

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse, täitemenetluse seadustiku ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

I Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL (edaspidi direktiiv 2014/67/EL), mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus”)¹.

Lähetatud töötajate suhtes kehtib Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsembrist 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega² (edaspidi direktiiv 96/71/EÜ), mis võimaldab osutada ettevõtetel piiriüleselt teenuseid ning mille kohaselt peavad olema selle teenuse osutamise raames lähetatud töötajatele tagatud õiguste kaitse. Direktiiv 96/71/EÜ on üle võetud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusega³ (edaspidi ELTTS).

Direktiivi 96/71/EÜ kohaselt on teenuseosutajal (tööandjal) kohustus tagada lähetatud töötajale direktiivis 96/71/EÜ toodud lähetuse toimumise riigis kehtivad minimaalsed töötingimused. Minimaalseid töötingimusi tuleb järgida juhul, kui need on soodsamad lähetatud töötaja koduriigis kohaldatavatest töötingimustest. Näiteks peab lähetatud töötajale maksma lähetuse toimumise koha riigi töötasu alammäära suurust töötasu (sh ületunnitöötasu jm) kui poolte vahel on kokkulepe, et töötasu makstakse töötasu alammäära suuruses ning lähetuse toimumise koha töötasu alammäär on tema koduriigi töötasu alammäärast suurem.

Vaatamata asjaolule, et direktiivi 96/71/EÜ kohaselt peab lähetatud töötajale olema tagatud töötingimused selles toodud ulatuses, on Euroopa Komisjon korduvalt tõdenud, et direktiivi 96/71/EÜ rakendamine ei ole liikmesriikides kohati korrektne, samuti tõlgendavad liikmesriigid selle sätteid erinevalt⁴. Lisaks liikmesriikide erinevale direktiivi 96/71/EÜ tõlgenduspraktikale, on lähetatud töötajate teemal kogunenud Euroopa Kohtu praktikad, näiteks Viking, Laval⁵ jm, mis sisustavad lähetatud töötajatega seotud õigusi ja kohustusi. Selleks, et parandada direktiivi 96/71/EÜ rakendamist, tegi Euroopa Komisjon ettepaneku lähetatud töötajate rakendusdirektiivi (2014/67/EL) vastuvõtmiseks.

Eesti peab hiljemalt 18.06.2016 direktiivi 2014/67/EL üle võtma.

¹ 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 Liidu Teataja L159, 28.05.2014, lk 11-31. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014L0067>.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsember 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Euroopa Liidu Teataja L018, 21.01.1997, lk 1-6. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31996L0071>.

³ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus on leitav <https://www.riigiteataja.ee/akt/13123285>.

⁴ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Ühtse turu akt. Kõrge konkurentsivõimega sotsiaalne turumajandus. 50 ettepanekut ühise tööturu ja ettevõtlusmaastiku ning omavahelise kaubavahetuse parendamiseks””. Euroopa Liidu Teataja C 132. 03.05.2011, lk 47-51. Kättesaadav: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.132.01.0047.01.EST.

⁵ Euroopa Kohtu 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas Viking (C-438/05), 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas Laval (C-341/05).

Eelnõuga kehtestatakse meetmed lähetatud töötajate õiguste paremaks tagamiseks. Selleks täpsustatakse eelnõuga Tööinspektsiooni kohustusi seoses liikmesriikide vahelise halduskoostöö parandamisega, kehtestatakse rahaliste karistuste või trahvide piiriülene jõustamise regulatsioon, nähakse ette lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutus ehitussektoris, kehtestatakse tööandjale ja tellijale või tööd võimaldavavale isikule andmete ja dokumentide esitamise kohustus.

Eelnõuga muudetakse ELTTS-i, täitemenetluse seadustikku (edaspidi TMS) ja töölepingu seadust (edaspidi TLS).

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja selle juurde kuuluva seletuskirja on ette valmistanud Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna nõunik Maria Pihl (teenistussuhe lõppenud) ja sama osakonna töösuhete poliitika juht Mariliis Proos (mariliis.proos@sm.ee; 626 9255). Eelnõu mõju on hinnanud analüüsi ja statistika osakonna analüütik Liina Kaldmäe (liina.kaldmae@sm.ee; 626 9726).

Sotsiaalministeerium on kaasanud seaduste muutmise analüüsimisse Justiitsministeeriumi ja Rahandusministeeriumi vastavate valdkondade spetsialiste.

Eelnõu juriidilise ekspertiisi tegi Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Lily Mals (lily.mals@sm.ee, 626 9333).

1.3. Märkused

Eelnõuga võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL.

Eelnõuga muudetakse Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse 01.07.2009 jõustunud redaktsiooni (RT I 2009, 5, 35), täitemenetluse seadustiku 01.10.2015 jõustunud redaktsiooni (RT I, 12.03.2015, 87) ja töölepingu seaduse 01.01.2015 jõustunud redaktsiooni (RT I, 12.07.2014, 146).

Eelnõu vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälteenamus.

II Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb neljast paragrahvist.

Eelnõu § 1 punkti 1 kohaselt asendatakse terve ELTTS-i ulatuses sõna „välisriik“ sõnadega „Euroopa Liidu liikmesriik, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriik ja Šveitsi Konföderatsioon vastavas käändes“.

Vastavalt ELTTS §-le 1 on ELTTS-i eesmärk tagada teenuste osutamiseks välisriigist Eestisse lähetatud töötajate õiguste kaitse ning teenuse osutamisega tegelevate tööandjate aus konkurents. Kuna direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõike 4 kohaselt ei või kolmandas riigis asuvaid ettevõtjaid kohelda soodsamalt kui liikmesriigis asuvaid ettevõtjaid, siis kehtestati direktiivi 96/71/EÜ ülevõtmisel 2004. aastal ELTTS-is põhimõte, et ELTTS-i rakendatakse kõikidest riikidest, mitte ainult Euroopa Liidu riikidest, Eestisse lähetatud töötajate suhtes. Teisisõnu kohaldub ELTTS nii Euroopa Liidu liikmesriikidest kui ka kolmandatest riikidest Eestisse lähetatud töötajate suhtes.

Sellise regulatsiooni kehtestamise põhjuseks oli soov vältida olukorda, kus kolmandatest riikidest lähetatud töötajatele ELTTS-i ei kohaldata ning seetõttu on, kolmandast riigist pärit ettevõttel Eestis, Euroopa Liidu liikmesriigiga võrreldes, odavam teenust pakkuda.

Võrreldes 2004. aastaga on kolmandatest riikidest Eestisse tööle asumise regulatsiooni muudetud ning kehtestatud kolmandatest riikidest Eestisse tööle asumisele täiendavaid piiranguid. Näiteks kehtestab välismaalaste seaduse (edaspidi VMS) § 107 lõige 1 kolmandast riigist lähetatud töötaja töötasule miinimum nõude. Seega kohaldatakse VMS kohaselt kolmandatest riikidest Eestisse tööle asuvatele isikutele rangemaid tingimusi kui ELTTS-i kohaselt. Kehtiv ELTTS-i regulatsioon annab aga võimaluse kolmandatest riikidest lähetatud töötajatele siseneda Eestisse ELTTS-i alusel ning mitte rakendada nende suhtes VMS-is toodud Eestisse sisenemisele ja töötamisele seatud piiranguid. Siseministerium on avaldanud arvamust, et selline olukord ei ole kooskõlas Eesti üldiste põhimõtetega kolmandatest riikidest saabuva tööjõu osas ning võimaldab kolmandatest riikidest saabuvatel isikutel, VMS-iga võrreldes, liiga lihtsalt Euroopa Liidu tööjõuturule pääseda.

Selleks, et kolmandatest riikidest saabuvale tööjõule rakenduksid vaid VMS-i sätteid, asendatakse ELTTS-is mõiste „välisriik“ mõistega „Euroopa Liidu liikmesriik, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriik ja Šveitsi Konföderatsioon“ vastavas käändes“. Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriikide ja Šveitsi Konföderatsiooni lisamine Euroopa Liidu liikmesriikide kõrvale on tingitud asjaolust, et ka viimati nimetatud riikide suhtes kohalduvad tööjõu vaba liikumise võimalused.

Eelnõu § 1 punktiga 2 muudetakse § 2 lõiget 3. Lõikesse lisatakse viide täitemenetluse seadusele. Põhjuseks asjaolu, et eelnõuga täiendatakse seadust paragrahvidega 7¹-7³, mis käsitlevad rahalise karistuse ja trahvi piiriülest sissenõudmist.

Eelnõu § 1 punktiga 3 muudetakse seaduse § 5 lõikeid 1 ja 2.

Lõike 1 muutmise tulemusena korrastatakse lähetatud töötajatele kohaldatavate töötingimuste loetelu, et tagada selgem vastavus direktiiv 96/71/EÜ nõuetele. Loetelust kustutakse senine punkt 3 (vaba aeg sünnituseelseks läbivaatamiseks), kuivõrd see on kaetud sama paragrahvi lõikes 2 toodud kohustusega tagada lähetatud töötajale Eestis kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuete täitmine. Loetellu lisatakse renditöö tingimused (punkt 6). Direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 kohaselt tagavad liikmesriigid lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud õigusnormidega ja/või üldiselt kohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega järgmistes küsimustes:

- a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate kutsealaste vanaduspensioniskeemide suhtes;
- d) töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate poolt vahendatavate töötajate puhul;
- e) töötervishoid, -ohutus ja -hügieen;
- f) rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;
- g) meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud mittediskrimineerimise sätted.

Kuivõrd kehtiv ELTTS-i § 5 lõikes 1 toodud loetelu ei kata kõiki asjakohaseid renditöö erisusi (näiteks TLS § 6 lõikes 5 sätestatud nõudeid teavitusele), on vajalik loetelu täiendamine.

ELTTS § 5 lõike 2 muutmise eesmärk on sõnastada selge kohustus tagada lähetatud töötajale Eestis kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse tingimused.

Eelnõu § 1 punktiga 4 täiendatakse seaduse §-i 5 lõikega 2¹. Muudatuse eesmärk on kehtestada kord, mille alusel on võimalik kindlaks määrata, kes § 5 lg-s 2 sätestatud tingimuste tagamise eest vastutab (tööandja või tellija või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab). Direktiivi 96/71/EÜ üle võttes ning hiljem ELLTS-i muutes, on Eestis lähtunud põhimõttest, et töötingimuste täitmise eest vastutab üldjuhul lähetatud töötaja tööandja. Erandina kehtestab kehtiv ELLTS, et töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutab Eestis asuv tellija või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab (näiteks tööandjaga samasse kontserni kuuluv isik). Viimati nimetatud põhimõtet muudetakse eelnõuga.

Lähetatud töötaja tööandjale ja temalt teenuse tellinud isikule või isikule, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, antakse võimalus omavahel kokku leppida, kes neist lähetatud töötaja töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutab.

Seega on töötaja lähetamisega seotud isikutel võimalik töö teostamisega seotud objektiivseid asjaolusid kaaludes välja selgitada, kellel on parem võimalus töötaja tervise ja ohutuse eest seista. See annab võimaluse välistada kehtiva seaduse alusel tekkinud olukorrad, kus Eesti ettevõtte tellib teenuse, mida osutatakse väljaspool tellija kujundatud töökeskkonda ning kasutades töövahendeid ja -võtteid, mida tellija ei tunne, kuid ometi seaduse kohaselt vastutab tellija sellise töö teostamise eest. Juhul, kui töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutab töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, peab ta tagama töötaja ohutuse ka sellisel juhul, kui tööd ei tehta tema loodud töökeskkonnas ja tööd tehakse võõraste töövahendite ning –võtetega.

Kui kokkulepet sõlmitud ei ole, on vastutus töötervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmise osas töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikul või isikul, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab. Eelnõu sellekohane eeldus on tingitud asjaolust, et töötajate töökeskkond asub Eestis ning täita tuleb ka Eesti töötervishoiu ja tööohutuse seadust.

Võimaluse, panna töötervishoiu ja –ohutuse tagamise eest vastutus lähetatud töötaja tööandjale, annavad aga direktiivi 2014/67/EL sätted, mis võimaldavad hakata Eestis määratud halduskaristusi piiriüleselt täitma. Näiteks olukorras, kus Eesti Tööinspeksioon tuvastab objektil Poola tööandja poolt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rikkumise, on võimalik lisaks rahatrahvi määramisele rahatrahv ka realselt Poola vastavate rakendusüksuste kaasabil täidetud saada. Sellist võimalust täna ei ole.

Eelnõu § 1 punktiga 5 lisatakse ELTTS-i § 5¹ ja § 5².

Eelnõuga seaduse täiendamine §-ga 5¹ lähtub direktiivi eesmärgist viia lähetatud töötajate töötingimuste täitmise üle läbi efektiivsemat riiklikku järelevalvet. Selleks näeb eelnõu ette, et lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellija ja isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, on kohustatud esitama Tööinspeksiooni nõudmisel Tööinspeksioonile lähetatud töötaja tööandja nime, isiku- või registrikoodi, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed ning lähetatud töötaja tööandjat esindava kontaktisiku nime ja sidevahendite andmed.

Vastav teave on Tööinspeksioonile vajalik järelevalve teostamiseks. Näiteks tööandja kohta päringu tegemiseks läbi IMI või haldusakti koostamiseks rikkumise korral. Selleks, et vajadusel oleks võimalik anda või saada selgitusi ka suuliselt või teisi operatiivsemaid meetmeid kasutades (nt Skype) on vajalik ka tööandjat esindava füüsilise isiku kontaktandmete olemasolu. Asjaolu, et

tellijalt eeldatakse oma lepingupartneri kontaktandmete teadmist, ei saa pidada tellija jaoks ebamõistlikult koormavaks.

Efektiivsema riikliku järelevalve tagamiseks kaaluti eelnõu ettevalmistamise käigus ka võimalust, et Eestisse lähetatud töötajad tuleb enne tööle asumist registreerida. Antud teemat arutati korduvalt erinevate osapooltega (Rahandusministeerium, Maksu- ja Tolliamet, Tööinspeksioon, Sotsiaalkindlustusamet).

Ühe variandina kaaluti Eestisse lähetatud töötajate registreerimist töötamise registris (edaspidi TÖR). Eestisse lähetatud töötajate registreerimine TÖR-is tähendaks, et lähetatud töötajat saab registreerida töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik Eestis või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab. Lähetatud töötaja registreerimine TÖR-is tähendaks maksukohustuslase registri asutamise ja registri pidamise eesmärkidega vastuollu minemist, kuna Eestisse lähetatud töötajad ei ole üldjuhul Eestis maksukohustuslased. Samuti tähendaks see täiendavate kohustuste panemist Eesti ettevõtjatele töötajate osas, kellega neil puudub töösuhe. Vajalik on ka TÖR-i arendamine - täiendavate infoväljade lisamine ja andmeväljade sidumine. Maksu- ja Tolliameti hinnangul puudub neil võimalus arendusega alustada enne 2017. aastat.

Teise variandina kaaluti registreerimisvõimaluse loomist Tööinspeksiooni kliendiportaalis eTI. See annaks võimaluse läheneda Eestisse lähetatud töötajate registreerimisele paindlikumalt. Võimalik oleks panna registreerimiskohustus kas lähetatud töötaja tööandjale või isikule, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab. Kliendiportaali igapäevaseks tööks kasutatavate asutuste ring on väike. Info on kättesaadav vaid Tööinspeksioonile, kuigi võib olla vajalik ka näiteks Maksu- ja Tolliametile ning Politsei- ja Piirivalveametile. Samas on arendus suhteliselt suuremahuline. Registreerimise kohustuse panemine töötaja tööandjale eeldab, et registreerimine oleks võimalik võõrkeeles (vähemalt inglise keeles). Arendus ei valmiks enne 2017. aastat. Kui lähetatud töötaja registreeriks isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, tähendab see Eesti ettevõtjale täiendavate kohustuste panemist töötajate osas, kellega neil puudub töösuhe ning töötajate registreerimist kahes kohas: lähetatud töötajad eTI-s ja oma töötajad TÖR-is.

Samas on teada, et Euroopa Liidus on arendamisel Electronic Exchange of Social Security Information (edaspidi EESSI) andmebaas, mis muudab liikmesriikidele paremini kättesaadavaks ja töödeldavaks tõendi A1 andmed. A1 tõendiga (tõendi omaniku suhtes kohaldatavaid sotsiaalkindlustuse õigusakte käsitlev tõend) määratakse kindlaks isiku kindlustanud riik ja selle tõendi väljastab riik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega tõendab lähetuses viibiv või mitmes riigis töötav isik vastuvõtva riigi ametkonnale, et tema suhtes ei kohaldata ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte. Antud tõendi vorm sisaldab ühtlasi andmeid nii töötaja enda, tema tööandja, kui ka teda teises liikmesriigis vastuvõtva isiku (meie kontekstis tellija või töötajale Eestis tööd võimaldav isik) kohta. Täna edastatakse A1 vorme liikmesriikide vahel töödeldamatul kujul ning tihti suure ajanihkega (isik võib olla vormi laekumise ajaks riigist lahkunud).

EESSI rakendumisel oleksid A1 vormide andmed töödeldavad ning laekuksid kiiremini, võimaldades nende andmete põhjal ka Tööinspeksioonil Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste üle järelevalvet planeerida ja teostada. Eeldatav üleminek EESSI kasutamisele peaks lõppema 2018. aastal. Probleemiks Tööinspeksiooni järelevalve sidumisel A1 vormidega on asjaolu, et kõigile Eestisse lähetatud töötajatele ei pruugita teises liikmesriigis A1 vormi väljastada (näiteks on töötaja töötanud väga lühiajaliselt ja tal ei ole veel sotsiaalkindlustuskaitset tekkinud) ning teisalt väljastatakse A1 vorme ka teistel juhtudel, kui isik välisriigis töötab, kuid mis ei kvalifitseeru lähetuseks direktiivi 96/71/EÜ mõistes. Seega ei oleks EESSI-le tuginev järelevalve

ideaalne, kuid selle kasuks räägib asjaolu, et arendus liigub samas ajaraamis nagu liiguks TÖR-i ja eTI arendamine, EESSI-ga seotud kulud on juba planeeritud ning lähetusega seotud isikute halduskoormus ei kasvaks.

Eelnevat arvestades on leitud, et eraldi Eestisse lähetatud töötajate registreerimiskohustuse kehtestamine ei ole otstarbekas.

Lisaks sätestab § 5¹ lõige 3 et lähetatud töötaja tööandjal ja temalt teenuse tellinud isikul või isikul, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, on kohustus esitada Tööinspeksioonile riikliku järelevalve teostamiseks vajalikud dokumendid.

Selleks, et Tööinspeksioon saaks järelevalvetoiminguid läbi viia ning järelevalve oleks tõhus, peab tööinspektoril olema juurdepääs dokumentidele, mille alusel ta saab ELTTS-is sätestatud töötingimuste kohaldamist kontrollida. Sellisteks dokumendiks võib olla näiteks tööleping, tööajakava, väljavõtte töötasu maksmise kohta või muu dokument, mille alusel saab tõendada lähetatud töötaja suhtes kohaldavate töötingimuste täitmist. Eelnõuga kehtestatakse näitlik loetelu dokumentidest, mis annab tööandjatele ja isikutele, kelle juurde on lähetatud töötaja töö tegemiseks lähetatud, ettekujutuse sellest, milliseid dokumente võib tööinspektor järelevalve läbiviimise käigus küsida.

Selle, kas dokumentide esitamine Tööinspeksioonile on lähetatud töötaja tööandja või temalt teenuse tellinud isiku või isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, kohustus, lepivad pooled omavahel kokku. Juhul, kui kokkulepet selles osas sõlmitud ei ole, on dokumentide esitamise kohustus lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikul või isikul, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab.

Seadusega ei reguleerita millisel viisil tuleb kohased dokumendid esitada. Seega võivad järelevalve läbiviimiseks vajalikud dokumendid võivad olla paberandjal. Samuti on lubatud dokumente esitada tööinspektorile elektrooniliselt juurdepäätaval viisil. Dokumentide esitamise kohustus riikliku järelevalve läbiviimisel ei ole Eesti õiguses uus põhimõte. Kui tööinspektor teostab järelevalvetoiminguid, tuleb tööandjal esitada inspektorile vajalikud dokumendid. Dokumentide esitamise puhul tuleb silmas pidada asjaolu, et juhul, kui esitatav dokument on võõrkeeles, võib tööinspektor keeleseaduse § 12 lõike 1 kohaselt võõrkeelse dokumendi puhul nõuda selle tõlget eesti keelde.

Dokumendid tuleb Tööinspeksioonile esitada viivitamata pärast Tööinspeksiooni sellekohase nõude esitamist. Dokumentide esitamist võib tööinspektor nõuda ka raamatupidamise seaduse § 12 lõikes 1 toodud aja jooksul (seitse aastat) pärast töötaja lähetusperioodi lõppemist. Pärast lähetuse lõppemist tööinspektori poolt dokumentide nõudmise õigus on põhjendatav asjaoluga, et lähetatud töötaja koduriigi pädev asutus võib küsida Eesti Tööinspeksioonilt dokumente, mida saab esitada kohtus või muus organis tõendina selle kohta, et lähetatud töötaja suhtes rikuti tema töötingimusi.

ELTTS § 8 alusel teostab lähetatud töötajate üle riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon, kelle pädevuses on kontrollida, kas lähetatud töötajate osas on kinni peetud ELTTS-is sätestatud töötingimustest. Tööinspeksioon ei ole ainuke asutus, kes teostab lähetatud töötajate üle riiklikku järelevalvet. Lähetatud töötajate osas omavad järelevalvepädevust ka näiteks Politsei- ja Piirivalveamet, kes teostab enda pädevuse piires järelevalvet Euroopa Liidu kodaniku seaduse alusel.

Eelnõuga täiendatakse seadust §-ga 5², milles sätestatakse lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutus ehitussektoris.

Eelnõu regulatsioon põhineb direktiivi artiklil 12, mis sätestab vastutuse alltöövõtu korral. Liikmesriik on kohustatud allhankeahelas vastutuse kehtestama, kuid jätab võimaluse liikmesriigil valida, millist vastutust alltöövõtja suhtes kohaldada. Üheks viisiks on kehtestada artikli 12 lõikes 2 sätestatud solidaarvastutus, mille alusel saab alltöövõtu korral lugeda lisaks tööandjale või tema asemel, lähetatud töötajatele töötasu selle alammäära ulatuses ning sotsiaalpartneritele tasumata miinimumliikmemaksu maksmata jätmise eest vastutavaks töövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on nende tööandja. Direktiivi artikkel 12 lõige 6 näeb eeltoodu alternatiivina ette võimaluse sätestada alltöövõtu solidaarvastutuse asemel muid sobivaid jõustamise meetmeid, mis on tõhusad ja proportsionaalsed.

Direktiivi kohaselt piirdub eeltoodud vastutus ehitussektoriga, kuid liikmesriigid võivad kehtestada vastutuse alltöövõtu korral ka muudes sektorites. Samuti võimaldab direktiiv sätestada kõrgema rahalise piirmäära maksmata töötasu osas. Ka ehitussektorit ei käsitle direktiiv kõikehõlmavalt. Nimelt on sätestatud nende ehitustööde loetelu direktiivi 96/71/EÜ lisas 1, milliste ehitussektori tööde teostamise korral on kohustus kehtestada alltöövõtja vastutus. Tegemist on hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöödega.

Põhjus, miks direktiiv kohustab liikmesriike kehtestama vastutuse ehitussektoris alltöövõtu puhul, on asjaolu, et lähetatud töötajaid kasutatakse enim ehitussektoris, kus on alltöövõtu kasutamine laialt levinud. Kuna lähetatud töötajad on oma staatuse tõttu nõ haavatavamas olukorras kui tavatöötajad, siis võib nende suhtes olla tööandjal lihtsam eirata kohustuslike töötingimuste täitmist. Näiteks võib olla tegemist situatsiooniga, kus lähetatud töötajale ei ole töötasu makstud või ei ole seda tehtud kokkulepitud määras ning kui töötaja pöördub vastava nõudega oma tööandja poole (asub kodukoha riigis), on tööandja likvideeritud.

Solidaarvastutust kasutavad mõningal määral mõned Euroopa Liidu liikmesriigid juba praegu. On riike, kus kasutatakse sotsiaalkindlustusmaksete, maksude ja/või töötasu alammääraga seotud solidaarvastutust, kuid näiteks Itaalias kohaldatakse solidaarvastutust kõikides sektorites ning sellega on hõlmatud kõik allhankeahelaga seotud ettevõtted. Liikmesriikides kasutusel olevate solidaarvastutuste liikide puhul võib üldistatult öelda, et tegemist on siiski väga erinevate solidaarvastutussüsteemidega, mille võimaliku sobimatuse osas Euroopa Liidu õigusest tulenevate kohustustega on ka Euroopa Kohus väljendanud oma seisukohta. Otsuses *Wolff-Müller*'i kohtuasjas leidis kohus, et Saksamaa solidaarvastutussüsteemi palkade maksmise osas teatavatel tingimustel võib pidada õigustatud meetmeks, samas kui Belgia solidaarvastutussüsteem (palga-) maksuvõlgade osas on ebaproportsionaalne ja seega õigustamatu meede, mis on vastuolus aluslepingu sätestatud teenuste osutamise vabadusega⁶.

Eestis kavandatakse eelnõuga rakendada solidaarvastutuse asemel direktiivi 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 ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu.

Eelnõu järgi saab lähetatud töötaja pöörduda nõudega ka teise kohustatud isiku poole, kui esimene isik mingil põhjusel oma kohustusi ei täida. Sellega tagatakse lähetatud töötajale täiendav alus oma

⁶ KOM(2012) 131.

õiguste realiseerimiseks. Nimelt nähakse eelnõuga ette, kui Eestisse lähetatud töötaja teeb töid, mis on toodud ELTTS § 5 lõikes 5 ning tööandja ei maksa lähetatud töötajale töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu, võib lähetatud töötaja pöörduda nõudega ka lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku poole. Nõude võib esitada siiski vaid pärast seda, kui tööandjalt ei ole võimalik vaatamata vastava kohtuotsuse täitmisele pööramist töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu 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 situatsioon tähendada kaks korda kohtu poole pöördumist, kuid vaatamata võimalikule ebamugavusele on talle tagatud suuremad võimalused oma õiguste realiseerimiseks. Töötasu ja liikmemaksu tasunud isikul on õigus pöörduda nõudega lähetatud töötaja tööandja poole.

Olukorras, kus lähetatud töötaja pöördub oma nõudega lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku poole, tuleb tal arvestada asjaoluga, et tema nõue on piiratud Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud kuu töötasu alammääraga ning sotsiaalpartneritele tasumata miinimumliikmemaksu määraga. Tööandja poole saab lähetatud töötaja pöörduda kogu maksmata töötasu nõudega (võib olla suurem kui töötasu alammäär) ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluva liikmemaksu määraga.

Lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku vastutus kohustuse täitmisel on siiski piiratud. Kuna ehitussektoris on tavapärane, et allhankeahel võib koosneda paljudest erinevatest ettevõtetest, siis tõmbab eelnõu vastutuse piiri, mis ei ulatu töötaja tööandja ja tellija vahelisest suhtest kaugemale. See tähendab, et maksmata töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluva liikmemaksu kohustuste mitte täitmise eest ei saa vastutada isikud, kes jäävad väljapoole lähetatud töötaja – tööandja (alltöövõtja/teenuse osutaja) – teenuse tellija, ringi.

Eelnõu järgi ei vastuta lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isik töötaja ees töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluva liikmemaksu mittemaksmise eest, kui ta on igapäevase majandustegevuse raames omavahelises suhtes tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Korraliku ettevõtja hoolsuse mõiste sisu on avatud äriseadustiku muutmise seaduse⁷ seletuskirjas, mille järgi on juhatuse liikme ülim kohustus igal ajal tegutseda vastavalt seadusele, juhitava äriühingu huvides ning selle äriühingu seisukohalt majanduslikult kõige otstarbekamal viisil. See eeldab ka juhatuse liikme omapoolseid hinnanguid igale konkreetsele tehingule ja muule toimingule, sealhulgas neile, mis on ühingu muude organite poolt heaks kiidetud. Kui juhatuse liige saab aru, et otsus ei ole kooskõlas seaduse või põhikirjaga või et otsuse täitmisega rikuks ta ilmselt oma hoolsuskohustust, ei saa õigustada niisuguse korralduse täitmist juhatuse liikme poolt.⁸ Hoolsuskohustust on käsitlenud ka Tuuve Tiivel oma artiklis äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustuse kohta, kus autor toob välja, et juhtorgani liikmete üldine hoolsusnõue hõlmab kohustust rakendada otsuste vastuvõtmisel ärijuhilt oodatavat vajalikku hoolt ja seda, et otsustamisel lähtutaks äriühingu huvidest. Neil on kohustus töötada selle nimel, et otsuse tegemiseks oleks loodud faktide, kogutud info ja riskide analüüsi põhjal võimalikult hea alus eesmärgiga vältida kahju põhjustavaid vigu.⁹ Juhul kui tekib vaidlus selle üle, kas juhatuse

⁷ Arvutivõrgus kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032015045>

⁸ Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde. 13.12.2004, lk 77.

⁹ T. Tiivel. Äriühingu juhtorgani liikme hoolsuskohustus. Juridica IX, 2005, lk 631.

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.

Eelnõu § 1 punktiga 6 täiendatakse ELTTS-i uute sätetega, millega tõhustatakse teiste Euroopa Liidu liikmesriikide, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriikide ja Šveitsi Konföderatsiooni omavahelist koostööd.

Kehtiva õiguse kohaselt teeb Tööinspeksioon koostööd Euroopa Liidu liikmesriikide ning Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriikide vastavate institutsioonidega. Nende riikide hulka on eelnõuga lisatud ka Šveitsi Konföderatsioon.

Igal liikmesriigil on kohustus määrata pädev asutus, kes on vastutav lähetatud töötajate töötingimuste üle järelevalve teostamise eest ning kes vastab teise liikmesriigi päringutele, mis on seotud lähetatud töötajate järelevalve teostamisega. Näiteks võib lähetava riigi pädev asutus pöörduda töötamise liikmesriigi pädeva asutuse poole ning paluda edastada talle tööd võimaldava isiku kontaktandmeid. Infovahetus liikmesriikide vahel toimub siseturu infosüsteemi (*IMI - Internal Market Information System*) vahendusel.

Asutused, kellel on kohustus teostada järelevalvet ning kes vastavad infopäringutele, määravad riigid ise, vastavalt asutuste kompetentsile.

Eestis on informatsiooni andmisel ning koostöö rakendusasutuseks Tööinspeksioon. Tööinspeksioon teostab lähetatud töötajate töötingimuste üle järelevalvet ning vastab teise riigi pädeva asutuse infopäringule, mis on seotud järelevalve teostamisega seoses töötaja lähetamisega.

Eelnõuga täpsustatakse riikide koostöö osas infopäringutele vastamise korda, mille kohaselt peab Tööinspeksioon vastama riikide põhjendatud teabepäringutele ning toimetama kätte ja edastama dokumente. Näiteks on lähetavas liikmesriigis järelevalve läbiviimise käigus vaja välja selgitada, kui suur on Eestis kehtiv transpordi sektori töötasu alammäär. Sellisel juhul annab eelnõus toodu Tööinspeksioonile aluse edastada teisele liikmesriigile Eestis transpordisektoris kehtiv kollektiivleping või selle väljavõtte töötasu kohta. Päringuid saab esitada ka vastupidises suunas ning päringute sisu sõltub konkreetsest juhtumist. Samuti võib näiteks Eesti Tööinspeksioon küsida lähetava riigi pädevalt asutuselt, kas lähetaval ettevõttel on esinenud varasemalt rikkumisi seoses töötajate lähetamisega. Esitatavate päringute sisu on piiratud töötajate lähetamise temaatikaga, mistõttu ei ole vajadus teavitada päringut esitanud pädevat asutust näiteks sellest, et ettevõtte on rikkunud keskkonnanorme vms.

Eelnõuga sätestatakse muuhulgas päringutele vastamise tähtajad. Tööinspeksioon on kohustatud teabepäringutele vastama viivitamata, kuid mitte hiljem kui 25 tööpäeva jooksul arvates taotluse saamisest, kui pole kokku lepitud lühemat vastamise tähtaega. Andmete kontrollimisel seoses käibemaksukohuslasena registreerimise kohta kinnituse saamiseks vastab Tööinspeksioon põhjendatud taotlusele hiljemalt kahe tööpäeva jooksul arvates taotluse saamisest. Tegemist on direktiivi artikli 6 lõikest 6 tulenevate tähtaegadega, mille osas ei ole liikmesriikidel lubatud pikemaid tähtaegu kehtestada. Kuna päringutele vastatakse elektrooniliselt läbi IMI, mida saavad kasutada liikmesriikide registreeritud rakendusasutused (IMI-le on juurdepääs ka Euroopa Komisjonil), siis tuleb vastata nii riikide rakendusasutuste kui ka Euroopa Komisjoni esitatud päringutele ettenähtud tähtaja jooksul.

Tööinspektsiooni senisele praktikale tuginedes saab öelda, et direktiivis toodud 25 tööpäeva pikkune päringule vastamise tähtaeg on üldjuhul piisav. Päringud, millele on määratud 25 tööpäeva pikkune vastamise tähtaeg, on olnud mahukad, mis võivad hõlmata mitme isikuga seotud küsimusi, samuti võidakse küsida infot, mille kogumine võtab aega. Näiteks on senini esitatud mahukad küsimused hõlmanud erinevate lähetatud töötajate mitme kuu tööajaga seotud infot. Kahekümneviiepäevase tähtaja jooksul jõuab tööinspektor võtta tööandjaga ühendust ning saada temalt vastused päringus esitatud küsimustele. Päringule vastamisel võib tekkida vajadus edastada muuhulgas sellist informatsiooni, mida on vaja koguda teistelt riigiasutustelt (nt Sotsiaalkindlustusamet), kes ei ole IMI-s registreeritud.

Teatud piiritletud juhtudel võib olla siiski põhjendatud vastata päringule kiiremini. Selleks nähakse direktiiviga ette, et käibemaksukohuslasena registreerimise kohta kinnituse saamise taotlusele peab vastama hiljemalt kahe tööpäeva jooksul arvates taotluse saamisest. Tegemist peab olema kiireloomulise asjaga, mis vajab kiiret tagasisidet. See tähendab, et Tööinspektsioonile esitatud päring peab olema põhjendatud.

Eelnõuga nähakse Tööinspektsioonile ette kohustus teavitada viivitamata teabepäringu esitanud riiki, kui riigi pädeva asutuse teabepäringule vastamisel, järelevalve või uurimise läbiviimisel esineb takistusi, mis ei võimalda Tööinspektsioonil toimingut läbi viia või infot hankida. Nimetatud põhimõtte kehtestamine aitab kaasa halduskoostöö parandamisele ning teabe kättesaadavusele. Päringu esitanud riigi teavitamine toimub samuti läbi IMI.

Selguse huvides on muudetud kogu ELTTS §-i 6. Samas on kehtivast sõnastuses säilinud kõikide lõigete sisu (senine lõige 1 on uus lõige 3, senine lõige 2 on uus lõige 4 ja senine lõige 3 on uus lõige 2).

Eelnõu § 1 punktiga 7 täpsustatakse lähetatud töötaja õigust pöörduda Eesti töövaidlusorganitesse. Kehtiva regulatsiooni kohaselt on lähetatud töötajal õigus oma õiguste kaitseks pöörduda Eesti Vabariigi kohtusse. Samas lahendavad Eestis töövaidlusi nii kohtud kui töövaidluskomisjonid. Sisuline põhjus, miks kehtiv õigus töövaidluskomisjonid lähetatud töötajate vaidluste puhul välistab, puudub. Seetõttu kehtestatakse muudatusega lähetatud töötajatele võimalus pöörduda oma õiguste kaitseks ka töövaidluskomisjoni.

Eelnõu § 1 punktiga 8 täiendatakse ELTTS-i uute paragrahvidega 7¹ – 7³. Neis sätestatakse rahalistest karistustest ja rahatrahvidest piiriülese teatamise ja sissenõudmise regulatsioon, mis tuleneb direktiivi 6. peatükist. Kui tsiviil- ja kriminaalasjades tehtud otsuste piiriülese jõustamise osas on varasem regulatsioon Euroopa Liidu tasandil olemas, siis muude rahaliste karistuste ning rahatrahvide piiriülese jõustamise osas vastav regulatsioon senini puudus.

Direktiiv näeb ette kohustuse määrata liikmesriigi pädev asutus, kes vastutab teise liikmesriigi esitatud taotluse menetlemise eest ning oma riigis määratud karistuse osas teavitamis- ja sissenõudmistaoitluse edastamise eest teise riigi pädevale asutusel. Pädev asutus on kohustatud kontrollima esitatud sissenõudmisetaotluse nõuetelevastavust, samuti hindama, kas esineb aluseid taotluse täitmisest keeldumiseks, teavitama karistuse adressaati tema suhtes tehtud otsusest, suhtlema sissenõudmisetaotluse esitanud teise liikmesriigi asutusega ning nõudma sisse rahalise karistuse ja rahatrahvi. Juhul kui pädevale asutusel esitatakse teave otsuse vaidlustamise kohta, peab pädev asutus sissenõudmismenetluse peatama. Sissenõudmisetaotluse ja teabe edastamine ning vahetamine toimub siseturu infosüsteemi (IMI) kaudu.

Töötingimuste täitmise üle teostab Eestis riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon, kes muu hulgas määrab töötingimuste rikkumise puhul karistusi ja edastab tasumata väärteotrahvid sissenõudmiseks kohtutäiturile, kui selle adressaat vabatahtlikult rahatrahvi ära ei maksa. Direktiivi artikli 15 lõike 4 ja artikli 19 lõike 1 alalõigu 2 alusel tuleb teises liikmesriigis määratud karistus nõuda sisse samadel alustel nagu tehakse oma riigis määratud karistuse puhul. Seetõttu nähakse eelnõuga ette, et Eestis on piiriüleste rahaliste karistuste ja rahatrahvide menetlemisel pädevaks asutuseks Tööinspeksioon, sest Tööinspeksioon määrab samalaadseid karistusi ning edastab sissenõudmiseks kohtutäiturile siseriikliku õiguse alusel.

Kui Tööinspeksioonile on esitatud läbi IMI sissenõudmistaotlus, tuleb Tööinspeksioonil võtta kasutusele meetmed esitatud taotluse täitmiseks. Tööinspeksioon võib keelduda taotluse menetluse võtmisest juhul, kui:

- 1) esitatud andmed on puudulikud;
- 2) teavitamistaotluses puudub teavitamise eesmärk ja tähtaeg;
- 3) sissenõudmistaotluses puudub rahalise karistuse või rahatrahvi sisu ja summa, otsuse tegemise ja jõustumise kuupäev, kinnitus selle kohta, et otsust ei ole edasi kaevatud ning muud olulised asjaolud, mis omavad tähtsust rahalise karistuse või trahvi sissenõudmisel;
- 4) sissenõudmistaotluses toodud andmed on vastuolus selle aluseks oleva otsusega;
- 5) sissenõudmistaotluses toodud andmete põhjal on ilmne, et rahalise karistuse või rahatrahvi sissenõudmisega prognoositavad kulud ei ole sissenõutava summaga proportsionaalsed või sissenõudmisega kaasneksid olulised raskused;
- 6) sissenõudmistaotluses olevate nõuete kogusumma jääb alla 350 euro.

Lähtuvalt eeltoodust tuleb Tööinspeksioonil hinnata, kas Eestis on võimalik määratud karistust täitmisele pöörata. Selleks kontrollib Tööinspeksioon saabunud sissenõudmistaotluse nõuetekohasust, sealhulgas lisadokumentide olemasolu ning kas esineb taotlusest keeldumise aluseid. Kui Tööinspeksioon on otsustanud sissenõudmisetaotluse aktsepteerida, esitab ta viivitamata kohtutäiturile TMS §-s 23 sätestatud korras täitmisavalduse koos sissenõudmiseks vajalike dokumentidega. Teise riigi pädeva asutuse otsus rahalise karistuse või rahatrahvi määramise kohta, mis on Tööinspeksiooni poolt esitatud kohtutäiturile sissenõudmiseks, loetakse TMS § 2 lõike 1 punkti 5¹ alusel täitedokumentiks. Vastavalt TMS § 2 lõike 1 punktile 5¹ täidetakse TMS-i alusel nõuded, mis tulenevad Eestis täidetavaks tunnustatud või välisriigi tunnustamiseta täitmisele kuuluvatest ametlikest dokumentidest. Täitmisavaldust võib Tööinspeksioon esitada elektrooniliselt digitaalallkirjastatult või muul tehniliselt turvalisel viisil. Juhul kui Tööinspeksioonile esitatakse info rahalise karistuse või rahatrahvi vaidlustamise kohta selle tegemise liikmesriigis, esitab Tööinspeksioon esimesel võimalusel kohtutäiturile täitemenetluse peatamise avalduse.

Pärast taotluse menetluse võtmist tuleb Tööinspeksioonil teavitada isikut, kellele rahaline karistus või rahatrahv määrati võimalikult kiiresti, kuid mitte hiljem kui ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist karistuse või rahatrahvi määramise otsusest ning sellega seotud dokumentidest. Samuti peab Tööinspeksioon teavitama taotluse esitanud asutust taotlusega seotud menetlusest või selle vastuvõtmisest keeldumisest esimesel võimalusel IMI kaudu.

Teises liikmesriigis rahatrahvi täitmiseks esitab Tööinspeksioon IMI kaudu ühtses vormis sissenõudmistaotluse. Rahatrahvi sissenõudmistaotluse võib teisele riigile esitada vaid juhul, kui otsuse vaidlustamise tähtaeg on möödunud ning selle täitmine Eestis ei ole võimalik. Kui rahatrahvi tegemise otsus vaidlustatakse, esitab Tööinspeksioon teise riigi pädevale asutusele sissenõudmismenetluse peatamise avalduse.

Eelnõu § 1 punktiga 9 muudetakse ELTTS-i § 8 ning selles olevat viidet järelevalve teostamise alusele ja korrale. ELTTS-is on järelevalve osas säilinud viide TTOS-le. Alates korrakaitseaduse jõustumisest on korrektne viidata aga korrakaitseadusele. Seda antud eelnõu ka teeb.

Lisaks sätestatakse täpsem regulatsioon riikliku järelevalve läbiviimiseks. Selleks tuleb Tööinspeksioonil järelevalve käigus hinnata lähetamise situatsiooni esinemise väljaselgitamisel juhtumispõhiselt kõiki iga lähetamisega seotud asjaolusid, milleks võivad eelkõige olla direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõigetes 2 ja 3 toodud asjaolud. Nimetatud loetelust ühe või mitme asjaolu puudumine ei välista olukorra käsitlemist töötaja lähetamisena. Kui järelevalve läbiviimise või uurimise käigus tuvastab Tööinspeksioon, et võib esineda lähetamisega soetud regulatsiooni rikkumine, esitab tööinspektor viivitamata vastavale riigile temale teadaoleva asjakohase teabe.

Lähetamise situatsiooni esinemise kindlakstegemise asjaolud on kirjeldatud direktiivi artiklis 4, mis toob välja näitliku loetelu asjaoludest, mida tuleb lähetamise kindlakstegemisel nii lähetava ettevõtte kui ka lähetatud töötaja seisukohast hinnata. Tööinspektoril tuleb lähtuda kõikidest faktilistest asjaoludest, mis omavad tähtsust tegeliku lähetamise kindlakstegemisel. Asjaolusid tuleb hinnata nii lähetatud töötaja kui ka ettevõtte põhiselt.

Ettevõtte puhul tuleb lähtuda näiteks sellest, kus asub ettevõtte sisulise tegevus, kust on töötaja lähetusse saadetud, millised lepingud on seoses töötajate lähetamisega sõlmitud jms. Vajaduse korral tuleb ettevõttega seotud asjaolusid hinnaga nii ettevõtte asukoha liikmesriigis kui ka vastuvõtvas liikmesriigis.

Asjaoludeks, mis aitavad hinnata, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis, võib olla näiteks fakt, et töötaja lähetamine toimub piiratud aja jooksul ning töötaja lähetamine toimub muus liikmesriigis kui see, kus töötaja tavapäraselt töötab, kuidas on korraldatud lähetatud töötaja reisi-, majutus- jm kulude katmine jne.

Tegeliku lähetamise kindlakstegemisel on oluline, et direktiivis toodud asjaolud ei pea esinema kõik korraga, samuti ei välista olukorra käsitlemist töötaja lähetamisena, kui nimetatud loetelust üks või mitu asjaolu ei ole täidetud.

Kui järelevalve läbiviimise käigus tuvastab Tööinspeksioon, et võib esineda lähetamisega soetud asjaolude rikkumine, esitab Tööinspeksioon viivitamata vastavale liikmesriigile temale teadaoleva asjakohase teabe. Teabe esitamine teisele liikmesriigile toimub IMI kaudu.

Selleks, et tagada Tööinspeksioonile võimalus võtta vastutusele lähetatud töötaja tööandja, kes ei asu Eestis, on oluline võimaldada Tööinspeksioonil tõendina kasutada teise liikmesriigi pädeva asutuse poolt kogutud tõendeid.

Eelnõu § 1 punktiga 10 täiendatakse ELLTSI-i paragrahvidega 8¹ ja 8². Nimetatud paragrahvidega sätestatakse tööandja, lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isiku ja isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, vastutus kehtestatud tingimuste täitmata jätmise eest. Vastutuse säte tuleneb direktiivi artiklist 20, mis kohustab liikmesriikidel kehtestada õigusnormide rikkumise eest karistused ning kehtestada kõik vajalikud meetmed nende rakendamiseks.

Selleks nähakse eelnõuga ette, et tööandjat, kes on täitmata jätnud töö- ja puhkeaja, töötasu ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, ja lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikut või isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, ja kes on jätnud täitmata töötervishoiu ja

tööohutuse nõuded karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut. Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 3 200 eurot.

Tööandjat ja lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikut või isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, ja kes on eelnõu § 5¹ lõikes 1 ja lõikes 2 sätestatud dokumentide esitamise kohustuse jätnud täitmata võib karistada rahatrahviga kuni 200 trahviühikut. Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik karistatakse rahatrahviga kuni 3200 eurot.

Trahvimäärade suuruse kehtestamisel ei lähtunud TLS-is toodud trahvimääradest, mis on 100 trahviühikut või 1300 eurot. Arvestades, et TLS-i trahvimäärad on vastu võetud 2008. aastal ning neid ei ole seni muudetud, pidasid eelnõu autorid põhjendatuks võtta eeskju liiklusseaduse sätetest, mis on jõustunud 2012. aastal ning reguleerivad trahve töö- ja puhkeaja tingimuste rikkumise eest.

Eelnõu § 1 punkti 11 muudatuse puhul on tegemist tehnilise muudatusega. Sellega tunnistatakse kehtetuks ELTTS-i § 9, mis sisaldab ettekirjutuse vaidemenetluse kohaldamise viidet töötervishoiu ja tööohutuse seadusele. Nimetatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse säte on kehtetuks tunnistatud, kuna ettekirjutuse vaidemenetluse ammendav regulatsioon on olemas haldusmenetluse seaduses.

Eelnõu § 1 punkti 12 puhul on tegemist normitehnilise märkusega, millega lisatakse ELTTS-i viide direktiivile.

Eelnõu §-iga 2 täiendatakse TMS-i uue sättega. TMS-i täiendamine on seotud eelnõu § 1 punktis 8 toodud muudatustega, mis käsitlevad rahaliste karistuste ja trahvide piiriülest sissenõudmist. Seetõttu lisatakse TMS-i uus paragrahv, mis sätestab, et ELTTS-is käsitletud karistuste ja trahvide piiriülese sissenõudmise menetlemisele rakendatakse TMS-i ning pädevaks asutuseks on Tööinspeksioon.

Eelnõu §-iga 3 muudetakse TLS §-i 115 ja tunnistatakse kehtetuks § 116. Tegemist on samasisuliste muudatustega nagu eelnõu § 1 punktides 9 ja 11 toodud.

Eelnõu § 4 kohaselt jõustuvad eelnõu muudatused 18.06.2016.

III Eelnõu terminoloogia

Käesolev eelnõu ei muuda olemasolevaid termineid.

IV Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu viib Eesti õiguse kooskõlla Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 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”).

Käesoleva seletuskirja lisaks on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL vastavuse tabel.

V Seaduse mõjud

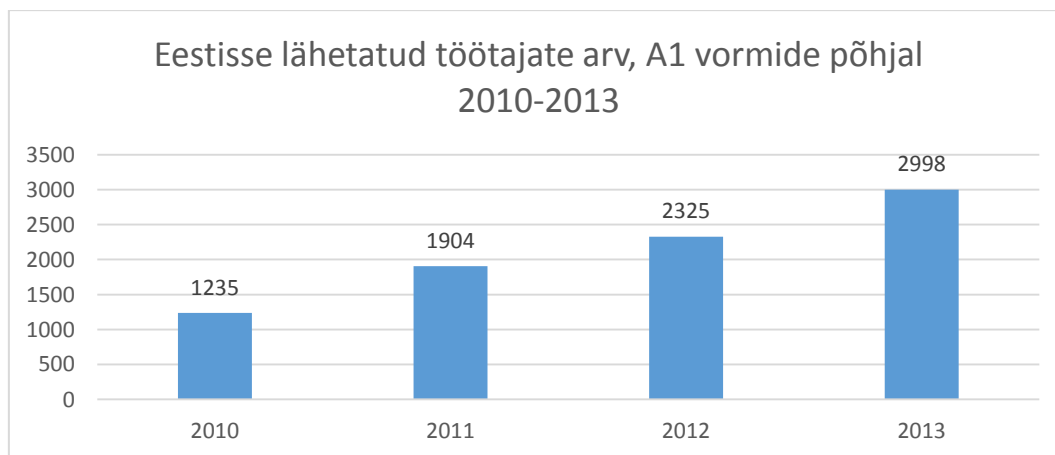
Taustaks

Lähetatud töötajate töötingimuste (nt töötasu, töö- ja puhkeaeg, töökeskkond) üle teostab Eestis riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon. Järelevalvet teostavad ka muud asutused oma pädevuse piires (nt Politsei- ja Piirivalveamet, Maksu- ja Tolliamet), kuid ühelgi järelevalveasutusel ei ole hetkel täpset ülevaadet, kui palju, kus sektoris ning millistel objektidel lähetatud töötajad Eestis töötavad.

Direktiivide 96/71/EÜ ning 2014/67/EL kontekstis on Eestit kirjeldatud pigem töötajaid lähetava riigina, mitte töötajaid vastuvõtva riigina. Eestisse lähetatud töötajate arvu määramine on aga problemaatiline. Teatud määral saab lähetatud töötajate arvu kohta infot Sotsiaalkindlustusametile esitatavate A1 tõendite alusel, millega määratakse kindlaks isiku kindlustanud riik. Tõendi väljastab Euroopa Liidu liikmesriik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega tõendab isik vastuvõtvas riigis, et ta allub saatjariigi sotsiaalkindlustussüsteemile ja tema töötasult makstakse sotsiaalmaksu isiku kindlustanud riigis. Kuna A1 tõendi võivad liikmesriigid esitada tagasiulatuvalt pika perioodi jooksul, siis puuduvad Sotsiaalkindlustusametil andmeid kõikide Eestisse lähetatud töötajate kohta.

Aastal 2013 väljastati 2 998 lähetatud töötaja A1 vormi, mille saajariigiks oli Eesti. **Error! Reference source not found.** on näha, et liikmesriikidest Eestisse lähetatud töötajate arv on aasta-aastalt suurenenud ning 2013. aastal väljastati Eestisse 2,5 korda rohkem A1 vorme kui 2010. aastal. Arvestades, et 2013. aastal oli Eestis hõivatud kokku 621 300 inimest vanuses 15-74, moodustasid lähetatud töötajad neist 0,5%.

Joonis 1. Eestisse lähetatud töötajate arv, 2010-2013. aasta väljastatud A1 vormide põhjal

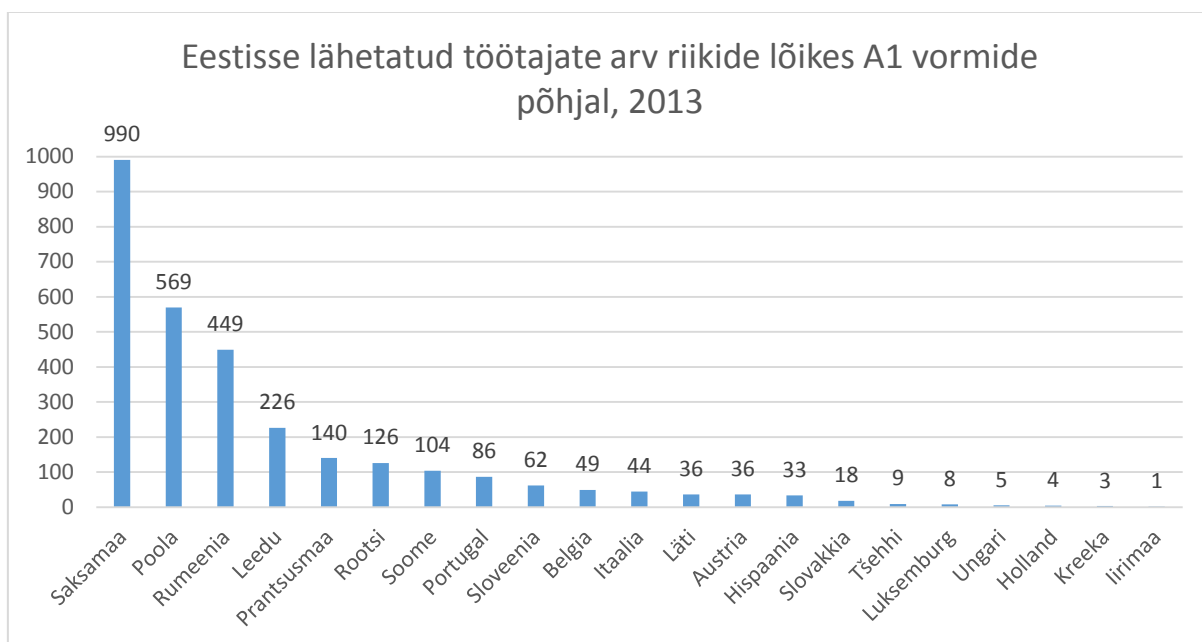


Allikas: PACOLET, J. and DE WISPELAERE, F., Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013, Network Statistics FMSSFE, European Commission, December 2014, 40 p.¹⁰

2013. aasta statistikale tuginedes saab järeldada, et ülekaalukalt lähetatakse Eestisse kõige rohkem töötajaid Saksamaalt, moodustades 2013. aastal kolmandiku kõigist lähetatud töötajatest Eestis. Teised riigid, kust rohkem lähetatud töötajaid Eestisse tuleb, on Poola (19%), Rumeenia (15%) ja Leedu (8%).

¹⁰ Internetis kättesaadav: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13488&langId=en>

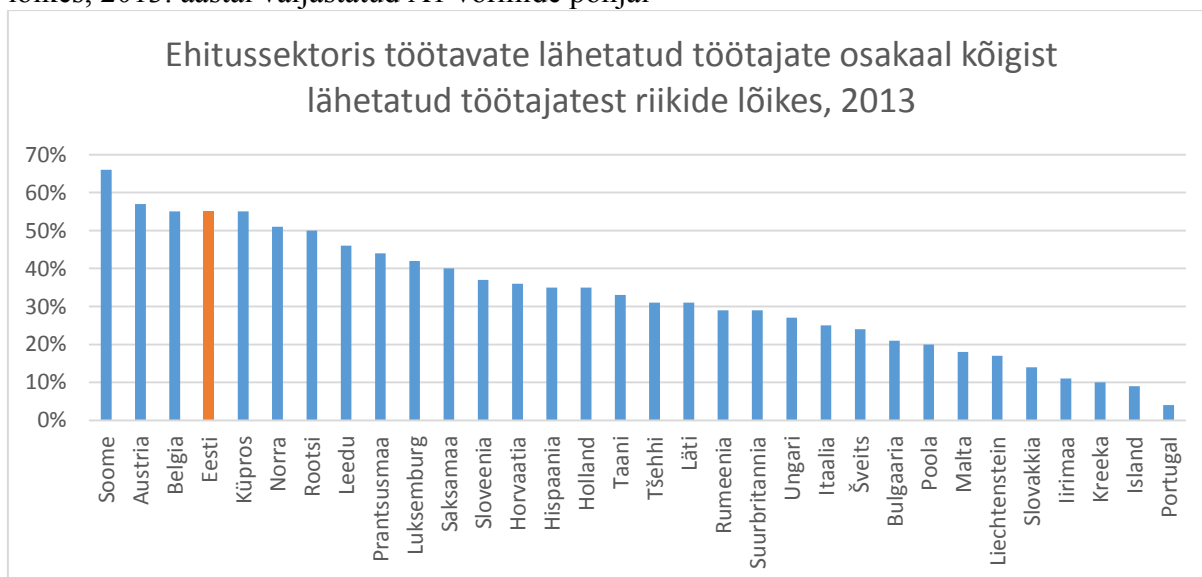
Joonis 2. Eestisse lähetatud töötajad riikide lõikes, 2013. aastal väljastatud A1 vormide põhjal



Allikas: PACOLET, J. and DE WISPELAERE, F., Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013, Network Statistics FMSSFE, European Commission, December 2014, 40 p.

Suurem osa ehk 55% Eestisse lähetatud töötajatest töötavad ehitussektoris. Võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega on ehitussektoris lähetatud töötajate osakaal Eestis üks suuremaid.

Joonis 3. Ehitussektoris töötavate lähetatud töötajate osakaal kõigist lähetatud töötajatest riikide lõikes, 2013. aastal väljastatud A1 vormide põhjal

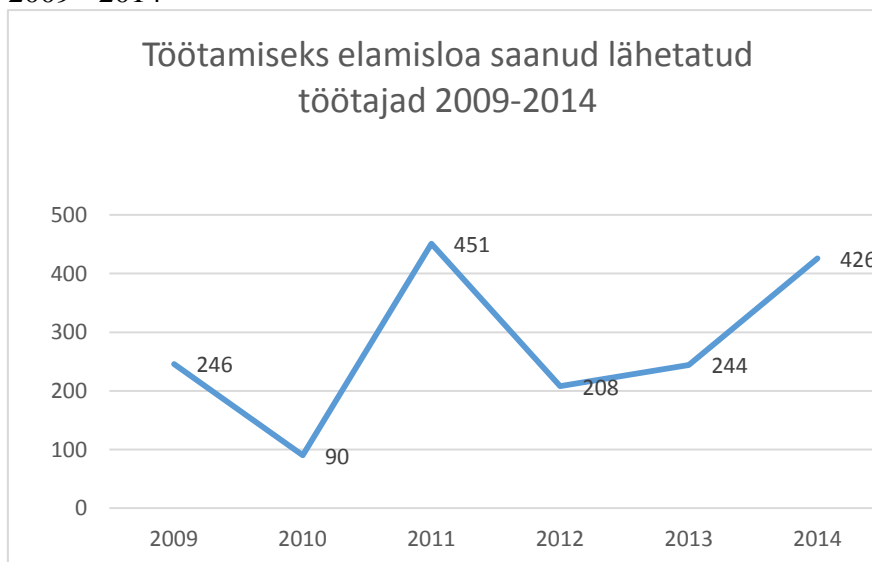


Allikas: PACOLET, J. and DE WISPELAERE, F., Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013, Network Statistics FMSSFE, European Commission, December 2014, 40 p.

Eestisse pikemaks ajaks (kuus kuud või kauem) lähetatud töötajate arvu kohta on võimalik infot osaliselt saada Eesti Haigekassalt. Tegemist on isikutega, kes elavad Eestis elamisõiguse alusel ning neil on õigus saada Eestis igasugust arstiabi võrdselt Eesti Haigekassa kindlustatutega juhul, kui neil on kaasas oma koduriigist väljastatud vorm E106 või S1, mis tuleb Eesti Haigekassas registreerida. Kuigi vorm E106 on mõeldud lähetatud töötajatele, on eri riikides vormi väljastamise praktika üsna erinev. On riike, mis väljastavad neid mh üliõpilastele, meremeestele jne. Seetõttu puudub ülevaade, kui palju käesoleval hetkel Eestis lähetatud töötajaid töötab.

Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute keskus viis 2015. aastal läbi uuringu „Eestisse seaduslikult sisserännanud välismaalaste profiilide kaardistamine ning nende vastavus Eesti tööjõuturu vajadustele“¹¹, kus Politsei- ja Piirivalveameti andmetele tuginedes oli muuhulgas käsitletud Eestis töötamise alusel elamisloa saanud kolmandatest riikidest saabunud lähetatud töötajate arvu. Nimetatud uuringu kohaselt on ajavahemikus 2009-2014 kokku väljastatud kolmandatest riikidest pärit lähetatud töötajatele 1 665 elamisluba, millest 1 605 ehk 96% on väljastatud meestele. Trendid väljastatud elamislubade kohta vahemikus 2009-2014 on toodud joonisel 4.

Joonis 4. Kolmandatest riikidest pärit lähetatud töötajatele väljastatud elamisload töötamiseks, 2009 - 2014



Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet, uuringust „Eestisse seaduslikult sisserännanud välismaalaste profiilide kaardistamine ning nende vastavus Eesti tööjõuturu vajadustele“

Eeltoodud joonistele tuginedes on võimalik järeldada, et viimase kuue aasta andmete osas ei saa kindlat trendi välja tuua ning väljastatud elamislubade arvud erinevad aastate lõikes märkimisväärselt (90 kuni 451 kolmandatest riikidest pärit lähetatud töötajat aastas).

Eelnõu rakendumisel paraneb lähetatud töötajatele, tööandjatele ning tööd võimaldavatele isikutele infomatsiooni kättesaadavus ning selle hulk. Samuti tõuseb Tööinspektsiooni poolt läbiviidavate järelevaevemenetluste kvaliteet. Seetõttu avaldavad eelnõuga tehtavad muudatused mõju peamiselt

¹¹ Internetis kättesaadav:

https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumentid/Uuringud/profiilide_uuringu_lopparuanne_09_03_15.pdf

tööturule ning ettevõtlusele. Lisaks avaldab seaduste muutmine mõju riigiasutuste korraldusele ja välissuhetele. Eelnõuga kavandatud muudatuse rakendamisel on hinnatud nende mõju järgmiselt:

Sotsiaalne ja demograafiline mõju

Mõju töötingimustele

Eelnõu muudatustel on positiivne mõju lähetatud töötajate töötingimuste paranemisele. Kuna eelnõuga kohustatakse lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellinud isikut ja isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, andma Tööinspeksioonile töötaja tööandja kohta täpsemat infot ning eelnõus sätestab täpsema korra tööandjale järelevalveks vajalike dokumentide esitamiseks, võimaldab see Tööinspeksioonil efektiivsemalt läbi viia järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste tagamise üle.

Tõhusam järelevalve lähetatud töötajate töötingimuste üle on oluline, kuna lähetatud töötajad on oma staatuse tõttu haavatavamad olukorras kui tavatöötajad, mistõttu võib nende suhtes olla tööandjal lihtsam eirata kohustuslike töötingimuste täitmist. Järelevalve on oluline ka seetõttu, et suur osa Eestisse lähetatud töötajatest töötab ehitussektoris. 2013. aasta Euroopa Liidu A1 vormide statistika järgi töötas 55% Eestisse lähetatud töötajatest ehitussektoris, kusjuures võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega oli ehitussektori lähetatud töötajate osakaal kõigist lähetatud töötajatest Eestis üks suuremaid. Tööinspeksiooni töökeskkonna ülevaate järgi¹² tuvastati Eestis 2014. aastal arvuliselt kõige rohkem rikkumisi just ehitussektoris (kokku 2 126 korral). Seega võib järelevalve tõhusamaks muutmine omada üsna suurt mõju Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste parandamisele. Lisaks võivad töötingimuste parandamisele positiivset mõju avaldada ka seaduseelnõus ette nähtud karistused kehtestatud tingimuste täitmata jätmise eest.

Olukorras, kus tööandja ei maksa lähetatud töötajale töötasu ning sotsiaalpartneritele kokkuleppe alusel maksmisele kuuluvat liikmemaksu, võib lähetatud töötaja pöörduda nõudega isiku poole, kes lähetatud töötaja tööandjalt teenuse tellis. Lähetatud töötajale tagatakse eelnõuga täiendav võimalus nõuda töötasu kui tööandja oma kohustusi ei täida. Reguleerimisel on positiivne mõju lähetatud töötajate õiguste kaitsmisele.

Sihtrühma suurust, kelle töötingimustele muudatus positiivset mõju avaldab, on raske hinnata, kuna puudub täpne info hetkeseisu kohta. Kuna aastal 2013 väljastati 2 998 lähetatud töötaja A1 vormi (eelneval aastal 2 325), mille saajariigiks oli Eesti, võib seda pidada ka sihtrühma suuruseks.

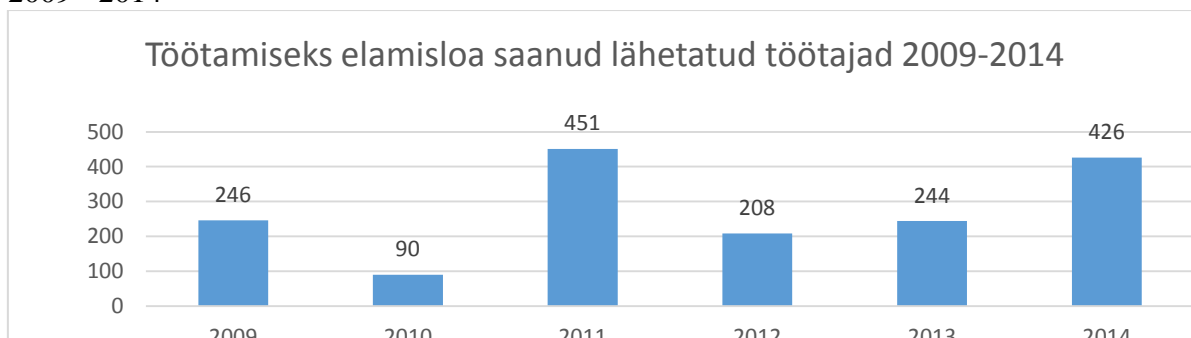
Mõju tööturule

Tööturu koosseisule võib mõju avaldada muudatus, mille kohaselt asendatakse terve ELTTSi ulatuses mõiste „välisriik“ mõistega „Euroopa Liidu liikmesriik, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriik ja Šveitsi Konföderatsioon“, mistõttu kolmandatest riikidest töötajad ei saa Eestisse tulla enam ELTTSi alusel lähetatud töötajana, vaid VMS alusel. Kuna VMS-s on kehtestatud mõnevõrra karmimad piirangud Eestis töötamisele, võib muudatuse tulemusel kahaneda Eestis lühiajaliselt töötavate kolmandatest riikidest töötajate arv. Politsei- ja Piirivalve statistika järgi sai 2014. aastal elamisloa töötamiseks 426 lähetatud töötajat kolmandatest riikidest (vt Joonis 4) ning

¹²http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_ulevaated/2014/2014_toeokeskkonna_ulevaade_A4_web_13042015.pdf

eelnevatel aastatel on see number olnud veel väiksem (va 2011). Seetõttu võib öelda, et potentsiaalne mõju Eesti töturule on väike.

Joonis 4. Kolmandatest riikidest pärit lähetatud tötajatele väljastatud elamisloa tötamiseks, 2009 - 2014

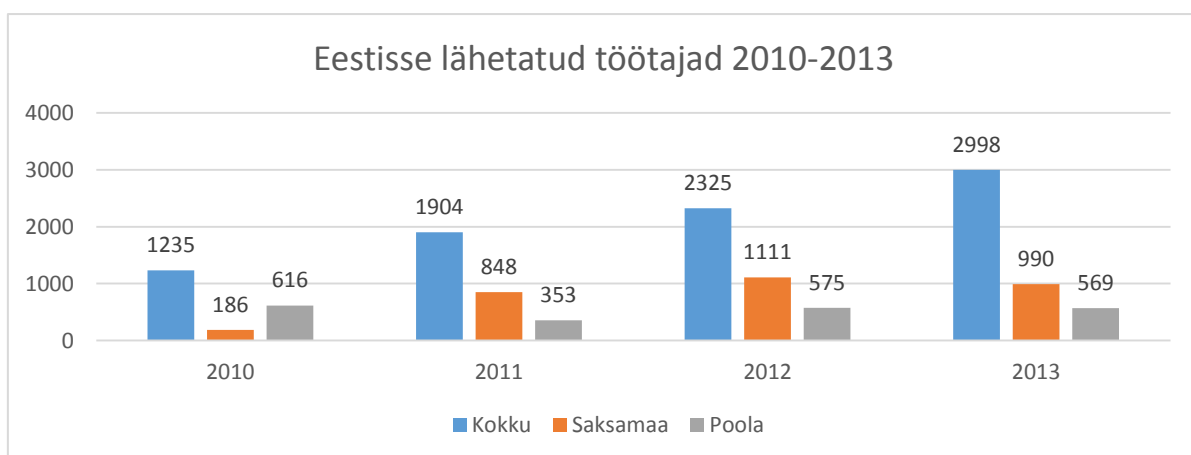


Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet, uuringust „Eestisse seaduslikult sisserännanud välismaalaste profiilide kaardistamine ning nende vastavus Eesti tötajuturu vajadustele“

Möju riigi julgeolekule ja välissuhetele

Seaduseelnöul on positiivne möju Eesti välissuhetele läbi halduskoostöö suurenemise teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriikidega ja Šveitsi Konföderatsiooniga. Paraneb koordineerimine ja teabevahetus liikmesriikide pädevate asutuste vahel ning täpsustatakse koostöö osas infopäringutele vastamise korda. Seaduseelnöu mõjutab ennekõike välissuhteid riikidega, kust enam tötajaid Eestisse lähetatakse ja kuhu Eestist enam tötajaid lähetatakse. A1 vormide statistika põhjal võib öelda, et aastatel 2010 - 2013 on Eestisse enim lähetatud tötajaid Saksamaalt ja Poolast (vt joonis 5). Eestist lähetati 2014. aastal tötajaid enim Soome (5 081 tötajat), Norrasse (898 tötajat) ja Rootsi (447 tötajat).

Joonis 5. Eestisse EL-ist lähetatud tötajate arv ja kahest enim esindatud riigist (Saksamaa ja Poola) lähetatud tötajate arv 2010-2013



Allikas: PACOLET, J. and DE WISPELAERE, F., Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013, Network Statistics FMSSFE, European Commission, December 2014, 40 p.¹³

¹³ Internetis kättesaadav: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13488&langId=en>

Mõju majandusele

Tööandjal võib tekkida täiendavaid kulusid seoses lisakoormusega oma lepingupartnerite valimisel ning tausta uurimisel. Samuti võib tekkida rahalisi kulusid seoses lähetatud töötajale tema tööandja poolt tasumata töötasu ja sotsiaalpartnerite liikmemaksu hüvitamisel ning hiljem makstud summade tööandjalt väljanõudmisel. Eelduslikult kasutavad ehitussektori ettevõtjad juba praegu allhankelepingute sõlmimisel kõrgekvaliteedilist õigusabi, mistõttu hoolsuskohustuse täiendav määramine tõenäoliselt koostöölepingus olulist mõju ei oma.

Rahaliste karistuste või rahatrahvide piiriülese jõustamisega võib kaasnedä võimaliku rahalise koormuse kasv ettevõtetele, kus toimub lähetatud töötajate töötingimuste rikkumisi. Ettevõtete seotud rahalised kulud võivad tõusta ka näiteks seoses teises riigis tekkivate õigusabi kuludega.

Laiemas vaates toob eelnõuga kaasnev riikliku järelevalve efektiivsuse tõus endaga kaasa üldise positiivse mõju ettevõtluskeskkonnale. Tulemuslik järelevalve aitab kaasa ettevõtete ausale konkurentsile.

Mõju elu- ja looduskeskkonnale

Muudatus ei mõjuta elu- ja looduskeskkonda olulisel määral ning seetõttu ei ole mõju olulisust hinnatud.

Mõju regionaalarengule

Muudatus ei mõjuta regionaalarengut olulisel määral ning seetõttu ei ole mõju olulisust hinnatud.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele

Eelnõu jõustumisel on otsene mõju Tööinspeksiooni töökorraldusele läbi kohustuste suurenemise. Peamiselt tõuseb muudatuste tulemusel Tööinspeksiooni halduskoormus, mis on seotud lähetatud töötajate kohta andmete kogumisega, teiste riikide pädevate asutustega info vahetamise ja koostöö tegemisega ning lähetatud töötajatega seotud info avaldamise ja tõlkimisega vastaval veebilehel. Tööinspeksioon avaldab juba praegu oma kodulehel infot seoses lähetatud töötajatega, kuid eelnõu jõustumine toob kaasa vajaduse infot täiendada ning tõlkida seda minimaalselt inglise ja vene keelde.

Tööinspeksiooni halduskoormus võib tõusta ka seetõttu, et teised liikmesriigid võivad direktiivi ülevõtmise tulemusena esitada Tööinspeksioonile ning Tööinspeksioon võib ise esitada rohkem päringuid. Samuti tõuseb Tööinspeksiooni läbiviidavate järelevalvemenetluste arv ettevõtetesse, kuhu lähetatud töötajaid on lähetatud. Tööinspeksioonile lisandub uue kohustusena rahaliste karistuste ja rahatrahvide piiriülene menetlemine. Muudatuste mõjul võivad Tööinspeksiooni kohustused suureneda sel määral, et tekib vajadus Tööinspeksiooni uue ametikoha loomise järele. Kuna hetkel ei ole seoses info vahetamise ning järelevalvetoimingute läbiviimisega võimalik halduskoormuse tõusu ennustada, siis on otsest võimalikku rahalist kulu Tööinspeksiooni eelarvele raske prognoosida.

Lisaks Tööinspeksioonile teostavad lähetatud töötajate üle järelevalvet ka muud asutused oma pädevuse piires (nt Politsei- ja Piirivalveamet, Maksu- ja Tolliamet), kuid seadusmuudatus ei mõjuta neid olulisel määral.

Mõju kohaliku omavalitsuse korraldusele puudub.

Muu otsene või kaudne mõju

Muu otsene või kaudne mõju puudub.

VI Seaduse rakendamiseks vajalikud kulutused ja seaduse rakendamise eeldatavad tulud

Seaduse rakendamisel ei kaasne kulutusi kohalike omavalitsuste eelarvetele, kuid mõningal määral võivad kaasneda kulud riigieelarvele.

Seaduseelnõu näeb ette uusi kohustusi Tööinspeksioonile. Tööinspeksiooni tegevuskulu vajadus võib suureneda seoses järgnevate tegevustega:

- sihtkontrollid ettevõtetesse, kuhu lähetatud töötajaid on lähetatud;
- ülevaadete koostamine lähetatud töötajatega seotud sihtkontrollide tulemustest;
- tööinspektorite koolituskulud seoses uue regulatsiooni alusel sihtkontrollide läbiviimisega;
- rahatrahvide sissenõudmine ettevõtetelt kehtestatud tingimuste täitmata jätmise eest;
- päringutele vastamine, infovahetus jm halduskoostöö teiste riikide pädevate asutustega;
- lähetatud töötajatele suunatud infovälja loomine, täiendamine ja tõlkimine, selle kaasaegsena hoidmine.

Kuna hetkel puuduvad võimaliku lisanduva tegevuskulu vajaduse kohta täpsed andmed, siis on ostest võimalikku tõusu riigieelarvele raske prognoosida.

Seaduse rakendamise eeldatav tulu riigieelarvele tuleneb rahatrahvide sissenõudmisest ettevõtetelt kehtestatud tingimuste täitmata jätmise eest. Kuna hetkel puuduvad andmed selle kohta, palju rahatrahve sissenõudmiseks Eestile edastatakse, on tulu suurust keeruline hinnata.

VIII Rakendusaktid

Eelnõuga ei nähta ette volitusnorme, mistõttu puudub vajadus kehtestada rakendusakte.

IX Seaduse jõustumine

Eelnõu muudatused jõustuvad 18.06.2016, et tagada direktiivi 2014/67EL tähtaegne ülevõtmine.

X Eelnõu kooskõlastamine

Eelnõu esitatakse EIS-i kaudu kooskõlastamiseks ministriumidele. Käesolev eelnõu esitatakse arvamuse avaldamiseks Eesti Personalirendiettevõtete Liidule, Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Tööandjate Keskkliidule, Tööinspeksioonile, Sotsiaalkindlustusametile, Eesti Maksu- ja Tolliametile, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Kojale ning Eesti Ehitusettevõtjate Liidule.