

## Töölähetuses olev töötaja ja lähetatud töötaja – mis on nende erinevus?

*Annely Lind*  
*töösuhete osakonna peajurist*

**Eesti õigusest on kõigile tuttav termin „töölähetus“. Töölähetuse mõiste tuleneb töölepingu seaduse (TLS) §-st 21, mis ütleb, et tööandjal on õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.**

Eesti õiguses kasutatava mõistega „töölähetuses viibiv töötaja“ sarnaneb keeleliselt Euroopa Liidu õiguses olev mõiste „lähetatud töötaja“, mis tuleneb Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivist 96/71/EÜ. Lähetatud töötaja on direktiivi mõistes isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab.

### **Kui mõlemal juhul on tegemist töötajaga, kes töötab tavapärasest erinevas kohas, milles seisneb siis erinevus?**

TLS-i järgi viibib töötaja töö- lähetuses juhul, kui tööandja saadab ta tööülesandeid täitma tema tavapärasest töötamise kohast erinevasse kohta. See tähendab, et kui Eesti tööandja on töötajaga töötamise asukohana kokku leppinud näiteks Soome, siis vastavalt TLS-ile on lähetusega tegemist ainult juhul, kui töötaja saadetakse tööülesandeid täitma väljapoole Soomet. Soome piires sellisel töötajal lähetust olla ei saa. Direktiiv 96/71/EÜ aga ei eelda, et ajutine töötegemise asukoht peab jääma väljapoole töölepingus sisalduvast asukohast.

Direktiivi mõistes loetakse lähetatud töötajaks ka töötaja, kelle lepingus lepikse kokku, et järgmised kuus kuud on töötegemise asukoht Eesti asemel Soome. Seda põhjusel, et direktiivi seisukohast on oluline, et teises riigis töötamine oleks ajutine. Antud näite puhul, isegi kui töötaja töötab vahepeal teatud aja Soomes,

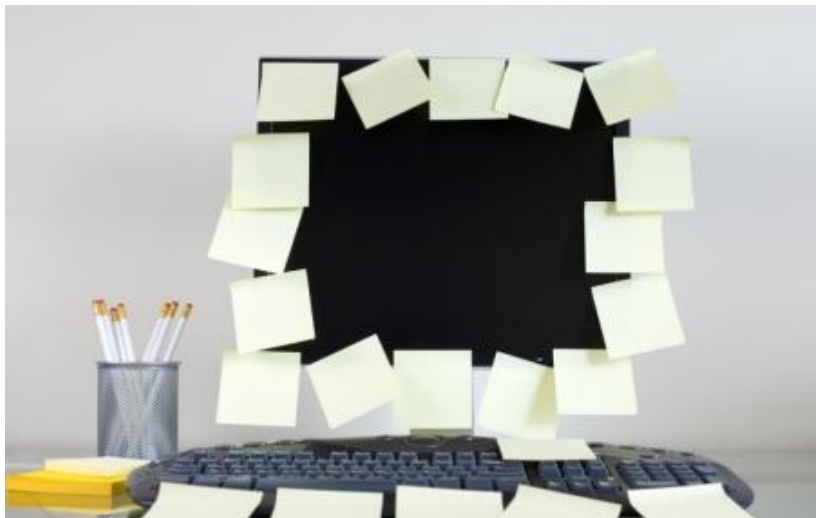
jääb tema tavapäraseks töötamise kohaks ikkagi Eesti. Samuti on direktiivi mõistes alati tegemist piiriüleselt lähetatud töötajaga, TLS-i järgi saab aga lähetus olla ka riigisisene. Seega lähetus TLS-i mõistes ja direktiivi mõistes võib, aga ei pruugi kattuda.

### **Millistel juhtudel direktiiv kohaldub?**

Direktiivi 96/71/EÜ kohaldatakse kolmel juhul:

- ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja teenusesaaja vahel;
- ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse;
- ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale.

Esimese variandiga on tegemist näiteks siis, kui Soome firma tellib Eesti firmalt palkmaja kokku panemise. Teenuse osutamiseks saadab Eesti ettevõtja oma töötajad Soome. Selle variandi alla kuuluvad lähetatud töötajad on näiteks oskustöölised, käsitöölised, spetsialistid.



Kui töötaja töökoht asub piiratud aja jooksul muus riigis, kui see, kus ta tavaliselt töötab, on ta lähetatud töötaja. Foto: Alexey Stiop/Shutterstock

Teise variandi korral saadetakse näiteks siinne töötaja Eestis tegutsevast ematettevõttest tööülesandeid täitma tütarettevõttesse Läti (nt juhid, spetsialistid, oskustöölised).

Kolmanda variandi puhul saadetakse Eesti töötaja siin tegutseva rendiagentuuri vahendusel mõnda Euroopa Liidu riiki töötamiseks sealse kasutajettevõttes. Viimase lähetustüübi korral on lähetatu enamasti madala kvalifikatsiooniga, töötajad on tihti põllumajandus- või tootlustussektorist.

Oluline on tähele panna, et kõigil kolmel juhul peab lähetamise ajaks olema lähetava ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping ning töösuhe peab säilima kogu lähetuse kestel. Kui välisriigis viibimise ajal töötaja tööleping siinse tööandjaga lõppeb ja ta sõlmib töölepingu asukohariigi ettevõtjaga, siis ei ole ta enam direktiivi mõistes lähetatud töötaja.

### **Miks tuleb vahet teha, millal on tegemist lähetatud töötajaga ja millal mitte?**

Direktiiv 96/71/EÜ kohustab lähetatud töötajale tagama teatud töötingimused, mida kohaldatakse ka lähetusriigi töötajatele. Näiteks nõuded töö- ja puhkeajale, tasulise põhipuhkuse kestusele, võrdsele kohtlemisele. Kui lähetatud töötaja koduriigis kehtivad töötingimused on soodsamad, kohaldatakse koduriigi tingimusi.

Üks olulistest töötingimustest, mis direktiivi 96/71/EÜ järgi tuleb vastuvõtvas riigis lähetatud töötajale tagada, on kohalik töötasu alammäär. Samuti tuleb lähetatud töötajale hüvitada ületunnitöö tingimustel, mis kehtivad vastuvõtvas riigis. Näiteks

Soome lähetamise korral tuleb maksta vähemalt Soomes kehtestatud töötasu alammäära. Soome puhul tuleb silmas pidada, et üldist miinimumtasu kehtestatud ei ole ning lähtuma peab vastava sektori kollektiivlepingust. Näiteks elamuehituses on I palgakategoorias (uus töötaja) kehtiv miinimumpalk 9,27 eurot tunnis, millele lisandub töötaja isiklik palgakomponent.

### **Kust leida täiendavat informatsiooni?**

- Direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamine teenuse osutamise raames on saadaval <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:et:HTML>.
- Euroopa Komisjoni veebilehel leiab infot lähetatud töötajate teemal aadressil <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=en>.
- Informatsioon Soomes töötamise kohta üldiselt ja ehitussektorist täpsemalt:  
Laki lähetetyistä työntekijöistä, saadaval [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)  
[http://www.stm.fi/en/occupational\\_safety/posted\\_workers](http://www.stm.fi/en/occupational_safety/posted_workers)  
[http://www.mol.fi/mol/en/03\\_labour\\_legislation/011\\_posted\\_workers/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/03_labour_legislation/011_posted_workers/index.jsp)  
[http://www.tyosuojelu.fi/fi/working\\_conditions](http://www.tyosuojelu.fi/fi/working_conditions)  
<http://www.rakennusliitto.fi/>  
<http://www.rakennusteollisuus.fi/>  
Soome Ehitusliidu esindus Tallinnas:  
Liivalaia 11/4, Tallinn 10118; tel (+372) 566 49 049;  
[tallinn@rakennusliitto.fi](mailto:tallinn@rakennusliitto.fi)