



TÖÖINSPEKTSIOON

Töölähetus ja töötajate lähetamine





Autorid: Meeli Miidla-Vanatalu, Liis Naaber-Kalm

Toimetaja: Evelin Kivimaa

Keeletoimetaja: Marilin Look

Kujundaja: Janar Siniväli, Puffet Invest OÜ

Fotod: 123rf.com

Ristsõnad: ristsõnaajakiri Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

Trükk: Puffet Invest OÜ

© Tööinspeksioon, 2014

ISBN 978-9949-9573-2-3 (trükis)

ISBN 978-9949-9573-4-7 (epub)

ISBN 978-9949-9573-3-0 (pdf)

Sisukord

- 2 Sissejuhatus
- 2 Töölähetus Eesti õiguse kohaselt
 - 4 Välislähetuse päevaraha
 - 4 Välislähetuses töötaja teavitamine eritingimustest
- 5 Töölähetus ja lähetatud töötaja direktiivi mõistes
- 6 Miks peab eristama lähetatud töötajaid töölähetuses viibivatest töötajatest?
- 8 Välisriigis töötamisel kohaldatava õiguse valik
- 9 Välismaal töötamise teemal tekkinud töövaidlus
- 10 Töötaja lähetamine Eestisse
 - 11 Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded
 - 11 Erisused
 - 11 Välisriigi töötaja vastuvõtmine
- 12 Järelevalve
- 12 Soovitused tööandjale
- 13 Soovitused töötajale
 - 14 Maksuküsimused
 - 14 Ravikindlustus
 - 15 Sotsiaalkindlustus
- 16 Tööalane ärakasutamine
- 17 Lisa 1. Piiriülesel töötamisel kohalduvad õigusaktid
- 18 Lisa 2. Pane pea tööle!



Sissejuhatus

Euroopa Liidu (EL) pidevalt areneva ühisturu soodsate võimaluste tõttu kasvab ettevõtetes trend lähetada oma töötajad tööle mõnda teise liikmesriiki. Selle on tinginud valdavalt rahvusvaheliste teenuste osutamine.

ELi toimimise üldpõhimõtete kohaselt peab igasugune rahvusvaheliste teenuste osutamine ja loodud ühisturu edendamine toimuma alati õiglase ja ausa konkurentsi kaudu. Samas ei saa ära unustada töötajat, kelle õigused ei tohi selles protsessis kahjustada saada. Liikmesriikide kohustus on järgida ELi väljatöötatud ühiseid minimaalseid nõudeid.

Eesti õiguses kasutatava mõistega „töölähetuses viibiv töötaja” sarnaneb keeleliselt Euroopa Liidu õigusest tulenev mõiste „lähetatud töötaja” (ingl *posted worker*). Lähetatud töötaja mõiste on reguleeritud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega.¹

Eestis kehtiva töölepingu seaduse (TLS) järgi viibib töötaja töölähetuses juhul, kui tööandja saadab ta tööülesandeid täitma kokku lepitud töötamise kohast erinevasse kohta, riigisiselt või välisriiki. Seega, kui Eesti tööandja töötajaga on kokku lepitud töötamise kohana Rootsi, siis Eestist Rootsi sõites see töötaja töölepingu seaduse mõistes töölähetusse ei suundu.

Direktiivi regulatsiooniga ei ole kehtestatud, et ajutine töötegemise asukoht peab jääma väljapoole töölepingus nimetatud töötamise kohta. Direktiivi mõistes loetakse lähetatud töötajaks näiteks ka see töötaja, kellega on sõlmitud ajutine kokkulepe töötamiseks liikmesriigi territooriumil, sest direktiivi seisukohast on oluline, et teises riigis töötamine oleks ajutise iseloomuga. Direktiiv kohaldub juhul, kui töötaja ei koli teise riiki püsivalt elama ja töötama, vaid teeb tööd välisriigis ajutiselt, mis on ka algusest peale teada.

Eeltoodu põhjal saab väita, et lähetuse mõiste võib Eestis kehtiva töölepingu seaduse ja direktiivi mõttes kattuda, kuid mitte alati. Selles brošüüris käsitleme täpsemalt, kes on Eesti ja Euroopa Liidu mõistes „lähetatud töötaja” ning millised õigused, kohustused ja vastutuse selline piiriülene lähetamine töötajale ja tööandjale kaasa toob.

Töölähetus Eesti õiguse kohaselt

Töölepingu seaduses reguleerivad töölähetusega seonduvat paragrahvi 6 lõige 8 ning §-d 21 ja 40. Lisaks nimetatud sätetele kohaldatakse võlaõigusseaduse § 628 lk 2–4 ja 5 ning Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. aasta määrust nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord” (edaspidi *töölähetuse kulude määrus*).

¹ Direktiivi põhimõtetest tuleb lähtuda ELi riikides (Austrias, Belgias, Bulgaarias, Eestis, Hispaanias, Horvaatias, Iirimaal, Itaalias, Kreekas, Küproses, Leedus, Luksemburgis, Lätis, Madalmaades, Maltas, Poolas, Portugalis, Prantsusmaal, Rootsis, Rumeenias, Saksamaal, Slovakkias, Sloveenias, Soomes, Taanis, Tšehhis, Ungaris, Ühendkuningriigis) ning lisaks Euroopa Majanduspiirkonna (EMP) riikides (Islandis, Liechtensteinis ja Norras), kuid lähetatud töötajate direktiivi põhimõtted kohalduvad ka Šveitsis.

Selleks et aru saada, kas tegu on töölähetusega või mitte, tuleb alustuseks määrata töötaja töö tegemise koht. Töö tegemise koht peab olema töötajale kirjalikult teatavaks tehtud vastavalt TLSi § 5 lg 1 punktile 8.

Töölepingu seadus eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega (linn või vald), kuid võttes arvesse töö iseloomu, ei ole keelatud ka muud kokkulepped. Näiteks võivad tööandja ja töötaja sõlmida kokkuleppe töötamiseks konkreetsel aadressil või liikuva töö korral leppida kokku eri maakonnad (Tartumaa, Virumaa), riigid (Eesti, Norra) või ka piirkonna (Euroopa). Töötamise koha määramine peab lähtuma töö iseloomust, töötaja ja tööandja huvidest ning hea usu põhimõttest. Seadusega ei ole kooskõlas määrata töö tegemise kohaks ebamõistlikult lai ala. Töötajale töölepingu kirjaliku dokumendiga teatavaks tehtud töö tegemise koht peab vastama tegelikkusele.

Näiteks müügiesindaja puhul võib lugeda põhjendatuks määrata töötamise kohana Eesti Vabariigi, kuid konkreetses tehases töötava keevitaja töölepingusse see ei sobi, sest kokkulepe ei ole kooskõlas töölepingu seaduse eesmärgiga tagada töösuhte pooltele kindlus selles, kus tööülesandeid täita tuleb.

Eesti Vabariigi määramist töötamise kohana ei saa lugeda põhjendatuks ning Eestis töötamiseks ei saa pidada ka olukorda siis, kui transpordiettevõtte võtab tööle välismaalasest kaugsõiduautojuhi, kes sõidab peamiselt muudes Euroopa Liidu riikides ning satub Eestisse kas harva või üldse mitte. Sellistel juhtudel ei ole tegu välislähetuse, vaid välisriigis töötamisega ning tööandja ei ole kohustatud isikule lähetuse eest eraldi tasu maksma.

Samas tuleb meeles pidada, et iga kord, kui tööandja saadab töötaja tegema tööd väljapoole tavapärasest töötamise kohta, on seaduse kohaselt tegu töölähetusega ning järgima peab kõiki sellega kaasnevaid kohustusi ja seadusest tulenevaid piiranguid.

Eestis töötava välismaalase töölähetusse saatmisel tuleb lisaks arvestada, et Eesti elamisluba või siin elamisõigust omav välismaalane peab Eestis viibima vähemalt 183 päeva aasta jooksul. Kui elamisluba omav välismaalane soovib viibida töötamise eesmärgil Eestist eemal rohkem kui 183 päeva aasta jooksul, peab ta registreerima Eestist eemalviibimise Politsei- ja Piirivalveametis. Kui Eestis elamisõiguse alusel elav välismaalane viibib Eestist ajutiselt eemal töölähetuse tõttu ja eemalviibimine ei ületa ühte järjestikust aastat, loetakse see püsiva Eestis elamise perioodi hulka.



Välislähetuse päevaraha

Olenevalt töölähetuse sihtkohast võib lähetus olla kas riigisisene või -väline (välislähetus). Riigisisese lähetuse peamine erinevus välislähetusest on asjaolu, et sellega ei kaasne tööandjale kohustust maksta lähetuse päevaraha.

Välislähetuse päevaraha maksmise tingimused on reguleeritud töölähetuse kulude määruses.

Välislähetuse päevaraha alammäär on 22,37 eurot päevas (alammäär 2014. aastal), kuid tingimusel, et välisriigis asuv lähetuse sihtkoht asub vähemalt 50 kilomeetri kaugusel asula piirist, kus paikneb töö tegemise koht. Töölähetuse kulude määruse § 7 lg 1 p 3 kohaselt ei maksustata välislähetuse kuni 32eurost päevaraha. See tähendab, et tööandja võib maksta töötajale ka suuremat päevaraha, kui on näidatud määruses, aga seda käsitletakse maksustamise seisukohast erisoodustusena.

Välislähetuses töötaja teavitamine eritingimustest

Kui tööandja saadab töötaja välislähetusse riiki, mille õigust ei kohaldata pooltevahelisele töölepingule, peab tööandja lisaks muudele seaduses nimetatud töötamise tingimustele tegema TLSi § 6 lg 8 kohaselt töötajale kirjalikult teatavaks lähetusega seotud eritingimused.

Eritingimusteks, mis tuleb töötajale teatavaks teha, on välisriigis töötamise aeg, töötasu maksmise vääring (kas töötasu makstakse eurodes või lähetusriigi vääringus), riigis viibimisega seotud hüved (lähetusraha, elamisvõimalused jms) ning riigist tagasipöördumise tingimused (transpordiliik, riigist lahkumise kuupäev). Need andmed tuleb töötajale esitada kindlasti enne tema ärasõitu välisriiki.



Näide. Tööleping on sõlmitud Eestis ja isik töötab tavaliselt samuti Eestis. Seega on ilmne, et selles õigussuhtes kohaldatakse Eestis kehtivaid õigusakte. Kui tööandja saadab töötaja Läti töölahtetusse, mis kestab üle ühe kuu, peab töötaja enne teealasumist tööandjalt teada saama:

- 1) millistes ühikutes ja millises suuruses talle Lätis viibimise ajal töötasu makstakse;
- 2) kas tal on õigus ka päevarahale ning millises summas;
- 3) millised on lahetuses viibimise ajal tema elamisvõimalused: kas tööandja hüvitab elamise konkreetsetes hotellis või peab töötaja elukoha ise otsima ja tööandja hüvitab hoopis elamiskulud konkreetsetes summas;
- 4) millistel tingimustel saab töötaja Eestisse naasta; kas ta saab seda teha tööandja kulul alles lahetuse lõppedes või lepivad pooled kokku näiteks iganädalase naasmise võimaluse tööandja kulul konkreetse transpordivahendiga.

Töölähetus ja lähetatud töötaja direktiivi mõistes

Eesti õiguses kasutatava mõistega „töölähetuses viibiv töötaja” sarnaneb keeleliselt Euroopa Liidu õiguses olev mõiste „lähetatud töötaja”, mis tuleneb direktiivist.

Töölepingu seaduse järgi viibib töötaja töölahetuses juhul, kui tööandja saadab ta tööülesandeid täitma töölepinguga kokku lepitud töötamise kohast erinevasse kohta.

Seega võib lahetus töölepingu seaduse mõistes ja direktiivi mõistes kattuda, kuid mitte alati. Oluline on selgelt eristada, millistel juhtudel saab rääkida lähetatud töötajast direktiivi mõistes.

Direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega kohaldatakse kolmel juhul:

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

Selle sätte alusel lähetatakse tihti näiteks oskustöölisi, käsitöölisi ja muid spetsialiste.

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

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

Selle sätte alusel lähetatakse tihti näiteks valdkonnajuhte, spetsialiste ja oskustöölisi.

Näide. Eesti töötaja saadetakse Eestis tegutsevast ematööstusest tööülesandeid täitma tütar-ettevõttesse Soome. Eesti töötaja tööd korraldab Soomes sealne ettevõtte. Samuti vastutab Soome ettevõtte töökeskkonna nõuete täitmise eest Eesti töötaja Soomes töötamise ajal.



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

Tegu on renditööga, kus tekib kolmepoolne töösuhe renditööandja, renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel. Selle lähetustüübi korral töötatakse eelkõige ehitus-, põllumajandus-, teenindus- või tootlustussektoris.

Näide. *Leedu töötaja saadetakse Lätis tegutseva rendiagentuuri vahendusel Norra tööle seelsesse kasutajaettevõttesse. Läti ja Norra ettevõtete vahel on teenuse osutamise leping tööjõu vahendamiseks. Tööleping sõlmitakse Leedu töötaja ja Läti rendiagentuuri vahel Norra seaduste alusel, tööülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib Norra ettevõtte, mis vastutab ka leedulase töökeskkonna ja -ohutuse eest. Sellistes olukordades võib töötasu väljamakse tegijaks olla nii Läti kui ka Norra ettevõtte.*

Töötasuga viivitamise korral peab töötaja siiski pöörduma tööandja poole Läti, sest töötasu nõude puhul on töötaja ees kohustatud isikuks ainult tema tegelik tööandja, mitte kolmas isik (Norra ettevõtte), kelle heaks töötatakse.

Kõigil kolmel juhul peab lähetamise ajaks olema lähetava ettevõtja (tööandja) ja töötaja vahel sõlmitud tööleping ning see töösuhe peab säilima kogu lähetuse kestel. Kui välisriigis viibimise ajal töötaja tööleping siinse tööandjaga lõpeb ja ta sõlmib töölepingu asukohariigi ettevõtjaga, ei ole ta enam direktiivi mõistes lähetatud töötaja.

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

Miks peab eristama lähetatud töötajaid töölähetuses viibivatest töötajatest?

Direktiiv kohustab lähetatud töötajale tagama teatud töötingimused, mida kohaldatakse ka sihtriigi töötajatele ehk nendele, kes teevad tööd oma koduriigis. Näiteks kui töötaja lähetatakse Prantsusmaalt Saksamaale, tuleb talle tagada Saksamaal nõutud töötingimused.

Töötingimused, mida peab lähetatud töötajale vastavalt direktiivi artiklile 3 lg 1 tagama:

- maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitasud;
- töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate

poolt vahendatavate töötajate puhul;

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

Kui lähetatud töötaja koduriigis kehtivad töötingimused on soodsamad, kohaldatakse koduriigi tingimusi.

Üks tähtis töötingimus, mis tuleb direktiivi järgi vastuvõtvast riigis lähetatud töötajale tagada, on kohalik töötasu alammäär. Samuti tuleb lähetatud töötajale hüvitada ületunnitöö tingimustel, mis kehtivad vastuvõtvast riigis.

Näiteks Soome lähetamise korral tuleb töötajale maksta konkreetse sektori kollektiivlepingus ette nähtud töötasu alammäära. Soome puhul tuleb silmas pidada, et üldist miinimumtasu kehtestatud ei ole ning lähtuma peab just vastava sektori kollektiivlepingust.



Näide. Töötaja koondati 2011. aastal tootmisettevõttest. Ta otsis pikalt tööd ja leidis lõpuks sobiva pakkumise Eestis tööjõurendiga tegelevalt ettevõttelt. Tema haridust ja varasemat töökogemust arvesse võttes pakkus rendiettevõtte töötajale tööd koduabilisena Saksamaal.

Eestis sõlmitud töölepingu kohaselt asus renditöötaja koduabilise ametikohale täistööajaga 40 tundi nädalas töötamise kohaga Eestis, hoolimata sellest, et pooled leppisid algusest peale suuliselt kokku, et töö tegemise koht hakkab olema Saksamaal. Kokkuleppe järgi oli koduabilise töötasu 355 eurot kuus.



Renditöötaja töötas Münchenis viis kuud, tema tööpäev kestis tavaliselt kuni kümme tundi ja töötada tuli ka nädalavahetustel ehk seitse päeva järjest. Tööandja maksis töötajale selle eest 355 eurot kuus, lähtudes töölepingus kokku lepitud tööajast ja töötasust, ning lisaks välislahetuse päevaraha. Töötaja jäi pidevast töötamisest raskelt haigeks ning oli sunnitud kodumaale naasma ja töölepingu erakorraliselt üles ütleva.

Pärast töösuhete lõppu pöördus töötaja Eestis töövaidluskomisjoni saamata jäänud töötasu nõudega, tuginedes sealjuures lähetatud töötajate direktiivile ning Saksamaal tema töötamise ajal kehtinud puhastusteenindajate töötasu alammäärale 8,75 eurot tunnis.

Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja nõude ja mõistis talle Saksamaal töötatud aja eest välja töötasu 2800 eurot.

Mis oli näite puhul valesti?

- 1) Töölepingusse ei oleks tohtinud kirjutada töötamise kohana Eestit, sest töötaja ei teinud rendiettevõtte heaks Eestis päevagi tööd ja algusest peale oli teada, et tema töötamise koht hakkab olema Saksamaa.
- 2) Tööandja makstud lahetuse päevarahalt ei arvestata sotsiaalmaksu ning seega arvestati nii töötaja töövõimetushüvitist, kasutamata puhkuse hüvitist kui ka hiljem pensioni vaid väljamakstud töötasu alammäära alusel.
- 3) Töötajale maksti töötasu, mis ei vastanud Saksamaal konkreetsetes tegevusvaldkonnas kehtivale töötasu alammäärale.
- 4) Pidevalt, seitse päeva nädalas töötamist nõudes rikuti töötaja õigusi igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale ning kokkuvõttes kahjustas see töötaja tervist.

Välisriigis töötamisel kohaldatava õiguse valik

Üldpõhimõtte järgi kohaldatakse lepingule selle riigi õigust, mille kohaldamises on pooled kokku leppinud. Samas ei vabasta see lepingupooli kohustusest täita ka selle riigi õiguse kohustuslikke sätteid, kus lepingut tegelikult täidetakse.

Näide. *Töötaja sõlmis Eesti tööandjaga töölepingu, mille kohaselt lähtutakse selle täitmisel Eesti Vabariigi õigusaktidest. Tegelikult töötab töötaja aga Rootsis nendel ehitusobjektidel, kus tema tööandja parasjagu hanke võidab. Töötaja soovibki teada, kas töötervishoiu ja tööohutuse nõuete puhul peab ta lähtuma Eesti või Rootsi õigusest.*

Vastus: *ikka töö tegemise asukoha riigi õigusest ehk täitma peab Rootsis kehtivaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.*

Välisriigis tööd tehes kehtib lisaks järgmine põhimõte: lepingu sõlmimisel tehtud lepingule kohaldatava õiguse valik ei tohi viia selleni, et töötajalt võetakse sotsiaalne kaitse ja tagatised. See tähendab, et töötaja ei tohi ilma jääda kaitsest, mis on talle lähetuskoha riigis seadusega ette nähtud.

Õiguse kohaldamisel tuleb esmalt lähtuda töötaja ja tööandja kokkulepetest, kuid samas peab jälgima, et need ei kahjustaks töötajat mingilgi viisil.

Näide. Rumeenia autojuht sõlmis kodumaal Eesti tööandjaga töölepingu, mille kohaselt on töö tegemise koht Eesti, kuid rakendatakse Rumeenias kehtivat õigust. Eesti tööandja soovib maksta Rumeenia töötasu alammäära, mis on Eestis kehtivast madalam.

Tööandja otsus ei ole kooskõlas lähetatud töötajatele kehtivate põhimõtete. Autojuhil on õigus saada vähemalt Eestis kehtivat töötasu alammäära ning juhul, kui talle kohaldub Eestis kehtiv riigisisese veoseveo üldtöökokkulepe, tuleb maksta töötasu vähemalt selles kokkuleppes näidatud määras.



Kui töösuhte pooled **ei ole kokku leppinud**, millise riigi õigust lepingule kohaldatakse, siis kohaldatakse töölepingule selle riigi õigust:

- kus töötaja tavapäraselt tööd teeb;
- mille kaudu töötaja tööle võeti;
- millega tööleping on kõige enam seotud.

Välismaal töötamise teemal tekkinud töövaidlus

Töölepingus on soovitatav ära näidata poolte vahel tekkinud lahkarvamuste lahendamise võimalused ja koht ehk tööandja ja töötaja peaksid töölepingu sõlmimisel määrama muu hulgas kindlaks kohtualluvuse. Töösuhte pooled peavad alati hoolikalt kaaluma, millise riigi kohtusse on töövaidluse korral mõistlikum pöörduda.



Näide. Poolte vahel sõlmitud töölepingus võib olla klausel: „Töösuhte ajal tekkinud erimeelsused lahendatakse eelkõige läbirääkimiste teel. Kui kompromissi ei saavutata, lahendatakse töövaidlus Norra õigusest ja Norra Kuningriigi menetluskorrast lähtuvalt.”

Kui pooled on kohtualluvuses kokku leppinud, lahendatakse vaidlus selles riigis, mis lepingus fikseeriti. Samas võib töötaja pöörduda teatud olukordades siiski oma koduriigi vaidlusorgani poole. Eesti töötaja võib pöörduda Eesti kohtusse või töövaidluskomisjoni, kui kohtualluvuse kokkulepet võib vaadelda töölepingu tüüptingimusena ning see on selgelt töötajat kahjustav (näiteks kaasnevad Eestist Norra sõiduga ebamõistlikult suured kulud vms).



Kui pooled ei ole töölepingus kohtualluvust kokku leppinud, on töötajal õigus pöörduda selle riigi kohtusse, kus ta oma tööülesandeid täitis.

NB! Eestis lahendab töövaidlusi ka töövaidluskomisjon, kuid erinevalt kohtust lihtsustatud korras. Kuna välisriigi õiguse väljaselgitamine on väga keeruline ja pikk protsess ning töövaidluskomisjonile on asja menetlemiseks antud kohtuga võrreldes tunduvalt lühem aeg (tavapäraselt 30 päeva), võib töövaidluskomisjon keelduda välismaise elemendiga töövaidlusasja menetlusse võtmisest pädevuse puudumise tõttu.

Töötaja lähetamine Eestisse

Eestisse lähetatud töötajate töötamise seaduse (ELTTS) kohaselt on lähetatud töötaja füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlal ajavahemikul. Välisriigis töösuhte kohta sõlmitud leping loetakse töölepinguks, kui see vastab Eesti töölepingu seaduses töölepingu kohta sätestatule.

Sõltumata töölepingule kohaldatava õiguse valikust, tuleb töötamisel Eestis tagada ELTTSi §-s 5 sätestatud tingimused, sh:

- tööaeg;
- puhkeaeg;
- vaba aeg sünnituseelseks läbivaatuseks;
- töötasu ja ületunnitöö hüvitamine;
- põhipuhkuse kestus;
- võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused.

Kui Eestisse lähetatud töötaja töölepingule kohaldatava välisriigi õiguse sätted on Eesti õiguses sätestatust soodsamad, kohaldatakse töötajale välisriigi õiguse sätteid.

Töetervishoiu ja tööohutuse nõuded

Lähetatud töötajale kohaldatakse töetervishoiu ja tööohutuse seadust. Seda ka juhul, kui see on lähetatud töötajale välisriigi seaduse sätetest vähem soodne.

Eestis kehtivate töetervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise tagab lähetatud töötajat vastuvõttev isik, kelle juures lähetatud töötaja Eestis tööülesandeid täidab.

Erisused

Eestis kehtivaid töötasu ja ületunnitöö hüvitamise tingimusi ning põhipuhkuse kestust ei kohaldata oskustöölisele, kelle töölähetus kestab kuni kaheksa päeva. Oskustöölisena mõistetakse seejuures töötajat, kelle tööülesanne on tellitud kaupade kasutuselevõtmiseks vajalike kaupade esmane kokkupanek või paigaldamine, kui selline töö on tellimislepingu lahutamatu osa.

Näide. Eesti ettevõtte tellib Saksamaalt uue tootmisliini. Seadme valmistajatehasega lepatakse kokku, et liini tulevad paigaldama tehase esindajad. Tootmisliini paigaldamine võtab aega viis päeva. Selle ajal peavad tootmisliini paigaldajad lähtuma Eesti töetervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuetest, kuid neile ei kehti Eesti töölepingu seaduses reguleeritud töötasu maksmise, ületunnitöö hüvitamise ning põhipuhkuse andmise ja arvestamise tingimused.

Välisriigi töötaja vastuvõtmine

Euroopa Liidu, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi või Šveitsi kodanik (edaspidi *ELi kodanik*) võib Eestis elada ja töötada ilma tähtajalist elamisõigust registreerimata kuni kolm kuud. ELi kodaniku välismaalasest perekonnaliige võib Eestis töötada ainult siis, kui talle on antud ELi perekonnaliikme tähtajaline või alaline elamisõigus.



Kolmanda riigi kodanik ja määramata kodakondsusega isik, keda soovitakse tööle võtta kui lähetatud töötajat Eestisse lähetatud töötajate tööttingimuste seaduse tähenduses, peab Eestis tööle asumiseks taotlema tähtjalist elamisluba töötamiseks. Lähetatud töötajale antud tähtjalises elamisloas määratakse lisaks töötamise kohale ja töökohale kindlaks füüsiline või juriidiline isik, kelle juures Eestis teenust osutatakse. Vastavale isikule laienevad ka välismaalaste seaduses ettenähtud kutsuja kohustused.



Info Politsei- ja Piirivalveameti kodulehel www.politsei.ee või kliendiinfo telefonil 612 3000.

Järelevalve

Eestisse lähetatud töötajate tööttingimuste üle teostab järelevalvet Tööinspeksioon.

Tööinspeksioon teeb informatsiooni kättesaadavaks ja vastab põhjendatud infopäringutele seaduste, muude õigusaktide ja laiendatud kollektiivlepingute kohta, mida kohaldatakse lähetatud töötajale.

Lisaks vastab Tööinspeksioon põhjendatud infopäringutele tööjõudu vahendavate füüsilisest isikust ettevõtjate ja juriidiliste isikute kohta, sealhulgas nende poolt toimepandud õigusaktide rikkumiste või ebaseadusliku rahvusvahelise tegevuse juhtumite kohta.

Tööinspeksiooni ülesanne on teha ka koostööd Euroopa Liidu liikmesriikide ning Euroopa majanduspiirkonna liikmesriikide vastavate institutsioonidega.

Lähetatud töötajate tööttingimustega seotud probleemide korral toimib Euroopa Majandusühenduse sees järelevalveasutuste infovahetussüsteem IMI. Selle kaudu saab Eesti Tööinspeksioon teha näiteks päringuid teise riiki sealse ettevõtte kohta, kes oma töötajaid Eestisse lähetas. Samuti saavad teised riigid pöörduda Eesti Tööinspeksiooni poole päringuga Eesti tööandja kohta, kelle töötajad nende riigis tööd tegid.

Soovitused tööandjale

Enne töötaja saatmist tööle välisriiki tuleb leida vastused järgmistele küsimustele:

- Kus on töötaja töökoht? Töölepingusse tuleb märkida tegelik töö tegemise koht.
- Kas tegu võib olla lähetatud töötajaga Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu direktiivi mõistes?
- Kas töötaja töötasu maksmisel saab lähtuda Eestis kehtivast töötasu alammäärast või kuulub kohaldamisele välisriigis kehtiv töötasu alammäär?
- Kas töötajal on õigus saada lähetuse päevaraha?

- Millised välismaal kehtivad erisused võivad mõjutada töötaja töötingimusi ja millised kohustused kaasnevad seeläbi tööandjale?
- Kas sihtriigis tuleb lähetatud töötaja enne lähetusse saatmist deklareerida?
Tööandjal on kindlasti soovitatav enne töötaja lähetamist uurida sihtriigis kehtivaid töösuhete ja töökeskkonna nõudeid.



Lähetatud töötajate töötingimustega seotud nõuete kohta saab täpsemat informatsiooni sihtriigi lähetatud töötajate kontaktasutuselt:

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/postings-abroad/formalities-conditions-employees/contacts-list_en.htm#popup-contact-points

Eestis on lähetatud töötajate kontaktasutuseks Tööinspektsioon.

Soovitud töötajale

Töö- ja elamistingimuste kohta välismaal saab tarvilikku infot töövahenduse võrgustikult EURES (European Employment Services).

Arvestada tuleb sellega, et Eesti kodanik, kes soovib viibida teises ELi liikmesriigis üle kolme kuu, peab riigis viibimise registreerima. Registreerimiseks on vaja pöörduda kohaliku pädeva ametiasutuse poole mitte hiljem kui kolme kuu möödudes arvates riiki sisenemise päevast.

Samad tingimused kehtivad ka juhul, kui soovitakse asuda teise liikmesriiki elama, töötama või õppima.



Info EURESi kodulehtedel <http://europa.eu/eures> ja www.eures.ee.



Maksuküsimused

Enne välismaale tööle suundumist tuleb töötajal uurida:

- 1) kuidas hakatakse töö eest tasuma ja kas palka maksab Eesti või sihtkoha riigi tööandja;
- 2) kas Eestil on riigiga, kuhu tööle minnakse, sõlmitud kahepoolne maksuleping ning millised on töötaja võimalikud maksukohustused. Täpsemat infot on võimalik saada Maksu- ja Tolliameti kodulehelt www.emta.ee või teenindusbüroost;
- 3) kas välisriigis tuleb esitada tuludeklaratsioon.

Kohale jõudes tuleb vastuvõtjalt uurida, kas ja kuidas toimub töötasult maksude maksmine ning kas tööandja peab maksu kinni või peab töötaja selle ise tasuma.

Lisaks on soovitatav alles hoida kõik tasu saamise või maksu maksmisega seotud dokumendid. Meeles tuleb pidada, et kõik välisriigis tulu saanud isikud peavad selle Eestis deklareerima ka siis, kui välisriigi tööandja on maksud kinni pidanud ja tasunud.

Kui välisriigis on tulumaks selle riigi seaduste kohaselt tasutud ning välisriigil on maksustamise õigus (mille tagab kahepoolne maksuleping), siis välismaa tulu Eestis topelt ei maksustata.



Info Maksu- ja Tolliameti kodulehel www.emta.ee.

Ravikindlustus

Kui lähetatud töötaja eest makstakse sotsiaalmaks Eestis ja töötajal on siin kehtiv ravikindlustus, peab ta enne välismaale lähetusse suundumist tellima Euroopa ravikindlustuskaardi. Seda saab teha portaali www.eesti.ee kaudu, esitades taotluse haigekassa piirkondlikku klienditeenindusbüroosse või saates selle haigekassasse posti teel kas lihtkirjana või digiallkirjastatuna e-posti teel.

Euroopa ravikindlustuskaardi alusel on töötajal oma töökohariigis õigus saada ajutisel viibimisel vajaminevat arstiabi võrdsetel tingimustel selle liikmesriigi kindlustatutega. Selle üle, milline ravi või ravimid on isikule lähetuses viibiva aja jooksul vajalikud, otsustab arst, võttes arvesse inimese terviseseisundit ja tema töölähetuses viibimise pikkust.

Kui töötaja on teise liikmesriiki lähetatud pikemaks ajaks kui üks aasta, väljastab haigekassa talle vormi E106, mille registreerimisel oma lähetusriigis tekib töötajal õigus saada seal igasugust arstiabi nii, nagu ta olekski selles riigis kindlustatud.

Kui Eesti kodanik asub tööle Euroopa Liidu liikmesriiki ning tema eest tasutakse sotsiaalmaks või ravikindlustusmaksed selles riigis, saab ta seal töötades ka ravikindlustuse. Eestis aga ei tohi tal samal ajal kehtivat kindlustust olla.

Juhul kui teisest Euroopa Liidu liikmesriigist lähetatakse töötaja Eestisse, peaks ka temal kaasas olema Euroopa ravikindlustuskaart või vorm E106/S1, mille alusel ta arstiabi saab. Euroopa ravikindlustuskaarti peab näitama arsti juurde minnes, kuid vorm E106/S1 tuleb enne haigekassas ära registreerida.

Kui isik töötab mitmes ELi liikmesriigis, peab tema või tema tööandja pöörduma kas elukohariigi või tööandja asukohariigi sotsiaalkindlustusametisse, mis määrab kindlaks, millise riigi sotsiaalkindlustust puudutavad õigusaktid töötaja suhtes kohalduvad ehk milline on töötaja pädev liikmesriik. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramisel võetakse muu hulgas arvesse seda, kus töötaja elab ja kui suur osa tema tegevusest leiab aset elukohariigis.



Info haigekassa kodulehel www.haigekassa.ee.

Sotsiaalkindlustus

Selleks et inimene saaks ELis elu- ja töökohariiki vabalt valida, peab talle olema tagatud õigus saada tasuta arstiabi, haigushüvitisi, pensioni, tööõnnetus- ja kutsahaigushüvitisi, töötuhüvitisi ning peretoetusi oma lastele. Üksnes riigisisest õigust rakendades ei ole alati võimalik rändtöötajale sotsiaalkaitset tagada. Olenevalt elu- ja töökohariigi ravi- või pensionisüsteemist võib inimene sattuda olukorda, kus ta on sotsiaalselt kindlustatud mõlemas riigis korraga või vastupidi – pole kindlustatud üheski.



Info Sotsiaalkindlustusameti kodulehel
www.sotsiaalkindlustusamet.ee.



Töölane ärakasutamine

Välisriiki tööle suunduv inimene on lihtsamalt haavatav ja vahel juhtub, et teda kasutatakse saatva või vastuvõtva ettevõtja poolt ära. Halvemal juhul on tulemuseks töölane ärakasutamine või lausa sunnitöö.

Töölase ärakasutamisenäa mõistetakse kellegi tööle sundimist pettuse või ähvarduse mõjul või teise isiku teadmatusena ja haavatavuse ärakasutamist töösuhtes üldiselt.

Mis viitab võimalikule töölasele ärakasutamisele?

- Välismaale tööle saatmise eest küsitakse töötajalt raha.
- Välismaale saatja või seal vastuvõttev isik nõuab töötajalt isiklike dokumentide äraandmist.
- Keeldutakse lepingu sõlmimisest või pakutakse lepingut, mille sisust töötaja ei saa aru.
- Tööandja ähvardab töötasust ilmajätmisega või keeldub seda maksmast.

Mida teha, kui satud välismaal töötades hätta?

Eesti kodanikele osutavad välismaal konsulaarkaitset Eesti välisesinduste konsulid ja Eestit esindavad aukonsulid.

Info välisministeeriumi kodulehel <http://vm.ee/et/kkk-eesti-kodanikule>.

Juhul kui satud välisriigis hätta nädalavahetusel ja puhkepäeval või kui viibitavas riigis ei ole Eesti esindust, on võimalik võtta ühendust Eesti välisministeeriumi valveametnikuga telefonil +372 5301 9999 või +372 637 7000. Samuti on Eesti kodanikul õigus Eesti välisesinduse puudumisel pöörduda abi saamiseks kõigi teiste Euroopa Liidu liikmesriikide esinduste poole.

Lisaks saavad aidata vabatahtlikud mittetulundusühingust **Living for Tomorrow**.

Info: www.lft.ee

Nõustamisliin:
+372 660 7320



Lisa 1. Piiriülesel töötamisel kohalduvad õigusaktid

Töötaja lähetamist ELi sees käsitlevad mitmed õigusaktid, mille regulatsiooni peab teadma iga tööandja ja töötaja, kes ELi piires teenust osutab.

Euroopa Liidu tasandil:

- Euroopa Ühenduse asutamisleping
- Rooma konventsioon
- Rooma I määrus
- Lugano konventsioon
- Brüsseli I määrus
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega

Eesti tasandil:

- rahvusvahelise eraõiguse seadus
- Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus
- töölepingu seadus
- tervishoiu ja tööohutuse seadus
- siseriiklikud õigusaktid

Teistes Euroopa Liidu riikides:

- siseriiklikud õigusaktid
- kollektiivlepingud

NB! Euroopa Liidu ja Euroopa Majandusühenduse piires töösuhteid või nendega seotud vaidlusi reguleerivad õigusaktid ei ole rakendatavad kolmandates riikides, näiteks Venemaal, Ukrainas ja Valgevenes.

Lisaks on kasulik teada, et direktiivi põhimõtted keelavad ka kolmandate riikide teenuseosutajate soodsama kohtlemise võrreldes liikmesriikide teenuseosutajatega.



Lisa 2. Pane pea tööle!

Töötaja Eestis



			Töövõtu- leping					2. Selgitamine	Inim- kaubandus		3. Välismaal töötamise aeg
							9. Töötaja nõusolek				
									Töötaja enda kulul		
	Sund							8. Tagasi- pöördumise tingimused			Lisaraha puudu- mine
1. Töö- leping						Eelneva kokku- leppeta				5. Töötasu maksmise vääring	
11. Päeva- raha											
		10. Ette- maks								Täht- ajatult	
									7. Välisriigi õiguse kohaldamine		
	12. Lähetus- kulude hüvitus		Käsundus- leping	4. Lähetuse kokku- lepe				Töölane ärakasu- tamine			6. Välisriigis viibimise hüved
	Sise- riiklik										



Lähetus
välis-
maale

Aita töötajal Eestis jõuda lähetusse välismaale! Selleks tuleb tee peal läbida õiged (rohelist värvi) punktid ning vältida eksiteele viivaid (punast värvi) punkte. Ühenda õiged punktid õiges järjekorras pideva murdjoonega nii, et tõmmatav joon läbiks ainult ruutude keskpunkte, läbiks igat ruutu vaid ühe korra ja ei läbiks kordagi eksitavaid punaseid ruute.

T Ö Ö T A S U E N N A S E L Ü
K L K H Ä U H T E P T A T A H
O V U O A T T T Ä H T A E G E
K I L K I I R E S I S L S L P
K Ö U Ö Ö V V M E R T A I E O
U T Ö Ö T A J A L A T M T P O
L A J T R E A K G S N M I I L
E Õ U A S T O S I E L Ä V N N
P E H K L Ä H E T U S Ä Ü G E
E A U K E L O S U Õ N R H T
V Ä L J A S P O O L

Mida on tööandjal vaja töötajalt, kelle lähetus kestab kauem kui 30 järjestikust kalendripäeva?

Leidke tähesegadikust allpool olevad mõisted ning kriipsutage nende tähed läbi. Ülejäävatest tähtedest moodustubki õige vastus.


ALAMMÄÄR, ETTEMAKS, HÜVITIS, KOKKULEPE, KULU, LEPING, LÄHETUS, NÕUSOLEK, PÄEVARAHA, SELGITUS, SISERIIKLIK, RASE, TEAVITUS, TÄHTAEG, TÄITMINE, TÖÖKOHT, TÖÖTAJA, TÖÖTASU, VÄLJASPOOL, ÜHEPOOLNE, ÜLESANNE



Õiged vastused

Nuputamisülesanne:

Töötaja Eestis



1. Tööleping

2. Sõlmitud

3. Minimaal töötamise aeg

4. Läheteave kokkulepe

5. Töötajate maksmise vastuvõetav

6. Vajalike viitumise hüved

7. Vajalike õiguste kohaldamine

8. Töötaja enda kulud

9. Töötaja nõusolek

10. Ettemaks

11. Päevaraha

12. Kultuuride hüvitused

Sund


Eelneva kokkuleppeta

Tähtajatult

Lisarahapuudumine

Töölane äralasutanine

Lähetus välismaale



Sõnarägistik: lähetatava töötaja nõusolekut





Tööelu tekitab küsimusi?

VAATA Tööinspektsiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA juristi infotelefonile **640 6000**
igal tööpäeval kella 9–15

KIRJUTA jurist@ti.ee

ISBN 978-9949-9573-3-0 (pdf)



TÖÖELU
www.tööelu.ee