

Seletuskiri

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga võetakse üle Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2018/957 (edaspidi direktiiv (EL) 2018/957), millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega¹.

Lähetatud töötajate töötingimusi reguleerib 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 piiriülevalt teenuseid ning mille kohaselt peavad olema selle teenuse osutamise raames lähetatud töötajatele tagatud tööalaste õiguste kaitse. Direktiiv 96/71/EÜ on Eesti õigusesse 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 loetletud töötingimused lähetuse toimumise riigis kehtestatud minimaalses ulatuses. Minimaalseid töötingimusi tuleb järgida juhul, kui need on soodsamad lähetatud töötaja koduriigis kohaldatavatest töötingimustest. Direktiivi 96/71/EÜ rakendamiseks on vastu võetud 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”)⁴. Ka direktiiv 2014/67/EL on Eesti õigusesse üle võetud peamiselt ELTTS-iga.

Kuivõrd lähetatud töötajaid puudutavad sätted on paigutatud eelkõige ELTTS-i, võetakse eelnõuga direktiiv üle ELTTS-i muudatustega.

Eelnõuga kehtestatakse meetmed lähetatud töötajate õiguste paremaks kaitsmiseks. Täpsustatakse, et lähetatud renditöötaja, kelle kasutajaettevõtja piiriülevalt teenuseid pakkudes edasi lähetab, on samuti lähetatud töötaja. Muudetakse töötingimusi, mida lähetatud töötajale Eestis viibimise ajal

¹ Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2018/957, 28. juuni 2018, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Euroopa Liidu Teataja L 173, 9.7.2018, lk 16—24. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj?locale=et>.

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 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>.

tagama peab. Töötasu miinimumi asemel tuleb eelnõu kohaselt töötajale tagada töötasu ning lisaks peab hüvitama siseriikliku lähetusega seotud kulud. Kehtestatakse pikaajalise lähetuse regulatsioon, mille kohaselt tuleb lähetatud töötajale pärast 12 või 18 kuud Eestis töötamist ELTTS-is loetletud minimaalsete töötingimuste asemel hakata kohaldama kogu Eesti tööõigust. Eelnõu sisaldab ka sätet, mille kohaselt haldusorgan peab järelevalve käigus tuvastatud rikkumiste eest karistust määrates arvestama sellega, kas informatsioon Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste kohta on ühtsel veebilehel olemas või mitte.

Koos direktiivi (EL) 2018/957 ülevõtmisega tehakse eelnõuga ELTTS-is muudatusi, mis tagavad täpsema kooskõla direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL ning lahendavad praktikas tekkinud probleeme.

Eelnõuga kaotatakse piirang, mille kohaselt saab teenuse Eesti poolne tellija olla vaid Eesti resident. Eelnõu kohaselt on oluline see, et tellija osutaks teenust Eestis. Lähetatud töötaja tööandjale ja lähetuse Eesti osapoolle antakse võimalus kokku leppida, kumb neist lähetuse kohta Tööinspeksioonile teavet esitab ning sõnastatakse selge kohustus teavet ka ajakohasena hoida. Tööinspeksioonile tuleb teatada ka lähetatud töötaja isikut tõendava dokumendi number. Eelnõuga lühendatakse seitsmelt aastalt kolmene perioodi, mille jooksul peale lähetuse lõppu on Tööinspeksioonil õigus lähetuse kohta järelevalveks vajalikke dokumente nõuda. Ühtlustatakse väärtegade sätete sõnastus ning trahvimäärad, mille tulemusena on mõlema ELTTS väärtete puhul füüsilise isiku maksimaalne trahvimäär 300 trahviühikut ning juriidilise isiku trahvimäär 32 000 eurot.

Eesti peab direktiivi (EL) 2018/957 oma õigusesse üle võtma 30. juuliks 2020.

Eelnõuga muudetakse ELTTS-i.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna töösuhete poliitika juht Mariliis Proos (mariliis.proos@sm.ee, 626 9255).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi tegid Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunikud Ethel Bubõr (ethel.bubor@sm.ee, 626 9738) ja Gerly Lootus (Gerly.Lootus@sm.ee, 626 9328).

Eelnõu [keeletoimetatakse](#) pärast eelnõude infosüsteemi esimese kooskõlastusringi lõppemist.

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse 15. juuli 2018 jõustunud redaktsiooni (RT I, 29.06.2018, 80).

Eelnõule väljatöötamisele ei eelnenud väljatöötamise kavatsust (edaspidi VTK). Käesolev eelnõu sisaldab enamjaolt sätteid, mis on liikmesriigile ülevõtmiseks kohustuslikud. Seega ei ole VTK koostamine hea õigusloome ja normitehnika eeskirja § 1 lg 2 punktis 2 toodud erandi kohaselt vajalik. Sätete puhul, mille puhul on Euroopa Liit jätnud liikmesriigile selge kaalutusruumi, millisel viisil direktiiv üle võetakse, tuuakse seletuskirjas välja muudatusega seoses kaalutud võimalikud lahendused. Seega sisaldub seletuskirjas VTK vormis nõutud teave ning eraldi VTK koostamist ei saa pidada otstarbekaks.

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthääle enamus.

2. Seaduse eesmärk

Eelnõu eesmärk on läbi direktiivi (EL) 2018/957 ülevõtmise, ELTTS-i direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL täpsemasse kooskõlla viimise ning praktikas tekkinud probleemide lahendamise kehtestada meetmed lähetatud töötajate õiguste paremaks kaitsmiseks, kõrvaldada ebamõistlikud kohustused ning tõhustada järelevalvet.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kahest paragrahvist – esimene sätestab ELTTS-i muudatused ja teine sätestab seaduse jõustumise aja.

Eelnõu §-ga 1 muudetakse ELTTS-i.

Eelnõu § 1 punktiga 1 muudetakse ELTTS § 2 lõike 1 punkti 1. Muudatusega tagatakse ELTTS-i täpsem vastavus direktiivile 96/71/EÜ ning praktikas tekkinud probleemi lahendamine.

ELTTS § 2 lõige 1 punkt kirjeldab ühte kolmest olukorrast, mille esinemisel on töötaja näol tegemist Eestisse lähetatud töötajaga.

Kehtiv punkt sätestab, et ELTTS-i kohaldatakse tööandja poolt lähetatud töötaja Eestis töötamise korral, kui töötamine toimub tööandja kulul ning alludes tema juhtimisele ja kontrollile lepingu alusel, mis on sõlmitud tööandja ja Eesti residentist tellija vahel. Direktiivi 96/71/EÜ sõnastus on aga laiem ning ütleb, et lepingu üheks pooleks peaks olema liikmesriigis (antud juhul Eestis) tegutsev lepinguosaline. Seega ei piiritle direktiiv 96/71/EÜ lähetatud töötaja määramisel töötaja tööandja lepingupartnerit liikmesriigi (antud juhul Eesti) residentsuse alusel, nagu teeb seda ELTTS, vaid selle kaudu, kas lepingupartner osutab teenust vastavas liikmesriigis.

Muudatusega viiakse ELTTS täpsemalt vastavusse direktiivi 96/71/EÜ sõnastusega ning ühtlasi tagatakse suurem õigusselgus tuvastamaks, kas Eestis töötava töötaja näol on tegemist lähetatud töötajaga või mitte. Näiteks, kui Eestis lühiajaliselt teenust osutav ettevõtte, kes ei ole Eesti resident, kasutab Eestis teenuse osutamiseks Bulgaariast renditud töötajaid, on olukorda arvestades tegemist siiski Eestisse lähetatud töötajatega, kellele tuleb maksta näiteks Eestis sätestatud töötasu.

Eelnõu § 1 punktiga 2 täiendatakse ELTTS-i paragrahvi 2 lõigetega 1¹ ja 1².

Muudatusega lisatakse ELTTS-i olukorra kirjeldus, mille esinemisel on samuti tegu lähetatud töötajaga ELTTS mõistes. Muudatuse kohaselt ei pea töötaja lähetajaks olema vaid tema tööandja nagu hetkel sätestab ELTTS § 2 lõike 1 sissejuhatavat lõik. Eelnõu kohaselt võib töötaja puhul, kelle tööandjaks on rendiagentuur, olla lähetajaks ka kasutajaettevõtja. Seega on töötaja, kelle tööandjaks on näiteks Poola rendiagentuur, kes rendib töötaja Läti kasutajaettevõtjale, kes omakorda lähetab töötaja teenust osutama Eestisse, samuti lähetatud töötaja. Täna kehtiva õiguse kohaselt on selliste teenuse vaba liikumise raames lähetatud töötajate õiguslik staatus reguleerimata, mis võib kaasa tuua töötajate ebavõrdse kohtlemise.

Silmas peab pidama, et ka kasutajaettevõtja poolt lähetamine peab vastama ELTTS § 2 lõike 1 punktides 1-3 toodud tingimustele. See tähendab, et töötaja peab olema lähetatud kasutajaettevõtja

ja Eestis teenust osutava tellija vahel sõlmitud lepingu täitmiseks, kasutajaettevõtja filiaali või samasse kontserni kuuluvasse äriühingusse või peab kasutajaettevõtja ise olema näiteks rendiagentuur.

Kasutajaettevõtja mõiste avab töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 6 lõige 5. Selle kohaselt on kasutajaettevõtja kolmas isik, kelle juhtimisele ja kontrollile alludes töötaja ajutiselt tööd teeb.

Isik, kes vastutab ELTTS tingimuste täitmise eest on aga endiselt tööandja. Seega olukorras, kus Poola rendiagentuuri töötaja, kes on renditud Läti kasutajaettevõttele, kes lähetab töötaja Eestisse, vastutab Poola rendiagentuur selle eest, et töötaja töötingimused vastaksid Eestis sätestatule. Selleks, et see oleks võimalik, peab kasutajaettevõtja tööandjat sellisest lähetusest mõistliku aja ette teavitama. Eesti kasutajaettevõtjate vastav kohustus sätestatakse käesoleva eelnõu § 1 punktiga 8, millega lisatakse ELTTS §-le 5 lõiked 6² ja 6³.

Eelnõu § 1 punktiga 3 muudetakse ELTTS § 2 lõiget 2. Muudatusega eemaldatakse lõikest sõna „kaubalaeva“. Muudatusega viiakse ELTTS täpsemalt vastavusse direktiivi 96/71/EÜ sõnastusega ning tagatakse suurem õigusselgus.

Kaubandusliku meresõidu seaduse kohaselt loetakse kaubanduslikuks meresõiduks tegevust, mis on seotud laevade kasutamisega lasti-, reisijate-, pagasi- ja postiveoks, mere elus- ja muude ressursside ning merepõhja all asuva maapõue varade uurimiseks ja ammutamiseks, jäämurde-, pukseerimis- ja päästeoperatsioonideks ning teistel õiguspärastel eesmärkidel. Kuigi kaubalaeva legaaldefiniitsiooni Eesti õiguses ei leidu, registreeritakse laevaregistris eraldi kaubalaevu, reisilaevu jne. Seda arvestades piirdub kehtiva ELTTS § 2 lõike 2 mõju vaid osale kaubandusliku meresõiduga tegelevate laevade laevapere liikmetega. Direktiivi 96/71/EÜ sellist kitsendust ette ei näe. Kaubalaeva nimetamine sättes, arvestades legaaldefiniitsiooni puudumist, on tekitanud praktikas ka sätte mõju ulatuse osas segadust.

Eelnõu § 1 punktiga 4 täiendatakse ELTTS §-i 2 lõikega 2¹.

Direktiiv (EL) 2018/957 sätestab, et käesolevat direktiivi kohaldatakse autoveosektori suhtes alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama seadusandlikku akti, millega muudetakse direktiivi 2006/22/EÜ seoses täitmise tagamise nõuetega ning millega kehtestatakse konkreetsed normid seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamiseks autoveosektoris.

Lähtudes eeltoodust välistatakse praeguseks eelnõus toodud selliste sätete (§ 2 lõiked 1¹ ja 1², § 5 lõike 1 punktid 3 ja 7 ja lõiked 6¹-6³, § 5³ ja § 8 lõige 6), mis tulenevad otseselt direktiivist (EL) 2018/957, kohaldamine autoveosektori suhtes. Direktiivi 2006/22/EÜ muudatusi ei ole tänaseks vastu võetud. Kui seda tehakse, on vajalik ELTTS-i käesoleva sätte üle vaatamine ja vajadusel muutmine.

Eelnõu § 1 punktiga 5 muudetakse ELTTS § 5 lõike 1 punkti 3.

Kehtiva sätte kohaselt peab tööandja tagama, et lähetatud töötajale makstaks vähemalt Eestis kehtestatud töötasu miinimumi. Seega lähetatud töötajale, kes ei kuulu ühegi laiendatud kollektiivlepingu kohaldamisalasse, mis samuti teatud töötajate gruppide (näiteks meditsiinitöötajad) töötasu miinimumi kehtestavad, tuleb neile maksta töötasu vähemalt 540 eurot (hetkel kehtiv töötasu alammäär) kuus.

Muudatusega sõna „miinimum“ punktist kustutatakse. Selle tulemusena laieneb mõnevõrra töötasu maksmise kohustus töötasu liikide lõikes. Töötasu mõiste avab TLS § 5 lõike 1 punkt 5. Selle kohaselt on töötasu töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud, sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu. Töötasu alammäär on seega töötasu üks liike, mille maksmine tuleb lähetatud töötajale ka edaspidi tagada. Lisaks töötasu alammäärale tuleb eelnõu kohaselt lähetatud töötajale tagada aga ka teiste töötasu liikide maksmine, mille maksmine Eesti seaduste ja laiendatud kollektiivlepingute kohaselt on kohustuslik. Selliseks töötasu liigiks saab pidada näiteks tasu riigipühal töötamise eest ja öötöö tasu. Aga ka töötasu aja eest, mil töötajale tööd ei tagata. Eesti õiguse kohaselt ei loeta töötasuks näiteks valveaja tasu.

Töötasu miinimumi maksmise nõue jääb kehtima lähetatud autoveosektori töötajate suhtes. Teemat käsitletakse eelnõu § 1 punktis 7.

Eelnõu § 1 punktiga 6 täiendatakse ELTTS § 5 lõiget 1 punktiga 7.

ELTTS § 5 sätestab, milliseid Eestis kehtivaid töötingimusi tuleb Eestisse lähetatud töötajatele kohaldada. Muudatustega lisandub nende hulka üks uus tingimus.

Lisandub kohustus hüvitada lähetatud töötajatele siseriikliku töölähetusega seotud kulud. Meie õigus ei näe ette kohustust maksta töötajale Eesti sisese lähetuse puhul päevaraha. Küll aga kohustab TLS § 40 lõige 2 tööandjat hüvitama töötajale lähetusega seotud kulud. See tähendab, et ka lähetatud töötajale tuleb hüvitada kulud (näiteks sõidukulu, majutuskulu), mis tekivad seoses sellega, et töötaja peab ajutiselt tööd tegema oma Eesti tavapärasest töö tegemise asukohast mujal. Näiteks töötab lähetatud töötaja teenuse osutamise lepingu raames tavapäraselt Tallinnas. Töö teostamiseks on tal aga vajalik sõita materjali järgi Narva. Sellisel juhul tuleb tööandjal tasuda lähetatud töötaja sõidukulud.

Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse ELTTS §-i 5 lõikega 1¹. Lõige sätestab autoveosektori töötajatele makstava töötasu erisuse.

Eelnõu § 1 punktiga 4 kustutati ELLTS § 5 lõike 1 punktis 3 sõna „miinimum“. Selle tulemusena laieneb mõnevõrra töötasu maksmise kohustus töötasu liikide lõikes. Kui kehtiva õiguse kohaselt tuleb lähetatud töötajale tagada vähemalt Eesti miinimum töötasu, siis eelnõu seadusena jõustumisel peab töötajatele tagama töötasu maksmise. Vastav muudatus ei puuduta aga autoveosektori lähetatud töötajaid.

Direktiiv (EL) 2018/957 sätestab, et käesolevat direktiivi kohaldatakse autoveosektori suhtes alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama seadusandlikku akti, millega muudetakse direktiivi 2006/22/EÜ seoses täitmise tagamise nõuetega ning millega kehtestatakse konkreetsed normid seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamiseks autoveosektoris. Kuivõrd miinimum töötasu muutumist töötasuks reguleerib direktiiv (EL) 2018/957, ei kohaldu see säte autoveosektori lähetatud töötajate suhtes enne eelnevalt viidatus seadusandliku akti kohaldama hakkamisest. Sama teemat käsitleb eelnõu § 1 punkt 4.

Eelnõu § 1 punktiga 8 täiendatakse ELTTS §-i 5 lõigetega 6¹-6³.

Direktiivi (EL) 2018/957 kohaselt loetakse lähetusega seotud toetused töötasu hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse katmaks lähetusega seotud kulusid. Sama põhimõtte on juba sätestatud ELTTS § 5 lõikes 6. Direktiiv (EL) 2018/957 sätestab aga lisaks põhimõtte, et kui töösuhtele

kohaldatavates töötingimustes ei ole täpselt kindlaks määratud, millises osas lähetusega seotud toetust makstakse kulude katteks, siis loetakse, et kogu toetus on makstud kulude katmiseks. Vastav põhimõte võetakse ELTTS-i üle § 5 uue lõikega 6¹. Seega on näiteks Tööinspeksioonil vajalik töötasu nõude täitmise kontrollimisel saada teise riigi pädevalt asutuselt informatsiooni ka selle riigi lähetuse kulude hüvitamise ja päevaraha regulatsiooni kohta. Olukorras, kus tööandja kinnitusel moodustab Eestis nõutava töötasu summa näiteks Rumeenia miinimum töötasu, millele lisandub päevaraha, peab välja selgitama, kas Rumeenia päevaraha on mõeldud ka lähetuses tegelikult tekkivate kulude katteks või on kulude hüvitamine eraldi reguleeritud (sarnaselt näiteks Eesti õigusele eristades välislähetuse puhul päevaraha ja kulude katmist). Kui päevarahast peab töötaja katma ka tekkivaid kulusi, ei saa seda töötasu osaks lugeda.

ELTTS § 5 uued lõiked 6² ja 6³ käsitlevad kasutajaettevõtja kohustust teavitada lähetatud töötaja tööandjat sellest, kui kasutajaettevõtja lähetab töötaja omakorda teise välisriiki.

Käesoleva eelnõu § 1 punktiga 2 on lisatud olukord, kus rendiagentuuri töötaja on kasutajaettevõtja poolt edasi lähetatud ja selgitatud, et ka sellisel juhul on töötaja endiselt lähetatud töötaja. Olukorras, kus kasutajaettevõtja on lähetanud töötaja piiriülese teenuse osutamise raames teise riiki, võivad muutuda ka töötingimused, millele töötajal õigus on. Nende töötingimuste täitmise eest vastutab enamjaolt tööandja. Seega on tööandja jaoks oluline teada, millises riigis tema töötaja tööd teeb. Seega sätestab lõige 6² kasutajaettevõtja kohustuse töötaja lähetamise kohta tööandjat mõistliku aja ette teavitada. Näiteks võib tuua olukorra, kus Eesti kasutajaettevõtja on rentinud töötajad Poola rendiagentuurilt, kuid soovib töötajad omakorda lähetada Soome tööd tegema. Soomes kohaldatavad töötingimused on Eesti omadest erinevad ning Poola rendiagentuur, kes töötingimuste tagamise eest vastutab, peab olema teadlik, et töötaja töötab mingil perioodil Soomes. See, milline on mõistlik aeg tööandja teavitamiseks, on otstarbekas rendiagentuuri ja tööandja vahel kokku leppida. Kokkuleppe mitteleidmisel ja vaidluse korral on pädev sellele hinnangut andma vaidlusorgan.

Eelnevat arvestades võib pidada asjakohaseks, et rendiagentuur ja kasutajaettevõtja töötajate kasutamiseks lepingut sõlmides arutavad ja lepivad kokku ka selles, kas lähetatud töötajate teise välisriiki lähetamine kasutajaettevõtja poolt on üldse lubatud.

Eelnõu § 1 punktiga 9 muudetakse ELTTS § 5¹ lõike 1 sissejuhatavat osa.

Kehtiva regulatsiooni kohaselt on lähetuse kohta andmete esitamise kohustus tööandjal. Muudatusega antakse tööandjale ja lähetuse Eesti osapoolele õigus kokku leppida, kumb neist Tööinspeksioonile andmete esitamise eest vastutab. Juhul, kui kokkulepet sõlmitud ei ole, lasub vastutus lähetuse Eesti osapoolel. Samasugune regulatsioon kehtib ELTTS-i kohaselt töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutaja määramisel.

Tööinspeksiooni kinnitusel ei ole ka praegu harvad juhud, kus lähetatud töötajate kohta Tööinspeksioonile info esitab lähetuse Eesti osapool, näiteks kasutajaettevõtja. Eestis on võimalik Tööinspeksiooni lähetatud töötajatest teavitada lisaks eesti keelele ka inglise ja vene keeles. Paratamatult on aga asjaajamine kergem kohalikele. See võib ka olla põhjuseks, miks tööandja volitab praktikas andmete esitamiseks oma Eesti partneri. Vastutus andmete esitamise eest lasub kehtiva regulatsiooni kohaselt tööandjal.

Tööinspeksiooni 2018. aasta töökeskkonnaülevaate⁵ kohaselt jätkavad mõned ettevõtted Tööinspeksioonile aga lähetatud töötajatest teatamata. Tihti vastab tööandja, et ta ei teadnud kohustuse olemasolust, kuid ei saa ka välistada ettevõtete soovi varjata töötajate lähetamist Eestisse. Sagedasti tuleb ette ka olukordi, kus kolmandatest riikidest lähetatud töötajate kohta ei ole teadet esitatud Tööinspeksioonile, PPA-s ei ole registreeritud töötajate lühiajalist töötamist ning töötajal puudub ka elamisluba.

Olukorras, kus lähetatud töötaja kohta Tööinspeksioonil informatsioon puudub, puudub riigil võimalus teha sihitud järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste üle. Kaotajaks jäävad töötajad, kellele ei pruugi olla tagatud seadusega ettenähtud minimaalsed töötingimused. Kaotajaks jäävad ka ettevõtted, kes seadusekuulekalt käituvad, kuid peavad konkureerima ettevõtetega, kes seda ei tee.

Muudatuse eesmärk on suunata Eesti ettevõtteid, kes Eestisse lähetatud töötajate kaasabil osutatud teenuseid tarbivad või lähetatud töötajate kaasabil teenuseid osutavad, rohkem tähelepanu pöörama sellele, millistel tingimustel lähetatud töötajaid teenuse osutamisesse kaasatakse. Vähim, mida Eesti ettevõtte tegema peab, on juhtima oma teise liikmesriigi lepingupartneri tähelepanu sellele, et seadusega on kohustus lähetatud töötajatest teavitada ning leppida kokku, kumb lepingupartneritest seda teeb. Jätkuvalt võib see kohustus olla lähetatud töötaja tööandjal, kui lepingupooled selles kokku lepivad.

Eelnõu § 1 punktiga 10 muudetakse ELTTS § 5¹ lõike 1 punkti 3.

Kehtiva õiguse kohaselt tuleb lisaks teistele lähetuse andmetele esitada Tööinspeksioonile lähetatud töötajate arv, nende nimed, isikukoodid või sünnikuupäevad. Muudatusega lisatakse esitatavate andmete hulka töötaja isikut tõendava dokumendi number. Tegemist on järelevalvepraktikas tõusetunud probleemi lahendamiseks. Nimelt esineb järelevalve käigus olukordi, kus ei ole võimalik tuvastada, kas isik, kellest Tööinspeksiooni on teavitatud ning isik, kes viibib töökohal, on sama isik. Erinevad näiteks nime kirjutamise viisid, töökohal on isikud, kelle sünnikuupäev on sama jne. Dokumendi numbri olemasolu lihtsustab tunduvalt ka järelepäringute tegemist teistesse riikidesse, et tuvastada töötaja seotust teiste teostava isikuga. Lähetatud töötajal nagu igal teisel Eestis viibival teise riigi kodanikul peab kaasas olema isikut tõendav dokument. See võimaldab esitatud andmeid töökohal viibivate isikute dokumentidega võrrelda ja isikute samasust tuvastada.

Eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse ELTTS § 5¹ lõiget 2.

Esmalt on muutmine tingitud käesoleva eelnõu § 1 punktist 9, mille kohaselt lähetuse kohta andmete esitamise vastutus võib olla Eesti ettevõtjal. Seetõttu muudetakse § 5¹ lõike 2 sõnastust nii, et isik, kes enne lähetuse algust andmed peab esitama, ei pea olema vaid tööandja.

Teine osa muudatusest paneb andmete esitajale kohustuse hoida esitatud andmeid ka ajakohasena. Tegemist on praktikas tekkinud rakendusprobleemi lahendamiseks. Järelevalve käigus esineb olukordi, kus lähetatud töötaja on küll Tööinspeksioonis registreeritud, kuid kontrolli hetkel näiteks ei tööta enam selle Eesti kasutajaettevõtte jaoks, kes on andmetes märgitud või teostab teid teises Eestis otsas, võrreldes Tööinspeksioonile esitatud teabega. Selleks, et Tööinspeksioonile esitatud andmed oleks neile ja ka teistele järelevalveorganitele (näiteks Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet) kasutatavad, peavad andmed olema korrektsed ja ajakohased.

⁵Leitav:

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Uuringud_ja_uelevaated/Tooinspeksiooni_Aastaraamat_2019_V6_web.pdf

Eelnõu § 1 punktiga 12 muudetakse ELTTS § 5¹ lõiget 4.

ELTTS § 5¹ lõike 3 kohaselt esitab lähetatud töötaja tööandja Tööinspeksiooni nõudmisel Tööinspeksioonile dokumendid, mis on vajalikud riikliku või haldusjärelevalve teostamiseks. Lõike 4 kohaselt võivad sellisteks dokumentideks olla tööleping, tööajakava, väljavõte töötasu maksmise kohta või muu dokument, mille alusel saab tõendada lähetatud töötaja suhtes kohaldatavate töötingimuste täitmist. Lõikes 3 toodud loetelu ei ole ammendav, seega võib Tööinspeksioon järelevalve käigus nõuda tööandjalt ka teisi asjakohaseid dokumente. Õigusselguse huvides on otstarbekas täiendada näitlikku loetelu A1 tõendiga. Tegemist on tõendiga, mis annab informatsiooni selle kohta, mis riiki makstakse töötajale sotsiaalseid garantiisid tagavaid makse. Ajutise teises riigis töötamise korral, mida töötajate lähetamine on, on töötaja üldjuhul rohkem seotud lähetava riigiga. Tal on seal elulised huvid (tervisekindlustus, pension, perehüvitised jne). Seega on ka põhjendatud, et näiteks tema sotsiaalmaks laekuks lähetavasse riiki. A1 tõend annab seega järelevalve seisukohast infot selle kohta, kas töötaja on seotud mõne teise välisriigiga ja on seda asjaolu teiste asjaolude kõrval arvestades lähetatud töötaja või on ta lihtsalt töötajate vaba liikumist kasutav isik, kellele peaks kohaldama kogu Eesti õigust, sh sotsiaalkindlustust puudutavalt.

Eelnõu § 1 punktiga 13 muudetakse ELTTS § 5¹ lõiget 5. Muudatusega tagatakse ELTTS-i täpsem vastavus direktiivile 2014/67/EL ning kooskõla praktikaga.

Kehtiva sätte kohaselt peab lähetatud töötaja tööandja esitama järelevalveks vajalikud dokumendid Tööinspeksioonile viivitamata. Nimetatud dokumente on Tööinspeksioonil õigus nõuda ka raamatupidamise seaduse § 12 lõikes 1 märgitud aja (7 aastat) jooksul pärast töötaja lähetusperioodi lõppemist. Kuigi direktiivi 2014/67/EL kohaselt on täiesti lubatud järelevalveasutusel pärast lähetuse lõppu lähetuse kohta dokumentide esitamist nõuda, saab 7-aastast perioodi tööandjate jaoks pidada liiga koormavaks.

Tööinspeksiooni praktika näitab, et tegelikku vajadust nii pika aja taguseid dokumente tööandjalt välja nõuda ei ole.

Eeltoodust tulenevalt vähendatakse muudatusega dokumentide nõudmise perioodi seitsmelt aastalt kolmele aastale. Kolm aastat on valitud lähtudes töötaja töötasu nõude aegumise tähtjast, mida saab pidada mõistlikuks ja piisavaks ajaks.

Eelnõu § 1 punktiga 14 täiendatakse ELTTS-i §-iga 5³.

Paragrahvi lõikega 1 sätestatakse, et kui töötaja tegelik lähetus kestab kauem kui 12 kuud, on tööandja kohustatud tagama töötajale Eestis kehtivad töötingimused. Kohaldama ei pea töölepingu sõlmimise ja ülesütlemisega seotud õigusi ja kohustusi, kaasa arvatud pärast töösuhte lõppemist kehtiva konkurentsipiirangu ning tööandjapensioni skeemidega seonduvat.

Tegemist on uue regulatsiooniga töötajate lähetamise osas. Silmas tuleb pidada, et see ei piira kuidagi lähetuse kestvust. Töötaja võib lähetatud töötajana lähetuse sihtriigis viibida ka kauem, muutub üksnes kohaldatav õigus – pärast 12 kuu möödumist hakkab talle kohalduma kogu kohalik tööõigus (välja arvatud mainitud erandid), mitte ainult ELTTS § 5 nimetatud töötingimused. Näiteks, kui kehtiva regulatsiooni kohaselt peab lähetatud töötajale olema tema lähetuse saabumise hetkest alates tagatud põhipuhkus vastavalt Eesti õigusele, siis pärast 12 kuu möödumist hakkab talle kohalduma ka puhkuse ajakava koostamise ja puhkuse aegumise osas Eesti tööõigus.

12-kuulist perioodi on võimalik pikendada kuni 18 kuuni. Seda sätestab lõige 2, mille kohaselt tuleb Tööinspeksioonile esitada e-posti teel põhjendatud teade. Teade peab olema põhjendatud ehk välja peab olema toodud, miks lähetatud töötaja üle 12 kuu Eestis viibima peab. Kui tööandja teab, et töötaja viibimine Eestis on täiendavalt vajalik vaid kahe kuu võrra, võib perioodi antud näite puhul pikendada ka 14 kuuni.

Lõige 3 sätestab, et kui tööandja asendab ühe lähetatud töötaja teise samas kohas sama tööülesannet täitva lähetatud töötajaga, liidetakse töötajate lähetuse kestvus. Selgitamiseks välja, kas tegemist on sama tööülesande täitmisega samas kohas, tuleb muuhulgas hinnata, millist tööd tegi lähetatud töötaja ja millist tööd järgmine töötaja teeb, samuti töö asukohta, kus nad seda tööd tegid/teevad. Kui esimene lähetatud töötaja paigaldas objektile torusid ning lahkus objektilt pärast kaheksa kuu möödumist ning tema asemel asus samal objektile torusid paigaldama teine lähetatud töötaja, on põhjust liita nende kahe lähetatud töötaja Eestis viibimise ajad. Kui teine töötaja teeb tööd üle nelja kuu, siis pärast nelja kuu täitumist loetakse ta pikaajaliselt lähetatud töötajaks (kui tööandja ei ole teatanud 12 kuu pikendamise soovist) ja teisele töötajale hakkab tema töötamise viiendast kuust alates kehtima kogu Eesti tööõigus (välja arvatud lõikes 1 toodud erandid).

Kui pikaajaline lähetatu on renditöötaja, peab kasutajaettevõtja tööandjat teavitama, milliseid töötingimusi töötajale pärast 12 või 18 kuu möödumist kohaldatakse. Kui pärast 12 või 18 kuu möödumist hakkab töötaja osas kehtima näiteks Eesti valveaja regulatsioon, peab tööandja, kes sellega seotud kulud peab katma, olema sellisest kohustusest teadlik.

Eelnõu § 1 punktiga 15 täiendatakse § 6 lõiget 2 teise lausega. Muudatusega tagatakse ELTTS-i täpsem vastavus direktiivile 2014/67/EL ning praktikaga kooskõlla viimine.

Täienduse kohaselt hõlmab Tööinspeksiooni koostöö teiste liikmesriikide asutustega ka dokumentide saatmist ja kättetoimetamist. Direktiivi 2014/67/EL üle võttes ei kirjutatud ELTTS-i sõna sõnalt ümber direktiivi artikkel 6 lõiget 3, mis ütleb, et liikmesriikide koostöö võib samuti hõlmata dokumentide saatmist ja kättetoimetamist. Tegelik vajadus nende toimingute teostamiseks halduskoostöö raames teiste riikide pädevate asutustega on olemas ning täna Tööinspeksioon seda ka teeb, saates ja toimetades kätte erinevaid dokumente. Näiteks Soome Töökaitseameti haldusmenetluse dokumendid, näiteks ülekuulamise kutsed ja muud menetlusdokumendid, mille kättetoimetamata jätmisel ei saaks Soome pool menetlusega jätkata. Alus selleks on tuletatud erinevatest ELTTS sätetest ning on menetlusega seotud isikutele raskesti selgitatav. Seetõttu on vajalik selge õigusliku alusele lisamine ELTTS-i.

Eelnõu § 1 punktiga 16 täiendatakse ELTTS §-i 8 lõikega 6. Tegemist on täiendustega, millega viiakse ELTTS vastavusse direktiiviga (EL) 2018/957.

Direktiiviga 2014/67/EL kehtestati liikmesriikidele kohustus teha lähetusega seotud töötingimused huvilistele kättesaadavaks ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil. Eestis on vastav teave kättesaadav Tööinspeksiooni kodulehel⁶. Kuivõrd siseriiklik tööõigus võib liikmesriikides olla väga keeruline, sisaldab direktiiv (EL) 2018/957 sätet, mis ärgitab liikmesriike oma ühtset ametlikku riiklikku veebisaiti ajakohase ja kättesaadavana hoidma. Viidatud sätte kohaselt tuleb muuhulgas karistuse määramisel arvesse võtta asjaolu, kui veebisaidil ei ole avaldatud, milliseid töötingimusi lähetatud töötajale kohaldatakse. Arvestades, et haldusmenetluse raames on järelevalve ametnikel olemas kaalutusõigus, tuleb seda sätet arvestada üldise kaalutusõiguse täpsustusena.

⁶ Eesti ühtne ametlik riiklik veebileht lähetatud töötajate kohta on leitav: <https://www.ti.ee/est/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/lahetatud-tootaja-ja-renditootaja/>

Eelnõu § 1 punktiga 17 muudetakse eelnõu §-i 9¹, mis käsitleb väärtegu käesoleva seaduse § 5 lõike 1 punktides 1–3 märgitud kohustuste täitmata jätmise korral. Muudatuse tegemine on tingitud vajadusest viia ELTTS direktiiviga (EL) 2018/957 vastavusse ning muudatus ühtlustab ka ELTTS-i väärtegu reguleerimise.

Muudatusega ühtlustatakse sätte sõnastus ja väärteo karistused ELTTS § 9³ sätestatud karistustega. Tegemist on kehtiva sätte trahvimääradest kõrgemate trahvimääradega. Arvestades muutunud majanduskeskkonda ning olukorda, kus olemasolevad trahvimäärad ei ole piisavalt mõjusad, on trahvimäärade tõstmine õigustatud. Trahv peab olema mõjus võrreldes seadusest kõrvale hoidmisega kaasneva tuluga. Näiteks töötasu tingimuste täitmata jätmise korral võib saadav kasum olla märgatavalt suurem kui hetkel kehtiv trahvimäär.

Muudatus tagab lähetatud töötajate töötingimuste paranemise ning toetab õiguskuulekate ettevõtjate konkurentsivõimet.

Eelnõu § 1 punkti 18 puhul on tegemist rakendussättega, mis toetab eelnõu § 1 p 14 (pikaajaline lähetus) rakendamist. Direktiiv (EL) 2018/957 ei kirjuta ette, et vastav rakendussäte olemas peaks olema. Samas õigusselguse tagamiseks on vastav säte vajalik.

Paratamatult viibib käesoleva eelnõu jõustumise hetkel Eestis mingi hulk lähetatud töötajaid. Lahendamist vajab küsimus, millises hetkest hakatakse arvutama eelnõu punktis 14 toodud 12 või 18 kuud. See, mis hetkest 12 või 18 kuud arvestama hakatakse, mõjutab otseselt lähetatud töötajate töötingimusi.

Esimesena on kaalutud varianti, mille kohaselt 12 või 18 kuud hakatakse lugema ajast, mil lähetatud töötaja Eestisse saabus. See võis olla näiteks 8 kuud tagasi. See tähendab, et lähetatud töötaja peab alates seaduse jõustumisest töötama vaid 4 või 10 kuud, et temaks saaks pikaajaline lähetatud töötaja ning talle hakkaks kehtima kogu Eesti tööõigus. Tegemist oleks töötajatele soodsama lähenemisega, mis on kooskõlas ka direktiivi (EL) 2018/957 eesmärgiga tagada töötajatele võrdse töö puhul võrdsed töötingimused. Samas eeldab selline lahendus sätte sisuliselt tagasiulatuvat jõustumist. Reguleeritaks olukorda, mis võis alguse saada kuid või ka aastaid tagasi. Selline tagajärg ei ole soovitatav.

Teise lahendusena on võimalik sätestada, et 12 või 18 kuud hakatakse lugema alates käesoleva eelnõu seadusena jõustumisest. See tähendab, et töötaja, kes on Eestis viibinud juba näiteks 8 kuud, saab kogu Eesti tööõiguse talle kohaldama hakkamiseni töötada Eestis veel 12 või 18 kuud. Võrreldes eelmise lahendusega on tegemist töötajale ebasoodsama lahendusega. Samas ei saa töötajal olla enne käesoleva seaduse jõustumist õigustatud ootust, et tema eelnev Eestis töötamine arvestatakse 12 või 18 kuu hulka. Selle lahendusega välditakse ka olukorda, kus seadusel võib olla väga pikaajaline tagasiulatuva mõju. Seda arvestades on eelnõus valitud teine lahendus ning 12 või 18 kuust perioodi pikaajalise lähetuse puhul hakatakse arvestama käesoleva eelnõu seadusena jõustumisest. Arvestada tuleb, et 18 kuud juba Eestis töötanud lähetatud töötaja tööandja peaks vastasel juhul päevapealt hakkama täitma tingimusi, millega ta ei ole arvestanud ning milleks tal ei ole olnud võimalik teha ettevalmistusi.

Eelnõu § 1 punkti 19 puhul on tegemist täiendustega, millega viiakse ELTTS vastavusse direktiiviga (EL) 2018/957. ELTTS-ile lisatakse normitehniline märkusena viide direktiivile (EL) 2018/957.

Eelnõu § 2 sätestab seaduse jõustumise aja. Eelnõuga tehtavad muudatused jõustuvad 2020. aasta 30. juulil. See on kuupäev, millal Eesti peab üle võtma direktiivi (EL) 2018/957.

Eelnõu terminoloogia

Käesolev eelnõu ei muuda olemasolevaid termineid.

4. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu viib Eesti õiguse kooskõlla Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.

Seletuskirja lisaks on direktiivi (EL) 2018/957 ja Eesti õiguse võrdlustabel.

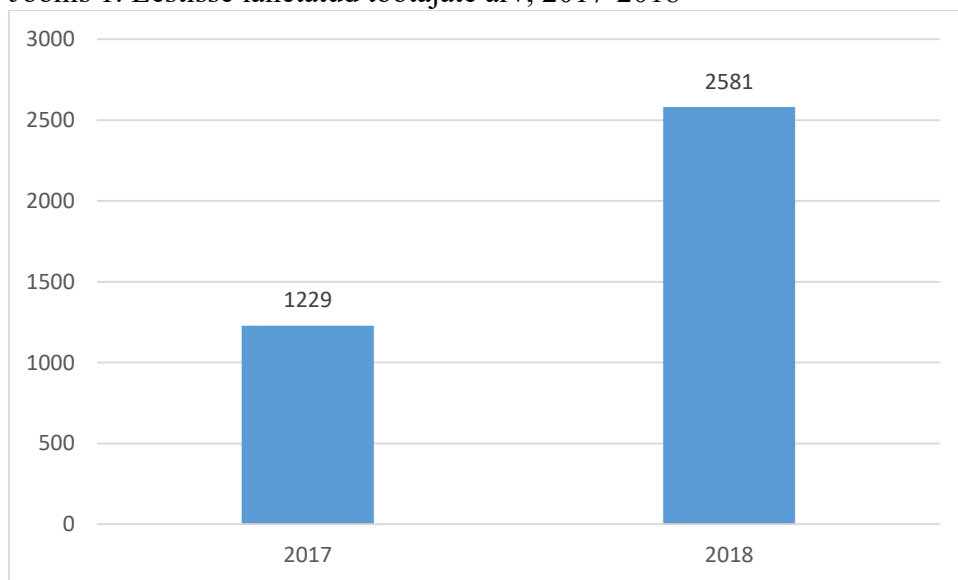
5. Seaduse mõjud

Taustaks

Direktiivide 96/71/EÜ ning 2014/67/EL kontekstis on Eestit kirjeldatud pigem töötajaid lähetava riigina, mitte töötajaid vastuvõtva riigina. Lähetatud töötajate töötingimuste (nt töötasu, töö- ja puhkeaeg, töökeskkond) üle teostab Eestis riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon. Alates 2016 aasta lõpust peab tööandja lähetatud töötaja Eestis tööle asumisest Tööinspeksiooni teavitama.

Aastal 2017 esitati TI-le 332 lähetamise teadet **1229** lähetatud töötaja kohta. 2018. aastal esitati TI-le 602 lähetamise teadet **2581** lähetatud töötaja kohta. 2019. aastal on TI-le esitatud perioodil 01.01.2019-12.08.19 kokku 581 teadet **2342** lähetatud töötaja kohta. Seega on veidi enam kui poole viimase aastaga Eestisse lähetatud pea sama palju töötajaid kui terve eelmise aastaga, mis näitab, et liikmesriikidest Eestisse lähetatud töötajate arv on kasvavas trendis. Joonisel 1 on näha, et 2018. aastal oli lähetatud kaks korda rohkem kui 2017. aastal. Arvestades, et 2018. aastal oli Eestis hõivatud tööealist rahvastikku (16-pensioniga) kokku 618 100 inimest, moodustasid lähetatud töötajad neist **0,4%**.

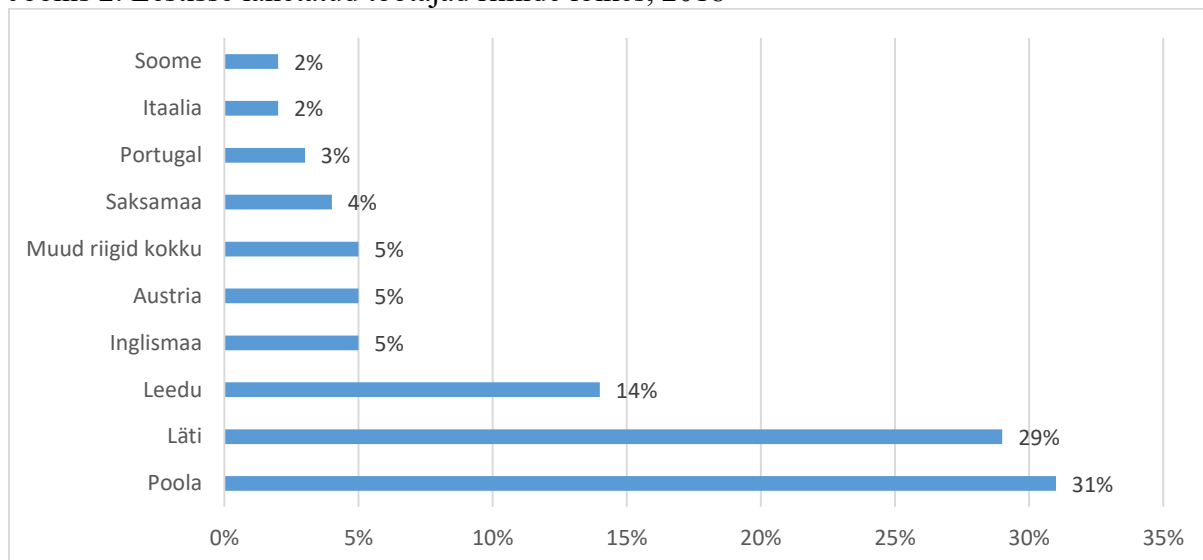
Joonis 1. Eestisse lähetatud töötajate arv, 2017-2018



Allikas: Tööinspeksioon

2018. aasta statistikale tuginedes saab järeldada, et ülekaalukalt lähetatakse Eestisse kõige rohkem töötajaid **Poolast**, moodustades pea kolmandiku kõigist lähetatud töötajatest Eestis. Teised riigid, kust rohkem lähetatud töötajaid Eestisse tuleb, on **Läti** (29%) ning **Leedu** (14%) (Joonis 2). 2019. aasta seisuga on kõige rohkem lähetatud töötajaid pärit Lätist (115 teadet, 597 töötajat), Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigist (39 teadet, 444 töötajat), Poolast (148 teadet, 437 töötajat) ning Leedust (98 teadet, 309 töötajat).

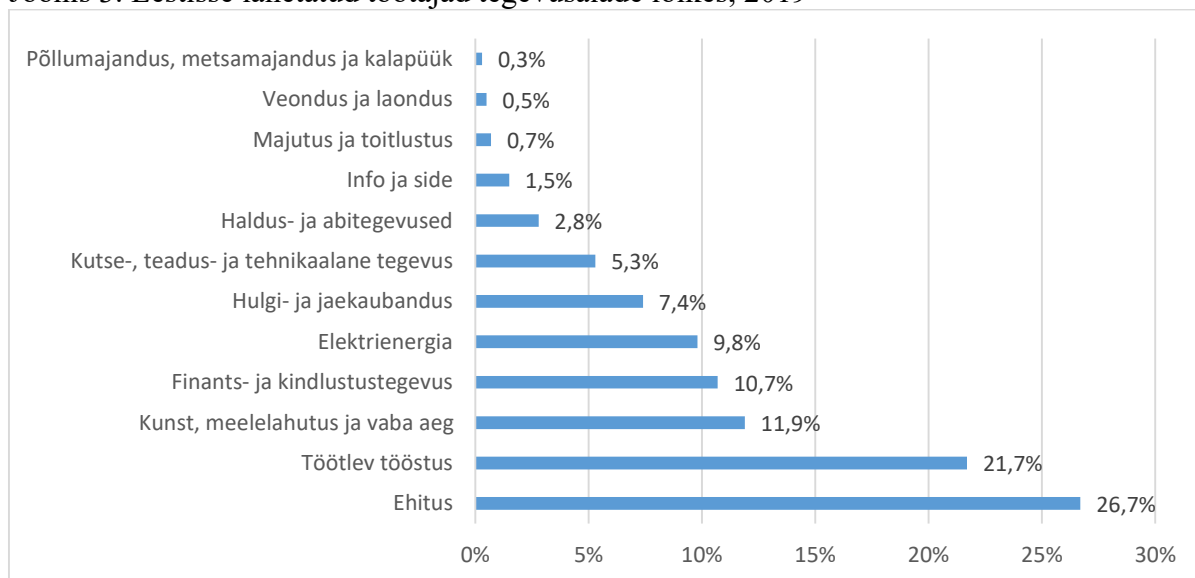
Joonis 2. Eestisse lähetatud töötajad riikide lõikes, 2018



Allikas: Tööinspeksioon

Üks neljandik ehk **26,7%** Eestisse lähetatud töötajatest töötavad ehituses ning üks viiendik ehk **21,7%** töötlevas tööstuses. Ülejäänud tegevusalade peal töötab juba vähem lähetatud töötajaid. Näiteks veidi üle kümnendiku kunsti-, meelelahutuse ja vaba aja tegevusalal, kümnendik finants- ja kindlustustegevuse tegevusalal ning pea kümnendik elektrienergia tegevusalal (Joonis 3).

Joonis 3. Eestisse lähetatud töötajad tegevusalade lõikes, 2019⁷



Allikas: Tööinspeksioon

⁷ Lähtuvalt tellija ehk Eestis lähetatud töötajat vastuvõtva ettevõtte tegevusalast

Muudatus 1: Kasutajaettevõtte lisamine töötaja lähetajaks.

Muudatusel puudub mõju riigi julgeolekule ja välissuhetele, elu- ja looduskeskkonnale, regionaalarengule ning riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele. Muudatusel on ebaoluline sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju ning ebaoluline mõju majandusele.

ELTTS § 5 lõige 1 sätestab, et tööandja tagab, et lähetatud töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud tööaeg, puhkeaeg, töötasu miinimum ja ületunnitöö hüvitamine, põhipuhkuse kestus, võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning renditöö tingimused. ELTTS § 5 lõige 2 sätestab, et lisaks lõikes 1 nimetatud tingimustele kohaldatakse lähetatud töötajale täies ulatuses töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). ELTTS § 5 lõige 2¹ lisab, et lähetaval tööandjal ja teenuse tellinud isikul ehk Eesti ettevõtjal on võimalik kokku leppida, kes vastutab TTOS nõuete täitmise eest. See tähendab, et TTOS nõuete täitmise eest saab vastutada ka lähetav tööandja, kuid kui kokkulepet sõlmitud ei ole, vastutab TTOS täitmise eest tellija või isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab. Seni kehtisid eeltoodud nõuded tööandja poolt lähetatud töötajale, kuid käesoleva eelnõuga täpsustatakse, et lähetatud renditöötaja, kelle kasutajaettevõtja piiriüleselt teenuseid pakkudes edasi lähetab, on samuti lähetatud töötaja. Selleks, et ELTTS ja ka TTOS nõuete täitmine tööandja poolt oleks võimalik, peab kasutajaettevõtte tööandjat ehk rendiettevõtjat sellisest lähetusest mõistliku aja jooksul ette teavitama.

Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõju sihtrühm: lähetatud renditöötajad

Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused, kuid kuna antud muudatused on seotud nende õigusliku staatuse täpsustumisega, mis tagab nende võrdsel alustel kohtlemise, ei kaasne nendega eeldatavalt kohanemiskursi.

Mõjutatud sihtrühma suurus ja sellega kaasnevalt ka mõju avaldumise sagedus on väikesed, kuna sellistel tingimustel tööle asumine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus – Tööinspektsiooni andmetel on seni 2019. aastal allhanketeenuseid, teenuste sisseostmist, teenuste pakkumist kolmandatele isikutele või värbamisteenusid osutavate tööandjate kaudu Eestisse tööle asunud vaid 13 lähetatud töötajat.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise riski ei tuvastatud.

Muudatusel on positiivne mõju, kuna täna kehtiva õiguse kohaselt on selliste teenuse vaba liikumise raames lähetatud töötajate õiguslik staatus reguleerimata ning muudatus aitab seega ära hoida sihtrühma sotsiaal-majanduslikku ebavõrdset kohtlemist, kuid kaasnevad mõjud on üldkokkuvõttes ebaolulised.

Majanduslik mõju

Mõju sihtrühm: Rendiettevõtjad

Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad seoses lähetatud renditöötaja lähetatud töötajaks kvalifitseerumisega kaasned muudatused, kuid muudatusega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskursi, sest sihtrühm on alati pidanud olema vastutav oma lähetatud töötajatele direktiividest 96/71/EÜ ning 2014/67/EL tulenevate töötingimuste tagamise eest.

Mõjutatud sihtrühma suurus ja sellega kaasnevalt ka mõju avaldumise sagedus on väikesed, kuna sellistel tingimustel tööjõu tellimine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus – Tööinspektsiooni andmetel on seni 2019. aastal ainult 12 Eesti ettevõtjat tellinud lähetatud renditööjõu teenuseid⁸.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud sihtrühma võimaliku kohustusega tagada ka selliste teenuse vaba liikumise raames lähetatud töötajatele ELTTS ja TTOS nõuded, mis võib sihtrühmale kaasa tuua täiendavaid kulusid ning suurenenud halduskoormuse.

Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud siiski ebaolulised.

Mõju sihtrühm: Kasutajaettevõtjad

Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad kaasneda muudatused, sest sihtrühm peab tööandjat renditöötaja lähetamisest mõistliku aja jooksul ette teavitama, kuid kuna isik, kes vastutab ülejäänud ELTTS tingimuste täitmise eest, on endiselt tööandja, ei kaasne muudatusega eeldatavalt kohanemiskuludega.

Mõjutatud sihtrühma suurus ja sellega kaasnevalt ka mõju avaldumise sagedus on väikesed, kuna sellistel tingimustel tööjõu tellimine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus – Tööinspektsiooni andmetel on seni 2019. aastal ainult 12 Eesti ettevõtjat tellinud lähetatud renditööjõu teenuseid.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud sihtrühma kohustusega tööandjat renditöötaja lähetamisest teavitada, mis võib sihtrühmale kaasa tuua suurenenud halduskoormuse. Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud siiski ebaolulised.

Muudatus 2: Töötasu miinimumi maksmise nõude asendumine töötasu maksmise nõudega.

Muudatusel puudub mõju riigi julgeolekule ja välissuhetele, elu- ja looduskeskkonnale, regionaalarengule ning riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele. Muudatusel on ebaoluline sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju ning ebaoluline mõju majandusele. Tuleb ära märkida, et muudatuse mõju ei ole lõpuni selge, sest see sõltub ka lähetamise riigi (ehk riigi, kust töötaja on lähetatud) õigustest.

Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõju sihtrühm: lähetatud töötajad

Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu ning puudub tarvidus muutustega kohanemisele suunatud tegevusteks.

Mõju avaldumise sagedus on keskmine, kuna sihtrühma kokkupuude muudatuste mõjuga on regulaarne või reeglipärane.

Mõjutatud sihtrühma suurus on väike – kuigi sissejuhatav statistika näitas, et lähetatud töötajate arv Eestis on viimaste aastatega kasvanud, moodustab lähetatud töötajate hulk kogu Eestis hõivatud tööealistest rahvastikust ikkagi vaid 0,4%.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise riski ei tuvastatud.

⁸ Antud andmed ei pruugi täielikult tegelikkusele vastata, sest ei tööandja ega tellija tegevusalad ei pruugi tööjõu vahendusele või renditööle üldse viidata, kuigi see sisuliselt toimub.

Muudatusel on positiivne mõju sihtrühma sotsiaal-majanduslikule toimetulekule, kuna selle tulemusena laieneb mõnevõrra töötasu maksmise kohustus töötasu liikide lõikes ning lisaks töötasu alammääradele tuleb lähetatud töötajale tagada ka teiste töötasu liikide maksmine nagu näiteks tasu riigipühal töötamise eest ja öötöö tasu.

Kaasnevad mõjud on üldkokkuvõttes ebaolulised.

Majanduslik mõju

Mõju sihtrühm: tööandjad

Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu. Eelnõu näeb ette, et töötasu miinimumi asemel tuleb töötajale tagada töötasu, kuid kuna lähetatud töötajatele oli ka enne muudatust vaja tagada teatud suuruses sissetulek, puudub tarvidus muutustega kohanemisele suunatud tegevusteks. Vajadus maksta lähetatud töötajatele senisest rohkem, sõltub suuresti ka lähetatud töötaja töökorraldusest. Näiteks sellest, kas töötaja töötab öösel või riiklikul pühal ja seetõttu on vaja talle maksta tasu öötöö või riigipühal töötamise eest. Seega on võimalik k suurema tasu maksmise vajadust vältida, vältides töökorralduslikke olukordi, mis täiendava tasu maksmise vajaduse kaasa toovad.

Mõju avaldumise sagedus on keskmine, kuna sihtrühma kokkupuude muudatuste mõjuga on regulaarne või reeglipärane.

Mõjutatud sihtrühma suurus on väike – Tööinspeksiooni andmetel on seni 2019. aastal Eestisse lähetatud töötajaid saanud veidi üle 100 eri ettevõtte.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud täiendavate kulude kaasnemisega sihtrühmale, kuna muudatuse tulemusena laieneb mõnevõrra töötasu maksmise kohustus töötasu liikide lõikes ning lisaks töötasu alammääradele tuleb lähetatud töötajale tagada ka teiste töötasu liikide maksmine nagu näiteks tasu riigipühal töötamise eest ja öötöö tasu.

Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud siiski ebaolulised.

Muudatus 3: Kohustus hüvitada lähetatud töötajatele vastavalt Eesti õigusele siseriikliku töölähetusega seotud kulud.

Muudatusel puudub mõju riigi julgeolekule ja välissuhetele, elu- ja looduskeskkonnale, regionaalarengule ning riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele. Muudatusel on ebaoluline sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju ning ebaoluline mõju majandusele. Tuleb ära märkida, et muudatuse mõju ei ole lõpuni selge, sest see sõltub ka lähetamise riigi (ehk riigi, kust töötaja on lähetatud) õigustest.

Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõju sihtrühm: lähetatud töötajad

Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu, sest lähetatud töötajatel tuli eeldatavalt ka varem ette olukordi, mil nad pidid ajutiselt tööd tegema oma Eesti tavapärasest töö tegemise asukohast mujal. Seega puudub tarvidus muutustega kohanemisele suunatud tegevusteks.

Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna sellistel tingimustel Eesti siseselt lähetustel käimine on eeldatavalt pigem harv ja ebaregulaarne sündmus.

Mõjutatud sihtrühma suurus on samuti eeldatavalt väike – konkreetne info lähetatud töötajate siseriiklikest töölähetustest Tööinspektsioonil puudub, kuid lähtudes Eestisse lähetatud töötajate üldarvudest ei saa omakorda Eestis oma tavapärasest töö tegemise asukohast mujal töö tegijate arv samuti olla väga suur.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise riski ei tuvastatud.

Muudatusel on positiivne mõju sihtrühma sotsiaal-majanduslikule toimetulekule, kuna selle tulemusena hüvitatakse lähetatud töötajale sõidu- ja majutuskulud, mis kaasnevad oma Eesti tavapärasest töö tegemise asukohast mujal töö tegemisega.

Kaasnevad mõjud on üldkokkuvõttes siiski ebaolulised.

Majanduslik mõju

Mõju sihtrühm: tööandjad

Mõju ulatus on keskmine, kuna uus kohustus hüvitada lähetatud töötajatele vastavalt Eesti õigusele siseriikliku töölähetusega seotud kulud võib sihtrühma käitumises kaasa tuua muudatusi. Eeldatavalt ei kaasne muudatusega siiski kohanemiskulusi.

Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna sellistel tingimustel lähetatud töötaja Eesti siseselt lähetustele saatmine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus.

Mõjutatud sihtrühma suurus on väike - Tööinspektsiooni andmetel on seni 2019. aastal Eestisse lähetatud töötajaid saanud veidi üle 100 eri ettevõtte.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud siseriikliku töölähetuse hüvitamisel täiendavate kulude kaasnemisega sihtrühmale ning sihtrühma töökoormuse suurenemisega selliste juhtumite menetlemisel.

Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud siiski ebaolulised.

Muudatus 4: Eestis kehtivate töötingimuste tagamine pikaajalisele (rohkem kui 12 või 18 kuud) lähetatud töötajale.

Muudatusel puudub mõju riigi julgeolekule ja välissuhetele, elu- ja looduskeskkonnale ning regionaalarengule. Muudatusel on ebaoluline sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju, ebaoluline majanduslik mõju ning ebaoluline mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele.

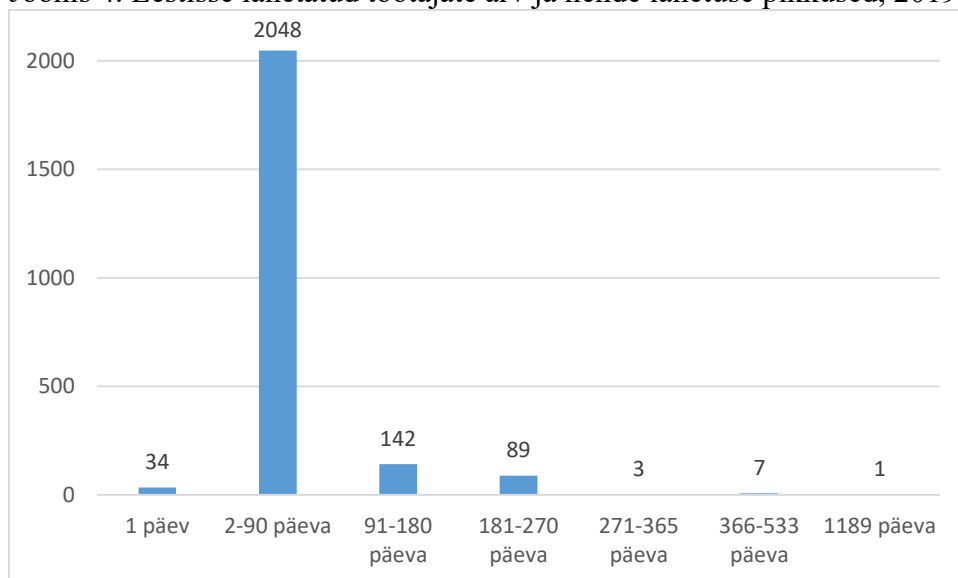
Sotsiaalne, sealhulgas demograafiline mõju

Mõju sihtrühm: lähetatud töötajad

Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu ning puudub tarvidus muutustega kohanemisele suunatud tegevusteks.

Mõjutatud sihtrühma suurus ning sellega kaasnevalt ka mõju avaldumise sagedus on väikesed, kuna nii pikaajaliselt Eestis lähetustel viibimine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus – Tööinspektsiooni andmetel on 2019. aastal vaid seitsme lähetatud töötaja lähetuse pikkuseks märgitud periood 366-533 päeva ning ühel lähetatud töötajal 1189 päeva. Ülekaalukalt leidub lähetatud töötajaid, kelle lähetuse pikkuseks märgitud periood on 2-90 päeva (Joonis 4).

Joonis 4. Eestisse lähetatud töötajate arv ja nende lähetuse pikkused, 2019



Allikas: Tööinspektsioon

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise riski ei tuvastatud.

Muudatusel on positiivne mõju, kuna selle tulemusena hakkab pikaajaliselt lähetatud töötajale pärast 12 või 18 kuu möödumist minimaalsete töötingimuste asemel kohalduma kogu Eesti tööõigus, näiteks hakkab lisaks põhipuhkuse tagamisele vastavalt Eesti õigusele kohalduma ka puhkuse ajakava koostamise ja puhkuse aegumise osas Eesti tööõigus. Kuna aga pikaajaliselt lähetatuid töötab Eestis niivõrd vähe, on ka kaasnevad mõjud üldkokkuvõttes ebaolulised.

Majanduslik mõju

Mõju sihtrühm: tööandjad

Mõju ulatus on keskmine, kuna uus kohustus kohaldada pikaajaliselt lähetatud töötajatele pärast 12 või 18 kuu möödumist minimaalsete töötingimuste asemel kogu Eesti tööõigust võib sihtrühma käitumises kaasa tuua muudatusi. Eeldatavalt ei kaasne muudatusega siiski kohanemiskulusi.

Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna sellistel tingimustel lähetatud töötaja Eesti siseselt lähetustele saatmine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus (vt. Joonis 4).

Mõjutatud sihtrühma suurus on väike - Tööinspektsiooni andmetel on seni 2019. aastal Eestisse lähetatud töötajaid saatnud veidi üle 100 eri ettevõtte ning TI statistika näitab, et kõige rohkem saadetakse töötajaid lähetusele 2-90 päevaks (Joonis 4).

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud võimalike täiendavate kulude kaasnemisega sihtrühmale kogu Eesti tööõiguse kohaldamisel pikaajaliselt lähetatud töötajale ning sihtrühma töö- ja halduskoormuse suurenemisega selliste juhtumite menetlemisel. Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud siiski ebaolulised.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele ***Mõju sihtrühm: Riigiasutused, kes tegelevad lähetatud töötajatega seonduvaga***

Mõju ulatus on keskmine, kuna pikaajalisel lähetusel viibija õiguste laienemine kogu Eesti tööõigusele võib sihtrühma käitumises kaasa tuua muutusi. Eeldatavalt ei kaasne muudatusega siiski kohanemiskulusi.

Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna sellistel tingimustel Eestis lähetustel käimine on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus (vt. Joonis 4).

Mõjutatud sihtrühma suurus on väike – eelkõige mõjutab muudatus Tööinspektsiooni, kes on Eestis lähetatud töötajate kontaktasutuseks ning kes teostab riiklikku järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste üle Eestis, vastab põhjendatud infopäringutele seaduste, muude õigusaktide ja laiendatud kollektiivlepingute kohta, mida kohaldatakse lähetatud töötajale.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk on väike ning on seotud Tööinspektsiooni suurenenud töökoormusega pikaajaliste lähetatud töötajate töötingimuste järelevalve korraldamisel. Üldkokkuvõttes on kaasnevad mõjud ebaolulised.

6. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

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

Seaduseelnõu ei näe küll ette uusi kohustusi Tööinspektsioonile. Samas lisandub uusi tingimusi, mida tööinspektorid järelevalve käigus kontrollima ja arvestama peavad. Seega Tööinspektsiooni ressursivajadus võib piisava järelevalvemahu tagamiseks tõusta. Tööinspektsiooni tegevuskulu vajadus võib suurenedas seoses järgnevat tegevustega:

- sihtkontrollid ettevõtetesse, kuhu lähetatud töötajaid on lähetatud;
- ülevaadete koostamine lähetatud töötajatega seotud sihtkontrollide tulemustest;
- tööinspektorite koolituskulud seoses uue regulatsiooni alusel sihtkontrollide läbiviimisega.

Eelnõu rakendamisega kaasnevad kulud kaetakse Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarvest. Trahvimäärade tõstmine võib tuua täiendavat tulu riigieelarvesse, kuid selle suurust ei ole võimalik prognoosida.

7. Rakendusaktid

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

8. Seaduse jõustumine

Eelnõuga tehtavad muudatused jõustuvad 2020. aasta 30. juulil. See on kuupäev, millal Eesti peab üle võtma direktiivi (EL) 2018/957.

9. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Personalirendiettevõtete Liidule, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Tööinspektsioonile ja Sotsiaalkindlustusametile.