

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“)****(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 arvamust ⁽¹⁾,võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust ⁽²⁾,toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ⁽³⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Töötajate vaba liikumine, asutamisevabadus ja teenuste osutamise vabadus on Euroopa Liidu toimimise lepingus (ELi toimimise leping) sätestatud liidu siseturu aluspõhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist on liit edasi arendanud, et tagada ettevõtjatele võrdsed võimalused ja töötajate õiguste austamine.
- (2) Teenuste osutamise vabadus hõlmab ettevõtjate õigust osutada teenuseid mõnes teises liikmesriigis, kuhu nad võivad oma töötajaid nende teenuste osutamiseks ajutiselt lähetada. Töötajate lähetamise seisukohast tuleb seda vabadust vaadelda eraldi töötajate vabast liikumisest, mis annab kõikidele kodanikele õiguse liikuda töötamise ja elamise eesmärgil vabalt ühest liikmesriigist teise ning kaitseb töötajaid diskrimineerimise eest tööhõive, töötasu ja muude töötingimuste osas võrreldes vastuvõtva liikmesriigi kodanikega.
- (3) Seoses töötajatega, kes on ajutiselt lähetatud tegema tööd teenuste osutamiseks teises liikmesriigis kui see, kus nad tavapäraselt töötavad, on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 96/71/EÜ ⁽⁴⁾ kehtestatud selgelt määratletud peamised töötingimused, mida teenuseosutajal tuleb järgida liikmesriigis, kuhu töötaja on lähetatud, et tagada asjaomaste lähetatud töötajate miinimumkaitse.
- (4) Kõik käesoleva direktiiviga kehtestatavad meetmed peaksid olema põhjendatud ja proportsionaalsed, et lähetatud töötajaid kaitstes mitte tekitada halduskoormust või piirata ettevõtjate ning eriti väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEd) võimet luua uusi töökohti.
- (5) Et tagada direktiivi 96/71/EÜ järgimine, tekitamata seejuures tarbetut halduskoormust teenuseosutajatele, on oluline, et faktilisi asjaolusid, millele on osutatud käesoleva direktiivi sätetes tegeliku lähetamise kindlakstegemise ning eeskirjade kuritarvitamise ja nendest kõrvalehoidmise ennetamise kohta, käsitletaks soovitusliku loeteluna, mis ei ole ammendav. Eelkõige ei tohiks nõuda iga asjaolu täitmist iga lähetuse puhul.

⁽¹⁾ ELT C 351, 15.11.2012, lk 61.

⁽²⁾ ELT C 17, 19.1.2013, lk 67.

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi 16. aprilli 2014. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 13. mai 2014. aasta otsus.

⁽⁴⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).

- (6) Hoolimata asjaolust, et soovituslike faktiliste asjaolude hindamist tuleks kohandada üksikjuhtumipõhiselt ning seejuures tuleks võtta arvesse olukorra eripära, ei tohiks pädevad asutused eri liikmesriikides samadele faktilistele asjaoludele vastavaid olukordi õiguslikult erinevalt hinnata.
- (7) Selleks et ennetada ja vältida kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ettevõtjate poolt, kes kasutavad sobimatult või pettuslikult ära ELi toimimise lepingus sätestatud teenuste osutamise vabadust ja/või direktiivi 96/71/EÜ kohaldamist, ning et sellise praktikaga võidelda, tuleks parandada lähetamise põhimõtte rakendamist ja järelevalvet ning liidu tasandil tuleks kasutusele võtta rohkem ühtlustatud asjaolusid, mis hõlbustavad eeskirjade ühist tõlgendamist.
- (8) Seega on vaja, et lähetamise põhimõtte eriomast ajutist olemust kirjeldavaid faktilisi asjaolusid ning tingimust, et tööandja on tegelikult asutatud liikmesriigis, kust lähetus algab, analüüsib vastuvõtva liikmesriigi pädev asutus ja teeb seda vajadusel tihedas koostöös asutamiskoha liikmesriigiga.
- (9) Kui selle hindamisel, kas ettevõtjal on tegelikult sisulist tegevust peale sisemise juhtimis- ja/või haldustegevuse, võetakse arvesse ettevõtja poolt asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käibe suurust, peaksid pädevad asutused võtma arvesse valuutade ostujõu erinevusi.
- (10) Käesolevas direktiivis esitatud lähetamise rakendamise ja järelevalvega seotud asjaolud võivad ühtlasi aidata pädevatel asutustel tuvastada töötajaid, kes on valelikult deklareeritud füüsilisest isikust ettevõtjatena. Direktiivi 96/71/EÜ kohaselt vastab asjaomane töötaja mõiste selle liikmesriigi õiguses kehtivale mõistele, mille territooriumile töötaja on lähetatud. Lähetamise täiendav täpsustamine ja parem järelevalve asjaomaste pädevate asutuste poolt suurendaks õiguskindlust ning pakuks kasuliku vahendi, mis aitaks tulemuslikult võidelda fiktiivse tegutsemise vastu füüsilisest isikust ettevõtjana ning tagada, et lähetatud töötajaid ei deklareerita väärtalt füüsilisest isikust ettevõtjatena, aidates seeläbi ennetada ja vältida kohaldatavatest eeskirjadest kõrvalehoidmist ning võidelda selle vastu.
- (11) Kui tegemist ei ole tegeliku lähetamise olukorraga ja tekib kollisioon, tuleks võtta nõuetekohaselt arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 593/2008⁽¹⁾ (Rooma I) sätteid või Rooma konventsiooni,⁽²⁾ mille eesmärk on tagada, et töötajaid ei tohiks jätta ilma kaitsest, mis neile on antud vastavalt sätetele, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda või millest saab kõrvale kalduda üksnes töötajate huvides. Liikmesriigid peaksid tagama niisuguste sätete olemasolu, mille eesmärk on piisavalt kaitsta töötajaid, kes ei ole tegelikult lähetatud.
- (12) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EÜ) nr 883/2004⁽³⁾ osutatud kohaldatavate sotsiaalkindlustusalaste õigusnormidega seotud tõendi puudumine võib osutada sellele, et asjaomast olukorda ei tuleks lugeda ajutiseks lähetamiseks liikmesriiki, mis ei ole see, kus asjaomane töötaja tavaliselt seoses teenuste osutamisega töötab.
- (13) Samamoodi nagu direktiivi 96/71/EÜ puhul ei tohiks käesolev direktiiv piirata Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 ja määruse (EÜ) nr 987/2009⁽⁴⁾ kohaldamist.
- (14) Riiklike töösuhete süsteemide mitmekesisuse ja sotsiaalpartnerite sõltumatuse austamist on ELi toimimise lepingus sõnaselgelt tunnustatud.
- (15) Paljudes liikmesriikides täidavad sotsiaalpartnerid teenuste osutamisega seoses töötajate lähetamisel olulist rolli, kuna nad võivad vastavalt siseriiklikule õigusele ja/või tavale määrata kindlaks erinevad töötasu miinimummäärad, mida kohaldatakse eraldi või samaaegselt. Sotsiaalpartnerid peaksid kõnealustest määradest teatama ja esitama nende kohta teavet.

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Roomas allakirjutamiseks avatud 19. juuni 1980. aasta lepinguliste kohustuste suhtes kohaldatava õiguse Rooma konventsioon (80/934/EMÜ) (EÜT L 266, 9.10.1980, lk 1).

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

⁽⁴⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määrus (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (ELT L 284, 30.10.2009, lk 1).

- (16) Piisav ja tulemuslik rakendamine ning jõustamine on lähetatud töötajate õiguste kaitsmise ja teenuseosutajatele võrdsete võimaluste tagamise võtmelemendid, samal ajal kui puudulik jõustamine nõrgendab selles valdkonnas kehtivate liidu eeskirjade tulemuslikkust. Seetõttu on oluline rõhutada komisjoni ja liikmesriikide ning asjakohasel juhul piirkondlike ja kohalike asutuste vahelist koostööd, vähendamata siinkohal tööinspeksioonide ja sotsiaalpartnerite olulist rolli. Vastastikune usaldus, koostöövaim, pidev dialoog ja vastastikune mõistmine on seejuures väga olulised.
- (17) Tulemuslikud järelevalvemenetlused liikmesriikides on hädavajalikud direktiivi 96/71/EÜ ja käesoleva direktiivi jõustamiseks ning seepärast tuleks need kehtestada kogu liidus.
- (18) Keerukas juurdepääs töötingimusi käsitlevale teabele on väga sageli põhjuseks, miks teenuseosutajad ei kohalda kehtivaid eeskirju. Liikmesriigid peaksid seetõttu tagama, et selline teave tehakse tasuta üldiselt kättesaadavaks ja et tegelik juurdepääs sellele on tagatud nii teistest liikmesriikidest pärit teenuseosutajatele kui ka asjaomastele lähetatud töötajatele.
- (19) Kui töötingimused on kindlaks määratud üldiselt kohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingutes, peaksid liikmesriigid tagama sotsiaalpartnerite sõltumatust austades niisuguste kollektiivlepingute üldiselt kättesaadavaks tegemise juurdepääsetaval ja läbipaistval viisil.
- (20) Teabe juurdepääsetavuse parandamiseks tuleks liikmesriikides luua üks ühtne teabe allikas. Iga liikmesriik peaks kooskõlas veebi juurdepääsetavuse standarditega tagama ühtse ametliku riikliku veebisaidi ja muud kohased kommunikatsioonivahendid. Ühtne ametlik riiklik veebisait tuleks luua vähemalt veebiportaali kujul, see peaks toimima juurdepääsu- või peamise sisendpunktina ning selles tuleks selgelt ja täpselt esitada lingid asjaomastele teabeallikatele ning lühiülevaade veebisaidi ja osutatud linkide sisust. Sellised veebisaidid peaksid hõlmama eelkõige neid veebisaitte, mis on loodud vastavalt liidu õigusaktidele, et edendada ettevõtlust ja/või teenuste piiriülese osutamise arengut. Vastuvõtavad liikmesriigid peaksid esitama teavet nende siseriiklikus õiguses sätestatud ajavahemike kohta, mille jooksul peavad teenuseosutajad pärast lähetusperioodi dokumente säilitama.
- (21) Lähetatud töötajatel peaks olema õigus saada vastuvõtvalt liikmesriigilt üldist teavet nende suhtes kohaldatava siseriikliku õiguse ja/või tava kohta.
- (22) Liikmesriikide vahelise halduskoostöö ning vastastikuse abistamise puhul tuleks järgida Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 95/46/EÜ ⁽¹⁾ sätestatud isikuandmete kaitse eeskirju ning tegutseda vastavalt siseriiklikele andmekaitse-eeskirjadele, millega rakendatakse liidu õigusakte. Siseturu infosüsteemi (IMI) kaudu tehtavas halduskoostöös tuleks samuti järgida Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EÜ) nr 45/2001 ⁽²⁾ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EL) nr 1024/2012 ⁽³⁾.
- (23) Selleks et tagada lähetatud töötajate puhul neid töötingimusi käsitlevate sisuliste eeskirjade nõuetekohane kohaldamine, mida tuleb järgida ning nende täitmise järelevalve, peaksid liikmesriigid kohaldama ettevõtjate suhtes, kes lähetavad töötajaid teenuste osutamise raames, vaid teatavaid haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid. Euroopa Liidu Kohtu praktika kohaselt on selliste nõuete kehtestamine ja meetmete võtmine põhjendatud olulise üldise huvi korral, mille hulka kuulub töötajate õiguste tulemuslik kaitse, tingimusel et need nõuded ja meetmed on sobivad taotletava eesmärgi saavutamise tagamiseks ja ei lähe selle saavutamiseks vajalikust kaugemale. Selliseid nõudeid võib kehtestada ja selliseid meetmeid võib võtta ainult juhul, kui pädevad asutused ei saa ilma nõutud teabeta oma järelevalveülesandeid tulemuslikult täita ja/või kui vähem piiravate meetmetega ei oleks tagatud vajalikuks peetavate riiklike kontrollimeetmete eesmärkide saavutamine.

⁽¹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. oktoobri 1995. aasta direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (EÜT L 281, 23.11.1995, lk 31).

⁽²⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. detsembri 2000. aasta määrus (EÜ) nr 45/2001 üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ühenduse institutsioonides ja asutustes ning selliste andmete vaba liikumise kohta (EÜT L 8, 12.1.2001, lk 1).

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. oktoobri 2012. aasta määrus (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd ning millega tunnustatakse kehtetuks komisjoni otsus 2008/49/EÜ (IMI määrus) (ELT L 316, 14.11.2012, lk 1).

- (24) Teenuseosutaja peaks tagama, et niisuguste lähetatud töötajate identiteet, kes on kandud teenuseosutaja deklaratsiooni, mille eesmärk on võimaldada faktiliste kontrollide teostamist töökohal, oleks pädevate asutuste poolt lähete kestuse ajal kontrollitav.
- (25) Muus liikmesriigis asutatud teenuseosutaja peaks põhjendamatu viivitusega teavitama vastuvõtva liikmesriigi pädevaid asutusi mis tahes olulistest muudatustest teabes, mis on esitatud teenuseosutaja deklaratsioonis, mille eesmärk on võimaldada faktiliste kontrollide teostamist töökohal.
- (26) Kohustus teavitada komisjoni haldusõuetest ja kontrollimeetmetest ei tohiks kujutada endast *ex-ante* loamenetlust.
- (27) Selleks et tagada direktiivi 96/71/EÜ parem ja ühtlasem kohaldamine ja tegelik jõustamine ning vähendada võimalikult suures ulatuses kohaldamise ja jõustamise erinevusi liidu piires, peaksid liikmesriigid tagama, et nende territooriumil teostatakse tõhusat ja piisavat kontrolli, aidates seega muu hulgas kaasa võitlusele deklareerimata töö vastu lähetamise kontekstis, võttes ühtlasi arvesse muid õiguslikke algatusi kõnealuse küsimuse paremaks käsitlemiseks.
- (28) Liikmesriigid peaksid vajaduse korral oma siseriikliku õiguse ja/või tava kohaselt esitama kontrollitud ettevõtjale kontrollimise- või kontrollijärgse dokumendi, mis sisaldab kogu asjaomast teavet.
- (29) Liikmesriigid peaksid tagama piisava personali olemasolu, kellel on oskused ja kvalifikatsioon, mida vajatakse kontrollimiste tulemuslikuks läbiviimiseks ning selleks, et käesolevas direktiivis sätestatud teabenõuetele, mille on esitanud vastuvõttev liikmesriik või asutamiskoha liikmesriik, saaks vastata põhjendamatu viivitusega.
- (30) Tööinspeksioonidel, sotsiaalpartneritel ja muudel järelevalveorganitel on ja peaks ka edaspidi olema selles vallas esmatähtis roll.
- (31) Selleks et tööturgude ja töösuhete süsteemide mitmekesisusega paindlikult toime tulla, võivad lähetatud töötajate töötingimuste täitmise üle teostada järelevalvet erandkorras tööturu osapooled ja/või muud turul osalejad ja/või asutused tingimusel, et nad pakuvad asjaomastele isikutele samaväärsel tasemel kaitset ning teostavad järelevalvet diskrimineerimata ja erapooletult.
- (32) Liikmesriikide kontrolliasutused ning muud asjakohased järelevalve- ja täiteasutused peaksid tegema koostööd ja vahetama asjaomase õigusega ettenähtud teavet, et kontrollida, kas lähetatud töötajate suhtes kohaldatavatest eeskirjadest on kinni peetud.
- (33) Eriti julgustatakse liikmesriike kehtestama töötingimuste kontrollimiseks ühtsemat lähenemisviisi. Samuti tuleks uurida, kas on vaja koostada ühtsed standardid võrreldavate meetodite, tegevustavade ja miinimumstandardite kehtestamiseks liidu tasandil. Ühtsete standardite koostamine ei tohiks aga takistada liikmesriikide jõupingutusi, mida tehakse selleks, et võidelda tulemuslikult deklareerimata töö vastu.
- (34) Et hõlbustada direktiivi 96/71/EÜ jõustamist ja tagada selle tulemuslikum kohaldamine, peaks olema loodud tõhus kaebuste esitamise mehhanism, mis võimaldaks lähetatud töötajatel esitada kaebusi või osaleda menetlustes kas otse või sellise nende nõusolekul määratud kolmanda isiku kaudu, nagu ametiühingud või muud ühendused või sotsiaalpartnerite ühised organisatsioonid. See ei tohiks piirata siseriiklike menetlusnormide kohaldamist, mis käsitlevad esindamist ja kaitset kohtus, ega siseriikliku õiguse ja/või tava kohaseid ametiühingute ja muude töötajate usaldusisikute pädevusi ja muid õigusi.
- (35) Tagamaks, et lähetatud töötaja saab nõuetekohase tasu, ja tingimusel, et lähetamisega seotud toetusi saab pidada töötasu miinimummäära osaks, tuleks kõnealused toetused töötasust maha arvata vaid siis, kui see on vastuvõtva liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavaga ette nähtud.

- (36) Töötajate lähetamise suhtes kohaldatavate eeskirjade tegelik järgimine ja vastavalt töötajate õiguste tulemuslik kaitse on eriliseks mureküsimuseks alltöövõtul ning need tuleks tagada asjakohaste meetmetega kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga ning järgides liidu õigust. Kõnealused meetmed võivad hõlmata pärast asjaomaste sotsiaalpartneritega konsulteerimist alltöövõtul vabatahtliku otsevastutuse mehhanismi kehtestamist, mis täiendaks tööandja vastutust või asendaks selle seoses miinimummäärale vastava maksmata jäänud netotöötasu ja/või osamaksudega, mis ollakse võlgu siseriikliku õiguse või kollektiivlepingute kohaselt sotsiaalpartnerite lepinguliste fondidele või ühendustele, kui need on hõlmatud direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 1. Liikmesriikidel on siiski lubatud näha siseriikliku õigusega ette rangemad vastutusnormid või minna siseriikliku õiguse alusel kaugemale, lähtudes seejuures mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõttest.
- (37) Liikmesriikidel, kes on võtnud meetmeid, et tagada alltöövõtul kohaldatavate eeskirjade järgimine, peaks olema võimalik ette näha, et (all)töövõtja ei peaks olema eriasjaolude korral vastutav või et tema vastutust võib piirata juhul kui on täidetud kõnealuse (all)töövõtja hoolsuskohustus. Need meetmed peaksid olema määratletud siseriiklikus õiguses, võttes arvesse asjaomase liikmesriigi eripära, ja need võivad muu hulgas hõlmata töövõtja võetavaid meetmeid seoses haldusnõuete ja kontrollimeetmete järgimise dokumenteerimisega, mille eesmärk on tagada töötajate lähetamise suhtes kohaldatavate eeskirjade täitmise tulemuslik järelevalve.
- (38) Muret tekitab asjaolu, et liikmesriikidel on endiselt palju probleeme halduskaristuste ja/või trahvide piiriülese jõustamise või sissenõudmisega, ning seepärast tuleb tegeleda halduskaristuste ja/või -trahvide vastastikuse tunnustamise küsimusega.
- (39) Liikmesriikide süsteemide erinevused määratud halduskaristuste ja/või -trahvide piiriülesel jõustamisel või sissenõudmisel takistavad siseturu nõuetekohast toimimist ja on oht, et lähetatud töötajate kaitse ühtlase taseme tagamine kogu liidus on väga raske, kui mitte võimatu.
- (40) Teenuste osutamise seotud töötajate lähetamist käsitlevate sisuliste eeskirjade tõhus jõustamine tuleks tagada erimeetmetega, mille eesmärk on määratud rahaliste halduskaristuste ja/või -trahvide piiriülene jõustamine. Liikmesriikide õigusaktide ühtlustamine selles valdkonnas on oluline eeltingimus, et tagada siseturu nõuetekohaseks toimimiseks vajalik kindlam, ühetaolisem ja võrreldavam kaitse.
- (41) Ühiste eeskirjade kehtestamine vastastikuse abi ja toetuse osutamiseks täitemeetmete rakendamisel ja kulude sissenõudmisel kõnealustes küsimustes ning ühtsete nõuete kinnitamine direktiivi 96/71/EÜ ja käesoleva direktiivi eiramise eest halduskaristuste ja -trahvide määramisega seotud otsustest teatamisel, peaks lahendama mitmed piiriülese jõustamisega seotud praktilised probleemid ning tagama parema teavitamise ja teistes liikmesriikides tehtud otsuste parema jõustamise.
- (42) Kui selgub, et teenuseosutaja ei ole tegelikult asutatud asutamiskoha liikmesriigis või et aadress või ettevõtte andmed on valed, ei tohiks pädevad asutused lõpetada menetlust vormilistel põhjustel, vaid peaksid uurima küsimust edasi, et lähetamise eest vastutav füüsiline või juriidiline isik kindlaks teha.
- (43) Halduskaristuse ja/või -trahvi määramise otsuste tunnustamine ja nende karistuste ja/või trahvide jõustamise ja sissenõudmise taotlused peaksid põhinema vastastikuse usalduse põhimõttel. Selleks peaksid mittetunnustamise või halduskaristuse jõustamise ja/või haldustrahvide sissenõudmise taotlustest keeldumise põhjused piirduma minimaalselt vajalikuga.
- (44) Hoolimata ühtsemate eeskirjade kehtestamisest halduskaristuste ja/või -trahvide piiriüleseks jõustamiseks ning vajadusest kehtestada maksmatajätmise korral kohaldatava järelekontrollimenetluse tõhusamaks muutmiseks ühised kriteeriumid, ei tohiks see mõjutada liikmesriikide pädevust kehtestada siseriikliku õiguse kohaseid karistus-, sanktsiooni- ja trahvisüsteeme või sissenõudmismeetmeid. Seetõttu võib selliste karistuste ja/või trahvide jõustamist või täitmisele pööramist võimaldavat juriidilist dokumenti vajaduse korral ning taotluse saanud liikmesriigi siseriiklikku õigust ja/või tava arvesse võttes täita või lisada sellele dokumendi või asendada see dokumendiga, mis võimaldab jõustamist või täitmisele pööramist taotluse saanud liikmesriigis.

- (45) Ühtsemad eeskirjad ei tohiks muuta Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artiklis 6 sätestatud kohustust austada kostjate põhiõigusi ja -vabadusi ega nende suhtes kohaldatavaid õiguse üldpõhimõtteid, nagu õigus anda selgitusi, õigus tõhusale õiguskaitsevahendile, õigus õiglasele kohtulikule arutamisele ja topeltkaristamise keelu põhimõtet.
- (46) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole kehtestada õiguslase koostöö, kohtualluvuse, tsiviil- ja kaubandusajades tehtud otsuste tunnustamise ja jõustamise kooskõlastatud eeskirju või tegeleda kohaldatava õigusega.
- (47) Liikmesriigid peaksid võtma asjakohased meetmed, mis hõlmaksid ka haldus- ja kohtumenetlust, juhaks kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta, ning tagama käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste täitmata jätmise korral tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused.
- (48) Käesolev direktiiv austab põhiõigusi ning järgib Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid, mille hulka kuuluvad eelkõige isikuandmete kaitse (artikkel 8), kutsevabadus ja õigus teha tööd (artikkel 15), ettevõtlusvabadus (artikkel 16), kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus (artikkel 28), head ja õiglased töötingimused (artikkel 31), õigus tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele (artikkel 47), süütuse presumptsioon ja kaitseõigus (artikkel 48) ning mitmekordse kohtumõistmise ja karistamise keeld (*ne bis in idem*) (artikkel 50), ja seda tuleb rakendada kooskõlas kõnealuste õiguste ja põhimõtetega.
- (49) Selleks et lihtsustada direktiivi 96/71/EÜ paremat ja ühtsemat kohaldamist, on asjakohane luua halduskoostööd hõlbustav elektrooniline teabevahetussüsteem ning pädevad asutused peaksid kasutama IMId nii palju kui võimalik. See ei tohiks aga takistada olemasolevate ja tulevaste halduskoostööd ja vastastikust abi käsitlevate kahepoolsete lepingute või kokkulepete kohaldamist.
- (50) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt luua ühine raamistik selliste asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollimehhanismide kogumi jaoks, mis on vajalikud direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas ELi lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (51) Vastavalt määruse (EÜ) nr 45/2001 artikli 28 lõikele 2 on konsulteeritud Euroopa Andmekaitseinspektoriga, kes on 19. juulil 2012. aastal andnud arvamuse ⁽¹⁾,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisese

1. Käesoleva direktiiviga luuakse ühine raamistik selliste asjakohaste sätete, meetmete ja kontrollimehhanismide jaoks, mis on vajalikud direktiivi 96/71/EÜ paremaks ja ühtsemaks rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks, ning luuakse meetmed, et takistada kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ning võtta sellise tegevuse eest vastutusele, piiramata direktiivi 96/71/EÜ reguleerimisala.

⁽¹⁾ ELT C 27, 29.1.2013, lk 4.

Käesoleva direktiivi eesmärgiks on tagada, et teenuste piiriülese osutamise raames lähetatud töötajate õigused oleksid asjakohasel tasemel kaitstud, iseäranis direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 kohaste töötingimuste jõustamine liikmesriigis, kus teenust osutatakse, samal ajal lihtsustades teenuseosutajate jaoks teenuste osutamise vabaduse kasutamist ja edendades ausat konkurentsi teenuseosutajate vahel, toetades nii siseturu toimimist.

2. Käesolev direktiiv ei mõjuta mingil viisil liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste, sealhulgas streigijõiguse või -vabaduse teostamist või õigust või vabadust võtta muid liikmesriikide töösuhete erisüsteemidega hõlmatud meetmeid, mis on kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga. Samuti ei mõjuta direktiiv õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ega kollektiivse tegutsemise õigust vastavalt siseriiklikule õigusele ja/või tavale.

Artikkel 2

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „pädev asutus” — asutus või organ, mille hulka võib kuuluda direktiivi 96/71/EÜ artiklis 4 osutatud kontaktasutus (ed), mille liikmesriik on määranud direktiivis 96/71/EÜ ja käesolevas direktiivis sätestatud ülesannete täitmiseks;
- b) „taotluse esitanud asutus” — liikmesriigi pädev asutus, mis esitab abi-, teabe-, teatamis- või jõustamis- või sissenõudmistaoitluse seoses VI peatükis osutatud karistuse ja/või trahviga;
- c) „taotluse saanud asutus” — liikmesriigi pädev asutus, millele on esitatud abi-, teabe-, teatamis-, jõustamis- või sissenõudmistaoitus seoses VI peatükis osutatud karistuse ja/või trahviga.

Artikkel 3

Pädevad asutused ja kontaktasutused

Käesoleva direktiivi kohaldamise jaoks määravad liikmesriigid siseriikliku õiguse ja/või tava kohaselt ühe või mitu pädevat asutust, mille hulka võib arvata ka direktiivi 96/71/EÜ artiklis 4 osutatud kontaktasutuse(d). Liikmesriigid võtavad pädevate asutuste määramisel nõuetekohaselt arvesse vajadust tagada teabevahetuse korral andmete kaitse ning nende füüsiliste ja juriidiliste isikute seaduslikud õigused, keda võidakse mõjutada. Lõppkokkuvõttes vastutavad andmekaitse ja mõjutatud isikute seaduslike õiguste tagamise eest liikmesriigid ning nad võtavad sellega seoses kasutusele sobivad mehhanismid.

Liikmesriigid edastavad pädevate asutuste kontaktandmed komisjonile ja teistele liikmesriikidele. Komisjon avaldab pädevate asutuste ja kontaktasutuste nimekirja ning ajakohastab seda korrapäraselt.

Teised liikmesriigid ja liidu institutsioonid austavad iga liikmesriigi pädevate asutuste valikut.

Artikkel 4

Tegeliku lähetamise kindlakstegemine ning eeskirjade kuritarvitamise ja nendest kõrvalehoidmise ennetamine

1. Direktiivi 96/71/EÜ rakendamiseks, kohaldamiseks ja jõustamiseks annavad pädevad asutused üldhinnangu kõikidele vajalikuks peetavatele faktilistele asjaoludele, sealhulgas hinnates eelkõige käesoleva artikli lõigetes 2 ja 3 sätestatud asjaolusid. Pädevatel asutustel peaks nendest asjaoludest abi olema, kui nad teostavad kontrollimisi ja kui neil on alust arvata, et töötajat ei saa pidada lähetatud töötajaks direktiivi 96/71/EÜ kohaselt. Need asjaolud on tegurid, mida tuleb arvesse võtta üldhinnangu koostamisel ja seega ei saa neid käsitleda eraldiseisvatena.

2. Selleks et teha kindlaks, kas ettevõtja sisuline tegevus, mitte üksnes sisemine juhtimis- ja/või haldustegevus, toimub ka tegelikult, hindavad pädevad asutused pikemat ajavahemikku arvesse võttes üldiselt kõiki faktilisi asjaolusid, mis iseloomustavad ettevõtja kõnealust tegevust asutamiskoha liikmesriigis ja vajaduse korral ka vastuvõtvast liikmesriigis. Selliste asjaolude hulka võivad eelkõige kuuluda:

- a) koht, kus ettevõtja registrijärgselt asub ja kus asub tema juhatuse, 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;
- b) lähetatud töötajate töölevõtmise koht ja koht, kust nad on lähetusse saadetud;
- c) ühelt poolt ettevõtja ja töötaja vahel sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus ja teiselt poolt klientidega sõlmitud lepingute suhtes kohaldatav õigus;
- d) koht, kus toimub ettevõtja sisuline äritegevus ja kus on võetud tööle halduspersonal;
- e) täidetavate lepingute arv ja/või asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive, võttes muu hulgas arvesse hiljuti asutatud ettevõtete ning VKEde eriolukorda.

3. Selleks et hinnata, kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, uuritakse kõiki seda tööd ja töötaja olukorda iseloomustavaid faktilisi asjaolusid. Selliste asjaolude hulka võivad eelkõige kuuluda:

- a) kas töötamine muus liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- b) lähetuse alguskuupäev;
- c) kas lähetus toimub muus liikmesriigis kui see, kus või kust töötaja määruse (EÜ) nr 593/2008 (Rooma I) ja/või Rooma konventsiooni kohaselt tavapäraselt oma tööd teeb;
- d) kas lähetatud töötaja pöördub pärast tööde lõpetamist või teenuste osutamist, milleks ta lähetatud on, tagasi päritoluliikmesriiki või eeldatakse, et ta asub pärast seda taas tööle päritoluliikmesriigis;
- e) tegevuse olemus;
- f) kas töötaja lähetanud tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise ja kui see on nii, siis kuidas on see korraldatud või hüvitamise meetod;
- g) kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine (lähetatud) töötaja.

4. Lõigetes 2 ja 3 sätestatud faktilistest asjaoludest ühe või mitme täitmata jätmine ei välista automaatselt olukorra iseloomustamist lähetamisena. Neid asjaolusid tuleb hinnata üksikjuhtumipõhiselt, võttes arvesse iga olukorra eripära.

5. Käesolevas artiklis osutatud asjaolusid, mida pädevad asutused kasutavad olukorra üldisel hindamisel tegeliku lähetuse kindlakstegemiseks, võib samuti kasutada selleks, et teha kindlaks, kas isik on töötaja vastavalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 2 lõike 2 kohasele määratlusele. Liikmesriigid peaksid juhenduma muu hulgas asjaoludest, mis on seotud töötaja töö tegemise, alluvuse ja tasustamisega, olenemata sellest, kuidas lepingulist või muud töösuhet osaliste vahelises kokkuleppes iseloomustatakse.

II PEATÜKK

JUURDEPÄÄS TEABELE

Artikkel 5

Parem juurdepääs teabele

1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed tagamaks, et direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud teave kohaldatavate töötingimuste kohta, mida teenuseosutaja peab järgima, tehakse üldiselt kättesaadavaks tasuta selgel, läbipaistval, terviklikul ja eemalt kergesti juurdepääsetaval viisil ning elektrooniliselt sellises vormingus ja kooskõlas veebi juurdepääsetavuse standarditega, mis võimaldab juurdepääsu ka puuetega isikutele, ning liikmesriigid tagavad, et direktiivi 96/71/EÜ artiklis 4 osutatud kontaktasutused ja muud riiklikud pädevad asutused suudavad oma ülesandeid tõhusalt täita.
2. Et veelgi parandada juurdepääsu teabele, peavad liikmesriigid:
 - a) osutama ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil ja muid kohaseid vahendeid kasutades selgelt ja üksikasjalikult, kasutajasõbralikul moel ning juurdepääsetavas vormingus, milliseid töötingimusi ja/või millist siseriiklikku ja/või piirkondlikku õigust kohaldatakse nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes;
 - b) võtma vajalikke meetmeid, et teha ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil ja muid kohaseid vahendeid kasutades üldiselt kättesaadavaks teave selle kohta, millised kollektiivlepingud on kohaldatavad ja kelle suhtes neid kohaldatakse ning milliseid töötingimusi tuleb kohaldada muu liikmesriigi teenuseosutajatel vastavalt direktiivile 96/71/EÜ ning muu hulgas esitama võimaluse korral viidata olemasolevatele veebisaitidele ja muudele kontaktpunktile, eelkõige asjaomastele sotsiaalpartneritele;
 - c) tegema teabe töötajatele ja teenuseosutajatele tasuta kättesaadavaks vastuvõtva liikmesriigi ametlikus keeles või ametlikes keeltes ning kõige asjakohasemates keeltes, mille suhtes võib valiku teha vastuvõttev liikmesriik, võttes arvesse oma tööturu nõudmisi. Võimaluse korral tehakse kõnealune teave kättesaadavaks kokkuvõtliku teabelehe kujul, mis toob välja põhilised kohaldatavad töötingimused, sealhulgas kaebuste esitamise korra kirjelduse, mida saaks taotluse korral välja anda ka puuetega isikutele juurdepääsetavas vormingus; täiendav üksikasjalik teave lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töö- ja sotsiaalsete tingimuste kohta, kaasa arvatud töötervishoid ja -ohutus, tehakse hõlpsasti ja tasuta kättesaadavaks;
 - d) muutma teabe, iseäranis punktis a nimetatud ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil edastatava asjakohase teabe selgemaks ja juurdepääsetavamaks;
 - e) nimetama kontaktasutuses kontaktisiku, kelle ülesandeks on tegeleda teabepäringutega;
 - f) ajakohastama riikide ametlikke andmeid.
3. Komisjon toetab jätkuvalt liikmesriike teabe juurdepääsetavuse vallas.
4. Kui kooskõlas siseriikliku õiguse, traditsioonide ja tavaga, sealhulgas austusega sotsiaalpartnerite sõltumatus vastu, sätestatakse direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud töötingimused kollektiivlepingutes vastavalt nimetatud direktiivi artikli 3 lõigetele 1 ja 8, tagavad liikmesriigid, et kõnealused tingimused tehakse muude liikmesriikide teenuseosutajate ja lähetatud töötajate jaoks juurdepääsetaval ja läbipaistval viisil kättesaadavaks, ning nad püüavad selles kaasata sotsiaalpartnereid. Asjaomane teave peaks eelkõige hõlmama töötasu erinevaid miinimummäärasid ja töötasu koostisosi, maksmisele kuuluva tasu arvutamiseks kasutatavat meetodit ja, kui see on asjakohane, erinevatesse töötasu kategooriasse liigitamise kriteeriume.
5. Liikmesriigid nimetavad organid ja asutused, mille poole töötajad ja ettevõtjad võivad pöörduda, et saada üldist teavet nende suhtes kohaldatava siseriikliku õiguse ja tava kohta, mis puudutab nende õigusi ja kohustusi liikmesriigi territooriumil.

III PEATÜKK

HALDUSKOOSTÖÖ

Artikkel 6

Vastastikune abi — üldpõhimõtted

1. Liikmesriigid teevad tihedat koostööd ning osutavad üksteisele põhjendamatult viivitusega vastastikust abi, et hõlbustada käesoleva direktiivi ja direktiivi 96/71/EÜ rakendamist, kohaldamist ja jõustamist.
 2. Liikmesriikide koostöö hõlmab eelkõige vastamist pädevate asutuste põhjendatud teabepäringutele ning kontrollide, kontrollimiste või uurimiste läbi viimist seoses lähetatud töötajate olukorraga, millele on osutatud direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikes 3, kaasa arvatud lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate eeskirjade täitmata jätmise või kuritarvitamise uurimine. Teabepäringud hõlmavad teavet seoses võimaliku halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamise või sissenõudmisega ning sellise VI peatükis osutatud karistuse ja/või trahvi kehtestamise otsusest teatamisega.
 3. Liikmesriikide koostöö võib samuti hõlmata dokumentide saatmist ja kättetoimetamist.
 4. Vastates teise liikmesriigi pädevalt asutuselt saabunud abitaotlusele, tagavad liikmesriigid, et nende territooriumil asutatud teenuseosutajad edastavad oma riigi pädevatele asutustele kogu teabe, mis on vajalik nende tegevuse järelevalveks siseriikliku õiguse kohaselt. Kõnealuste andmete esitamata jätmise korral võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed.
 5. Teabenõudele vastamisel esinevate raskuste korral või kontrollide, kontrollimiste või uurimiste läbiviimisel teavitab asjaomane liikmesriik viivitamata teavet taotlenud liikmesriiki, et leida lahendus.
- Kui teabevahetuses on püsivaid probleeme või kui pidevalt keeldutakse teabe andmisest, teavitatakse sellest asjakohasel juhul IMI kaudu komisjoni, kes võtab vajalikud meetmed.
6. Liikmesriik esitab teise liikmesriigi või komisjoni taotletud teabe elektrooniliste vahendite kaudu, järgides järgmisi tähtaegu:
 - a) kiireloomulistel juhtudel, mis nõuavad käibemaksukohuslasena registreerimise kohta kinnituse saamiseks andmete registrist järelevaatamist teises liikmesriigis asutatud üksuse kontrollimise eesmärgil: võimalikult kiiresti ja maksimaalselt kahe tööpäeva jooksul alates taotluse saamisest.Taotluses tuleb selgelt märkida kiireloomulisuse põhjus, sealhulgas mõned üksikasjad selle kiireloomulisuse põhjendamiseks;
 - b) muude teabetaotluste korral maksimaalselt 25 tööpäeva jooksul alates taotluse saamisest, välja arvatud juhul, kui liikmesriikide vastastikuse kokkuleppega on kehtestatud lühem tähtaeg.
7. Liikmesriigid tagavad, et registritele, kuhu on kantud teenuseosutajate andmed ja millele pädevatel asutustel on nende territooriumil juurdepääs, on käesoleva direktiivi ja direktiivi 96/71/EÜ rakendamisel juurdepääs samadel tingimustel teiste liikmesriikide samaväärsetel pädevatel asutustel, kui liikmesriigid on need registrid loetlenud IMIs.
 8. Liikmesriigid tagavad, et artikli 2 punktis a osutatud organite vahetatud või neile edastatud teavet kasutatakse üksnes eesmärgil, milleks seda taotleti.
 9. Vastastikust haldusabi antakse tasuta.
 10. Taotlus teabe saamiseks ei takista pädevaid asutusi võtmast asjakohase siseriikliku või liidu õiguse sätete kohaselt meetmeid, et uurida ja ennetada direktiivi 96/71/EÜ või käesoleva direktiivi väidetavaid rikkumisi.

*Artikkel 7***Liikmesriikide roll halduskoostöö raames**

1. Direktiivi 96/71/EÜ artiklites 4 ja 5 kehtestatud põhimõtete kohaselt on kogu lähetusperioodi vältel, mil töötaja teises liikmesriigis viibib, direktiivi 96/71/EÜ kohaselt täidetavate töötingimuste kontrollimine vastuvõtva liikmesriigi asutuste kohustus, tehes selleks vajaduse korral koostööd asutamiskoha liikmesriigi asutustega.
2. Teenuseosutaja asutamiskoha liikmesriik jätkab teise liikmesriiki lähetatud töötajate seiret ja kontrollimist ning võtab vastavalt siseriiklikule õigusele, tavale ja haldusmenetlustele vajalikud järelevalve- või täitemeetmed.
3. Teenuseosutaja asutamiskoha liikmesriik abistab liikmesriiki, kuhu töötaja lähetatakse, et tagada direktiivi 96/71/EÜ ja käesoleva direktiivi alusel kohaldatavate tingimuste järgimine. See kohustus ei vähenda mingil viisil selle liikmesriigi võimalusi, kuhu töötaja lähetatakse, teostada seiret ja kontrollimist ning võtta kõik vajalikud järelevalve- või täitemeetmed kooskõlas käesoleva direktiivi ja direktiiviga 96/71/EÜ.
4. Kui esineb asjaolusid, mis osutavad võimalikele eeskirjade rikkumistele, esitab liikmesriik omal algatusel asjaomasele liikmesriigile põhjendamatu viivitusega kogu asjakohase teabe.
5. Lisaks võivad vastuvõtva liikmesriigi pädevad asutused küsida asutamiskoha liikmesriigi pädevatelt asutustelt teavet mis tahes teenuste osutamise või teenuseosutaja kohta ning iga teenuseosutaja asutamise seaduslikkuse, tema hea käitumise, samuti kohaldatavate eeskirjade rikkumise puudumise kohta. Asutamiskoha liikmesriigi pädevad asutused annavad sellist teavet kooskõlas artikliga 6.
6. Selles artiklis sätestatud kohustus ei too kaasa asutamiskoha liikmesriigi kohustust viia läbi kontrollimisi selle vastuvõtva liikmesriigi territooriumil, kus teenust osutatakse. Vajaduse korral võivad vastuvõtva liikmesriigi asutused viia selliseid kontrollimisi läbi omal algatusel või asutamiskoha liikmesriigi pädevate asutuste taotlusel, toimides kooskõlas artikliga 10 ning vastavalt vastuvõtva liikmesriigi siseriikliku õiguse, tava ja haldusmenetluste kohaselt neile antud järelevalveõigusele, mis on kooskõlas liidu õigusega.

*Artikkel 8***Kaasnevad meetmed**

1. Komisjoni abiga võtavad liikmesriigid kaasnevaid meetmeid, et arendada, hõlbustada ja edendada teabevahetust ametnike vahel, kes vastutavad halduskoostöö ja vastastikuse abi osutamise eest ning kohaldatavate eeskirjade järgimise kontrollimise ja nende jõustamise eest. Liikmesriigid võivad võtta kaasnevaid meetmeid ka selleks, et toetada organisatsioone, mis jagavad teavet lähetatud töötajatele.
2. Komisjon hindab rahalise toetuse andmise vajadust, et tõhustada halduskoostööd veelgi ja suurendada vastastikust usaldust projektide kaudu, mis edendavad asjaomaste ametnike vahetust ja väljaõpet, ning arendada, hõlbustada ja edendada parimaid tavasid käsitlevaid algatusi, sealhulgas ELi tasandi sotsiaalpartnerite omi, nagu andmebaaside arendamine ja ajakohastamine või ühiste veebisaitide loomine, mis sisaldavad üldist või sektoripõhist teavet järgitavate töötingimuste kohta ning konkreetselt lähetamist käsitleva põhjaliku teabe kogumise ja hindamise kohta.

Kui komisjon jõuab järeldusele, et selline vajadus on olemas, kasutab ta, ilma et see piiraks Euroopa Parlamendi ja nõukogu õigusi eelarvemenetluses, halduskoostöö tugevdamiseks ette nähtud olemasolevaid finantsvahendeid.

3. Komisjon ja liikmesriigid võivad tagada piisava toetuse liidu ja riiklikul tasandil korraldatavatele sotsiaalpartnerite asjaomastele algatustele, mille eesmärk on teavitada ettevõtjaid ja töötajaid käesolevas direktiivis ja direktiivis 96/71/EÜ sätestatud kohaldatavatest töötingimustest, järgides seejuures sotsiaalpartnerite sõltumatuse põhimõtet.

IV PEATÜKK

JÄRELEVALVE KOHUSTUSTE TÄITMISE ÜLE

Artikkel 9

Haldusnõuded ja kontrollimeetmed

1. Liikmesriigid võivad kehtestada üksnes haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid, mis on vajalikud selleks, et tagada käesolevas direktiivis ja direktiivis 96/71/EÜ sätestatud kohustuste täitmise tulemuslik järelvalve, tingimusel et need nõuded ja meetmed on põhjendatud ja proportsionaalsed ning kooskõlas liidu õigusega.

Sel eesmärgil võivad liikmesriigid kehtestada eelkõige järgmised meetmed:

- a) teises liikmesriigis asutatud teenuseosutaja kohustus esitada hiljemalt teenuseosutamist alustades riigi pädevatele asutustele vastuvõtva liikmesriigi (ühes) ametlikus keeles või vastuvõtvas liikmesriigis aktsepteeritavas muus keeles lihtne teade, mis sisaldab asjaomast, töökohal kontrollide teostamist võimaldavat teavet, sealhulgas:
 - i) teenuseosutaja andmed;
 - ii) selgelt identifitseeritavate lähetatud töötajate eeldatav arv;
 - iii) punktides e ja f osutatud isikud;
 - iv) lähetuse eeldatav kestus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;
 - v) töökoha aadress(id) ning
 - vi) lähetust õigustavate teenuste olemus;
- b) kohustus hoida või teha kättesaadavaks ja/või säilitada paber- või digikoopia töölepingust või sellega samaväärsest dokumendist direktiivi 91/533/EMÜ⁽¹⁾ tähenduses, mis vajaduse korral sisaldab ka kõnealuse direktiivi artiklis 4 osutatud täiendavat teavet, töötasu tõenditest ja töögraafikutest, milles on märgitud töö algus- ja lõppaeg ja kestus iga päeva kohta, ning töötasu maksmist tõendavatest dokumentidest või samaväärsete dokumentide kooptest kogu lähetusperioodi vältel ettevõtja territooriumil juurdepääsetavas ja selgelt kindlaksmääratud kohas, nt töökohal või ehitusplatsil, või transpordisektori liikuvate töötajate puhul tegevuskohas või sõidukis, millega teenust osutatakse;
- c) kohustus esitada pärast lähetusperioodi lõppu vastuvõtva liikmesriigi asutuste taotluse korral punktis b osutatud dokumendid mõistliku aja jooksul;
- d) kohustus esitada punktis b osutatud dokumendid tõlgituna vastuvõtva liikmesriigi ühte ametlikest keeltest/ametlikku keelde/ametlikesse keeltesse või vastuvõtva liikmesriigi aktsepteeritavasse muusse keelde/aktsepteeritavasse muudesse keeltesse;
- e) kohustus määrata kontaktisik teenuste osutamise kohaks oleva vastuvõtva liikmesriigi pädevate asutustega suhtlemiseks ning vajaduse korral dokumentide ja/või teadete saatmiseks ja vastuvõtmiseks;
- f) kohustus määrata vajaduse korral esindajana tegutsev kontaktisik, kelle poole võivad pöörduda asjaomased sotsiaalpartnerid, et püüda kaasata teenuseosutaja teenuste osutamise perioodil vastuvõtvas liikmesriigis kollektiivlääbirääkimistesse vastavalt siseriiklikule õigusele ja/või tavale. See isik võib olla muu isik kui punktis e osutatud isik ja ta ei pea vastuvõtvas liikmesriigis kohal viibima, kuid peab olema kättesaadav mõistliku ja põhjendatud taotluse korral.

2. Liikmesriik võib kehtestada muid haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid, kui kujuneb olukord või tekivad uued arengud, millest ilmneb, et kehtivad haldusnõuded ja kontrollimeetmed ei ole piisavad või tõhusad, et tagada tulemuslik järelvalve direktiivis 96/71/EÜ ja käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste järgimise üle, tingimusel et need nõuded ja meetmed on põhjendatud ja proportsionaalsed.

⁽¹⁾ Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ, 14. oktoober 1991, tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

3. Käesolev artikkel ei mõjuta liidu õigusaktidest, sealhulgas nõukogu direktiivist 89/391/EMÜ⁽¹⁾ ja määrusest (EÜ) nr 883/2004 ja/või siseriiklikust õigusest tulenevaid muid kohustusi seoses töötajate kaitse või töölevõtmisega, tingimusel et need kohustused kehtivad võrdselt asjaomastes liikmesriikides asutatud ettevõtjatele ning need on põhjendatud ja proportsionaalsed.

4. Liikmesriigid tagavad, et võimaluste piires saavad ettevõtjad käesoleva artikli kohaseid töötajate lähetamisega seotud menetlusi ja formaalsusi kasutajasõbralikul viisil täita vahemaa tagant ja elektrooniliste vahendite abil.

5. Liikmesriik teavitab komisjoni kõigist lõigetes 1 ja 2 osutatud tema poolt kohaldatavatest või tema poolt võetud meetmetest ja teavitab teenuseosutajaid nendest meetmetest. Komisjon teeb kõnealused meetmed teatavaks teistele liikmesriikidele. Teenuseosutajatele mõeldud teave tehakse üldiselt kättesaadavaks ühtsel liikmesriigi veebisaidil liikmesriigi poolt kindlaks määratud kõige asjakohasemas keeles/asjakohasemates keeltes.

Komisjon jälgib tähelepanelikult lõigetes 1 ja 2 osutatud meetmete kohaldamist, hindab nende vastavust liidu õigusele ja asjakohasel juhul võtab vajalikke meetmeid vastavalt talle ELi toimimise lepinguga antud pädevusele.

Komisjon esitab nõukogule regulaarselt aruandeid liikmesriikide teavitatud meetmete kohta ning asjakohasel juhul oma hindamise ja/või analüüsi seisu kohta.

Artikkel 10

Kontrollimised

1. Liikmesriigid tagavad, et luuakse siseriikliku õiguse ja tava kohaselt ette nähtud asjakohased ja tulemuslikud kontrolli- ja järelevalvemehhanismid ning et siseriikliku õiguse kohaselt määratud asutused teostavad nende territooriumil tõhusat ja piisavat kontrolli, et kontrollida ja jälgida direktiivi 96/71/EÜ sätete ja eeskirjade järgimist, arvestades käesoleva direktiivi vastavaid sätteid, ning seega tagada nende nõuetekohane kohaldamine ja jõustamine. Olenemata võimalusest viia läbi pistelisi kontrole, põhinevad kontrollimised peamiselt pädevate asutuste koostatavatel riskihinnangutel. Riskihinnangutes võidakse määrata kindlaks tegevusvaldkonnad, kus nende liikmesriigi territooriumil kasutatakse teenuste osutamisel kõige sagedamini lähetatud töötajaid. Kõnealuste riskihinnangute koostamisel võidakse eelkõige arvesse võtta suurte infrastruktuuriprojektide elluviimist, paljude alltöövõtjate olemasolu, geograafilist lähedust, konkreetsetele sektoritele iseloomulikke probleeme ja vajadusi, varasemaid andmeid rikkumiste kohta ning teatavate töötajate rühmade haavatavust.

2. Liikmesriigid tagavad, et käesoleva artikli kohased kontrollimised, mille puhul võetakse arvesse käesoleva direktiivi vastavaid sätteid, ei ole diskrimineerivad ega ebaproportsionaalsed.

3. Kui kontrollimise käigus ja artiklis 4 osutatud kriteeriume arvesse võttes vajatakse teavet, siis tegutsevad vastuvõttev liikmesriik ja asutamiskoha liikmesriik kooskõlas halduskoostöö eeskirjadega. Eelkõige teevad koostööd pädevad asutused artiklites 6 ja 7 sätestatud eeskirjade ja põhimõtete kohaselt.

4. Liikmesriikides, kus kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga kuulub direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud töötingimuste, eelkõige töötasu miinimummäära ja tööaja kehtestamine lähetatud töötajate jaoks tööturu osapoolte pädevusse, võivad need sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel kontrollida asjaomastest töötingimustest kinni pidamist lähetatud töötajate puhul, tingimusel, et sellega tagatakse nõuetekohasel tasemel kaitse, mis on võrdväärne direktiivis 96/71/EÜ ja käesolevas direktiivis sätestatuga.

5. Liikmesriigid, kus tööinspeksioonidel puudub pädevus kontrollida ja jälgida lähetatud töötajate töötingimustest kinnipidamist, kehtestavad või säilitavad kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga korra, menetlused ja mehhanismid (või muudavad neid), mis tagavad kõnealustest töötingimustest kinnipidamise, tingimusel et kohaldatavad meetmed tagavad asjaomastele isikutele nõuetekohase kaitse, mis on võrdväärne direktiivis 96/71/EÜ ja käesolevast direktiivist tuleneva kaitse tasemega.

⁽¹⁾ Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

V PEATÜKK

JÕUSTAMINE

Artikkel 11

Õiguste kaitse — kaebuste esitamise lihtsustamine — maksmata jäänud töötasu väljamaksmine

1. Liikmesriigid tagavad direktiivis 96/71/EÜ, iseäranis selle artiklis 6, ja käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste jõustamiseks tõhusad mehhanismid, mille kaudu saavad lähetatud töötajad esitada kaebuse otse oma tööandja vastu, samuti tagavad nad, et liikmesriigis, mille territooriumil töötaja lähetuse korras töötab või töötas, on tal õigus algatada kohtu- või haldusmenetlust, kui ta leiab, et ta on kohaldatavate eeskirjade kohaldamata jätmise tõttu kahju kannatanud, isegi kui see töösuhe, millega väidetav kohustuste eiramine kaasnes, on lõppenud.

2. Lõige 1 ei piira liikmesriikide kohtute pädevust, nagu see on ettenähtud eelkõige liidu asjakohaste õigusaktidega ja/või rahvusvaheliste konventsioonidega.

3. Liikmesriigid tagavad, et ametiühingud ja muud kolmandad isikud, nagu ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi ja direktiivi 96/71/EÜ järgimise tagamiseks, võivad lähetatud töötajat või tema tööandjat viimaste nõusolekul esindada nende nimel või nende toetuseks kohtu- või haldusmenetluses, eesmärgiga rakendada käesolevat direktiivi ja direktiivi 96/71/EÜ ja/või jõustada käesolevast direktiivist ja direktiivist 96/71/EÜ tulenevad kohustused.

4. Lõigete 1 ja 3 kohaldamine ei piira järgmist:

- a) tähtaegu või ajapiiranguid käsitlevate siseriiklike eeskirjade kohaldamist kõnealuste menetluste algatamise suhtes tingimusel, et need ei muuda nende õiguste kasutamist sisuliselt võimatuks või erakordselt keeruliseks;
- b) siseriikliku õiguse ja/või tava kohaseid sotsiaalpartnerite, töötajate ja tööandjate esindajate muud pädevust ja muid kollektiivseid õigusi, kui see on asjakohane;
- c) siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.

5. Lähetatud töötajaid, kes on algatanud kohtu- või haldusmenetluse lõike 1 tähenduses, ei tohi tööandja ebasoodsamalt kohelda.

6. Liikmesriigid tagavad, et lähetatud töötaja tööandja vastutab tööandja ja kõnealuse lähetatud töötaja vahelisest töösuhtest tuleneva kogu saadaoleva tasu eest.

Eelkõige tagavad liikmesriigid vajalike mehhanismide olemasolu tagamiseks, et lähetatud töötajatel on võimalik saada kätte:

- a) maksmata jäänud netotöötasu, mis kuulub väljamaksmisele vastavalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 kohaselt kohaldatavatele töötingimustele;
- b) kõik nende töötasust alusetult kinni peetud maksude või sotsiaalkindlustusmaksete tagasimaksed;
- c) hüvitis ülemääraselt makstud summade eest, mis on seotud netotöötasu või majutuse kvaliteediga, ning on kinni peetud või maha arvatud töötasust tööandja korraldatud majutuse eest;
- d) asjakohasel juhul kõik nende töötasust põhjendamatult kinni peetud tööandja maksed, mis ollakse võlgu sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või ühendustele.

Käesolevat lõiget kohaldatakse ka juhul, kui lähetatud töötajad on lähetuse sihtliikmesriigist juba tagasi pöördunud.

Artikkel 12

Vastutus alltöövõtu korral

1. Pettuste ja kuritarvituste vältimiseks võivad liikmesriigid pärast asjaomaste sotsiaalpartneritega konsulteerimist võtta kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga mittediskrimineerivaid ja proportsionaalseid täiendavaid meetmeid tagamaks, et alltöövõtu korral saab lähetatud töötaja lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada töövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikes 3 sätestatud tingimustele vastav tööandja (teenuseosutaja), vastutavaks maksmata minimaalse netotöötasu ja/või tasumata minimaalsete sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele, kui need on hõlmatud direktiivi 96/71/EÜ artikliga 3.

2. Direktiivi 96/71/EÜ lisas nimetatud tegevusvaldkondade puhul näevad liikmesriigid ette meetmed, millega tagatakse, et alltöövõtu korral saavad lähetatud töötajad lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada lähetatud töötajate käesoleva artikli lõikes 1 osutatud õiguste järgimise eest vastutavaks töövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks on nende tööandja.

3. Lõigetes 1 ja 2 nimetatud vastutus piirub töötaja õigustega, mis tulenevad töövõtja ja tema alltöövõtja vahelisest lepingulisest suhtest.

4. Kooskõlas liidu õigusega võivad liikmesriigid, lähtudes mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõttest, kehtestada siseriikliku õigusega alltöövõtu korral vastutuse kohaldamisala ja ulatuse suhtes ka rangemad vastutuseeskirjad. Lisaks direktiivi 96/71/EÜ lisas osutatud sektoritele võivad liikmesriigid kooskõlas liidu õigusega kehtestada sellised vastutuseeskirjad ka muude sektorite suhtes.

5. Liikmesriigid võivad lõigetes 1, 2 ja 4 osutatud juhtude puhuks ette näha, et töövõtjat, kes on järginud siseriiklikes õigusaktides määratletud hoolsuskohustust, ei võeta vastutusele.

6. Lõikes 2 osutatud vastutust käsitlevate eeskirjade asemel võivad liikmesriigid võtta kooskõlas liidu ja siseriikliku õiguse ja/või tavaga muid sobivaid jõustamismeetmeid, mis võimaldavad otsese alltöövõtusuhte puhul rakendada töövõtja suhtes tõhusaid ja proportsionaalseid sanktsioone, et vältida pettuste ja kuritarvituste vastu olukorras, kus töötajatel on raskusi oma õiguste teostamisel.

7. Liikmesriigid teavitavad komisjoni käesoleva artikli kohaselt võetud meetmetest ja teevad vastava teabe üldiselt kättesaadavaks enda valitud kõige asjakohasema(te)s keel(t)es.

Lõike 2 puhul peab komisjonile esitatav teave sisaldama elemente, millega nähakse ette vastutus alltöövõtu korral.

Lõike 6 puhul peab komisjonile esitatav teave sisaldama lõikes 2 osutatud vastutuseeskirju käsitlevate alternatiivsete riiklike meetmete tulemuslikkuse kriteeriume.

Komisjon teeb kõnealuse teabe kättesaadavaks teistele liikmesriikidele.

8. Komisjon jälgib tähelepanelikult käesoleva artikli kohaldamist.

VI PEATÜKK

RAHALISTE HALDUSKARISTUSTE JA/VÕI -TRAHVIDE PIIRIÜLENE JÕUSTAMINE

Artikkel 13

Kohaldamisala

1. Ilma et see piiraks meetmeid, mis on või võivad olla sätestatud muudes liidu õigusaktides, kohaldatakse mõnes liikmesriigis asutatud teenuseosutaja suhtes, kes ei järgi teises liikmesriigis töötajate lähetamise suhtes kohaldatavaid eeskirju, määratud rahaliste halduskaristuste ja/või -trahvide piiriülesel jõustamisel käesolevas peatükis ette nähtud vastastikuse abi ja vastastikuse tunnustamise üldpõhimõtteid, meetmeid ja menetlusi.

2. Käesolevat peatükki kohaldatakse pädevate asutuste määratud või haldus- või kohtuasutuste või vajaduse korral töövaidluskomisjoni kinnitatud rahaliste halduskaristuste ja/või -trahvide, sealhulgas teenustasude ja lisamaksude suhtes, mis on seotud direktiivi 96/71/EÜ või käesoleva direktiivi eiramisega.

Käesolevat peatükki ei kohaldata karistuste suhtes, mis kuuluvad nõukogu raamotsuse 2005/214/JSK, ⁽¹⁾ nõukogu määruse (EÜ) nr 44/2001 ⁽²⁾ või nõukogu otsuse 2006/325/EÜ ⁽³⁾ kohaldamisalasse.

Artikkel 14

Pädevate asutuste määramine

Iga liikmesriik teatab komisjonile IMI kaudu, milline asutus või millised asutused on käesoleva peatüki kohaldamisel tema siseriikliku õiguse kohaselt pädev(ad). Liikmesriik võib määrata, kui see on tema siseriiklike süsteemide korralduse tõttu vajalik, ühe või mitu keskasutust, mis vastutavad taotluste vastuvõtmise ja edastamise haldamise eest ning abistavad teisi asjaomaseid asutusi.

Artikkel 15

Üldpõhimõtted — vastastikune abi ja tunnustamine

1. Taotleva asutuse taotluse korral teeb taotluse saanud asutus, järgides artikleid 16 ja 17, järgmist:
 - a) nõuab sisse halduskaristuse ja/või -trahvi, mille on määranud pädev asutus kooskõlas taotluse esitanud liikmesriigi õiguse ja menetlustega või mille haldus- või kohtuasutus või vajaduse korral töövaidluskomisjon on kinnitanud ning mida ei ole edasi kaevatud, või
 - b) teatab sellise karistuse ja/või trahvi määramise otsusest.

Lisaks teavitab taotluse saanud asutus muudest sellise karistuse ja/või trahvi jõustamise või sissenõudmisega seotud asjaomastest dokumentidest, sealhulgas kohtuotsusest või lõplikust otsusest, mis võib olla tõendatud koopias, mis on jõustamis- või sissenõudmistaoitluse täitmise õiguslikuks aluseks ja ajendiks.

⁽¹⁾ Nõukogu 24. veebruari 2005. aasta raamotsus 2005/214/JSK rahaliste karistuste vastastikuse tunnustamise põhimõtte kohaldamise kohta (ELT L 76, 22.3.2005, lk 16).

⁽²⁾ Nõukogu 22. detsembri 2000. aasta määrus (EÜ) nr 44/2001, kohtualluvuse ja kohtuotsuste täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajades (EÜT L 12, 16.1.2001, lk 1).

⁽³⁾ Nõukogu 27. aprilli 2006. aasta otsus 2006/35/EÜ Euroopa Ühenduse ja Taani Kuningriigi vahelise kohtualluvust ning kohtuotsuste tunnustamist ja täitmist tsiviil- ja kaubandusajades käsitleva lepingu sõlmimise kohta (ELT L 120, 5.5.2006, lk 22).

2. Taotluse esitanud asutus tagab, et halduskaristuse ja/või trahvi jõustamis- või sissenõudmistaoitus või sellise karistuse ja/või trahvi jõustamist või sissenõudmist määravast otsusest teatamine on kooskõlas kõnealuses liikmesriigis kehtivate õigus- ja haldusnormidega.

Selline taotlus esitatakse üksnes juhul, kui taotlust esitav asutus ei saa oma õigus- ja haldusnormide kohaselt karistust/ trahvi sisse nõuda või teadet esitada.

Taotluse esitanud asutus ei või nõuda halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamist või sissenõudmist ega sellise karistuse ja/või trahvi jõustamist või sissenõudmist määravast otsusest teatada kui ja nii kaua, kuni karistus ja/või trahv või selle aluseks olev nõue ja/või otsus selle täitmisele pööramiseks on taotluse esitanud liikmesriigis vaidlustatud.

3. Pädev asutus, mis on saanud vastavalt käesolevale peatükile ja artiklile 21 esitatud taotluse halduskaristuse ja/või -trahvi sissenõudmiseks või sellise karistuse ja/või trahvi määramise otsusest teatamiseks, tunnustab seda ilma täiendavate formaalsusteta ning võtab seejärel kõik vajalikud meetmed selle täitmiseks, välja arvatud juhul, kui taotluse saanud asutus otsustab tugineda ühele artiklis 17 sätestatud keeldumise põhjusele.

4. Halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamiseks või sissenõudmiseks või sellist karistust ja/või trahvi määravast otsusest teatamiseks tegutseb taotluse saanud pädev asutus vastavalt taotluse saanud liikmesriigis kehtivatele siseriiklikele õigus- ja haldusnormidele, mida kohaldatakse samasuguse rikkumise või otsuse või, kui neis normides samasugust rikkumist ei käsitleta, sarnase rikkumise või otsuse korral.

Halduskaristuse ja/või -trahvi määramise otsusest teatamist taotluse saanud asutuse poolt ja jõustamis- või sissenõudmistaoitust käsitatakse kooskõlas taotluse saanud asutuse liikmesriigi õigus- ja haldusnormidega samaväärsena teate või taotluse esitamisega taotleva liikmesriigi poolt.

Artikkel 16

Jõustamis-, sissenõudmis- või teavitamistaotlus

1. Taotleva asutuse taotlus halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamiseks või sissenõudmiseks ning teade sellise karistuse ja/või -trahvi määramist käsitleva otsuse kohta esitatakse asjatu viivitusega ühtse vormi alusel ning see sisaldab vähemalt järgmist:

- adressaadi nimi ja teadaolev aadress, ning muud andmed ja teave, mis on vajalikud adressaadi identifitseerimiseks;
- rikkumisega seotud faktide ja asjaolude, rikkumise olemuse ning asjaomaste kohaldatavate eeskirjade kokkuvõte;
- taotlust esitavas liikmesriigis jõustamist võimaldav õigusakt ning kogu muu asjakohane teave või dokumendid, sealhulgas kohtudokumendid, aluseks oleva nõude, halduskaristuse ja/või -trahvi kohta, ning
- trahvi ja/või karistuse hindamise eest vastutava pädeva asutuse nimi, aadress ja muud kontaktandmed ning kui asutused on erinevad, siis pädev asutus, mille käest saab täiendavat teavet halduskaristuse ja/või -trahvi või maksimis- kohustuse või seda määrava otsuse vaidlustamise võimaluste kohta.

2. Lisaks lõikes 1 sätestatule märgitakse taotluses:

- otsusest teavitamise korral teavitamise eesmärk ja periood, mille jooksul see tuleb teostada;
- jõustamis- või sissenõudmistaoitluse korral kohtuotsuse või otsuse jõustumise või lõplikuks muutumise kuupäev, halduskaristuse ja/või -trahvi olemus ja summa, jõustamisprotsessiga seoses asjakohased kuupäevad, sealhulgas see, kas ja kuidas kohtuotsus või otsus kostja(te) suhtes tehti ja/või kas see määrati tagaselja, taotleva asutuse kinnitus selle kohta, et karistus ja/või trahv ei ole edasi kaevatud, ning aluseks olev nõue, millega seoses taotlus esitatakse ja selle erinevad osad.

3. Taotluse saanud asutus teeb kõik vajaliku, et teavitada kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga teenuseosutajat võimalikult kiiresti ja mitte hiljem kui ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamise või sissenõudmise või halduskaristuse ja/või -trahvi määramise otsuse ja vajaduse korral asjaomaste dokumentide kohta.

Taotluse saanud asutus teatab võimalikult kiiresti taotluse esitanud asutusele:

- a) mida on tema jõustamis-, sissenõudmis- ja teavitamisaotluse suhtes ette võetud ning täpsemalt, mis kuupäeval teatise saajat teavitati;
- b) keeldumise korral halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamis- või sissenõudmisaotluse või halduskaristuse ja/või -trahvi määramise otsusest teavitamisaotluse täitmisest keeldumise põhjused vastavalt artiklile 17.

Artikkel 17

Keeldumise põhjused

Taotluse saanud asutused ei ole kohustatud jõustamis-, sissenõudmis- või teavitamisaotlust täitma, kui taotlus ei sisalda artikli 16 lõigetes 1 ja 2 osutatud teavet, kui andmed ei ole täielikud või kui need ilmselgelt ei ole kooskõlas taotluse aluseks oleva otsusega.

Lisaks sellele võivad taotluse saanud asutused keelduda jõustamis- või sissenõudmisaotluse täitmisest järgmistel juhtudel:

- a) taotluse saanud pädeva asutuse läbiviidud uurimise põhjal on ilmne, et halduskaristuse ja/või -trahvi jõustamise või sissenõudmise prognoositavad kulud või nõutavad ressursid ei ole sissenõutava summaga proportsionaalsed või sissenõudmisega kaasneksid olulised raskused;
- b) kogu rahaline karistus ja/või trahv on väiksem kui 350 eurot või sellega samaväärne summa;
- c) taotluse saanud liikmesriigi põhiseaduses sätestatud kostja põhiõigusi, -vabadusi ja nende suhtes kohaldatavaid õigus-põhimõtteid ei ole austatud.

Artikkel 18

Menetluse peatamine

1. Kui asjaomane teenuseosutaja või huvitatud isik jõustamis-, sissenõudmis- või teavitamismenetluse jooksul halduskaristuse ja/või -trahvi ja/või selle aluseks oleva nõude vaidlustab või edasi kaebab, peatatakse karistuse ja/või trahvi piiriülene täitemenetlus, kuni taotluse esitanud liikmesriigi asjaomane pädev organ või asutus teeb kõnealuses küsimuses otsuse.

Vaie või edasikaebus tuleb esitada taotleva liikmesriigi asjaomasele pädevale organile või asutusele.

Taotluse esitanud asutus teatab vaidlustamisest viivitamata taotluse saanud asutusele.

2. Vaidlustega, mis käsitlevad taotluse saanud liikmesriigis võetud täitemeetmeid või taotluse saanud asutuse esitatud teavituse nõuetekohasust, tuleb pöörduda kõnealuse liikmesriigi pädeva asutuse või õigusasutuse poole vastavalt seal kehtivatele õigusnormidele.

Artikkel 19

Kulud

1. Käesolevas peatükis osutatud karistuste ja/või trahvidega seoses sissenõutud summad kantakse taotluse saanud asutuse arvele.

Taotluse saanud asutus nõuab saadaolevad summad sisse oma liikmesriigi vääringus kooskõlas õigus- ja haldusnormidega, mida kohaldatakse selles liikmesriigis samalaadsete nõuete suhtes.

Taotluse saanud asutus konverteerib vajaduse korral karistuse ja/või trahvi summa kooskõlas oma siseriikliku õiguse ja tavaga taotluse saanud riigi vääringusse kohaldades karistuse ja/või trahvi määramise kuupäeval kehtinud vahetuskurssi.

2. Liikmesriigid ei nõua üksteiselt käesoleva direktiivi kohaselt teineteisele antavast vastastikusest abist tekkivate kulude või direktiivi rakendamisega seotud kulude hüvitamist.

VII PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 20

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad käesoleva direktiivi rakendamiseks vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumiste eest määratavate karistuste kohta ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende rakendamine ja järgimine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 18. juuniks 2016. Liikmesriigid annavad viivitamata teada kõikidest nende hilisematest muudatustest.

Artikkel 21

Siseturu infosüsteem

1. Artiklites 6 ja 7, artikli 10 lõikes 3 ning artiklites 14–18 osutatud halduskoostöö ja vastastikuse abi osutamine liikmesriikide pädevate asutuste vahel toimub siseturu infosüsteemi (IMI) kaudu, mis loodi määrusega (EU) nr 1024/2012.

2. Liikmesriigid võivad kohaldada pädevate asutuste vahel sõlmitud halduskoostööd ja vastastikust abi käsitlevaid kahepoolseid kokkuleppeid ja kahepoolset korda seoses direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste rakendamise ja järelevalvega, tingimusel et need kokkulepped või kord ei kahjusta asjaomaste töötajate ja ettevõtjate õigusi ja kohustusi.

Liikmesriigid teavitavad komisjoni sellest, milliseid kahepoolseid kokkuleppeid ja/või korda nad kohaldavad ja teevad nende kahepoolsete kokkulepete teksti üldiselt kättesaadavaks.

3. Lõikes 2 osutatud kahepoolsete kokkulepete või kahepoolse korra raames kasutavad liikmesriikide pädevad asutused IMI süsteemi nii palju kui võimalik. Kui ühe asjaomase liikmesriigi pädev asutus on kasutanud IMI süsteemi, kasutatakse seda võimaluse korral ka kõigi vajalike järelemeetmete puhul.

Artikkel 22

Määruse (EL) nr 1024/2012 muutmise

Määruse (EL) nr 1024/2012 lisasse lisatakse järgmised punktid:

- „6. Euroopa parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (*): artikkel 4.
7. 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) (**): artiklid 6 ja 7, artikli 10 lõige 3 ning artiklid 14–18.

(*) EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

(**) ELT L 159, 28.5.2014, lk 11”.

*Artikkel 23***Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 18. juuniks 2016. Liikmesriigid teatavad neist viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

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

*Artikkel 24***Läbivaatamine**

1. Komisjon vaatab läbi käesoleva direktiivi kohaldamise ja rakendamise.

Hiljemalt 18. juunil 2019 esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele direktiivi kohaldamise ja rakendamise aruande, vajaduse korral koos vajalike parandus- ja muudatusettepanekutega.

2. Läbivaatamise käigus hindab komisjon pärast liikmesriikidega ja asjakohasel juhul liidu tasandi sotsiaalpartneritega konsulteerimist eelkõige:

- a) tegeliku lähetamise kindlakstegemist hõlbustavate faktiliste asjaolude vajalikkust ja sobivust koos võimalusega muuta seniseid või määratleda uusi kriteeriume, mille põhjal otsustada, kas tegemist on tegeliku ettevõtjaga ning kas lähetatud töötaja töötab ajutiselt muus liikmesriigis, nagu on osutatud artiklis 4;
- b) kas lähetamisprotsessiga seotud olemasolevaid andmeid on piisavalt;
- c) kas kohaldatakse piisaval määral ja sobivaid siseriiklike kontrollimeetmeid, võttes vastavalt artiklis 9 osutatule arvesse saadud kogemusi ning teabevahetuse ja koostöökorralduse tõhusust, ühtsemate standarddokumentide välja-töötamist, ühiste kontrollipõhimõtete või -nõuete kehtestamist töötajate lähetamisega seotud küsimustes ning tehnoloogia arengut;
- d) artiklis 12 osutatud vastutus- ja jõustamismeetmeid, mis kehtestatakse, et tagada kehtivate eeskirjade täitmine ja tulemuslik töötajate õiguste kaitse alltöövõtu korral;
- e) kuidas kohaldatakse VI peatükis esitatud rahaliste halduskaristuste ja -trahvide — piiriülest jõustamist reguleerivaid sätteid, arvestades eelkõige saadud kogemusi ja süsteemi tulemuslikkust;
- f) IMIga seotud kahepoolsete kokkulepete või korra kasutamist, võttes vajaduse korral arvesse määruse (EL) nr 1024/2012 artikli 25 lõikes 1 osutatud aruannet;
- g) võimalust lühendada liikmesriikide või komisjoni poolt taotletud teabe esitamise artikli 6 lõikes 6 kehtestatud tähtaegu, võttes arvesse tänu IMI toimimisele ja kasutamisele saavutatud edu.

*Artikkel 25***Jõustumine**

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

*Artikkel 26***Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 15. mai 2014

Euroopa Parlamendi nimel
president
M. SCHULZ

Nõukogu nimel
eesistuja
D. KOURKOULAS

Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisavaldus artikli 4 lõike 3 punkti g kohta

See, kas töökohal, kus lähetatud töötaja täidab ajutiselt teenuste osutamisega seoses oma tööülesandeid, on varem töötanud sama või mõni teine (lähetatud) töötaja või mitte, on vaid üks võimalikest elementidest, mida tuleb arvesse võtta kõnealuse faktilise olukorra hindamisel.

Üksnes asjaolu, et see võib olla üks elementidest, ei tohi mingil juhul tõlgendada keelu kehtestamisena lähetatud töötaja võimalikule asendamisele teise lähetatud töötajaga ega takistada sellise asendamise võimalust, mis võib eelkõige olla oluline hooajaliselt, tsükliliselt või lühikese ajavahemiku jooksul osutatavate teenuste puhul.
