

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ja töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Euroopa Komisjon (*edaspidi* komisjon) edastas 15. juulil 2021. a Eestile kirja rikkumismenetluse nr 2018/2231 algatamise kohta, millega heidetakse ette Eesti siseriikliku õiguse mittevastavust Euroopa Liidu lähetatud töötajate direktiivile 2014/67/EL¹ (*edaspidi* direktiiv), mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ² (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist. Komisjoni pöördumine tähistab esimest etappi Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 258 sätestatud³ rikkumismenetluses.

Komisjoni hinnangul ei ole direktiiv Eesti õigusesse kohaselt üle võetud, millest tingituna nähakse eelnõuga ette muudatused Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses (*edaspidi* ELTTS) ja töölepingu seaduses (*edaspidi* TLS).

TLS-i täiendatakse regulatsiooniga, mis annab töötajale võimaluse nõuda töötasu mitte ainult oma tööandjalt vaid ka tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult. Töötaja saab nõuda töötasu tööandjat alltöövõtu tellinud isikult ainult juhul, kui:

- 1) töötaja teeb alltöövõtuna hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid;
- 2) töötaja on eelnevalt pöördunud töötasu nõudega tööandja vastu ja nõuet ei ole rahuldatud nelja kuu jooksul alates täitemenetluse alustamisest.

Kui tööandjalt on töötajal õigus nõuda töötasu täies ulatuses vastavalt sellele, mis on töölepingus kokku lepitud, siis alltöövõtu tellinud isikult on töötajal õigus nõuda töötasu vaid seadusega kehtestatud kuu töötasu alammäära ulatuses. Tööandjalt alltöövõtu tellinud isik vabaneb töötasu maksmise kohustusest, kui ta on järginud korraliku ettevõtja hoolsust.

Eeltoodud muudatus viiakse sisse seoses komisjoni etteheidetega. Seni on Eesti kohaldanud allhankeahela vastutust üksnes lähetatud töötajate suhtes ehk piiriülestes olukordades vastavalt ELTTS §-le 5². Komisjoni hinnangul on selline käitumine mitte ainult vastuolus direktiiviga, vaid diskrimineeriv ja ebaproportsionaalne piiriüleste teenuseosutajate suhtes ning võib hoida lõppkliente ja töövõtjaid sõlmimast lepinguid või allhankelepinguid teistes liikmesriikides asutatud ettevõtjatega ning sellest lähtuvalt muudetakse TLS-i.

Lisaks täiendatakse eelnõuga ELTTS-i ebasoodsat kohtlemist keelava sättega, mis kaitseb lähetatud töötajaid, kes tuginevad oma õigustele, näiteks on pöördunud oma õiguste kaitseks kohtu või haldusorgani poole. Komisjoni hinnangul ei ole Eesti õiguses sätet, millele saaks lähetatud töötaja sellistes olukordades tugineda. Siseriiklikus õiguses olevad ebavõrdse kohtlemise sätted ei kohaldu ebasoodsa käitumise korral, kuivõrd nende reguleerimise on erinev. Komisjoni hinnangul ei ole kehtiv regulatsioon piisav, et tagada kooskõla direktiiviga.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=ET>

² Euroopa parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=ET>

³ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Täiendavalt viiakse eelnõuga ELTTS-i muudatused, mis puudutavad alltöövõttu. Komisjon leidis, et ELTTS-is on kasutusel laiem mõiste, kui direktiiviga ette nähtud, mis piirab teenuse osutamise vabadust. Kehtiva ELTTS kohaselt on töötajal õigus nõuda tasu tööandjalt teenuse tellinud isikult, kuid komisjoni hinnangul on seeläbi sõnastatud tööandjalt alltöövõttu tellinud isiku vastutus liiga laialt. Eelnõu eesmärk on täpsustada sättes kasutatud mõistet selliselt, et see välistaks liiga kaugele ulatuva sätte tõlgendamise ning mitmetimõistetavuse.

Kehtiva ELTTS alusel on lähetatud töötajal õigus pöörduda oma töötasu nõudega tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole pärast seda, kui töötasu sissenõudmine tööandja suhtes on olnud täitemenetluses tulemusetu kuue kuu jooksul. Komisjoni hinnangul takistab antud säte lähetatud töötajal kasutada talle direktiiviga ette nähtud õigusi, kuna töötasu väljanõudmiseks kulub liiga palju aega. Eelnõuga nähakse ette, et tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult saab nõuda töötasu, kui täitemenetluse alustamisest tööandja suhtes on möödunud neli kuud ja nõuet ei ole rahuldatud.

Eesti peab riigisisese õiguse viima direktiiviga kooskõlla hiljemalt 2022. aastaks.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna nõunik Dana Kadanik (dana.kadanik@sm.ee, 715 3461), töökeskkonna juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee, 626 9191) ja sama osakonna nõunik Eneken Sepa (eneken.sepa@sm.ee, 626 9736).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ethel Bubõr (ethel.bubor@sm.ee, 626 9738) ning eelnõu mõjude osa on koostanud analüüsi ja statistika osakonna analüütik Liina Kaldmäe (liina.kaldmae@sm.ee, 6269 726).

Eelnõu on keeleteoimetanud Rahandusministeeriumi ühisosakonna dokumendihaldus-talituse keeleteoimetaja Virge Tammaru (virge.tammaru@fin.ee, 6269320).

1.3. Märkused

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

Eelnõuga muudetakse:

- 1) Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse 22. novembril 2021. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 12.11.2021, 17);
- 2) töölepingu seaduse 15. detsembril 2021. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 11.12.2021, 2).

Eelnõule ei ole eelnenud väljatöötamise kavatsust (*edaspidi* VTK). VTK koostamine ei ole vajalik hea õigusloome ja normitehnika eeskirja (*edaspidi* HÕNTE) § 1 lõike 2 punktides 1 ja 2 toodud erandite kohaselt. HÕNTE lubab erisusi VTK koostamisest, kui eelnõu menetlemine on põhjendatult kiireloomuline ja eelnõu käsitleb Euroopa Liidu õiguse rakendamist. Käesolev eelnõu hõlmab sätteid, mis on liikmesriigile ülevõtmiseks kohustuslikud tulenevalt komisjoni rikkumismenetlusest number 2018/2231, ja millega viiakse riigisisene õigus direktiiviga kooskõlla. Eelnõu on kiireloomuline, kuivõrd Eesti on lubanud viia oma õiguse kooskõlla direktiiviga hiljemalt 2022. aastaks. Eelnõu viibimisel võib komisjon anda asja Euroopa Liidu Kohtusse. Kui kohus leiab, et liikmesriik ei ole täitnud aluslepingutest tulenevat kohustust, siis

nõutakse riigilt kohtu otsuse täitmiseks vajalike meetmete võtmist, milleks võivad olla põhisumma või karistusmaks tasumise kohustused⁴.

Eelnõu vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthäälteenamus.

2. Seaduse eesmärk

Käesoleva eelnõu peamine eesmärk on viia Euroopa Komisjoni rikkumismenetluse raames Eesti õigus kooskõlla Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiviga 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist.

TLS-i sisse viidavate muudatuste eesmärk on tagada riigisiseste ning piiriüleste teenuseosutajate võrdne kohtlemine seoses neile pandava vastutusega, samuti kohelda võrdselt riigisiseseid töötajaid ja lähetatud töötajaid. Komisjoni hinnangul on kehtiv õigus diskrimineeriv piiriüleste teenuseosutajate suhtes ning annab Eesti tööandjatele konkurentsieelise. ELTTS kohaselt on üksnes lähetatud töötajal õigus nõuda töötasu tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult, eelnõuga tekib alternatiivne nõudeõigus ka riigisisestel töötajatel. Eelnõuga TLS-i lisatav säte kaitseb seega töötaja õigust töötasule.

ELTTS-i muudatuste eesmärk on soodustada töötaja õiguste kaitset, sealhulgas kaitsta lähetatud töötajat ebasoodsa kohtlemise eest ning täpsustada tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastutust. Eelnõus ettenähtud muudatus kiirendab töötaja võimalust nõuda töötasu alltöövõttu tellinud isikult. Komisjoni hinnangul on kehtivas ELTTS-is sätestatud kuuekuuline ooteaeg, peale mida saab töötaja pöörduda töötasu nõudmisega tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole liiga pikk ja takistab töötajat talle direktiiviga ettenähtud õiguste kasutamisel. Töötaja töötasu õiguste realiseerimist soodustatakse töötasu nõudeõigust andvas sättes lühema (neljakuulise) tähtaja kehtestamisega.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kahest paragrahvist, millest § 1 sätestab ELTTS-i muudatused ja § 2 TLS-i muudatused.

Eelnõu § 1 punktiga 1 lisatakse ELTTS-i § 5 lõige 1².

Komisjon leidis, et Eesti õigusnormides ei ole direktiivi artikli 11 lõike 5 kohaselt konkreetset sätet, mis tagaks lähetatud töötajale kaitse ebasoodsa kohtlemise eest, kui töötaja on pöördunud oma õiguste kaitseks kohtu või haldusorgani poole. Eelnõu viib Eesti õiguse kooskõlla direktiiviga, kehtestades ELTTS-is lähetatud töötaja ebasoodsat kohtlemist keelava sätte.

Lähetatud töötajate kaitse on vajalik, kuivõrd oma õigustele tuginemine, sealhulgas kohtu või haldusorganite poole pöördumine võib tekitada tööandjale ebameeldivusi, mis võib omakorda tuua kaasa tööandja soovi töötajat ebasoodsamalt kohelda. Ebasoodne kohtlemine võib seisneda näiteks selles, et tööandja annab töötajale vähem tööd, jätab ilma ettevõttesisestest hüvedest jms. Ehk tegemist on töötaja algatatud olukorra või asjaoluga (nt töövaidluskomisjoni poole pöördumine), millest tulenevalt kohtleb tööandja teda varasemaga võrreldes erinevalt (ebasoodsamalt). Seejuures tuleb ebasoodsat kohtlemist eristada ebavõrdsest kohtlemisest. Ebasoodsa kohtlemise tuvastamiseks ei võrrelda töötajat teiste võrreldavate isikute või isikute gruppidega, vaid võrreldakse töötaja olukorda töötaja varasema olukorraga. Ebasoodsa kohtlemise hindamisel ei ole oluline kindla kaitstava tunnuse olemasolu (nt sugu, vanus,

⁴ Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

veendumused jm), vaid kaitse on tagatud töötajapõhiselt igale töötajale konkreetse ühise tunnuse puudumisel. Eeltoodud asjaolud eristavad uut sätet võrdse kohtlemise sätete alusel kaitse saamise eeldustest. Näiteks olukorras, kus tööandja kohtleb töötajat oma õiguste eest seismise tõttu ebasoodsalt, kuid töötaja puhul ei saa välja tuua ühtegi eristuvat tunnust võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS)⁵ mõttes, ei ole töötaja ebasoodne kohtlemine oma õiguste eest seismisel kehtiva õiguse kohaselt diskrimineerimine VõrdKS mõttes ja töötaja antud seaduse alusel kaitset ei saa. Eelnõu annab töötajale sellises olukorras kaitse tööandja poolse ebasoodsa kohtlemise eest.

Eelnõu § 1 punktiga 2 asendatakse ELTTS § 5² sõna „teenuse“ sõnaga „alltöövõtu“.

Direktiivi artikkel 12 lõige 2 näeb ette, et alltöövõtu korral saab lähetatud töötaja lisaks tööandjale või tööandja asemel nõuda töötasu töövõtjalt, kelle otseseks alltöövõtjaks on tema tööandja. Komisjoni hinnangul on ELTTS-i säte, mis seda direktiivi kohustust üle võtab, liiga laialt sõnastatud. Komisjon toob esile, et hetkel kohaldatakse riigisisest õigust (ELTTS § 5²) olukordades, kus ei ole tegemist alltöövõtuga, vaid teenuse osutamise lepinguga kliendi ja teenuseosutaja vahel, mis tähendab, et kehtivas seaduses on kasutusel laiem mõiste kui direktiiv seda ette näeb. Komisjoni rikkumismenetluses esitatud hinnangutest tulenevalt on eelnõus asendatud kõnealuses ELTTS-i paragrahvis teenuse osutamise mõiste alltöövõtu mõistega.

Direktiivi mõistes on alltöövõtuga⁶ tegemist näiteks olukorras, kus Eesti ettevõtte A tellib ehitustöödeks Euroopa Liidu liikmesriigis asutatud ettevõttelt B värvimistööd ja ettevõtte B lähetab oma töötaja Eestisse neid töid tegema. Sellisel juhul on töötajal töötasu nõudmise õigus ennekõike oma tööandjalt B-lt ning juhul, kui B ei ole sätestatud aja jooksul töötajale töötasu maksnud, täidab töötasu nõude A (tööandjalt otseselt alltöövõtu tellinud isik). Kuna alltöövõtuahel võib koosneda paljudest erinevatest ettevõtetest (sh alltöövõtjatest), siis tõmbab direktiiv vastutuse piiri, mis ei ulatu töötaja tööandja ja tema tööandjalt otseselt alltöövõtu tellinud isiku (otsene alltöövõtja) vahelisest suhtest kaugemale. Eelnõuga tehtav muudatus jaotab selgelt vastutuse osapoolte vahel.

Eelnõu § 1 punktiga 3 muudetakse ja sõnastatakse ümber ELTTS § 5² lõige 2.

ELTTS § 5² lõikes 2 tehakse kaks peamist muudatust. Tekstiosa „otsuse täitmisele pööramist“ asendatakse tekstiosaga „täitemenetluse alustamist“ ning kuuekuuline tähtaeg asendatakse neljakuulisega.

Otsuse täitmisele pööramise asemel viitab tekst täitemenetluse alustamisele.

Täitmisele pööramine on mõistena käesoleva sätte tähenduses ebaselge ega defineeri piisavalt täpselt hetke, millal võib töötaja töötasu nõudmiseks pöörduda alltöövõtu tellinud isiku poole. Täitmisele pööramise mõiste on kasutusel kriminaalmenetluses, mille täpsem definitsioon tuleneb kriminaalmenetluse seadustiku kommentaarides. Kõige üldisemalt tähistab see mõiste ajavahemikku kohtuotsuse jõustumisest (õigusemõistmisest) kuni otsusega määratud õigusjärelmite ellurakendamiseni (haldusülesannete täitmiseni). Näiteks tehakse selles etapis järgnevaid tegevusi: karistuse teatavaks tegemine; vangistuskutse väljasaatmine süüdlasele, keda pole kohtumenetluse ajal vahi alla võetud, kuid kellele on kohtuotsuse resolutsioonis vangistus mõistetud ning korraldatakse sundtoomine, kui isik ise ei ilmu; erinevate lisakaristuste teatavakstegemine süüdlasele jms. Samuti tuleb maakohtul kohtulahendi

⁵ Võrdse kohtlemise seadus § 1 lg 1 mõttes eristuvad tunnused: rahvus (etnilise kuuluvus), rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumus, vanus, puue või seksuaalne sättumus.

⁶ Alltöövõtja on töövõtja valitud juriidiline või füüsiline isik (sh füüsilisest isikust ettevõtja), keda on pakkumuses või lepingus alltöövõtjana nimetatud või isik, kes töövõtja juhtimisel ja korraldusel teeb alltöövõtuna tööd või selle osa. Ehituse töövõtulepingute üldtingimused- https://www.mkm.ee/sites/default/files/ehituse_toovotulepingute_uldtingimused.pdf

täitmisele pööramise käigus lahendada selles staadiumis tõusetuvaid õigusvaidlusi, näiteks kas pöörata karistus täitmisele või lükata edasi jne. Eeltoodust tulenevalt ei hõlma kohtulahendi täitmisele pööramine ainult meetmeid jõustunud kohtulahendi elluviimiseks, vaid vajadusel ka tegevusi selle muutmiseks ja tühistamiseks. Kuna kohtulahendi täitmisele pööramine nõuab sageli jõustunud kohtulahendi revideerimist, siis saabki täitmisele pööramise organiks olla vaid kohus.⁷

Kui töötasu nõue lahendatakse tsiviilkohtumenetluses, kus kohtu töö lõpeb kohtuotsuse välja kuulutamisega, siis otsuse täitmisele pööramist kohtu poolt ei toimu. Sama kehtib ka juhul, kui jõustub töövaidluskomisjoni otsus. Tegemist on lõpliku jõustunud täitedokumentidega täitemenetluse seaduse (*edaspidi* TMS) § 2 lõike 1 mõttes, mille puhul ei teki erinevalt kriminaalmenetlusest küsimusi, kuidas õigusjärelmitega edasi käituda, kuna need on jõustunud otsuses selgelt määratletud. Juhul, kui võlgnik ei täida kohtulahendit vabatahtlikult, peab õigustatud isik ise kohtutäituri poole pöörduma, et oma õigusi täitemenetluses (kohtutäituri kaudu) realiseerida. Mida kiiremini pöördub sissenõudja peale lahendi jõustumist kohtutäituri poole, seda kiiremini saab alustada täitemenetlusega. Kui on täidetud täitemenetluse alustamise tingimused, toimetab kohtutäitur võlgnikule kätte täitmisteate. Täitmisteate võlgnikule kättetoimetamisega loetakse täitemenetlus alanuks (TMS § 24 lg 1 ja 2). Just täitemenetluse alustamine defineerib oma sõnastuselt kõige paremini töötasu nõudmisega seotud ahelas hetke, millest alates hakkab kulgema tähtaeg, mille möödumisel on sissenõudjal õigus pöörduda töötasu nõudega tema tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole.

TMS § 24 lõike 2 alusel loetakse täitemenetlus alanuks võlgnikule täitmisteate kättetoimetamisega. Täitmisteate kättetoimetamisele kohaldatakse tsiviilkohtumenetluses menetlusedokumentide kättetoimetamise kohta sätestatud. Täitemenetluse alustamine on kindel aeg, millest tähtaja kulgemist lugeda. Täitemenetluse alustamisest alates arvestatakse tähtaja kulgemist muuhulgas ka teistes siseriiklikes seadustes⁸ ning peetakse statistikat⁹ Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Kojas. Iga täitemenetluse kulg on erinev ja ettearvamatu, kuid olenemata võlgnikust on kohtutäituri poolt võimalusi täitemenetlus alustada. Kättetoimetamise viisidest sõltuvalt võib alustamiseks kuluda erinevatel juhtudel erinev aeg, mis sõltub ka võlgniku enda koostöövalmidusest. Täitemenetlus alustamata ei jää, sest juhul, kui kõik kättetoimetamise meetmed on läbi proovitud, saab võlgnikule täitmisteate kätte toimetada tsiviilkohtumenetluse seadustiku (*edaspidi* TsMS) §-s 317 ettenähtud avaliku kättetoimetamise korras. Dokument loetakse avalikult kättetoimetatuks 15 päeva möödumisel väljavõtte väljaandes Ametlikud Teadaanded ilmumise päevast (TsMS § 317 lg 5).

Eeltoodust tulenevalt kannab täitmisele pööramise väljend endas eksitavat tähendust tsiviilõiguse mõttes ja käesoleva sätte kontekstis.

Alltöövõtu tellinud isikule kohustuste tekkimise tähtaega muudetakse, kuue kuu asemel neli kuud.

Kehtiva ELTTS § 5² lõike 2 kohaselt täidab alltöövõtu tellinud isik kohustuse juhul, kui tööandjalt ei ole võimalik töötasu sisse nõuda kuue kuu jooksul pärast otsuse täitmisele pööramist. Komisjoni hinnangul takistab antud säte lähetatud töötaja võimalust kasutada talle direktiiviga ette nähtud õigusi, kuna maksmata töötasu väljanõudmiseks kulub liiga palju aega. Komisjon leiab eelnevast tulenevalt, et Eesti ei ole järginud direktiivi artiklit 12, mille kohaselt võimaldavad sätted töötajale otsese alltöövõtusuhte puhul rakendada töövõtja suhtes tõhusaid

⁷ P. Pikamäe, Kriminaalmenetluse seadustiku kommenteeritud väljaanne § 410/4.2.

⁸ Näiteks pankrotiseadus § 31 lg 1¹ p 1; võlaõigusseadus § 547 lg 4; TMS § 188 lg 2, § 190 – eeltoodud seadustes arvestatakse tähtaega täitemenetluse alustamisest alates.

⁹ Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda täitemenetluste üle peetava statistika arvestamise aluseks on täitemenetluse alustamise hetk, kui täitemenetlus ei ole alanud, ei saa täitemenetluse kohta statistikat kajastada.

ja proportsionaalseid sanktsioone olukorras, kus töötajatel on raskusi oma õiguste teostamisel.

Eelnõuga muudetakse kuuekuuline tähtaeg neljakuuliseks järgnevatel kaalutlustel. Täitemenetluse keskmist kestvust liikmesriikides on raske kokku võtta andmete vähesuse tõttu, sest liikmesriigid ise tihti ei kogu selliseid andmeid. 2015. aastal avaldatud uuringu kohaselt varieerub liikmesriikides periood täitemenetluse alustamisest kuni vabatahtliku täitmise aja lõpuni (hetkeni kui kohtutäitur arestib kontod krediitiasutustes) 2 päevast kuni 196 päevani ning omakorda periood sunnimeetmete rakendamisest (nt konto arestimine) kuni nõude rahuldamiseni 5 päevast kuni 533 päevani. Arvestades kahte eeltoodud perioodi on uuringu andmetel Euroopa Liidus keskmine täitemenetluse kestvus alustamisest kuni nõude rahuldamiseni 95 päeva, mis on natuke üle kolme kuu.¹⁰

Eelnõusse lisatud neljakuulise tähtaja puhul on arvestatud Eesti keskmise täitemenetluse kestvusega, mille täitedokumendiks on töövaidluskomisjoni või kohtu otsus. Vastavalt Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja kogutud statistikale¹¹ on 1. novembri 2021. aasta seisuga alustatud töövaidluskomisjoni otsuse alusel 834 täiteasja, millest eelnõu kirjutamise hetkeks on lõpetatud 507 ja lõpetamata 327 täiteasja. Lõpetatud täiteasjadest¹² on 206 täiteasja lõpetatud 1-6 kuu jooksul alates täitemenetluse alustamisest, mis on antud juhul suurem enamus. Kui vaadata täitemenetluse esimest kuute kuud¹³, siis on nendest omakorda kõige tõhusamad esimesed neli kuud, mille jooksul rahuldatakse 171 nõuet 206-st, mis on samuti suurem enamus. Sama tendents on jälgitav kohtulahendi alusel välja mõistetud töövaidlusnõuetes. Statistika kohaselt oli kohtulahendi alusel alustatud täiteasju kokku 133, millest 97 lõpetati ja kõige tulemuslikumad esimesest kuuest kuust olid samuti esimesed neli kuud¹⁴. Eeltoodut võib põhjendada järgnevalt. Esimesel kuul täitemenetluse alustamisest jookseb võlgnikul vabatahtlik täitmise aeg (TMS § 25 lg 1) ja vabatahtliku täitmisaaja jooksul võla tasumisel on võlgnikul väiksemad kohtutäituri ja täitemenetlusega kaasnevad kulud (TMS § 25 lg 2), mis võib tekitada lisamotivatsiooni nõue tasuda. Peale vabatahtliku täitmisaaja möödumist rakendab kohtutäitur sunnimeetmeid, muuhulgas arestib võlgniku kontod krediitiasutustes, millega võib põhjendada teise kuu suurt täiteasjade lõpetamise numbrit. Nõue rahuldatakse, kui kogu nõude summa on võlgniku kontodel olemas ja see laekub kohtutäiturile esimese arestiga. Kolmanda ja neljanda kuu jooksul kasutab kohtutäitur vajadusel muid sunnimeetmeid. Edasine täitemenetlus ei pruugi olla tulemuslik. Kui võlgnikul ei ole vara, siis ei ole nõuet võimalik ka realiseerida kuni vara, millele sissenõuet saab pöörata, tekib. Ehitusettevõtete puhul, keda ELTTS § 5² lõike 2 regulatsioon puudutab, võib sissenõudmist raskendada tihti asjaolu, et võlgnikul puudub registervara, näiteks on töövahendid liisingus.

Eelnõus toodud neljakuuline periood on piisav, et kohtutäituril oleks selle jooksul aega läbi viia täitemenetlusega seotud tegevusi, selgitada välja võlgniku varaline seis ja näiteks vajadusel korraldada varale sissenõude pööramiseks avalik enampakkumine. Kui nelja kuu jooksul ei ole täitemenetlus olnud tulemuslik, tekib töötajal õigus minna nõudma töötasu töötaja tööandjalt

¹⁰ Case study on the functioning of enforcement proceedings relating to judicial decisions in Member States. Final Report. Arvutivõrgus kättesaadav: http://ec.europa.eu/justice/effective-justice/files/enforcement_proceedings_final_report_en.pdf

¹¹ Andmed võivad olla ebatäpsed, sest nimetamata arv täiteasju ei ole tõstetud andmebaasi, mille alusel statistikat tehti, kuivõrd toimikute tõstmised vanast baasist uude veel kestavad. Samuti võivad esineda ebatäpsused täitedokumendi nimetamise osas, mis tähendab, et kui töötasu nõue tuleneb kohtuotsusest ja baasi on see dokument kantud kohtuotsusena, mitte töövaidluskomisjoni otsusena, siis ei ole seda antud statistika puhul arvestatud.

¹² Lõpetatud täiteasjad jagunevad menetluse kestuse järgi järgmiselt: kuni 1 kuu 28 täiteasja; 1-6 kuud 206 täiteasja; 6-12 kuud 95 täiteasja; 1-2 aastat 45 täiteasja; 2-3 aastat 18 täiteasja; 3-5 aastat 17 täiteasja; 5-10 aastat 8 täiteasja; üle 10 aasta 90 täiteasja.

¹³ 1. kuu jooksul tehakse 28 täiteasja lõpetamist; 2. kuu jooksul 62 lõpetamist; 3. kuu jooksul 39 lõpetamist; 4. kuu jooksul 42 lõpetamist; 5. kuu jooksul 29 lõpetamist; 6. kuu jooksul 34 lõpetamist.

¹⁴ Lõpetatud täiteasjad jagunevad menetluse kestuse järgi järgmiselt: 1. kuu jooksul 6 lõpetamist; 2. kuu jooksul 8 lõpetamist; 3. kuu jooksul 9 lõpetamist; 4. kuu jooksul 7 lõpetamist; 5. kuu jooksul 3 lõpetamist; 6. kuu jooksul 1 lõpetamine; 6-12 kuud 15 lõpetamist; 1-2 aastat 14 lõpetamist; 2-3 aastat 3 lõpetamist; 3-5 aastat 23 lõpetamist; 5-10 aastat 5 lõpetamist; üle 10 aasta 3 lõpetamist.

alltöövõtu tellinud isikult.

Eelnõuga sisseviidavad muudatused kehtivad alates jõustumisest. See tähendab, et lähetatud töötaja, kellel on käimas täitemenetlus tööandja vastu ja kelle nõue ei ole eelnõus esitatud muudatuste jõustumise hetkeks rahuldatud nelja kuu jooksul alates täitemenetluse alustamisest, saab nõuda töötasu tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult.

Olukorras, kus alltöövõtu tellinud isik maksab töötajale töötasu ära, ei teki tal õigust seda hiljem töötaja tööandjalt tagasi nõuda ning sellega ei lange ära tööandja enda kohustus tasuda töötajale võlgnetav töötasu kogu ulatuses. Kuigi töötasu maksmise kohustus tekkis alltöövõtu tellinud isikul seetõttu, et tööandja rikkus enda kohustust, siis tekib nimetatud kohustus ainult sellel alltöövõtu tellinud isikul, kes ei ole käitunud korraliku ettevõtja hoolsusega ja ei ole suutnud tõendada vastupidist. Kui alltöövõtu tellinud isikul oleks õigus nõuda töötajale tasutud miinimummäära ulatuses töötasu tööandjalt tagasi, ei soodustaks see kuidagi sätte ega direktiivi eesmärki – kaitsta töötaja õigusi. Vastupidi, majanduslikele raskustesse sattunud tööandja kohustused suureneksid ja koormaksid tööandjat, vähendades veelgi võimalusi töötasu maksmiseks.

Olukorras, kus töötasu tasuvad mõlemad, nii tööandja kui alltöövõtu tellinud isik, peab töötaja tagastama alltöövõtu tellinud isikule tema poolt tasutud summa. Vastasel korral tekib alltöövõtu tellinud isikul nõue töötaja vastu alusetu rikastumise sätete alusel ja hea usu põhimõtte vastasest käitumisest. Seda põhjusel, et töötajal on õigus nõuda eelkõige tema töötasu. Sätte eesmärk ei ole õigustada olukorda, kus töötajale makstakse kokkuvõttes rohkem, kui oli tema algne nõue tööandja vastu. Alltöövõtu tellinud isiku tasutud summa eesmärk on aidata töötajal toime tulla ootamatu asjaoluga ehk olukorraga, kus tööandja ei maksa töötasu, kuid mitte asendada tööandja kohustust. Alusetu rikastumise olukorra vältimisele aitab kaasa toimiv kommunikatsioon tööandja ja alltöövõtu tellinud isiku vahel.

Eelnõu §-ga 2 täiendatakse TLS-i §-ga 33¹, milles sätestatakse töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastutus ehitussektoris.

Direktiivi artikkel 12 lõige 1 kohustab liikmesriike kehtestama meetmeid allhankeahela vastutuse osas, et võidelda pettuste ja kuritarvituste vastu alltöövõtul, tingimusel, et tegemist on mittediskrimineerivate ja proportsionaalsete meetmetega. Direktiivi kohaselt piirdub vastutus ehitussektoriga. Komisjoni hinnangul kohaldatakse Eestis allhankeahela vastutust üksnes lähetatud töötajate suhtes, ehk piiriülestes olukordades, ning puuduvad vastutust käsitlevad sätted võrdväärsetes olukordades, mis hõlmavad kahte Eestis asutatud ettevõtjat. Seetõttu toob komisjon esile, et eespool kirjeldatud ja vastutust käsitlevaid sätteid ei kohaldata välismaiste ja riigisiseste teenuseosutajate osas võrdselt (kohaldatakse üksnes välismaistele teenuseosutajatele, riigisisestele teenuseosutajatele ei kohaldata), rikkudes mittediskrimineerimise keeldu. See, et vastutust käsitlevaid sätteid kohaldatakse üksnes piiriülestes olukordades, mõjutab komisjoni hinnangul mitmeid välismaiseid teenuseosutajaid ja muudab nende teenuse vähem atraktiivseks kui riigisiseste teenuseosutajate tegevus. Taoline olukord võib hoida lõppkliente ja töövõtjaid sõlmimast lepinguid või allhankelepinguid teistes liikmesriikides asutatud ettevõtjatega ning seetõttu on need sätted diskrimineerivad piiriüleste teenuseosutajate suhtes.

Eelnõuga planeeritav TLS § 33¹ sätestab alltöövõtu tellinud isikule kohustuse tasuda ehitussektoris töötavale töötajale töötasu, kui muud käesolevas paragrahvis sätestatud tingimused on täidetud. TLS-i lisatav regulatsioon, mis reguleerib allhankeahela vastutust olukorras, kus osapoolteks on kaks Eestis asutatud ettevõtet, näeb ette samad põhimõtted, mis on sätestatud ELTTS §-is 5² ja selgitatud alljärgnevalt.

- **Töötasu nõudmine otse tööandjalt alltöövõttu tellinud isikult**

TLS §-ga 33¹ kehtestatakse töötajale direktiivist tulenev õigus pöörduda tema tööandjalt alltöövõttu tellinud isiku poole juhul, kui tööandja ise ei ole töötajale töötasu maksnud. Kuna ehitussektoris on tavapärane, et allhankeahel võib koosneda paljudest erinevatest ettevõtetest, siis tõmbab direktiiv vastutuse piiri, mis ei ulatu töötaja tööandja ja tööandjalt otseselt alltöövõttu tellinud isiku vahelisest suhtest kaugemale.

- **Töötasu saab nõuda ehitustöid tegev töötaja**

Tasu on õigus nõuda alltöövõttu tellinud isikult juhul, kui töötaja teeb alltöövõtuna hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid. Tulenevalt direktiivi 96/71/EÜ lisast on hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustööd eelkõige järgmised tööd: kaevetööd, pinnaeemaldustööd, tegelikud ehitustööd, valmiselementide koostamis- ja lammutustööd, ühendamis- või paigaldustööd, muutmis-, renoveerimis-, remondi-, lahtivõtmis-, lammutus-, hooldus-, värvimis- ja puhastustööd ning parandustööd. Tegemist on näitliku loeteluga, mida eelkõige käesoleva paragrahvi mõttes ehitustöödena käsitletakse.

- **Töötasu nõudmine töötasu alammäära ulatuses**

Tulenevalt direktiivist on töötajal õigus nõuda tööandjalt töötasu selle terves ulatuses, kuid tööandjalt alltöövõttu tellinud isiku vastutus on piiratud TLS § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuu töötasu alammääraga.

- **Õigus nõuda töötasu nelja kuu möödumisel täitemenetluse alustamisest**

Sarnaselt ELTTS §-s 5² sätestatule tekib töötajal õigus nõuda töötasu tema tööandjalt alltöövõttu tellinud isikult alles siis, kui tööandjalt ei ole täitemenetluse alustamisest alates nelja kuu jooksul õnnestunud töötasu sisse nõuda.

Täitemenetluse alustamiseks on töötajal vaja jõustunud täitedokumenti (ammendav loetelu TMS § 2 lg 1), kus on kirjas, mida ja kuidas kohtutäitur täidab. Kuna tööandjalt saab töötaja nõuda töötasu selle terves ulatuses, aga tööandjalt alltöövõttu tellinud isikult ainult töötasu alammääras, siis võib selleks vaja minna kahte erinevat täitedokumenti. Töötaja jaoks võib antud protsess olla seotud kahel korral kohtu või töövaidluskomisjoni poole pöördumisega. Selleks, et täitemenetluse protsess kiiremini kulgeks, on töötajal võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole alternatiivse nõudega. See tähendab olukorda, kus pöördudes töövaidluskomisjoni või kohtu poole, palub töötaja välja nõuda töötasu tööandjalt selle täisulatuses ning alternatiivselt, kui tööandja ei maksa, siis nõuab ta töötasu tööandjalt alltöövõttu tellinud isikult. Sellisel juhul on kohtuotsuse näol tegemist ühe täitedokumendiga, mille alusel saab alustada täitemenetlust alguses tööandja vastu ja kui töötasu nõuet ei ole sisse nõutud nelja kuu möödudes, siis alustada täitemenetlust tööandjalt alltöövõttu tellinud isiku suhtes.

Täiendavalt eeltoodule on oluline esile tuua, et eelnõuga planeeritavad muudatused ei oma tagasiulatuvat jõudu, vaid kehtivad alates seaduse jõustumisest kõigile töötajatele, kes vastavad TLS sätestatud tingimustele ja kellel on parasjagu kulgemas täitemenetluse tähtaeg töötasu sissenõudmiseks tööandjalt. Eelnõu näeb ette õiguse nõuda töötasu tööandjalt alltöövõttu tellinud isikutelt ka nendel töötajatel, kellel varasemalt ei olnud seadusega ettenähtud sellist nõudeõigust, kuid kellel on täitemenetlusest tööandja vastu töötasu nõudes möödunud vähemalt

neli kuud (või rohkem). Seda eeldusel, et töötasu nõue ei ole aegunud ja täitemenetlus ei ole olnud tulemuslik.

Alltöövõtu tellinud isiku tasutud töötasu tagasinõudmise õiguse küsimust on kirjeldatud varasemalt eelnõu § 1 punkti 3 selgituste juures, kus on toodud kuult kuult ajaperioodi lühendamine neljale kuule.

- **Korraliku ettevõtja hoolsuse järgimine vabastab töötasu maksmise kohustusest**

Eelnõu järgi langeb töötajale töötasu maksmise kohustus tööandjalt alltöövõtu tellinud isikul ära, kui ta on igapäevase majandustegevuse raames omavahelises suhtes töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust.

Korraliku ettevõtja hoolsuse mõistet avatakse äriseadustiku muutmise seaduse seletuskirjas¹⁵, mille järgi on juhatuse liikmel kohustus igal ajal tegutseda vastavalt seadusele, juhitava äriühingu huvidele ning selle äriühingu seisukohalt majanduslikult kõige otstarbekamal viisil. See eeldab ka juhatuse liikme omapoolseid hinnanguid igale tehingule ja toimingule, mis on ühingu teiste organite poolt heaks kiidetud. Näiteks väljendub korraliku ettevõtja hoolsus selles, et enne alltöövõtu tellimist ettevõtte kontrollib teenuse osutajate tausta avalikest registritest (Äriregister, Ametlikud Teadaanded jms). Kuna vaidluse korral peab ettevõtte tõendama, et on käitunud korraliku ettevõtja hoolsusega, siis võib tekkida vajadus andmebaasidest tehtud päringuid ja andmeid talletada. Osa andmebaasides pakutavatest päringutest võivad olla tasulised, kuid uue tehingupartneri ja hinnalisema tehingu puhul, on mõistlik kaaluda tasuliste teenuste tellimist riskide maandamiseks, vastasel korral võib alltöövõtu tellinud isik kanda riski tasuda töötajale töötasu, kui tööandja seda ei tee. Vajaduse korral on võimalik tehingupoolelt küsida spetsiaalseid maksuandmete tõendeid. Tõendile saab kuvada ettevõtte andmed tööjõu, tööjõu palga, maksuvõla, jm kohta ning saata see otse läbi e-MTA tehingupoolele¹⁶. Maksuandmete tõendiga saavad tehingupoolel suurendada oma usaldusväärust ja nii on mõlemal poolel kindlus, et teise maksuasjad ja ka laiemas laastus ettevõtte majanduslik toimimine on korras, näiteks ei ole kehtivaid karistusi, täitemenetlusi jne.

Töötasu maksmise kohustust ei teki seega juhatuse liikmel, kes tõendab, et ta on oma tegevuses järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Lõpliku hinnangu juhatuse liikme hoolsuskohustuse täitmise kohta annab töövaidluskomisjon või kohus.

4. Eelnõu terminoloogia

Käesolev eelnõu ei muuda olemasolevaid termineid.

5. 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.

6. Seaduse mõjud

Eelnõuga täiendatakse töölepingu seadust regulatsiooniga, mis annab ehitusvaldkonna töötajale võimaluse nõuda töötasu mitte ainult oma tööandjalt, vaid ka tööandjalt alltöövõtu tellinud

¹⁵ Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde. 13.12.2004, lk 77.

¹⁶ Kuidas kontrollida tehingupartneri tausta- <https://www.emta.ee/ariklient/e-teenused-koolitused/nouanded/kuidas-kontrollida-tehingupartneri-tausta>

isikult. Samuti viiakse eelnõuga ELTTS-i muudatused, mis toovad selgemalt esile tingimused, mille korral on töötajal õigus pöörduda töötasu nõudmiseks tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole. Kolmandaks täiendatakse ELTTS-i ebasoodsat kohtlemist keelava sättega, mis kaitseb lähetatud töötajaid, kes tuginevad oma õigustele, näiteks on pöördunud oma õiguste kaitseks kohtu või haldusorgani poole.

Eelnõul on mõju järgnevates valdkondades: sotsiaalne mõju, majanduslik mõju ja mõju riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste asutuste korraldusele ning avaliku sektori kuludele ja tuludele.

MUUDATUS 1: ehitusvaldkonna töötaja õigus pöörduda TLS-i alusel töötasu nõudmiseks tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole.

Majanduslik mõju

Sihtrühm 1: töötajad, kes teevad alltöövõtuna hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid. Täpset statistikat alltöövõtuna ehitustöid teinud isikute arvu kohta ei ole. Statistikaameti andmetel oli 2020. aastal ehituse tegevusalal 48 500 palgatöötajat, moodustades kõigist palgatöötajatest 8,3%.

Muudatuse tulemusel saavad sihtrühma liikmed nõuda töötasu mitte ainult oma tööandjalt, vaid ka tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult. Seda võivad nad teha juhul, kui nad on eelnevalt pöördunud töötasu nõudega tööandja vastu ja nõuet ei ole rahuldatud nelja kuu jooksul alates täitemenetluse alustamisest.

Eelnõul on positiivne mõju sihtrühma majanduslikule toimetulekule olukorras, kus tööandja ei ole suutnud neile töötasu maksta. Muudatuse tulemusel on töötajal sellisel juhul täiendav võimalus tehtud töö eest siiski töötasu saada. Kuna alltöövõtu tellinud isik vastutab vaid töötasu alammäära ulatuses, võib töötajal tõenäoliselt siiski saamata jääda oluline osa kokkulepitud töötasust. Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2021. aasta III kvartalis ehituse tegevusalal 1501 eurot. Töötasu alammäär on 2021. aastal 584 eurot, moodustades ehituse tegevusala keskmisest palgast 38,9%. Kui alltöövõtu tellinud isik on järginud korraliku ettevõtja hoolsust, vabaneb ta töötasu maksmise kohustusest. Sellisel juhul majanduslik mõju töötaja jaoks puudub.

Mõju ulatust sihtrühma jaoks võib pidada keskmiseks, kuna nende majanduslikus toimetulekus võib toimuda küll muutusi, kuid sellega ei kaasne kohanemiskulusi. Kuna töötasu nõude esitamine on harv ja ebaregulaarne sündmus, on mõju sagedus väike. Kuigi ehitusvaldkonnas töötab üle 5% Eesti töötajatest, on muudatusest mõjutatud tõenäoliselt siiski oluliselt väiksem osa ehitustöötajatest, mistõttu on sihtrühma suurus väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kokkuvõttes on muudatuse majanduslik mõju sihtrühma jaoks väheoluline.

Sihtrühm 2: ehitusvaldkonnas alltöövõtu tellinud isikud. Ei ole teada, kui suur sihtrühm täpselt on. Maksu- ja Tolliameti andmetel oli 2021. aasta III kvartalis Eestis kokku 15 600 äriühingut, mille tegevusala oli ehitus. Kõigist äriühingutest moodustasid nad 12%. Alltöövõtu tellinud isiku tegevusvaldkond võib aga olla ka väljaspool ehitussektorit.

Muudatuse tulemusel saab ehitustöid teinud töötaja nõuda töötasu ka alltöövõtu tellinud isikult, kui tööandja ei ole töötasu nõuet nelja kuu jooksul rahuldanud. Seega on muudatusel negatiivne majanduslik mõju sihtrühma jaoks, kuna sellega võivad kaasneda planeerimata tööjõukulud. Alltöövõtu tellinud isikul on võimalik vältida töötasu maksmist juhul, kui ta suudab tõendada, et on käitunud korraliku ettevõtja hoolsusega. Selle tõendamiseks tuleb tal pöörata suuremat

tähelepanu hoolsusnõude täitmise tõendamisele (näiteks andmebaasidest tehtud päringute ja andmete talletamisele), mis suurendab ka mõnevõrra sihtrühma töökoormust. Võimaliku negatiivse majandusliku mõju ulatust vähendab ka see, et alltöövõtu tellinud isik ei vastuta mitte töötaja terve töötasu, vaid ainult töötasu alammäära ulatuses.

Mõju ulatust sihtrühma jaoks võib pidada suureks, kuna see eeldab sihtrühmalt sihiteadlikku kohanemist (vajadusel hooldusnõude täitmise tõendamine ning võimaliku riskiga arvestamine, et tuleb maksta töötasu juhul, kui töötaja tööandja seda teinud ei ole). Kuna töötasu nõude esitamine on harv ja ebaregulaarne sündmus, on mõju sagedus väike. Sihtrühma täpset suurust on raske hinnata, kuid kuna ehitusvaldkond on üpris suur, võib muudatusest mõjutatud ettevõtete sihtrühma pidada keskmiseks (üle 5% ettevõtetest). Ebasoovitavate mõjude riskiks võib olla see, kui ettevõtte ei suuda piisavalt tõendada, et on järginud korraliku ettevõtja hoolsust ning on seetõttu sunnitud töötasu nõudeid täitma. Riski võib hinnata keskmiseks. Kokkuvõttes on majanduslik mõju sihtrühma jaoks oluline.

MUUDATUS 2: lähetatud töötaja õigus pöörduda töötasu nõudmiseks tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole.

Majanduslik mõju

Sihtrühm 1: lähetatud töötajad. Tööinspektsiooni lähetatud töötajate teadete alusel on 2021. aastal lähetatud töötajate arv Eestis 22. novembri seisuga 1361. 2020. aastal oli Eestis lähetatud töötajaid 1967 ning 2019. aastal 3460. Kõigist hõivatutest (Statistikaameti andmetel 2020. aastal 653,8 tuhat isikut) moodustasid lähetatud töötajad 2020. aastal alla 1%.

Muudatuse tulemusel lüheneb aeg, mille järel saab lähetatud töötaja nõuda töötasu alltöövõtu tellinud isikult, kuult kuult neljale kuule. Sellel on positiivne majanduslik mõju sihtrühma jaoks, kuna võimaldab kiiremini kätte saada maksmata jäänud töötasu. Samuti muutub selgemaks, mis hetkel saab lähetatud töötaja nõudega alltöövõtu tellinud isiku poole pöörduda.

Kuigi muudatuse tulemusel lüheneb ja selgineb tähtaeg, mille järel saab lähetatud töötaja nõuda töötasu sisse alltöövõtu tellinud isikult, puudub sihtrühmal vajadus kohanemisele suunatud tegevusteks. Seetõttu on mõju ulatus pigem väike. Kuna töötasu nõude esitamine on harv ja ebaregulaarne sündmus, on mõju sagedus väike. Muudatuse sihtrühm on väike (alla 1% hõivatutest). Ebasoovitavate mõjude riski sihtrühmale ei tuvastatud. Kokkuvõttes on muudatuse majanduslik mõju sihtrühma jaoks väheoluline.

MUUDATUS 3: lähetatud töötajate ebasoodsat kohtlemist keelav säte.

Sotsiaalne mõju

Sihtrühm 1: lähetatud töötajad. Tööinspektsiooni lähetatud töötajate teadete alusel on 2021. aastal lähetatud töötajate arv Eestis 22. novembri seisuga 1361. 2020. aastal esitatud teadete järgi oli Eestis lähetatud töötajaid kokku 1967 ning 2019. aastal 3460. Kõigist hõivatutest (Statistikaameti andmetel 2020. aastal 653,8 tuhat isikut) moodustasid lähetatud töötajad 2020. aastal alla 1%.

Muudatusega lisatakse ELTTS-i säte, mis keelab lähetatud töötaja ebasoodsa kohtlemise tööandja poolt, kui ta on oma õiguste kaitseks pöördunud näiteks kohtu või töövaidluskomisjoni poole. See aitab kaitsta töötaja õiguseid ning aitab tagada, et tööandja ei kohtle teda ebasoodsalt, andes talle näiteks vähem tööd, jättes teda ilma hüvedest vms. Seega on muudatusel sihtrühma jaoks positiivne sotsiaalne mõju.

Kuna muudatus ei eelda sihtrühmalt kohanemisele suunatud tegevusi, on mõju ulatus väike. Oma õiguste kaitsmine töösuhtes on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus, mistõttu on mõju sagedus väike. Lähetatud töötajad moodustavad alla 1% Eesti hõivatutest ehk ka sihtrühm väike. Ebasoovitava mõju riskiks võib pidada seda, kui töötaja ei suuda tõendada, et tööandja on teda kohelnud ebasoodsalt. Kokkuvõttes on muudatuse sotsiaalne mõju sihtrühma jaoks väheoluline.

Sihtrühm 2: lähetatud töötajate tööandjad. 2021. aastal (seisuga 22. november) on lähetatud töötaja teateid esitatud kokku 487 korral, 2020. aastal 540 ja 2019. aastal 861 korral. Kõikidest Eesti tööandjatest moodustab sihtrühm alla 1%.

Eelnõu annab töötajale tööandja poolse ebasoodsa kohtlemise eest kaitse. See võib tuua kaasa töövaidlusi, kus töötaja hinnangul on teda ebasoodsalt koheldud. Samuti võib see tööandja jaoks tähendada seda, et tal tuleb senisest enam pöörata tähelepanu tõendamisele, et ta pole oma töötajaid ebasoodsalt kohelnud.

Mõju ulatus sihtrühma jaoks on keskmine, kuna sellega võib kaasneda muutusi tööandjate käitumises. Oma õiguste kaitsmine töösuhtes on pigem harv ja ebaregulaarne sündmus, mistõttu on mõju sagedus väike. Muudatus mõjutab alla 1% tööandjatest ehk mõju sihtrühm on väike. Ebasoovitavaks mõjuks võib olla see, kui töötaja väidab, et teda on ebasoodsalt koheldud olukorras, kus tööandja seda teadlikult teinud ei ole. Sellisel juhul võib tööandjal olla kohustus tõendada, et ta pole töötajat ebasoodsalt kohelnud. Ebasoovitavate mõjude riski võib pidada pigem väikeseks. Kokkuvõttes on mõju sihtrühmale väheoluline.

Mõju riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste asutuste korraldusele ning avaliku sektori kuludele ja tuludele

Sihtrühm 1: töövaidluskomisjonid, kohtud.

Ebasoodsa kohtlemise sätte lisandumine ELTTS-i tähendab seda, et töötajal on võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole, kui ta tunneb, et tööandja on teda ebasoodsalt kohelnud. See võib suurendada töö- ja kohtuvaidluste arvu.

Kuna sihtrühma toimimises ei toimu muutusi, on mõju ulatus väike. Lisanduvate vaidluste arv on tõenäoliselt väike ning mõju sagedus seega samuti väike. Avaliku sektori asutustest on mõjutatud vaid väike osa ehk mõju sihtrühm on väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kokkuvõttes on mõju väheoluline.

7. Rakendusaktid

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

8. Seaduse jõustumine

Eelnõu muudatused jõustuvad üldkorras ehk kümnendal päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist.

9. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele. Eelnõu esitakse arvamuse avaldamiseks Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Teenistujate

Ametiliitude Keskorganisatsioonile, Eesti Personalijuhtimise Ühingule, Eesti Väike- ja Keskliste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Tööinspektsioonile, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Kojale, Riigi Kinnisvara AS-ile, Transpordiametile, Eesti Puitamajaliidule, Eesti Taristuehituse Liidule ning Eesti Ehitusettevõtjate Liidule.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2021. a.