

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Õiguse instituut

Liina Breicis

Töötaja lähetamine seoses teenuste osutamisega Euroopa Liidus:

Eestist-Soome lähetatud töötaja regulatsioonid

Magistritöö

Juhendaja: Dotsent Tatjana Evas, Ph.D

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikaadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Üliõpilane Liina Breicis

“ “ 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja dotsent Tatjana Evas, PhD

“ “ 2015

Kaitsmisele lubatud “ “ 2015

Õiguse instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees

.....

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Lähetatud töötaja õigused Euroopa Liidus.....	7
1.1 Töötaja lähetamine Euroopas: ajalooline areng.....	7
1.2 Kehtivad regulatsioonid.....	9
1.3 Töölähetus ja lähetatud töötaja erinevus.....	14
1.4 Sotsiaalkindlustuse koordineerimisreeglid	16
1.4.1 Sotsiaalkaitse tagatised	17
2. Lähetatud töötajad kohtupraktikas.....	21
2.1 Euroopa Kohtu lahendid	21
2.1.1 Laval ja Viking Line.....	23
2.1.2 Ruffert ja Luksemburg.....	26
2.1.3 Sähköalojen ammattiliitto.....	28
2.2 Eesti kohtulahendid	31
3. Teenuste vaba osutamine liikmesriikides.....	38
3.1 Kehtiv direktiiv 96/71/EÜ ja täiendav direktiiv 2014/67/EL	38
3.1.1 Ühine raamistik liikmesriikide vahel.....	40
3.1.2 Lähetamist reguleerivad sätted	41
3.1.3 Ennetamine ja halduskaristus/trahv	43
3.1.4 Koostöö liikmesriikide vahel.....	46
3.1.5 Ühine teabele juurdepääsetavus.....	49
3.2 Sotsiaalne dumping	50
3.3 Eesti ja Soome õigused lähetatud töötajale	51
Kokkuvõte.....	59
Summary.....	64
Kasutatud allikate loetelu	70

Sissejuhatus

Teenuste vaba liikumine on põhivabadus, mis on reguleeritud Euroopa Liidu esmase õigusega.¹ Aastal 1996 vastu võetud lähetatud töötajate direktiiv 96/71/EÜ on teisene õigus, mis kaitseb lähetatud töötaja töötingimusi, kui ettevõtted kasutavad oma teenuste vaba osutamise õigust piirulestes olukordades.² Lähetatud töötajate direktiivi 96/71/EÜ preambula punkt 1 sätestab, et asutamislepingu artikkel 3 punkti c kohaselt on isikute ja teenuste vaba liikumise takistuste kõrvaldamine liikmesriikide vahel üks ühenduse peamisi eesmärke.³ 1996. aasta direktiiv oli oluline samm töötajate kaitse suunas piiriüleste teenuste osutamisel, kuigi praktiline osa osutus problemaatiliseks.⁴

Parandamaks 1996. aasta direktiivi rakendamist ja lähetatud töötaja õiguste kaitset ning ausat konkurentsi ettevõtete vahel Euroopa Liidus, on vastu võetud täiendav direktiiv 2014/67/EL⁵, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, mille eesmärk on parandada 1996. aasta direktiivi rakendamist. 2014. aasta direktiivi eesmärk on täiendada ja parandada 1996. aasta direktiivi, millega luuakse ühine raamistik asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks. Direktiivi eesmärgiks on tihendada liikmesriikide vahelist koostööd ning tulenevalt sellest aidata liikmesriikidel otsustada, kas antud lähetus takistab kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamist või nendest kõrvalehoidmist.

Isikute vaba liikumine toimus juba Euroopa Ühenduse liikmesriikides väga palju aastaid tagasi.⁶ Pärast Eesti ühinemist Euroopa Liiduga avanes Eestile täielikult Euroopa Liidu siseturg, kus Eesti ettevõtetel tekkis õigus piiriüleste teenuste vabale osutamisele.⁷ See on kaasa aidanud tööandjatel leida ettevõtte tegevuse jätkamiseks või laiendamiseks teisi turge peale Eesti. Tellimuste

¹ Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid 2012, ELT 2012, No. 1. 326, 26.10.2012, artikkel 56.

² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16.12.1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. No. 18, 21.01.1997.

³ Ibid.

⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, Brussels, 21.03.2012 COM(2012), 131 final. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012PC0131> (10.03.2015).

⁵ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. mai 2014, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustumist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd. No. 11, 159, 28.05.2014.

⁶ The Treaty of Rome, 25.03.1957, article 49.

http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf (01.05.2015).

⁷ Reich, N. The Constitutional Relevance of Citizenship and Free Movement in an Enlarged Union, European Law Journal, Vol. 11, No. 6. November 2005, lk 680.

hankimine välisriigist toob kaasa töötaja lähetamise, millele kehtivad eraldi nii lähetava riigi kui ka töökohariigi õigusaktid ning Euroopa Liidu direktiivid.

Käesoleva magistritöö põhieesmärgiks on uurida ja välja selgitada konkreetset põhjust, mis ajendasid Euroopa Parlamendil ja Nõukogul vastu võtma täiendavat direktiivi 2014/67/EL 2014. aastal ning analüüsida läbi Euroopa Kohtu lahendite, selle vajalikkust lähetatud töötaja õiguste kaitse tagamiseks ja teenuste vaba liikumise takistuste kõrvaldamiseks. Töö keskendub lähetatud tööjõu liikuvusele Eestist Soome, kuna statistika andmetel 2014. aastal lähetati kokku Eestist Euroopa Liitu 7147 töötajat, sellest Soome Vabariiki 5081 töötajat.⁸ Soome on otsene naaber ja üks põhilisi lähetatud töötaja töötamise kohti.

Magistritöö aluseks on Euroopa Liidu õigus ja Euroopa Kohtu kohtupraktika, samuti Eesti siseriiklik õigus ning kohtupraktika. Magistritöö põhineb kvalitatiivsel võrdleval meetodikal ja on keskendunud lähetatud töötaja liikumisvabaduse regulatsioonide võrdlevale ja süstemaatilisele analüüsile Euroopa Liidu tasandil ja Eesti õiguses.⁹

Magistritöö *uurimisküsimused* on järgmised: 1) Kas ja kuidas täiendav direktiiv 2014/67/EL suurendaks lähetatud töötajate õigusi võrreldes kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ? 2) Kas Eesti siseriiklikud kohtud tõlgendavad ja kohaldavad Euroopa Liidu õigust lähetatud töötajatele kooskõlas direktiiviga 96/71/EÜ, mis on tõlgendatud Euroopa Kohtu poolt? 3) Kuidas hakkab täiendav direktiiv 2014/67/EL mõjutama liikmesriikide kohustusi seoses lähetatud töötajatega ?

Peamine argument magistritöös on, et kehtiv direktiiv 96/71/EÜ ei täida oma funktsiooni ega loo ühtset reeglistikku liikmesriikide vahel. Tulenevalt sellest oli vaja vastu võtta täiendav direktiiv 2014/67/EL.

Selleks, et vastata uurimisküsimustele ja kaitsta peamist argumenti, analüüsitakse direktiivi 96/71/EÜ ja täiendavat direktiivi 2014/67/EL ning Euroopa Kohtu lahendeid ja Eesti siseriiklikku kohtupraktikat.

⁸ Sotsiaalkindlustusamet. Tõendi A1 (varasem vorm E101) väljastamine. Tõendi A1 väljastamise statistika 2014.a. <http://sotsiaalkindlustusamet.ee/vormi-e101-valjastamine/> (01.02.2015).

⁹ Magistritöö esimeses osas on käsitletud Euroopa Liidu toimimise lepingut, Euroopa Liidu direktiive ning määrusi, teine peatükk keskendub Euroopa Kohtu lahenditele ning Eesti Vabariigi kohtupraktikale. Kolmas peatükk keskendub lähetatud töötajate direktiividele ja selgitatakse Eesti Vabariigi siseriiklikku seadusandlust seoses töötajate lähetamisega ning Soome Vabariigi siseriiklikke õigusakte.

Argumendi kaitsmiseks on välja töötatud kolm sammu, mis kajastub magistritöö struktuuris. Esimeses peatükis uuritakse töötaja lähetamisega seotud ajaloolist arengut Euroopas ja antakse ülevaade kehtivatest regulatsioonidest lähetatud töötajate kontekstis Euroopa Liidu õiguse, Eesti õiguse ja Soome õiguse tähenduses. Selgitatakse lähemalt töölähetuse ning lähetatud töötaja mõistet direktiivi 96/71/EÜ tähenduses. Uuritakse lähetatud töötajale kehtivaid sotsiaalseid koordineerimisreegleid kooskõlas sotsiaalse kaitsega.

Teine peatükk käsitleb lähemalt Euroopa Kohtu lahendeid ning Eesti Vabariigi kohtupraktika töövaidlusi, mis on tekkinud tööandjate ja lähetatud töötajate vahel. Analüüsitakse Euroopa Kohtu nelja kõige mõjukamat lahendit Viking Line¹⁰/Laval¹¹/Rüffert¹²/Luksemburg¹³, mis ajendasid looma täiendavat direktiivi ühtlustamiseks liikmesriikide regulatsioone. Eesti kohtupraktika analüüsimisel selgub, milliste lähetatud töötaja õigustega tekib kõige suurem problemaatika töötaja ja tööandja vahel.

Kolmandas peatükis analüüsitakse lähetatud töötaja täiendatavast direktiivist 2014/67/EL tulenevaid eeskirju, mida võrreldakse kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ. Selgitatakse pädevatele ametiasutustele sätestatud reegleid, mis aitavad kindlaks teha, kas tegemist on lähetusega või eeskirjade kuritarvitamisega. Räägitakse ennetamise ja halduskaristustest, vältimaks kuritegevust ja parandamiseks lähetamise põhimõtet ning järelevalvet. Uuritakse pädevate ametiasutuste vahelist koostööd ja teabele juurdepääsetavust, kuna omab olulist rolli täiendava direktiivi 2014/67/EL rakendamisel. Lähemalt keskendutakse Eestist Soome lähetatud töötaja siseriiklikele regulatsioonidele, mis aitab selgitada lähetuse tegelikku minimaalset kaitset töötajale.

¹⁰ Eko, 11.12.2007, C-438/05, *Viking Line jt.*

¹¹ Eko, 18.12.2007, C-341/05, *Laval jt.*

¹² Eko, 3.04.2008, C-346/06, *Rüffert jt.*

¹³ Eko, 19.06.2006, C-319/06, *Komisjon vs Luksemburg.*

1. Lähetatud töötaja õigused Euroopa Liidus

Käesolev magistritöö keskendub lähetatud töötaja õigustele, mis tekivad seoses piiriülese teenuste vaba osutamise, ettevõtete vajaduse ja võimalusega lähetada töötajat teise liikmesriiki piiratud ajaks. Enne kui hakatakse analüüsima täiendava direktiivi 2014/67/EL muudatusi (peatükis 3), analüüsitakse peatükis 1 töötaja lähetamisega seotud ajaloolist arengut ning regulatsioone lähetatud töötaja kontekstis Euroopa Liidu õiguse, Eesti õiguse ja Soome õiguse tähenduses. Selgitatakse sotsiaalse kaitse saamise aluseks olevaid koordineerimisreegleid ning sotsiaalse kaitse olemust. Konkreetse peatüki eesmärk on vastata järgmistele küsimustele: Kes on direktiivi 96/71/EÜ mõistes lähetatud töötaja? Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse ajutiselt teise liikmesriiki lähetatud töötaja suhtes? Millised koordineerimisreeglid rakenduvad lähetatud töötajale? Esimese osa eesmärk on vastata nendele küsimustele. Küsimused on olulised ja teadustöös selgitatakse, millised on Euroopa Liidu ülimuslikud regulatsioonid.

1.1 Töötaja lähetamine Euroopas: ajalooline areng

Siseturu loomine põhineb liikumisvabaduse põhimõtetel, kus liberaliseerimine ja riiklik vahele segamine vähenes, kujunedes juhtivaks ideoloogiaks paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides ajendatud eesmärgiga vabastada Euroopa turg proteksionismist, eemaldada riiklikud regulatsiooni tõkked, mis said suunavaks poliitikaks.¹⁴ Kui kasvas piiriülene tööjõu liikumine, teenuste osutamine ja sellega kaasnes lähetatud töötajate kasv, kõige tööjõumahukamad tööstusharud seisid silmitsi pingutavate väljakutsetega, alates sellest kui toimus Euroopa turu avamine, mistõttu tekkis vajadus uutele regulatsioonidele.¹⁵

Esimene teadaolev lähetatud töötajaga seotud kohtuvaidlus Euroopa Liidus leidis aset 1989. aastal, kui prantsuse Versailles kohus esitas eelotsusetaotluse Euroopa Kohtule. Kohtulahendi poolteks oli Rush Portuguesa Lda, kes oli ettevõtja Portugalis, kelle võttis prantsuse ettevõtja omale alltöövõtjaks, et teha ehitustöid raudteel Lääne-Prantsusmaal ja National Immigration Office.¹⁶ Rush Portuguesa võttis kaasa töölisel Portugalist, kuid Prantsuse Töökoodeksi järgi tohtis ainult Prantsuse immigratsiooniamet värvata tööjõudu kolmandatest riikidest, selleks ajaks oli Portugal üle võtnud ainult teenuste vaba osutamise sätted oma seadusandlusesse, kuid mitte isikute vaba

¹⁴ Creams, J, Jon Erik D. and Gerhard B. Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU, *Industrial Relations Journal*, Vol. 33, No. 6, 2007, lk 524.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Eko 27.03.1990, C-113/89, *Rush Portuguesa jt.*

liikumise regulatsioone.¹⁷ Eelotsusetaotlusega soovis prantsuse Versaille kohus teada saada, kas Portugalis registreeritud firma võib pakkuda ehitusteenuseid ja tööd avalikus sektoris kui liikmesriiki minnakse portugallasest tööjõuga, kus tehakse tööd oma nimega ja tööjõud lahkub töö lõppedes.¹⁸

Euroopa Kohus leidis, et Portugali ettevõtte võib pakkuda teenuseid ehitusel ning tööd avalikus sektoris teises liikmesriigis, kuhu võib minna oma firma tööjõuga ning olla seal kuni teenuse osutamise lõpuni.¹⁹ Sellisel juhul ei tohi liikmesriik piirata teenusepakkujat kohustusega omada tööaluba või palgata töölisi kohapeal. Euroopa Kohus lisas veel, et ühenduse õigus ei tohi keelata liikmesriikidel laiendada oma õigusakte või sõlmitud kollektiivlepinguid tööturu osapoolte vahel.²⁰

Rush Portugesa oli esimene teadaolev lahend Euroopa Kohtus ning kohus andis esimest korda selgesõnalise vastuse teenuse vaba liikumise kohta.

Euroopa Kohus hakkas peale Rush Portugesa kaasust viima rohkem kooskõlla üldist kohtupraktikat põhiõiguste valdkonnas, eriti teenuse valdkonnas, mis on sätestatud aluslepingus. Esimeseks muudatus oli siseriiklikes eeskirjades sätestatud piirav mõju piiriülese teenuse osutamisele, mida rakendati võrdselt nii kodu kui ka teise liikmesriigi pakkujate vahel, teiseks muudatuseks oli piirava mõju õigustatus, kuna teenuse pakkumise vabadus on üks põhivabadusi aluslepingus, lähtudes ülekaalukast avalikust huvist.²¹ Kolmandaks muudatuseks oli lähetatud töötaja mõisted ja tingimused tööhõives, mis on paranenud vastuvõtva riigi reeglite tõttu ja neljandaks muudatuseks oli tuvastatud kasu lähetatud töötajate abil, mis piiraks vähem võimalust koduriigi ettevõtjatel pakkuda piiriüleseid teenuseid.²²

Teiseks oluliseks kohtulahendiks oli C-76/90 Manfred Säger, kus Euroopa Kohus analüüsis teenuste osutamise piiranguid teise liikmesriigi kodanike suhtes. Kohtulahendis selgub, et Säger oli patendivolinik, kes ei olnud rahul Ühendkuningriigi ettevõttega, kes ei omanud ettevõtte litsentsi, kuid osutas teenuseid Saksamaal.²³ Euroopa Kohus arutas küsimust teenuste vaba

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Rocca, M. Posting of workers and industrial relations. http://faos.ku.dk/english/pdf/teaching/PhD-course_presentation_Marco_Rocca.pdf (01.03.2015).

²¹ Davies, P. The Posted Workers Directive and the EC Treaty, *Industrial Law Journal*, Vol. 31, No. 3, September 2002, lk 302.

²² Ibid.

²³ Eko 25.07.1991, C-76/90, *Manfred Säger jt.*

osutamise kontekstis, kus leidis, et teenust osutavas teises liikmesriigis asutatud teenuse osutaja suhtes tuleb lõpetada igasugune diskrimineerimine kodakondsuse alusel ning tuleb tühistada igasugused piirangud, ka juhul kui selgub, et piiranguid kohaldatakse vahet tegemata nii siseriiklikes kui ka teistest liikmesriikidest pärit teenuste osutajate suhtes.²⁴

Kohtulahendid olid aluseks ja seaduslikuks vastuseks, miks lähetatud töötaja direktiiv 1996. aastal vastu võeti. Direktiiv, mis võttis arvesse palju erinevaid tegureid, mille eesmärgiks oli edendada piiriülest teenuste osutamist, eeldab ausaid konkurentsitingimusi ja meetmeid, mis garanteerivad töötaja õiguste kaitse.²⁵ Direktiiv annab liikmesriikidele tõlgendamisruumi, mis puudutavad töötasu miinimummäära, puhkust ja töökoha ohutust.

Rooma lepingu üks põhivabadusi oli teenuste vaba liikumine, kuid praktikas oli seda realiseerida raske.²⁶ Nende lahenditega tugevnes piiriülene teenusepakkumine ning 16. detsember 1996 võttis Euroopa Parlament ja Nõukogu vastu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.²⁷

Direktiivi vastuvõtmisega tugevnes teenuste vaba osutamine teistes liikmesriikides, mis tõi kaasa töötaja lähetamise ja muudatuse tööturul, kuna teistes liikmesriikides asuvad firmad hakkasid pakkuma oma teenuseid tööturul. Kuid kuna direktiiv polnud piisavalt Euroopa Parlamendi ja Nõukogu poolt tõlgendatud, hakkas liikmesriikidel tekkima mitmeid probleeme praktikas ning töötajad polnud piisavalt minimaalselt kaitstud, mida tõestab ka Viking Line/Lavali/Rüfferti/Luksemburgi kaasused (kaasustest räägitakse lähemalt peatükis 2.1.1).

1.2 Kehtivad regulatsioonid

Rooma leping on põhjustanud põhiseadusliku tasakaalutuse, kehtestades asutamislepingu sätteid, milleks on neli majanduslikku põhivajadust, kuid jättes sotsiaalpoliitika suuresti reguleerimata riigi tasandil.²⁸ Nelja ülimat põhivabadust on tugevdanud ja toetanud Euroopa Kohus, esiteks läbi oma kohtupraktika ülemvõimu ja otsese mõjuga ning teiseks läbi nn turu pääsu/piirangu õigusega,

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Treaty of Rome article 59.

²⁷ Supplement to Bulletin of European Economic Community. No. 9/10-1962 Draft Council directive for the removal of restrictions on freedom of establishment and freedom to supply services in the form of activities serving trade and industry. <http://aei.pitt.edu/6877/1/6877.pdf> (01.05.2015).

²⁸ Barnard, C. British Jobs for British Workers: The Lindsey Oil Refinery Dispute and the Future of Local Labour Clauses in an Integrated EU Market, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 3, September 2009, lk 276-278.

mida on kasutatud vaidlustamiseks üha enam edukalt riiklike sotsiaalsete reeglite valdkonnas, samuti hariduse andmise, tervise ja muu heaolu poliitika sektoris.²⁹

Euroopa Liit peab põhilisteks aluspõhimõteteks teenuste ja tööjõu vaba liikumist, mittediskrimineerimist, võrdset kohtlemist ja ühinemisvabadust koos tööstusliku tegevusega, neid kõiki põhimõtteid on tunnustatud aluslepingutes ja lisatud põhikirjadesse, korrigeeritud teisest õigustest ja tsiteeritud Euroopa Kohtu kohtuotsustes.³⁰

Lähetatud töötajale on tagatud õiguslik kaitse mitte ainult siseriikliku õiguse, vaid ka Euroopa Liidu õigusega. Peamised sätted, mis reguleerivad neid kolme tasandit on kokku võetud tabelis 1, kus antakse ülevaade regulatsioonide kohta, mis kehtivad lähetatud töötajale, tulenevalt Euroopa Liidu õigusest, Eesti õigusest (käsitletakse peatükis 3) ja käesoleva magistritööga seotud Soome õigusest (käsitletakse peatükis 3).

Euroopa Liidu õigus tagab nii lähetatud töötaja minimaalse kaitse Euroopa Liidus ja lubab ettevõtetel pakkuda teenuseid piiriülevalt ning sätestab ka eeskirjad, mida riigid peavad järgima.

Euroopa Liidu ülimuslikud regulatsioonid lähetatud töötajatele:

1. ***Euroopa Liidu toimimise lepingu***³¹ artikli 45 lõike 1 kohaselt on tagatud töötaja liikumisvabadus liidu piires. Euroopa Liidu Toimimise lepingu artikkel 18 sätestab, et ilma et see piiraks aluslepingutes siduvate erisätete kohaldamist, on aluslepingutes käsitletud valdkondades keelatud igasugune diskrimineerimine kodakondsuse alusel.³² Artikkel 48 lg 1 sätestab, et Euroopa Parlament ja Nõukogu võtavad seadusliku tavamenetluse kohaselt sotsiaalkindlustuse valdkonnas meetmed, mis on vajalikud töötaja liikumisvabaduse tagamiseks.³³ Artikkel 56 sätestab, et keelatakse liidu piires teenuste osutamise vabaduse piirangud liikmesriikide kodanike suhtes, kes asuvad mõnes teises liikmesriigis kui isik, kellele teenuseid pakutakse.³⁴ Artiklist 147 lõikest 1 tulenevalt aitab liit kaasa kõrge tööhõivetasandi saavutamisele, soodustades koostööd liikmesriikide vahel ning toetades ja vajaduse korral täiendades nende meetmeid.³⁵

²⁹ Ibid.

³⁰ Dolvik, J.E and Jelle V. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? *Industrial Relations Journal*, Vol 49, No. 6, 2009, lk 492.

³¹ Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid 2012, ELT 2012, No. 1. 326, 26.10.2012.

³² Ibid.

³³ Ibid., artikkel 48 lg 1.

³⁴ Ibid., artikkel 56.

³⁵ Ibid., artikkel 147.

2. **Direktiiv 96/71/EÜ** reguleerib töötajate lähetamist seoses teenuste osutamisega ja on vastu võetud 1996. aastal. Liikmesriigid on pidanud seda direktiivi rakendama teenuse vaba osutamise korral piirulestes olukordades. Direktiivi eesmärk on kaitsta lähetatud töötajat nii tööhõive kui ka sotsiaalkindlustuse poolelt. Direktiivis ei ole piisavalt selgitatud artiklite sisu, mille tõttu liikmesriikidel tekkis raskusi selle tõlgendamise ja oli olukordi, kus liikmesriigid tõlgendasid direktiivi erinevalt. Euroopa Komisjon tõi välja ühtse turu aktis ettepanekud, mis aitavad parandada majanduskasvu ja töökohtade loomist, lisades selle juurde täpsustused, kuidas tagatakse ühtsel turul pakutavate majandusvabaduste kontekstis sotsiaalsete põhiõiguste kaitset.³⁶ Direktiivi eesmärk on näidata, millise liikmesriigi õigusnorme peavad välismaised ettevõtjad kohaldama lähetatud töötajale.³⁷ Ühelt poolt oli eesmärk edendada piiriülest teenuste osutamist ning teiselt poolt tagada aus konkurents, et liikmesriigid rakendaksid meetmeid asjaomastele töötajatele miinimumtasemel kaitse kindlustamiseks.³⁸ Tabelis 1 toodud direktiivi artiklitest räägitakse pikemalt peatükis 3.

3. **Direktiiv 2014/67/EL** käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning on vastu võetud 2014. aastal. Direktiivi eesmärk on luua ühine raamistik asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, mis on vajalikud direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks.³⁹ Tahetakse takistada kohaldavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ning võtta isikud sellise tegevuse eest vastutusele.⁴⁰ Tabelis 1 toodud täiendava direktiivi artiklitest räägitakse lähemalt peatükis 3.

4. **Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004**, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta.⁴¹ Artikkel 11 lg 1 sätestab, et käesoleva määruse reguleerimisalasse kuuluvate isikute suhtes kohaldatakse üksnes ühe liikmesriigi õigusakte.⁴² Tulenevalt artiklist 12 lõikest 1, mis sätestab erieeskirjad isiku suhtes, kes töötab

³⁶ Seletuskiri Vabariigi Valitusele seisukohavõtuks esitavate Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamise kohta ja Nõukogu määruse kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamise kohta asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse kontekstis eelnõude juurde. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:35-qGI2WjrsJ:www.riigikogu.ee/%3Fop%3Ddemsplain%26page%3Dpub_file%26file_id%3Dacb5bd9a-921f-4927-9c44-3da7fccb2563%26+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee (02.02.2015).

³⁷ Eko 12.02.2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, kohtujuristi ettepanek.

³⁸ Ibid.

³⁹ Direktiivi 2014/67/EL art. 1.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004, 29. aprill, 2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta, ELT 2004, No. 1. 166, 30.04.2004.

⁴² Ibid., artikkel 12 lg 1.

liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki selle tööandja nimel tööd tegema, kohaldatakse jätkuvalt esimese liikmesriigi õigusakte, juhul kui töö kestvus ei ületa 24 kuud.⁴³

5. *Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 987/2009*, sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord.⁴⁴ Artikkel 14 annab täpsustused põhimääruse artiklite 12 ja 13 kohta, mille lõige 1 sätestab, et põhimääruse artikkel 12 lõike 1 kohaldamisel võib isik „kes töötab teises liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki“, olla muuhulgas isik, kes on tööle võetud liikmesriiki tööle lähetamise eesmärgil, et asjaomase isiku suhtes kohaldatakse vahetult enne töökohale asumist juba selle liikmesriigi õigusakte, kus asub teda tööle võtnud tööandja.⁴⁵ Lõike 2 kohaselt, „kes tavaliselt seal tegutseb“ tööandjale, kes tavaliselt teostab sisulisi tegevusi, mitte üksnes sisemisi haldustegevusi selle liikmesriigi territooriumil, kus ta on asutatud, võttes arvesse kõiki kõnealuse ettevõtja iseloomustavaid kriteeriumeid. Asjakohased kriteeriumid peavad vastama iga tööandja spetsiifilistele iseärasustele ja tema tegevuste tegelikule iseloomule.⁴⁶

Euroopa Liidu õigusaktid on kõikidele liikmesriikidele ülimuslikud ning neid peab rakendama. Euroopa Liidu üldpõhimõtete kohaselt peab rahvusvaheliste teenuste osutamine ja loodud ühisturu edendamine toimuma alati õiglase ja ausa konkurentsi kaudu.⁴⁷

Allpool tabelis 1 on toodud peamised regulatsioonid lähetatud töötajate kohta Euroopa Liidu õiguse, Eesti õiguse⁴⁸ ja Soome õiguse⁴⁹ mõistes.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 987/2009, 16.09.2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (EMPs ja Šveitsis kohaldatav tekst), ELT 2009, No. 1. 284, 30.10.2009.

⁴⁵ Ibid., artikkel 14.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Miidla-Vanatalu, M. ja Liis N-K. Töölähetus ja töötajate lähetamine, 2014, lk 2. http://www.emta.ee/public/Tooandjale/Toolahetus_ja_tootajate_lahetamine.pdf (01.03.2015).

⁴⁸ Vaata peatükis 3 diskussiooni.

⁴⁹ Vaata peatükis 3 diskussiooni.

Tabel 1:Regulatsioonid, mis kehtivad Eestist-Soome lähetatud töötajale

Euroopa Liidu õigus	Eesti õigus	Soome õigus
<i>Regulatsioonid on ülimuslikud lähetatud töötajatele</i>	<i>Riiklik õigus, mida rakendatakse, kui Eestist lähetatakse töötaja Soome tööle.</i>	<i>Riiklik õigus, mis kohaldub, kui kedagi lähetatakse Soome tööle.</i>
Euroopa Liidu toimimise leping <i>Artikkel 45 töötajad</i> <i>Artikkel 48 sotsiaalkindlustus</i> <i>Artikkel 56 teenused</i> <i>Artikkel 147 tööhõive</i>	Põhiseadus (PS)⁵⁰ § 29 Eesti kodanikul on õigus vabalt valida töökoht	Soome põhiseadus⁵¹ <i>Lõik 18</i> igapäevane õigus töötada
Direktiiv 2014/67/EL ja Direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta: <i>Artikkel 1</i> reguleerimisese <i>Artikkel 6</i> üldpõhimõtted; <i>Artikkel 2</i> mõiste <i>Artikkel 3</i> töötingimused	Töölepingu seadus (TLS)⁵² § 21 Võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks § 40 lg 2, 3 ⁵³ töölähetuse kulude hüvitamise määrus	Töölepingu seadus⁵⁴ <i>Peatükk 2</i> lg 7 üldkohaldatavus kollektiivlepingutele <i>Peatükk 11</i> töötajate rahvusvahelised töölepingud
EÜ määrus 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta <i>Artikkel 11</i> lg 1 üldeeskirjad <i>Artikkel 12</i> lg 1 erieeskirjad	Kollektiivlepingu seadus (KLS)⁵⁵ § 4 kollektiivlepingu rakendusala § 6 kollektiivlepingu sisu	Kollektiivne regulatsioon⁵⁶ <i>Peatükk 2</i> tingimused kollektiivlepingu sõlmimisel
EÜ määrus 987/2009 sotsiaalkindlustussüsteemide rakendusmäärus <i>Artikkel 14</i> lg 1 ja 2 põhimääruse art. 12 ja 13 kohta	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (ELTTS)⁵⁷ § 3 lähetatud töötaja mõiste § 4 kohaldatav õigus	Lähetatud töötajate akt⁵⁸ <i>Peatükk 1</i> lähetatud töötaja mõiste <i>Peatükk 2</i> töötajate eritingimused

⁵⁰ PS, RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.

⁵¹ Ministry of Justice, Finland. The Constitution of Finland, 11. June 1999. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j1TfeqmDB8oJ:https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee> (10.02.2015).

⁵² TLS, RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.

⁵³ TLS § 40 lõige 3 kohaldab Vabariigi Valitsuse määrust: Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimuse ja kord.

⁵⁴ Ministry of Employment and Economy, Finland. Employment Contracts Act, January 2014. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (20.02.2015).

⁵⁵ KLS, RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.03.2012, 12.

⁵⁶ Ministry of Labor, Finland. Collective Agreements act (463/1946), 08.05.2002. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1946/en19460436> (20.02.2015).

⁵⁷ ELTTS, RT I 2004, 19, 134.

⁵⁸ Ministry of Employment and Economy, Finland, Posted Workers Act (1146/2012), August 2013. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posted%20workers> (20.02.2015).

1.3 Töölähetus ja lähetatud töötaja erinevus

Töötajate lähetamise loogika on Euroopa Liidus üsna lihtne, kuna piiriüleste teenuste osutamine toob kaasa konkurentsivõimelisema turu tasakaalu ning jõukuse kasvu Euroopa Liidus.⁵⁹ Euroopa Liidu teenuste vaba osutamine teises liikmesriigis, millega on tööandjad laiendanud oma ettevõtteid teise liikmesriiki või hakanud tellimusi hankima välisriikidest. Tulenevalt sellest võib tööandja oma töötajat lähetada teise liikmesriiki, kui töötajale on tagatud teises liikmesriigis minimaalne kaitse. Nõuded tulenevad nii Eesti õigusaktidest, Euroopa Liidu õigusaktidest kui ka lähetatud riigis olevatest õigusaktidest, antud magistritöö lähtub Soome õigustest.

Antud magistritöö keskendub Eestist-Soome lähetatud töötajate olukorrast. Nagu ka sissejuhatuses mainitud 2014. aastal Eestist lähetati Soome 5081 töötajat, kõige enam tööstussektorisse, kuhu lähetati 4396 inimest, millest omakorda lähetati 3349 inimest ehitustöödele.⁶⁰ Teine kõige suurem sektor Soomes on põllumajandus, metsamajandus, kalapüük ja mäetööstus, kuhu lähetati 2014. aasta 351 eestlast.⁶¹ Teenindussektorisse lähetati 2014. aastal kokku 334 inimest. Aastal 2013 lähetati Eestist Soome tööle 9026 inimest, sellest 7802 inimest tööstussektorisse, millest omakorda 6500 eestlast ehitusele.⁶²

Kui võrrelda 2013. aastat 2014. aastaga vähenes Eestist-Soome lähetatud töötajate arv 3945 inimese võrra. Vähenenud lähetatud töötajate arv võib olla tingitud majanduslangusest. Soome majandus ei ole piisavalt stabiilne ning ehituse jaoks ei jätku ressursse, samas Eesti on peale majanduslangust uuesti õitsema hakanud, millest tingituna on ka Eestis tekkinud juurde töökohti ja enam ei ole põhjust nii suurel määral teenuseid osutada piiriüleselt.

Eesti töölepingu seaduse kohaselt mõistetakse erinevalt töölähetust ja lähetatud töötajat. Eestis kasutatava mõiste „töölähetuses viibiv töötaja“ puhul tuleb leida, kas tegu on töölähetusega või lähetatud töötajaga direktiivi 96/71/EÜ mõistes.⁶³ Töölepingus tuleb määrata töö tegemise koht, mille kohaselt TLS § 20 sätestab, et töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis

⁵⁹ Maslauskaitte, K. Posted workers in the EU: State of play and regulatory Evolution, Norte Europe Jacques Delors institute, Policy Paper 107, 24 March, lk. 4.

⁶⁰ Sotsiaalkindlustusamet, (viide 8).

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Miidla-Vanatalu, M. ja Liis N-K, (viide 47) lk 5.

on töösuhtega kõige rohkem seotud, eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.⁶⁴

Eestis kehtiva TLS § 21 lg 1 kohaselt võib tööandja lähetada töötajat tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.⁶⁵ Töölähetuses on töötaja juhul, kui tööandja saadab töötaja tööülesandeid täitma kokkulepitud töötamise kohast erinevasse kohta, riigisisesele või välisriiki (nt messil osalemine). Töötamise koha määramine peab lähtuma töö iseloomust, töötaja ja tööandja huvidest ja hea usu põhimõttest.⁶⁶ Eestis kasutatav töölähetuse ja lähetatud töötaja mõiste direktiivi tähenduses võib kattuda, kuid ei pruugi seda alati teha.

Direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisel kohaldatakse kolmel juhul:⁶⁷

- 1) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimise lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja kõnealuse liikmesriigis tegutseva lepinguosalise vahel (nt oskustöölised, käsitöölised ja muud spetsialistid);
- 2) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttese, kui lähetatav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte (nt valdkonnajuhid, spetsialistid ja oskustöölised);
- 3) ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja ja töötajate vahendamise tegelev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale (nt renditöö, kus tekib kolmepoolne töösuhe renditööandja, renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel).

Lähetatud töö on uus kasvav trend tööturul, kus lähetatav tööjõu ettevõtte palkab teatava kvalifikatsiooniga töötajaid ning edastab need tööle.⁶⁸ Teenuse osutamise idee seisneb selles, et tööandja säästab personalikuludelt, ostes personali teenuseid tööjõu rendifirmast ehk tööandja on

⁶⁴ TLS § 20.

⁶⁵ Ibid., § 21 lg 1.

⁶⁶ Miiidla-Vanatalu, M. ja Liis N-K, (viide 47) lk 3.

⁶⁷ Direktiivi 96/71 artikkel 1 lg 3 punkt a.

⁶⁸ Soo, K, Anna M. Estonian Migrants workers as targets of trafficking for forced labour and labour exploitation, in Ollus, N., Anniina J., Matti, J.(ed) Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking, Publication Series No. 75, Hakapaino Oy, Helsinki, Finland, 2013, lk 262.

rendifirma, kellega töötajal on sõlmitud tööleping ning rendifirma maksab palka, puhkusetasu ning samuti kõiki vajalikke makse.⁶⁹

Euroopa Liidu kodanikud liiguvad liikmesriikides mitmetel põhjustel, kus reeglid ja tagajärjed toimivad kui vahendid, et selgitada välja selle iseloomulik joon, kui palju on Euroopa Liidus kodanikke - piiriülene töötaja versus lähetatud töötaja.⁷⁰

Euroopa Liidu tähenduses kasutatakse mõistet piiriülene töötaja ja lähetatud töötaja. Antud mõisted on erinevad, kuid erand, mis eristab lähetatud töötajat ja piirilest töötajat on see, et lähetatud töötajad on vastuvõtvast liikmesriigis niikaua kuni töösuhte kestab ning ei kavatse hakata elama vastuvõtvast riigis ega maksa makse sinna riiki, kus nad töötavad. Omaette küsimus on, kas seaduste ja määrustega „päritoluriik“ peaks reguleerima tööhõive olukorda lähetatud töötajale vastuvõtvast liikmesriigis solidaarsuse alusel.⁷¹ Töötajat kaitsvad normid tekivad üha enam üldisest normatiivsusest Euroopa Liidu õigusest, et leida tasakaalu, tuleb Euroopa Liidu tasandil kohaldada regulatsioone kõigis liikmesriikides, olenemata liikmesriigi eelnevatest eksisteerivatest struktuuridest.⁷²

1.4 Sotsiaalkindlustuse koordineerimisreeglid

Määrusest 883/2004 tulenevad koordineerimisreeglid, millega sätestatakse töötajate vaba liikumine, mis on üks põhivabadustest. Määrus on kohaldatav õigusakt piiriülestele töötajatele ja lähetatud töötajatele, et töötajad saaksid kasutada oma õigust liikuda Euroopa Liidus vabalt, ilma et nad kaotaksid sotsiaalkindlustuskaitse.

Määrusest 883/2004 tulenevad koordineerimisreeglid tuginevad neljal põhimõttel:⁷³

- 1) Võrdse kohtlemise põhimõte, hüvitiste, tulu, faktide või sündmuste võrdne kohtlemine
- 2) Korraga kohalduvad ühe liikmesriigi õigusaktid

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Hoogenboom, A. In Search of a Rationale for the EU Citizenship Jurisprudence, Oxford Journal of Legal Studies, 2014, lk 12-13.

⁷¹ Sangiovanni, A. Solidarity in the European Union, Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 33, No. 2, 2013, lk 235.

⁷² Prassl, J. Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Right in EU Labor Law, Industrial Law Journal, Vol. 42, No.4, December 2013, lk 441.

⁷³ Määrus 883/2004 artikkel 69.

- 3) Kindlustusperioodide kokku liitmine
- 4) Ekspordi põhimõte

Võrdne kohtlemine sätestab, et igasugune diskrimineerimine on keelatud, kui liikmesriigis toetusi taotlev isik pole selle riigi kodanik ega alaline elanik, ei tohi teda sotsiaalsetest toetusest ilma jätta.⁷⁴ Kui pädeva liikmesriigi õigusaktidest tulenevalt faktide või sündmuste esinemise korral tekib õiguslikke tagajärgi, mis tahes liikmesriigis, tuleb neid tõlgendada nagu need oleks aset leidnud tema enda territooriumil.⁷⁵

Korruga kohalduvad vaid ühe liikmesriigi õigusaktid tähendab seda, et töötaja on sotsiaalselt kindlustatud töökohariigis ning toetuse maksmisel arvestatakse selle riigi õigusakte, olukorras, et vältida hüvitiste lubamatut kattumist on kehtestatud prioriteetsuse määramise eeskirjad.⁷⁶

Kindlustusperioodide kokku liitmine, kus hinnates isiku õigust saada sotsiaalkindlustushüvitist, summeeritakse kõigis EL liikmesriikides täitunud kindlustusperioodid.⁷⁷

Pensionide, toetuste ja hüvitiste ekspordi all mõistetakse, milliseid hüvitisi makstakse riigisiseste õigusaktide alusel Euroopa Liidu reeglite tähenduses. Üks kõige olulisem printsiip Euroopa sotsiaalkindlustussüsteemi koordineerimisel on loobumine elukoha klauslist, teisisõnu tekib õigus eksportida toetusi.⁷⁸

1.4.1 Sotsiaalkaitse tagatised

Sotsiaalse kaitse korral leiavad lähetatud töötajad end kahe äärmuse vahel, kas nende huvid on esindatud ühe kiskja poolt või teisalt konkurendi poolt, mis esmapilgul võib tunduda, et need kaks jõudu tasakaalustavad üksteist ning saavad võrdse tulemuse, mis annab sotsiaalsel tasemel tõhusa kaitse lähetatud töötajale, kuid kahjuks see ei ole nii, kuna lähetatud töötaja tööhõive tingimused, mis tehakse kulukaks välismaistele teenuseosutajatele, lisamata midagi tähenduslikku lähetatud töötajate heaolusse.⁷⁹

⁷⁴ Ibid., artikkel 68 lg 1.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ganesh, A.R., Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers directive, Columbia Journal of European Law, Vol. 15, 2008, lk 135.

Euroopa Liidus kehtivad sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise regulatsioonid, millest on lähemalt räägitud punktis 1.4. Sotsiaalkindlustussüsteemi sisulised eeskirjad jäävad liikmesriikide pädevusse, kuid koordineerimisreeglid kooskõlastatakse riikliku sotsiaalkindlustussüsteemidega seoses tööjõu vaba liikumisega ja kuuluvad Euroopa Liidu pädevusse.⁸⁰

Euroopa Komisjoni juurde loodud sotsiaalkindlustuse halduskomisjon on kehtestanud tõendi A1 (varasem vorm E101), mille alusel määratakse kindlaks isiku kindlustaja riik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega tõendab lähetuses viibiv või mitmes riigis töötav isik vastuvõtva riigi ametkonnale, et tema suhtes ei kohaldata ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte.⁸¹ Isikul ei ole kohustust maksta sotsiaalkindlustusmaksid teistes riikides vaid kõik tööandjad täidavad kõiki oma töötajate suhtes kohaldatavate sotsiaalkindlustuse õigusaktidega kehtestatud kohustusi, eelkõige tasuda sotsiaalkindlustusmaksid isiku kindlustajariigis, kus talle on tagatud kõik sotsiaalsed õigused ning hüved.⁸²

Määruse 883/2004/EÜ artikkel 76 lõike 2 kohaselt peavad liikmesriikide pädevad võimuorganid ja asutused osutama üksteisele abi nii nagu rakendaksid nad oma riigi õigusakte.⁸³ Lõike 4 kohaselt peavad asjaomased isikud teavitama pädeva liikmesriigi ja elukohajärgse liikmesriigi asutusi esimesel võimalusel muudatustest nende isiklikus elus, mis mõjutavad nende õigust hüvitistele käesoleva määruse alusel.⁸⁴ Tulenevalt sellest on tööandjal kohustus teavitada viivitamatult sotsiaalkindlustusametit töötaja lähetamise korral.

Euroopa Liidus liikuvate töötajate suhtes tuleb kohaldada ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusõigusakte.⁸⁵ Määruste kohaselt kohaldatakse nende töötajate suhtes, kes töö tõttu liiguvad ühest liikmesriigist teise uue töökohariigi õigusaktidega kehtestatud sotsiaalkindlustussüsteemi.⁸⁶

⁸⁰ Määruse 883/2004 preambul, paragrahv 1.

⁸¹ Sotsiaalkindlustusamet. Töötamine Euroopa Liidu liikmesriigis. <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/tootamine-euroopa-liidu-liikmesriigis-2/> (02.02.2015).

⁸² Ibid.

⁸³ Määruse 883/2004 artikkel 76.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid., artikkel 11.

⁸⁶ Praktiline juhend. Kohaldatavate õigusaktide kohta Euroopa Liidus (EL), Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP) ja Šveitsis. Detsember 2013, lk 7. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zXZiz4iQqS4J:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11366%26langId%3Det+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee> (12.03.15).

Võimalikult suurel määral toetada töötajate ja teenuste vaba liikumist ning vältida asjatuid ja kulukaid toiminguid, mis ei oleks töötajate, ettevõtete ega ametiasutuste huvides, on ühenduse kehtivate õigusnormidega lubatud teatud erandid.⁸⁷

Lähetamist ei tohi kasutada ettevõtete või lepinguliste suhete pidavaks varustamiseks personaliga, et erinevaid töötajaid lähetatakse korduvalt samale tööle, töötajat ei saa lähetada juba teist lähetatud isikut asendama, kuid erandolukorras on võimalik lähetatud isikut asendada tingimusel, et lähetuse ajavahemik ei ole möödunud.⁸⁸

On olemas kindlad kriteeriumid kontrollimaks, kas tööandja oluline osa tegevusest toimub selle liikmesriigi territooriumil, kuhu ettevõtte on asutatud.⁸⁹ Selleks on tehtud loetelu, mis ei ole ammendav, et kontrollida objektiivsete tegurite kaudu: koht, kus lähetatav ettevõtte on registreeritud ja kus asub tema juhatus; lähetatava ettevõtte haldustöötajate arv lähetatavas riigis ja töökohariigis; ettevõtja lähetavas liikmesriigis tegutsemise aeg jne.⁹⁰ Institutsioonid peavad kontrollima, kas lähetust taotlev tööandja on asjaomaste töötajate tegelik tööandja või mitte.⁹¹ Täiendav direktiiv määrab uue sätted pädevatele ametiasutustele, kontrollimaks ka lähetus on õiglane või mitte, lähemalt peatatakse sellel teemal 3.2.1.

Olukordades, kus töötaja võetakse tööle ühes liikmesriigis, et lähetada tööle teise liikmesriiki, peab olema seotud tema tööandja asukohariigi sotsiaalkindlustussüsteemiga vahetult enne töökohale asumist, ka ühe kuu pikkuse perioodiga võib lugeda selle nõude täidetuks.⁹²

Antud juhul on oluline, et tööandjad, kes lähetavad oma töötajaid teise liikmesriiki täidaksid sotsiaalkindlustusvormi A1, kuna sotsiaalkindlustus kehtib inimesele vaid ühes riigis korraga, seega sotsiaalkindlustusmaksu makstakse töötaja eest selles riigis, kust tõend A1 on väljastatud ning teises töökohariigis sotsiaalkindlustusmaksu maksmise kohustust ei teki. Seega ongi oluline, et tööandja täidab töötaja eest antud vormi ning esitab selle Sotsiaalkindlustusametile. A1 vorm

⁸⁷ Ibid., lk 7.

⁸⁸ Ibid. lk 12.

⁸⁹ Ibid., lk 8.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Ibid. lk 8-9.

⁹² Ibid., lk 10.

tõendab, et töötaja on kindlustatud selle riigi õigusaktide kohaselt, kuhu töötajaid lähetatakse, käesoleva magistritöö puhul on kehtivad lähetatud töötajale Eesti õigused.⁹³

Tuginedes peatükis 1 olevale analüüsile, mis andis ülevaate lähetatud töötajate õiguste olemusele Euroopa Liidus ja tutvustas kehtivaid regulatsioone. Järgmine peatükk annab ülevaate Euroopa Kohtu lahenditest ja Eesti Vabariigi kohtupraktikast lähetatud töötajate õiguste kaitsmisel. Analüüsitakse Euroopa Kohtu nelja kõige mõjukamat lahendit Viking Line/Laval/Rüffert/Luksemburg, mis ajendasid looma täiendavat direktiivi selleks, et liikmesriikidel oleks ühtne reeglistik. Eesti kohtupraktika analüüsimisel selgub, milliseid lähetatud töötaja õigusi rikutakse kõige enam.

⁹³ Maksu-ja Tolliamet. Eestis töötavale mitteresidendile ja välisriigile töötavale residendile tehtud väljamaksete maksustamine sotsiaalmaksuga (täiendatud veebruaris 2014). <http://www.emta.ee/?id=14328#32> (13.03.2015).

2. Lähetatud töötajad kohtupraktikas

Antud peatükis analüüsitakse Euroopa Kohtu ja Eesti Kohtu kohtulahendeid lähetatud töötajale õiguste tagamisel. Kuna 1996. aasta direktiiv polnud piisavalt reguleeritud ning liikmesriikidele üheselt arusaamatu, põhjustas see liikmesriikide kohtute poolt massilise eelotsusetaotluste saatmise Euroopa Kohtule ning tekitas vajaduse vastu võtta täiendav direktiiv. Miks analüüsitakse Euroopa Kohtu nelja kõige mõjukamat lahendit Viking Line/Laval/Rüffert/Luksemburg? Mis on peamine problemaatika Eesti kohtutes tööandja ja lähetatud töötaja vahel? Küsimuste olulisus seisneb selles, et selgitada täiendava direktiivi vastuvõtmise vajalikkust.

2.1 Euroopa Kohtu lahendid

Direktiivi 96/71/EÜ tõlgendamisel on oluline kohtupraktika, aga raskus seisneb selles, et direktiivis ei tooda sõnaselgelt nende reeglite sisu, vaid hoopis liikmesriigid on rakendanud väga palju erinevaid lähenemiseviise, kuna reeglite sisu on tulnud kohtupraktikast ja sisu on liikmesriigi määratleda, kuigi tingimusel et nad teevad seda kooskõlas Euroopa Liidu õigusega.⁹⁴

Antud peatüki eesmärgiks on analüüsida nelja peamist Euroopa Kohtu lahendit, mis on tekitanud palju diskussioone ning esile toonud direktiivi 96/71/EÜ vajakajäämisi. Nendeks neljaks kohtulahendiks on Viking Line, Laval, Rüfferti ja Luksemburgi kohtuasjad. Hiljem analüüsitakse 12.02.2015 vastu võetud lahendit C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, milles sätestati töötasu miinimummäära tõlgendamine ning töötajate nõudest loovutamise vastuolo ametiühingule.

Allpool tabelis 2 on välja toodud antud magistritöös analüüsitud Euroopa Kohtu kohtulahendid, mis on olulised selle magistritöö analüüsi tegemiseks. Tabelis 2 on toodud välja kohtuasja number, otsuse teinud kohtu nimi, antud lühikokkuvõtte lähetatud töötaja kaebusest tööandja vastu ning lühidalt selgitatud kohtuotsust. Hiljem on analüüsitud nimetatud kohtuotsused.

⁹⁴ Eko 12.02.2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, kohtujuristi ettepanek.

Tabel 2. Euroopa Kohtu lahendid

Lahendi number	Kohtupooled	Lahendi kuupäev	Põhikohtuasi	Euroopa Kohtu otsus
C-341/05	Laval un Partneri	18.12.2007	Läti äriühing tegi Rootsis tööd, kus ei liitunud Rootsi kollektiivlepinguga ning tehti blokaad.	Vastuolus on ametühingu kollektiivne tegevus nõudmaks direktiivis kehtestatud minimaalset kaitset.
C-438/05	Finnish Seamen`s Union versus Viking Line	11.12.2007	Viking Line tahtis laev Rosella registreerida Eesti lipu alla, kuna Eesti palgad on väiksemad.	Ametiühingu kollektiivne tegevus ettevõtja vastu sundimaks tööandjat kollektiivlepingut sõlmima piiraks asutamisevabadust.
C-346/06	Dirk Ruffert versus Land Niedersachsen	3.04.2008	Ettevõtte kasutas ehitustöödeks allhanke korras Poola ettevõtet, kes maksis vähem palka.	Seadus, mis näeb ette ettevõttelt kollektiivlepingu kinnipidamist, mis on vastuolus direktiiviga.
C-319/06	Komisjon versus Luksemburg	19.06.2008	Luksemburg pani ettevõtjatele kohustusi, mis lähevad kaugemale, kui direktiivist ette nähtud.	Luksemburg on rikkunud kohustusi ning pole piisavalt selged tingimused, et tagada ettevõtete õiguskindlus.
C-396/13	Sähköalojen ammattiliitto	12.02.2015	Kohus määratleb töötasu miinimummäärad ning nõude loovutamine ametiühingule.	Vastuolus on liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt on nõude loovutamine keelatud.

2.1.1 Laval ja Viking Line

Laval esitas Rootsi töökohtule hagi, mis tunnistaks blokaadi ebaseaduslikuks ning nõudis selle lõpetamist koheselt. Blokaadiga takistati kaupade liikumist ning töötajatel töö tegemist töökohas ning Rootsi ehitustööliste liit ja Rootsi elektrikute liit pidi maksma kahjutasu nimetatud tegevuste eest.⁹⁵ Antud küsimus puudutas nii siseriiklikku õigust kui Euroopa Liidu õigust, seega Rootsi töökohas esitas eelotsusetaotluse Euroopa Kohtule.

Euroopa Kohtu kohaselt ühenduse õigus ei takista liikmesriikidel kohaldamast oma õigusakte või tööturu osapoolte vahel sõlmitud alampalka käsitlevaid kollektiivlepinguid, mis tahes isikule, kes sõltumata tööandja asukohariigist teeb kas või ajutiselt nende territooriumil tasustatud tööd.⁹⁶ Niisuguste normide kohaldamine peab olema sobiv taotletava eesmärgi, lähetatud töötajate kaitse saavutamiseks ja ei tohi minna sellest kaugemale, mis on eesmärgi saavutamiseks vajalik.⁹⁷

Direktiiv 96/71/EÜ kindlustab lähetatud töötajaid, kes liikmesriigis saavad minimaalsel tasemel kaitset koos tööhõive tingimustega ja samas kindlustades seda, et liikmesriikides ei koheldaks ettevõtete poolt saadetud lähetatud töötajaid halvemini, kui oma riigi töötajaid.⁹⁸ Direktiiv ei ühtlustatud minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete sisu, seega võivad liikmesriigid nende sisu vabalt määratleda, järgides sealjuures asutamislepingut ning ühenduse õiguse üldpõhimõtteid.⁹⁹ Direktiivi eesmärk ei ole ühtlustada liikmesriikide töötingimuste sätestamise süsteeme, siis on liikmesriikidel vabadus valida siseriiklikul tasandil süsteem, mida direktiivis sõnaselgelt ei ole nimetatud, tingimusel, et see ei takista liikmesriikide vahelist teenuste osutamist.¹⁰⁰

Euroopa Kohus leidis, et direktiivi 96/71/EÜ kohaldamisel on ametiühingutel keelatud kollektiivne tegutsemine, mis nõuaks minimaalsest kaitsest tulenevaid kohustuslikest sätetest paremaid tingimusi.¹⁰¹

Peale Lavali kohtuotsust muutis Rootsi valitsus oma seadusandlust, millega kohaldas Rootsi tööturu mudeli lähetatud töötajatele ja peamine põhimõte on vastutus reguleerida töötasu ja muid

⁹⁵ Eko, 18.02.2007, C-341/05, *Laval jt.*

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Davies, A.C.L. One step forward, two steps back? The Viking and Laval Cases in the ECJ, *Industrial Law Journal*, Vol. 37, No. 2, June 2008, pp 128.

⁹⁹ Eko, C-341/05 op. cit.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

töötingimusi, mis on kooskõlas täielikult Euroopa Liidu õigusega, sealhulgas ka teenuse vaba liikumisega, mittediskrimineerimise põhimõttega ning lähetatud töötajate direktiiviga.¹⁰²

Viking Line kaasuses kohus leidis, et kuigi kollektiivse tegutsemise õigus, kaasa arvatud streigiõigust tuleb tunnustada kui põhiõigust, mis on lahutamatu osa ühenduse õiguse üldpõhimõtetest, mille järgimist Euroopa Kohus tagab, võib siiski selle kasutamisele seada piiranguid.¹⁰³

Euroopa Liidu põhiõiguse harta artikkel 28 sätestab kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse ehk töötajatel ja tööandjatel või nende organisatsioonidel on liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt õigus pidada asjakohasel tasandil läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida ning huvide konflikti korral kollektiivselt oma õigusi kaitsta, sealhulgas streikida.¹⁰⁴

Soomes kehtivad streigiõiguse kohta kindlad piirangud ja tulenevalt Soome kõrgema kohtu praktikast ei või streigiõigust kasutada, kui see on vastuolus heade kommetega või kui see on siseriiklikus või ühenduse õiguses keelatud.¹⁰⁵

Liikmesriigi kohtunikud peavad tulevikus küsimuste lahendamisel arvestama proportsionaalsuse testiga, kas kollektiivne töövaidlus on seaduslik, kui selle eesmärk on tööhõive säilitamine, mis muidu kahjustaks turu vabadusi.¹⁰⁶

Euroopa Kohus on leidnud, et põhiõiguste kaitse on õigustatud huvi, mille tõttu võib ühenduse õigusest tulenevate kohustuste piiramine olla põhimõtteliselt õigustatud isegi selliste kohustuste puhul, mis tulenevad EÜ asutamislepinguga tagatud põhivabadustest nagu kaupade vabaliikumine.¹⁰⁷

Tulenevalt parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artiklist 6 on õigus pidada kollektiivlääbirääkimisi, lõige 4 sätestab, et tulemuslikult pidada kollektiivlääbirääkimisi, kohustuvad lepingupooled tunnustama töötajate ja tööandjate õigust korraldada ühissanktsioone

¹⁰² Rönmar, M. Laval returns to Sweden: The final Judgment of the Swedish Labour Court and Swedish Legislative Reforms, *Industrial Law Journal*, Vol 39, No. 3, September 2010, lk 284.

¹⁰³ Eko, 11.12.2007, C-438/05, *Viking Line jt*.

¹⁰⁴ Euroopa Liidu põhiõiguste harta, ELT 2012, No. 02. 326, 26.10.2012.

¹⁰⁵ Eko, C-438/05, op.cit.

¹⁰⁶ Sciarra, S. Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty, *Industrial Law Journal*, Vol. 39, No. 3, September 2010, lk 236.

¹⁰⁷ Eko, C-438-05, op.cit.

huvikonfliktide korral, sealhulgas õigust streikida, järgides kohustusi, mis tulenevad varem sõlmitud kollektiivlepingutest.¹⁰⁸

Nagu ka mitmed teadlased on väitnud, siis Viking Line ja Livali kohtuotsuste põhjendused võivad potentsiaalselt sattuda vastuollu põhiseaduse tasandil riikide õigusega, kus on loodud rohkem töösuhete süsteeme, aga riikides, kus on vähem arenenud töösuhete tavad, võib negatiivsena mõjuda praegune tase.¹⁰⁹

Viking Line ja Livali kohtuotsused tõid kolmekordse mõju Eesti tööõiguse ja töösuhete süsteemiesimeseks on õigus streikida seaduslikul tasandil, mis on Euroopa Liidu üks põhiõigusi, teiseks on siseriiklikud kohtud nimetanud Livali kohtuasja kodumaise kohtuvaidluse õiguseks ja kohustuseks ettevõtjatele, kes tegelevad lähetatud töötajatega ning lähetatud töötajate direktiivi kohaldamisega.¹¹⁰ Kolmandaks on institutsioonilisel struktuuri tasandil tugev roll ametiühingutel ja kollektiivlepingutel, Soome ja Rootsi ametiühingutel on loodud töösuhete süsteem, mida tõendavad Viking Line ja Livali kaasused, mis on olnud motiveerivaks teguriks aktiveerimisel ja ümberkujundamisel Eesti sotsiaalpartneritega siseriiklikus õiguses ja praktikas.¹¹¹

Tööõiguse seisukohalt, kritiseeritakse Euroopa Kohut Livali ja Viking Line kaasuste puhul, kuna kohus ei jälginud piisavalt eri liikmesriikide autonoomseid ametiühingute ja tööandjate traditsioone ettevõtete tasandil ja veelgi vähem seadusega kehtestatud standardeid või kollektiivlepinguid piirkondlikul või riiklikul tasandil.¹¹²

Eespool mainitud kohtuotsustega kaasnes väga palju erinevaid arusaamatusi ning palju vastuolu Euroopa Kohtule, kuna liikmesriigid pidi lähetatud töötaja direktiivi põimima seadusesse ning tegema olulisi muudatusi siseriiklikus seadusandluses. Tulenevalt nendest kaasustes on oluliselt parandatud lähetatud töötajate tingimusi ning nende kaasuste tulemusel on Euroopa Kohus tõlgendanud direktiivi rohkem selgemaks liikmesriikide jaoks.

¹⁰⁸Council of Europe. European Social Charter (revised), 1966. <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/163.htm> (11.03.2015).

¹⁰⁹ Evas, T, Estonia, in Freedland, M and Prassl, J (ed.) EU Law in the Members States: Viking, Laval and Beyond, Oxford, Hart Publishing 2014, lk 152.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Weiss, F., Kaupa, C. European Union Internal Market Law, Cambridge University Press, University printing house, United Kingdom, 2014, lk 269.

2.1.2 Ruffert ja Luksemburg

Euroopa Kohus leidis Rufferti lahendis, et põhikohtuasja vaidluses olev kollektiivleping on siduv ainult ühele osale ehitussektorist, mis kuulub selle territoriaalsesse kohaldamisalasse, kuna ühelt poolt kohaldatakse õigusnormi, mille alusel see on siduv, vaid riigihankelepingute suhtes, jättes välja erahanketuru, ja teiselt poolt ei ole kõnealust kollektiivlepingut tunnistanud üldiselt kohaldatavaks.¹¹³

Euroopa Kohus märkis, et kohustades ehitustööde riigihangete pakkujaid ja kaudselt nende alltöövõtjaid kohaldama palga alammäära, mis on ette nähtud kollektiivlepingus, võib selline õigusnorm nagu liidumaa seadus teenuste osutajatele, kes on asutatud teises liikmesriigis, kus palga alammäär on madalam, tuua kaasa täiendavaid majanduslikke kulutusi, mis võivad nende teenuste osutamist vastuvõtvast riigis keelata, takistada või muuta vähem soodsaks, mis võib kujutada endast piirangut EÜ artikli 49 tähenduses.¹¹⁴

Rufferti lahendiga ei olnud lähetatud töötajate tööandjad rahul, seega oli kaks võimalikku teed, kuidas käsitleda antud lahendit, esimene on poliitiline, et jätkata, peaks ühendus tegema seaduslikke muudatusi, et asjaga tegeleda.¹¹⁵ Teise variandina tuleks muuta aluslepingu kahte erinevat tahku, millega tugevdada rohkem sotsiaalpoliitika olulisust kollektiivlääbirääkimiste kaudu ja lisada EL põhiõiguste hartasse.¹¹⁶

Euroopa Kohus väljendas, et direktiiv nõuab välispiire, mida kinnitab ELTL artikkel 56, kuna direktiivi eesmärk on eelkõige kaasa tuua teenuste osutamise vabadust, mis on üks põhivabadustest.¹¹⁷ Üks väga olulisi samme, mida kohus põhjendas oli ettepanek, et siseriiklikud õigused, millega kehtestatakse lähetatud töötajatele tööhõive tingimused läheb kaugemale kui direktiiv nõuab, ei saa seda õigustada artikkel 56 alusel.¹¹⁸

Välja on kujunenud, et ELTL artikkel 56, nõuab enam kui ainult teistes liikmesriikides asuvate teenuseosutajate kodakondsuse põhjal diskrimineerimise, mille alusel tuleks täielikult kaotada

¹¹³ Eko, 3.04.2008, C-346/06, *Dirk Ruffert jt.*

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Cremona, M. *Market Integration and Public Services in the European Union*, Oxford: Oxford University Press, 2011, lk 132.

¹¹⁶ *Ibid.*

¹¹⁷ Davies, P. *Case C-345/06, Ruffert v Land Niedersachsen (2008) URKR 467 (ECJ)*, *Industrial Law Journal*, Vol 37, No. 3, September 2008, lk 293.

¹¹⁸ *Ibid.*, lk 293.

piirangud, mis võivad keelata, takistada või muuta huvipakkuvaks teises liikmesriigis asuva teenuseosutaja tegevust, kes osutab teises liikmesriigis samalaadseid teenuseid.¹¹⁹

Euroopa Kohus leidis, et direktiivi 96/71/EÜ tõlgendamisel tuleb silmas pidades EÜ artiklit 49, millega antakse hankijale õigus sõlmida ehitustööde riigihankelepinguid ainult ettevõtjatega, kes kohustuvad pakkumise esitamisel kirjalikult kinnitama, et nad maksavad ehitustööde teostamisel oma töötajatele vähemalt nende teostamise koha järgsetes kollektiivlepingutes ettenähtud tasu.¹²⁰

Euroopa Kohus leidis Rufferti lahendis, et territoriaalne seadus, mis nõuab avaliku ehitushanke võitnud ettevõttelt kollektiivlepingutest kinnipidamist kui kollektiivleping ei ole kuulutatud üldiselt siduvaks, on vastuolus lähetatud töötajate direktiiviga 96/71/EÜ ja piirab teenuste vaba osutamist.¹²¹

Luksemburgi lahendis leidis komisjon, et olles ebaõigesti vaidlusalustes õigusnormides siseriiklikud sätted muutnud kohustuslikeks säteteks, mis kuuluvad siseriikliku avaliku korra kohaldamisalasse, paneb ettevõtjatele kohustusi, mis ei ole ette nähtud direktiivis 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 10 kasutatud avaliku korra mõistet, kuna ei oma õigust ühepoolselt kohustada teises liikmesriigis asutatud teenuseosutajaid järgima kõiki oma tööõiguse siseriiklike kohustuslike sätteid.¹²²

Euroopa Kohus on selgitanud, et liikmesriikidel on vabadus määrata avaliku korra sätted kindlaks oma siseriiklikest vajadustest lähtuvalt, tuleb avaliku korra mõistet ühenduse õiguse kontekstis tõlgendada kitsalt ja eelkõige teenuste osutamise põhivabadust tehtava erandi põhjendust tõlgendada kitsalt, nii et selle ulatust ei saaks iga liikmesriik ühepoolselt määrata, ilma et seda kontrolliksid Euroopa Ühenduse institutsioonid.¹²³

Euroopa Kohus karmistas veelgi avaliku korra kriteeriumeid, kui liikmesriigil on põhimõtteliselt vabadus otsustada avaliku korra nõudeid, kooskõlas riigi vajadustega, avaliku korra mõiste ühenduse kontekstis, võib tugineda ainult seal, kus on reaalne ja piisavalt tõsine oht ühiskonnale.¹²⁴ Kohus lisas kui liikmesriik tahab kitsendada mõistet, siis peab välja tooma asjakohaseid tõendeid

¹¹⁹ Eko 12.02.2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattilitto*, kohtujuristi ettepanek.

¹²⁰ Eko, C-346/06, op cit.

¹²¹ Ibid.

¹²² Eko, 19.06.2006, C-319/06, *Komisjon vs Luksemburg*.

¹²³ Eko 12.02.2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattilitto*, kohtujuristi ettepanek.

¹²⁴ Barnard, C. The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law, *Industrial Law Review*, Vol 38, No. 1, March 2009, lk 129.

või analüüse otstarbekuse ja proportsionaalsuse piirava meetme kohta, mis on riigi poolt vastu võetud ning täpsed tõendid, mis võimaldavad argumente põhjendada.¹²⁵

Teenuste osutamise vabadust kui asutamislepingu aluspõhimõtet võib piirata vaid ülekaaluka avaliku huvi korral õigustatud sätetega, mida kohaldatakse kõigile vastuvõtva liikmesriigi territooriumil tegutsevatele isikutele ja ettevõtjatele ja see huvi ei ole kaitstud teenuseosutaja asukohajärgses liikmesriigis siseriiklike eeskirjadega¹²⁶

Viking Line, Laval, Rüfferti ja Luksemburgi kohtuasjades on väidetavalt kinnitatud, et Euroopa Liidu õiguslikus hierarhias tuleb turu vabadus enne põhivabadust kollektiivlääbirääkimistele ja tegevustele (nagu streik), võimalikeks majanduslikeks piiranguteks saab pidada kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigust.¹²⁷

Neli eelpool toodud Euroopa Kohtu lahendit töötajate lähetamise teemal kinnitavad, et direktiiv mitte ainult ei volita liikmesriigi regulatsioone (valitsused ja ametiühingud) jõustama liikmesriigi standardeid valdkondades nagu näiteks maksimaalne tööaeg ja miinimum puhkuse periood, miinimum tasu pühade ajal, miinimum hinnad töötasu maksmisel, tervis, ohutus ja hügieen tööl ning võrdne kohtlemine mehe ja naise vahel- eelpool nimetatud valdkonnad moodustavad tervikliku piirangu, mida tohib siseriiklikult reguleerida.¹²⁸

2.1.3 Sähköalojen ammattiliitto

Poola ettevõtja lähetas oma töötajad Soome, kus nad pidid tegema ehitustöid. Lähetatud töötajad kuulusid ametiühingusse ning loovutasid oma nõude õiguse Soome ametiühingule Sähköalojen ammattiliitto, kes väidab, et kollektiivlepingutes ette nähtud töötasu alammäära kalkulatsioon põhineb töötajate jaoks soodsamatel kriteeriumidel kui need, mida kohaldas Poola ettevõtja.¹²⁹ Täpsemalt, need kriteeriumid puudutavad eelkõige töötajate liigitamist töötasu määramisel, kas tööaja või tükitöö alusel, puhkusetootuse, kindlasummalise päevaraha ja reisiajahüvitise maksmist

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ Eko, C-346/06, op. cit.

¹²⁷ Villiers, C. Post-crisis Corporate Governance and Labour Relations in the EU (and Beyond), *Journal of Law and Society*, Vol. 41, No. 1, March 2014, lk 81.

¹²⁸ Lillie, N. Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland, *British Journal of Industrial Relations*, March 2012, lk 152.

¹²⁹ Eko 12.02.2015, C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry vs Elektrobudowa Spolka Akcyjna.

ning majutuse eest tasumist.¹³⁰ Soome kohus esitas Euroopa Kohtule mitu eelotsuse küsimust, eelkõige töötasude miinimummäärade kohta.

Direktiiviga 96/71/EÜ artiklit 3 tuleb vaadelda kooskõlas harta artikliga 47, kus vastuolu tekib teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetatud ettevõtja asukoha liikmesriigi õigusnormides, mille kohaselt on töösuhtest tulenevate nõuete loovutamine keelatud. Ametiühingut võib takistada esitamast teisena nimetatud liikmesriigis, kus tööülesandeid täideti, hagi lähetatud töötajate poolt talle loovutatud töötasunõuete suhtes, mis puudutavad töötasu alammäära direktiivi 96/71/EÜ tähenduses, sissenõudmiseks, kui nimetatud loovutamine on kooskõlas viimasena nimetatud liikmesriigi kehtiva õigusega.¹³¹

Euroopa Kohus tõi välja direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 esimese lõigu kaks peamist eesmärki, milleks esimene on selle sätte eesmärk kindlustada kodumaiste ettevõtjate ja riikidevahelist teenust osutavate ettevõtjate aus konkurents, kohustades viimati nimetatud tagama oma töötajatele ammendavalt loetletud valdkondades töötingimused, mis on vastuvõtvast liikmesriigis sätestatud.¹³² Teise sätte eesmärgiks on kindlustada, et lähetatud töötajad teevad vastuvõtva liikmesriigi territooriumil ajutiselt tööd, kohaldatakse mainitud valdkondade osas vastuvõtva liikmesriigi minimaalset kaitset tagavaid sätteid.¹³³

Vastuvõtvast liikmesriigis kehtivad õigusnormid võivad kindlaks määrata ka töötasu alamäära arvutamisel, kus tuleb lähtuda tunni-või tükitööst, nimelt õigusnormidele saaks tugineda selle liikmesriiki töötajaid lähetatud tööandja vastu, kes peavad olema imperatiivsed ja vastama läbipaistvuse tingimusele, mis nõuab eelkõige, et need normid peavad olema avaldatud ja selged.¹³⁴ Kohus on eelkõige mõelnud selle all, et normid oleksid avaldatud ja selged, aluseks on erinevad kriteeriumid nagu näiteks eelkõige töötaja kvalifikatsioon, haridus, töökogemus ja/või teostava töö laad, kohaldatakse lähetatud töötajatele nende päritoluliikmesriigis kohaldavate õigusnormide asemel.¹³⁵

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Ibid.

Kriteeriumid võivad sõltuda asjaomaste kollektiivlepingute alusel arvatava töötasu alammäärast, mitte töötajaid lähetanud tööandja suvast, mille eesmärk on pakkuda töö teostamist odavamalt, kui seda teeksid kohalikud töötajad.¹³⁶

Kohus tõi välja veel, et päevaraha loetakse töötasu alammäära hulka samasugustel tingimustel, nagu kehtivad päevaraha lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil.¹³⁷

Rooma I määrus reguleerib, millist õigust kohaldatakse lepingulisele võlasuhtele, mille põhjendus 23 sätestab, et kui leping on sõlmitud nõrgema poolega, siis tuleks seda poolt kaitsta rahvusvahelise eraõiguse normidega, mis on tema huvide suhtes soodsamad kui üldnormid.¹³⁸

Euroopa Kohus pole määratlenud mõistet „töötasu miinimummäär“, mis tähendab, et liikmesriikidel on jätkuvalt vabadus sisustada seda mõistet direktiivi 96/71/EÜ tähenduses, ei saa miinimumtöötasuks lugeda töötasu osasid, „mis muudavad ühelt poolt töötaja tehtud töö ja teiselt poolt selle eest talle makstava tasu vahekorda“.¹³⁹

Euroopa Kohus selgitas, et harta artiklit 47 tõlgendades koos direktiivi 96/71/EÜ tekib vastuolu, kui lähetatud töötajad, keda on lähetatud teise liikmesriiki ning selle asukoha õigusnormid keelavad töösuhtest tulenevat nõuete loovutamist, võivad takistada ametiühingutel esitamast teises liikmesriigis hagi töötasunõuete kohta, mille lähetatud töötajad loovutasid ametiühingule.¹⁴⁰

ELTL deklaratsioon nr 17 ülimuslikkuse kohta sätestab ja konverents tuletab meelde, et vastavalt Euroopa Liidu Kohtu poolt väljakujunenud praktikale on aluslepingud ja liidu poolt aluslepingute alusel vastu võetud õigusaktid liikmesriikide õiguse suhtes ülimuslikud nimetatud kohtupraktikaga kehtestatud tingimusel.¹⁴¹ Euroopa Kohtu kohtupraktikast tulenevalt on ühenduse õiguse ülimuslikkus üks ühenduse õiguse aluspõhimõtteid.¹⁴² Euroopa Kohtu arvates kuulub asjaomane põhimõte Euroopa Ühenduse ainulaadse olemuse juurde.¹⁴³

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17.June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I), EN 2008, No. 6. 177, 4.07.2008.

¹³⁹ Eko, 12.02.2015, C-396/13, *Sähköalojen ammattilitto*, kohtujuristi ettepanek.

¹⁴⁰ Eko, C-396/13.

¹⁴¹ Deklaratsioonid, mis on lisatud 13.12.2007 alla kirjutatud Lissaboni Lepingu vastu võtnud valitsustevahelise konverentsi lõppaktile, nr 17. Deklaratsioon ülimuslikkuse kohta, ET 2012, No. 337. 326, 26.10.2012.

¹⁴² European Council 1197/07 JUR 260 of 22 June 2007 opinion of the legal service, primacy of EC law.

¹⁴³ Ibid.

Tulenevalt ülimuslikkuse deklaratsioonist peavad liikmesriigid kohaldama Euroopa Liidu õigust enne, kui siseriikliku õigust, kuna Euroopa Liidu õigus on ülimuslik.

Euroopa Kohtu lahendid tõlgendavad aluslepinguid ja teise õigusena vastu võetud määruseid ja direktiive ning selgitab, mida täpselt seadusandja antud regulatsioonidega saavutada soovib. Euroopa Liidu reeglite eesmärk ei ole takistada teenuste vaba osutamist ega ka töötajate vaba liikumise piiramist, vaid soovib kehtestada regulatsioone, mis aitaksid luua ühtse süsteemi liikmesriikidele.

2.2 Eesti kohtulahendid

Selles peatükis peatutakse Eesti kohtulahenditele, mille analüüsimisel selgub, milliste lähetatud töötaja õigustega tekib kõige suurem problemaatika töötaja ja tööandja vahel. Eestis on suurenenud kassatsioonkaebuste hulk Riigikohtusse, mis on seotud vaidlustega seoses töötajate lähetamisega ja töötasu maksmata jätmisega vastavalt liikmesriigi töötasu miinimummäärade ulatuses. Üheks peamiseks põhjuseks võib olla suurenenud teadlikkus lähetatud töötajatele kehtestatud regulatsioonidest. Analüüsimaks Eesti kohtulahendid tuuakse tabelis 3 on välja kaks Ringkonnakohtu lahendit ning kaks olulist Riigikohtu lahendit, millel peatutakse antud peatükis. Tabelis 3 on välja toodud välja kohtuasja number, otsuse teinud kohtu nimi, antud lühikokkuvõtte lähetatud töötaja kaebusest tööandja vastu ning lühidalt selgitatud kohtuotsust.

Kõige enam on lähetatud töötajaid Soome Vabariiki ehitussektoritesse (millel on pikemalt peatatud punktis 1.3) ning tööandjad ei ole maksnud neile korralikult töötasu ega arvestanud Soome Vabariigi kollektiivlepingutest tulenevaid regulatsioone. Kuna tööandjad arvavad, et tööleping on sõlmitud Eesti Vabariigis, siis ei kehti neile Soome Vabariigi õigused, kuna töötajad teevad tööd Soomes Eesti tööandja alluvuses.

Probleem seisneb nimelt selles, et Eesti ettevõtjad, kes lähetavad oma töötajaid teise liikmesriiki tööle, maksavad töötasu töölepingus oleva töökoha asukoha riigi seaduses kehtestatud alammääras, kuid see pole õiglane lähetatud töötajate suhtes. Ettevõtjad peavad maksma vähemalt lähetatud töökoha riigi töötasu alammäära. Kuna antud magistriltöö keskendub Eestist Soome lähetatud töötajate regulatsioonidele, analüüsitakse alljärgnevaid kohtulahendeid, mis on seotud Soome Vabariigiga.

Tabel 3. Lähetatud töötajate kohtulahendid Eestis

Kohtuasi	Otsuse kuupäev	Kohus	Kohtuasi	Resolutsioon
3-2-1-179-12	16.01.2013	Riigikohus	Töölepingute ülesütlemise tühisus ja saamata jäänud töötasud ja hüvitised töötajate poolt.	Kassatsioonikaebus jätta rahuldamata, muuta ringkonnakohtu põhjendusi.
3-2-1-117-11	7.12.2011	Riigikohus	Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõppenuks lugemise, saamata jäänud töötasu ja hüvitiste saamiseks ning kahju hüvitamiseks.	Tartu Ringkonnakohtu otsus jätta muutmata, tühistada otsus menetluskulude osas, uus läbivaatamine Ringkonnakohtus.
3-2-1-187-13	05.03.2014	Riigikohus	Töötaja hagi tööandja vastu töötasu, puhkusetasu ja hüvitiste saamiseks	Ringkonnakohtu otsust tühistada ning saata uueks läbivaatamiseks. Kassatsiooniootsus osaliselt rahuldada.
2-11-25907	30.04.2013	Tartu RK	Töötaja hagi tööandja vastu töösuhte tunnistamise, saamata töötasu, töölähetuse päevaraha ja puhkusehüvitise nõudes.	Tühistati maakohtu otsus osas, millega jäeti töötasu väljamõistmisele kuuluva viivise nõude rahuldamata. Teha uus otsus.
2-11-23958	30.04.2013	Tartu RK	Töötaja hagi tööandja vastu saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitise ja lähetuskulude eest.	Tühistada maakohtu otsus, millega jäeti töötasult viivise nõue täielikult rahuldamata. Teha uus otsus töötasu väljamõistmiseks.

Riigikohtu lahend 3-2-1-179-12, kus hagejad täitsid töölepingu järgi tööülesandeid Soome Vabariigis ning töölepingus oli määratud töötasu suuruseks 8 eurot tunnis. Ettevõtja ütles töölepingud üles ning ei maksnud hagejatele tehtud ületunnitöö eest ning arvutas vähem töötasu, kui näeb ette Soome Vabariigis ehitustöölisele kohalduv kollektiivleping.¹⁴⁴ Kostja tõi välja, et oli registreeritud Eesti Vabariigis ja tal ei olnud sõlmitud Soome Vabariigis kollektiivlepingut ning hagejad ei kuulu Soome registreeritud ametiühingusse, seega ei laiene nende töösuhetele kollektiivlepingu tingimusi, kostja tasus hagejatele töötasu Eesti Vabariigi seaduste kohaselt.¹⁴⁵

Maakohus tõi välja, et direktiivi 96/71/EÜ art 1 lg 3 järgi kohaldatakse direktiivi juhul, kui ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja kõnealuses liikmesriigis tegutseva lepinguosalise vahel, kellele teenused on mõeldud, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhte.¹⁴⁶

Direktiiv art 2 lg 1 ja art 3 lg 1 ja 8 alusel peab lähetaja kindlustama lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse on sätestanud õigusnormide ja /või üldkohalduvate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega, seega kostja oli kohustatud järgima Soome Vabariigis kehtivat üldkohalduvat kollektiivlepingut olenemata sellest, kas ta on sõlminud Soome Vabariigis kollektiivlepinguid.¹⁴⁷

Rooma I määrus kohaldatakse seaduse konflikti korral lepinguliste võlasuhetele tsiviil- ja kaubandusasjades ning määrukses nimetatud mis tahes õigust kohaldatakse olenemata sellest, kas tegemist on liikmesriigi õigusega või mitte.¹⁴⁸ Sellest tulenevalt peabki kohaldama Rooma I määrust, et määrata kindlaks kohaldatav õigus. Töölepingule kohaldava õiguse määrab Rooma I määrus artikkel 8 punkt 1, mis sätestab, et tööleping on individuaalne ja reguleeritud õigusega, mille pooled on artikkel 3 kohaselt valinud ja õiguse valik ei tohi põhjustada töötaja ilmajäämist kaitsest, mis on talle ettenähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppega kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis kohaldaks õiguse valiku puudumist.¹⁴⁹

Riigikohus tugines Euroopa Kohtu praktikale, kus kohus leidis, et väljend „riik, kus töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd“ tuleb tõlgendada laiemalt, kuid kui tööülesandeid täidetakse rohkem kui ühes liikmesriigis, tuleb kriteeriumi „riik, kus töötaja oma põhitööd teeb“ tõlgendada

¹⁴⁴ RKTKo 3-2-1-179-12.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid., punkt 4.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Regulation (EC) No 593/2008 article 1.

¹⁴⁹ Ibid., article 8 punkt 1.

laialt ja mõista viitena kohale, kus töötaja tegelikult tööd teeb või- tegevuskeskme puudumise korral- täidab peamise osa oma ülesannetest.¹⁵⁰ Direktiiv 96/71/EÜ artikkel 3 lõige 8, mis sätestab, et „üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingud või vahekohtu otsused“, mis hõlmab kollektiivlepinguid ja vahekohtuotsuseid, peavad täitma kõik ettevõtjad, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus.¹⁵¹

Riigikohus viitas Lavali kaasusele, kus tõi välja, et direktiivi 96/71/EÜ artikkel 3 lõike 1 eesmärk on kindlustada kodumaiste ettevõtjate ja riikidevahelist teenust osutavate ettevõtjate aus konkurents, kohustades tagama oma töötajatele vastuvõtvast liikmesriigis minimaalset kaitset tagavad kohustuslikud töötingimused ning sätte eesmärgiks on kindlustada lähetatud töötajatele liikmesriigis minimaalset kaitset tagavad sätteid.¹⁵² Seega takistab art 3 lõige 1, et muus liikmesriigis asutatud ettevõtjad, kes kohaldavad oma töötajatele päritoluriigis kehtivaid töötingimusi, võiksid riikidevahelise teenuse osutamise käigus pakkuda ebaausat konkurentsi vastuvõtva liikmesriigi ettevõtjatele, kui viimases riigis on sotsiaalse kaitse tase kõrgem kui päritoluriigis.¹⁵³

Kui Soome Vabariigis on tagatud lähetatud töötajale kõrgem töötasu alammäär, kui on sätestatud Eesti Vabariigis õiguses, tuleb tööandjal kindlustada minimaalset kaitset tagavad sätteid, mis on sätestatud direktiivis 96/71/EÜ, seega tuleb maksta lähetatud töötajatele töötasu Soome Vabariigi ehitussektori kollektiivlepingus sätestatud alamäära järgi.

Riigikohtu lahend 3-2-1-117-11, kus hageja oli lähetatud tööle Soome Vabariiki 2009. aastal, kus juhtus hagejaga tööõnnetus, mille tagajärjel kaotas hageja töövõime 3 kuuks, kuid perearsti vastuvõtul selgus Haigekassa andmebaasist, et kostja oli lõpetanud hagejaga töölepingu, mis tõttu jäi hageja ilma töövõimetushüvitisest.¹⁵⁴ Hageja taotleb hagi tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus, mõista kostjalt välja saamata jäänud töötasu ning hüvitised kasutamata puhkuse, töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja ja töölepingu kohtus lõpetamise eest ning palus välja mõista kostjalt tööõnnetusega tekkinud varalise ja mittevaralise kahju hüvitise.¹⁵⁵

¹⁵⁰ RKTko 3-2-1-179-12.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ RKTko 3-2-1-117-11.

¹⁵⁵ Ibid.

Ringkonnakohus leidis, et kostja maksis lähetuses olevale hagejale vähem töötasu ning töölepingus ei olnud pooled kokku leppinud, et hagejale makstud päevarahast arvestatakse osa töötasu hulka.¹⁵⁶

Riigikohtu lahend 3-2-1-187-13, kus tööandja oli lähetanud töötaja Soome Vabariiki, maksis töötajale lähetus- ja päevaraha, kuid ei maksnud töötajale töötasu Soome Vabariigi kollektiivlepingus sätestatud alammäära järgi.¹⁵⁷

Soome Vabariigi töölepingu seaduse 2. peatükk § 7 järgi peab tööandja järgima vähemalt üleriigilise, vastavas valdkonnas kehtiva kollektiivlepingu sätteid töötingimuste kohta, mis on seotud töötaja tööga või samaväärse tööga.¹⁵⁸ Töölepingu tingimus, mis on vastuolus üldkohalduva kollektiivlepingu vastava sättega on tühine ja selle asemel tuleb järgida üldkohalduva kollektiivlepingu sätet.¹⁵⁹

Päevarahana tehtud väljamakseid tuleb käsitada palgatuluna olukorras, kus töölähetused ei ole tuvastatud ning Vabariigi Valitsuse 25.juuni 2009 määrusega nr 110 kinnitatud „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alamäär, maksmise tingimused ja kord“ järeldub, et töötasu ja päevaraha ei ole samastatavad kuna töötasu makstakse töö eest, päevaraha aga teeloleku ja lähetuskohas viibimise eest.¹⁶⁰

Tartu Ringkonnakohtu lahend 2-11-25907, kus poolteks on hagejad, kes töötasid kostja ettevõttes ning tööülesannete täitmise kohaks oli Soome Vabariik. Hagi nõue oli töösuhte tunnistamine, saamata jäänud töötasu, töölähetuse päevaraha ja puhkusehüvitise saamata jäämine.¹⁶¹ Ettevõtte ei maksnud neile Soome Vabariigi kollektiivlepingu kohaselt piisavat töötasu ja ületunnitasu ning kostja ütles töölepingu erakorraliselt üles, kuid töölepingu kohaselt oli hageja töötegemise kohaks Eesti, kuid hageja täitis nimetatud perioodil tööülesandeid Soomes, seega oli tegemist välislähetusega ja TLS § 40 lg 2 kohaselt on välislähetuse korral töötajal õigus nõuda sellel perioodil välislähetuse päevaraha.¹⁶²

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ RKTKo 3-2-1-187-13.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Ibid., punkt 16.

¹⁶¹ TlnRnk 2-11-25907.

¹⁶² Ibid.

Ringkonnakohus leiab, et apellant on apellatsioonkaebuse täiendustes põhjendatult leidnud, et Eesti õiguses kasutatav mõiste „töölähetuses viibiv töötaja“ ja direktiivis nr 96/71/EÜ kasutatav mõiste „lähetatud töötaja“ ei lange kokku ja vaidluse lahendamisel tuleb lähtuda Euroopa Liidu õigusest.¹⁶³ TLS § 21 lg 1 kohaselt on lähetus töötaja poolt tööülesannete täitmine väljaspool töölepinguga ette nähtud töö tegemise kohta, Soome Vabariiki lähetatud töötajate töötingimusi reguleerib Soome Vabariigi õiguses lähetatud töötajate seadus, mis on kehtestatud direktiivi 96/71/EÜ alusel töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.¹⁶⁴

Soome Vabariigi seadustes ei ole sätestatud töötasu alammäära, kuid Soome Vabariigi lähetatud töötajate seaduse § 2 lg 4 kohaselt makstakse lähetatud töötajale töötasu kollektiivlepingus ettenähtud määras. Töölepingu tingimus, mis on vastuolus üldkohalduva kollektiivlepingu vastava sättega, on tühine ja selle asemel tuleb järgida üldkohalduva kollektiivlepingu sätet. Üldkohalduv kollektiivleping kehtib sõltumata sellest, kas tööandja kuulub tööandjate liitu ja kas töötajad kuuluvad ametiühingusse.

Tartu Ringkonnakohtu otsus 2-11-23958, kus hageja ja kostja vahel oli sõlmitud tööleping kindlaks perioodiks 01.08.–15.09.2009, tegelikult töötas hageja kostja juures ka ajavahemikel 27.06.–31.07.2009 ja 16.09.–20.11.2009, mille kohta pole vormistatud kirjalikku töölepingut. Ringkonnakohus leiab, et kuna hageja tegi kostjaga sõlmitud töölepingu alusel tööd Soome Vabariigis, siis kohaldub asjas Soome õigus ning kostjal oli kohustus maksta hagejale töötasu Soome Vabariigis vaidlusalusel ajal kehtinud üldkohalduvas kollektiivlepingus sätestatud määras.¹⁶⁵ Kostja lähetas hageja töölepingute alusel ehitustöödele Soome Vabariiki enda nimel ja juhtimisel vastavalt töövõtulepingule, mille ta oli sõlminud Soome Vabariigis tegutseva äriühinguga.¹⁶⁶ Seega oli kostjal kohustus maksta hagejale töötasu vähemalt Soome Vabariigis kehtinud üldkohalduvas kollektiivlepingus sätestatud määras.

Riigikohus on viidatud kohtuasjas selgitusele, et juhul, kui pooled oleksid töölepingutes valinud kohalduvaks õiguseks Eesti Vabariigi õiguse, ei võiks see siiski põhjustada hageja ilmajäämist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis kohalduks valiku puudumisel vastavalt 1980. a Rooma Konventsiooni art 6 lg 2a või Rooma I määruse art 8 lg 2 järgi. Järelikult tuleks juhul, kui pooled oleksid leppinud kokku, et

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ TrtRnKo 2-11-23958.

¹⁶⁶ Ibid.

töölepingutele kohaldub Eesti Vabariigi õigus, lähtuda sätetest, mis tagavad töötajale suurema kaitse.¹⁶⁷

Teise peatüki eesmärk oli selgitada peamisi Euroopa Kohtu ja Eesti Kohtu kohtulahendeid, tuues välja probleematika töötajate lähetamisel direktiivi 96/71/EÜ tõlgendamisel. Euroopa Kohtu lahendites on välja toodud, et direktiiv 96/71/EÜ annab liikmesriikidele piisavalt suure tõlgendamise ruumi, mis peab olema kooskõlas Euroopa Liidu õigusega. Välja on toodud neli peamist Euroopa Kohtu lahendit, mis olid ajendiks täiendava direktiivi 2014/67/EL vastuvõtmiseks. Liikmesriigid lähtuvad oma otsuste tegemisel Euroopa Kohtu praktikale toetudes. Välja toodud Eesti kohtulahendite analüüsimisel selgub probleematika, mis seisneb töötaja ja tööandja vahel, peamisteks olukordadeks on töötasu maksmata jätmise kollektiivlepingutes sätestatud tingimustel.

Peatükis 3 analüüsitakse täiendava direktiivi uuendusi ning kehtiva direktiivi põhilisi punkte, mis annavad ülevaate, kuidas liikmesriigid peaksid täiendavat direktiivi rakendama. Kolmandas peatükis antakse ülevaade Eesti ja Soome siseriiklike õiguste kohta ning tuuakse välja näited antud õigusaktide selgitamiseks (mis on eelpoolt tabelis 1 kirja pandud).

¹⁶⁷ Ibid.

3. Teenuste vaba osutamine liikmesriikides

Eelmise peatükis analüüsiti Euroopa Kohtu lahendeid, mis ajendasid vastu võtma täiendavat direktiivi 2014/67/EL, et luua ühine raamistik, asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks ja mis on vajalik direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks ja kohaldamiseks. Antud peatükis selgitatakse direktiivi 96/71/EÜ olemust ning täiendava direktiivi 2014/67/EL uut reeglistikku. Selgitatakse ka Eesti ja Soome siseriiklike õigusakte, mis kehtivad lähetatud töötajatele. Uuritakse, kuidas riikidevaheline andmevahetus paraneb tulenevalt täiendava direktiivi 2014/67/EL eeskirjadest? Millised sätted tulenevad täiendavast direktiivist 2014/67/EL pädevatele ametiasutustele, et kindlaks teha, kas tegu on lähetamisega või mitte? Teema olulisus seisneb selles, et selgitada, kuidas hakkab toimima täiendav direktiiv liikmeriikidele regulatsioonide kehtestamisel.

3.1 Kehtiv direktiiv 96/71/EÜ ja täiendav direktiiv 2014/67/EL

Lähetatud töötaja aluslepinguks on direktiiv, kus on sätestatud reeglid, mis määravad ära piiriülese teenuse vaba liikumise, mida liikmesriigid peavad kohaldama kooskõlas siseriiklike õigusaktidega, kujundades töörande ja lähetatud töötaja olemasolu mõnes teises liikmesriigis, mis võib tuleneda migratsiooni protsessist.¹⁶⁸

Lähetatud töötajate kehtiv direktiiv 96/71/EÜ on peamine ühtlustamise meede, kui vaadelda seda kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 56, positiivsed küljed tunnustavad Euroopa Liidu õigust ning tekitavad kindlust direktiivi kehtivusalal, seega liikmesriikidel ei ole vaja vaadata enam oma siseriikliku õiguse põhjendusi ja proportsionaalsust.¹⁶⁹ Negatiivseks küljeks, kus direktiiv on peamine ühtlustamise meede, tekib küsimus hierarhiliste normide kohta, kuna Euroopa Liidu toimimislepingu sätted on ülimuslikud ning antud olukorras direktiivi sisu tuleb välja ELTL lepingu artikli 56 sisust.¹⁷⁰

Täiendava direktiivi eesmärgiks on ühtlustada põhiõiguste teostamise vabadus, milleks on osutada piiriüleseid teenuseid ELTL artikli 56 alusel, mis keelab liidu piires teenuste osutamise vabaduse piirangud. Lõplik direktiiv peaks kehtestama siduvaid eeskirju igale Euroopa Liidu liikmesriigile,

¹⁶⁸ Albin, E. Union Responsibility to Migrant Workers: A Global Justice Approach, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 24, No. 1, 2014, lk 150.

¹⁶⁹ Barnard, C. More posting, *Industrial Law Journal*, Vol 43, No 2, July 2014, pp 197-200.

¹⁷⁰ Ibid.

mida tuleb järgida vastuvõtva riigi lähetatud töötajate suhtes.¹⁷¹ Põhiliselt on täiendav direktiiv seotud töötingimuste ja tööhõivega, mida peab teenuse osutaja asukohariigis kindlustama, et anda miinimum kaitse töötajale.¹⁷² Direktiivi võtmeroll on edendada ausat konkurentsi kõikide teenuspakkujate vahel, sealhulgas ka teistest liikmesriikidest, tagades võrdsed tingimused ning õiguskindluse nii teenusepakkujatele, osutajatele kui ka lähetatud töötajatele.¹⁷³

Direktiiv ei garanteeri veel, et tööle minnes teise liikmesriiki, kohaldatakse lähetatud töötajale samasuguseid tööhõivetingimusi ja meetmeid, kui töötajaid, kes on vastuvõttavas liikmesriigis kohaliku tööandja poolt tööle võetud.¹⁷⁴ Siin kohal on oluline mittediskrimineerimise keeld kodakondsuse alusel, mis tuleneb asutamiselepingu artiklist 45 lg 2, millest tulenevalt on oht, et pakutav kaitse lähetatud töötajatele on minimaalne.¹⁷⁵

Euroopa Liidu direktiivid võiksid kohaldada nii, et austatakse rohkem põhiõigusi, direktiivide kontekstis peab olema kõrgem norm Euroopa Liidu õigusel, seega direktiivist tulevad nõuded oleksid õigustatud ja proportsionaalsed.¹⁷⁶

Allpool olevas tabelis 4, mis keskendub magistritöö kahele kõige olulisemale direktiivile 96/71/EÜ ja täiendavale direktiivile 2014/67/EL, mis võeti vastu 2014. aastal ja tuuakse välja direktiivide regulatsioonid, mis aitavad paremini mõista, milleks oli vaja vastu võtta täiendav direktiiv. Täiendav direktiiv annab konkreetsemad juhised liikmesriikidele, mis peaksid ennetama ja vältima lähetamise eeskirjade kuritarvitamist. Tabelis 4 olevaid täiendava direktiivi punkte selgitatakse lähemalt järgmistes alapeatükkides.

¹⁷¹ Catana, M. Posted Workers in the Transnational Provision of Services- Treatment and Obligations of Employers, Perspectives of Business Law Journal, Vol. 2, Issue 1, November 2013, lk 254.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Verschueren, H. Cross-Border Workers in the European Internal Market: Trojan Horses for Member States' Labour and Social Security Law, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol 24, No. 2, lk 181.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Syrpis, P. Reconciling Economic Freedoms and Social Rights- The Potential of Commission v Germany (Case C-271/08, Judgment of 15 July 2010), Industrial Law Journal, Vol. 40, No. 2, 2011, lk 224.

Tabel 4. Direktiivi 96/71/EÜ ja täiendava direktiiv 2014/67/EL regulatsioonid

Direktiiv 96/71/EÜ	Täiendav direktiiv 2014/67/EL
- Preambula punktid pole selgesti väljendatud,	- Konkreetsed õigused väljatoodud, luua ühine raamistik liikmesriikide vahel
- Ausad konkurentsitingimused ja meetmed	- Tegelik lähetamise kindlakstegemise sätted; ei ole tegemist lähetamisega
- Minimaalse põhilise kaitse kohustuslikud sätted	- Järelevalve, ennetamise ja vältimise soov, halduskaristus/trahv
- Eri liikmesriikide pädevad asutused peavad tegema koostööd	- Tihedam koostöö liikmesriikide vahel
- Töötingimused	- Luua ühine teabele juurdepääsetavus kõikidele liikmesriikidele

3.1.1 Ühine raamistik liikmesriikide vahel

Täiendava direktiivi 2014/67/EL eesmärgiks on tagada teenuste piiriülese osutamise raames lähetatud töötaja õigused, mis oleksid asjakohasel tasemel kaitstud, iseäranis direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 kohaselt töötingimuste jõustamine liikmesriigis, kus teenust osutatakse, samal ajal lihtsustades teenusosutajate jaoks teenuse osutamise vabaduse kasutamist ja edendades ausat konkurentsi teenuseosutajate vahel, toetades nii siseturu toimimist.¹⁷⁷ Täiendavas direktiivis 2014/67/EL on rangemalt ja selgemalt sätestatud konkreetsed õigused tulenevalt Euroopa Liidu toimimise lepingust, milleks on töötajate vaba liikumine, asutamisevabadus ja teenuste osutamise vabadus.¹⁷⁸ Direktiivis 2014/67/EL on välja toodud selgemad tingimused muutmaks direktiivi 96/71/EÜ selgemini mõistetavamaks.

Täiendavas direktiivis 2014/67/EL on välja toodud peamised õigused, mis on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingus ning rõhutatud töötajate lähetamist teise liikmesriiki, millest tulenevalt peab seda vaatlema koos töötajate vaba liikumisega. Täiendava direktiivi 2014/67/EL eesmärgiks on luua ühine raamistik asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, mis on

¹⁷⁷ Direktiivi 2014/67/EL artikkel 1.

¹⁷⁸ Ibid., preambula punkt 1.

vajalikud direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks.¹⁷⁹ Sellega luuakse meetmed, mis takistavad direktiivi eeskirjade kuritarvitamist ning nendest kõrvalehoidmist ja samuti võtta sellise tegevuse eest vastutusele.¹⁸⁰

Täiendav direktiiv 2014/67/EL rakendab lähetatud töötajate õiguste kaitse, mille kaudu saab lähetatud töötaja esitada kaebuse oma tööandja vastu otse, nendeks on tõhusad mehhanismid, mis tagavad liikmesriigis, mille territooriumil töötaja viibib lähetuse korras või töötas, õiguse algatada kohtu- või haldusmenetlust, kui leiab, et ta on kahju kannatanud kohaldatavate eeskirjade eiramise tõttu.¹⁸¹

Direktiiv 96/71/EÜ preambula punktides ei ole piisavalt selgitatud artiklite sisu, mille tõttu liikmesriikidel tekkis raskusi selle tõlgendamisega ning oli olukordi, kus liikmeriigid tõlgendasid direktiivi erinevalt. 1996. aasta direktiiv oli liikmesriikidele üheselt arusaamatu, mis põhjustas liikmesriikide kohtute poolt massilise eelotsusetaotluse saatmise Euroopa Kohtule ning tekitas vajaduse vastu võtta täiendav direktiiv.

3.1.2 Lâhetamist reguleerivad sätted

Täiendava direktiivi 2014/67/EL artiklis 4 on sätestatud tegeliku lâhetamise kindlaks tegemise, kuritarvitamise ning nendest kõrvalehoidmise ennetamise reeglid ja lõige 1 sätestab pädevate ametiasutuste üldhinnangud kõikidele vajalikuks peetavatele faktilistele asjaoludele, mis peaks olema aluseks liikmesriigi pädevatele ametiasutustele.¹⁸² Pädevatel asutustel tuleb kindlaks teha, kas ettevõtja sisuline tegevus, mitte üksnes sisemine juhtimis- ja/või haldustegevus, toimub ka tegelikult, peavad hindama pädevad ametiasutused pikemat ajavahemikku arvesse võttes üldiselt kõiki faktilisi asjaolusid, mis iseloomustavad ettevõtja kõnealust tegevust.¹⁸³

Juhtumid näitavad, et piiriüleste teenuste osutamise ja tööõiguse valdkonnas lâhetatud töötajate seadused ja regulatsioonid ei ole alati järgitud, nimelt siseriikliku tööõiguse standardite jõustamisega on tihti probleem ja seda kõige enam siis, kui on tegemist välismaiste

¹⁷⁹ Ibid., artikkel 1 lg 1.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid., 2014/67EL artikkel 11.

¹⁸² Ibid., artikkel 4.

¹⁸³ Ibid., artikkel 4 lg 2.

tööandjatega.¹⁸⁴ Seetõttu aitabki täiendav direktiiv 2014/67/EL liikmesriigi pädevatel ametiasutustel määrata kindlaks, kas tegemist on lähetusega või mitte.

Peamised asjaolud ettevõtja sisulise tegevuse kohta¹⁸⁵:

- koht, kus ettevõtja registrijärgselt asub ja kus asub tema juhatus, kus ta kasutab kontoriruumi, maksab makse ja sotsiaalkindlustusmaksid ning kus tal on siseriikliku õiguse kohaselt kutsealal tegutsemise luba;
- lähetatud töötajate töölevõtmise koht ja koht, kust nad on lähetusse saadetud;
- ühelt poolt ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus ja teiselt poolt klientidega sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus;
- koht, kus toimub ettevõtja sisuline äritegevus ja kus on võetud tööle halduspersonal;
- täiendavate lepingute arv ja/või asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive.

Sätetatud on ka punktid lähetatud töötaja kindlaks tegemise jaoks, mis aitab pädevatel ametiasutustel kindlaks teha, kas tegemist on lähetusega või mitte.

Peamised asjaolud lähetatud töötaja hindamiseks:¹⁸⁶

- kas töötamine muus liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- lähetuse alguskuupäev;
- kas lähetus toimus muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb;
- kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist või teenuste osutamist tagasi päritoluliikmesriiki;
- tegevuse olemus;

¹⁸⁴ Evju, S. Cross-Border Services, Posting of workers, and Jurisdictional Alternation, European Labour Law Journal, Vol 1, No. 1, 2010, lk 91.

¹⁸⁵ Direktiivi 2014/67/EL artikkel 4.

¹⁸⁶ Ibid.

- kas töötaja lähetanud tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise;
- kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine (lähetatud) töötaja.

Neid eeskirju järgides ja rakendades, peaksid liikmesriikide pädevad ametiasutused suutma teha kindlaks tegeliku lähetamise ning saavad ennetada eeskirjade kuritarvitamist.

Direktiivis 96/71/EÜ on sätestatud ausad konkurentsi tingimused ja meetmed, mis peavad tagama töötaja minimaalsest õiguse kaitsest tulenevaid sätteid. Kehtiv direktiiv 96/71/EÜ ei anna konkreetseid sätteid liikmesriikide pädevatele ametiasutustele lähetamise kindlaks tegemise suhtes.

Vastuvõttev riik võib rakendada kõrgemaid standardeid lähetatud töötajatele peamiselt seetõttu, et Euroopa Kohus täpsustas direktiivi 96/71/EÜ artikkel 3 lõiget 7, mille kohaselt säte ei takista tööandjatel kohaldamaks töötajatele soodsamaid tingimusi.¹⁸⁷ Uut lähenemisviisi tõlgendus lubab soodsamaid koduriigi eeskirju kohaldada lähetatud töötajatele, samuti võimaldab teenusepakkujatel vastuvõtvas riigis vabatahtlikult pakkuda palju soodsamaid tingimusi töötajate suhtes.¹⁸⁸

3.1.3 Ennetamine ja halduskaristus/trahv

Soov ennetada ja vältida kuritegevust on täiendava direktiivi 2014/67/EL üks eesmärke, samuti parandada lähetamise põhimõtte rakendamist ja järelevalvet ning liidu tasandil tuleks kasutusele võtta rohkem ühtlustatud asjaolud, mis hõlbustavad eeskirjade ühist tõlgendamist.¹⁸⁹ Täiendava direktiiviga soovitakse tugevdada haldusnõudeid ja kontrollmeetmeid, mis on vajalikud tulemusliku järelevalve saavutamiseks tingimusel, et nõuded ja meetmed on põhjendatud ja proportsionaalsed ning kooskõlas liidu õigusega.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Kilpatrick, C. The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 2, June 2009, lk 200.

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ Direktiivi 2014/67/EL preambula punkt 7.

¹⁹⁰ Ibid., artikkel 9 lg 1.

Liikmesriigid võivad kehtestada eelkõige järgnevaid meetmeid, mis on sätestatud täiendava direktiivi artiklis 9 lõikes 1:¹⁹¹

- teises liikmesriigis asutatud teenuseosutaja kohustus esitada hiljemalt teenuseosutamist alustades riigi pädevale asutusele ametlikus keeles lihtne teade, mis sisaldab teenuseosutaja andmeid, lähetatud töötajate eeldatav arv, lähetuse kestvus, töökoha aadress ja lähetust õigustavate teenuste olemust;
- kohustus hoida või teha kättesaadavaks ja/või säilitada paber- või digikoopia töölepingust või sellega samaväärsest dokumendist, vajaduse korral sisaldab töötasu tõendit, töögraafikuid;
- kohustus esitada pärast lähetusperioodi lõppu vastuvõtva liikmesriigi asutuste taotluse korral dokumendid mõistliku aja jooksul;
- määrata kontaktisik teenuste osutamise kohas vastuvõttavas liikmesriigis pädevate asutuste vahel suhtlemiseks;
- kohustus määrata vajaduse korral esindajana tegutsev kontaktisik.

Siseriikliku õiguse kohaselt on ette nähtud tulemuslikud ja asjakohased kontroll- ja järelevalvemehhanismid ning siseriikliku õiguse kohaselt määrata asutuste oma territooriumil tõhusat ja piisavat kontrolli teostamiseks, direktiivi 96/71/EÜ sätete ja täiendava direktiivi 2014/67/EL nõuetekohane kohaldamine ning jõustamine.¹⁹² Pädevaid asutused viivad läbi pistelisi kontrole, mis põhinevad riskihinnangutel, kus tegevusala võidakse kasutada kõige sagedamini teenuste osutamisel lähetatud töötajaid.¹⁹³ Kontrollimised, mida peavad tagama liikmesriigid ja mille puhul tuleb arvesse võtta täiendava direktiivi 2014/67/EL sätteid ei tohi olla diskrimineerivad ega ebaproportsionaalsed.¹⁹⁴

Eesti Vabariigi Valitsuse seletuskirjast tulenevalt Eesti toetas lubavate riiklike kontrollmeetmete selget piiritlemist eelnõus, mis on oluline ettevõtlusvabaduse ja halduskoormuse seiskohast.¹⁹⁵ Eesti ei ole seni pidanud vajalikuks kehtestada täiendavaid haldusnõuandeid ettevõtetele, kes

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² Ibid., artikkel 10.

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ Ibid.

¹⁹⁵ Seletuskiri Vabariigi Valitsuse, (viide 36).

lähetavad töötajaid direktiivi 96/71/EÜ tähenduses, seega ei too artikkel 9 kohustust kehtiva õiguse muutmiseks.¹⁹⁶

Liikmesriikidel on endiselt palju probleeme halduskaristuste ja/või trahvide piiriülese jõustamise ja sissenõudmisega. Täiendava direktiivi preambula punkt 39 sätestab, et liikmesriikide süsteemide erinevused määratud halduskaristuste ja/või –trahvide piiriülesel jõustumisel või sissenõudmisel takistavad siseturu nõuetekohast toimimist ja on oht, et lähetatud töötajate kaitse ühtlase taseme tagamine kogu liidus on väga raske, kuid mitte võimatu.¹⁹⁷ Liikmesriikide õigusaktide ühtlustamine halduskaristuste ja/või –trahvide piiriülese jõustumise korral on oluline eeltingimus, et oleks tagatud siseturu nõuetekohase toimimise jaoks kindlam, ühetaolisem ja võrreldavam kaitse.¹⁹⁸

Täiendavas direktiivis 2014/67/EL ei ole ära sätestatud täpseid karistusi ega rahatrahve, vaid on selgitatud, et siseriiklike õigusnormide rikkumiste eest määratavad karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.¹⁹⁹ Täiendava direktiivi artikkel 6 sätestab, et liikmesriigid teevad tihedat koostööd ning osutavad üksteisele põhjendamatu viivitusega abi, et hõlbustada direktiivide rakendamist, kohaldamist ja jõustamist.

Tulenevalt lähetamise piiriülesest iseloomust on trahvide ja karistuste vastastikune tunnustamine ja jõustamine eelkõige teise liikmesriiki ajutiselt töötajaid lähetava ettevõtte asutamiskoha liikmesriigis vajalik.²⁰⁰ Ühise vastastikuse tunnustamise ja jõustamisvahendi puudumine põhjustab praktikas suuri jõustamisprobleeme.²⁰¹ Mitmes liikmesriigis rakendatakse kriminaalkaristust, samas kui teistes riikides reguleerib seda haldusõigus ning mõningal juhul leidub riike, kus kehtivad mõlemad kombinatsioonid.²⁰²

Eesti Vabariigi Valitsuse seletuskirjas on välja toodud, et Eesti toetab täiendava direktiivi teksti, kus ei sätestata konkreetseid karistusliike ega –määrasid.²⁰³ Kuid leiab, et piiriülene karistuse jõustamise süsteem peab olema selgem ja kooskõlas kehtivate rahvusvaheliste koostöö ja karistuse vastastikuse tunnustamise ning täitmise põhimõtetega.²⁰⁴ Eesti leiab, et artiklites 13-16 pakutud

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Direktiiv 2014/67/EL preambula punkt 39.

¹⁹⁸ Direktiivi 2014/67/EL preambula punkt 40.

¹⁹⁹ Ibid., artikkel 20.

²⁰⁰ Seletuskiri Vabariigi Valitsus, (viide 36).

²⁰¹ Ibid.

²⁰² KOM (2012) 131, lk 19.

²⁰³ Seletuskiri Vabariigi Valitsus, (viide 36).

²⁰⁴ Ibid., 12.

kujul karistuse jõustumise süsteem ei sobi kokku olemasolevate menetlusõiguste ja rahvusvahelise koostöö põhimõtetega, kuna sätted on ebaselged ning vajavad põhjaliku analüüsi läbiviimist.²⁰⁵

Direktiivi 96/71/EÜ preambula punkti 13 kohaselt tuleb liikmesriikidel õigusaktid kooskõlastada, et sätestada minimaalse kaitse põhilised kohustuslikud sätted, mida peavad täitma asukohamaa tööandjad, kes lähetavad töötajaid ajutiselt tegema tööd selle liikmesriigi territooriumil, milles teenuseid osutatakse.²⁰⁶ Kehtiva direktiivi 96/71/EÜ artikkel 5 sätestab meetmed, mille kohaselt liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, kui direktiivi ei täideta ning liikmesriigid tagavad eelkõige, et töötajatele ja/või nende esindajatele oleksid kättesaadavad kohustuste täitmiseks vajalikud menetlused.²⁰⁷ Kuna ei ole liikmesriikidele sätestatud ühtseid meetmeid, siis liikmesriigid rakendasid asjakohaseid meetmeid oma siseriiklikust õigusest tulenevalt.

Täiendav direktiiv 2014/67/EL kehtestab liikmesriikidele eeskirjad, mille rakendamisel võetakse vastu siseriiklike õigusnormide rikkumiste eest määratavate karistuste liigid ja liikmesriigid peavad kehtestama vajalikud meetmed, et neid rakendada ja järgida.

3.1.4 Koostöö liikmesriikide vahel

Täiendava direktiivi 2014/67/EL preambula punkt 49, milles on sätestatud direktiivi 96/71/EÜ paremat ja ühtsemat kohaldamist, on asjakohane luua halduskoostööd hõlbustav elektrooniline teabevahetussüsteem ning pädevad asutused peaksid kasutama programmi IMI (siseturu infosüsteem) nii palju kui võimalik, mis ei tohiks takistada olemasolevat ja tulevast halduskoostööd ega vastastikust abi käsitlevate kahepoolsete lepingute või kokkulepete kohaldamist.²⁰⁸ Liikmesriigid ise ei suuda piisavalt saavutada ühist raamisikku lähetatud töötajate asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, küll aga saab seda meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas ELi lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.²⁰⁹

Täiendava direktiivi 2014/67 artikkel 21 sätestab, et liikmesriigid võivad kohaldada pädevate asutuste vahel sõlmitud halduskoostööd ja vastastikust abi käsitlevaid kahepoolseid kokkuleppeid

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ Direktiivi 96/71 preambula punkt 13.

²⁰⁷ Ibid.

²⁰⁸ Direktiivi 2014/67 artikkel 49.

²⁰⁹ Ibid., preambula punkt 50.

ja kahepoolset korda seoses direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste rakendamise ja järelevalvega.²¹⁰

Tulenevalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklist 26 lõikest 2, mis sätestab, et siseturg hõlmab sisepiirideta ala, mille ulatuses tagatakse kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumine vastavalt aluslepingute sätetele.²¹¹

Liikmesriikide vahelise andmeside toimimiseks pidi komisjon looma Euroopa Liidu liikmesriikide vahel siseturu infosüsteemi, millega saavad liikmesriigid vahetada isikute andmeid piiriülestes olukordades. Täiendava direktiivi 2014/67/EL artikkel 21 ja 22 sätestavad, et lähetatud töötajate andmeid hakkavad liikmesriikide pädevad ametiasutused vahetama läbi siseturu infosüsteemi, mis on tulusam ning kaitseb isikute andmeid rohkem kui paberkandjal küsimine.²¹²

Siseturu infosüsteem IMI loodi määrusega nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd liikmesriikide pädevate asutuste vahel. Preambula punkt 2 sätestab, et siseturu infosüsteem on interneti kaudu kättesaadav tarkvararakendus, mille komisjon töötab välja koostöös liikmesriikidega, et aidata liikmesriikidel tegelikkuses täita liidu õigusaktides sätestatud teabevahetusnõudeid, luues piirilest teabevahetust ja vastastikust abistamist lihtsustava keskse sidepidamisvahendi.²¹³

Määruse nr 1024/2012 preambula punkt 7 sätestab, et IMI puhul on järgitud andmekaitse põhimõtet ja selle väljatöötamisel on silmas peetud andmekaitsealaste õigusaktide nõudeid ning on andmekaitseõbralik eelkõige seetõttu, et IMIs vahetatud isikuandmete kättesaadavusele on kehtestatud piirangud, seetõttu tagab IMI märkimisväärselt suurema kaitse ja turvalisuse kui muud teabevahetusmeetodid, näiteks tavapost, telefon, faks või e-post.²¹⁴

Määruse 1024/2012 artikkel 3 sätestab, et halduskoostööks on vajalik rakendada siseturuvaldkonna liidu õigusakte, mis näevad ette halduskoostöö, sealhulgas isikuandmete vahetamise liikmesriikide vahel või liikmesriikide ja komisjoni vahel.²¹⁵

²¹⁰ Ibid., artikkel 21.

²¹¹ Euroopa Liidu toimimise leping artikkel 26 lg 2.

²¹² Direktiivi 2014/67/EL artiklid 21 ja 22.

²¹³ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 1024/2012, 25.10.2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd ning millega tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2008/49/EÜ (IMI määrus), ET 2012, No. 1, 316. 14.11.2012.

²¹⁴ Ibid., preambula punkt 7.

²¹⁵ Ibid., artikkel 3.

Pädevad ametiasutused Eestis, mis puutuvad kokku lähetatud töötajatega on Eesti Sotsiaalkindlustusamet, Maksu- ja Tolliamet, Tööinspeksioon ja Haigekassa, kes reguleerivad lähetatud töötajatega seotud õigusi.

Tulenevalt Vabariigi Valitsuse seletuskirjast on Eestis IMI infosüsteemi riiklikuks koordinaatoriks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, kelle ülesandeks on otsustada, millised asutused peaksid IMI-s registreerima ning tagama, et teistest liikmesriikidest saadetud päringud saavad õigeaegselt rahuldava vastuse.²¹⁶ Hetkel kasutavad IMI süsteemi Eesti Sotsiaalministeerium ja Tööinspeksioon.

Võrreldes kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ, kus eri liikmesriikide pädevad asutused peavad tegema koostööd ning nägema ette asjakohased meetmed juhuks, kui käesolevat direktiivi ei rakendata.²¹⁷ Antud punktis pole ära mainitud, milliseid meetmeid peaksid liikmesriigid kasutama kui tööandjad ei kohalda direktiivi õigesti. Liikmesriikidele on antud selles punktis tõlgendamise ruumi, mida nad võiksid rakendada antud olukorras, see ei ole ühtne võrreldes kõikide liikmesriikidega, sest liikmesriigid tõlgendavad meetmeid erinevalt ning ei ole ühtset konsensust antud kontekstis.

Antud magistr töö peamiseks eesmärgiks on uurida töötaja lähetust Eestist-Soome. Kuna Soome on Eesti naaberriik, siis on nende riikide vahel koostöö tugev, eelpool mainitud statistika kohaselt lähetatakse Eestist kõige rohkem töötajaid Soome. Eesti ja Lõuna-Soome Tööinspeksioon on sõlminud koostöölepe, mille eesmärgiks on tihe riikide vaheline infovahetus ja ühistegevus, mis tagaks Eesti töötajatele võrdse kohtlemise Lõuna-Soome tööturul.²¹⁸ Kiire ja efektiivne andmevahetus aitab Tööinspeksioonidel kiiresti sekkuda ja kaitsta lähetatud töötajat tööalase ärakasutamise eest, olukordades, kus Soome seadused ei võimalda karistada neid tööandjaid, kes Eesti töötajat ebaõiglaselt kohtleb.²¹⁹ On oluline ka tegeleda Eesti ettevõtetega, kes jätavad oma töötajad minimaalse kaitseta, jättes neile töötasu maksmata või hoopis makstes madalamat töötasu töötajale, kui see on sätestatud Soome kollektiivlepingus, sageli jäävad lähetatud töötajad ilma ka

²¹⁶ Seletuskiri Vabariigi Valitsus, (viide 36).

²¹⁷ Direktiiv 96/71/EÜ artikkel 5.

²¹⁸ Tööinspeksioon. Tööinspeksioon kaitseb Eestist lähetatud töötajate õigusi Soomes. http://www.ti.ee/est/koik-uudised/uudised-detailne/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=41&cHash=c1d6557bfc19d624e75e0697000aabfd&no_cache=1&sword_list%5B0%5D=1%5C3%A4hetatud&sword_list%5B1%5D=t%5C3%B6%5C3%B6tajak (13.03.2015).

²¹⁹ Ibid.

ületunnitöö hüvitisest ja kohustuslikust iganädalasest puhkeajast, mida toodi välja ka eelmises Eesti kohtupraktika alapeatükis.²²⁰

Lisaks Eesti ja Soome tööinspeksiooni koostööle, on olemas ka Eesti Sotsiaalkindlustusameti koostöö Soome pädeva asutusega, kes kontrollib A1 vormi kehtivust. Soome pädev asutus saadab päringu Eesti Sotsiaalkindlustusametile, küsides, kas antud A1 vorm on originaal või mitte. Mõningatel juhtudel on välja tulnud, et A1 on olnud võltsing, kus on ka võltsitud Sotsiaalkindlustusameti ametniku allkirja.²²¹ Eesti ja Soome vaheline koostöö on väga tihe, et võidelda võltsingute, sotsiaalse dumpingu kui ka eeskirjade kuritarvitamise vastu. Kuna Eestist lähetatakse palju töötajaid Soome tööle, siis peaks olema Eesti huvi väga suur, et lähetatud töötajad ei jääks Soomes ilma minimaalsest kaitsest.

3.1.5 Ühine teabele juurdepääsetavus

Täiendava direktiivi 2014/67/EL artikkel 5 sätestab parema juurdepääsu teabele, mis tähendab, et liikmesriigid peavad võtma asjakohased meetmed tagamaks direktiivis 96/71/EÜ sätestatud töötingimused, mida teenuse osutaja peab järgima, tingimused tehakse üldsusele kättesaadavaks tasuta selgel, läbipaistval, terviklikul ja eemalt kergesti juurdepääsetaval teel.²²² See annab inimestele rohkem informatsiooni teistes riikides rakendatavatest õigustest ja kaitsest. Ametlikul riiklikul veebisaidil peab olema kirjas, milliseid töötingimusi ja/või millist siseriiklikku ja/või piirkondlikku õigust kohaldatakse nende territooriumile lähetatud töötaja suhtes.²²³

Direktiivi 96/71/EÜ artikkel 3 sätestab töötingimused, mida kohaldatakse liikmesriigi õigusnormide või tunnustatud kollektiivlepingutega:²²⁴

- maksimaalne ja minimaalne puhkeae;
- tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud;
- töötajate vahendamise tingimused;

²²⁰ Ibid.

²²¹ Informatsioon pärineb Eesti Sotsiaalkindlustusameti välis hüvitiste üksuse peaspetsialistilt

²²² Direktiiv 2014/67/EL artikkel 5.

²²³ Ibid.

²²⁴ Direktiivi 96/71/EÜ artikkel 3.

- tervisehoold, -ohutus ja -hügieen;
- rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;
- meeste ja naiste võrdne kohtlemine .

Töötasu miinimummäärade mõiste on vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse. Eelmises peatükis 2 tuli juttu rohkem Euroopa Kohtulahenditest, kus Euroopa Kohus on andnud tõlgendusi direktiivist tulenevatele töötasu miinimummääradele ning töötingimuste kohta liikmesriikidele.

Liikmesriigid peavad nimetama organid ja asutused, mille poole võivad töötajad või ettevõtjad pöörduda üldise teabe saamiseks liikmesriigi territooriumil kohaldatava siseriikliku õiguse ja tava kohta.²²⁵

3.2 Sotsiaalne dumping

Lähetatud töötajate direktiivi 96/71/EÜ preambula punkt 3 sätestab, et siseturu väljakujundamine loob dünaamilise keskkonna riikidevahelisele teenuse osutamisele, millest tulenevalt ettevõtjad üha rohkem lähetavad töötajaid teise liikmesriigi territooriumile ajutiselt tööle kui see, kus töötajad tavaliselt töötavad.²²⁶

Laialt on levinud nähtus, et madalama tööjõu kuludega riigid pakuvad teenuseid teistesse riikidesse ning hanke korral saavad pakkuda madalamat hinda kui liikmesriigi ettevõtjad, mis võivad tekitada sellele liikmesriigile suurema tööpuuduse määra, kui ettevõtjatel ei ole enam töötajatele tööd pakkuda.²²⁷ Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt kujutab töötajate kaitse avalikku huvi, mis kehtib siis kui tööandja töötingimused töötajate suhtes on miinimumist halvemad ja seda nimetatakse sotsiaalseks dumpinguks.²²⁸

²²⁵ Direktiiv 2014/67/EL artikkel 5.

²²⁶ Direktiivi 96/71 põhjendus nr 3.

²²⁷ Eklund, R. The Laval Case, *Industrial Law Journal*, Vol. 35, No. 2, June 2006, lk 205.

²²⁸ Ibid.

Kehtiva direktiivi 96/71/EÜ algseks peamiseks eesmärgiks oli ära hoida sotsiaalset dumpingut ehk olukordi, kus teenuse osutaja võidab pakkumise seetõttu, et tema asukohariigis on tööjõukulud väiksemad kui pakkumise korraldanud isiku asukohariigis.²²⁹

Teenuseid tarnivad firmad on kohustatud olema teadlikud lähetatud töötaja regulatsioonidest ning neid ka järgima vastuvõtvast riigis, kui neid ei järgita siis tekib sotsiaalne dumping, mis on sagenenud ning on avastatud päris mitmetel juhtudel pettusi.²³⁰ Prantsusmaal leidis aset juhtum, kus ettevõtja lähetas töötajad Poola ja töötasu maksis 400 eurot kuus, lisaks pidid saama kodumaalt lahkumise boonuse, milleks oli 1350 eurot, eiras firma siiski Prantsusmaa palkade regulatsiooni.²³¹

Töötaja lähetamise korral rakendatakse direktiive ning lähetatava riigi siseriiklikku õigust ning sotsiaalkindlustust rakendab algne töökoha riik. Üldsuse teadlikkus lähetatud töötaja õigusaktidest ning kohaldatavast õigusest ei pruugi olla laialdane. Täiendava direktiivi 2014/67/EL üks eesmäärke, mida riigid peavad rakendama, on suurendada inimeste teadlikkust direktiividest tulenevatest õigustest, mida liikmesriigid rakendavad oma kehtivatesse regulatsioonidesse.

3.3 Eesti ja Soome õigused lähetatud töötajale

Peatükis 1 asuvas tabelis tuuakse välja, regulatsioonid, mis kehtivad lähetatud töötajale ja reguleerivad Euroopa Liidu õigust, Eesti siseriiklikku õigust ja Soome siseriiklikku õigust. Euroopa Liidu õiguse regulatsioone selgitati lähemalt peatükis 1, järgnevalt peatutakse Eesti siseriiklikul õigusel, Põhiseaduse peamisel paragrahvil, töölepingu seadusel, kollektiivlepingu seadusel ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusel. Tuuakse välja Soome siseriikliku õiguse regulatsioone lähetatud töötajale, milleks on Soome Põhiseadus, töölepingu seadus, kollektiivne regulatsioon ja lähetatud töötajate akt. Selgitatakse, millised regulatsioonid kehtivad lähetatud töötajale Eestist Soome töölähetuse korral.

Alljärgnevalt tuuakse välja peamised Eesti siseriiklikud ja Soome siseriiklikud õigusaktid, mis reguleerivad töötajate lähetamist. Regulatsioonide väljatoomise vajalikkus selgitatakse näidete abil, kuidas regulatsioonid kehtivad lähetatud töötajale lähetamise korral Soome Vabariiki.

²²⁹ Muda, M. Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest, *Juridica* VII/2002, lk 559.

²³⁰ Lalanne, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services, *International Labour Review*, Vol. 150, 2011, No. 3-4, lk 220-221.

²³¹ *Ibid.*, lk. 221.

Eesti Vabariigis reguleeritakse töötaja lähetamist järgmiste õigusaktidega:

Eesti Vabariigi Põhiseadus (PS) § 29 sätestab fundamentaalse põhiõiguse Eesti kodanikule - õigus vabalt valida tegevusala, elukutse ja töökoht, § 29 lg 1 sätestab kutsevabaduse põhiõiguse.²³² Riigikohtu praktika kohaselt on sellega hõlmatud ka juba tekkinud töö- või teenistussuhe.²³³ Riigikohtu tõlgendusel on kutsevabaduse kaitseala riivatud, kui üht elukutse või töökohaga seotud tegevust, omadust või seisundit takistatakse, kahjustatakse või kõrvaldatakse.²³⁴

PS § 29 lg 5 sätestab, et töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine on vaba, töötajate ja tööandjate ühinged ja liidud võivad oma õiguste ja seaduslike huvide eest seista vahenditega, mida seadus ei keela, streigiõiguse kasutamise tingimused ja korra sätestab seadus.²³⁵

Töölepingu seaduse (TLS) § 40 lg 2 sätestab, et töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist.²³⁶ Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha TLS § 40 lg 3 alusel kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras.²³⁷

Varbariigi Valitsuse määrus töölähetuse kulude hüvitamise maksmise korra ning välislähetuse päevaraha alammäära maksmise tingimused ja kord, mille kohaselt on töötajal õigus nõuda tööandjalt töölähetusega kaasnevate sõidu- ja majutuskulude ning tööülesande täitmisega kaasnevate muude mõistlike kulude (näiteks sõidupiletite ostmise, reisikindlustus, viisa, pagasivedu) hüvitamist ning välislähetuses oldud aja eest päevaraha maksmist.²³⁸

Riigikohus on selgitanud, et antud Vabariigi Valitsuse määrusest tulenevalt, ei ole töötasu ja päevaraha samastuvad, töötasu makstakse töö eest, päevaraha aga teeloleku ja lähetuskohas viibimise aja eest.²³⁹ Tulenevalt antud määrusest § 4 lõike 4 kohaselt, võib tööandja välislähetuse päevaraha määra vähendada kuni 70%, kui lähetuskohas viibimise ajal tagatakse lähetatule tasuta toitlustamine.²⁴⁰

²³² PS § 29.

²³³ Ibid., punkt 13.

²³⁴ RKTKo 3-2-1-179-12 punkt 10.

²³⁵ PS § 29 lg 5.

²³⁶ TLS § 40 lg 2.

²³⁷ Ibid., § 40 lg 3.

²³⁸ Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord- RT I, 21.12.2011, 10 Vabariigi Valitsuse määrus.

²³⁹ RKTKo 3-2-1-187-13.

²⁴⁰ RKTKo 3-2-1-117-11.

Kollektiivlepingu seadus (KLS) § 2 lõikest 1 tulenevalt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsust vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.²⁴¹

KLS § 4 sätestab kollektiivlepingu rakendusala, millest tulenevalt lõige 1 sätestab, et kollektiivleping laieneb neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti.²⁴²

KLS § 4 lg 2 sätestab, et kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses või muus õigusaktis ettenähtust on tühised, välja arvatud, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.²⁴³ KLS § 6 lg 1 reguleerib kollektiivlepingu sisu, milles peab olema kindlaks määratud palgatingimused, töötingimused, töö- ja puhkeaja tingimused jne.²⁴⁴

Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse (KTTLS) § 1 reguleerib kollektiivse töötüli lahendamise ning streigi ja töösulu väljakuulutamise ning korraldamise korda.²⁴⁵

KTTLS § 13 reguleerib streigi ja töösulu õiguse tekkimist, mille lõike 1 kohaselt töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulg üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppes kinni või ei täida kohtuotsust.²⁴⁶

Kollektiivse töötüli lahendamise seadus ei anna õigust esitada streigil poliitilisi või muid töösuhet mittepuudutavaid nõudeid kui ka tööalaseid nõudmisi, võivad ühingud ja liidud esitada oma eesmärkide täitmiseks koosolekutel, miitingutel, tänavarongkäikudel või pikettidel.²⁴⁷

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse (ELTTS) § 1 sätestab, et käesoleva seaduse eesmärk on tagada teenuste osutamiseks välisriigist Eestisse lähetatud töötajate õiguste kaitse ning teenuse osutamise tegelevate tööandjate aus konkurents.²⁴⁸

²⁴¹ KLS § 2 lg 1.

²⁴² Ibid., §4 lg 1.

²⁴³ Ibid., § 4 lg 2.

²⁴⁴ Ibid., §6 lg 1.

²⁴⁵ KTTLS § 1.

²⁴⁶ Ibid., § 13 lg 1.

²⁴⁷ RKTKo 3-2-1-159-13.

²⁴⁸ ELTTS §1.

ELTTS § 3 lg 1 kohaselt lähetatud töötaja käesoleva seaduse tähenduses on füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus, välisriigis töösuhte kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks käesoleva seaduse tähenduses, kui see vastab töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatule.²⁴⁹

ELTTS § 4 lg 3 kohaselt kui töölepingule kohaldatava välisriigi õiguse sätted on lähetatud töötajale töötingimuste osas Eesti sätetest soodsamad, kohaldatakse töötajale soodsamat sätet.²⁵⁰

Soome Vabariigis reguleeritakse lähetatud töötaja õigusi järgnevate regulatsioonidega:

Soome Põhiseadus § 18 sätestab, et igal on õigus teenida oma elatist omal valikul tööhõives, kutsetegevuses või äritegevuses, kedagi ei tohi jätta ilma tööst seadusliku põhjuseta.²⁵¹

Kui Eesti Vabariigi põhiseadust võrrelda Soome Vabariigi põhiseadusega, siis mõlemad seadused sätestavad õiguse vabalt valida omale kutsetegevus või tööhõive. Kuid Eesti Vabariigi põhiseadusega on veel lubatud streigiõigus ehk kasutada kollektiivseid survemeetmeid enda sotsiaalsete ja majanduslike huvide kaitseks, sh töötajate õigus sel eesmärgil streikida.²⁵² Soome Vabariigi põhiseaduses seda õigust ei ole.

Soome Vabariigi töölepingu seadus kohaldab oma riigi kodanikele töölepingu normid. Soome töölepingu seaduse peatükk 2 lõige 7 sätestab punktid, mille alusel tööandja järgib riiklikult sätestatud kollektiivlepingut kõnealuses sektoris mõistete ja töötingimuste kohta, mis puudutavad tööandja töösuhteid.²⁵³

Iga tööleping, mis on vastuolus üldiselt kohaldatavale kollektiivlepingule on õigustühine.²⁵⁴ Soome Vabariigi töölepingu seaduse peatükk 11 sätestab rahvusvahelised töölepingu tingimused,

²⁴⁹ Ibid., § 3 lg 1.

²⁵⁰ Ibid., § 4 lg 3.

²⁵¹ Ministry of Justice, Finland. The Constitution of Finland, 11. June 1999. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j1TfeqmDB8oJ:https://www.finlex.fi/fi/laki/kaanokset/1999/en19990731.pdf+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee> (10.02.2015).

²⁵² Eesti Vabariigi Põhiseadus, Paragrahv 29, kommenteeritud väljaanne 2012. <http://www.pohiseadus.ee/ptk-2/pg-29/> (04.03.15).

²⁵³ Ministry of Employment and Economy, Finland. Employment Contracts Act, January 2014. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (20.02.2015).

²⁵⁴ Ibid.

nimelt lõike 1 kohaselt töölepingutele kohaldatav õigus, mis on rohkema kui ühe riigi õiguse vahel, määratletakse kooskõlas lepinguliste kohustuste konventsiooniga ehk Rooma I määrusega.²⁵⁵

Peatüki 11 lõike 2 kohaselt lähetatud töötajate minimaalsed tingimused ja töötingimused on sätestatud lähetatud töötajate aktis.²⁵⁶

Soome kollektiivse regulatsiooni punkt 2 sätestab kollektiivlepingu tingimused, et Soome lähetamise korral tuleb töötajale maksta konkreetse sektori kollektiivlepingus ette nähtud töötasu alammäära.²⁵⁷ Soome puhul tuleb silmas pidada, et üldist miinimumtasu kehtestatud ei ole ning lähtuma peab just vastava sektori kollektiivlepingust.

Soome lähetatud töötajate akt, mis kehtib teistest liikmesriikidest vaba teenuse osutamisega lähetatud töötaja suhtes, keda on lähetatud Soome. Soome lähetatud töötajate akti kohaldatakse lähetatud töötajale, mis tuleneb peatükist 1, kes tavaliselt teostab oma tööd muus riigis kui Soome ja kelle tööandja ettevõtte on asutatud teises riigis, lähetatakse töötaja Soome piiratud aja jooksul, mis on seotud riikidevaheliste teenuste osutamisega.

Seaduses on nimelt kolm erinevat viisi, kuidas ära tunda lähetatud töötaja.²⁵⁸

- 1) töötaja on lähetatud tööandja alluvuses, ettevõtja on sõlminud lepingu töölisega ja kasutajaga, kes tegutseb Soomes;
- 2) töötaja on tööle lähetanud asutus või ettevõtja, mis on seotud kontserni kuuluva ettevõttega;
- 3) töötaja on palgatud ettevõtte poolt ja tööandja on ajutist tööjõudu rakendav ettevõtja.

Seadust ei kohaldata merelaeva töötajatele ega kaubalaevastiku ettevõtjatele. Peatükis 2 on sätted ja eritingimused, mis reguleerivad tööhõivet, nimelt lähetatud töötaja töölepingu alusel ning konventsiooni alusel määratakse ära kohaldatav õigus lepingulisteks kohustusteks.²⁵⁹

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ Ibid.

²⁵⁷ Ministry of Labor, Finland. Collective Agreements act (463/1946), 08.05.2002. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1946/en19460436> (20.02.2015).

²⁵⁸ Ministry of Employment and Economy, Finland, Posted Workers Act (1146/2012), August 2013. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posted%20workers> (20.02.2015).

²⁵⁹ Ibid.

Isegi kui tuleb välja, et kohaldatav õigus lähetatud töötaja töölepingu järgi on teise riigi õigus, siis Soome õiguse sätteid kohaldatakse, kui need on soodsamad töötajale kui õigusnormid, mis muidu kohalduksid.²⁶⁰

Need kohalduksid seoses hüvitisega ja makstes kõrgemat palka, mille aluseks on tööaeg (tulenevalt töötaja seadusest), vastavuses ettenähtud töö- ja puhkeajaga (tuleneb töötaja seadusest) ning tulenevalt iga põhipuhkuse puhkusetasust ja puhkuse hüvitisest (sätestatud puhkuseseaduses), töötasu suurus ning töötaja eluase (sätestatud töölepingu seaduses) ja perepuhkus (tulenevalt töölepingu seadusest).²⁶¹

Soome lähetatud töötajate seaduse § 2 reguleerib lähetatud töötajate suhtes kohaldavaid töösuhte tingimusi. Nimelt on sätestatud antud aktis, olenemata sellest, milline õigus töösuhet reguleerib, tuleb kohaldada teatavaid Soome õigusnorme kui need on töötajale soodsamad kui õigusnormid, mis oleksid muidu kohaldatavad.²⁶²

Selleks, et eelpool mainitud Eesti kui Soome siseriiklikust õigusest aru saada tuuakse välja näited erinevatest olukordadest, kui töötajat lähetatakse Soome Vabariiki.

Näide 1:

Töötaja sõlmis Eesti tööandjaga töölepingu, mille kohaselt lähetatakse töötaja Soome Vabariiki. Töölepingu kohaselt kohaldatakse Eesti õigusakte, kuid töö tegemise kohaks on Soome Vabariik. Tööandja peab enne töötaja lähetamist taotlema Sotsiaalkindlustusametist vormi A1. Vorm A1 tõendab, et lähetatud töötaja on seotud Eesti sotsiaalkindlustussüsteemiga. Töö tegemise asukoha riigi siseriiklikust õigusest tulenevad Soomes kehtivad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Samuti peab tööandja maksma töötajale töötasu Soome kollektiivlepingus ettenähtud määras. Töötajale peab olema tagatud Soome tööandja poolt minimaalse kaitse õiguse sätteid, mis on sätestatud direktiivis 96/71/EÜ.

Füüsilisest isikust ettevõtjal (FIE) on õigus töötada ajutiselt teises liikmesriigis, kuid määrus 883/2004 artikkel 12 lg 2 kehtestab erisätte. Isik, kes tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana

²⁶⁰ Ibid.

²⁶¹ Ibid.

²⁶² Ibid.

liikmesriigis ning kes läheb tegelema sama tegevusega teise liikmesriiki, siis kohaldatakse esimese liikmesriigi õigusakte tingimusel, et tööaeg ei ületa 24 kuud.²⁶³

Kas isik tegutseb lähetavas liikmesriigis sama tegevusalaga füüsilisest isikust ettevõtjana, selleks on vaja uurida järgnevaid kriteeriumeid:²⁶⁴

- kas isikul on lähetavas liikmesriigis tegevuskoht;
- kas isik maksab lähetavas liikmeriigis makse;
- kas isik on lähetavas liikmesriigis käibemaksukohuslane;
- kas isik on registreeritud lähetava liikmesriigi kaubanduskojas või kutseorganisatsioonis;
- kas isik on lähetavas riigis kutsekaart.

Määruse kohaselt peab füüsiline isik teostama oma tegevusi liikmesriigi territooriumil kus on tema asukoht mõnda aega enne kuupäeva, mil ta soovib kasutada teises liikmesriigis lähetatud töötaja õigusi.²⁶⁵ FIE peaks vähemalt kaks kuud teostama oma tegevusala lähetavas liikmesriigis.²⁶⁶ Sama tegevusala kindlaks tegemisel tuleb arvesse võtta töö tegelikku iseloomu ja juba tehtud töö kohta sõlmitud lepinguid, kuid isegi ühes ja samas valdkonnas on töö mitmekesine ja üldreeglit ei ole võimalik alati kohaldada.²⁶⁷

Et eelpool mainitud FIE tegevusala paremini mõista tuuakse välja näide:

Näide 2:

FIE töötab lähetavas riigis mööblipaigaldajana rohkem kui kaks aastat, soovib minna Soome mööblit paigaldama. Seda käsitletakse sama tegevusena ja kehtivad lähetatud töötaja regulatsioonid.

²⁶³ Määrus 883/2004 artikkel 12 lg 2.

²⁶⁴ Praktiline juhend, (viide 86), lk 14.

²⁶⁵ Määrus 987/2009 artikkel 14 lg 3.

²⁶⁶ Praktiline juhend. (viide 86), lk 14.

²⁶⁷ Ibid.

Näide 3:

FIE töötab lähetavas riigis rätsepana ja soovib minna Soome juuksuriks. Kuna tegemist ei ole sama tegevusalaga, siis antud olukorras ei kehti lähetatud töötaja regulatsioonid.

Lähetamise rakendamise järelvalvega seotud asjaolud võivad pädevate ametiasutustel aidata tuvastada töötajaid, kes on ennast valelikult deklareerinud füüsilisest isikust ettevõtjana, täiendavas direktiivis täpsustatakse ja osutatakse paremat järelevalvet pädevate asutuste poolt, mis suurendab õiguskindlust ja aitab tulemuslikult võidelda fiktiivse tegutsemise vastu.²⁶⁸

Tegevus kahes või mitmes liikmesriigis FIE-na kohaldatakse õigusakte järgmiselt:²⁶⁹

- a) elukohajärgse liikmesriigi õigusakte, siis kui suurem osa tema tegevusest toimub selles liikmesriigis;
- b) liikmesriigi õigusakte, kus asub tegevuse huvikese, kui ta ei ela liikmesriigis, kus toimub suurem osa tema tegevusest.

Riigiteenistujale, kes soovib töötada füüsilisest isikust ettevõtjana ühes või mitmes liikmesriigis, kehtivad selle liikmesriigi õigusaktid, kus asub talle tööd andev riigiasutus.²⁷⁰

Nagu eelpool mainitud, isik ei saa ise otsustada, millise liikmesriigi regulatsioonid tema suhtes kehtivad lähetamise korral. Õigused tulenevad Euroopa Liidu poolt kehtestatud direktiividest, mida liikmesriigid peavad järgima ning rakendama oma riigi seadusandlusesse. Sellest tulenevalt on pädevatele ametiasutustele pandud kohustus teostada järelevalvet lähetatud töötaja töötingimuste üle, et töötajale oleksid tagatud minimaalse kaitse sätted ja tõsta üldsuse teadlikkust lähetatud töötajale kehtivatest regulatsioonidest.

²⁶⁸ Direktiiv 2014/67/EL preambula punkt 10.

²⁶⁹ Määruse 883/2004 artikkel 13.

²⁷⁰ Ibid.

Kokkuvõte

Teenuste vaba osutamine on põhiõigus, mis on reguleeritud Euroopa Liidu õigusega. Teenuste vaba pakkumine Euroopa Liidu siseturul on oluline majanduskasvu ja ühtekuuluvuse kaasaaitamiseks Euroopa Liidus. Üldreegel, mis on arenenud Euroopa Kohtu praktikas, mille kohaselt kõik meetmed, mis tegelikult või potentsiaalselt takistavad lähetatud töötajate minimaalse kaitse tagamist, tuleks keelata.

1996. aastal vastu võetud direktiiv kaitseb lähetatud töötaja õigusi olukorras, kus ettevõtte kasutavad teenuste vaba osutamise õigust piiriülestes olukordades. Direktiiv 96/71/EÜ oli oluline samm töötajate kaitse suunas piiriüleste teenuste osutamisel, kuigi praktiline osa 1996. aasta direktiivist osutus problemaatiliseks. Parandamaks 1996. aasta direktiivi rakendamist ja töötajate õiguste kaitset ning ausat konkurentsi ettevõtete vahel Euroopa Liidus, on vastu võetud täiendav direktiiv 2014/67/EL, mille eesmärk on parandada 1996. aasta direktiivi rakendamist. Täiendavate reeglite eesmärk on luua ühine raamistik asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, parandada liikmesriikide vahelist koostööd ning tuvastada, kas lähetus takistab kohaldavate eeskirjade kuritarvitamist või nendest kõrvalehoidmist.

Peamine argument magistriritöös oli, et kehtiv direktiiv 96/71/EÜ ei täida oma funktsiooni ega loo ühtset reeglistikku liikmesriikide vahel. Tulenevalt sellest oli vaja vastu võtta täiendav direktiiv 2014/67/EL.

Magistriritöö *uurimisküsimused* olid järgmised: 1) Kas ja kuidas täiendav direktiiv 2014/67/EL suurendaks lähetatud töötajate õigusi võrreldes kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ? 2) Kas Eesti siseriiklikud kohtud tõlgendavad ja kohaldavad Euroopa Liidu õigust lähetatud töötajatele kooskõlas direktiiviga 96/71/EÜ, mis on tõlgendatud Euroopa Kohtu poolt? 3) Kuidas hakkab täiendav direktiiv 2014/67/EL mõjutama liikmesriikide kohustusi seoses lähetatud töötajatega ?

Esimeses peatükis uuriti töötaja lähetamisega seotud ajaloolist arengut Euroopas ja anti ülevaade kehtivatest regulatsioonidest lähetatud töötajate kontekstis Euroopa Liidu õiguse, Eesti õiguse ja Soome õiguse tähenduses. Selgitati lähemalt töölähetuse ning lähetatud töötaja mõistet direktiivi 96/71/EÜ tähenduses. Uuriti lähetatud töötajale kehtivaid sotsiaalseid koordinatsiooniregleid kooskõlas sotsiaalse kaitsega.

Teine peatükk käsitles lähemalt Euroopa Kohtu lahendeid ning Eesti Vabariigi kohtupraktika töövaidlusi, mis on tekkinud tööandjate ja lähetatud töötajate vahel. Analüüsiti Euroopa Kohtu

nelja kõige mõjukamat kohtulahendit Viking Line/Laval/Rüffert/Luksemburg, mis ajendasid looma täiendavat direktiivi ühtlustamiseks liikmesriikide regulatsioone. Eesti kohtupraktika analüüsimisel selgus, milliste lähetatud töötaja õigustega tekib kõige suurem problemaatika töötaja ja tööandja vahel.

Kolmandas peatükis analüüsiti lähetatud töötaja täiendatavast direktiivist 2014/67/EL tulenevaid eeskirju, mida võrreldi kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ. Lähemalt keskenduti Eestist Soome lähetatud töötajate siseriiklikele regulatsioonidele, mis aitavad selgitada lähetuse tegelikku minimaalset kaitset töötajale.

Teadustöö uuris lähetatud töötajale kohaldatavaid regulatsioone, mis puudutavad Euroopa Liidu õigust, Eesti siseriiklikku õigust ja Soome siseriiklikku õigust.

16. detsember 1996 võttis Euroopa Parlament ja Nõukogu vastu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Direktiivi vastuvõtmisega tugevnes teenuste vaba osutamine teistes liikmesriikides, mis tõi kaasa töötaja lähetamise ja muudatused tööturul, kuna teistes liikmesriikides asuvad firmad hakkasid pakkuma oma teenuseid tööturul.

Direktiivi 96/71/EÜ eesmärk on näidata, millise liikmesriigi õigusnormid peavad kohalduma lähetatud töötajatele teises liikmesriigis. Direktiivi 96/71/EÜ eesmärk on edendada piiriülest teenuste osutamist ühelt poolt ning teiselt poolt pakkuda ausat konkurentsi. Direktiiviga püütakse tagada, et liikmesriigid võtavad kasutusele meetmed lähetatud töötajale miinimumtasemel kaitse kindlustamiseks, kuid direktiivis ei ole piisavalt selgitatud artiklite sisu, mille tõttu liikmesriikidel tekkis raskusi selle tõlgendamise ja oli olukordi, kus liikmesriigid tõlgendasid direktiivi erinevalt.

Eesti liitumisel Euroopa Liiduga 1. mail 2004 avanes täielik Euroopa Liidu siseturg, kus Eesti ettevõtetele tekkis õigus piiriüleste teenuste vabale osutamisele. See on kaasa aidanud tööandjatel leida ettevõtte tegevuse jätkamiseks või laiendamiseks teisi turge peale Eesti. Tellimuste hankimine välisriigist toob kaasa töötaja lähetamise, millele kehtivad eraldi nii lähetava riigi kui ka töökohariigi õigusaktid ning Euroopa Liidu direktiivid. Lähetatud töötajat ei tohi diskrimineerida kodakondsuse alusel ega kehtestada halvemaid töötingimusi. Lähetatud töötajale peab olema teises liikmesriigis tagatud minimaalne kaitse piirangud.

Euroopa Komisjoni juurde loodud sotsiaalkindlustuse halduskomisjon on kehtestanud tõendi A1 (varasem vorm E101), mille alusel määratakse kindlaks isiku kindlustaja riik, mille

sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega tõendab lähetuses viibiv või mitmes riigis töötav isik vastuvõtva riigi ametkonnale, et tema suhtes ei kohaldata ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte. Isikul ei ole kohustust maksta sotsiaalkindlustusmaksleid teistes riikides vaid kõik tööandjad täidavad kõiki oma töötajate suhtes kohaldatavate sotsiaalkindlustuse õigusaktidega kehtestatud kohustusi, eelkõige tasuta sotsiaalkindlustusmaksleid isiku kindlustaja riigis, kus talle on tagatud kõik sotsiaalsed õigused ning hüved.

Magistritöös on analüüsitud nelja peamist Euroopa Kohtu lahendit, mis on tekitanud palju diskussioone ning toonud esile direktiivi 96/71/EÜ vajakajäämisi. Nendeks neljaks kohtulahendiks olid Viking Line, Laval, Rufferti ja Luksemburgi kohtuasjad.

Mainitud kohtuotsustega kaasnes väga palju erinevaid arusaamatusi kuna liikmesriigid pidid lähtuma Euroopa Kohtu lahenditest ning tõlgendama neid siseriiklikes kohtuvaidlustes. Tulenevalt nendest kaasustest on oluliselt parandatud lähetatud töötaja minimaalse kaitse tingimusi ja nende lahendite tulemusel on Euroopa Kohus tõlgendanud direktiivi rohkem selgemaks liikmesriikide jaoks.

Kuna 1996. aasta direktiiv ei olnud piisavalt reguleeritud ning oli liikmesriikidele üheselt arusaamatu, põhjustas see liikmesriikide kohtute poolt massiliselt eelotsuste saatmist Euroopa Kohtule ning tekitas vajaduse vastu võtta täiendav direktiiv, mis looks ühtse tõlgendamise liikmesriikide vahel.

Reeglite paremaks mõistmiseks võeti vastu 15.05.2014 täiendav direktiiv 2014/67/EL, mille eesmärk on luua ühine raamistik asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks, mis on vajalikud direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks. Taheti takistada kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ning võtta isikud sellise tegevuse eest vastutusele.

Eestis suurenes kassatsioonkaebuste hulk Riigikohtusse, mis on seotud vaidlustega seoses töötajate lähetamise korral töötasu maksmata jätmisega vastavalt liikmesriigi töötasu miinimummäärade ulatuses. Üheks peamiseks põhjuseks oli suurenenud teadlikkus lähetatud töötajatele kehtestatud regulatsioonidest.

Antud magistr töö keskendus Eestist-Soome lähetatud töötajate olukorrale. 2014. aastal Eestist lähetati Soome 5081 töötajat. Peamiseks probleemiks võib lugeda seda, et tööandjad ei maksnud lähetatud töötajale korralikult töötasu ega arvestanud Soome Vabariigi kollektiivlepingutest

tulenevaid regulatsioone palga maksmisel. Tööandjad olid arvamisel, et tööleping on sõlmitud Eesti Vabariigis, siis ei kehti neile Soome Vabariigi õigused, kuna töötajad teevad tööd Soomes Eesti tööandja alluvuses. Magistritöö keskendus Eestist Soome lähetatud töötajate regulatsioonidele, analüüsiti Eestist Soome lähetatud töötajate kaebusi ja lahendeid Eesti kohtutes.

Magistritöös püstitatud peamine argument leidis kinnitust. Analüüsides Euroopa Kohtu lahendeid ja Eesti siseriiklikku kohtupraktikat jõuti järeldusele, et täiendava direktiivi 2014/67/EL vastuvõtmine oli möödapääsmatu.

Teadustöö põhiküsimus seisnes selles, kas ja kuidas täiendav direktiiv 2014/67/EL suurendaks lähetatud töötajate õigusi võrreldes kehtiva direktiiviga 96/71/EÜ. Täiendav direktiiv annab pädevatele ametiasutustele kindlad reeglid, kuidas teha kindlaks kas tegemist on lähetusega või mitte. Kuna 1996. aastal vastu võetud direktiivis ei olnud piisavalt sätestatud reeglid, mistõttu oli liikmesriikidel palju tõlgendamisruumi, seega hakkasid liikmesriigid kohaldama erinevalt eeskirju. Vastuvõetud täiendava direktiivi eesmärgiks on luua ühtne reeglistik, mis aitaks kohaldada liikmesriikidel õigesti direktiivi 96/71/EÜ ning garanteeriks lähetatud töötajale minimaalse kaitse kohaldamise.

Kui vaadelda püstitatud uurimisküsimust, kas Eesti siseriiklikud kohtud tõlgendavad ja kohaldavad Euroopa Liidu õigust lähetatud töötajatele kooskõlas direktiiviga 96/71/EÜ, mis on tõlgendatud Euroopa Kohtu poolt, jõuti magistritöös järeldusele, et Eesti kohtusüsteem tõlgendab Euroopa Kohtu poolt tehtud lahendeid korrektselt ning Riigikohus on välja toonud oma lahendites ka Euroopa Kohtu tõlgendusi.

Uurimisküsimusele, kuidas hakkab täiendav direktiiv 2014/67/EL mõjutama liikmesriikide kohustusi seoses lähetatud töötajatega, selgub alles siis kui kõik Euroopa Liidu liikmesriigid jõustavad täiendava direktiivi järgmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 18. juuniks 2016 a. Komisjon analüüsib täiendava direktiivi rakendamist ja kohaldamist hiljemalt 18. juuni 2019, peale mida toob selgust, kas täiendav direktiiv täidab oma eesmärgi ja parandab lähetatud töötajate õiguste kaitset.

Teadustöö uurimisküsimused leiavad kinnitust ja tulenevalt eespool tehtud analüüsist selgub, et täiendav direktiiv 2014/67/EL hakkab täitma oma eesmärgi, kuigi direktiiv oleks võinud rohkem reguleerida sotsiaalse kaitse piiranguid. Täiendav direktiiv 2014/67/EL peab olema liikmesriikidel üle võetud 18. juuniks 2016. aastal ning täiendavate regulatsioonidega peaks tekkima lähetatud töötajatele suurem õiguste kaitse.

Teadustöö panus õigusteadusliku uurimise edendamiseks seisnes selles, et töötaja lähetamine seoses teenuste vaba osutamiseega on üks põhivabadusi, mis mõjub kahjulikult teises liikmesriigis lähetatud töötajale, kus pole tagatud minimaalsest kaitsest tulenevaid õigusi ning kahjustavad inimeste õigusi Euroopa Liidu põhivabaduse realiseerimisel.

Analüüsi tulemusena selgus, et kehtiv lähetatud töötajate direktiiv 96/71/EÜ oli problemaatiline, mille tõttu tekkis vajadus vastu võtta täiendav direktiiv 2014/67/EL, et tagada teenuste piiriülese osutamise raames lähetatud töötajate õigused, ajakohastada ühtne raamistik sätete, meetmete ja kontrollmehhanismide jaoks.

Summary

Sending a Worker for Rendering of Services in the EU:

Regulations for Workers Sent from Estonia to Finland

Free movement of services is a fundamental freedom regulated by primary law of the European Union. The Posting of Workers Directive 96/71/EC approved in the year 1996 is the secondary law which ensures proper working conditions for a posted worker if companies use their right of free rendering of service in trans-border conditions. The Directive 1996 was an important step towards the protection of workers' rights upon rendering of services abroad, though its practical part turned into a problem.

In order to improve the implementation of the Directive 1996 and protection of the workers' rights, and to promote fair competition between the companies of the European Union an additional Directive 2014/67/EU concerning the posting of workers for rendering of service, the objective whereof is to improve the implementation of the Directive 1996, wherein an integrated framework of relevant provisions, measures and control mechanisms would be created. The objective of this Directive is to solidate the co-operation between the member states and, consequently, to help the member states to decide whether the business trip hinders the abuse of the applicable regulations or evasion from them.

Free movement of people has been existing within member states of the European Community for many years. Since Estonia joined the European Community, the European Union internal market opened to Estonia to full extent, and Estonian companies got the right for free rendering of service abroad. This enabled the employers to find other markets besides the Estonian market for continuation or expansion of their activities. Receipt of orders from foreign countries creates a need for sending a worker to a business trip, whereto the legislation of the both sending country and business trip country as well as European Union directives shall be applicable.

The main objective of this Master's thesis is to explore and reveal the certain causes for approval of the additional Directive 2014/67/EU in 2014 by the European Parliament and Council, and to analyse using the resolutions of the European Court its necessity for protection of the rights of posted workers and elimination of hindrances to free movement of services. The thesis is focused on movement of posted workers from Estonia to Finland as in accordance to statistics in 2014 a

total of 7147 workers was sent from Estonia to the European Union, and 5081 thereof to the Republic of Finland. Finland is an immediate neighbour country and one of the main business trip country.

The basis for the Master's thesis is the law and court practice of the European Union, as well as Estonian domestic law and court practice. The thesis is based on the qualitative comparative methodology and it is focused on comparative and systematic analysis of the regulation of free movement of posted workers on the EU level and in Estonian law.

The research issues in this Master's thesis are following: 1) Whether and how the Directive 2014/67/EU would enhance rights of posted workers in comparison to the current Directive 96/71/EC? 2) Do Estonian national courts interpret and apply EU law on posted workers in accordance with the Directive 96/71/EC as interpreted by the European Court of Justice? 3) How the Directive 2014/67/EU will impact the obligations of MS in relation to the posted workers?

In order to analyse the research issues the Master's thesis focuses on the applicable Directive 96/71/EC and additional Directive 2014/67/EU as well as case law of the ECJ and national courts is analysed.

The argument is developed in three steps, that are reflected in the structure of thesis. The first one researches the historical development concerning the posting of workers in Europe and gives an overview of applicable regulations in the context of posted workers in the meaning of the European Union law, Estonian law and Finnish law. It gives more thorough explanation of definition of a business trip and posted worker in the meaning of the Directive 96/71/EC. Social coordinating rules applicable to a posted worker in concordance with social protection are researched therein.

Second chapter treats more closely resolutions of the European Court and labour disputes arisen between employers and posted workers in the court practice of the Republic of Estonia. The chapter analyses four of the most influential resolutions regarding Viking Line/Laval/Rüffert/Luxembourg of the European Court that have impelled to create an additional Directive in order to consolidate the regulations of member states. Upon analysing Estonian court practice it becomes evident, which rights of posted workers mostly cause problems between employers and posted workers.

Third chapter analyses the rules arising from the additional Posting of Workers Directive 2014/67/EU compared therein with the applicable Directive 96/71/EC. It focuses more closely on

internal regulations regarding the workers sent for work from Estonia to Finland, which enables to reveal the actual minimum protection of a business trip provided for a worker.

First chapter of the Master's thesis the Treaty on the Functioning of the European Union as well as directives of the European Union are reviewed, the second chapter focuses on resolutions of the European Court and court practice of the Republic of Estonia. Third chapter highlights the Posting of Workers Directive 96/71/EC and additional Directive 2014/67/EU, and explains the domestic legislation of the Republic of Estonia regarding the posting of workers, as well as domestic legislation of the Republic of Finland.

Upon research of resolutions of the European Court it becomes evident that in 1990 the issue was already discussed in the context of free rendering of services, and that any kind of discrimination against a service provider founded in another member state based on citizenship must be eliminated, and all kind of restrictions must be cancelled, even if it becomes clear that restrictions are applied to the both domestic service providers and those ones originating from another member state.

On December 16, 1996 the European Parliament and Council approved the Posting of Workers Directive 96/71/EC concerning the posting of workers for rendering of service. Approval of the Directive contributed to free rendering of services in other member states, which consequently caused the posting of workers and changes in the labour market as companies located in other member states started to offer their services in the labour market.

The objective of Directive 96/71/EC is to indicate which member state's legal regulations must apply to posted workers in another member state. The objective of Directive 96/71/EC is also, on one hand, to promote the trans-border rendering of services, and, on the other hand, to offer fair competition. This Directive aims to provide that member states would apply measures for ensuring a minimum protection of the rights of a posted worker, but the Directive fails to explain the content of the articles clearly, so that member states have difficulties in interpreting the Directive, and there are known cases when member states interpreted the Directive in different ways.

When Estonia joined the European Union on May 1, 2004, the European Union internal market opened to Estonia to full extent, whereby Estonian companies got the right for free trans-border rendering of service. This enabled the employers to find other markets besides the Estonian market for continuation or expansion of their activities. Receipt of orders from foreign countries creates a need for sending a worker to a business trip, whereto the legislation of the both sending country

and business trip country as well as European Union directives shall be applicable. Posted workers must not be discriminated based on their citizenship, and their working conditions must not be worse. A minimum protection restriction must be applicable to a posted worker in a member state.

The Administrative Commission on Social Security affiliated with the European Commission has approved the certificate A1 (previous form E101), based on which the country of a person's insurer is specified, thus ensuring the applying of legislation concerning the social security of the respective country, and thus a worker sent abroad for work or working in multiple states can certify to the authorities of a host country that no legislative acts concerning the social security of another country related to his or her work are applied to him or her. A person has no obligation to pay social insurance tax in other countries but all the employers shall perform all the obligations prescribed in the legislative acts concerning the social security applicable to their workers – above all, to pay social security contributions in the country of a person's insurer, where all social rights and benefits are guaranteed to a worker.

The Master's thesis analyses four main resolutions of the European Court which have caused a lot of discussions and emphasised the omissions in the Directive 96/71/EC. these four resolutions concern the cases of Viking Line, Laval, Rüffert and Luksemburg.

A lot of misunderstandings went with the aforementioned resolutions as member states must act pursuant to resolutions of the European Court and interpret them in domestic court disputes. Pursuant to these cases the conditions of minimum protection of posted workers have been significantly improved, and, as a result of these cases, the European Court has interpreted the Directive in a more clear way for member states.

As the Directive 1996 was not regulated enough and was not identically understandable for member states, it caused the situation where courts of member states sent massively their pre-trial orders to the European Court, and it caused the need for approval of an additional Directive that would make the Directive identically understandable for member states.

For a better understanding of the rules on 15.05.2014 an additional Directive 2014/67/EU was approved, and the aim of it was to create an integrated framework of relevant provisions, measures and control mechanisms for a better and more consolidated application, implementation and enforcement of the Directive 96/71/EC. There is an intention to prevent the abuse of the applicable rules and evasion from them, and impose the liability for such acts.

In Estonia the number of appeals in cassation to the Supreme Court regarding the cases concerning the posting of workers and failure to pay the remuneration in accordance to the minimum rates has increased. One of the main reasons may be the growth of awareness of the regulations applicable to posted workers.

This Master's thesis is focused on the situation of posting of workers from Estonia to Finland. As it has been mentioned in the introduction, in the year 2014 a total of 5081 workers was sent from Estonia to Finland – the majority thereof, i.e. 4396 persons, to industrial sector, 3349 whereof to construction works. In the construction sector the employers neither paid due remuneration to workers nor followed the regulations arising from the collective labour agreements of the Republic of Finland. Employers think that if a labour contract is entered into in the Republic of Estonia, then no rights of Finnish legislation are applied to them as they work in Finland under the Estonian employer. The Master's thesis is focused on the regulations applicable to workers sent from Estonia to Finland for work, it analyses the complaints of the workers sent from Estonia to Finland and related resolutions made by Estonian courts.

the main issue of this research is why there was a need for an additional Directive 2014/67/EC and what changes it brought for member states. The additional Directive provides certain rules for competent authorities, which determine how to establish whether the case is a business trip or not. As the Directive 1996 contained insufficiently specified rules, and member states could interpret it in many different ways, so that member states started to implement rules in different ways. The objective of additional Directive approved is to create an integral code of rules, which would enable the member states to apply the Directive 96/71/EC in a correct manner and guarantee a minimum protection to a posted worker.

When we review the research issue – what importance has the additional Directive 2014/67/EU for member states, this becomes evident only after all the EU member states enforce the legal and administrative regulations required for following the additional Directive not later than on June 18, 2016, the Commission analyses the application and implementation of the additional Directive not later than on June 18, 2019, hence it becomes evident whether the additional Directive has reached its goals and improved the protection of the rights of posted workers.

The research issues got confirmed, and pursuant to the aforementioned analyses it becomes evident that the additional Directive 2014/67/EU shall perform its tasks, though, the directive could regulate the restrictions of social protection more thoroughly. The additional Directive

2014/67/EU must be adopted by member states by June 18, 2016, and the new regulations must enable more reliable protection of rights for posted workers.

The contribution of the research to promotion of legal research is that posting of workers in respect of free rendering of services is one of fundamental freedoms, which affects the workers sent to another member state negatively if no rights arising from a minimal protection are guaranteed to a posted worker, and it breaches the rights of humans upon implementation of fundamental freedoms of the European Union.

As a result of analysis it was established that applicable Posting of Workers Directive 96/71/EC was problematic, thus a need for approval of an additional Directive 2014/67/EU appeared in order to guarantee the rights for workers posted in the framework of trans-border rendering of service and update the integrated framework of relevant provisions, measures and control mechanisms.

Kasutatud allikate loetelu

Kasutatud kirjandus:

1. Albin, E. *Union Responsibility to Migrant Workers: A Global Justice Approach*, Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 34, No. 1, 2014.
2. Barnard, C. *British Jobs for British Workers: The Lindsey Oil Refinery Dispute and the Future of Local Labour Clauses in an Integrated EU market*, Industrial Law Journal, Vol. 38, Issue 3, 2009.
3. Barnard, C. *More Posting*, Industrial Law Journal, Vol. 43, Issue 2, July 2014.
4. Barnard, C. *The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law*, Industrial Law Journal, Vol. 38, Issue 1, 2009.
5. Catana, M. *Posted Workers in the Transnational Provision of Services- Treatment and Obligations of Employers*, Perspectives of Business Law Journal, Vol. 2, Issue 1, 2013.
6. Creams, J., Jon Erik D. and Gerhard B., *Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU*, Industrial Relations Journal, Vol. 33, No. 6, 2007.
7. Cremona, M. *Market Integration and Public Services in the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 2011.
8. Davies, A.C.L., *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*, Industrial Law Journal, Vol. 37, Issue 2, 2008.
9. Davies, P. *Case C-346/06, Rüffert v Land Niedersachsen (2008) IRLR 467 (ECJ)*, Industrial Law Journal, Vol. 37, Issue 3, 2008.
10. Davies, P. *The Posted Workers Directive and the EC Treaty*, Industrial Law Journal, Vol.31, No. 3, September 2002.
11. Dolvik, J.E., Visser, J. *Free movement, Equal treatment and workers' rights: can European Union solve its trilemma of fundamental principles?*, Industrial Relations Journal, Vol. 40, Issue 6, 2009.
12. Eklund, R. *The Laval Case*, Industrial Law Journal, Vol. 35, Issue 2, 2006.

13. Evju, S. Cross-Border Services, Posting of workers and Jurisdictional Alternation, *European Labour Law Journal*, Vol. 1, No. 1, 2010.
14. Freedland, M., Prassl, J. *Viking, Laval and Beyond*, Hart Publishing, 2014.
15. Ganesh, Aravind R. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers directive, *Columbia Journal of European Law*, Vol. 15, 2008.
16. Hoogenboom, A. In Search of a Rationale for the EU Citizenship Jurisprudence, *Oxford Journal of Legal Studies*, 10.10.2014.
17. Kilpatrick C. The ECJ and Labour Law: A 2008 Retrospective, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, Issue 2, 2009.
18. Lalanne, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services, *International Labour Review*, Vol. 150, Issue 3-4, 2011.
19. Lillie, N. Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, Issue 1, 2012.
20. Maslauskaitė, K. *Posted workers in the EU: State of Play and Regulatory Evolution*, 2014.
21. Merle Muda, Euroopa Liidus liikuvate isikute töösuhetele kohaldatavast õigusest, *Juridica* VII/ 2002.
22. Ollus, N. Jokinen, A., Joutsen, M. *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*, Nr. 75, Helsinki 2013.
23. Ollus, N., Anniina J., Matti, J. *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*, Publication Series No. 75, Hakapaino Oy, Helsinki, Finland, 2013.
24. Prassl, J. Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Rights in EU Labour law, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, Issue 4, 2013.
25. Reich, N. The Constitutional Relevance of Citizenship and Free Movement in an Enlarged Union, *European Law Journal*, Vol. 11, No. 6. November 2005, lk 680.
26. Rönmar, M. *Laval returns to Sweden: The Final Judgment of the Swedish Labour Court and Swedish Legislative Reforms*, *Industrial Law Journal*, Vol. 39, Issue 3, 2012.

27. Sangiovanni, A. Solidarity in the European Union, *Oxford journal of Legal Studies*, Vol. 33, Issue 2, 2013.
28. Sciarra, S. Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty, *Industrial Law Journal*, Vol. 39, Issue 3, 2010.
29. Soo, K, Anna M. Estonian Migrants workers as targets of trafficking for forced labour and labour exploitation, in Ollus, N., Annina J., Matti, J.(ed) *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*, Publication Series No. 75, Hakapaino Oy, Helsinki, Finland, 2013.
30. Syrpis, P. Reconciling Economic Freedoms and Social rights- the potential of *Commission v Germany*, *Industrial Law Journal*, Vol. 40, Issue 2, 2011.
31. Verschueren, H. Cross-Border Workers in the European Internal Market: Trojan Horses for Member States` Labour and Social Security Law? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24, Issue 2, 2008.
32. Villiers, C. Post-crisis Corporate Governance and Labour Relations in the EU (and Beyond), *Journal of Law and Society*, Vol. 41, Issue 1, 2014.
33. Weiss, F., Kaupa, C. *European Union Internal Market Law*, Cambridge University Press, University printing house, United Kingdom, 2014.

Euroopa Liidu õigusaktid:

1. The Treaty of Rome, 25.03.1957.
2. Supplement to Bulletin of European Economic Community. No. 9/10-1962 Draft Council directive for the removal of restrictions on freedom of establishment and freedom to supply services in the form of activities serving trade and industry, 1962.http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf.
3. Council of Europe. European Social Charter (revised), 1966. <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/163.htm>.
4. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16.12.1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. No. 18, 21.01.1997.

5. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004, 29.aprill 2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta (EMPs ja Šveitsis kohaldatav tekst), ELT 2004, No.1. 166, 30.04.2004.
6. Deklaratsioonid, mis on lisatud 13.12.2007 alla kirjutatud Lissaboni Lepingu vastu võtnud valitsustevahelise konverentsi lõppaktile, nr 17. Deklaratsioon ülimuslikkuse kohta, ET 2012, No. 337. 326, 26.10.2012.
7. European Council 1197/07 JUR 260 of 22 June 2007 opinion of the legal service, primacy of EC law. <http://aei.pitt.edu/6877/1/6877.pdf>.
8. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17.June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I), EN 2008, No. 6. 177, 4.07.2008.
9. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 987/2009, 16.09.2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (EMPs ja Šveitsis kohaldatav tekst), ELT 2009, No. 1. 284, 30.10.2009.
10. Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, 2010, ELT 2010, No. 01. C 83, 30.03.2010.
11. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, Brussels, 21.03.2012 COM(2012), 131 final.
12. Euroopa Liidu põhiõiguste harta, ELT 2012, No. 02. 326, 26.10.2012.
13. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 1024/2012, 25.10.2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd ning millega tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2008/49/EÜ (IMI määrus), ET 2012, No. 1, 316. 14.11.2012.
14. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15.mai 2014, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustumist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat haldustööd („IMI määrus“), ELT 2014, Nr 11. 159, 28.05.2014.

Eesti õigusaktid:

1. Põhiseadus- RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011.
2. Kollektiivlepingu seadus- RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.03.2012, 12.

3. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus- RT I 1993, 26, 442; RT I, 12.07.2014, 82.
4. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus- RT I 2004, 19, 134.
5. Töölepingu seadus- RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 30.
6. Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord- RT I, 21.12.2011, 10, Vabariigi Valitsuse määrus.

Soome õigusaktid:

1. Ministry of Justice, Finland. The Constitution of Finland, 11. June 1999.
2. Ministry of Labour, Finland. Collective Agreements act (463/1946), 08.05.2002.
3. Ministry of Employment and Economy, Finland, Posted Workers Act (1146/2012), August 2013.
4. Ministry of Employment and Economy, Finland. Employment Contracts Act, January 2014.

Kasutatud kohtupraktika

Eesti Kohtupraktika:

1. Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi kohtuotsus: 3-2-1-117-11.
2. Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi kohtuotsus: 3-2-1-179-12.
3. Tartu Ringkonnakohtu otsus 2-11-25907.
4. Tartu Ringkonnakohtu otsus 2-11-23958.
5. Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi kohtuotsus: 3-2-1-159-13.
6. Riigikohtu Tsiviilkolleegium kohtuotsus: 3-2-1-187-13.

Euroopa Kohtu kohtupraktika:

1. Euroopa Kohtu otsus 27.03.1990, C-113/89 Rush Portuguesa vs. Office national d`immigration.
2. Euroopa Kohtu otsus 25.07.1991, C-76/90, Manfred Säger versus Dennemeyer & Co. Ltd.
3. Euroopa Kohtu otsus 19.06.2006, C-319/06, Euroopa Ühenduste Komisjon versus Luksemburgi Suurhertsogiriik.

4. Euroopa Kohtu otsus 11.12.2007, C-438/05 International Transport Workers` Federation ja Finnish Seamen`s Union versus Viking Line ABP ja OÜ Viking Line Eesti.
5. Euroopa Kohtu otsus 18.12.2007, C-341/05 Laval un Partneri Ltd versus Svenska Bydgnadsarbetareförbundet.
6. Euroopa Kohtu otsus 3.04.2008, C-346/06, Dirk Rüffert versus Land Niedersachsen.
7. Euroopa Kohtu otsus, 12.02.2015, C-396/13 Sähkölojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spolka Akcyjna.
8. Kohtujuristi ettepanek, 18.02.2015, C-396/13 Sähkölojen ammattiliitto ry versus Elektrobudowa Spolka Akcyjna.

Muud täiendavad allikad:

1. Maksu-ja Tolliamet. Eestis töötavale mitteresidendile ja välisriigile töötavale residendile tehtud väljamaksete maksustamine sotsiaalmaksuga (täiendatud veebruaris 2014). www.emta.ee/?id=14328#32.
2. Miidla-Vanatalu, M. ja Liis N-K. Töölähetus ja töötajate lähetamine, 2014. www.emta.ee/public/Tooandjale/Toolahetus_ja_tootajate_lahetamine.pdf.
3. Põhiseaduse kommentaarid.
4. Praktiline juhend. Kohaldatavate õigusaktide kohta Euroopa Liidus (EL), Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP) ja Šveitsis. Detsember 2013, lk 7. webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zXZiz4iQqS4J:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11366%26langId%3Det+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee.
5. Rocca, M. Posting of workers and industrial relations. faos.ku.dk/english/pdf/teaching/PhD-course_presentation_Marco_Rocca.pdf.
6. Seletuskiri Vabariigi Valitusele seisukohavõtuks esitavate Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamise kohta ja Nõukogu määruse kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamise kohta asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse kontekstis eelnõude juurde. webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:35-qGI2WjrsJ:www.riigikogu.ee/%3Fop%3Demsplain%26page%3Dpub_file%26file_id%3Dacb5bd9a-921f-4927-9c44-3da7fcb2563%26+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee.
7. Sotsiaalkindlustusamet. Tõendi A1 (varasem vorm E101) väljastamine. Tõendi A1 väljastamise statistika 2014.a. sotsiaalkindlustusamet.ee/vormi-e101-valjastamine/.

8. Sotsiaalkindlustusamet. Töötamine Euroopa Liidu liikmesriigis.
www.sotsiaalkindlustusamet.ee/tootamine-euroopa-liidu-liikmesriigis-2/.
9. Tööinspektsioon. Tööinspektsioon kaitseb Eestist lähetatud töötajate õigusi Soomes.
www.ti.ee/est/koik-uudised/uudised-detailne/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=41&cHash=c1d6557bfc19d624e75e0697000aabfd&no_cache=1&sword_list%5B0%5D=1%C3%A4hetatud&sword_list%5B1%5D=t%C3%B6%C3%B6tjad.