



Strasbourg, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega

(EMPs kohaldatav tekst)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

1.1. Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Komisjon kuulutas oma poliitilistes suunistes välja ja kinnitas ka 2016. aasta tööprogrammis, et vaatab sihipäraselt läbi töötajate lähetamist käsitleva direktiivi, et kõrvaldada ebaõiglased tavad ja edendada põhimõtet, et samas kohas tehtava sama töö eest tuleks maksta sama tasu.

Töötajate lähetamine on siseturul eelkõige teenuste piiriüleisel osutamisel väga tähtis. Direktiiviga 96/71/EÜ¹ (edaspidi „direktiiv”) on reguleeritud kolme liiki lähetused: äriühing osutab teenuseid otse teenuselepingu alusel, töötaja lähetatakse samale kontsernile kuulvasse asutusse või äriühingusse (kontsernisisene lähetamine) või lähetatava töötaja vahendab rendiagentuur, kes on asutatud muus liikmesriigis.

EL on rajanud siseturu, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, mille eesmärk on saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress (Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõige 3).

Aluslepinguga on ette nähtud ettevõtjate õigus osutada teenuseid teistes liikmesriikides. Selle kohaselt „keelatakse liidu piires teenuste osutamise vabaduse piirangud liikmesriikide kodanike suhtes, kes asuvad mõnes teises liikmesriigis kui see isik, kellele teenuseid pakutakse” (ELi toimimise lepingu artikkel 56). Teenuste osutamise vabadust võib piirata üksnes ülekaalukate üldhuvi põhjustega õigustatud eeskirjadega, tingimusel et need on põhjendatud, proportsionaalsed ja neid kohaldatakse mittediskrimineerivalt.

ELis tehti 2014. aastal (viimased olemasolevad andmed) kokku üle 1,9 miljoni lähetuse (moodustades 0,7 % ELi kogu tööjõust) ehk 10,3 % rohkem kui 2013. aastal ja 44,4 % rohkem kui 2010. aastal. See lähetuste arvu kasv toimus pärast mõningast paigalseisu aastatel 2009–2010.

1996. aasta direktiivis on sätestatud ELi reguleeriv raamistik, millega viia omavahel tasakaalu eesmärgid edendada ja hõlbustada teenuste piiriülest osutamist, kaitsta lähetatud töötajaid ning tagada välismaistele ja kohalikele konkurentidele võrdsed tingimused. Direktiiviga on ette nähtud vastuvõtvast liikmesriigis sätestatavad töö põhitingimused, mida välisriikide teenuseosutajad peavad kohaldama (artikli 3 lõige 1): maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg; töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus; töötajate vahendamise tingimused; töötervishoid, -ohutus ja -hügieen; rasedate, hiljuti sünnitanud naiste, laste ja noorte töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed; meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud mittediskrimineerimise sätted.

2014. aasta jõustamisdirektiivis² on sätestatud uued ja tõhusamad vahendid kõrvalehoidumiste, pettuse ja kuritarvituste vastu võitlemiseks ning nende eest karistamiseks. Selles on käsitletud varifirmade tekitatud probleeme ning suurendatud

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 18, 21.1.97, lk 1)

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, 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”) (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).

liikmesriikide võimalusi töötingimuste jälgimiseks ja kohaldatavate eeskirjade täitmise tagamiseks. Muu hulgas on kõnealuses direktiivis loetletud kvalitatiivsed kriteeriumid, mille alusel teha kindlaks, kas töötaja ja asutamiskoha liikmesriigi vahel on tegelik seos, ning mille alusel saab kindlaks teha ka seda, kas teatav isik on lähetatud töötaja vastavalt kohaldatavale määratlusele. Ühtlasi sisaldab jõustamisdirektiiv sätteid lähetamise eest vastutavate riiklike ametiasutuste halduskoostöö parandamiseks. Näiteks on selles sätestatud kohustus vastata teiste riikide pädevate asutuste abitaotlustele kiireloomuliste teabetaotluste korral kahe tööpäeva ja muude taotluste korral 25 tööpäeva jooksul. Lisaks on kõnealuses direktiivis loetletud riiklikud kontrollimeetmed, mida liikmesriigid võivad kohaldada lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste täitmise jälgimisel, ning sätestatud nõue tagada, et luuakse asjakohased ja tulemuslikud kontrolli- ja järelevalvemehhanismid ning et riikide ametiasutused teostavad nende territooriumil tõhusat ja piisavat järelevalvet, et kontrollida ja jälgida direktiivi 96/71/EÜ sätete ja eeskirjade järgimist. Direktiivi täielik mõju peaks hakkama avalduma 2016. aasta keskpaiku, sest liikmesriigid peavad direktiivi üle võtma 18. juuniks 2016.

Käesolevas direktiivis ei käsitleta jõustamisdirektiivis hõlmatud küsimusi. Pigem on selles keskendunud küsimustele, mida jõustamisdirektiivis käsitletud ei ole, ja mis on seotud algse 1996. aasta direktiiviga kehtestatud ELi reguleeriva raamistikuga. See tähendab, et töötajate lähetamist käsitlev direktiiv ja jõustamisdirektiiv täiendavad ja tugevdavad üksteist.

1.2. Kooskõla poliitikavaldkonnas kehtivate sätetega

Komisjon on asunud täitma oma ametiaja üht tähtsaimat ülesannet rajada süvendatud ja õiglasem ühtne turg. Töötajate lähetamist käsitleva direktiivi sihipäraste muudatuste ettepanekus on arvesse võetud ja sellega täiendatakse 18. juuniks 2016 ülevõtmisele kuuluva jõustamisdirektiivi sätteid.

Komisjoni juhtimisel umbes 300 sidusrühmaga (peamiselt VKEdega) peetud ettevalmistavatel konsultatsioonidel teatas 30 % piiriülelset teenuseid osutavatest ettevõtjatest probleemidest töötajate lähetamist käsitlevate kehtivate eeskirjade vallas, nt koormavad haldusnõuded, paberimajandus, tasud ja registreerimiskohustused. Eelkõige VKEde hulgas peetakse piiriüleste teenuste osutamisel asjakohaseks takistuseks ka tööturueeskirjade ebaselgust sihtriigis.

Samal ajal tuginevad töötajate lähetamist käsitlevale direktiivile maanteeveosektori algatused, mille komisjon kuulutas välja oma 2016. aasta tööprogrammis. Nende meetmete eesmärk on eelkõige parandada maanteeveotöötajate sotsiaal- ja töötingimusi ning soodustada ühtlasi maanteeveoteenuste tõhusat ja õiglast osutamist. Kaks miljonit rahvusvahelise maanteeveo töötajat täidavad oma tööülesandeid regulaarselt lühikeste ajavahemike kaupa eri liikmesriikide territooriumil. Seda arvestades peaksid maanteeveosektori eelseisvad algatused aitama muuta transpordisektori töölepingute suhtes kohaldatavad eeskirjad selgemaks ja parandama nende täitmise tagamist, samuti võivad need lahendada konkreetseid probleeme, mis tekivad kõnealuses sektoris töötajate lähetamist käsitleva direktiivi kohaldamise tõttu.

Töötajate lähetamise ajakohastatud õigusraamistik aitab luua läbipaistvad ja õiglased tingimused Euroopa investeerimiskava rakendamiseks. Investeerimiskava soodustab veelgi piiriüleste teenuste osutamist ja toob seega kaasa suurema nõudluse oskustöötajate järele. Strateegiliste taristuprojektide elluviimiseks liikmesriikides on ettevõtjatel tarvis sobivate oskustega töötajaid ning tuleb luua asjakohased

tingimused, et selle vajaduse täitmiseks saaks kasutada piisavalt piiriülest tööjõudu. Töötajate lähetamist käsitlev ajakohastatud direktiiv aitab kaasa sellele, et investeeringuid tehakse tingimustes, kus konkurents on moonutamata ja töötajate õigused on kaitstud.

Deklareerimata töö vastu võitlemise ELi platvormil võib olla positiivne koosmõju töötajate lähetamisel esineva pettuse vastu võitlemisel. Töötajate lähetamisel on oht, et järgitakse deklareerimata töö tavaid, nagu ümbrikupalga või sularahas maksmine (st vaid osa palgast makstakse ametlikult, ülejäänud antakse töötajale mitteametlikult), fiktiivne füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine ning asjakohaste ELi ja riigisiseste õigusaktide täitmisest kõrvalehoidumine. EL on tugevdanud deklareerimata töö vastaseid meetmeid ja võtab ka edaspidi meetmeid varifirmade vastu võitlemiseks. Komisjon tegi 2014. aasta aprillis ettepaneku luua deklareerimata töö ennetamise ja tõkestamise alane platvorm, mis ühendab kõigi liikmesriikide täitevasutusi. Platvorm võimaldab vahetada parimaid tavaid, koguda ja analüüsida valdkondlikke teadmisi ning toetada liikmesriikide piiriülest koostööd, et deklareerimata töö vastu tõhusamalt ja tulemuslikumalt võidelda.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

2.1. Õiguslik alus

Kuna käesoleva ettepanekuga muudetakse direktiivi 96/71/EÜ, põhineb see samal õiguslikul alusel ehk ELi toimimise lepingu artikli 53 lõikel 1 ja artiklil 62.

2.2. Subsidiaarsus (jagatud pädevuse korral)

Kehtivat direktiivi on võimalik muuta vaid uue direktiivi vastuvõtmisega.

2.3. Proportsionaalsus

Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on lubatud teenuste osutamise vabadust piirata vaid siis, kui seda õigustavad ülekaalukad üldise huvi põhjused, mis on seotud eelkõige töötajate kaitsega, ning need piirangud peavad olema proportsionaalsed ja vajalikud.

Käesolev ettepanek vastab sellele nõudele, sest sellega ei ühtlustata Euroopas tööjõukulusid, ning piirdub sellega, mis on vajalik, et tagada lähetatud töötajate tööülesannete täitmise ajaks vastuvõtva liikmesriigi elukallidusele ja -standarditele kohandatud tingimused.

Väga konkurentsivõimelisel siseturul konkureeritakse teenuste kvaliteedi, tootlikkuse, kulude (millest tööjõukulud moodustavad vaid osa) ja innovatsiooni alusel. Seepärast ei lähe käesolev ettepanek selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

3. JÄRELHINDAMISTE TULEMUSED, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMINE JA MÕJUHINNANGUD

3.1. Sidusrühmadega konsulteerimine

Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Luksemburg, Madalmaad ja Rootsi toetasid ühiskirjas töötajate lähetamist käsitleva direktiivi ajakohastamist ja samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kehtestamist. Nende liikmesriikide arvates tuleks muuta ja laiendada lähetatud töötajate suhtes kohaldatavaid töö- ja sotsiaalingimuste, eelkõige tasustamisega seotud sätteid; tuleks kaaluda lähetuste

kestuse ülempiiri kehtestamist, pöörates erilist tähelepanu sätete kooskõlla viimisele sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitleva ELi määrusega; tuleks täpsustada maanteeveosektori suhtes kohaldatavaid tingimusi; porditavates dokumentides A1 sisalduv teabebaas tuleks muuta usaldusväärsemaks; tuleks parandada järelevalveteenistuste piiriülest koostööd; ning tuleks toetada uuringu tegemist fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise ulatuse kohta lähetamisel ja sellise tegevuse mõju kohta.

Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Eesti, Ungari, Leedu, Läti, Poola, Slovakkia ja Rumeenia väitsid oma ühiskirjas, et 1996. aasta direktiivi läbivaatamine on enneaegne ja tuleks edasi lükata kuni jõustamisdirektiivi ülevõtmise tähtaeg on möödunud ning nimetatud direktiivi mõju põhjalikult hinnatud. Need liikmesriigid väljendasid muret, et samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte ei pruugi olla kooskõlas ühtse turuga, sest töötasumäärade erinevused on üks teenuseosutajate konkurentsieelise õiguspärane element. Samuti olid need riigid seisukohal, et lähetatud töötajate suhtes tuleks sotsiaalkindlustuse tagamiseks kohaldada lähetava liikmesriigi õigusakte ning sellega seoses ei tuleks võtta meetmeid töötajate lähetamise ja sotsiaalkindlustuse koordineerimise vaheliste seoste läbivaatamiseks. Lõpetuseks soovitasid nad komisjonil kaaluda meetmeid vaid juhul, kui piiriülese teenuseosutamise probleemide ja eripäradega seotud tõendeid on igakülgsest analüüsitud.

Euroopa Ametiühingute Keskkliit (ETUC) toetas direktiivi läbivaatamist võrdse kohtlemise põhimõtte tagamiseks. Siinkohal kutsus ETUC komisjoni siiski üles austama põhimõtet, et sotsiaalpartneritel on tegevusvabadus palkade üle läbirääkimiste pidamisel, ja töösuhete riiklike süsteemide paljusust, ning kehtestama seega töötasu olulisi elemente käsitlevad sätted, mille mõjul soodustatakse pigem ettevõtja kui sektori tasandi kollektiivlepinguid. ETUC soovitas komisjonil pakkuda välja sätted selle kohta, et päritoluriigis kestnud eelneva tööperioodi pikkuse nõuet kohaldataks lähetatud renditöötajate suhtes, uued eeskirjad fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise vastu võitlemiseks ning tõhusamad nõuete täitmise tagamise meetmed, eelkõige kontrollid ja usaldusväärsemad sotsiaalkindlustuse vormid.

Euroopa Ehitajate Keskkliit (EBC), kes esindab ehitussektori VKEsid, toetas 1996. aasta direktiivi läbivaatamist kooskõlas samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega. Direktiivi läbivaatamist toetasid ka Euroopa Ehitus- ja Puidutööstuse Töötajate Liit (EFBWW), Hollandi Ametiühingute Keskkliit (FNV), Eesti Ametiühingute Keskkliit ning Põhjamaade Ametiühingute Nõukogu. Ehitussektorit esindavad ELi sotsiaalpartnerid (Euroopa ehitustööstuse ühendus FIEC ja EFBWW) on võtnud ühise seisukoha, et komisjon võiks hinnata teatavaid lähetamisega seotud küsimusi.

BUSINESSEUROPE peab tähtsaimaks jõustamisdirektiivi nõuetekohase ülevõtmise tagamist, sest tema arvates on enamik töötajate lähetamisel esinevaid probleeme seotud puuduliku nõuete täitmise tagamisega ja kontrollide puudumisega liikmesriikides. BUSINESSEUROPE arvates võib direktiivi läbivaatamine lähetamisi vähendada tingituna ebakindlusest, mida läbirääkimised ettevõtjates tekitaksid. Toetades küll porditavate dokumentide usaldusväärsemaks ja läbipaistvamaks muutmise meetmeid, on BUSINESSEUROPE seisukohal, et samal töökohal võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kehtestamisega sekkuks EL põhjendamatult sotsiaalpartnerite õigusesse töötasu suurus vabalt kindlaks määrata, ning tuletab meelde, et võrdsed konkurentsitingimused on loodud mitmesuguste ELi õigusaktidega, milles käsitletakse tööõiguse eri aspekte. Neid

argumente toetasid ka metallurgia-, masinaehitus- ja tehnoloogiavaldkonna töötajate esindajad (Euroopa metallurgia, masinaehituse ja tehnoloogia põhiste tööstuste tööandjate nõukogu CEEMET) ning Euroopa Juhtivtöötajate Konföderatsioon (CEC). Ka Tšehhi Vabariigi Tööstuse Keskliit ning Soome, Rootsi, Taani, Islandi ja Norra tööstussektorite ühendused väljendasid ühiskirjas muret töötajate lähetamist käsitlevasse direktiivi võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte lisamise üle.

Ka UAPME on seisukohal, et töötajate lähetamist käsitlevat direktiivi ei tuleks muuta enne jõustamisdirektiivi ülevõtmise tähtaja möödumist ja nimetatud direktiivi mõju hindamist.

Rendiagentuure esindava organisatsiooni EUROCIETT arvates puudub üldiselt vajadus 1996. aasta direktiivi läbi vaadata. Küll aga toetab EUROCIETT võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimist lähetatud renditöötajate puhul ja kõigi renditöö direktiivis sätestatud eeskirjade kohaldamist lähetatud renditöötajate suhtes.

4. EKSPERDIARVAMUSTE KOGUMINE JA KASUTAMINE

Käesoleva algatuse ettevalmistamisel kasutati mitut uuringut, aruannet ja artiklit. Viited on esitatud ettepanekule lisatud mõjuhindangu aruandes.

5. MÕJU HINDAMINE

Ettepanekule on lisatud mõjuhindangu aruanne, milles on analüüsitud lähetamist, kirjeldatud kehtiva õigusraamistikuga seotud probleeme, pakutud välja eri poliitikavariandid nende lahendamiseks ning hinnatud eri poliitikavalikute majanduslikku ja sotsiaalmõju.

6. PÕHIÕIGUSED

Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga tunnustatud põhimõtetest. Eelkõige on see kavandatud olema täies kooskõlas nimetatud harta artikliga 31, mille kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, ning õigus maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja igaaastasele palgalisele puhkusele.

7. ETTEPANEKU TEATAVATE SÄTETE ÜKSIKASJALIK SELGITUS

Artikliga 1 tehakse direktiivi 96/71/EÜ mitu muudatust.

7.1. Lõige 1

Lõikega 1 lisatakse direktiivi uus artikkel 2a. Kõnealuses artiklis käsitletakse tööõigust, mida kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes, kui lähetuse eeldatav või tegelik kestus ületab 24 kuud. See ei mõjuta teenuste ajutise osutamise võimalikku kestust. Euroopa Liidu Kohus on järjekindlalt olnud seisukohal, et asutamisevabaduse ja teenuste ajutise osutamise vabaduse eristamine peab toimuma juhtumipõhiselt, võttes arvesse mitte üksnes teenuse osutamise kestust, vaid ka selle korrapärasust, perioodilisust ja järjepidevust.

Artikli 2a lõiget 1 kohaldatakse juhul, kui lähetus kestab eeldatavasti kauem kui 24 kuud või kui lähetuse tegelik kestus ületab 24 kuud. Mõlemal juhul loetakse

vastuvõtvat liikmesriiki riigiks, kus töötaja harilikult töötab. Rooma I määruse³ eeskirju järgides kohaldatakse selliste lähetatud töötajate töölepingute suhtes vastuvõtva liikmesriigi tööõigust, kui pooled ei ole valinud muud õigust. Kui valitud on muu õigus, ei või selle tagajärjel siiski töötajat ilma jätta kaitsest, mis tagatakse talle sätetega, millest ei saa vastuvõtva riigi õiguse alusel sõlmitud lepinguga erandit teha.

Et vältida lõikes 1 sätestatud eeskirjast kõrvalehoidmist, on lõikes 2 täpsustatud, et sama ülesannet täitva töötaja asendamisel uuega tuleb lähetuse kestuse arvutamisel arvestada asjaomaste töötajate lähetuste kumulatiivset kestust. Lõikes 1 sätestatud eeskirja kohaldatakse juhul, kui kogukestus ületab 24 kuud, kuid proportsionaalsuse põhimõtte järgimiseks kohaldatakse seda üksnes vähemalt kuueks kuuks lähetatud töötajate suhtes.

7.2. Lõige 2

Lõikega 2 tehakse mitu muudatust direktiivi artiklisse 3.

Punkt a

Punktiga a asendatakse direktiivi artikli 3 lõige 1.

Uue tekstiga viiakse sisse kolm peamist muudatust:

- jäetakse välja teise taande tekst „liskas nimetatud toiminguid”;
- tekst „töötasu miinimummäärad” asendatakse tekstiga „tasu”⁴;
- lisatakse uus lõik, millega kohustatakse liikmesriike avaldama teave tasu oluliste elementide kohta.

Esimese muudatusega muudetakse artikli 3 lõikele 8 vastavad üldiselt kohaldatavad kollektiivlepingud kohaldatavaks kõigis majandussektorites tegutsevate lähetatud töötajate suhtes olenemata sellest, kas asjaomasele tegevusele on direktiivi lisas osutatud (praegu kehtib see vaid ehitussektori puhul).

Liikmesriikide pädevusse kuulub tasustamiseeskirjade kehtestamine vastavalt riigi õigusele ja tavadele. Teine muudatus tähendab, et kohalike töötajate suhtes kohaldatavaid tasustamiseeskirju, mis tulenevad õigusest või artikli 3 lõikele 8 vastavatest üldiselt kohaldatavatest kollektiivlepingutest, kohaldatakse ka lähetatud töötajate suhtes.

Uue lõiguga kohustatakse liikmesriike direktiivi 2014/67/EL artiklis 5 osutatud veebisaidil avaldama lähetatud töötajate suhtes kohaldatava tasu olulised elemendid.

Punkt b

Lisatakse uus lõige, milles käsitletakse alltöövõtuahelatega seotud olukordi. See uus eeskiri annab liikmesriikidele võimaluse kohustada ettevõtjaid sõlmima alltöövõtulepingud üksnes ettevõtjatega, kes tagavad töötajatele teatavad töövõtja suhtes kohaldatavad tasustamistingimused, sh need, mis tulenevad kollektiivlepingutest, mida ei kohaldata üldiselt. Seda saab teha vaid proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt ning seega eelkõige eeldusel, et samad kohustused kehtestatakse kõigile riigi alltöövõtjatele.

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrus (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I”) (ELT L 177, 4.7.2008, lk 6).

⁴ Tuginedes Euroopa Kohtu praktikale kohtuasjas C-396/13.

Punkt c

Lisatakse uus lõige tingimustega, mida kohaldatakse direktiivi artikli 1 lõike 3 punktis c osutatud töötajate ehk selliste töötajate suhtes, kelle on vahendanud rendiagentuur, mis asub muus liikmesriigis kui see, kus on asutatud kasutajaettevõtja. See uus lõige vastab direktiivi artikli 3 lõikele 9. Sellega on ette nähtud, et töötajaid vahendavate piiriüleste agentuuride suhtes tuleb kohaldada tingimusi, mida kohaldatakse vastavalt direktiivi 2008/104/EÜ artiklile 5 töötajaid vahendavate riigisiseste agentuuride suhtes. Vastupidiselt direktiivi artikli 3 lõikes 9 sätestatule on see nüüd liikmesriikide õiguslik kohustus.

7.3. Lõige 3

Lõikega 3 muudetakse artikli 3 lõike 1 muudatustest tulenevalt direktiivi lisa.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 53 lõiget 1 ja artiklit 62,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust⁵,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus on Euroopa Liidu toimimise lepingus sätestatud liidu ühtse turu aluspõhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist on liit arendanud, et tagada ettevõtjatele võrdsed tingimused ja töötajate õiguste austamine.
- (2) Teenuste osutamise vabadus hõlmab ettevõtjate õigust osutada teenuseid muus liikmesriigis ning lähetada sinna nende teenuste osutamiseks ajutiselt oma töötajaid.
- (3) Euroopa Liidu lepingu artikli 3 kohaselt edendab liit sotsiaalset õiglust ja kaitset. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 9 on liidule antud ülesanne edendada kõrget tööhõive taset, tagada piisav sotsiaalne kaitse ja võidelda sotsiaalse tõrjutuse vastu.
- (4) Peaaegu kaksikümmend aastat pärast töötajate lähetamist käsitleva direktiivi vastuvõtmist on vaja hinnata, kas selle direktiiviga on ikka veel võimalik saavutada õiget tasakaalu vajaduste vahel soodustada teenuste osutamise vabadust ja kaitsta lähetatud töötajate õigusi.
- (5) Võrdse kohtlemise põhimõtte ja kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld on sätestatud ELi õiguses juba asutamislepingutes. Teise õiguse kaudu on rakendatud põhimõtet, et töötasu peab olema võrdne mitte üksnes naistel ja meestel, vaid ka tähtjaliste lepingutega töötajatel ja sarnastel alalistel töötajatel, osalise ja täistööajaga töötajatel ning renditöötajatel ja kasutajaettevõtjatega sarnastel töötajatel.
- (6) Rooma I määruse kohaselt on töötajatel ja tööandjatel üldiselt lubatud valida töölepingu suhtes kohaldatav õigus. Töötajat ei tohi siiski ilma jätta kaitsest, mis tagatakse selle riigi õiguses sätestatud kohustuslike eeskirjadega, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma tööd. Valiku puudumise

⁵ ELT C , , lk .

korral kohaldatakse lepingu suhtes selle riigi õigust, kus või – kui seda ei ole võimalik kindlaks teha – kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd.

- (7) Rooma I määruse kohaselt ei loeta riiki, kus töötaja harilikult töötab, muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki.
- (8) Arvestades, et teatavad lähetused kestavad kaua, on vaja sätestada, et kauem kui 24 kuud kestva lähetuse puhul loetakse vastuvõtvat liikmesriiki riigiks, kus tööd tehakse. Kooskõlas Rooma I määruuses sätestatud põhimõttega kohaldatakse selliste lähetatud töötajate töölepingute suhtes vastuvõtva liikmesriigi õigust, kui pooled ei ole valinud muud õigust. Kui valitud on muu õigus, ei või selle tagajärjel siiski töötajat ilma jätta kaitsest, mis tagatakse talle sätetega, millest ei saa vastuvõtva riigi õiguse alusel sõlmitud lepinguga erandit teha. Neid sätteid tuleks kohaldada alates lähetuse algusest juhul, kui lähetus on kavandatud rohkem kui 24 kuuks, ja alates esimesest päevast pärast 24 kuu möödumist, kui lähetuse tegelik kestus ületab 24 kuud. See eeskiri ei mõjuta muu liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetavate ettevõtjate õigust kasutada teenuste osutamise vabadust ka olukorras, kus lähetus ületab 24 kuud. Eesmärk on üksnes luua õiguskindlus Rooma I määruse kohaldamisel konkreetse olukorra suhtes, ilma seda määrust muutmata. Töötajad saavad eelkõige kasu Rooma I määruse kohastest kaitsest ja hüvedest.
- (9) Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on lubatud teenuste osutamise vabadust piirata vaid siis, kui seda õigustavad ülekaalukad üldise huvi põhjused, ning need piirangud peavad olema proportsionaalsed ja vajalikud.
- (10) Kuna rahvusvahelise maanteeveo sektoris iseloomustab tööülesandeid suur mobiilsus, tekitab töötajate lähetamist käsitleva direktiivi rakendamine erilisi õiguslikke küsimusi ja raskusi (eriti juhul, kui seos asjaomase liikmesriigiga ei ole piisav). Neid probleeme oleks kõige sobivam lahendada sektoripõhiste õigusaktide ja muude ELi algatustega, mille eesmärk on parandada maanteeveo siseturu toimimist.
- (11) Konkurentsivõimelisel siseturul ei konkureeri teenuseosutajad mitte üksnes tööjõukulude, vaid ka tootlikkuse ja tõhususe ning kaupade ja teenuste kvaliteedi ja uudsuse alusel.
- (12) Liikmesriikide pädevusse kuulub tasustamiseeskirjade kehtestamine vastavalt riigi õigusele ja tavadele. Lähetatud töötajate suhtes kohaldatavad riigi tasustamiseeskirjad peavad siiski olema põhjendatud vajadusega kaitsta lähetatud töötajaid ja need eeskirjad ei tohi ebaproportsionaalselt piirata teenuste piiriülest osutamist.
- (13) Siseriiklikul õigusel või üldiselt kohaldatavatel kollektiivlepingutel põhinevad tasu elemendid peaksid olema kõigile teenuseosutajatele selged ja läbipaistvad. Seepärast on põhjendatud kohustada liikmesriike avaldama tasu olulised elemendid ühel, jõustamisdirektiivi artikliga 5 ette nähtud veebisaidil.
- (14) Liikmesriikides kohaldatavad õigus- ja haldusnormid või kollektiivlepingud võivad tagada, et alltöövõtt ei anna ettevõtjatele võimalust vältida eeskirju, millega tagatakse teatavad tasu hõlmavad töötingimused. Kui sellised tasustamiseeskirjad on riigi tasandil kehtestatud, võib liikmesriik neid mittediskrimineerivalt kohaldada töötajaid tema territooriumile lähetavate ettevõtjate suhtes, tingimusel et need eeskirjad ei piira ebaproportsionaalselt teenuste piiriülest osutamist.
- (15) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2008/104/EÜ renditöö kohta on sätestatud põhimõte, et renditöötajate suhtes kohaldatavad peamised töö- ja töölevõtmistingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende

suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud. Sama põhimõtet tuleks kohaldada ka muusse liikmesriiki lähetatud renditöötajate suhtes.

- (16) Vastavalt liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühisele poliitilisele deklaratsioonile selgitavate dokumentide kohta⁶ on liikmesriigid kohustunud põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate siseriiklike õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1
Direktiivi 96/71/EÜ muudatused

Direktiivi 96/71/EÜ muudetakse järgmiselt.

- (1) Lisatakse artikkel 2a.

Artikkel 2 a

Rohkem kui 24 kuud kestev lähetus

1. Kui lähetuse eeldatav või tegelik kestus ületab 24 kuud, loetakse liikmesriiki, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, riigiks, kus töötaja harilikult töötab.

2. Lõike 1 kohaldamisel võetakse samas kohas samu tööülesandeid täitvate lähetatud töötajate asendamise korral nende töötajate puhul, kelle tegelik lähetus kestab vähemalt kuus kuud, arvesse asjaomaste töötajate lähetuste kumulatiivset kestust.

- (2) Artiklit 3 muudetakse järgmiselt.

(a) Lõige 1 asendatakse järgmisega:

1. Liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavast õigusest, et artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud:
 - õigus- ja haldusnormidega ja/või
 - lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega, järgmistes küsimustes:
 - (a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
 - (b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
 - (c) tasu, sh ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate tööandjapensioni skeemide suhtes;
 - (d) töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate vahendatavate töötajate puhul;
 - (e) töötervishoid, -ohutus ja -hügieen;
 - (f) rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorte töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;

⁶ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

- (g) meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud diskrimineerimisvastased sätted.

Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab tasu kõiki tasu elemente, mis on muudetud kohustuslikuks selle liikmesriigi, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, õigus- ja haldusnormide, üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega ja/või juhul, kui puudub süsteem, mille alusel tunnistatakse kollektiivlepingud või vahekohtu otsused üldiselt kohaldatavaks, muude kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega lõike 8 teise lõigu tähenduses.

Liikmesriigid avaldavad direktiivi 2014/67/EL artiklis 5 osutatud ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil tasu olulised elemendid kooskõlas punktiga c.

- (b) Lisatakse järgmine lõige:

1a. Kui liikmesriigi territooriumil asuvad ettevõtjad on õigus- ja haldusnormide või kollektiivlepingu alusel kohustatud oma lepingujärgsete kohustuste täitmiseks sõlmima alltöövõtulepingu üksnes ettevõtjatega, kes tagavad teatavad tasu hõlmavad töötingimused, võib asjaomane liikmesriik proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt ette näha, et sellistel ettevõtjatel on alltöövõtulepingute suhtes sama kohustus, mis artikli 1 lõikes 1 osutatud, töötajaid tema territooriumile lähetavatel ettevõtjatel.

- (c) Lisatakse järgmine lõige:

1b. Liikmesriigid sätestavad, et artikli 1 lõike 3 punktis c osutatud ettevõtjad tagavad lähetatud töötajatele tingimused, mida kohaldatakse vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ (renditöö kohta) artiklile 5 selliste renditöötajate suhtes, kelle on vahendanud rendiagentuur, mis asub liikmesriigis, milles töö tehakse.

- (d) Lõige 9 jäetakse välja.

- (e) Lõike 10 teine lõik jäetakse välja.

- (3) Lisa esimest lõiku muudetakse järgmiselt:

Artiklis 3 osutatud toimingud hõlmavad kõiki hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid, eelkõige järgmisi töid:

Artikkel 2

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [kaks aastat pärast vastuvõtmist]. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetud põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 3

Käesolev direktiiv jõustub [kahekümnendal] päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourgis,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja