTS muutmisel arvestatakse peatöövõtja hoolsuskohustuse täitmisega ja antakse peatöövõtjale võimalus vabaneda alltöövõtja töötajale töötasu maksmisest, juhul kui alltöövõtja ei maksa töötasu. See tagab ettevõtjate võrdse kohtlemise.

ELTTS 2016 eelnõu seletuskirjas on märgitud, et eelnõu järgi ei vastuta lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik töötaja ees mittemaksmise eest, kui ta on igapäevase majandustegevuse raames omavahelises suhtes tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Eelnõu autorid märgivad, et korraliku ettevõtja hoolsuse mõiste sisu on avatud äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas.<sup>123</sup> ELTTS 2016 eelnõu autorid märgivad samuti, et juhul, kui tekib vaidlus selle üle, kas juhatuse liige on täitnud korraliku ettevõtja hoolsuskohustust või mitte, tuleb juhatuse liikmel tõendada, et ta on oma tegevuses järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Lõpliku hinnangu juhatuse liikme hoolsuskohustuse täitmise kohta annab kohus.

---

<sup>122</sup> Jorens (viide 49), lk 88.

<sup>123</sup> ELTTS 2004 eelnõu seletuskiri.

Töö autor on arvamisel, et ELTTS peab sisaldama ka avatud loetelu asjaolude kohta, mida saab lugeda hoolsuskohustuse täitmiseks. Loetelu tagaks teiste liikmesriigi ettevõtjatele, kes osutavad Eestis teenuseid, ettenähtavuse ja võimaldaks ettevõtjatel analüüsida oma tegevust. Teise liikmesriigi ettevõtjatel ja lähetatud töötajatel ei ole teada Eesti õiguse põhimõtted või Eesti siseriiklike õigusaktide vahelised seosed. Töö autori arvates tuleb hoolsuskohustuse sisu määratlemisel juhinduda majandustegevuse seadustiku üldosa seaduse (edaspidi MsÜS)<sup>124</sup> §-st 29, mis sätestab, et ettevõtja on majandustegevuse teostamise käigus kohustatud võtma meetmeid majandustegevuse nõuete ning tegevusloa kõrvaltingimuste olemasolu korral ka nende täitmise tagamiseks ja majandustegevuse nõuetele või kõrvaltingimustele mittevastavuse viivitamatuks kõrvaldamiseks.

Samuti on korraliku ettevõtja hoolsust analüüsitud Eesti õiguskirjanduses. Juhatuse liikmete hoolsuskohustus äriühingu juhtorgani liikme puhul tähendab kohtupraktikast tulenevalt eelkõige seda, et juhatuse liige peab olema hoolas, otsuste vastuvõtmisel piisavalt informeeritud ja ei tohi võtta äriühingule põhjendamatuid riske.<sup>125</sup> Piisava informeerituse nõue eeldab konkreetse toimingute tegemist ning soovitud eesmärgi saavutamist mõjutavate asjaolude kontrolli ning vajadusel lisateabe ja –selgituste küsimist.<sup>126</sup>

Kuna tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS)<sup>127</sup> § 31 lõike 5 kohaselt loetakse juriidilise isiku organi tegevus juriidilise isiku tegevuseks, siis tuleb juhatuse liikme hoolsuskohustuse täitmine omistada ettevõtjale. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse kommenteeritud väljaande autorid märgivad, et TsÜS § 31 lõike 5 puhul on tegemist nn omistamisnormiga, mis annab võimaluse lugeda nii organi õiguspärase kui õigusvastase tegevuse sh nii tegevuse kui ka tegevusetuse koos tagajärgedega juriidilise isiku enese tegevuseks.<sup>128</sup>

Kuna ELTTS-s ei ole sätestatud hoolsuskohustuse täitmist, on vaja täiendada ELTTS-t ja lisada seadusesse punkt, mille kohaselt alltöövõtu korral ehitussektoris lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik ehk siis peatöövõtja, kes on järginud hoolsuskohustust, ei vastuta alltöövõtja töötajale maksmata jäänud töötasu eest. ELTTS-sse on vaja lisada avatud

<sup>124</sup> Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus. – RT I, 25.03.2011, 1 ... RT I, 19.03.2015, 4.

<sup>125</sup> K.Saare, U. Volens, A.Vutt, M.Vutt. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Juura 2015, lk 139, komm 604.

<sup>126</sup> Saare jt (viide 125), lk 141, komm 614.

<sup>127</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT RT I 2002, 35, 216 ...RT I, 12.03.2015, 5.

<sup>128</sup> P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.

loetelu hoolsuskohustuse täitmise asjaoludest. Lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik ehk siis peatöövõtja on autori arvates hoolsuskohustuse täitnud, kui ta nõuab teenust osutavalt ettevõtjalt äriregistri väljavõtet sarnaselt Soomes kehtivale korrale või on kontrollinud alltöövõtja registreeringut Euroopa äriregistrist.<sup>129</sup> Selliste asjaolude teadmine ja lepingupartnerilt andmete küsimine tagab ka alltöövõtu korral alltöövõtja ja peatöövõtja lepingulistes suhetes teatava distsipliini ning võimalik, et ka lähetatud töötajatele oma tööandja poolt ettenähtud tasu maksmise.

---

<sup>129</sup> Direktiivi 2014/67/EL artikli 7 lõikest 5 tulenevalt saavad pädevad asutused küsida asutamiskoha liikmesriigi pädevatelt asutustelt teavet teenuseosutaja asutamise seaduslikkuse, tema hea käitumise, samuti kohaldatavate eeskirjade rikkumise puudumise kohta.

## KOKKUVÕTE

Lähiajal mõjutavad lähetatud töötajate töötasude regulatsiooni liikmesriikides direktiivi 2014/67/EL ülevõtmine ning Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepaneku alusel direktiivi 96/71/EÜ muutmine. Töötajate piiriülese lähetamisega seotud õiguse käsitlemisel tuleb lähtuda ka Euroopa Kohtu lahendite arengusuundadest. Euroopa Kohus on 2015. aastal täiendanud oma senist praktikat, mis käsitleb lähetatud töötajatele makstava töötasu alammäära hulka tasude ja toetuste arvamist.

Käesoleva töö eesmärgiks on selgitada välja, kas Eesti õigusega on tagatud piirulest lähetamist reguleerivates EL õigusaktides lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse töötasu maksmisel ning millised muudatused tuleb vajaduse korral Eesti õigusesse sisse viia.

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 4 lõikest 3 tulenevalt peab liikmesriik tagama riigis kehtiva töötasu kohta teabe kättesaadavuse. Direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikest 1 tuleneb, et liikmesriigid peavad võtma kasutusele meetmed tagamaks, et teave töötasu kohta tehakse üldiselt kättesaadavaks tasuta, selgel ja kergesti juurdepääsetaval viisil ning elektrooniliselt sellises vormingus, mis võimaldab juurdepääsu ka puuetega isikutele.

Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga soovitakse muuta direktiivi 96/71/EÜ artiklit 3 ja kohustada liikmesriike avaldama teavet ka töötasu oluliste elementide kohta. See ettepanek on põhjendatud, sest liikmesriikides kehtivad erinevad töötasu alamäärad ja töötasu alammäära sisse arvatakse toetusi vastavalt liikmesriigi õigusele. Selline avaldamine tagab töötajatele õigusselguse.

ELTTS § 6 lõikes 1 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks. ELTTS 2016 eelnõuga soovitakse muuta ELTTS § 6, kus on muuhulgas sätestatud informatsiooni kättesaadavaks tegemine. ELTTS 2016 eenõu § 6 lõikes 3 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks. ELTTS § 6 lõike 1 võrdlemisel direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõigetega 1-2 ja 4 selgub, et ELTTS § 6 lõikes 1 sätestatu on ebapiisav ega vasta direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõigetes 1-4 sätestatule. ELTTS § 6 lõikes 1 on sätestatud, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks, kuid ei ole sätestatud, milline informatsioon tuleb teha kättesaadavaks.

Asjakohase teabe saamisest sõltuvad nii tööandja kui ka lähetatud töötaja õigused ja kohustused. Tasude kohta teabe kättesaadavaks tegemine on oluline ka seetõttu, et see aitab tagada seaduse ühetaolise kohaldamise. Seega tuleb ELTTS § 6 lõiget 1 muuta ja lisada ELTTS § 6 sätte selle kohta, et Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks ametlikul veebisaidil. Samuti tuleb täpsustada informatsiooni sisu, milliseid töötingimusi sh tasu kohaldatakse Eestisse lähetatud töötajate suhtes.

Liikmesriikide siseriiklikus õiguses on sätestatud erinevalt, millised tasud arvatakse töötasu alammäära hulka, sest sellise võimaluse annab direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 1, mille kohaselt tasude arvestamine töötasu alammäära hulka sõltub eelkõige vastuvõtva liikmesriigi siseriiklikust õigusest. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 7 teisest lõigust tulenevalt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.

Euroopa Kohus on korduvalt selgitanud tasude töötasu alammäära hulka arvamist, tuginedes põhimõttele - kas makstavad tasud muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahetada. See põhimõte on õige ja aitab sisustada töötasu alammäära sisu, kuid ainuüksi selle põhimõtte kasutamine ei too selgust, millised tasud arvatakse töötasu alammäära hulka. Lähtuda tuleb ka siseriiklikust õigusest. Põhimõtte kasutamine lihtsustab määratlemist, kas teatud toetus või tasu tuleb arvata töötasu alammäära hulka.

Tulenevalt Euroopa Kohtu lahendite arengusuundadest tuleb töötasu alammäära hulka arvata puhkusetasud. Puhkusetasu on olemuslikult osa tasust, mida töötaja saab enda osutatavate teenete eest ja on seega tööga seotud tasu. Puhkusetasu arvatakse töötasu alammäära hulka ka Poolas ja Saksamaal.

Samuti tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et töötasu alammäära hulka tuleb arvata kolmeteistkümnendaks ja neljateistkümnendaks kuupalgaks nimetatavad lisatasud, kuid tingimusel, et neid makstakse töötajale regulaarselt. Selliste lisatasudena võib käsitleda tulenevalt Euroopa Kohtu praktikast ka jõulupreemiat, kui seda makstakse regulaarselt.

Ühekordsed maksed tuleb arvata töötasu alammäära hulka, sest tulenevalt Euroopa Kohtu seisukohast kujutavad ühekordsed maksed töötajale tema tavapärase tegevuse eest makstavat tasu. Töötasu alammääradele selliste ühekordsete maksete lisamine ei muuda ühelt poolt töötaja

tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahetada. Ka Soome lähetatud töötajate seadusest tuleneb, et toetused loetakse lähetatud töötajate töötasu hulka.

2015. aastal asus Euroopa Kohus senisest praktikast erinevale seisukohale. Euroopa Kohus jõudis järeldusele, et päevaraha ja reisijahüvitis tuleb arvata töötasu alammäära hulka. Kohtu lahendist tuleneb, et päevaraha ja reisijahüvitis tuleb arvata töötasu alammäära hulka kahe eelduse olemasolul. Nende toetuste maksmine peab olema kindlaks määratud siseriikliku õiguse või kollektiivlepinguga ja need toetused ei tohi olla makstud töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teise lõigu tähenduses. Seega ainult mõlema eelduse olemasolul saab päevaraha ja reisijahüvitust arvata töötasu alammäära hulka.

Päevaraha on mõeldud tagama töötajate sotsiaalset kaitset, kompenseerides töötajatele lähetusega seotud ebamugavused, mis seisnevad selles, et töötajad peavad viibima eemal oma tavapärasest keskkonnast. Päevaraha on mõeldud korvama ka lisakulusid, mis võivad tekkida töötajale lähetuse ajal mujal ööbimisest. Reisijahüvitis tuleb arvata töötasu alammäära hulka, kui vastavalt lähetamise sihtriigi õigusele makstakse töötajatele reisiajahüvitist.

Euroopa Kohtu lahendist nähtub, et töötajad viibisid lähetuses olles eluruumides, mille kasutamise kulud tasus tööandja. Autori seisukohalt ei ole välistatud Euroopa Kohtu poolt teistsuguse otsuse tegemine päevaraha ja reisijahüvitust osas, millega ei arvata päevaraha ja reisijahüvitust töötasu alammäära hulka, kui asjaolud on teistsugused ja asi lahendatakse mõne teise liikmesriigi siseriiklikule õigusele tuginedes.

ELLTS § 5 lõikest 6 tuleneb, et lähetatud töötajale töötasu maksmisel loetakse lähetusega seotud, rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks. ELTTS § 5 lõige 6 on kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 7. Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 7 kohaselt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka. Autor ei pea vajalikuks ELTTS-s toetuste, millised arvatakse töötasu alammäära sisse, loetlemist, sest ELTTS § 5 lõige 6 sätestab toetuste töötasu alammäära sisse arvamise eeldused.

Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõige 1 annab võimaluse määrata siseriikliku õigusega, millised toetused ei arvata töötasu alammäära hulka. Euroopa Kohtu praktikast tulenevalt ei arvata töötasu alammäära hulka ületunnitöötasusid, täiendavate kutsealaste vanaduspensioni

osamakseid, lähetuskulude katteks makstud hüvitisi ja tunnitasust erineva kindla tasumäära alusel arvutatud makseid.

Euroopa Kohtu seisukohtadest tulenevalt ei saa töötajatele hüvitatud majutuskulusid ja toidutalongide toetust lugeda töötasu alammäära hulka. Seda eeldusel, kui toidutalongide andmine ei tulene vastuvõtva liikmesriigi õigus- ja haldusnormidest ega kollektiivlepingutest, vaid selle aluseks on lähetatud töötajate ja nende tööandja vaheline töösuhe. Toidutalongide toetust makstakse sarnaselt majutuskulude hüvitamiseks mõeldud toetusele selleks, et hüvitada töötajatele lähetusega kaasnenud elukallidust. Saksamaa kohtupraktikast tuleneb, et toetuste väljaarvamine töötasu alammäära hulgast peab tulenema siseriiklikust õigusest ja arvestama peab ka üldiste EL õiguse põhimõtetega.

ELTTS § 5 lõikest 6 tulenevalt loetakse töötasu maksmisel lähetusega seotud rahas makstud hüvitised töötasu osaks, välja arvatud juhul, kui need on makstud lähetuse vältel tehtud sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks. ELTTS § 5 lõige 6 on kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 7, mille kohaselt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.

Alltöövõtu teostamine on EL-s levinud eelkõige ehitussektoris. Lähetatud töötajatele on sageli jäetud maksmata töötasu või osa töötasust, millele neil on direktiivi 96/71/EÜ kohaselt õigus, kuid ei pruugi olla võimalust tööandjale töötasu nõuet esitada, sest tööandja tegelik asukoht ei ole teada või ei ole kunagi tegelikult eksisteerinud, st ei ole toimunud majandustegevust.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 on sätestatud, et direktiivi 96/71/EÜ lisas nimetatud ehitusega seotud valdkondade puhul näevad liikmesriigid ette meetmed, millega tagatakse, et alltöövõtu korral saavad lähetatud töötajad lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada lähetatud töötajate maksmata töötasu alammäära netotöötasuna või tasumata minimaalsete sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele vastutavaks peatöövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on töötaja tööandja.

Euroopa Komisjon soovib 2016. aasta ettepanekuga, et direktiivi 96/71/EÜ artiklisse 3 lisatakse uus lõige, mis kohustab ettevõtjaid sõlmima alltöövõtulepingud üksnes ettevõtjatega, kes tagavad töötajatele töötasu maksmise tingimused, mis tulenevad ka kollektiivlepingutest, mis ei ole üldiselt kohaldatavad. Kuigi Euroopa Komisjon märgib 2016. aasta ettepanekus, et

muudatust saab teha vaid proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt ning ainult eeldusel, et samad kohustused kehtestatakse kõigile riigi alltöövõtjatele, ei pea töö autor seda ettepanekut põhjendatuks. See ettepanek piirab töövõtjaid ebaproportsionaalselt. Kohustuslik peab olema ainult üldiselt kohalduvas kollektiivlepingus sätestatud töötasu järgimine. Kollektiivlepingute kohta, mis ei ole üldiselt kohaldatavad, ei ole avaldatud ka piisavalt teavet.

Solidaarvastutuse osas on liikmesriigid võtnud vastu erineva sisuga õigusakte. Saksamaal on kehtestatud ehitussektoris solidaarvastutus peatöövõtja ja alltöövõtja vahel, mis puudutab töötajale tasu maksmist. Soomes on solidaarvastutus sätestatud ka üldkohalduvates kollektiivlepingutes. Poolas kehtib solidaarvastutus alltöövõtu korral ainult siis, kui nii tellija kui ka töövõtja on andnud kirjaliku nõusoleku solidaarvastutuse kokkuleppe kohta.

ELLTS ei sisalda direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikes 2 sätestatud põhimõtet, millega tagatakse, et alltöövõtu korral saavad lähetatud töötajad nõude esitada töö tellinud peatöövõtja vastu. ELTTS 2016 eelnõuga soovitakse täiendada ELTTS §-ga 5<sup>2</sup>, millega sätestatakse lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutus. ELTTS 2016 eelnõu § 5<sup>2</sup> lõikega 2 nähakse ette, et nõude täidab lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast kohtuotsuse täitmisele pööramist töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu sisse nõuda.

Autori arvates ei ole ELTTS 2016 eelnõus toodud direktiivi 2014/67/EL ülevõtmise lahendus alltöövõtu osas ehk siis valitud jõustamismeetod õiglane lähetatud töötaja suhtes ning ei ole ka ilmselt Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanekus märgitud eesmärgiga kooskõlas. Nimelt märkis Euroopa Komisjon 2012. aasta ettepanekus, et meetmed peaksid olema asjakohased, tõhusad ja hoiatavad. ELTTS 2016 eelnõu regulatsiooni korral peab lähetatud töötaja pöörduma tööandja vastu töövaidlusorganisse, ootama ära lahendi jõustumise ja seejärel saab ta nõuda lahendi täitmist. ELTTS 2016 eelnõu kohaselt alles siis, kui töötaja ei saa nõuet oma tööandja vastu rahuldada, saab ta pöörduda sama nõudega lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastu. Arvestades kohtutes kuluvat aega ja lahendi jõustumise ootamist ning täitemenetluse aega, võib olla möödunud juba kolm aastat. See tähendab seda, et töötaja nõue peatöövõtja vastu võib olla juba aegunud vastavalt ELTTS § 7 lõikele 2, mille kohaselt ELTTS-st tulenevate töötasu nõuete aegumistähtaeg on kolm aastat. Seega ei ole ELTTS 2016 eelnõus kavandatud regulatsioon tõhus.

Magistritöö autor on arvamisel, et ELTTS-t tuleb direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikest 2 tulenevalt muuta selliselt, et ehitussektoris alltöövõtu korral kehtestatakse solidaarvastutus. Lähetatud töötajale peab olema tagatud õigus esitada kohe nõue mõlema ettevõtja, st oma tööandja ja peatöövõtja vastu ning õigus nõuda solidaarselt saamata jäänud töötasu. Selline regulatsioon oleks tõhus ja asjakohane, sest tagaks kiirema tulemuse lähetatud töötajale, eriti kui tegemist on töötaja lühiajalise lähetusega Eestis.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikest 5 tulenevalt võivad liikmesriigid direktiivi 96/71/EÜ lisas loetletud ehitussektori tööde teostamisel ja alltöövõtjate olemasolul ette näha, et peatöövõtja, kes on järginud siseriiklikes õigusaktides määratletud hoolsuskohustust, ei vastuta alltöövõtja töötajale maksmata jäänud töötasu eest.

Regioonide Komitee 2012. aasta arvamuse kohaselt puudub mõistel „hoolsuskohustus” EL tasandil määratlus. Soomes peab ettevõtja esitama tellijale registri väljavõtte või samaväärse sertifikaadi, mis vastab selle riigi õigusaktidele, kus ettevõtja on asutatud. Selline regulatsioon tagab teise liikmesriigi lepingupartnerile õiguskindluse, et tegemist on asutatud ja toimiva ettevõtjaga.

ELTTS ei sisalda sätteid hoolsuskohustuse täitmise kohta, millega seoses peatöövõtja, kes on järginud õigusaktides määratletud hoolsuskohustust, ei pea tasuma alltöövõtja töötajale töötasu. Kuigi direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõike 5 kohaselt võivad liikmesriigid sätestada ehitussektoris hoolsuskohustuse järgmise korral tasu maksmisest vabanemise, ei ole ELTTS sätted, mis ei sisalda hoolsuskohustuse täitmisel alltöövõtu puhul töötasu maksmisest vabanemist, otseselt vastuolus direktiivi 2014/67/EL artikli 12 lõikega 5. Seega, kui liikmesriigid hoolsuskohustuse sätteid siseriiklikusse õigusesse ei võta, siis vastutab peatöövõtja koos alltöövõtjaga töötaja ees solidaarselt üldreegli alusel.

ELTTS 2016 eelnõu § 5<sup>2</sup> lõikes 4 on sätestatud, et kui lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik on igapäevase majandustegevuse raames omavahelises suhtes lähetatud töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust, ei vastuta ta töötaja ees ELTTS § 5<sup>2</sup> lõikes 1 sätestatud lähetatud töötaja tööandja kohustuste täitmatajätmise eest. ELTTS 2016 eelnõust tuleneb, et juhul, kui tekib vaidlus selle üle, kas juhatusel liige on täitnud korraliku ettevõtja hoolsuskohustust või mitte, tuleb juhatusel liikmel tõendada, et ta on oma tegevuses järginud korraliku ettevõtja hoolsust.

Hoolsuskohustuse sisu määratlemisel tuleb juhinduda ka õiguskirjandusest, mille kohaselt juhatuse liikmete hoolsuskohustus äriühingu juhtorgani liikme puhul tähendab eelkõige seda, et juhatuse liige peab olema hoolas, otsuste vastuvõtmisel piisavalt informeeritud ja ei tohi võtta äriühingule põhjendamatuid riske.

ELTTS-t on vaja täiendada ja lisada sätte, mille kohaselt alltöövõtu korral ehitussektoris lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik ehk siis peatöövõtja, kes on järginud hoolsuskohustust, ei vastuta alltöövõtja töötajale maksmata jäänud töötasu eest. ELTTS-sse on vaja lisada avatud loetelu hoolsuskohustuse täitmise asjaoludest. Peatöövõtja on autori arvates hoolsuskohustuse täitnud, kui ta nõuab teenust osutavalt alltöövõtjalt äriregistri väljavõtet sarnaselt Soomes kehtivale korrale või on kontrollinud alltöövõtja registreeringut Euroopa äriregistrist. Selliste asjaolude teadmine ja lepingupartnerilt andmete küsimine tagab alltöövõtu korral alltöövõtja ja peatöövõtja lepingulistes suhetes teatava distsipliini ning võimalik, et ka teatud juhtudel lähetatud töötajatele oma tööandja poolt ettenähtud töötasu maksmise.

Kokkuvõtlikult võib seega asuda seisukohale, et Eesti kehtiv õigus, mis käsitleb Eestisse lähetatud töötajatele ettenähtud kaitset töötasu maksmisel, on ainult osaliselt kooskõlas direktiivide 96/71/EÜ ja 2014/67/EL nõuetega ning Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga ja ei ole seetõttu piisav lähetatud töötajate õiguste kaitseks. Eeltoodust tulenevalt on vaja ELTTS-t muuta, et Eesti õigusega oleks tagatud direktiivides 96/71/EÜ ja 2014/67/EL ning Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanekuga lähetatud töötajatele ettenähtud kaitse töötasu maksmisel.

## **SUMMARY. Specifications for payment of wages in the case of cross-border posting**

European Union internal market development has brought the need to regulate working relations, which are based transnational service delivery. During the years, the issues related to the remuneration of posted employees have also become increasingly more relevant. In recent years, the cross-border posting of employees within the provision of services has increased in the EU, that is why the posted employees theme is actual.

In the foreseeable future, the regulation of the remuneration of posted employees will be influenced by two essential legal acts, i.e. the transposition of Directive 2014/67/EU in the Member States and the amendment of Directive 96/71/EC pursuant to the proposal of the European Commission submitted in 2016. And in 2015, the European Court of Justice also updated its current practice, which concerns the inclusion of remuneration and allowances in the minimum wage payable to posted employees.

The objective of this thesis is to find out whether Estonian law guarantees protection to posted employees with regard to their remuneration as established in the EU legislation on cross-border posting, and which necessary amendments have to be introduced in Estonian law.

In order to achieve the objective, the author of the thesis analyses Directives 2014/67/EU and 96/71/EC, the European Commission Proposal of 2016 and other relevant acts that primarily concern remuneration issues. The author also analyses the provisions of the Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act (the WCEPEA) and the 2016 draft Act of the WCEPEA. In order to achieve the objective of the thesis, the author also explores the positions of the Court of Justice, the laws of other Member States, the acts that govern the posting of employees. The author of master's thesis comparatively analyses, whether the provisions of the WCEPEA conform to Directives 96/71/EC and 2014/67/EU and the European Commission Proposal of 2016, whether Estonian law guarantees required protection to posted employees in terms of remuneration and allowances. The author also analyses whether the WCEPEA needs to be amended in light of the provisions of Directives 96/71/EC, 2014/67/EU and the European Commission Proposal of 2016.

In the opinion of the author of the thesis, a differentiation has to be made between undertakings and posted employees. Article 1 of the Commercial Code establishes that an undertaking is a company and also a natural person who offers goods or services for a charge in their own name and for whom the sale of goods or provision of services is a permanent activity. The right to receive at least minimum rates of pay, including paid holiday or overtime rates in the host country, which arises from article 3(1) of Directive 96/71/EC has not been guaranteed to self-employed persons. It is legal to pay the contractual partner, i.e. a self-employed person remuneration agreed by the parties, because the provisions of Directive 96/71/EC do not apply to the payment of remuneration. Self-employed persons qualify as independent service providers. Self-employed persons operate in economic and professional activities independently and as equal partners to contracting entities, and they pay their taxes themselves. Article 1(1) of the Employment Contracts Act states, however, that an employee is a natural person who works for another person (employer) in subordination to the management and control of the employer. A company that posts the employee has to pay all taxes, including the social tax on behalf of the employee, which ensures social protection to the employee. From the perspective of the payment of remuneration for cross-border posting, it is in the author's opinion therefore essential to differentiate between whether a person is a posted employee or a self-employed person.

The Employment Contracts Act renders it possible to determine whether an employment contract has been entered into and to identify other arrangements that are not employment relationships. Article 3(1) of the WCEPEA, which states that a contract concluded in a foreign state concerning an employment relationship is considered to be an employment contract for the purposes of the Act if it complies with the provisions of the Employment Contracts Act relating to an employment contract, conforms to article 4(5) of Directive 2014/67/EU, which states that the Member States should be guided, *inter alia*, by the facts relating to the performance of work, subordination and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterised in any arrangement, whether contractual or not, that may have been agreed between the parties.

The provisions of article 6(1) of ELTTS are not sufficient and do not conform to the provisions of article 5(1–4) of Directive 2014/67/EU. Article 6(1) of the WCEPEA provides that the Labour Inspectorate shall make information available. However, article 6(1) of the WCEPEA does not establish which information has to be made available. And therefore the

WCEPEA does not guarantee the protection to posted employees as set out in article 5(1–4) of Directive 2014/67/EU.

The availability of adequate information ensures that employees have the possibility to more effectively exercise their rights and would probably preclude court actions arising from the payment of remuneration. The availability of information on remuneration is also essential with the view of the fact that it would contribute to the uniform application of the Act. Thus article 6(1) of the WCEPEA has to be amended by adding a provision to article 6 of the WCEPEA, which sets forth that the Labour Inspectorate shall make information available on an official website. Furthermore, the content of the information needs to be specified as well, i.e. which working conditions apply to employees posted to Estonia and where to get information on collective agreements. Article 5(1) of Directive 2014/67/EU provides that the Member States shall take the appropriate measures to ensure that the information on the terms and conditions that are to be complied with by service providers is made generally available free of charge in a clear and easily accessible way and by electronic means in formats that ensure access to persons with disabilities. The European Commission's Proposal of 2016 seeks to amend article 3 of Directive 96/71/EC by adding a new paragraph to the article, which would obligate the Member States to also publish information on the essential elements of remuneration on their public websites. The author believes that the amendment is justified, because the Member States differ in terms of minimum wages and allowances are included in the minimum rates first and foremost in line with the law of the Member State, and thus it is highly important to make information on essential elements available. The disclosure of this information ensures legal clarity.

Payments made for the collection of funds for employees have to be considered as payments that change the balance between the work performed by the employee and the remuneration paid for it. Consequently, payments made for the collection of funds for the employee are not included in the minimum wage. Payments made for the collection of funds for employees in Estonia are contributions to funded pension. The basis of these payments is the intent of the employee to strengthen their proprietary situation in the future. The payments for the collection of funds are therefore not related to the performance of work and the exclusion of these payments from the minimum wage is thus justified. Lodging expenses reimbursed to employees and meal coupon allowances cannot be included in the minimum wage. Article 5(6) of the WCEPEA, which states that compensation paid to posted employees in cash in connection with the posting shall be considered to be part of wages, conforms to article 3(7)

of Directive 96/71/EC, which provides that allowances specific to the posting shall be considered to be part of the minimum wage. Subject to the second paragraph of article 3(7) of Directive 96/71/EC, allowances specific to the posting shall be considered to be part of the minimum wage, unless they are paid in reimbursement of expenditure actually incurred on account of the posting, such as expenditure on travel, board and lodging. This means that pursuant to article 3(1) of Directive 96/71/EC, the inclusion of allowances in the minimum wage depends first and foremost on the nation law of the host Member State.

Prior to posting, employees have to know beforehand which allowances are included in the minimum wage in the host country. The Court of Justice has explained the inclusion of allowances in the minimum wage by relying on the principle of whether the allowances payable change the balance between the work performed by the employee and the remuneration payable for it. The author of the thesis supports this principle.

Holiday pay has to be included in the minimum wage. Bonuses such as the so-called 13<sup>th</sup> month pay and 14<sup>th</sup> month pay may be considered as part of the minimum wage on the condition that they are paid to the employee on a regular basis. Annual Christmas bonuses in the form of the 13<sup>th</sup> month pay have to be included in the minimum wage if paid on a regular basis. Single payments mean remuneration paid to the employee for their regular duties according to the generally applied collective agreement. The author of the thesis supports the view that the purpose of the per diem allowance is to ensure social protection to employees by compensating them for posting-related inconveniences that arise from being away from their usual environment. The author also agrees with the position of the Court of Justice, which states that if the payment of per diem and travel allowance are established by national law or collective agreements and if these have not been paid to the employee in reimbursement of expenditure incurred on account of the posting in the meaning of the second paragraph of article 3(7) of Directive 96/71/EC, then the per diem and travel allowance have to be included in the minimum wage.

In Estonia, the minimum wage has to include single payments that constitute the remuneration paid to the employee for their regular duties such as holiday pay and bonuses in the form of the 13<sup>th</sup> month's pay and 14<sup>th</sup> month's pay, provided that these are paid on a regular basis.

In order to find out which allowances are not included in the minimum wage payable to the posted employee, it must be analysed whether such remuneration and allowances change the balance between the work performed by the employee on the one hand, and the remuneration paid for it on the other hand. The minimum wage does not include additional remuneration that is not considered as a part of the minimum wage in the acts and practices of the Member State to where the employee is posted and that change the balance between the work performed by the employee and the remuneration paid for it.

The WCEPEA needs to be amended so that in the event of subcontracting in the building sector, the joint and several liability of the main contractor and the subcontractor would be established, meaning that posted employees would be entitled to demand remuneration equal to the minimum wage or outstanding contributions to the contractual funds of social partners or other institutions not from their employer but from the main contractor, whose direct subcontractor the employer of the employee is.

The author is of the opinion that the solution for the transposition of Directive 2014/67/EU in terms of subcontracting, i.e. the selected enforcement method highlighted in the 2016 draft Act of the WCEPEA is not fair in relation to posted employees and does obviously not correspond to the objective stated in the European Commission's proposal. To be more exact, the European Commission noted in its proposal of 2012 that the measures should be relevant, efficient and precautionary. In the event of such regulation, the posted employee has to have recourse to a labour dispute resolution body then wait for the entry into force of the decisions and only after that they can demand for the decision to be executed. The 2016 draft Act of the WCEPEA establishes that if an employee's claim against their employer is not satisfied, they can file the same claim against the person who ordered the service from the employer of the posted employee. However, considering the time required for the settlement of the case by Estonian courts, the lapse of time for the decision's entry into force and the timeframe of execution proceedings, this could take as much as three years. This would mean that the employee's claim against the main contractor may have expired pursuant to article 7(2) of the WCEPEA, which states that limitation period for claims arising from the Act is three years. This means that the regulation proposed in the 2016 draft Act of the WCEPEA would not be efficient.

The opinion of the author of the thesis is that posted employees must have the right to file claims against both undertakings right away, i.e. against both their employer and main contractor, and to demand the payment of outstanding remuneration solidarily. Such regulation would be efficient and appropriate, as it would ensure quicker outcomes for posted employees, especially in the event of short postings. Considering the fact that posted employees stay in Estonia for a certain period of time and they return to their home country after they have performed their work, time-consuming labour disputes would be unreasonably burdensome and expensive for them.

The author of the thesis suggests that an open list of the circumstances of observing due diligence has to be included in the WCEPEA. The person who commissioned the service from the employer of the posted employee or the main contractor has in the author's opinion observed their due diligence obligation, if they require from their subcontractor an extract from the Commercial Register similarly to the practice in Finland or have checked the subcontractor's registration in the European Business Register or the entry into written employment contracts with employees. Awareness of these circumstances and request of information from contractual partners will ensure a certain discipline in the contractual relationships between the subcontractor and the main contractor even in subcontracting activities and also the payment of the required remuneration by the employer to the posted employees.

The release of the main contractor who has observed due diligence from the payment of remuneration is justified in the opinion of the author. If the main contractor is aware of the content of due diligence upon subcontracting activities, they can observe the due diligence requirements set to contractors in Estonia, which would mean that as a contractual partner to the posted employee, they can be released from the payment of remuneration to posted employees.

The WCEPEA needs to be updated by adding a clause that states that in the event of subcontracting in the building sector, the person who commissioned the service from the employer of the posted employee and who has undertaken due diligence obligations is not

liable for employee's outstanding remuneration. Although according to article 12(5) of Directive 2014/67/EU, Member States may provide that a contractor that has undertaken due diligence obligations may be relieved from the payment of remuneration, the provisions of ELTTS that do not include the part of due diligence are not directly in conflict with article 12(5) of Directive 2014/67/EU. The author believes that the inclusion of clauses on the observance of due diligence obligations in the WCEPEA is justified, as it secures legal clarity to contractors.

In conclusion it can be stated that the legal regulation effective in Estonia conforms only in part to the requirements of Directives 96/71/EC, 2014/67/EU and the European Commission Proposal of 2016 and is therefore not sufficient. Considering the above, the WCEPEA needs to be amended so that the protection in terms of the payments of remuneration and allowances to posted employees as set out in the directives would also be guaranteed by Estonian law.

2. mai 2016

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Barnard, C. EU Employment Law. 4th Edition. Oxford University Press, 2012.
2. Bercusson, B. European Labour Law. 2nd Edition. Cambridge University Press, 2009.
3. Blanpain, R. European Labour Law. 12th Revised Edition. Kluwer Law International, 2010.
4. Blanpain, R. Freedom of services in the EU: a social catastrophe? Are there lessons to be learned from the Belgian experience? - European Labour Law Journal, Volume 2, 2011, no 3.
5. Blanpain, R. The Treaty needs to be amended. - European Labour Law Journal, 2013, no 1.
6. Bäcker, G. ESPN – Flash report. Germany approves first-ever national minimum wage. 2015/49. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=2289&furtherNews=yes> (03.04.2016).
7. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse eelnõu 03.11.2003 seletuskiri 191 SE (koopia autori valduses).
8. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16.03.2016 seletuskiri. - <http://eelvoud.valitsus.ee/main#xLOG7KZ2> (03.04.2016).
9. Euroopa Komisjoni statistilised andmed lähetatud töötajate kohta. - <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (05.04.2016).
10. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Rahvusvahelise autokaubaveo siseturg: sotsiaalne dumping ja kabotaaž” (2016/C 013/26). ELT C 13/176, 15.1.2016.
11. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 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”) ning Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse jm seaduste võrdlustabel. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ja täitemenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu

- seletuskirja juurde, lisa nr 1. - <http://eelnoud.valitsus.ee/main#xlOG7KZ2>  
(27.02.2016).
12. Haljasmäe, R.; Hallemaa, R.; Krillo, K.; Liin, V.-P.; Tavits, G.; Espenberg, K. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne 2013. - [http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste\\_analuus\\_loppraport.pdf](http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf)  
(27.02.2016).
  13. Hendrickx, F. A post – Laval case: ESA and minimum wages for posted workers. - European Labour Law Journal. Editorial, 2015, no 1.
  14. Jorens, Y.; Peters, S.; Houwerzijl, M. Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union. 2012. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471> (27.02.2016).
  15. Justiitsministeeriumi kiri 15.03.2016 nr 8-2/2439 Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kooskõlastamata jätmise kohta. - <http://eelnoud.valitsus.ee/main#mmCg3WLg> (23.04.2016).
  16. Kalm, G. Rahvusvahelise eraõiguse kohaldamine individuaalsetes töösuhetes ning lähetatud töötajad. Magistritöö. Tartu Ülikool, 2015. - [http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/47192/kalm\\_gevin.pdf?sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/47192/kalm_gevin.pdf?sequence=1) (27.02.2016).
  17. Kullmann, M. The Principle of *Effet Utile* and Its Impact on National Methods for Enforcing the Rights of Posted Workers. - International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, no 29, 2013.
  18. Loven Selden, K. Laval and Trade Union Cooperation: Views on the Mobilizing Potential of the Case. - The International Journal of Comparative Labour Law, no. 1, 2014, p. 87–104.
  19. McKay, S. Transnational Aspects of undeclared work and the role of EU legislation. - European Labour Law Journal, Volume 5, 2014, No. 2.
  20. Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest. Juridica 2002/VIII.
  21. Muller, F. Cross-border mobility of „bogus“ self - employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights. - European Labour Law Journal, 2014, No 3-4.
  22. Naaber-Kalm, L. Lähetatud töötaja tööõigussuhtes: töötajate õiguste kaitse tagamine. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool 2014. -

- [http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/43132/naaber\\_kalm\\_ma\\_2014.pdf?sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/43132/naaber_kalm_ma_2014.pdf?sequence=1) (27.02.2016).
23. Poola Tööinspektsiooni teave Poola Vabariigis kohalduvate töötingimuste kohta piiriülese lähetuse puhul. - <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/134099/INFO%204%20FOREIGNERS%202015%20EN.pdf> (27.02.2016).
  24. Poola Tööinspektsiooni tööhõive osakonna juhi B. Krajewska kiri 11.04.2016 töö autorile (kiri autori valduses).
  25. Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services. Final Report. Ismeri Europa, 2012. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471> (27.02.2016).
  26. Rammus, C. Töötajate lähetamine teenuse osutamise raames. Magistritöö. Tartu Ülikool Euroopa Kolledž, 2004.
  27. Regioonide Komitee arvamus 29.11.2012, „Töötajate lähetamine seoses teenuste osutamisega” 2013/C 17/12. ELT 19.01.2013 C17/67.
  28. Richard, S. The management of posted workers in the European Union. Fondation Robert Schuman, policy paper, 2014. - <http://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-300-en.pdf> (27.02.2016).
  29. Saare, K., Volens, U., Vutt, A., Vutt, M. Ühinguõigus I. Kapitaliühingud. Juura 2015.
  30. Sotsiaalkindlustusameti statistika tõendi A1 väljastamise kohta. - <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/statistika-3/> (27.02.2016).
  31. Statutory minimum wages in the EU 2016. - <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016> (05.03.2016).
  32. Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final report. 01.2016. European Commission. - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en> (30.03.2016).
  33. Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
  34. Verschueren, H. The European internal market and the competition between workers. European Labour Law Journal, Volume 6, 2015, No. 2.

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

35. Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid 2012/C 326/01.
36. Tšehhi, Eesti, Küprose, Läti, Leedu, Ungari, Malta, Poola, Sloveenia ja Slovakkia ühinemisleping Euroopa Liiduga 23.9.2003. - ELT L 236 , 23/09/2003, lk 0017 – 0930.
37. Euroopa Komisjoni ettepanek 21. märts 2012 Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ jõustamise kohta. COM/2012/0131 final - 2012/0061 (COD).
38. Euroopa Komisjoni ettepanek 8. märts 2016, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD).
39. Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid ELT, C 326/47, 26. oktoober 2012, lk 0001 – 0390.
40. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. ELT, C326/02, 26. oktoober 2012.
41. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. märts 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. - ELT L 018, 21.01.1997, lk 1–6.
42. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. mai 2014, 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”). – ELT L159, 28.05.2014, lk 11-31.
43. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 593/2008, 17. juuni 2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I”). – ELT L 177/6, 4.7.2008.
44. Poola töökoodeks. *Kodeks pracy*. - <http://dziennikustaw.gov.pl/DU/2014/1502/1>. (05.03.2016).
45. Rooma konventsioon: 1980. aasta lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon. – ELT C-169, 8.07.2005, lk 1–30.
46. Saksamaa lähetatud töötajate seadus. *Arbeitnehmer - Entsendegesetz* (AEntG) (BGBl. S. 799). - [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg\\_2009/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf) (27.02.2016).

47. Saksamaa miinimumtöötasu seadus. *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLog)*. - <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf> (05.03.2016).
48. Soome lähetatud töötajate seadus. *Laki lähetetyistä työntekijöistä* (1146/1999). - <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en0000.pdf> (27.02.2016).
49. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. – RT I 2004, 19, 134 ... RT I 2009, 5, 35.
50. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16. märtsist 2016. - <http://eelvoud.valitsus.ee/main#xLOG7KZ2> (03.04.2016).
51. Kogumispensionide seadus. – RT I 2004, 37, 252 ... RT I, 30.12.2015, 5.
52. Kollektiivlepingu seadus. - RT I 1993, 20, 353 ... RT I, 29.06.2014, 109.
53. Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus. – RT I, 25.03.2011, 1 ... RT I, 19.03.2015, 4.
54. Pankrotiseadus. - RT I 2003, 17, 95... RT I, 30.12.2015, 1.
55. Raamatupidamise seadus. - RT I 2002, 102, 600 ... RT I, 30.12.2015, 4.
56. Rahvusvahelise eraõiguse seadus. – RT I 2002, 35, 217 ... RT I 2009, 59, 385.
57. Riigihangete seadus. - RT I 2007, 15, 76 ... RT I, 23.03.2015, 1.
58. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 12.03.2015, 5.
59. Täitemenetluse seadustik. – RT I 2005, 27, 198 ... RT I, 12.03.2015, 4.
60. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 12.07.2014, 1.
61. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I 1999, 60, 616 ... RT I, 10.11.2015, 2.
62. Võlaõigusseadus. - RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 07.07.2015, 1.
63. Äriseadustik. - RT I 1995, 26, 355 ... RT I, 30.12.2015, 4.
64. VV määrus nr 10, 25.06.2009 Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. - RT I 2009, 36, 245 ... RT I, 29.12.2015, 44.
65. VV määrus 18.12.2015 nr 139 Töötasu alammäära kehtestamine. - RT I, 22.12.2015, 51.

## KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

66. EK C-113/89, 27.03.1990, *Rush Portuguesa Lda versus National Immigration Office*.
67. EK C-164/99, 24.01.2002, *Portugaia Construções Lda*.
68. EK C-60/03, 12.10.2004, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG versus José Filipe Pereira Félix*.
69. EK C-341/02, 14.04.2005, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Saksamaa Liitvabariik*.
70. EK C-341/05, 18.12.2007, *Laval un Partneri Ltd versus Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ja Svenska Elektrikerförbundet*.
71. EK C-346/06, 03.04.2008, *Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG pankrotihaldur versus Land Niedersachsen*.
72. EK C-319/06, 19.06.2008, *Euroopa Ühenduste Komisjon versus Luksemburgi Suurhertsogiriik*.
73. EK C-29/10, 15.03.2011, *Heiko Koelzsch versus Luksemburgi Suurhertsogiriik*.
74. EK C-577/10, 19.12.2012, *Euroopa Komisjon, versus Belgia Kuningriik*.
75. EK C-522/12, 7.11.2013, *Tevfik Isbir versus DB Services GmbH*.
76. EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*.
77. EK C-396/13, 12.02.2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, kohtujurist N. Wahl ettepanek.
78. Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 4 AZR 168/10 (A), 18.04.2012. - [http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-04/4\\_AZR\\_168-10\\_\\_A\\_.pdf](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-04/4_AZR_168-10__A_.pdf) (05.03.2016).
79. Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 1 ABR 96/12, 22.07.2014. - <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=ea0e31d3159fc426db981d054b7bd08a&nr=17580&pos=3&anz=9> (27.02.2016).
80. Saksamaa Liitvabariigi töökohtu otsus. *Bundesarbeitsgericht* 10 AZR 191/14, 13.5.2015. - <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=6416b2f866440dfa8afe7f1f63a4d2dd&nr=18121&pos=2&anz=66> (27.02.2016).

81. Soome Vabariigi töökohtu otsus. *Työtuomioistuin* TT:2009-90, R126/08 9.10.2009. - [http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090090?search\[type\]=pika&search\[pika\]=1%C3%A4hetetyist%C3%A4%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090090?search[type]=pika&search[pika]=1%C3%A4hetetyist%C3%A4%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4) (05.03.2016).
82. RKTk 3-2-1-80-15
83. TrtRnK 2-11-44316

## KASUTATUD KOLLEKTIIVLEPING

84. Soome ehitustöötajate kollektiivleping. *Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014-2016.* - <http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1403.pdf> (05.03.2016).

## KASUTATUD LÜHENDID

Direktiiv 96/71/EÜ	Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. märts 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega
Direktiiv 2014/67/EL	Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. mai 2014, 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”)
Euroopa Komisjoni 2012. aasta ettepanek	Euroopa Komisjoni ettepanek 21. märts 2012 Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ jõustamise kohta
Euroopa Komisjoni 2016. aasta ettepanek	Euroopa Komisjoni ettepanek 8. märts 2016, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega
ELTTS	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus
ELTTS 2004 eelnõu seletuskiri	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse eelnõu 03.11.2003 seletuskiri 191SE

ELTTS 2016 eelnõu	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16. märtsist 2016
ELTTS 2016 eelnõu seletuskiri	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 16.03.2016 seletuskiri
ELTTS 2016 eelnõu seletuskirja lisa	Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 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”) ning Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse jm seaduste võrdlustabel. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ja täitemenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu seletuskirja juurde, lisa 1.
KLS	Kollektiivlepingu seadus
MsüS	Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus
PankrS	Pankrotiseadus
RPS	Raamatupidamise seadus
REÕS	Rahvusvahelise eraõiguse seadus
RHS	Riigihangete seadus
TsÜS	Tsiviilseadustiku üldosa seadus
TMS	Täitemenetluse seadustik
TLS	Töölepingu seadus
TTOS	Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

VÕS  
ÄS  
RKTK  
TrRnK

Võlaõigusseadus  
Äriseadustik  
Riigikohtu tsiviilkolleegium  
Tartu Ringkonnakohus

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Merike Valgmäe (sünnikuupäev: 30.09.1963),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töötasu maksmise erisused piiriülese töölahetuse korral“, mille juhendaja on prof Merle Erikson,
  - 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 lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 2. mail 2016