

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
MAJANDUSTEADUSKOND

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus
Äriõigus

Siret Vaher-Torni

**EUROOPA LIIDU TÖÖTAJATE LÄHETAMIST REGULEERIV
DIREKTIIV JA SELLE RAKENDAMISE DIREKTIIV NING
LIIKMESRIIKIDE RAKENDUSAKTID**

Lõputöö

Juhendaja: Uno Feldschmidt, *mag. iur*

Tallinn 2017

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
MÕISTED	6
1. EUROOPA LIIT- INIMESTE JA TEENUSTE VABA LIIKUMINE	7
1.1. Inimeste vaba liikumine	8
1.2. Teenuste vaba liikumine	10
2. TÖÖTAJATE LÄHETAMIST REGULEERIV DIREKTIIV JA SELLE RAKENDAMINE	12
2.1. Töötajate lähetamine Euroopa Liidu siseselt seoses teenuste osutamisega	13
2.2. Töötajate lähetamist Euroopa Liidus reguleeriva direktiivi rakendus	14
2.3. Muudatus- ja täiendustepepanekud	19
3. LIIKMESRIIKIDE TÕLGENDUS	21
3.1. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus	22
3.2. Prantsusmaa töötajate lähetamise rakendusseadus Loi Macron	24
3.3. Austriasse lähetatud töötaja regulatsioon LSD-BG	27
3.4. Nõuete praktiline täitmine transpordisektoris ja ohud	30
KOKKUVÕTE	35
LÜHENDID	38
KASUTATUD ALLIKAD	39
LISA 1	42
SUMMARY	46

SISSEJUHATUS

Euroopa Liidu peamiseks alustalaks on inimeste, teenuste ja kaupade vaba liikumine ning ühtse siseturu väljaarendamine. Antud valdkondade väljaarendamine ja sujuv toimimine saab alguse liidu poolsetest õigusaktidest. Reguleeritud, jätkusuutlik ning mõtestatud tegevus ühtse turu poole on ainus viis eesmärkide realiseerimiseks. Üheselt mõistetav reeglistik loob konkurentsiks võrdsed alused kõikides valdkondades ning läbi selle suureneb Euroopa Liidu kodanike heaolu.

Töötajate lähetamist reguleeriv direktiiv, selle rakendusdirektiiv ning liikmesriikide rakendusaktid on tänases Euroopas leidnud suurt vastukaja nii liikmesriikide kui ka ettevõtjate poolt. Ühelt poolt on probleemiks liikmesriikides kehtivate miinimumtöötasude märkimisväärne erinevus, teiselt poolt aga ettevõtjate jaoks suurenev halduskoormus. Töö eesmärk on kaardistada ühtse turu ja inimeste vaba liikumise kontseptsioonja tänane olukord antud valdkondades, Euroopa Liidu töötajate lähetamist reguleeriva direktiivi ja selle rakendusdirektiivi sisuline analüüs ning liikmesriikide ülevõtvate rakendusaktide sisu, mõju ning kehtivus transpordisektoris. Kuidas täita realselt mobiilse tööjõu korral kõiki nõudeid, kuidas see mõjutab ettevõtja igapäevast majandustegevust ning millised on kaasnevad riskid antud õigusaktide täitmisel.

Teenuste ja inimeste vaba liikumine on olulised, kuid tugevat ühtset regulatsiooni vajavad teemad oma spetsiifika tõttu. Liikmesriikides on antud valdkonnad väga erinevalt ja piirkonna erisusi arvestavalt reguleeritud. Seetõttu ongi Euroopa Liit need valdkonnad nimetanud üheks neljaks peamiseks eesmärgiks, mida saavutada. Ühelt poolt on oluline, et liikmesriigid kohtleksid kõiki ettevõtjaid ja füüsilisi isikuid võrdväärselt riigi enda kodanike ja ettevõtjatega. Teisisõnu ei tohi luua asutamispiiranguid, piirata inimeste töötamist ja elamist ning oluline on võrdne kohtlemine. Teenuste vaba liikumise all on aga keerulisem luua ühtset turgu. See tähendab, et ettevõtjatel on oluline, et nad saaksid pakkuda sama teenust piiriülelset ühtlustatud regulatsioonide ja normide tingimustes.

Inimeste vaba liikumise puhul on oluline, et kaitstud oleksid kõik töötajate ja inimestega seotud aspektid. Sellest tulenevalt on liidu eesmärk luua ühtne raamistik, mille all oleksid ühetaoliselt

reguleeritud nii tervishoiu, sotsiaal- kui ka tööõiguslikud küsimused. Loodud on palju meetmeid, et liikumine, elamine ja töötamine piiriülevalt liidusiseselt oleks kodanikele lihtne, ühetaoline ja mõistetav. Ajutise teises liikmesriigis töötamisega seoses on vastav regulatsioon Euroopa Liidus vastuvõetud juba 1996. aastal, kuid veel tänaseni on selle rakendamine ja täitmise kontrollimine liikmesriikides olnud keerukas ja mittetoimiv. Sellest tulenevalt võeti 2014. aastal vastu rakendava iseloomuga õigusakt, et luua ühtsed meetmed töötajate õiguste tagamiseks olukorras, kus teenust osutatakse ja töötatakse ajutiselt teises liikmesriigis.

Oluline on analüüsida ja üheselt tõlgendada Euroopa Liidu õigusakte, mis on aluseks ja reguleerivad inimeste ja teenuste vaba liikumist. Keerulisem on rakendada antud õigusakte olukorras, kus töö spetsiifika on keerukas ja töäjõud mobiilne. Oma töös püstitab autor eesmärgi selgitada, mis mahus ja kuidas rakenduvad antud õigusaktid transpordisektoris ja üldisemalt mobiilse töäjõu puhul, välja tuua kitsaskohad ning leida võimalike lahendusi töötajate ja ettevõtjate kaitseks.

Läbi võrdleva analüüsi püüab autor kaardistada kolme Euroopa Liidu liikmesriigi rakendusaktid ning erisused ja sarnasused Euroopa Liidu töötajate lähetamise direktiivide rakendamisel. Töö esimeses peatükis keskendub autor Euroopa Liidu aluspõhimõtetele ning analüüsib regulatsioonide vajalikkust ühtse turu ja inimeste vaba liikumise põhimõtete elluviimise aspektist. Teine peatükk analüüsib detailselt Euroopa Liidu töötajate lähetamist reguleerivat direktiivi ja selle rakendust direktiivi sisu, toob välja peamised kitsaskohad ja ettepanekud õigusaktide parendamiseks.

Kolmandas peatükis keskendub autor võrdlevale analüüsile, et kaardistada reaalselt toimiv olukord Euroopa Liidus seoses töötajate lähetamisega. Analüüsi aluseks on kolm erineva miinimumtöötasu reeglitega riiki- Eesti, Austria ja Prantsusmaa. Kõigis kolmes kehtib erinev miinimumtöötasu arvestamise alus; vastavalt: riiklik miinimum, kollektiivlepingutest tulenevad valdkonnapõhised miinimumid ja kombineeritud miinimumtöötasude ning hüvede arvestamise meetod. Teine peamine eesmärk kolmandas peatükis on leida võimalikud lahendused ja meetodid, kuidas järgida vastavaid reegleid ja täita nõudeid transpordisektoris ning üldisemalt mobiilse töäjõu puhul.

Liikmesriikidele jäeti lühike aeg rakendava direktiivi enda seadusandlusesse ülevõtmiseks ning seetõttu on tekkinud palju probleeme. Liikmesriikidel puudub otsene ülevaade teise liikmesriigi seadusandluse kohta ning ettevõtjatel ei ole võimalik saada kõige ajakohasemat informatsiooni ning õigusabi nõuete täitmiseks. Uurimustöö eesmärk on olla abiks Eesti Tööinspeksioonile

väljatöötamaks Eesti siseseid rakendusakte, muudatusettepanekute tegemiseks Euroopa Liidu Komisjonile ja ettevõtjatele orienteerumiseks liikmesriikide seadusandluses.

MÕISTED

Töötaja- füüsiline isik, kes töölepingu alusel teeb teisele isikule tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning saades töö eest tasu¹.

Lähetatud töötaja- töötaja, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui riik, kus ta tavaliselt töötab².

Direktiiv- Euroopa Liidu pädevuse teostamiseks vastuvõetav õigusakt. Saavutatava tulemuse seisukohalt siduv iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud, kuid jätab vormi ja meetodite valiku selle riigi ametiasutustele³.

Kabotaažvedu- teenust osutatakse riigisisesele (kauba laadimine peale ja maha toimub ühes konkreetses riigis);

Transiitvedu- riiki läbitakse vaid selleks, et jõuda sihtpunkti, kus toimub kauba maha ja/või peale laadimine;

Riikidevahelised veod- Kauba transport riigist A riiki B;

¹ Töölepingu seadus RT I, 7.12.2016, 12 §1 lg 1

² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega 16. Detsember 1996, ELT L018, 21/01/1997 lk 0001-0006, artikkel 2 p 1

³ Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu teataja C326, 26/10/2012 lk 0001-0390, 2 peatükk, 1. Jagu, artikkel 228 (Endine EÜ asutamislepingu artikkel 249);

1. EUROOPA LIIT- INIMESTE JA TEENUSTE VABA LIIKUMINE

Euroopa Liit on peale Teist maailmasõda loodud organisatsioon, mille eesmärk oli hõlbustada majanduskoostööd ja luua ühtne avatud kaubandusliit. 1958. aastal löid Euroopa kuus suurriiki Belgia, Itaalia, Luksemburg, Madalmaad, Prantsusmaa ja Saksamaa Euroopa Majandusühenduse ning sellest alates on Euroopa Liidust arenenud 28 riiki liitev ühtne organisatsioon. Algsest majandusliidust on aastate jooksul kujunenud orgaaniline ühendus, mis hõlmab järgnevaid koostöö valdkondi: kliima, keskkond, tervishoid, majandus, välissuhted ja julgeolek ning õigusküsimused ja ränne. Alates 1993. aastast kannab Euroopa Majandusühendus nimetust Euroopa Liit. Organisatsioon on juhtimissüsteemilt esindusdemokraatia, mis tugineb otse liikmesriikidest valitud Parlamendi esindustele.⁴

Euroopa Liidu kui organisatsiooni fundamentaalseks alustalaks on neli peamist õigust ja vabadust: inimeste, teenuste, kaupade ja kapitali vaba liikumine. Joonisel 1 toodud neli vabadust on olulisemad aspektid, millele tuginedes on võimalik luua ühtset orgaaniliselt toimivat Euroopa Liitu, sellisena, nagu see on aluslepingutes kokkulepitud. Tänu piirikontrolli kaotamisele Euroopa Liidus on muutunud antud nelja vabaduse elluviimine lihtsamaks ning kodanikud ja ettevõtjad tunnevad aina enam, et on osa pigem suurest liitriigist kui isoleeritud väikeriigist.



Joonis 1 Euroopa Liidu neli põhi eesmärki⁵

⁴ Euroopa Liit. EL lühitutvustus, www.europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_et (20.03.2017)

⁵ Graig, P. De Burca, G. Eu Law: Text, Cases, and Materials. Fifth edition. Oxford 2011, lk 715

Euroopa Liidu Toimimise Lepingu preambulis⁶ on deklareeritud, et ELi eesmärk on läbi ühise kaubanduspoliitika kaasa aidata rahvusvahelise kaubanduse piirangute järkjärgulisele kaotamisele. Taoline seisukoht annab aluse inimeste ja teenuste vaba liikumise eesmärgi saavutamisele. Euroopa Liidus on jagatud erinevates valdkondades otsustuspädevuse ulatus. Tolliliit, siseturu toimimiseks vajalikud konkurentsieeskirjade kehtestamine, liikmesriikide rahapoliitika, kui kasutusel on euro, merebioloogiliste ressursside kaitse ühise kaubanduspoliitika raames ja ühine kaubanduspoliitika on valdkonnad, milles on Euroopa Liidule antud liikmesriikide poolt asutamise- ning aluslepingutega ainupädevus⁷.

ELTL artikkel 4 punkt 2 toob välja põhivaldkonnad, mille puhul kehtib jagatud pädevus ehk liikmesriikidel ja Euroopa Liidul on mõlemal pädevus reguleerida järgnevaid valdkondi: siseturg, lepingus määratletud sotsiaalpoliitika valdkonnad, majanduslik-, sotsiaalne ja territoriaalne ühtekuuluvus, põllumajandus ja kalandus, keskkond, tarbijakaitse, transport, üleeuroopalised võrgud ja energeetika⁸.

Sellest tulenevalt jaguneb ELi pädevus mitmeteks osadeks. Osad valdkonnad on antud ainult ELi otsustamiseks ja on järgimiseks kõigile liikmesriikidele ning osad teemad on kahasse reguleerimiseks ja viimane blokk on seadusandluse piiridest lähtuvalt iga riigi individuaalses pädevuses. Taoline piiriülesus loob vajaduse ühisele seadusandlusele, et kõikide osapoolte õigused ja kohustused oleksid ühetaoliselt reguleeritud.

1.1. Inimeste vaba liikumine

Euroopa Liidu poolt on tugevalt reguleeritud läbi õigusnormide inimeste vaba liikumine liidusiseselt. Seda peamiselt seetõttu, et hoida ära rahvusliku, religiooni, päritolu või mõne muu põhjuse alusel diskrimineerimist erinevates liikmesriikides. Olulisel kohal on inimeste vaba liikumise temaatika all ka liikmesriikides esineva soolise ebavõrdsuse ja diskrimineerimise vähendamine ning tõkestamine. ELTL tulenevalt on igal liidu liikmesriigi kodakondsust omaval

⁶ Juriidilise rahvusvahelise lepingu sissejuhatav osa. Keeleveeb. Eesti keele seletav sõnaraamat www.keelevaab.ee (21.03.2017)

⁷ Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu teataja C326, 26/10/2012 lk 0001-0390, Artikkel 3, punkt 1, lõiked a-e,

⁸ *Ibid.*, artikkel 4 punkt 2;

kodanikul ka Euroopa Liidu kodakondsus ja sellest tulenevalt on kõigil liidu kodanikel õigus vabalt liikuda ja elada liikmesriikide territooriumil⁹.

Inimeste vaba liikumise kontseptsioonile pandi Euroopa Liidus alus 1992. aastal Maastrichti lepinguga ning peamiseks õigusaktiks selles valdkonnas on Schengeni sisepiiride kaotamise kokkulepe ja Euroopa Liidu direktiiv 2004/38/EÜ. Viimane nimetatu käsitleb otseselt ELi kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda piiranguteta ning elada vabalt valitud liikmesriigis. Paratamatult kaasnevad inimeste vaba liikumisega erinevad probleemid (sealhulgas tööõiguslikud, tervishoiu ja sotsiaalsed tagatised) ja tänaseks pole suudetud rakendada kokkuleppeid täies ulatuses.

Suurimaks saavutuseks antud valdkonnas on täna Schengeni leping, mis sõlmiti 1985. aastal ning sellele järgnenud Schengeni lepingu rakendamise leping 1990. aastal. Peamine eesmärk oli ja on sisepiiride kaotamine, muutes inimeste liikumise kiiremaks, välispiiri kontrolli tugevdamine koostöös, ühine viisapoliitika¹⁰, õigus- ja politseialane koostöö¹¹, infosüsteemi arendamine ja loomine. Lepinguga liitusid mitmed Euroopa riigid, mis ei ole Euroopa Liidu liikmed, näiteks Norra ja Šveits¹².

Teiseks oluliseks alustalaks inimeste vaba liikumise konspeksiooni elluviimisel ja rakendamisel on 2004. aastal Euroopa Liidu poolt vastuvõetud direktiiv 2004/38/EÜ. Selle peamiseks eesmärgiks oli tuua kokku erinevad direktiivid ja lepingud, mis käsitlevad antud valdkonda ning arvestada ühtse direktiivi väljatöötamisel ka kohtupraktikaga. Hoolimata mahukast dokumendist, mis reguleerib detailselt kodanike õigusi ja kohustusi liikumaks vabalt liidusiseselt ning teisalt vastuvõtvate riikide kaitsest, on täna palju probleeme direktiivi rakendamisega. Seoses antud direktiivi rakendamisega on paljudel riikidel raskusi selle ülevõtmisega ja rakendamisega, palju on määratud sanktsioone riikidele ning veel enam on probleemiks suur hulk kaasuseid Euroopa Liidu Kohtus.

⁹ Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu teataja C326, 26/10/2012 lk 0001-0390., Artikkel 20, lg 2, p a (endine EÜ asutamislepingu artikkel 17).

¹⁰ Schengeni liidu siseselt saavad kolmandate riikide kodanikud lühiajalise ühtse schengeni viisa (EÜ 539/2001 II lisa);

¹¹ Liikmesriikide politseil on õigus koostöö riigi territooriumil tegutseda kuritegude tuvastamiseks, ennetamiseks, kurjategijate tabamiseks, ühte väljasandmis süsteem, vastastikune kohtuotsuste aksepteerimine.

¹² Euroopa Komisjon, rände- ja siseküsimused. Piirideta Euroopa Schengeni ala. Lk 2 publications.europa.eu/resource/cellar/09fcf41f-ffc4-472a-a573-b46f0b34119e.0013.03/DOC_1 (31.03.2017)

1.2. Teenuste vaba liikumine

Õiguslikust käsitlusest tulenevalt mõeldakse teenuste vaba liikumise all reguleeritud süsteemset võimalust, kus ettevõtte saab pakkuda teenust piiriülesest. Peamiselt käsitletakse siin all olukorda, kus ajutiselt toimub teenuse pakkumine, kui teenuse pakkuja või teenuse saaja ei asu asukoha riigis¹³. Näiteks Soome logistika ettevõtte tellib transpordi teenuse Eestis registreeritud veoseveoga tegelevalt ettevõttelt. Tulenevalt Euroopa Liidu aluslepingust, mille põhjal on liidu eesmärk luua ühtne siseturg, on teenuste vaba liikumine oluline liidu eesmärkide elluviimiseks. Siseturu erinevad osised on reguleeritud läbi erinevate õigusaktide kui ka 2006. aastal vastuvõetud siseturu teenuste direktiiviga¹⁴.

Eraldiseisvate direktiividega on läbi aegade reguleeritud teenustesektoris finants¹⁵- ja transportteenused¹⁶. Tänapäeval on teenuste vaba liikumise kontseptsioonis tehtud suuri edusamme Euroopa Liidu tasandil sideteenuste valdkonnas. Peamiselt seetõttu, et ühtlustada sideteenuste kvaliteeti ja hinda ELis terviklikuna. See omakorda ideeliselt peaks tagama võrdse teenusehinna kogu liidus kõigile tarbijatele. Euroopa Liidu tasemel on suurem osa teenuseid kaetud just teenuste direktiiviga, sealhulgas käsitleb antud direktiiv ka asumisvabaduse kontseptsiooni¹⁷. See on oluline, et aidata kaasa liidu majanduse kasvule, tagada nii teenuse pakkuja kui ka tarbija õiguskindlus. Ühtse vaba turu kontseptsiooni eesmärk on just läbi piiriülese vaba teenuste liikumise aidata kaasa liidu majanduse terviklikule ja kiirele kasvule.

Teenuste siseturu direktiiv ei hõlma transpordisektorit. Antud valdkond on eraldi reguleeritud ELTLis ning sellest tulenevalt on jäetud see välja ka siseturu teenuste vaba liikumise direktiividest ja õigusaktidest. Oma olemuselt on transpordisektor keerukas ja hõlmab erinevaid transporditeenuse osutamise võimalusi ning meetodeid.

Inimeste ja teenuste vaba liikumine on Euroopa Liidus aluslepingutest tulenevalt prioriteet, peamiselt majanduslike ja sotsiaalsete aspektide arengu soodustamiseks. Liidu ühtne majanduslik edukus on oluline jätkusuutlikuks toimimiseks. On oluline, et liikmesriikide

¹³ Graig, P. De Burca, G. Eu Law: Text, Cases, and Materials. Fifth edition. Oxford 2011, lk 788.

¹⁴ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/123/EÜ, teenuste kohta siseturul 12. Detsember 2006, ELT L 376/36, 27.12.2006

¹⁵ ELTL IV jaotis, 4 peatükk, artiklid 63-66, Kapitali vaba liikumine;

¹⁶ *Ibid.*, VI jaotis, artiklid 90-100, transport;

¹⁷ Asumisvabadus: kõigil EL kodanikel on õigus mis tahes liikmesriigis asutada ettevõtte ja osutada teenust samadel tingimustel, mis kehtivad konkreetses riigis selle kodanikele.

kodanikud tunneksid end võrdsetena ning neil oleks vabadus töötada, õppida ja elada just selles liikmesriigis, kus neile meeldib. See kõik on aluseks võrdsuse tunde loomisel, liidu arendamisel ja kasvatamisel. Ometi kaasneb inimeste ja teenuste vaba liikumisega seotud eesmärkide elluviimisega palju probleeme. Üheks oluliseks probleemiks on tööõiguse alased õigused ja kohustused ning nende reguleerimine liidu tasandil.

2. TÖÖTAJATE LÄHETAMIST REGULEERIV DIREKTIIV JA SELLE RAKENDAMINE

Inimeste ja teenuste vaba liikumise kontseptsiooni elluviimiseks ning eesmärkide täitmisel on oluline reguleerida tööõigusalasid nüansse, et tagada õiglane ja ühtlane õigusruum kõigile töötajatele. Tööõigus kuulub tsiviilõiguslikku harusse, kuid on erandlik, kuna töötajat käsitletakse kui nõrgemat lepingu osapoolt. See tähendab, et õigusaktidega on rangelt reguleeritud töötajaga seotud küsimused. Sealhulgas töötasude suurused, lepingu vorm¹⁸, töötingimused, tööaeg ja paljud teised töötamisega seotud aspektid.

Töötajate õiguste reguleerimiseks lähetuse korral võttis Euroopa Liit 16. detsembril 1996. aastal vastu direktiivi töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega¹⁹ ja 2014. aastal direktiivi, mis käsitleb töötajate lähetamise direktiivi rakendamist²⁰. Rakendav direktiiv näeb ette tähtaja, mis ajaks peavad kõik liikmesriigid rakendusaktid oma seadusandlusesse üle võtma ja töötajate lähetamise direktiiv kehtiv olema. Direktiivi rakenduslikus osas toodud artikkel ülevõtmise kohta ütleb, et liikmesriigid peavad hiljemalt 18. juuniks 2016. aastal jõustama direktiivis toodud õigus- ja haldusnormid²¹. Sellest tulenevalt oli kõikidel liikmesriikidel kohustus direktiivides sätestatu suhteliselt lühikese aja jooksul üle võtta ehk siseriiklike rakendusaktide loomiseks ei antud Euroopa Liidu poolt palju aega.

¹⁸ TLS §4 lg 2 Tööleping sõlmitakse kirjalikult.

¹⁹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega 16. Detsember 1996, ELT L018, 21/01/1997 lk 0001-0006

²⁰ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012 15. Mai 2014, ELT L159/11, 28.05.2014.

²¹ *Ibid.*, artikkel 23 lg 1, 15. Mai 2014, ELT L159/11, 28.05.2014

2.1. Töötajate lähetamine Euroopa Liidu siseselt seoses teenuste osutamisega

Töötajate lähetamist reguleeriv direktiiv tugineb peamiselt ELi inimeste ja teenuste vaba liikumist käsitlevatele aluslepingute punktidele. Arvestades, et asutamislepingu artikli 3 punkt c kohaselt on isikute ja teenuste vaba liikumise takistuste kõrvaldamine liikmesriikide vahel üks ühenduse eesmärke²². Antud direktiiv kehtib ainult kolmel tingimusel:

- Ettevõtja lähetab töötaja 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;²³
- Ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse, kui lähetava ettevõtja ja töötaja vahel on lähetamise ajaks sõlmitud töösuhe;²⁴
- Ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamise tegev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale, kui ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamise tegev ettevõtja on töötajaga lähetamise ajaks sõlminud töösuhte;²⁵

Johtuvalt sellest ei rakendata antud nõudeid töölähetuse korral. On oluline mõista töölähetuse ja lähetatud töötaja erinevusi. Vastavalt eelpool toodud ELi direktiivi selgitusele on lähetatud töötaja vaid kolmel juhul. Eesti Tööinspektsiooni ja kohtute seisukohale tuginedes analüüsib iga liikmesriik igat lähetust eraldiseisvana ja otsustab asjaoludele tuginedes kumma olukorraga on tegemist, see tähendab- kas tegemist on töölähetuse või lähetatud töötajaga.

Töötajate lähetamise direktiivi²⁶ peamised reguleerimisvaldkonnad on töötingimused: tööaeg, töötasud, töötervishoid,-ohutus ja -hügieen, rasedate, hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimused, meeste ja naiste võrdne kohtlemine. Tööandjal on alati õigus töötaja suhtes soodsamad töötingimused luua, seda nii ELi õigusest kui ka Eesti siseriiklikust tööõigusest tulenevalt.

²² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, punkt 1;

²³ *Ibid.*, artikkel 1, lg 3, punkt a;

²⁴ *Ibid.*, artikkel 1, lg 3, punkt b;

²⁵ *Ibid.*, artikkel 1, lg 3, punkt c;

²⁶ *Ibid.*

Oluline erinevus Eestiga, millele tähelepanu pöörata on palga alammäära käsitlemine. ELi direktiiv ütleb, et „lähetusse seotud toetused loetakse palga alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusse tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks“²⁷. Erinevus seisneb selles, et Eestis kehtib maksusoodustus seoses lähetusasudega²⁸ ja välislähetuse päevaraha alammäär²⁹ ning välislähetusega seotud päevarahasid ei loeta riikliku palga alammäära hulka. Kui töötajale on tagatud lähetus korral toitlustus, majutus ning transport, lasub tööandjal siiski kohustus maksta töötajale 30%³⁰ päevaraha miinimum määrast. Siinkohal puudub Eesti riigi poolne seisukoht asjas ehk kas lähetusasud võib lugeda palgakomponendiks ehk alammäära hulka või mitte. Tulenevalt EL õigusest võivad rahvusvahelist veosevedu teostavad ettevõtted lugeda päevarahasid palgakomponentide ja -alammäära hulka juhul, kui vastav riik, milles teenust osutatakse, seadusega nii on kehtestanud.³¹

2.2. Töötajate lähetamist Euroopa Liidus reguleeriva direktiivi rakendus

Töötajate lähetamist reguleerivas direktiivis on toodud miinimumnõuded töötingimuste kohta ning nende rakendamine liikmesriikide poolt ei ole olnud ühetaoline. Sellest johtuvalt võttis Euroopa Liit 2014. aastal vastu direktiivi selle valdkonna detailsemaks reguleerimiseks ja rakendamiseks³². Direktiiv loob konkreetsed mehhanismid töötajate tingimuste tagamiseks, sõltumata, millises liikmesriigis tehakse tööd ja millises riigis asub realselt lepinguline tööandja. Veel enam annab direktiiv konkreetse daatumi, millal peavad vastavad meetmed olema liikmesriikide poolt ülevõetud³³.

²⁷ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 96/71/EÜ, artikkel 3, lg 7;

²⁸ Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord RT I, 29.12.2015, 48, §7, lg 1, p3 esimesed 15 päeva maksuvaba 50 eurot, igajärgnev päev 32 eurot;

²⁹ *Ibid.*, §3;

³⁰ *Ibid.*, §4 lg 4;

³¹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 96/71/EÜ artikkel 3 „käesoleva direktiivi kohaldamisel määratletakse lõike 1 punktis c nimetatud töötasude miinimummäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklike õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse.

³² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL 15. Mai 2014, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“), 15. Mai 2014, ELT L159/11, 28.05.2014;

³³ *Ibid.*, artikkel 23 lg 1 liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi jälgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 18. Juuniks 2016;

Oluline on, et uue rakendava iseloomuga direktiivi eesmärk on luua ühtsed konkurentsitingimused teenuse osutajatele, tagada töötajatele võrdsed töötingimused ja läbi sätestatu tegeliku lähetuse kindlaks tegemine ning nõuete kuritarvitamise avastamine, ärahoidmine ja kõrvaldamine³⁴. Eelnevalt kirjeldatud lähetatud töötaja ja töölähetuse erisustest tulenevalt esineb palju olukordi, kus faktiliselt on tegemist lähetatud töötajaga, kuid esitletakse olukorda, kui töölähetust ning antud direktiiv loob aluse taolise olukorra äratundmiseks ja kõrvaldamiseks. Igas liikmesriigis peaksid taolised juhised olema ühetaolised, et tingimused oleksid kõigile töötajatele ühtselt mõistetavad ja ettevõtjale arusaadavad hoolimata sellest, millises riigis tegutsetakse ja millises riigis teenust osutatakse.

Olulisel kohal direktiivide rakendamisel on asjaolu, et eesmärk on ettevõtja halduskoormuse vähendamine, turu ühtlustamine ja kontrollmehhanismide ühetaolisus. Kui igas liikmesriigis on erinevad tõlgendused ja kontrollmehhanismid, suureneb ettevõtja halduskoormus ning sellest tulenevalt kannatab vaba siseturu kontseptsioon, sest ettevõtjal on keerulisem ja tihti ka kulukam teenust osutada teise liikmesriiki.

Töötajate lähetamise direktiivi rakendav direktiiv annab detailsed alused, millele tuginedes tuleks liikmesriigis analüüsida faktilisi asjaolusid ja selgitada välja, kas tegemist on lähetatud töötajaga või töölähetusega. Selleks, et teha kindlaks, kus toimub ettevõtja sisuline tegevus, tuleb arvesse võtta pikema ajavahemiku jooksul kõiki faktilisi asjaolusid, mis iseloomustavad ettevõtja tegevust:

- 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 asjakohasel juhul kutsealal tegutsemise luba või kus ta on registreeritud kaubanduskoja või kutseühingu liikmena;
- 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, võttes muu hulgas arvesse hiljuti asutatud ettevõtete ning VKEde eriolukorda;³⁵

³⁴ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 2014/67/EL punkt 5;

³⁵ *Ibid.*, artikkel 4 lõige 2 punktid a-e;

Hindamaks, kas töötaja viibib ajutiselt tööülesannete täitmiseks teises riigis või töötab seal alaliselt on väljatöötatud järgmised kriteeriumid:

- Kas töötamine muus liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- Lähetuse alguskuupäev;
- Kas lähetus toimub muus liikmesriigis, kui see kus või kust töötaja määruse (EÜ) nr 593/2008 (Rooma I) ja/või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt tööd teeb;
- Kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist või teenuse osutamist, milleks ta lähetatud on, tagasi päritoluliikmesriiki või eeldatakse, et ta asub pärast seda taas tööle päritoluliikmesriigis;
- Tegevuse olemus;
- Kas töötaja lähetanud tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise ja kui see on nii, kuidas on see korraldatud või hüvitamise meetod;
- Kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine (lähetatud) töötaja;³⁶

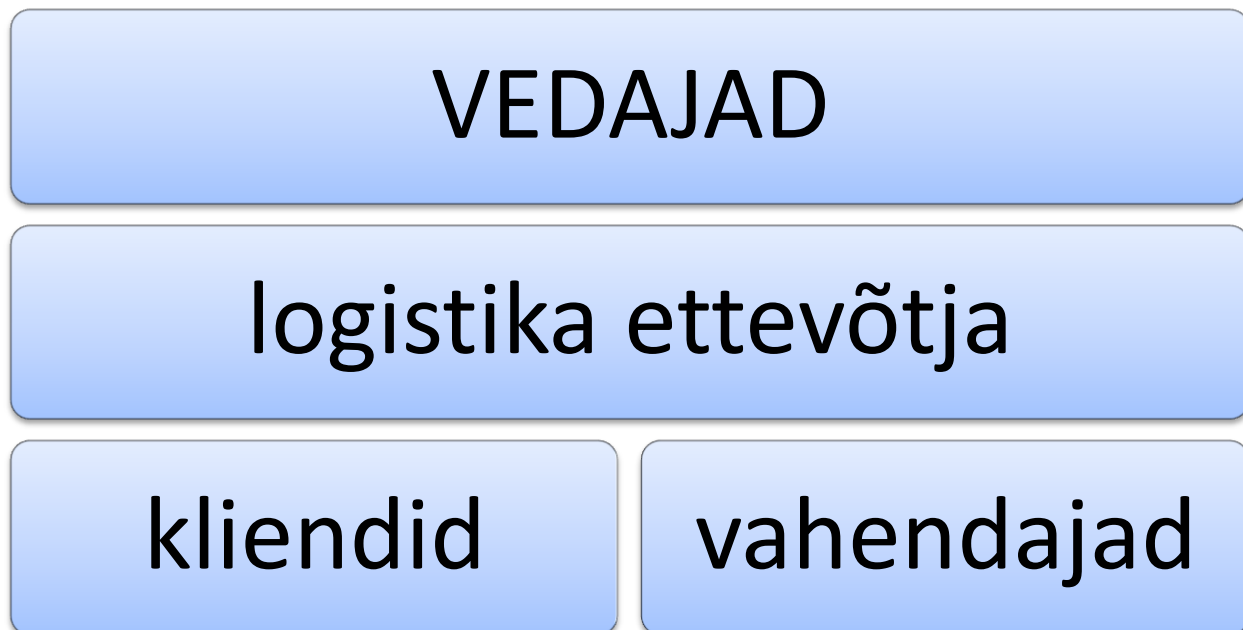
Kõiki juhtumeid tuleb analüüsida üksjuhtumi põhiselt, ning ühe või mitme faktilise asjaolu täitmata jätmine ei tähenda automaatselt olukorra käsitlemist lähetamisena³⁷. Siinkohal ongi oluline, et rahvusvahelise maanteetranspordiga tegelev ettevõtja ei vasta enamusele toodud kriteeriumitest. Peamiselt seetõttu, et teenus oma olemuselt ja iseloomult on piiriülene. Ettevõtja, kes omab autoparki, ostab koormad kokku erinevatelt (või ka ühelt) logistikaettevõtelt, kes omakorda saab teenuse tellimused nii otse teenuse saajalt kui ka vahendusettevõtelt (joonis1). Sellest tulenevalt puudub üks teenuse tarbija/klient. Igapäevased on olukorrad, kus kogutakse kokku erinevatest riikidest erinevatelt klientidel kaup ning transporditakse need erinevatesse sihtpunktidesse.

Kõik eelpool toodud asjaolud on äralangevad ehk reaalne käive tekib asukohariigis, töösuhted on sõlmitud ja alluvad asukohariigi seadusandlusele, maksud tasutakse asukohariigis, harvadel olukordadel siiski võib järeldada, et tegemist võis olla lähetatud töötajaga. Siiski on toodud direktiivis vaid üks viide transpordisektorile ehk tõendamiseks vajalikud dokumendid peavad transpordisektoris olema olemas sõidukis, see tähendab, et tulenevalt direktiivist loetakse töö

³⁶ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 2014/67/EL artikkel 4 lõige 3 punktid a-g;

³⁷ *Ibid.*, artikkel 4 lõige 4;

tegemise kohaks sõiduk³⁸. See on oluline, kuna tihti käsitletakse sõidukit kui töötegemise vahendit.



Joonis 2. *Maantee veoseveo toimimise struktuur. (Autori Siret Vaher-Torni)*

Haldusnõuded ja kontrollmeetmed on eraldi detailselt kirjendatud. Direktiivi järelvalve peatüki all on toodud kohustus esitada lähetatud töötaja kohta informatsioon enne teise liikmesriiki sisenemist ehk eeltöendamist³⁹. See omakorda aga elimineerib võimaluse tõendada kas tegemist on töölähetuse või lähetatud töötajaga. Enne teenuse osutamist peab olema teisele liikmesriigile esitatud järgmine lähetusega seotud informatsioon:

- Teenuse osutaja andmed;
- Selgelt identifitseeritavate lähetatud töötajate eeldatav arv;
- Esindajateks määratud kontaktisikute andmed;
- Lähetuse eeldatav kestus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;
- Töökoha aadress(id) ning
- Lähetust õigustavate teenuste olemus;⁴⁰

Selles eeltöendamise andmete esitamise listis on sees mitmed punktid, mille täitmine maismaa maanteetranspordisektoris on raskendatud või võimatu. On keeruline hinnata kui kaua sõiduk viibib konkreetses riigis, kuna see sõltub sellest kas koorem saab valmis õigel ajal, kas koorem

³⁸ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 2014/67/EL IV peatükk, artikkel 9 lg 1 punkt b;

³⁹ *Ibid.*, IV peatükk, artikkel 9 lg 1;

⁴⁰ *Ibid.*, artikkel 9 lg 1 punkti a punktid I-VI;

saab laetud planeeritud ajal ja ajaga. Kui sõidukit loetakse töökohaks, on võimatu määrata selle kindlat aadressi liikmesriigis, kuna see on pidevalt liikumises. Mitmed liikmesriigid on teinud transpordivaldkonna kohta erindeid ja koostanud spetsiaalseid õigusakte reguleerimaks antud spetsiifilist valdkonda. Eritingimused on olulised kuna maismaa maanteetransport ei ole ainus mobiilne töö, mis vajab eriregulatsioone seoses töötajate lähetamisega ja töölähetusega.

Väga suurt vastukaja ja eriarvamusi on tekitanud antud direktiivi artikkel 9 lõike 1 punkti b kohaldamine liikmesriikide poolt: „Kohustus hoida või teha kättesaadavaks ja/või säilitada paber- või digikoopia töölepingust või sellega samaväärsest dokumendist direktiiv 91/533/EMÜ⁴¹ tähenduses, mis vajaduse korral sisaldab ka kõnealuse direktiivi artiklis 4 osutatud täiendavat teavet, töötasu tõenditest ja töögraafikutest, milles on märgitud töö alguse- ja lõpuaeg ja kestus iga päeva kohta, ning töötasu maksmist tõendavatest dokumentidest või samaväärsetest dokumentide koopiatest ning kogu lähetusperioodi vältel ettevõtja territooriumil juurdepääsetavas ja selgelt kindlaksmääratud kohas, nt töökohal või ehituse platsil, või transpordisektoris liikuvate töötajate puhul tegevuskohas või sõidukis, millega teenust osutatakse.“⁴² Lisaks ütleb õigusakt, et antud dokumendid peavad olema esitatud tõlgituna vastuvõtva liikmesriigi ühte ametlikest keeltest või liikmesriigi poolt aktsepteeritud keelde⁴³.

Kuigi nii Eesti kui ka rahvusvahelises õiguses kehtib lepingu konfidentsiaalsus, on tööõigus siinkohal erinev, kuna õigusprintsipiidest tulenevalt vajab töötaja eri- ning tugevamat kaitset. Samas tekitab küsimusi töölepingu tõlkimise kohustus. Eesti seadusandlus näeb ette, et tööleping võib olla sõlmitud vaid eesti keeles, kui töötajal ei ole mõni teine keel arusaadavam. Transpordisektor on see valdkond, kus taoline nõue tundub ebaratsionaalne ja koormav ettevõtjale, kuna ühe sõiduga läbitakse mitmeid erinevaid riike ja see omakorda tähendab, et kõik töölepingud autojuht-ekspediitoritega tuleks sõlmida kõigis Euroopa Liidu liikmesriikide keeltes. Taoline nõue läheb aga automaatselt vastuollu antud direktiiviga, mis sätestab, et kõik nõuded peaksid vähendama halduskoormust ja muutma teenuste osutamise lihtsamaks ning aitama kaasa siseturu arengule⁴⁴.

Transpordisektori maantee veoseveo korral on reaalne olukord järgnev: ettevõtja töötaja laadib kaks alust kaupa Soomest, 4 alust Rootsist ja ühe aluse Taanist. Kliendid antud kaupadel

⁴¹ Euroopa Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ Tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest 14. Oktoober 1991, ELT L288, 18/10/1991 lk 0032-0035;

⁴² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. Mai 2014, direktiivide 96/71/EÜ ja määruse 1024/2012 rakendamine, artikkel 9 lõige 1 p b (ELT L 159/11);

⁴³ *Ibid.*, artikkel 9 lõige 1 p d (ELT L 159/11);

⁴⁴ *Ibid.*, (ELT L 159/11);

jagunevad järgmiselt: 2 alust Prantsusmaal tegutsevale kliendile, 3 Saksamaal ja 2 Austrias. Ühe koorma vedamiseks peab seadusest tulenevalt autojuht-ekspediitoril sõidukis olema töölepingu koopia, mis on tõlgitud Rootsi, Taani, Prantsuse ja Saksa keelde⁴⁵. Veel enam näeb antud direktiiv ette, et lisaks lepingutele peavad olema vastavates keeltes koopiad nii maksekorraldusest, palgalehest ja ka töögraafikust.

Transpordisektor on töögraafiku ja tööajast kinnipidamise suhtes eeskujulik valdkond ning seda peamiselt seetõttu, et ületunnitöö on tulenevalt rahvusvahelistest ja Eesti seadusandlusest rahaliselt karistatav. Keerulisemaks muutub aga ettevõtja jaoks teise kahe kriteeriumi täitmine, kuna enamuse finantsasutusi ei võimalda maksekorraldusi saada kõikides Euroopa Liidu liikmesriikide keeltes ning raamatupidamislikud arvutiprogrammid ei võimalda samuti kasutada korraga kõiki liikmesriikide riigikeeli dokumentatsiooni väljastamiseks. Siinkohal ongi selge vastuolu põhimõttega, et käesolev õigusakt peab vähendama ettevõtja halduskoormust ning muutma teenuste osutamise piiriülevalt ühetaoliseks ja lihtsamaks.

2.3. Muudatus- ja täiendustepanekud

Õigusaktist jääb ülesse mitu vastuolu, mis muudab selle rakendamise maismaa maanteetranspordis ja ka teistes transpordiliikides raskendavaks. Alusdirektiiv⁴⁶ välistab kehtivuse merekaubaveo ettevõtjate merdsõitvate töötajate suhtes, kuid seda ilmselt peamiselt seetõttu, et mereõigus on kogu maailmas eraldiseisvana reguleeritud. Kitsaskohad, mis on jäetud katmata Euroopa Liidu poolt, on püüdnud reguleerida iga liikmesriik ise. Mitmed on loonud eraldiseisvad õigusaktid, mis käsitlevad mobiilsete töötajate lähetamist ja tööõiguslike nüansse. Sellest tulenevalt on tänaseks päevaks transpordisektori halduskoormus kasvanud märkimisväärselt, kuna iga liikmesriigi jaoks peab esitada eraldi informatsiooni ning järgima erinevaid nõudeid. Osati on nõuete täitmine valdkonna spetsiifikast tulenevalt keerukas.

Peamiseks kitsaskohaks direktiivides on mobiilse tööjõu väljajätmine, see tähendab ühtlustamine tava lähetatud tööjõuga. Ometi erineb mobiilse tööjõu valdkonna spetsiifilisus piisavalt palju, et direktiivides toodud nõuete täitmine on keerukas ja ettevõtja jaoks suureneb märkimisväärselt halduskoormus. Täna olukorras reguleerib iga liikmesriik direktiivi raamides iseseisvalt antud

⁴⁵ Soomes kehtib kaks riigikeelt ja sellest tulenevalt võib olla lepingu tõlge ka Rootsi keeles, Austrias on riigikeeleks Saksakeel;

⁴⁶ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 96/71/EÜ, artikkel 1 lg 2;

valdkonda ning sellest tulenevalt on arenenud välja olukord, kus näiteks autojuht-ekspediitoril, kes tihti menetluse tulemusena ei ole arvestatav lähetatud töötajana, peab kaasas kandma kõikidesse liidu liikmesriikide keeltesse tõlgitud töölepingu koopiat.

Olukorra muudaks lihtsamaks ja samuti aitaks kaasa siseturu arengule ning jätkusuutlikkusele, kui reguleerida Euroopa Liidu tasemel direktiivis eritingimustega mobiilsed töötajad. Läbi selle oleks antud valdkondade töötajate töö- ja palgatingimused paremini tagatud töölähetuste korral. Kitsaskohti, mis on jäetud iga liikmesriigi enda reguleerida antud töötajate puhul, on mitmeid:

- Töölepingute tõlked;
- Panga maksekorralduste tõlked;
- Palgalehtede tõlked;

Siiski ei ole informatiivsete dokumentide tõlkimine ainus osa, mis töötab vastu siseturu arengule ja direktiivi rakendamisele. Seetõttu on kõige mõistlikum ja ajakohasem viia direktiivi erandid mobiilse tööjõu kohta.

3. LIIKMESRIIKIDE TÕLGENDUS

Euroopa Liidu töötajate lähetamist reguleeriva direktiivi puhul on saanud suurimat tähelepanu liikmesriikide miinimumtöötasu nõue, kuid olulisel kohal on paljud teisedki valdkonnad, mida antud õigusakt⁴⁷ reguleerib. Eestis on keskseks arutelu teemaks ja valupunktiks töötasude nõue, kuna kehtivad riiklikud miinimumid ning üldine palgatase on võrreldes paljude Euroopa Liidu liikmesriikidega märkimisväärselt väiksem. Tabelis 1 toodud andmete põhjal on näha, et mitmete riikide puhul erineb Eesti töötasu kordades teistest riikidest. Seetõttu on arusaadav, et Eesti rahvusvahelist transportteenust osutavad ettevõtjad on mures ning antud õigusaktidest tulenevad nõuded mitte ainult ei tõsta halduskoormust vaid toovad kaasa ka suure majandusliku mõju.

Tabel 1 Miinimumtöötasud erinevates Euroopa Liidu liikmesriikides. (Autor Siret Vaher-Torni)

Riik	Kehtivus	Miinimum töötasu
Prantsusmaa	Kabotaaž+ rahvusvaheline transport	10 Eur/h
		8,84 kuni 14,70 ⁴⁸
Saksamaa	Kabotaaž+ rahvusvaheline transport	Eur/h
Eesti	Info puudub	2,78 Eur/h ⁴⁹
Ungari	Kabotaaž+ rahvusvaheline transport	2,06 Eur/h
		9,12 kuni 10,50
Austria	Kabotaaž+ rahvusvaheline transport	Eur/h ⁵⁰
		8,96 kuni 13,91
Holland	Kabotaaž	Eur/h ⁵¹

⁴⁷ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. Mai 2014, direktiivide 96/71/EÜ ja määruse 1024/2012 rakendamine (ELT L 159/11);

⁴⁸ Minimum wages, Vehicle drivers

www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/EarningsLabourCosts/MinimumWages/Tables/MinimumWages_Germany.html pole teada kas nõutakse riikliku miinimumi või kollektiivlepingutes kokkulepitud alamäära. (24.04.2017)

⁴⁹ Töötasu alammäära kehtestamine RT I, 22.12.2015, 51;

⁵⁰ Kollektiivlepingust tulenev miinimum töötasu ja lisatasud Austrias

www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10.1.a/collective-agreements/search?dokid=163066&dokset=4633&language=en (24.04.2017)

⁵¹ Miinimum töötasud Hollandis 2017 aastal www.government.nl/topics/minimum-wage/contents/amount-of-the-hourly-minimum-wage (24.04.2017)

Väga oluline erisus liikmesriikide puhul tuleneb tõendamise kohustusest. Mitmed riigid eeldavad eeltõendamist, mis tähendab, et töötasu suurust ja tasumise tõendamise dokumendid, töölepingud ning muud olulised dokumendid on autojuhil või mobiilsel töötajal kaasas esitamiseks kohe. Teine grupp riike on seadusandluses lähtunud järeltõendamisest, mis tähendab, et mobiilsete töötajatega opereeriv ettevõtja tõendab lähetuse iseloomu tagasiulatuvalt ehk siis, kui konkreetsel riigil tekib vajadust olukorra hindamiseks.

Erisused ei ilmne vaid tõendamiskohustuse aspektist vaid ka mobiilse tööjõu käsitluses. Liikmesriigid defineerivad erinevalt lähetatud töötajat ja töölähetust. Tänu kitsaskohtadele Euroopa Liidu õigusaktides on nii rahvusvahelise transpordisektoris töötavate autojuhtide kui ka üldisemalt mobiilse tööjõu käsitlus ning juriidiline olukord keerukas ning töötab enamjaolt vastu liidu üldisemale eesmärgile ühtlustada tööturгу ja arendada ühtset turgu kogu liidus. Transpordisektoris on tavaline, et autojuht läbib ühe veosega enam kui kuus liikmesriiki, lõppteenuse saajateks on enam kui viis klienti ja sellest tulenevalt on tänane halduskoormus ettevõtjale väga suur.

3.1. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus

Eestisse lähetamise korral on kehtivaks õigusaktiks ELTTS. Suurimaks vaidlusaluseks küsimuseks on transpordi sektoris olnud töötasude küsimus. ELTTS §5 lg 6 ütleb, et miinimumtöötasu hulka võib arvata ka rahas makstud hüvitised, kui need ei ole makstud konkreetselt sõidu-, majutus- ja toitlustuskulude katteks⁵². Antud kriteeriumi järgivad ka teised liikmesriigid, kuid ometi on see transpordisektoris olnud vaidlusaluseks küsimuseks. Peamiselt seetõttu, et on ilmnenud lahkarvamused kuidas tõlgendada Eestis kehtivat maksuvaba lähetushüvitist⁵³. Ettevõtja võib lisaks miinimumpäevaraha tasumisele tasuda kuludokumendi alusel kõik kaasnevad kulud, sealhulgas viisaga seotud kulud, pagasi kulud, transpordipileti kulud, majutuskulud, toitlustuskulud⁵⁴. Transpordivaldkonnas on tava, et olukordades, kus töötaja ei ole vaba toitlustusvalikutes tasutakse toitlustuskulud (laeval viibides, laadimissihpunktis ooteajal) ning mitmed transpordi ettevõtjad on komplekteerinud sõidukitesse toiduvalmistamise vahendid ja ööbimiseks vajalikud vahendid nagu tekid, padjad ja

⁵² Eestisse lähetatud töötaja töötingimuste seadus¹ RT I, 7.12.2016, 2, §5 lg 6

⁵³ Töölähetuse kulude hüvitise maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord, RT I, 29.12.2015, 48, §4 lg 4;

⁵⁴ *Ibid.*, §2 lg 1 ja 2;

voodiriided⁵⁵. Siinkohal on oluline ka ettevõtjapõhine analüüs, kuna praktikad ja tavad on valdkonnasiseselt erinevad.

Eestis on lähetatud töötajatega seotud seadusandlus korraldatud nii, et osaliselt on kehtiv järeltõendamise kohustus ja osaliselt eeltõendamise kohustus. Eeltõendamisel on igal ettevõtjal, kes lähetab töötaja Eestisse, kohustus esitada järgmised andmed enne lähetuse algust või hiljemalt lähetuse alguse päeval Tööinspeksioonile e-posti vahendusel:

- Lähetatud töötaja tööandja nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;
- Lähetatud töötaja tööandjat esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- Lähetatud töötajate arv, nende nimed ja isikukoodid või sünnikuupäevad;
- Lähetuse eeldatav kestvus ning kavandatav algus ja lõppkuupäev;
- Tellija ja isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;
- Tellijat ja isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- Info selle kohta, millisel tegevusalal lähetatud töötaja Eestis töötama hakkab ja lähetatud töötaja töö tegemise koha aadress;⁵⁶

Kohustuslike andmete esitamise nimekirjast tulenevalt on Eesti seadusandlusest jäetud kõrvale transpordisektor, mille puhul tihti puudub tellija asukohariigis ning kauba laadimine on enam kui 2-3 erinevas sihtpunktis. Tihti liiguvad tellimused läbi vahendusettevõtjate ning vedajal puudub kontakt tellijaga sihtpunktis. Järeltõendamise printsiibile põhinedes on Tööinspeksioonil õigus vajadusel küsida tööandjalt järelvalve teostamiseks järgnevaid dokumente: tööleping, tööajakava, väljavõtte töötasu maksmise kohta või muu dokument, mille alusel saab tõendada lähetatud töötaja suhtes kohaldatavate töötingimuste täitmist⁵⁷. ELTTS §5² loob aluse tellija ja teenuse saaja vastutuse töötingimuste ja õigusaktide täitmisel. Kui tööandja ei tasu kohustatud korras töötasusid saab töötaja need sisse nõuda teenuse saajalt ehk tellijalt.

Seadusest tulenevalt on Eestis kontrollorganiks Tööinspeksioon. Tuginedes seaduses kirjendatule ja TI enda poolsetele seisukohtadele võib öelda, et Eestis on reguleerimisest välja

⁵⁵ Seadusest tulenevalt ei loeta sõidukit, hoolimata selle varustuse ja mugavuse tasemest, aksepteeritavaks puhkekohaks.

⁵⁶ ELTTS¹ RT I, 7.12.2016, 2, §5¹ lg 1, p 1-7;

⁵⁷ *Ibid.*, §5¹ lg 4

jäänud mobiilne tööjõud ja transpordisektor. Olukorda kergendab järeltöendamise kohustus ehk transpordisektori ettevõtja võib esitada lähetusele eelnevalt andmed Tlle lähetuse kohta ning menetluse käigus tagasiulatuvalt selgitatakse välja, kas tegemist oli töölähetuse või lähetatud töötajaga ja kas ettevõtja täitis kõik temale pandud kohustused. Taoline seaduse rakendamine ja järelvalve on ettevõtja suhtes sõbralikum ning ei suurenda ettevõtja halduskoormust märkimisväärselt, kuna vajadusel esitatakse kõik dokumendid ja nende tõlked menetluse käigus.

3.2. Prantsusmaa töötajate lähetamise rakendusseadus Loi Macron

Prantsusmaa alustas kohe pärast Euroopa Liidu rakendava direktiivi vastuvõtmist välja töötama riigisiseseid rakendusakte. Ühena vähestest on suurt tähelepanu Prantsusmaa valitsus pööranud mobiilsele tööjõule ja ka transpordisektori töötajatele. Suuresti seetõttu, et antud sektor on riigis tõsiseks probleemiks, kuna vähem arenenud liikmesriikides tuuakse tööjõud sisse ning sellest tulenevalt on viidud riigis üldiselt nii palgatase kui ka hinnatase väga madalale. Tihti makstakse sissetoodud tööjõule märkimisväärselt madalamat töötasu kui on Prantsusmaa miinimum.

Siinkohal on oluline pöörata tähelepanu sellele, et kui töötajale võiks üleüldiselt nn koduriigi töötasu maksta, siis Eestis on selleks 2,78 eurot tunnis. Prantsusmaal transpordisektoris aga 10 eurot tunnis. Majanduslikult on mõisteta, et ettevõtja, kes peab maksma oma töötajale vaid 2,78 eurot tunnis, saab pakkuda madalama hinnaga teenust. Taoline hinnaerinevus aga mõjutab tugevalt riigi siseturgu ja seda negatiivses aspektis. Seetõttu on Prantsuse riigi jaoks väga oluline, et neil on võimalus ühtlustada tööturgu ja parandada oma töötajate võimalusi läbi ühtse palgareeglistiku.

Kui Eestis on suureks probleemiks pigem ehitussektoris esinev madala palgatasemega teistest liikmesriikidest pärinev tööjõud, siis Prantsusmaal on suur probleem transpordisektor. Kuna Euroopa Liidu direktiivist on välja jäetud mobiilne tööjõud ja transpordisektor, on Prantsusmaa neid valdkondi eraldiseisvana ja detailsemalt reguleerinud siseriiklike õigusaktidega. Detailses lähetustõendi süsteemis SIPSI⁵⁸ on loodud eraldi vorm mobiilsele tööjõule. Kuni 2017.a jaanuarini oli ettevõtjatel võimalus esitada lähetustõendeid ka füüsilisel kujul (lisa 1).

⁵⁸ Prantsusmaale lähetatud töötajate lähetustõendi esitamise süsteem, www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO (4.05.2017)

Prantsusmaa nõuded lähetatud töötajatele on maksimaalselt karmid, mida on võimalik rakendada tulenevalt Euroopa Liidu töötajate lähetamist reguleerivatest direktiividest.

Prantsusmaa töötajate lähetamist reguleeriv õigusakt Loi Macron transpordisektori regulatsioonid ei kehti transiidi korral, kuid on kehtiv nii kabotaaž- kui rahvusvahelistel vedudel⁵⁹. Erisus Eestiga seisneb selles, et kehtib täielikult ettetöendamise kohustus ning järeltöendamist rakendatakse vaid vajadusel. Teisisõnu- kõik vajalikud dokumendid töendamaks lähetuse iseloomu peavad olema töö tegemise kohas ehk sõidukis. Veel enam on suurem vastutus pandud vastuvõtjale, see tähendab, et teenuse saajale Prantsusmaal. Rakendusaktides ei ole tähelepanu pööratud rahvusvahelises transpordis esinevat olukorda, kus kaup küll laetakse peale Prantsusmaal, kuid teenuse tellija ei ole sihtriigiga seotud. Eeldatakse, et Prantsusmaal on alati eksisteeriv vastuvõtja ja teenuse saaja.

Kõige olulisem dokument seoses töötaja lähetamisega Prantsusmaale on lähetustõend, mille peab ettevõtja esitama enne lähetuse algust interneti keskkonna SIPSI kaudu ning koopia peab alati olema kättesaadav ka töötegemise kohas. Lähetustõend väljastatakse Prantsuse riigi poolt kuni kuueks järjestikuks kuuks hoolimata, mitu päeva töötaja realselt Prantsusmaal viibib. Olulisemad andmed, mis peavad olema tõendil toodud:

- Ettevõtte nimi või ärinimi ning posti- ja elektronpostiaadressid, telefoninumbrid, kus töötaja tavaliselt töötab, ettevõtte õiguslik vorm, ettevõtte juhtide täielikud nimed, sünniajad ja –kohad, sotsiaalkindlustusametite või sarnaste määramine, kellele ettevõtte maksab sotsiaalmaksu või muud sarnast maksu⁶⁰;
- Lähetatud töötaja täielik nimi, sünniaeg ja –koht, alalise elukoha aadress, rahvus, töölepingu sõlmimise kuupäev ning töölepingule kohaldatav tööseadus ning ametialane kvalifikatsioon;
- Tunnipalga brutomäär, mis vajadusel konverteeritakse eurodesse, ning ettevõtte andmed seoses majutus- ja toitlustuskuludega, st päevarahad lähetatud töötajale;
- Esindaja nimi või täielik nimi ning posti- ja elektronpostiaadressid, telefoninumbrid;
- Viide ettevõtte registreerimisele riiklikus transpordiettevõtete elektroonilises registris;
- Kui lähetamine toimub sama ettevõtte filiaalide või samasse gruppi kuuluvate ettevõtete vahel või ajutise töö raames, peab tõendil olema täiendavalt esitatud: ettevõtte või

⁵⁹ Prantsusmaa töötajate lähetamise rakenduseseadus- Loi Macron punkt 1
www.eraa.ee/doc/Prantsusmaa_est.pdf (4.05.)

⁶⁰ Alates 1.1.2017 peab sõidukis olema A1 tõend, sotsiaalmaksu tasumise kohta;

Prantsusmaal asuva vastuvõtva asutuse nimi või ärinimi ning posti- ja elektronpostiaadressid, telefoninumbrid ja SIRET identifitseerimisnumber, lähetuse alguskuupäev, sõidukulud ning võimaluse korral töötaja majutuskohtade aadressid;⁶¹

Lisas 1 toodud lähetustõendi blanketis on näha, et andmed, mida esitama peab on väga detailsed. Kõik kulud, mis töötajale tasutakse on vaja eraldi välja tuua, sealhulgas ka tasumise viis (kas fikseeritud tasuna või kuludokumendi alusel). Lisaks eelpool toodud lähetustõendile ja seal esitatud andmetele, peab ettevõtja töötaja lähetamise korral määrama endale Prantsusmaal esindaja, et haldusorganitel oleks otsene kohapeale kontaktisik. Esindaja puhul on oluline, et selle peamiseks eesmärgiks on olla vahendaja, üheltpoolt Prantsuse riigi esindaja ettevõtjale ning vastu pidi ettevõtja esindaja Prantsusmaal. Esindaja roll ei ole vaid informatiivne ja vahendav vaid sellega kaasneb ka kohustus. Peamiseks on see, et esindaja peab ära hoidma ja kõrvaldama rikkumised ettevõtja käitumisel töötajate lähetamisel. Üldisemalt kehtib solidaarne vastutus kõigil osapooltel, see tähendab, et vastutab nii teenuse saaja, osutaja kui ka esindaja⁶².

Tõendite ja dokumentide esitamisel ja säilitamisel on järgnevad reeglid:

- Lähetustõend koostatakse kahes eksemplaris, millest üks antakse töötajale hoidmiseks sõidukis ning teist hoitakse ettevõtte määratud esindaja juures või ettevõttes, kus lähetatud töötaja töötab;
- Sõidukis peavad olema juhi tööleping⁶³, vajaduse korral töölepingu juurde kuuluvad kollektiivlepingud, mis on tõlgitud prantsuse keelde, A1 sotsiaalkindlustuse tõend;⁶⁴

Kokkuvõtvalt peaksid kõikides sõidukites olema kõik dokumendid, mis tõendavad mitte lähetuse iseloomu vaid töötasude tasumist. Ettevõtjal on võimalik hiljem vaidlustada määratud trahve ja ettekirjutusi, kui ilmneb, et tegemist ei olnud töötaja lähetamisega vaid töölähetusega. Täna on Prantsusmaal maksimaalne solidaarse vastutuse trahvimäär kuni 500 000 eurot, see tähendab, et kõik trahvid kokku (vedaja, autojuht, tellija, kauba saatja, esindaja) ei tohi ületada antud summat.

⁶¹ Prantsusmaa töötajate lähetamise rakendusseadus- Loi Macron punkt 1 Lähetustõend a-c www.eraa.ee/doc/Prantsusmaa_est.pdf (4.05.)

⁶² Prantsusmaa miinimumpalk Korduma kippuvad küsimused, lk 15 <http://www.ametikoolitus.ee/wp-content/uploads/2016/08/Miinimumpalk-Prantsusmaal-FAQ-2017-jaanuar.-Ametikoolitus-OÜ.-Lenno-Pöder.pdf> (8.05.2017)

⁶³ Täna puudub täpne informatsioon, kas tööleping võib olla selle sõlmimise keeles või peab olema tõlgitud prantsusekeelde;

⁶⁴ Prantsusmaa töötajate lähetamise rakendusseadus- Loi Macron punkt 3 www.eraa.ee/doc/Prantsusmaa_est.pdf (4.05.)

3.3. Austriasse lähetatud töötaja regulatsioon LSD-BG

Austria pööras suurt tähelepanu rakendusakte väljatöötades just mobiilsele tööjõule. Austria on populaarne turistide seas ja seda eriti suusapuhkuste veetmisel ning sellest tulenevalt on eraldi pööratud tähelepanu transpordisektorile ja seda nii veoseveo kui ka reisijateveo puhul. Austrias ei ole kehtestatud üleriikliku miinimumtöötasu suurust ning seal kehtivad kollektiivlepingutest tulenevad miinimumtöötasude suurused⁶⁵. Austria rakendusakti nimetus on LSD-BG⁶⁶ ning seaduse täitmise lihtsustamiseks on loodud interneti lehekülj www.postingworkers.at, millel on toodud peamistes liikmesriikide keeltes kogu vajalik informatsioon, mida ettevõtja peab teadma lähetades töötajat Austriasse. Töötasu alammäära hulka loetakse peamiselt samad komponendid: põhipalk, eritasud, ületunnitöö tasud, muud lisatasud ja toetused, boonus, isikliku sõiduauto kasutamise hüvitis, spetsialisti tasud (tõlk. Professional fees), päevarahad, kompensatsioonid tööle sõitmise eest (kui see on ettenähtud kollektiivlepinguga)⁶⁷.

Austria defineerib detailselt oma seaduses LSD-BG, mida mõistetakse lähetatud töötaja all. Lähetatud töötaja tähendab, et töötaja tavaline töö tegemise koht on väljaspool Austriat ning ei ole oluline kas Austrias on teenusesaajast klient (lähetatud töötaja võib olla ka ilma reaalse kliendita Austrias). LSD-BG tõlgendusest tulenevalt on tegemist lähetatud töötajaga järgmistel juhtudel:

- Kabotaažvedu;
- Transiitvedu; kaasa arvatud juhtumid, kus klient asub väljaspool Austriat;
- Transiit- ja kabotaažvedude reeglid kehtivad ka reisijateveo korral (hooajateenus, regulaariteenus ja üldised turismireisid, mille sihtpunkt on Austrias);⁶⁸

⁶⁵ Millised määrad kehtivad Austrias miinimumtöötasude arvestamisel www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10_999.10.a/1453954829322/faqs/what-level-of-remuneration-is-to-be-paid-to-workers-posted-to-austria (5.05.2017)

⁶⁶ Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG, Federal Law Gazette I no. 44/2016

⁶⁷ Millised määrad kehtivad Austrias miinimumtöötasude arvestamisel www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10_999.10.a/1453954829322/faqs/what-level-of-remuneration-is-to-be-paid-to-workers-posted-to-austria (5.05.2017)

⁶⁸ Information on the posting of transport sector workers from the EEA and Switzerland Labour law provision, lk 1 www.postingofworkers.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Information_on_the_posting_of_transport_sector_workers_from_the_EEA_and_Switzerland._Labour_law_provisions.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342623655365&ssbinary=true&site=Z04 (5.05.2017)

Osaliselt on riigid välja jätnud transiit- ja rahvusvahelised veod, kuid kõigis riikides kehtib miinimumtöötasu nõue ja teises riigis kehtivate reeglite võrdväärne täitmise kohustus kabotaažvedudele.

Austria seaduse LSD-BG järgi on rahvusvahelisel veoseveo teenust osutaval ettevõtjal, kelle töötajad vastavad seaduse järgi lähetatud töötaja mõistele, järgmised kohustused:

- Kohustus maksta Austriast töötatud aja eest Austria kollektiivlepinguga ettenähtud miinimum töötasu;
- Esitada enne lähetuse algust lähetusteavitus (vorm ZKO3, igal riiki sisenemisel esitada uus teavitus);
- Hoida sõidukis kättesaadavad kontrollija jaoks dokumendid (võib ka digitaalsel kujul):
 - Lähetusteavituse koopia;
 - Töölepingu koopia;
 - Sotsiaalkindlustusameti poolt väljastatud sotsiaalmaksu tasumist tõendav dokument A1 tõend;
 - Palga tasumist tõendavad dokumendid (palgaleht, tööaja arvestus, panga maksekorraldus koopia);⁶⁹

Palgaandmed peavad olema esitamiseks sõidukis kontrollijale saksa keeles või tõlgituna saksa keelde, kõik dokumendid, mille puhul eeldatakse tõlget, ei pea olema ametlikus tõlkes. Töölepingu koopia võib olla inglise keelses tõlkes. Kui palgatõendamise dokumendid on arusaadavad (kuupäevad, väljamakstud summad ja arvestatud summad) võivad need olla ka töötaja ja tööandja riigi keeles⁷⁰. Siin juures on oluline analüüsida igal ettevõtjal, kas konkreetsel juhul on üheselt mõistetavad nõutavad dokumendid või on vajalik siiski nende dokumentide tõlge vastavasse keelde. Üldjuhul on pangaülekande maksekorraldused üheselt mõistetavad.

⁶⁹ Information on the posting of transport sector workers from the EEA and Switzerland Labour law provision, lk 2-3 www.postingofworkers.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Information_on_the_posting_of_transport_sector_workers_from_the_EEA_and_Switzerland._Labour_law_provisions.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342623655365&ssbinary=true&site=Z04 (5.05.2017)

⁷⁰ *Ibid.*, lk 10

Swedbank 		MAKSEKORRALDUS NR [REDACTED]
MAKSJA [REDACTED] TRANSPORT OÜ		KUUPÄEV 10.04.2017
MAKSJA KONTO EE20 [REDACTED]	REG NR [REDACTED]	SELGITUS Töö- ja lähetustasu väljamaks
MAKSJA PANK SWEDBANK AS		
SAAJA NIMI [REDACTED]		
SAAJA KONTO EE [REDACTED]		VIITENUMBER
SAAJA PANK AS SEB Pank		SUMMA 2 201.37 EUR
MAKSJA ALLKIRJAD		PANGA MÄRGE ARHIVEERIMISTUNNUS [REDACTED]

Joonis 3 Panga maksekorralduse näidis

Panga maksekorralduselt (joonis 3) ja palgateatiselt (joonis 4) on näha, et lõpp väljamakstavad summad on võrreldavad ja ettevõtja võib eeldada, et kontrollijale on üheselt mõistetavad antud dokumendid ja eraldi tõlget ei ole vaja. Ettevõtja peab arvestama võimalusega, et kontrollimise käigus jääb lõplik töötasu kontrollijale arusaamatuks ning võib menetluse käigus tekkida ettevõtjal kohustus esitada vastavad tõlked. Praktilisest küljest võib kontrollijale kasuks tulla veel see, kui töötajal on ette näidata sõnum töötasu laekumise kohta, kus on näha sama summa, mis maksekorraldusel ja palgateatisel.

[REDACTED]			PALGATEATIS
[REDACTED]			2017 märts
[REDACTED]			[REDACTED] Transport OÜ
Töötatud tunde: 147,58			
Arvestatud tasud			Summa €
Tunnitasu	10,1 €	147,58 t	1490,56
Lähetustasu	32,0 €	31,00 tk	992,00
			2482,56
Maksud			
Tulumaks			-257,34
Töötuskindlustusmaks			-23,85
			-281,19
Väljamaks			
10.04.2017 Pangakonto EE [REDACTED]			2201,37
			Kokku: 2201,37
			Arvestatud sotsiaalmaks: 491,88

Joonis 4 Palgateatise näidis

Rahvusvahelist transportteenust osutava ettevõtja jaoks on Austria rakendavad õigusaktid kergesti jälgitavad ja täidetavad. Peamiselt seetõttu, et kõik vajalik informatsioon on kättesaadav ühelt konkreetsest internetileheküljelt ja seda mitmetes erinevates keeltes. Veel on oluline halduskoormuslikust aspektist tõsiasi, et Austria õigusaktid näevad ette, et kõik dokumendid ja vajalik informatsioon kontrolli teostamiseks võivad olla sõidukites esindatud digitaalsel kujul. Sellest tulenevalt on ettevõtjal lihtne kogu vajaliku informatsiooni ajakohaselt hoida ja edastada töötajatele ning personaalselt digitaalsel teel edastatud informatsiooni puhul väheneb ka andmete lekkimise risk. Digitaalsed seadmed saab kaitsta paroolide ja teiste kaitsevahenditega, mis vähendavad informatsiooni lekkimise mitte asjasse puutuvatele isikutele.

3.4. Nõuete praktiline täitmine transpordisektoris ja ohud

Tabelis 2 on toodud ülevaatlilikult kolme võrreldava riigi nõuded ja tõendamise kohustus (eeltõendamine ja järeltõendamine). Kohustuslik dokumentide esitamise loend on igal riigil sarnane ning suuri erinevusi ei ole. Siiski erineb riigiti nende andmete esitamise ajaline kohustus ja suurimaks erinevuseks võrreldes Euroopa Liidu direktiividega on see, et ena jaolt ei ole riigid kehtestanud tõlke nõuet. Saksakeelseid tõlkeid eeldab küll Austria, kuid seda alles menetluse käigus, kui menetlejale jääb midagi arusaamatuks.

Kõige keerulisem on Eesti ja ka teiste madalama palgatasemega riikide ettevõtjate jaoks miinimumtöötasude nõude täitmine. Kuid tulenevalt turuolukorrast peaks taolise nõude reaalne kehtivus muutma kogu turu hinnataset ning erilist majanduslikku kahju ei pruugi vedajad kanda. Veel enam võib taoline pretsedent luua Eestis olukorra, kus transpordisektori ja üldisemalt mobiilse tööjõu valdkondade palgatase tõuseb riigi üheks kõrgeimaks. Teiselt poolt võib see kaasa tuua koduturu üleküllastuse ning sellest johtuvalt ka mõningase pankrotilaine transpordisektoris- kõigile ei jätku tööd uutes tingimustes.

Tabel 2 kokkuvõttev tabel kohustuslikest dokumentidest ja nende esitamise viisidest Eestis, Prantsusmaal, Austrias. (Autor Siret Vaher-Torni)

Dokumendi nimetus	Eesti	Prantsusmaa	Austria
Lähetustõend		✓ ²	
Lähetusteavitus	✓(e-mail)		✓ZKO3 ^{2 3}
Tööleping	✓ ⁴	✓ ²	✓ ^{1 3}
Kollektiivleping		✓ ^{1 2}	Kehtib Austria leping
A1 tõend		✓ ²	✓ ²
Palgaleht	✓ ⁴	✓ ²	✓ ^{3 1}
Panga maksekorraldus	✓ ⁴	✓ ²	✓ ^{1 2}
Tööaja arvestus	✓*	✓*	✓*
Kontaktisik	✓		✓
Esindaja		✓	
¹ -tõlgitud	² - füüsiline dokument autos	³ - digitaalsel kujul	⁴ - esitada taotlusel
*Sõidukist kättesaadav			

Euroopa Liidu töötajate lähetamist reguleerivad direktiivid näevad ette suuremas osas riikide omavahelist aktiivset andmevahetust. Antud valdkond ei funktsioneerigi täna nii nagu ettenähtud ning on alles väljaarendamise järgus. See omakorda on aga mobiilse tööjõu ning eriti transpordisektoris tekitanud suure turvaauku ja riski. Suuresti eeltõendamisele ülesehitatud riikide individuaalsed rakendusaktid ei arvesta turvalisuse küsimustega.

Sõidukites peavad olema autojuhil kaasas erinevad dokumendid, mis tõendavad miinimumpalga tasumist ja arvestamist, tööleping ja paljud teised olulised dokumendid. Joonisel 3 ja 4 toodud panga maksekorralduse näidisel, palgateatisel, töölepingul ja A1 sotsiaalkindlustustõendil on näha delikaatsed isikuandmed:

- Töötaja nimi
- Isikukood
- Aadress

- Kodakondsus / sünnikoht
- Tööandja nimi ja Registrikood
- Aadress
- Mõlema osapoole panga rekviisiidid (arvelduskonto number);

Teisisõnu on kohustuslikult kaasas olevatel dokumentidel toodud väga palju delikaatseid isikuandmeid, mida kuritarvitades on võimalik kergesti ellu viia identiteedi vargusi ja muid isikuandmetega seotud kuritegusid.

1. TÕENDI OMANIKU ISIKUANDMED	
1.1 Isikukood	<input type="checkbox"/> Naine <input checked="" type="checkbox"/> Mees
1.2 Perekonnanimi	
1.3 Eesnimed	
1.4 Sünnijärgne perekonnanimi (***)	
1.5 Sünnikuupäev	1.6 Kodakondsus
1.7 Sünnikoht	
1.8 Aadress elukohariigis	
1.8.1 Tänav, nr	1.8.3 Postiindeks
1.8.2 Linn	1.8.4 Riigikood EE
1.9 Aadress asukohariigis	
1.9.1 Tänav, nr	1.9.3 Postiindeks
1.9.2 Linn	1.9.4 Riigikood

Pilt 1 A1 Sotsiaalkindlustus tõendi isikuandmed⁷¹, www.eesti.ee

4. TÖÖANDJA / FÜÜSILISEST ISIKUST ETTEVÕTJA ANDMED RIIGIS, MILLE ÕIGUSAKTE KOHALDATAKSE	
<input checked="" type="checkbox"/> 4.1.1 Palgatöötaja	<input type="checkbox"/> 4.1.2 Füüsilisest isikust ettevõtja
4.2 Tööandja / füüsilisest isikust ettevõtja tegevuse kood	
4.3 Nimi või ärinimi	Transport OÜ
4.4 Registreeritud aadress	
4.4.1 Tänav, nr	4.4.2 Riigikood EE
4.4.3 Linn	4.4.4 Postiindeks

Pilt 2 A1 Sotsiaalkindlustus tõendi tööandja andmed, www.eesti.ee⁷²

⁷¹ A1 Tõend, Sotsiaalkindlustus amet. Autor kasutas eraettevõtjale väljastatud tõendi.

Peamiselt suudavad Euroopa Liidu liikmesriikides elukutselised ja pikema staažiga autojuhid eristada enamasti pettuse ja päris kontrollija. Kuid siiski ei ole võimalik lõpulikult välistada andmete väärkasutamist. Seda võib esineda nii pettuse näol kui ka ametnike tahtliku käitumise tulemusena. Kummalgi juhul ei ole võimalik tõendada, millistel asjaoludel ning kas üldse taolise kontrolliga seoses on esinenud isikuandmete kuritarvitamist. Antud ohtu ja tarnspordiettevõtjate põhjendatud hirmu leevendaks vähesel määral, kui üle euroopaliselt toimuks järeltõendamine ning enamjaolt läbi riiklike institutsioonide. Teisisõnu, kui tekib vajadus menetleda ja hinnata ettevõtja korrektsust seadusest kinnipidamisel, siis esitatakse vastavate andmete saamiseks taotlus ettevõtja koduriigi ametkonnale (Eesti puhul Tööinspeksioonile).

5. TÖÖANDJA / FÜÜSILISEST ISIKUST ETTEVÕTJA ANDMED TEISES LIIKMESRIIGIS (TEISTES LIIKMESRIIKIDES)	
5.1	Teid palkava(te) äriühingu(te) või laeva(de) nimi (nimed) või ärinimi (ärinimed) ja kood (koodid)
5.2	Laeva(de) aadress(id) või nimi (nimed), millel hakkate tegutsema füüsilisest isikust ettevõtjana „vastuvõtvas“ riigis („vastuvõtvas“ riikides)
	The employee works as a truck driver for the Estonian employer in different EU countries. Finland, Belgium, Netherlands, Luxembourg, France, Germany, Austria, Estonia.
<input type="checkbox"/>	5.3 Kindla aadressi puudumine riigis, kus töötate või tegutsete füüsilisest isikust ettevõtjana

Pilt 3 A1 sotsiaalkindlustus tõendi vastuvõtva riigi ja ettevõtja andmed, www.eesti.ee⁷³

Turvarisk ei seisne vaid pettustes ja andmete kuritarvitamises kontrolli käigus. Transpordiettevõtjate jaoks on väga suur risk röövimised. Siiani leiab aset palju raskeveokite röövimisi ja nende suhtes pannakse toime erineva ulatuse ning sisuga kuri- ja väärteguisid. Uuenenud nõuete ja seadusandluse raamides on sõidukites uued väga hinnalised objektid-isikuandmed. Ettevõtja saab riske vähendada erinevate meetoditega:

- Paigaldada sõidukitesse seifid;
- Kaitsta tehnoloogiaseadmed mitmekordsete paroolidega (Austria);
- Peidikute paigaldamine;

⁷² A1 Tõend, Sotsiaalkindlustus amet. Autor kasutas eraetevõtjale väljastatud tõendit.

⁷³ *Ibid.*

Mõistetavalt on taolised ohud ja riskid, mis esinevad transpordisektoris ja mobiilse tööjõuga, kaetud tööstus-, finants- ja ehitussektoris ning paljudes teistes sektorites. Peamiselt seetõttu, et tööjõud ei ole liikuv ning eksisteerib reaalne töötamise koht ja selle juurde kuuluvad administratiivsed hooned. Kohapeal on olemas konkreetse riigi töötajad, kellel on pädevus hinnata kontrollija vastavust seadusele ning kontrolli ulatust.

6. ASUTUS, KES TÄIDAB VORMI			
6.1 Nimi	SOTSIAALKINDLUSTUSAMET		
6.2 Tänav, nr	Endla 8		
6.3 Linn	Tallinn		
6.4 Postiindeks	15092	6.5 Riigikood	EE
6.6 Asutuse ID-number	[redacted]		
6.7 Asutuse faksinumber	[redacted]		
6.8 Asutuse telefoninumber	[redacted]		
6.9 E-post	[redacted]@sotsiaalkindlustusamet.ee		
6.10 Kuupäev	[redacted]		
6.11 Allkiri	[redacted]		

TEMPEL

Pilt 4 A1 Tõend, Sotsiaalkindlustusameti ja tõendi väljastanud töötaja andmed, www.eesti.ee ⁷⁴

Transpordiettevõtja jaoks on täna kõige mugavam, kui toimiks mitmepoolne kommunikatsioon erinevate riikide vahel. Aktiivne ja toimiv administratiivne infovahetus liikmesriikide ametkondade vahel vähendaks mobiilse tööjõuga opereeriva ettevõtja jaoks nii halduskoormust kui ka nõuete täitmine oleks täpsem ning seadusega kooskõlas. Kõige mugavam oleks, kui aruandluskohustus ettevõtjal on konkreetse koduriigi vastutava ametkonna ees ning see omakorda vähendaks nii pettuste riski kui ka delikaatsete isikuandmete kuritarvitamist. Ühtse turu ja inimeste vaba liikumise kontseptsioonide elluviimine peab olema kooskõlas turvalisusega ning mõistlikus mahus.

⁷⁴ A1 Tõend, Sotsiaalkindlustus amet. Autor kasutas eraettevõtjale väljastatud tõendit.

KOKKUVÕTE

Ühtne vaba siseturg ja inimeste vaba liikumine on äärmiselt oluline, et ellu viia Euroopa Liidu poliitikat ning täita püstitatud eesmärke ja aluslepinguid. Teenuste vaba liikumine ning ühtne siseturg on õiguslikult kaetud niinimetatud teenuste direktiiviga, mis loob ühtse juriidilise raamistiku teenuste pakkumiseks piiriülel liikmesriikides. Antud regulatsioonist on aga välja jäetud transpordisektor, kuna see on algselt juba aluslepingutes reguleeritud eraldi jaotises. See omakorda paneb aga transpordiettevõtja keerulisemasse olukorda, kuna konkurents ja tingimused ei ole ühetaoliselt liidus reguleeritud. Valdkonna spetsiifikast tulenevalt on mõistlik seda reguleerida eraldiseisvana teistest teenustest.

Töö esimene peatükis keskendus autor inimeste ja teenuste vaba liikumise kontseptsioonile ning nende elluviimise vajalikkusele. Hoolimata keerulistest poliitilistest olukordadest tänases Euroopas on kõikide liidu liikmesriikide ühine eesmärk jõuda välja organiseeritult toimiva ühisturuni. Selle nimel töötatakse igapäevaselt ning vastu on võetud palju õigusakte, et seda liidu jaoks olulist alustala ellu viia ja süsteemselt toimima panna. Suuri edusamme on tehtud üksikutes valdkondades. Teenuste piiriülese osutamise valdkonnas on kõige ilmekamaks näiteks sideteenuste osutamisega seotud õigusaktid ning tänane kehtivus, mis tähendab, et suhteliselt suure osas Euroopa Liidus saavad kodanikud teises liikmesriigis viibides kasutada sideteenuseid koduturu hinnaga. See on oluline töövõit ning peaks olema eeskujuks ka teiste teenuste osutamisega seotud valdkondade arengus.

Inimeste vaba liikumine on valdkond, milles on palju ära tehtud ning suurimaks nurgakiviks on Schengeni leping, millest tulenevalt saavad Euroopa Liidu kodanikud liikmesriikides reisida piirikontrollita. Taoline inimeste vaba liikumine on aidanud kaasa liidu liikmesriikide kodanike integratsioonile. Paratamatult on omad kitsaskohad seoses töötamisega liidusiseselt. Seda peamiselt seetõttu, et töösuhted on kõikides liikmesriikides reguleeritud rangemalt kui mis tahes teised lepingulised suhted. Töötaja on seadusest tulenevalt nõrgem osapool ning vajab suuremat kaitset. Täna ei ole suudetud tagada kõikide töötajate võrdset kohtlemist. Töötajate lähetamise

direktiivi ja selle rakendusakti eesmärk on just kaasa aidata teenuste vabale osutamisele ja inimeste vaba liikumise arendamisele ning ühtlustamisele liidusiseselt.

Teises peatükis keskendus autor töötajate lähetamise direktiivi ja selle rakendamise direktiivi tõlgendamisele ja kehtivusele mobiilsele töajajale puhul. Ilmnesid mitmed kitsaskohad ja probleemid. Töötajate lähetamise direktiivis ja selle rakendusaktides ei ole arvestatud mobiilsete töötajate, sealhulgas ka transpordisektori töötajatega. Igale liikmesriigile on jäetud võimalus õigusakti raamides antud valdkondi reguleerida iseseisvalt. Mitmed aspektid direktiivis loovad mobiilsete töötajate jaoks halvemad ja halduskoormuslikult suuremad nõuded ning ettevõtja jaoks on muutunud majandamine ajakulukaks ning ebapraktiliseks. Näiteks peab autojuht-ekspediitor, kes transpordib kaupa erinevatest liikmesriikidest erinevatesse liikmesriikidesse, hoidma oma sõidukis kõikide liikmesriikide keeltes töölepingut, panga maksekorraldust ja palgalehe koopiaid. Euroopa Liidul oleks mõistlik reguleerida mobiilseid töötajaid antud direktiivi raamistikus erinditega või luua nende jaoks eraldiseisev direktiiv. Peamiselt seetõttu, et töötamine ja teenuse osutamine piiriülevalt mobiilselt ei muutuks ettevõtjale ja töötajale koormavaks ning sellest tulenevalt ei pärsiks ühtset vaba turu arengut. Taoliste ebamõistlike nõuete täitmine koormab sektorit ja sealhulgas kaasneb negatiivne mõju majandusele.

Kolmandas peatükis keskendus autor reaalsele liikmesriikide rakendusaktidele ja sellele, kuidas on konkreetset liikmesriigid antud Euroopa Liidu nõudeid siseriiklikult tõlgendanud ning kuidas nõudeid täidetakse. Võrdluse aluseks oli kolm riiki- Eesti, Prantsusmaa ja Austria. Valiku kriteeriumiks oli riikliku miinimumtöötasu arvestamise alus. Eestis kehtib üleriiklik miinimumtöötasu, mida muudab vajaduspõhiselt Parlament. Prantsusmaal kehtib kombineeritud süsteem ehk kehtestatud on riiklik miinimum, kuid paljud lisatasud tulevad kollektiivlepingutest. Austrias on miinimumtöötasu arvestamise aluseks valdkonnaspetsiifilised kollektiivlepingud, mis on täitmiseks kõigile ettevõtjatele, kes lähetavad oma töötajaid Austriasse. Võrdleva analüüsi tulemusena on selge, et liikmesriigid on aluseks võtnud Euroopa Liidu direktiivi ning kõik nõuded on põhjendatud.

Prantsusmaa ja Austria näevad suurt probleemi siseturul just transpordisektoriga ning seetõttu on siseriiklikes rakendusaktides pööratud eraldi tähelepanu mobiilsele töajajale. Ehk kui liidu enda direktiivist on antud valdkond välja jäetud, siis reguleerivad riigid vajaduspõhiselt väljajäetud valdkondi iseseisvalt. Teisalt aga töötavad antud siseriiklikud reeglid vastu ühtse siseturu põhimõtetele ning on liialt koormavad ettevõtjale. Administratiivse halduskoormuse tõus ei ole ainus problemaatiline koht transpordisektori jaoks. Ettevõtjate silmis on suur risk delikaatsete

isikuandmete esitamise kohustusel. Lähetuse olemuse tõendamiseks vajalikud dokumendid peavad olema igal töötajal sõidukis, kuid katmata on jäänud turvarisk, mis taoliste delikaatsete isikuandmete sõidukis hoidmisega kaasneb. Osades võrreldavates riikides, näiteks Austrias, on ettevõtjal võimalus taolisi dokumente esitleda digitaalsel andmekandjal (tahvelarvuti, arvuti, telefon) ning see maandab osaliselt kaasnevat riski. Siiski on oluline, et Euroopa Liidu tasemel viidaks läbi riskide hindamine, et jõuda ühtsele selgusele, kas on ohutu lähetuse olemust tõendavate dokumentide hoidmine sõidukis ning kas töötaja õigused ja isik on sellisel viisil piisavalt kaitstud. Ettevõtja saab küll erinevate turvalisusmehhanismidega riske maandada, kuid riskide hindamine rahvusvahelisel tasandil ning nende mõistmine on oluline direktiivide täieliku rakendumise eesmärgil.

Analüüsi tulemusena on selge, et tööturu ja teenuste vaba osutamise reguleerimisel täidavad Euroopa Liidu direktiivid ja liikmesriikide rakendusaktid oma eesmärgi. Kogu Euroopa Liidu turg antud valdkonnas ühtlustub ning teenuste osutamine piiriüleselt muutub ühetaolisemaks, kaitstes ka olulisel määral iga liikmesriigi siseturgu. Oluline on hinnata osade nõuete ratsionaalsust ning vajalikkust ning viia läbi riskide hindamise analüüs. Väljatoodud muudatusettepanekute ja riskide mõistmine ning kehtestamine aitavad kaasa õiguskuulekusele. Lisaks mängib suurt rolli riskide maandamisel ja nõuete ajakohasel täitmisel riikide omavaheline kommunikatsioon, mille väljaarendamisel kaoksid suurem osa riskidest ning väheneks ettevõtjate halduskoormus.

LÜHENDID

ELTL- Euroopa Liidu Toimimise Leping

ELTTS- Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus

TI- Tööinspeksioon

EL- Euroopa Liit

EKI- Eesti keele seletav sõnaraamat

SIS – Schengeni infosüsteem

TLS- Töölepingu seadus

EÜT- Euroopa ühenduse teataja

ELT- Euroopa Liidu teataja

KASUTATUD ALLIKAD

Kirjalikud ja elektroonilised allikad:

1. Graig, P. De Burca, G. EU Law Text, Cases, and Materials, fifth edition, New York: Oxford University Press 2011
2. Euroopa Komisjon, rände- ja siseküsimused. Piirideta Euroopa Schengeni ala. Lk 2 publications.europa.eu/resource/cellar/09fcf41f-ffc4-472a-a573-b46f0b34119e.0013.03/DOC_1 (31.03.2017)
3. Euroopa Liit. Euroopa Liidu tutvustus. europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_et (30.03.2017)
4. Keeleveeb. Eesti keele seletav sõnaraamat. www.keeleveeb.ee. (30.03.2017);
5. Töö Inspektsioon. Lähetatud töötajad. toelu.ee/et/tootajale/toosuhted/paindlikud-toovoimalused/lahetatud-tootajad (3.04.2017);
6. Information on the posting of transport sector workers from the EEA and Switzerland Labour law provision www.postingofworkers.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Information_on_the_posting_of_transport_sector_workers_from_the_EEA_and_Switzerland._Labour_law_provisions.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342623655365&ssbinary=true&site=Z04 (5.05.2017)
7. Austria riigi portaali töötajate lähetamise kohta (tasumäärad, nõuded, õigusaktid, kollektiivlepingud, lähetustõendite esitamine) www.postingofworkers.at (5.05.2017)
8. Prantsusmaa töötajate lähetamise rakenduseseadus- Loi Macron punkt 1 Lähetustõend a-c www.eraa.ee/doc/Prantsusmaa_est.pdf (4.05.2017)
9. Prantsusmaa miinimumpalk Korduma kippuvad küsimused <http://www.ametikoolitus.ee/wp-content/uploads/2016/08/Miinimumpalk-Prantsusmaal-FAQ-2017-jaanuar.-Ametikoolitus-OÜ.-Lenno-Pöder.pdf> (8.05.2017)

10. Miinimum töötasud Hollandis 2017 aastal www.government.nl/topics/minimum-wage/contents/amount-of-the-hourly-minimum-wage (24.04.2017)
11. Minimum wages, Vehicle drivers
www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/EarningsLabourCosts/MinimumWages/Tables/MinimumWages_Germany.html (24.04.2017)
12. Ajutiselt Prantsusmaale lähetatud töötaja <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/informations-en-langues-etrangeres/article/temporary-posting-of-workers-in-france> (18.05.2017)
13. Töötajate lähetamine Euroopa Liidus Euroopa Komisjon
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en> (18.05.2017)

Õigusaktid:

14. Töölepingu seadus RT I, 7.12.2016, 12
15. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus¹ RT I, 7.12.2016, 2
16. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG, Federal Law Gazette I no. 44/2016
17. Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord RT I, 29.12.2015, 48;
18. Töötasu alammäära kehtestamine RT I, 22.12.2015, 51;
19. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2014/67/EL mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012 15. Mai 2014, ELT L159/11, 28.05.2014.
20. Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, Euroopa Liidu teataja C326, 26/10/2012 lk 0001-0390
21. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/123/EÜ, teenuste kohta siseturul 12. Detsember 2006, ELT L 376/36, 27.12.2006
22. Euroopa Liidu Nõukogu määrus (EÜ) nr 539/2001 milles loetletakse kolmandad riigid, kelle kodanikel peab välispiiride ületamisel olema viisa, ja need kolmandad riigid, kelle kodanikud on sellest nõudest vabastatud 15. Märts 2001, ELT L081, 21/03/2001 lk 0001-0007
23. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega 16. Detsember 1996, ELT L018, 21/01/1997 lk 0001-0006

24. Euroopa Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ Tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest 14. Oktoober 1991, ELT L288, 18/10/1991 lk 0032-0035

LISA 1

Prantsusmaa lähetustõendi näidis.



ATTESTATION DE DETACHEMENT *Attestation relating to the posting of a worker*



DÉTACHEMENT D'UN TRAVAILLEUR ROULANT OU NAVIGANT DANS LE CADRE DE L'EXÉCUTION D'UNE PRESTATION DE SERVICES PAR UNE ENTREPRISE DE TRANSPORT

*POSTING OF A ROAD AND INLAND WATERWAY TRANSPORT MOBILE WORKER IN THE
FRAMEWORK OF THE PROVISION OF SERVICES BY A TRANSPORT COMPANY*

Modèle 1

*A remplir par l'employeur
To be filled out by the employer*

Article R.1331-2 du code des transports

Cette attestation est valable pour une durée maximale de six mois à compter de sa date d'établissement

This attestation is valid for a maximum period of six months after its date of issue

Le formulaire d'attestation est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié détaché afin d'être conservé à bord du moyen de transport avec lequel est assuré le service et l'autre est détenu par le représentant de l'entreprise.

The attestation form is drawn up in two copies, one is given to the posted worker to be kept in the vehicle which the service is provided with, the other is kept by the company's representative.

*Veuillez remplir toutes les rubriques
Please complete all headings*

EMPLOYEUR (employer)

Nom ou raison sociale : _____
Business name :

Forme juridique de l'entreprise : _____
Legal form

Adresse complète dans le pays d'établissement (n°, voie, ville et pays): _____
Full address in country of establishment (number, street, postal code, town and country):

N° de téléphone : _____
Telephone number:

Courriel : _____
email :

Références d'immatriculation au registre électronique national des entreprises de transport par route prévu par l'article 16 du règlement européen (CE) n° 1071/2009 du 21 octobre 2009 :

Registration number in the national electronic register of road transport undertakings (regulation (EC) n°1071/2009 of 21 October 2009)

NOM(S) DU/DES ORGANISME(S) DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE
Name(s) of body/bodies collecting social security contributions

DIRIGEANT(S) DE L'ENTREPRISE *Directors(s)*

Identité du dirigeant de l'entreprise :

Identity of the company's director :

Nom : _____ **Prénom:** _____
Name: First name:

Date de naissance : _____ **Lieu de naissance (ville et pays) :** _____
Date of birth: Place of birth (town and country) :

Le cas échéant, identité des autres dirigeants : _____
Identity of others directors, when applicable :

REPRÉSENTANT EN FRANCE DE L'ENTREPRISE *Company's representative in France*

Identité du représentant en France : _____
Identity of representative in France :

Nom ou raison sociale (le cas échéant) : _____
Name or Business name (when appropriate) :

Prénom : _____
First name :

Adresse complète postale en France (n°, voie, code postal et ville) : _____
Full address in France (street number, postal code, town):

N° de téléphone : _____
Telephone number:

Courriel : _____
Email :

FRAIS DE NOURRITURE ET, LE CAS ECHEANT, D'HEBERGEMENT ENGAGÉS PAR JOUR DE DÉTACHEMENT *Meals and Lodging expenses per day of posting*

Frais de nourriture (cocher la case correspondante) :

Meals expenses (check the relevant box) :

Prise en charge directe par l'employeur

Directly paid by the employer :

Remboursement des frais avancés par le travailleur

Reimbursement of expenses advanced by the worker :

Préciser son montant (en euros) : _____

Specify the amount of the reimbursement, in € :

Versement d'une somme forfaitaire

Lump-Sum payment :

Préciser son montant (en euros) : _____

Specify the amount of the lump-sum, in € :

Le cas échéant, frais d'hébergement (cocher la case correspondante) :

Lodging expenses (check the relevant box) :

Prise en charge directe par l'employeur

Directly paid by the employer :

Remboursement des frais avancés par le travailleur

Reimbursement of expenses advanced by the worker :

Préciser son montant (en euros) : _____

Specify the amount of the reimbursement, in € :

Versement d'une somme forfaitaire

Lump-Sum payment :

Préciser son montant (en euros) : _____

Specify the amount of the lump-sum, in € :

DATE D'EXPIRATION DE L'ATTESTATION (au plus tard 6 mois après sa date d'établissement)

Expiry date of the attestation (no later than six months after its issue)

Date d'expiration (*expiry date*) : _____

Fait à _____ le _____
Signed in _____, on

Signature et cachet de l'employeur :
Employer's signature and stamp

Annexe
Appendix

INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIE ROULANT OU NAVIGANT DETACHE
Information relating to the mobile posted worker

Cette annexe doit être complétée par l'employeur du salarié roulant ou navigant détaché en France, qu'il soit ressortissant de l'Union européenne ou d'un Etat tiers.

The employer must complete this appendix for the mobile worker posted in France, whether he is a Community or third-country national.

Nom : _____ Prénom: _____
Name: First name:

Date de naissance : _____ Lieu de naissance (ville et pays) : _____
Date of birth : Place of birth (town and country) :

Nationalité : _____
Nationality :

Adresse de résidence habituelle : _____
Address of ordinary residence :

Date de signature du contrat de travail : _____
Date of signature of work contract :

Droit du travail applicable au contrat de travail : _____
Labor law applicable to the work contract :

Qualification professionnelle : _____
Professional qualification :

Taux de salaire brut appliqué pendant le détachement (converti en euros le cas échéant) : _____
Gross hourly wage for the time of posting (in €)

SUMMARY

EUROPEAN UNION REGULATORY DIRECTIVE ON POSTING OF WORKERS, ITS IMPLEMENTATION DIRECTIVE AND MEMBER STATES IMPLEMENTATION LEGISLATION

Siret Vaher-Torni

Language: Estonian

Figures: -

Pages: 35

Tables: 2

References: 74

Appendixes: 1

In order to accomplish the underlying policies and directives of the European Union (EU), the internal market has to be open and allow for the open movement of labor. The free movement of services is legally covered by the Services directive, which creates a joint legal framework to offer services to all EU member states. This directive neglects the transportation sector because this was covered by separate EU regulatory outlines. This in turn adds difficulties for companies that operate in the transportation sector since competition and operating conditions are not in accordance with the whole EU. Due to the specific of the industry, it would be reasonable to regulate it separately from other services.

In the first chapter, the author focuses on the movement of labor and services as well as necessity of that function. Regardless of the complexities that ail modern Europe, it is still the common interest of all EU states to organize an effective common market. To that effort, daily efforts occur to align the legal framework for the EU and provide a strong foundation for the system to

work. Great progress has been made in only a few industry fields. The most prominent story of cross border service success is from the telecommunications industry, where legal framework has progressed faster and the underlying directive allow most EU residents to use roaming services abroad with home market prices. This was an important advancement and serves as an example to other services with respect to their development.

The free movement of people is an area of focus, where a lot of work has been done and the cornerstone of that is the Schengen agreement, which allows EU citizens to move in EU member states without visas and has essentially removed border controls. This free movement of EU citizens has helped integrate citizens of member nations. The bottleneck is with working restrictions within the EU. This is primarily because work agreements are the most regulated of the contractual agreements. The employee stands at a weaker position in regard to law and as such needs more protection. Today it is difficult to gain equal treatment for all employees. The employee directive for posting workers and its implementation directive together are serving a purpose to aid the free flow of service and the movement of posting employees within the EU.

In the second chapter of the paper, the author focuses on interpreting the posting workers' directive and its implementation directive in regard to its application for temporary workers. There are several bottlenecks and issues in this area. The posting of workers' in the framework of the provision of services does not account for mobile workers, specifically transportation industry workers. Every EU member states has been granted the freedom to work within the framework and regulate independently. Due to the inconsistencies, there are practical and managerial concerns that create more complexities for the businesses in the transportation industry. For example, the driver-expeditor must hold goods records and employment contracts in multiple language while passing through EU member states for the final transportation. There are multiple perspectives that provide an argument for the EU to regulate this sector within the directive or to create a separate directive all together. The current system is inefficient and creates additional barriers for the industry. Currently, the situation is burdening the transportation industry and it has created unreasonable market barriers while bearing negative economic repercussions to the free market.

The third chapter provides an analysis from the author regarding EU member states and their interpretations of the directives as well as their fulfillment of the directive requirements. A multi member state analysis was done by comparing Estonia, France and Austria. The choices were based on minimum pay requirements in each member states and that there would be a national

minimum pay requirement. In Estonia, there is a national minimum wage that can be change by the Parliament. In France, they use a combined system with a minimum wage required by the state and additional benefits come from union contracts. Austria has industry specific union contracts for companies that are mandatory for anyone sending workers to Austria. In the comparative analysis results it was clearly determined that these members have taken the premise from the EU directive and all the requirements are justified.

France and Austria are aware of the issue in the internal market and specifically in the transportation industry. From the determination, they have moved forward in applying focus to legal statutes that are applied to temporary mobile workers. Since this has been left out of the EU directive, the member nations are making adjustments to regulate the issues on a needs basis. By so doing, they are unfortunately also creating barriers for a unified common market within the EU and creating financial burdens for companies. The rise of administrative oversight is not the only problematic are for the transportation industry. Since most countries do not accept digital documents, the physical documents present an additional security risk, because of the delicate information and confidential information on the documents. Austria for one allows for digital documents and this decreases the risk within this one country. It is crucial to further investigate the risk and weigh whether it is necessary to have such documents in physical form and if the employee security and rights have not been stepped over. Businesses may create solution to minimize the risk with safety precautions, but they cannot solely evaluate the whole risk within the EU and for its' regard to the directive.

The analysis conclusion states, that EU directives and member states legal changes fulfill the objective to have free movement of services and labor within the EU. The entire EU market in this area is still developing and becoming more uniform for services, while also protecting each individual EU member states internal market. All requirements are not up-to-date, so it is essential to analyze what economic impact they hold and to do a full risk assessment of the requirements. Understanding the risk and accepting the proposed changes would help the market development while not undercutting those abide by the directives. In addition, the EU member states should focus more on the cross-border trade and understand the risk for business. By so doing, they can reduce risk for companies and decrease their overall administrative overhead.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli diplomi taotlemiseks ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi ega diplomit.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor: Siret Vaher-Torni
(Eesnimi Perenimi, 29.mai 2017)

Üliõpilaskood: 143402BDÄR

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja:
(Eesnimi Perenimi, 29.mai 2017)

Kaitsmisele lubatud: ”.....” 2017

Kaitsmiskomisjoni esimees:

.....
(nimi, allkiri)