

Helen Altküla

**Advokaadibüroo Deloitte
Legal jurist**

haltkula@deloitteCE.com



Kristiina Stokkeby

**Deloitte Advisory
maksunõustaja**

kstokkeby@deloitteCE.com



LÄHETUSE TINGIMUSED JA LÄHETATUD TÖÖTAJA REGISTREERIMINE

Maailmaturud, sealhulgas tööturg, on pidevas muutumises. Järjest enam on tööandjatel võimalik saata oma töötajaid tööle teistesse riikidesse või tellida teenust mõne teise riigi ettevõtjalt. Sellisel juhul võivad tekkida aga igati õigustatud küsimused – kas tegemist on lähetatud töötajaga või töölähetusega ning millise riigi õigusnorme tuleb kohaldada?

Töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega kehtib Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 96/71/EÜ (edaspidi direktiiv), mis on kohaliku õigusesse üle võetud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusega (edaspidi ELTTS).

17.12.2016 jõustus **ELTTS uus redaktsioon**, mille eesmärk on tagada Euroopa Liidu liikmesriigist, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigist ja Šveitsi Konföderatsioonist (edaspidi koos nimetatud välisriik) Eestisse **lähetatud töötajate õiguste kaitse** ning teenuse osutamisega tegelevate tööandjate aus konkurents. Kohustuslikuks muutub välisriigist **lähetatud töötajate registreerimine** Tööinspeksioonis, mis peaks tagama parema järelevalve seaduse nõuete täitmise osas.

Kuidas eristada töölähetust ja lähetatud töötajat?

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) kohaselt on **töölähetusega** tegemist juhul, kui tööandja lähetab töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. **Lähetatud töötaja** mõiste on sätestatud aga direktiivis töötajate lähetamise kohta seoses teenuse osutamisega. Nimetatud direktiiv ongi Eesti õigusesse üle võetud ELTSS-iga ning selle kohaselt on lähetatud töötaja füüsiline isik, kes tavaliselt töötab välisriigis töölepingu alusel ja kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks **kindlaksmääratud** ajavahemikuks. Ajavahemiku minimaalne või maksimaalne kestvus ei ole määratletud. Oluline on, et lähetatud töötajal oleks kogu lähetuse kestvuse jooksul kehtiv tööleping.

Lähetatud töötaja ja töölähetuse vahel on oluline vahet teha selleks, et lõppkokkuvõttes määrata, millise riigi tööõigus töötajale kohaldub ning millises riigis tuleb tasuda tööjõumaksud.

Nii lähetatud töötaja kui ka töölähetuse puhul on tööjõumaksude õigesse riiki maksmisel oluline arvestada lähetuse pikkust, väljamakse tegijat ning maksu sisu ja eesmärki. Igal juhul on vajalik eraldi analüüsida, millised on nii töötaja kui ka tööandja võimalikud õigused ja kohustused.

Eestisse lähetatud töötajale kohaldatakse ELTTSi järgmistel juhtudel:

- töötamine tööandja kulul ning alludes tema juhtimisele ja kontrollile lepingu alusel, mis on sõlmitud tööandja ja Eesti residendist tellija vahel;
- töötamine tööandja filiaalis või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus;
- kui tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja (renditöö).

Seega peab lähetatud töötajal olema Eestis alati konkreetne vastuvõtja – teenuse tellija, kontserni ema- või tütarettevõtte, filiaal või renditöö korral kasutajaettevõtte. Näiteks saadab Rootsi panganduskontsern oma kontrolleri ajutiselt tööle Eestis asuvasse tütarettevõttesse või Eesti äriühing tellib Narvas teostatavad ehitus- ja remonditööd Ukraina ettevõttelt.

Töölähetuse puhul ei ole aga vastuvõtva äriühingu olemasolu vajalik. Näiteks lendab Eesti audiitorbüroo töötaja kohtumisele kliendi

emaettevõttejuhtkonnaga Taanis või puitmajade tootja tööline sõidab messile Saksamaale.

Lähetuse tingimused

Üldjuhul kohaldatakse Eestisse lähetatud töötajale kohalikke seadusi, sealhulgas töö- ja puhkeaja, töötasu, ületundide hüvitamise, põhipuhkuse, võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja renditöö tingimusi, välja arvatud juhul, kui välisriigi õiguse sätted on lähetatud töötajale **soodsamad**. Näiteks juhul kui lähetusriigis on töötasu alammäär madalam kui töötaja koduriigis, siis peab tööandja töötajale maksma kodusriigis kehtivat miinimumtasu. Samas näiteks kui välisriigi seaduse või mõne konkreetse valdkonna kollektiivlepinguga on ette nähtud kõrgem töötasu alammäär, siis peab Eesti tööandja maksma lähetatud töötajale tasu vastavalt sihtriigis sätestatud korrale.

Juhul kui tööandja ei ole töötajale kohaldanud lähetuses tegelikult rakenduma pidavaid töötingimusi, siis on Tööinspeksioonil õigus määrata tööandjale **trahv** summas kuni **3200 eurot**.

Lähetatud töötaja tööandja ja teenuse tellija peavad kokku leppima ka selles, kes neist vastutab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise eest. Kui kokkulepet sõlmitud ei ole, on vastutavaks isikuks tellija, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab.

ELTTS sätestab ka erandi – oskustöölisele, kelle töölähetus kestab kuni 8 päeva, ei kohaldata Eestis kehtivaid töötasu ja ületunnitöö hüvitamise tingimusi ning põhipuhkuse kestust. Oskustöölise on töötaja, kelle tööülesanne on tellitud kaupade kasutuselevõtmiseks vajalike kaupade esmane kokkupanek või paigaldamine, kui selline töö on tellimislepingu lahutamatu osa, välja arvatud juhul kui töötaja teeb tööd, mis on seotud hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, muutmise või lammutamisega seotud ehitustöödega, sealhulgas näiteks ühendamis- või paigaldustööd, remondi-, lammutus-, hooldus-, lahtivõtmis-, värvimistööd.

Lähetatud töötajate registreerimine

Muudatuste kohaselt peab tööandja registreerima **Tööinspeksioonis** Eestisse lähetusse saadetud töötaja. Registreering tuleb teha elektrooniliselt **e-posti** teel ning selles tuleb märkida:

- lähetatud töötaja tööandja nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukohta ja sidevahendite andmed, tema kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- lähetatud töötajate arv, nende nimed ja isikukoodid või sünnikuupäevad;
- lähetuse eeldatav kestvus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;
- tellija ja/või isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukohta ja sidevahendite andmed, tema kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;
- tegevusala, millel lähetatud töötaja Eestis töötama hakkab ja lähetatud töötaja töö tegemise koha aadress.

Eelpool toodud teave tuleb edastada **hiljemalt töö tegemise alustamise päeval**. Juhul kui tööandja on rikkunud teavitamise kohustust, siis on Tööinspeksioonil õigus teha **ettekirjutus** ning määrata **sunniraha**.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et igat olukorda tuleb vaadelda eraldiseisvalt, et selgitada välja, kas tegemist on töölähetuse või lähetatud töötajatega, missuguse riigi õiguskorda tuleks kohaldada ning millisesse riiki maksta tööjõumaksud. Samuti soovitame Eesti tööandjatel uurida oma töötajate lähetamisel teenuse osutamiseks välisriiki, kas ja missugustel tingimustel tuleks töötajad ka seal registreerida.