



Tööinspektsiooni uus kampaania: lähetatud töötajad

Meeli Miidla-Vanatalu, töösuhete osakonna juhataja

Liis Naaber-Kalm, töösuhete osakonna peajurist

Seoses Euroopa Liidu pidevalt areneva ühisturu soodsate võimalustega on järjest kasvanud ettevõtjate võimalused lähetada oma töötajad tööle mõnda teise liikmesriiki.

Rahvusvaheliste teenuste osutamine on viinud ka Eesti tööandjaga töölepingu sõlminud töötajad tööle välisriiki. Samuti käivad välismaiste tööandjate töötajad Eestis tööl.

Sellises olukorras on sageli lähetaval tööandjal ja töötajatel raske aru saada, millise riigi õiguskorrast peab teises riigis tööd tehes lähtuma. Põhiprobleemiks kujuneb küsimus, kas lähtuda tuleks Eesti õigusest või mitte, ning kas Eesti õigus ikka annab lahenduse kõigis küsimustes, kui töötamise kohaks on hoopiski Soome või Saksamaa?

Asi läheb aga veelgi keerulisemaks, kui räägitakse töölähetusest ja lähetatud töötajast. Eesti õiguses kasutatava mõistega „töölähetuses viibiv töötaja“ sarnaneb keeleliselt Euroopa Liidu õigusest tulenev mõiste „lähetatud töötaja“ (inglise keeles *posted worker*).

Lähetatud töötaja mõiste on reguleeritud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega. Eestis kehtiv töölepingu seadus reguleerib aga töötaja töölähetusse saatmist ja õigusi seoses lähetuses viibimisega.

Praktikas võib aga direktiivi mõistes viibida lähetatud töötaja lisaks ka Eesti õiguse mõistes töölähetuses ehk tema suhtes kohalduvad üheaegselt mitmed erinevad reeglid ja nõuded — nii Eestis kui ka lähetuskohas või tööandja tegevuskohas kehtivad.



Foto: SXC

Direktiivi mõistes on lähetatud töötajaga tegemist ainult kolmel juhul:

- 1) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja teenusesaaja vahel.

Näide. Eesti ettevõtte tellib Poola ettevõttelt ehitustööde teostamise Eesti Vabariigis. Teenuse osutamiseks saadab Poola ettevõtja oma töötajad Eestisse tellimust täitma. Tellimuse täitmise ja oma töötajate juhendamise eest vastutab Poola tööandja, samas töökeskkonna nõuete täitmise eest Eestis vastutab sinne ettevõtte tellijana.

- 2) Ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse.

Näide. Eesti töötaja saadetakse Eestis tegutsevast ematettevõttest tööülesandeid täitma tütarettevõttesse Soome. Eesti töötaja tööd korraldab Soomes sealne ettevõtte. Samuti vastutab Soome ettevõtte Eesti töötaja töökeskkonna nõuete täitmise eest Soomes töötamise ajal.

- 3) Ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale.

Näide. Leedu töötaja saadetakse Lätis tegutseva rendiagentuuri vahendusel Norra, töötamaks sealses kasutajettevõttes. Läti ettevõtte ja Norra ettevõtte vahel on teenuse osutamise leping tööjõu vahendamiseks. Tööleping sõlmitakse Leedu töötaja ja Läti rendiagentuuri vahel Norra seaduste alusel, tööülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib Norra ettevõtte ning tema vastutab ka leedulase töökeskkonna ja tööohutuse eest. Sellistel olukordades võib töötasu väljamakse tegijaks olla nii Läti kui ka Norra ettevõtte.

Kõigil kolmel juhul peab lähetamise ajaks olema lähetava ettevõtja (tööandja) ja töötaja vahel sõlmitud tööleping ning see 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.

Direktiivi mõistes eristab lähetatud töötajat Eestis kehtiva töölepingu seaduse mõttes töölähetuses viibivast töötajast eelkõige asjaolu, et lähetatud töötajal on alati konkreetne vastuvõtja ehk teenusesaaja, kontserni kuuluv ema- või tütarettevõtte või renditöö puhul kasutajettevõtte. Seega on lähetatud töötajal välisriigis tema tööd või töökeskkonda korraldav ettevõtte olemas. Eesti mõistes töölähetusse minnes, näiteks messil osalemiseks, ei ole keegi töötajat vastu võtnud.

Esineb mitmeid töövaidlusi

Lähetatud töötajatega seoses tekitab kõige rohkem vaidlusi välismaal töötamise aja eest makstav töötasu ning välislähetuse päevaraha maksmine. Käesoleva aasta esimesel poolaastal on töövaidluskomisjonid käsitlenud lähetatud töötajate teemasid juba

viies töövaidlusasjas. Eelnevalt on aga sarnased vaidlused jõudnud ka Riigikohtuni, mis on nii eelmisel kui ka sel aastal teinud kaks olulist kohtulahendit lähetatud töötajate teemadel. Need on 16.01.2013 kohtuotsus asjas nr 3-2-1-179-12 ja 05.03.2014 kohtuotsus asjas nr 3-2-1-187-13.

2013. aasta lahendis käsitles Riigikohus põhjalikult rahvusvahelise õiguse põhimõtteid ning selgitas, et isegi juhul, kui pooled oleksid töölepingutes valinud kohalduvaks õiguseks Eesti Vabariigi õiguse, ei tohiks see siiski põhjustada töötajate kaitsest ilma jäämist, mis on neile ette nähtud selle riigi õiguses, kus töötaja teeb harilikult lepingujärgset tööd. Nii pidas kohus ka põhjendatuks Eesti töötajatele Soomes töötatud aja eest Soomes kehtiva kollektiivlepingujärgse töötasu väljamõistmist.

Käesoleval aastal tehtud kohtulahendis jõuti samadele järeldustele, kuid lisaks märkis Riigikohus, et töölähetuse mõiste määratlemiseks on oluline eelkõige töölepingus kokku lepitud töö tegemise koht ning töölähetus võib poolte kokkuleppel kesta ka tähtajatult.

Tule teabepäevale!

Lisaks eeltoodule on lähetatud töötajate ja töölähetuses viibivate töötajate osas veel mitmeid käsitlemist vajavaid ja probleemseid teemasid. Seetõttu viib Tööinspeksioon käesoleva aasta septembris ja oktoobris läbi teavituskampania „Tunne oma õigusi: lähetatud töötaja“. Kampania raames toimub 15 teabepäeva üle Eesti. Teabepäevad on suunatud tööandjatele ja töötajatele, kes kavatsevad töötajad tööle saata või Eesti tööandja vahendusel Euroopasse tööle minna. Samuti nendele ettevõtjatele, kes peavad lähetatud töötajate töötingimuste eest Eestis hoolt kandma.

Infot teabepäevade toimumise ja registreerimise kohta leiab [siit](#).

Tööinspeksioonil on valminud ka samateemaline brošüür, milles käsitletakse täpsemalt, kes on Eesti ja Euroopa Liidu mõistes lähetatud töötaja ning millised õigused, kohustused ja vastutuse selline piiriülene lähetamine töötajale ja tööandjale kaasa toob.

Laadi alla [eesti](#)-, [vene](#)- ja [ingliskeelne](#) brošüür või sirvi neid meie kodulehel [trükiste rubriigis](#).