



Euroopa
Komisjon



LÄHETAMIST KÄSITLEV PRAKTIINE JUHEND

Sotsiaalne
Euroopa

VÕTA ÜHENDUST ELIGA

Isiklikult

Kõikjal Euroopa Liidus on sadu Europe Directi teabekeskusi. Teile lähima keskuse aadressi leiata: https://europa.eu/european-union/contact_et

Telefoni või e-postiga

Europe Direct on teenus, mis vastab Teie küsimustele Euroopa Liidu kohta. Teenusega saate ühendust võtta:

- helistades tasuta numbril: 00 800 6 7 8 9 10 11 (mõni operaator võib nende kõnede eest tasu võtta),
- helistades järgmisel tavanumbril: +32 22999696 või
- e-posti teel: https://europa.eu/european-union/contact_et

ELI KÄSITLEVA TEABE LEIDMINE

Veebis

Euroopa Liitu käsitlev teave on kõigis ELi ametlikes keeltes kättesaadav Euroopa veebisaidil: https://europa.eu/european-union/index_et

ELi väljaanded

Tasuta ja tasulisi ELi väljaandeid saab alla laadida või tellida järgmisel aadressil: <https://publications.europa.eu/et/publications>

Suuremas koguses tasuta väljaannete saamiseks võtke ühendust talitusega Europe Direct või oma kohaliku teabekeskusega (vt https://europa.eu/european-union/contact_et).

ELi õigus ja seonduvad dokumendid

ELi käsitleva õigusteabe, sealhulgas alates 1952. aastast kõigi ELi õigusaktide konsulteerimiseks kõigis ametlikes keeleversioonides vt EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

ELi avatud andmed

ELi avatud andmete portaal (<http://data.europa.eu/euodp/et>) võimaldab juurdepääsu ELi andmekogudele. Andmeid saab tasuta alla laadida ja taaskasutada nii ärilisel kui ka mitteärilisel eesmärgil.

Käsikiri valmis septembris 2019

Euroopa Komisjon ega ükski tema nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas dokumendis sisalduva teabe kasutamise eest.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019

© Euroopa Liit, 2019

Illustratsioonid © Shutterstock

Taaskasutamine on lubatud tingimusel, et viidatakse allikale.

Euroopa Komisjoni dokumentide taaskasutamine on reguleeritud komisjoni otsusega 2011/833/EL (ELT L 330, 14.12.2011, lk 39).

ELi autoriõigusega hõlmamata fotode või muu materjali kasutamiseks ja taasesitamiseks tuleb küsida luba otse autoriõiguse valdaja käest.

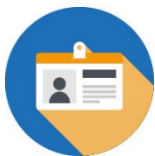
PDF ISBN 978-92-76-11686-8

doi: 10.2767/57767

KE-03-19-743-ET-N

1	SISSEJUHATUS	5
1.1	Miks on seda dokumenti vaja?	5
1.2	Lühidalt õigusaktidest	6
2	ENNE LÄHETAMIST	7
2.1	Millal võib ettevõtja kavandada töötajate lähetamist teise liikmesriiki?	7
2.2	Kas mul on vaja täita mingeid formaalsusi, enne kui hakkam osutama teenuseid mõnes teises liikmesriigis?	8
2.3	Kavandan töötajate lähetamist väga lühikeseks ajaks. Kas sellisel juhul kohaldatakse samu eeskirju?	9
2.4	Kuidas on ärireisidega teise liikmesriiki? Kas lähetamiseeskirjad kehtivad töötajate kõigi välismaale tehtavate tööreiside korral?	10
2.5	Kas kolmanda riigi kodanikku on võimalik lähetada liikmesriiki?	11
2.6	Mida nähakse ELi õiguses ette lähetatud töötajate töötingimuste kohta?	11
2.7	Mida töötasu töötajate lähetamise kontekstis tähendab?	12
2.8	Kas lähetatud renditöötajate suhtes kohaldatakse mingeid konkreetseid töötingimusi?	13
2.9	Kas kasutajaettevõtja tasandil sõlmitud kollektiivlepingud (ehkki need ei ole üldiselt kohaldatavad) on samuti kohaldatavad lähetatud renditöötajate suhtes?	14
2.10	Kuidas on rendiagentuuril võimalik teada, milliseid töötingimusi kasutajaettevõtja kohaldab (eeskätt siis, kui need on kehtestatud kollektiivlepingutes ettevõtja tasandil)?	14
2.11	Kas kasutajaettevõtja võib lähetatud renditöötajat lähetada teise liikmesriiki (nn ahellähetamine)?	14
2.12	Kavatsen lähetada töötajad pikaks ajaks. Milliseid erieeskirju kohaldatakse pikaajaliste lähetuste korral?	15
2.13	Mis on põhjendatud teade?	16
2.14	Kust ma leian teavet lähetatud töötajate töötingimuste kohta?	16
2.15	Kas liikmesriigid on kohustatud ära märkima töötasu suuruse, millele nende territooriumile lähetatud töötajatel on õigus?	16
2.16	Millist liiki kollektiivlepinguid tuleks arvesse võtta?	17
2.17	Kas liikmesriigid on kohustatud esitama ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil lähetatud töötajate suhtes kohaldatava kollektiivlepingu teksti?	17
2.18	Kas tööandja võib lähetada hiljuti värvatud töötajaid?	18
2.19	Millist teavet peaks tööandja töötajale enne lähetamist andma?	18
2.20	Kas tööandja peab maksma või hüvitama lähetatud töötajate reisikulud?	19
2.21	Milliseid töötingimusi kohaldatakse ärireisidel olevate töötajate suhtes?	19

3	LÄHETUSE AJAL.....	20
3.1	Lähetatud töötajate tööandjaga on võtnud ühendust ametiühing, et asuda kollektiivlääbirääkimisi pidama. Kas see on kooskõlas ELi õigusega?.....	20
3.2	Kuidas saavad liikmesriigid kindlaks teha, et tegemist ei ole tegeliku lähetamisega?	20
3.3	Millised dokumendid peavad kontrollimise korral kättesaadavad olema?	21
3.4	Vastuvõtva liikmesriigi tööinspektorid keelduvad arvestamast lähetustoetust osana töötasust. Kas see on ELi õiguse kohaselt õige?.....	22
3.5	Kas mu tööandja võib minu palgast maha arvestada majutus- ja söögikulud?	24
3.6	Kas vastuvõttev liikmesriik võib nõuda, et ma täidaksin selle liikmesriigi sätteid reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kohta?.....	24
3.7	Keda võib alltöövõtuahela puhul pidada vastutavaks nõuete järgimise eest?...25	
3.8	Kas on võimalik võtta kasutusele alltöövõtu korral kehtiva vastutuse süsteem üksnes piiriüleste olukordade jaoks?	25
3.9	Tööandja ei maksa mulle töötasu õigesti. Kas ma võin esitada vastuvõttvas liikmesriigis kaebuse või algatada kohtumenetluse?	25
3.10	Pärast kontrollimist on määratud range sanktsioon. Kas see on kooskõlas ELi õigusega?.....	26
4	PÄRAST LÄHETAMIST	27
4.1	Kas ma võin pärast lähetamise lõppu esitada kaebuse või algatada kohtumenetluse oma tööandja vastu? Kas ma peaksin seda tegema vastuvõttvas liikmesriigis või päritoluliikmesriigis?	27
4.2	Kas vastuvõttev liikmesriik võib lähetamisega seotud dokumente nõuda ka pärast lähetamise lõppu?	27



1 SISSEJUHATUS

ELi õigusaktid töötajate lähetamise kohta tagavad lähetatud töötajate kaitse lähetuse jooksul seoses piiriüleste teenuste osutamise vabadusega, sest nendega on kehtestatud töötingimusi (*working conditions*) ning töötajate tervise ja ohutuse kaitset käsitlevad kohustuslikud sätted, mida tuleb järgida. Et tagada teenuste osutamise vabaduse õiglane kasutamine ja parandada töötajate kaitset, algatas Junckeri komisjon töötajate lähetamist käsitleva direktiivi 96/71/EÜ (mille kaasseadusandjad on vastu võtnud direktiivina 2018/957/EL) läbivaatamise. Et tagada lähetamiseeskirjade ühtne kohaldamine, võtsid kaasseadusandjad vastu ka direktiivi 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist.

Selle õigusraamistiku reformimise eesmärk on tagada tööjõu õiglane liikuvus siseturul. Selleks tegi Junckeri komisjon ka ettepaneku asutada Euroopa Tööjõuamet (ELA), mis loodi määrusega (EL) 2019/1149. Euroopa Tööjõuameti ülesanne on toetada tööjõu liikuvust käsitlevate ELi õigusaktide, sh töötajate lähetamise eeskirjade täitmise

tagamist liikmesriikide ametiasutuste poolt, hõlbustada üksikisikute, tööandjate ja sotsiaalpartnerite juurdepääsu teabele, olla vahendaja liikmesriikide haldusasutuste vahelistes piiriülestes vaidlustes ning toetada liikmesriikide koostööd deklareerimata töö probleemiga tegelemisel.

1.1 MIKS ON SEDA DOKUMENTI VAJA?

Käesoleva dokumendi eesmärk on aidata töötajatel, tööandjatel ja liikmesriikide ametiasutustel mõista töötajate lähetamise eeskirju, mida on muudetud direktiivi 2014/67/EL ja direktiivi 2018/957/EL vastuvõtmisega. Selline mõistmine on väga oluline selleks, et tagada töötajate teadlikkus oma õigustest ning eeskirjade õige ja järjepidev kohaldamine liikmesriikide ametiasutuste ja tööandjate poolt terves ELis.

Juhime tähelepanu sellele, et riiklike meetmeid, millega direktiiv 2018/957/EL üle võetakse, saab hakata kohaldama alles alates 30. juulist 2020.

Et dokumendiga oleks hõlpsam tutvuda, on selles selgitatud küsimusi, mis on toodud samas järjekorras, milles need tavaliselt esile kerkivad: mida teha enne töötajate lähetamist, lähetamise ajal ja pärast lähetamist. Dokument on lähetamist käsitlev praktiline juhend. Tegemist ei ole direktiivide sätete juriidilise tõlgendusega.

1.2 LÜHIDALT ÕIGUSAKTIDEST

Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artiklites 56–62 on sätestatud vabadus osutada liidus teenuseid. Artiklis 57 on sätestatud, et teenust osutav isik võib selleks ajutiselt jätkata oma tegevust liikmesriigis, kus seda teenust osutatakse, samadel tingimustel, mis see riik on seadnud oma kodanikele. Teenuste osutamise vabadus hõlmab liikmesriigis asutatud teenuseosutaja õigust lähetada töötajaid teenuse osutamiseks ajutiselt teise liikmesriiki.

Euroopa Kohtu praktika kohaselt võib teenuste osutamise vabadust piirata õiguspärase eesmärgi saavutamiseks, nt töötajate kaitsmiseks, tingimusel, et asjaomased meetmed sobivad selle eesmärgi saavutamise tagamiseks ega lähe selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

ELi õigusraamistik töötajate lähetamise kohta koosneb mitmest õigusaktist.

Lähetatud töötajate töötingimusi käsitlevaid direktiive on kolm (*edaspidi „töötajate lähetamise direktiivid“, kui viidatakse kõigile kolmele direktiivile*):

- ▶ direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega;
- ▶ 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“), ja
- ▶ direktiiv 2018/957/EL, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. Selle direktiivi sätted on kohaldatavad alles alates 30. juulist 2020. Kuni selle kuupäevani kohaldatakse endiselt direktiivi 96/71/EÜ selle algses sõnastuses.

Mis puutub sotsiaalkindlustusse, siis reguleeritakse lähetatud töötajate kindlustamise tingimusi (direktiivi 96/71/EÜ tähenduses) määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) artiklitega 12, 13 ja 16 ning selle rakendusmäärusega (EÜ) nr 987/2009. Nende määrustega on kehtestatud õigusraamistik, milles on määratud kindlaks see, millises liikmesriigis tuleb lähetatud töötaja kindlustada, samuti muud tingimused, mis on vaja täita, et isik oleks jätkuvalt kaetud selle liikmesriigi sotsiaalkindlustusalaste õigusaktidega, kus ta tavaliselt tegevust töötava isikuna ellu viib.

Vastavalt hiljuti vastu võetud direktiivile 2019/1152/EL (läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus) tuleb igat töötajat teavitada töösuhte olulistest aspektidest. Alates 1. augustist 2022 asendatakse sellega kohustus esitada teavet direktiivi 91/533/EMÜ alusel. Direktiivi 2019/1152/EL artiklis 6 on sätestatud, et tööandjad esitavad selle teabe teise liikmesriiki saadetud töötajatele enne ärasõitu, ja täpsustatud ka lisateave, mis on vaja direktiivi 96/71/EÜ tähenduses lähetatud töötajatele esitada (vt küsimus 2.19.).



2 ENNE LÄHETAMIST

2.1 MILLAL VÕIB ETTEVÕTJA KAVANDADA TÖÖTAJATE LÄHETAMIST TEISE LIIKMESRIIKI?

Töötajate lähetamine toimub teenuste piiriülese osutamise kontekstis. Vaid ettevõtjad, kes on seadusjärgselt asutatud ühes liikmesriigis (edaspidi „päritoluliikmesriik“), võivad kasutada teenuste osutamise vabadust. Ettevõtja on asutatud, kui ta tegeleb majandustegevusega määramata aja vältel ja sellise püsiva taristu kaudu, kust teenuseid tegelikult osutatakse.

Mis puudutab töötingimusi, siis on töötajate lähetamine hõlmatud direktiiviga 96/71/EÜ, juhul kui see toimub teenuste piiriülese osutamise kontekstis ja piiratud aja jooksul ning selle korraldab ettevõtja, kes on ühes järgmistest olukordadest:

- (a) ta on sõlminud teenuste osutamise lepingu osalisega, kellele teenused on mõeldud ja kes tegutseb mõnes teises liikmesriigis (edaspidi „vastuvõttev liikmesriik“) (edaspidi „teenuslepingu alusel toimuv lähetus“), või
- (b) ta soovib lähetada töötaja ettevõttesse või asutusse, mida omab sama kontsern mõne teise liikmesriigi territooriumil (edaspidi „kontsernisisene lähetus“), või
- (c) tegemist on rendiagentuuriga või töötajate vahendamise tegeleva ettevõtjaga, kes kavatses vahendada töötaja teise liikmesriigi territooriumil asutatud või tegutsevale kasutajaettevõtjale (edaspidi „rendiagentuuri lähetus“).

Kõigil neil juhtudel võib ettevõtja töötajat lähetada direktiivi 96/71/EÜ alusel üksnes siis, kui töötajaga on terve lähetusperioodi ajal olemas töösuhe.

2.2 KAS MUL ON VAJA TÄITA MINGEID FORMAALSUSI, ENNE KUI HAKKAN OSUTAMA TEENUSEID MÕNES TEISES LIIKMESRIIGIS?

Jah.

Sotsiaalkindlustuse eesmärgil on sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise määrustes (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 sätestatud formaalsused päritoluliikmesriigis: ettevõtja, kes lähetab töötaja teise liikmesriiki, peab võtma ühendust lähetajariigi pädeva asutusega ja seda tuleks võimaluse korral teha enne lähetamist. Pädev asutus peab andma töötajale tõendi A1, mis kinnitab, et töötaja saabub konkreetse kuupäevani lähetatud töötajate kohta määruste (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 alusel kehtestatud erieeskirjade raames. Vajaduse korral tuleb tõendile märkida ka see, mis tingimustel töötaja suhtes lähetatud töötajate erieeskirju kohaldatakse. Vt ka praktilist juhendit kohaldatavate õigusaktide kohta ELis, EMPs ja Šveitsis¹.

Mis puutub lähetatud töötajate töötingimustesse, siis direktiiv 2014/67/EL võimaldab vastuvõtval liikmesriigil kehtestada täiendavad haldusnõuded ja kontrollimeetmed (ilma teda siiski selleks kohustamata) eeldusel, et need on ELi õigusega kooskõlas põhjendatud ja proportsionaalsed.

Direktiivi 2014/67/EL artikli 9 lõige 1 võimaldab seega vastuvõtval liikmesriigil nõuda enne lähetamist eeskätt järgmiste haldusmeetmete võtmist:

- ▶ kohustus esitada hiljemalt teenuse osutamist alustades riigi pädevatele asutustele lihtne teade, mis sisaldab asjaomast töökohal kontrollide tegemist võimaldavat teavet, sealhulgas:
 - teenuseosutaja andmed;
 - selgelt identifitseeritavate lähetatud töötajate eeldatav arv;
 - kontaktisik ja esindajana tegutsev kontaktisik;
 - lähetuse eeldatav kestus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;
 - töökoha aadress(id) ning
 - lähetust õigustavate teenuste olemus;
- ▶ kohustus määrata kontaktisik vastuvõtva liikmesriigi pädevate asutustega suhtlemiseks;
- ▶ kohustus määrata esindajana tegutsev kontaktisik, kelle poole võivad pöörduda asjaomased sotsiaalpartnerid, et püüda kaasata teenuseosutaja vastuvõtvas liikmesriigis kollektiivlääbirääkimistesse.

Juhime tähelepanu sellele, et vastuvõtvatel liikmesriikidel on õigus kehtestada teisi haldusnõudeid, eeldusel et need on põhjendatud ja proportsionaalsed.

1 Praktiline juhend kohaldatavate õigusaktide kohta Euroopa Liidus (EL), Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP) ja Šveitsis, kättesaadav aadressil <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>.

PRAKTIKAS...

Enamik liikmesriike on eelneva teatamise jaoks võtnud kasutusele elektroonilise süsteemi.

Et näha, millised meetmed on eri liikmesriikides kasutusel, võite tutvuda viidatud dokumendiga² või külastada liikmesriikide ühtseid riiklikke veebisaite, millele on võimalik juurde pääseda Teie Euroopa lehtedelt:

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_et.htm

2.3 KAVANDAN TÖÖTAJATE LÄHETAMIST VÄGA LÜHIKESEKS AJAKS. KAS SELLISEL JUHUL KOHALDATAKSE SAMU EESKIRJU?

Mis puutub lähetatud töötajate töötingimustesse, siis kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ kõikide lähetamiste suhtes olenemata nende kestusest. Mõningaid direktiivi sätteid ei kohaldata siiski lühiajaliste lähetuste puhul või need võimaldavad vastuvõtvatel liikmesriikidel mitte kohaldada oma eeskirju lühikese kestusega lähetuste suhtes.

Esiteks on ette nähtud kohustuslik erand toodete esmase kokkupaneku ja/või paigaldamise korral, kui lähetus ei ole pikem kui kaheksa päeva. Sellistel juhtudel ei kohaldata eeskirju, mis on kehtestatud direktiivis tasulise põhipuhkuse minimaalse pikkuse ja töötasu kohta (see erand ei puuduta ehitussektorit).

Teiseks on vastuvõtvatel liikmesriikidel võimalus:

- ▶ otsustada pärast sotsiaalpartneritega nõu pidamist mitte kohaldada eeskirju põhipuhkuse minimaalse pikkuse ja töötasu kohta siis, kui lähetus ei ületa ühte kuud üheaastase võrdlusperioodi jooksul;
- ▶ lubada erandeid eeskirjast, mille kohaselt makstakse töötasu kollektiivlepingute alusel, teenuslepingu alusel toimuva või kontsernisese lähetuse puhul juhul, kui lähetuse pikkus ei ületa ühte kuud. See ei ole siiski võimalik rendiagentuuri lähetuste korral;
- ▶ mitte kohaldada eeskirju põhipuhkuse minimaalse pikkuse ja töötasu kohta kaalutlusel, et tehtav töö ei ole märkimisväärne. See ei ole siiski võimalik rendiagentuuri lähetuste korral;

Ülalnimetatud perioodid arvutatakse üheaastase võrdlusperioodi alusel. Arvutamisel võetakse arvesse kõik varasemad perioodid, mil ametikohal on töötanud lähetatud töötaja.

Asjaomaste töötajate suhtes kohaldatakse siiski kõiki teisi direktiivi 96/71/EÜ sätteid.

Juhime tähelepanu sellele, et mõni vastuvõttev liikmesriik on teinud lühiajaliste lähetuste või muud tüüpi lähetuste korral erandi teatavatest kohustustest, mille nad on kehtestanud riigi kontrollimeetmena direktiivi 2014/67/EL artikli 9 alusel, eeskätt kohustusest esitada enne lähetust teade.

2 Link rakendamisaruande I lisa juurde.

ERANDID PRAKTIKAS

BELGIA

Enne töötajate lähetamist Belgiasse peab piiriülese teenuse osutaja esitama teate [Limosa](#) platvormi kaudu.

Sellegipoolest on mõni tegevus teate esitamise kohustusest vabastatud, eeskätt:

- ▶ töötajad rahvusvahelises reisijate ja kaubaveo sektoris (v.a siseveod);
- ▶ töötajad, kes osalevad kindla osalejate nimekirjaga koosolekutel (strateegilised läbirääkimised, läbirääkimised klientidega lepingute üle, arenguveestlused jne);
- ▶ spetsialiseerunud tehnilised töötajad, keda on vaja selleks, et teha masinate või seadmete pakilisi hooldus- või remonttöid (alla viie päeva kuus);
- ▶ sportlased: välisettevõtete töötajad, kes reisivad rahvusvahelisele spordivõistlusele;
- ▶ rahvusvahelise mainega kunstnikud, juhul kui nende viibimine ei ületa kvartalis 21 päeva;
- ▶ teadlased, kes osalevad vastuvõtva ülikooli või teadusinstituudi teadusprogrammis, eeldusel et viibimine ei ületa kolme kuud kalendriaastas.

Lühiajalisi lähetusi puudutavate sotsiaalkindlustuseeskirjade kohta vt küsimus 2.4.

2.4 KUIDAS ON ÄRIREISIDEGA TEISE LIIKMESRIIKI? KAS LÄHETAMISEESKIRJAD KEHTIVAD TÖÖTAJATE KÕIGI VÄLISMAALE TEHTAVATE TÖÖREISIDE KORRAL?

Töötajad, kes saadetakse ajutiselt tööle teise liikmesriiki, kuid kes **ei osuta seal teenuseid**, ei ole lähetatud töötajad. See puudutab näiteks töötajaid, kes on ärireisidel (mille korral mingeid teenuseid ei osutata), osalevad konverentsidel, koosolekutel, messidel, koolitusel jne. Sellised töötajad ei ole hõlmatud töötajate lähetamise direktiividega ning direktiivi 2014/67/EL artiklis 9 kehtestatud haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid nende suhtes seega ei kohaldata.

Juhime tähelepanu sellele, et sotsiaalkindlustuse koordineerimise puhul nähakse määrustega (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 ette, et iga tööga seotud piiriülese tegevuse (sh ärireiside) korral on tööandjal või asjaomasel füüsilisest isikust ettevõtjal kohustus teavitada pädevat (päritolu)liikmesriiki võimaluse korral ette ja saada porditav dokument A1 (PD A1). See kohustus hõlmab igasugust majandustegevust, isegi kui see kestab lühikest aega. Nende määrustega ei nähta ette erandeid ärireisidele³.

3 Ärireisidega seotud formaalsusi arutatakse praegu sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitlevate ELi eeskirjade läbivaatamise raames.

2.5 KAS KOLMANDA RIIGI KODANIKKU ON VÕIMALIK LÄHETADA LIIKMESRIIKI?

Jah. Juhul kui kolmanda riigi kodanik elab ja töötab seaduslikult liikmesriigis, võib tööandja lähetada selle töötaja teise liikmesriiki samadel tingimustel kui liidu kodaniku.

Selliste töötajate töötingimuste puhul kohaldatakse täies ulatuses töötajate lähetamise direktiive.

Euroopa Kohus on selgelt väljendanud kohtuasjas *Van der Elst (C-43/93)*, et vastuvõtvatel liikmesriikidel ei ole õigust nõuda tööluba kolmandate riikide kodanikelt, kelle lähetajaks on teises liikmesriigis asutatud ettevõtja.

Sotsiaalkindlustuse koordineerimise valdkonnas on kolmandate riikide kodanikud hõlmatud määrusega (EL) nr 1231/2010, eeldusel et nad elavad seaduslikult (viibivad ja töötavad seaduslikult) mõne liikmesriigi territooriumil ja on olukorras, mis ei ole üheski aspektis piiratud üheainsa liikmesriigiga, ning neid saab seepärast sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade alusel käsitada lähetatuna samadel tingimustel kui ELi kodanikke.

2.6 MIDA NÄHAKSE ELI ÕIGUSES ETTE LÄHETATUD TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSTE KOHTA?

Direktiivis 96/71/EÜ, mida on muudetud direktiiviga 2018/957/EL (mis on kohaldatav alates 30. juulist 2020), on loetletud vastuvõtvas liikmesriigis kehtivad töötingimused, mis tuleb lähetatud töötajatele tagada:

- (a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- (b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- (c) töötasu⁴, sh ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate tööandjapensioni skeemide suhtes;
- (d) töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate vahendatavate töötajate puhul;
- (e) tervishoid, -ohutus ja -hügieen;
- (f) rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorte töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed;
- (g) meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud diskrimineerimist keelavad sätted;
- (h) alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele tööandja pakutavad majutustingimused⁵;
- (i) toetused või kuluhüvitised, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele⁶.

Loetelu on ammendav, v.a üks erand: vastuvõttev liikmesriik võib kooskõlas aluslepinguga ja võrdse kohtlemise põhimõtte alusel nõuda töötingimuste kohaldamist ka muudes kui eespool viidatud küsimustes, **kui tegemist on avalikku korda käsitlevate sätetega**.

Avalikku korda käsitlevate sätete mõistet tuleb rangelt tõlgendada. Seda saab kohaldada üksnes selliste siseriiklike õigusnormide suhtes, millele vastavust on asjaomases liikmesriigis peetud nii

4 From 30 July 2020. Until that date, "minimum rates of pay".

5 From 30 July 2020.

6 From 30 July 2020.

tähtsaks poliitilise, sotsiaalse või majandusliku korra kaitsmiseks, et nõutakse nende järgimist kõigi selle liikmesriigi territooriumil asuvate isikute poolt ja kõigis selles riigis kehtivates õigussuhetes.

Lõpetuseks tasub märkida, et direktiivides on loetletud need vastuvõtva liikmesriigi õiguse elemendid, mida kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes, kuid nende sisu ei ole ühtlustatud. Seetõttu saavad liikmesriigid näiteks otsustada töötasu taseme ja selle oluliste elementide üle, samuti selle üle, kas ja kuidas siseriiklikus õiguses reguleeritakse kõiki artikli 3 lõikes 1 loetletud töötingimusi.

2.7 MIDA TÖÖTASU TÖÖTAJATE LÄHETAMISE KONTEKSTIS TÄHENDAB?

Direktiivis 2018/957/EL ei ole terminit „töötasu“⁷ määratletud. Direktiivis on siiski täpsustatud, et töötasu hõlmab lähetatud töötajate puhul „kõiki töötasu olulisi elemente, mis on muudetud kohustuslikuks kõnealuse riigi õigus[normide] [...] [või] üldiselt kohaldatavaks tunnistatud [...] kollektiivlepingute[ga]“.

Direktiivis 2018/957/EL on sätestatud, et töötasu mõiste määratakse kindlaks sobival tasandil, st vastuvõtva liikmesriigi õiguse ja/või tava alusel. Direktiivis ei ole püütud seega määrata kindlaks töötasu mõistet ega määratleda ühtegi selle olulist elementi.

Vastuvõtva liikmesriigi töötaja töötasu (ja selle elemendid) võib sätestada eri laadi eeskirjadega: seadusandlike ja muude regulatiivsete sätetega, eri liiki kollektiivlepingutega (riiklikud, valdkondlikud, kohalikud, ettevõttesisesed) ning konkreetse töölepinguga, milles tööandja ja töötaja kokku lepivad.

Lähetatud töötajate puhul tuleb töötasuna käsitada vaid neid töötasu elemente, mida tuleb kohustuslikus korras kohaldada kõigi geograafilise piirkonna või sektori töötajate suhtes. Kohustuslikus korras kohaldatavaks loetakse need elemendid, mis on ära märgitud siseriiklikus õiguses või kollektiivlepingutes, mis on tunnistatud üldiselt kohaldatavaks või mida kohaldatakse muul viisil kooskõlas artikli 3 lõikega 8 kõikide geograafilise piirkonna või asjaomase sektori kohalike töötajate suhtes.

NB! Renditöötajate kohta kehtivad erieeskirjad, vt küsimus 2.8.

7 Direktiivi 2018/957/EL kohast töötasu mõistet kohaldatakse alates 30. juulist 2020. Kuni selle kuupäevani on lähetatud töötajatel õigus saada „töötasu miinimummäär“, nagu on ette nähtud direktiivis 96/71/EÜ.

PRAKTIKAS...

Direktiivi 96/71/EÜ alusel on lähetatud töötajatel õigus saada vaid töötasu miinimummäära.

Direktiivi 2018/957/EL kohaselt on lähetatud töötajatel õigus kõikidele töötasu elementidele, mis on muudetud kohustuslikuks seaduse alusel või üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või artikli 3 lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatava kollektiivlepinguga, mis tahes nimetusega need on.

Näiteks Austrias hõlmab see ehitussektoris ületunnitöötasu, lisatasu öösel, pühapäevadel või riigipühadel töötamise eest, puhkusetasu, täiendavat puhkusetasu, aastalõpu preemiat ja 13. palka. Lisatasusid määrava, raske või ohtliku töö eest kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes eeldusel, et nad vastavad nende saamise tingimustele.

2.8 KAS LÄHETATUD RENDITÖÖTAJATE SUHTES KOHALDATAKSE MINGEID KONKREETSEID TÖÖTINGIMUSI?

Jah. Direktiivis 2018/957/EL on sätestatud erieeskirjad lähetatud renditöötajate jaoks. Tööandja (rendiagentuur) peab tagama lähetatud renditöötajatele töötingimused, mida kohaldatakse kooskõlas direktiivi 2008/104/EÜ (renditöö kohta) artikliga 5, st põhimõtteliselt vähemalt need tingimused, mida kohaldataks juhul, kui neid oleks värvanud vahetult kasutajaettevõtja selle ametikoha täitmiseks.

Liikmesriigid võivad samuti nõuda, et peale direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 sätete kohaldatakse lähetatud renditöötajate suhtes kõiki soodsamaid töötingimusi, mida kohaldatakse renditöötajate suhtes liikmesriigi tasandil.

PRAKTIKAS...

Töötajate vahendamine sellise rendiagentuuri või töötajate vahendamisega tegeleva ettevõtja poolt, mis on asutatud kasutajaettevõtja liikmesriigist erinevas liikmesriigis, on konkreetset laadi lähetamine.

Euroopa Kohus otsustas kohtuasjas *Rush Portuguesa*, et ettevõtja, kes tegeleb töötajate kättesaadavaks tegemisega, ehkki ta on teenuste osutaja aluslepingu tähenduses, tegeleb tegevusega, mis on mõeldud selleks, et võimaldada töötajatel saada juurdepääs vastuvõtva liikmesriigi tööturule.

See konkreetne seos vastuvõtva liikmesriigi tööturuga põhjendab seda, et rendiagentuuride kaudu lähetatud töötajate suhtes kohaldatakse võrdse kohtlemise põhimõtet.

2.9 KAS KASUTAJAETTEVÕTJA TASANDIL SÕLMITUD KOLLEKTIIVLEPINGUD (EHKKI NEED EI OLE ÜLDISELT KOHALDATAVAD) ON SAMUTI KOHALDATAVAD LÄHETATUD RENDITÖÖTAJATE SUHTES?

Jah, erinevalt muud liiki lähetatud töötajatest ei piirdu lähetatud renditöötajate töötingimused nendega, mis on kehtestatud seadusega või üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega. Kui kasutajaettevõtja tasandil on olemas kollektiivleping, tuleb seda kohaldada liikmesriigi renditöötajate suhtes renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ alusel – välja arvatud juhul, kui vastuvõttev liikmesriik kohaldab ühte või mitut selle eeskirja alternatiivi, mis on nimetatud direktiivis ette nähtud – ja lähetatud renditöötajate suhtes kooskõlas direktiiviga 2018/957/EL.

2.10 KUIDAS ON RENDIAGENTUURIL VÕIMALIK TEADA, MILLISEID TÖÖTINGIMUSI KASUTAJAETTEVÕTJA KOHALDAB (EESKÄTT SIIS, KUI NEED ON KEHTESTATUD KOLLEKTIIVLEPINGUTES ETTEVÕTJA TASANDIL)?

Kasutajaettevõtja on kohustatud teavitama rendiagentuuri töötingimustest (*terms and conditions of employment*), mida ta kohaldab töötingimuste (*working conditions*) ja tasustamise suhtes.

2.11 KAS KASUTAJAETTEVÕTJA VÕIB LÄHETATUD RENDITÖÖTAJAT LÄHETADA TEISE LIIKMESRIIKI (NN AHELLÄHETAMINE)?

Mis puutub töötingimustesse juhul, kui kasutajaettevõtja saadab rendiagentuuri poolt kasutajaettevõttesse lähetatud töötaja teise liikmesriiki, loetakse töötaja lähetatuks rendiagentuuri poolt, millega tal on olemas töösuhe.

Rendiagentuur peab seetõttu täitma kõiki töötajate lähetamise direktiivide sätteid, sealhulgas kõiki asjakohased haldusnõuded ja kontrollimeetmed.

Selleks et rendiagentuur saaks ülalnimetatud kohustusi täita, peab kasutajaettevõtja teavitama rendiagentuuri aegsasti enne seda, kui lähetatud renditöötaja hakkab oma ülesandeid teises liikmesriigis täitma.

PRAKTIKAS...

iikmesriigis A asutatud rendiagentuur vahendab töötaja kasutajaettevõtjale liikmesriigis B. Kuu aega hiljem lähetab kasutajaettevõtja sama töötaja seoses teenuslepinguga liikmesriiki C.

Sellisel juhul peavad liikmesriigi C ametiasutused arvesse võtma, et lähetamise tegi liikmesriigis A asutatud rendiagentuur. Rendiagentuur vastutab õigete töötingimuste järgimise eest, kuid näiteks ka teate koostamise eest enne lähetamist.

Sellisel juhul on töötajal õigus soodsamatele töötingimustele kahest võimalikust variandist, st:

- ▶ kas töötingimused, mida kohaldatakse liikmesriigi B kasutajaettevõttes,
- ▶ või töötingimused, mida on kohaldatakse liikmesriigis C.

Sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade kohta, mis on seotud olukordadega, kus töötajad on värvatud ühes liikmesriigis teise liikmesriiki lähetamiseks, töötajatega, kes on lähetatud töötama mitmes ettevõttes, ning olukordadega, kus lähetamist käsitlevaid sotsiaalkindlustuseeskirju ei ole võimalik kohaldada, saab lugeda praktilisest juhendist kohaldatavate õigusaktide kohta ELis, EMPs ja Šveitsis (punktid 5, 6 ja 7)⁸.

2.12 KAVATSEN LÄHETADA TÖÖTAJAD PIKAKS AJAKS. MILLISEID ERIEESKIRJU KOHALDATAKSE PIKAAJALISTE LÄHETUSTE KORRAL?

Pikaajaliste lähetuste puhul on direktiiviga 2018/957/EL tugevdatud seost vastuvõtva liikmesriigi tööturu ja sellesse liikmesriiki lähetatud töötajate vahel – direktiivi kohaselt tuleb kohaldada **vastuvõtva liikmesriigi kõiki kohustuslikus korras kohaldatavaid töötingimusi**, kui lähetuse tegelik kestus ületab 12 kuud (või 18 kuud pärast seda, kui tööandja on esitanud **põhjendatud tõendi**)⁹.

Sellele reeglile kehtib kaks erandit, nagu on mainitud eespool: vastuvõtva liikmesriigi menetlusi ja tingimusi töölepingu sõlmimiseks ja lõpetamiseks ning eeskirju täiendavate tööandjapensioni skeemide kohta ei kohaldata töötajate suhtes, kes on lähetatud pikaks ajaks vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade järgi.

Sotsiaalkindlustuse koordineerimise puhul ei tehta määrustes (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 vahet lähetuse kestuse alusel. Kui aga töö või tegevuse eeldatav kestus vastuvõtvas liikmesriigis ületab 24 kuud, tuleb selleks, et asjaomane isik jääks hõlmatuks lähetusele saatva liikmesriigi sotsiaalkindlustusalaste õigusaktidega, kokku leppida pikendus vastavalt määruse (EÜ) nr 883/2004 artiklile 16. Kui sellist artikli 16 kohast kokkulepet lähetava riigi õigusaktide kohaldamise pikendamiseks ei tehta, hakatakse kohe pärast lähetusperioodi lõppu kohaldama selle liikmesriigi õigusakte, kus isik tegelikult töötab. Põhjalikuma teabe saamiseks vt praktilist juhendit kohaldatavate õigusaktide kohta ELis, EMPs ja Šveitsis (punkt 12)¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Kohaldatav alates 30. juulist 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

2.13 MIS ON PÕHJENDATUD TEADE?

Direktiiviga 2018/957/EL¹¹ nähakse ette, et liikmesriigid pikendavad 12 kuu pikkuse perioodi 18 kuuni, kui teenuseosutaja esitab põhjendatud teate.

Juhime tähelepanu sellele, et pikendamise korral ei saa kohaldada loa andmise menetlust (tegemist on teate, mitte taotlusega), kuid liikmesriigid võivad nõuda, et teenuseosutajad esitavad pikenduse põhjused.

2.14 KUST MA LEIAN TEAVET LÄHETATUD TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSTE KOHTA?

Vastavalt direktiivi 2014/67/EL artiklile 5 on vastuvõtvatel liikmesriikidel on kohustus luua ja hoida töös ühtne riiklik veebisait, mis sisaldab teavet töötingimuste kohta, mida nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes kohaldatakse. See teave tuleb teha tasuta üldiselt kättesaadavaks selgel, läbipaistval, põhjalikul ja eemalt kergesti ligipääsetaval viisil ning elektrooniliste vahenditega ning asjaomastes vormingutes ja kooskõlas veebi juurdepääsetavuse standarditega, mis tagavad juurdepääsu puuetega inimestele. Veebisait peaks võimaluse korral sisaldama linke olemasolevatele veebisaitidele ja teistele kontaktpunktidele, eeskätt asjakohaste sotsiaalpartnerite juurde.

Olgu märgitud, et direktiiviga 2018/957/EL¹² nähakse ette, et kui ühtsel riiklikul veebisaidil avaldatud teabes ei ole täpsustatud, milliseid töötingimusi kohaldatakse, tuleks seda asjaolu arvesse võtta, kui määratakse karistusi kõnealuse direktiivi alusel vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral.

Enamikul juhtudel on lähetamist kavandaval ettevõtjal kontaktpunkt vastuvõtvas liikmesriigis: ettevõtja, kellega teenusleping allkirjastati (või allkirjastatakse), samasse päritoluliikmesriigis asutatud kontserni kuuluv ettevõtja või kasutajaettevõtja. See võib olla esimene teabeallikas lähetamise ajal kohaldatavate töötingimuste kohta.

Juhime tähelepanu sellele, et kasutajaettevõtja on kohustatud teavitama rendiagentuuri töötingimustest (*terms and conditions of employment*), mida ta kohaldab töötingimuste (*working conditions*) ja tasustamise puhul.

2.15 KAS LIIKMESRIIGID ON KOHUSTATUD ÄRA MÄRKIMA TÖÖTASU SUURUSE, MILLELE NENDE TERRITOORIUMILE LÄHETATUD TÖÖTAJATEL ON ÕIGUS?

Ei, vastuvõtval liikmesriigil ei ole direktiivi 2014/67/EL alusel kohustust märkida ära tegelikult makstavat töötasu. Liikmesriikidel on kohustus anda teavet töötingimuste kohta, sealhulgas töötasu oluliste elementide kohta, mida tuleb kohaldada nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes. Seevastu tööandja vastutab selle eest, et igal konkreetsel juhul määratakse selle teabe põhjal kindlaks see, kui palju tuleb lähetatud töötajale töötasu maksta.

11 Kohaldatav alates 30. juulist 2020.

12 Kohaldatav alates 30. juulist 2020.

2.16 MILLIST LIIKI KOLLEKTIIVLEPINGUID TULEKS ARVESSE VÕTTA?

Vastuvõttvas liikmesriigis on kahte kategooriasse kuuluvaid kollektiivlepinguid, mida tuleb lähetatud töötajate suhtes kohaldada:

- ▶ need, mille liikmesriigi pädevad asutused on teinud üldiselt kohaldatavaks;
- ▶ need, mis on üldiselt kohaldatavad kõigi asjaomase geograafilises piirkonna, kutseala või sektori samalaadsete ettevõtjate suhtes või mille on sõlminud kõige representatiivsemad sotsiaalpartnerid liikmesriigi tasandil ja mida kohaldatakse tervel liikmesriigi territooriumil.

Kollektiivlepingute viimati nimetatud kategooria on kohaldatav üksnes määral, mil nende kohaldamine lähetavate ettevõtjate suhtes tagab võrdse kohtlemise, nagu on allpool määratletud:

- ▶ samalaadses olukorras olevad liikmesriigi ettevõtjad peavad täitma kõnealuses kohas või asjaomases sektoris samu kohustusi nagu piiriülesed ettevõtjad;
- ▶ liikmesriigi ettevõtjad peavad täitma selliseid kohustusi sama tulemusega kui piiriülesed ettevõtjad.

Vastuvõttev liikmesriik peab ise kindlaks tegema, millised kollektiivlepingud vastavad ülalnimetatud kriteeriumitele. Nagu küsimuses 2.14, märgitud, peavad liikmesriigid avaldama teabe lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste kohta liikmesriigi ühtsel riiklikul veebisaidil, sh töötingimused, mis tulenevad kollektiivlepingutest, mille liikmesriikide pädevad asutused on teinud üldiselt kohaldatavaks või mis vastavad ülal nimetatud tingimustele.

NB! Renditöötajate kohta kehtivad erieeskirjad, vt küsimus 2.8.

2.17 KAS LIIKMESRIIGID ON KOHUSTATUD ESITAMA ÜHTSEL AMETLIKUL RIIKLIKUL VEEBISAIIDIL LÄHETATUD TÖÖTAJATE SUHTES KOHALDATAVA KOLLEKTIIVLEPINGU TEKSTI?

Liikmesriikidel on kohustus anda teavet töötingimuste kohta, mida tuleb kohaldada nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes, ja seepärast ka kollektiivlepingute kohta, mis vastavad lähetatud töötajate suhtes kohaldamise tingimustele (vt küsimus 2.14).

Kollektiivlepingute kohta on direktiivis 2014/67/EL¹³ täpsustatud, et liikmesriigid peavad tegema liikmesriigi ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil üldiselt kättesaadavaks teabe, mis puudutab seda:

1. millised kollektiivlepingud on kohaldatavad ja
2. kelle suhtes need on kohaldatavad ning
3. milliseid töötingimusi tuleb kohaldada teistest liikmesriikidest pärit teenuseosutajate suhtes, sh võimaluse korral lingid olemasolevatele veebisaitidele ja teistele kontaktpunktidele, eeskätt asjakohaste sotsiaalpartnerite juurde.

Puudub selgesõnaline kohustus selle kohta, et kollektiivlepingute tekst peaks olema kättesaadav liikmesriigi ühtsel veebisaidil, kas täies mahus või kokkuvõttena. Kuid liikmesriigi ühtne riiklik veebisait peab võimaldama piiriüleste teenuste osutajatel hõlpsasti kindlaks teha, millised kollektiivlepingud on nende puhul kohaldatavad. Esitatud teave peaks hõlmama ka töötasu olulisi elemente, selle arvutamiseks kasutatavat meetodit ja, kui see on asjakohane, töötasu eri kategooriatesse liigitamise kriteeriume.

13 Kohaldatav alates 30. juulist 2020.

Mõnes liikmesriigis on mindud kaugemale, kui direktiivis 2014/67/EL nõutud, ja esitatud kollektiivlepingute tekst tõlgituna mitmesse keelde ja/või kokkuvõttena, et asjakohased sätted oleksid hõlpsamini kättesaadavad.

2.18 KAS TÖÖANDJA VÕIB LÄHETADA HILJUTI VÄRVATUD TÖÖTAJAJD?

Töötingimuste puhul nähakse direktiiviga 96/71/EÜ ette, et lähetatav töötaja ja lähetav ettevõtja on terveks lähetuse ajaks sõlminud töösuhte. Direktiivi kohaldatakse seega lähetatud töötajate suhtes isegi siis, kui töösuhet ei loodud teatud aeg enne lähetamist, eeldusel et tööleping eksisteerib lähetuse algusest kuni lõpuni.

Mis puudutab sotsiaalkindlustuse koordineerimist, siis nähakse määrustega (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 ette, et isikut, kes on värvatud eesmärgiga lähetada ta mõnda teise liikmeriiki, loetakse jätkuvalt seotuks selle liikmesriigi sotsiaalkindlustusega, kus tööandja on asutatud, vaid siis, kui vahetult enne selle isiku tööle asumist kohaldatakse tema suhtes juba selle liikmesriigi seadusi. Praktikast leiab sotsiaalkindlustuskeemide koordineerimise halduskomisjon, et töötaja vastab sellisele nõudele juhul, kui tema suhtes kohaldati saatva liikmesriigi õigusakte vähemalt ühe kuu jooksul enne lähetuse algust. Vt halduskomisjoni otsus A2¹⁴.

2.19 MILLIST TEAVET PEAKS TÖÖANDJA TÖÖTAJALE ENNE LÄHETAMIST ANDMA?

ELi õiguses nähakse hiljuti vastuvõetud direktiiviga (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus ette, et tööandjad, kes kavandavad töötajate lähetamist teise liikmesriiki, peavad andma neile enne töötaja ärasõitu kirjalikult teavet järgmise kohta¹⁵:

- ▶ riik või riigid, kus välismaal töötatakse;
- ▶ välismaal töötamise eeldatav kestus;
- ▶ töötasu maksmisel kasutatav vääring;
- ▶ kui see on asjakohane, siis tööülesannetega seotud rahalised või mitterahalised hüvitised;
- ▶ teave selle kohta, kas välislähetusest tagasipöördumine on ette nähtud, ning kui on, siis töötaja tagasipöördumisega seotud tingimused;
- ▶ töötasu, mida töötajal on õigus vastuvõtvast liikmesriigis kohaldatava õiguse alusel saada;
- ▶ kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud toetused ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;
- ▶ link ühtsele ametlikule riiklikule veebisaidile, mille on välja töötanud vastuvõttev liikmesriik (vt küsimus 2.14).

See teave on kohustuslik kõigi lähetatud töötajate puhul, kelle lähetus kestab järjestikku kauem kui neli nädalat. Liikmesriigid võivad laiendada seda teabenõuet töötajatele, kes lähetatakse lühemaks ajaks.

See kohustus eksisteerib lisaks nõudele teavitada töötajaid nende töösuhte olulistest aspektidest, sh see, millised sotsiaalkindlustusasutused saavad sotsiaalkindlustusmaksleid, nagu on sätestatud läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi käsitleva direktiivi artiklis 4.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Selles direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse kõigi töösuhete suhtes hiljemalt 1. augustist 2022. Tööandja peab aga osutatud teabe esitama ainult siis, kui seda taotleb töötaja, kes sel kuupäeval juba töötab.

2.20 KAS TÖÖANDJA PEAB MAKSMATA VÕI HÜVITAMA LÄHETATUD TÖÖTAJATE REISIKULUD?

Töötajate lähetamine toimub tööandja algatusel ja huvides. Seetõttu on loogiline, et tööandja toetab lisakulusid, mis on seotud ümberasumisega päritoluliikmesriigis asuvast tavapärasest töökohast vastuvõtvast liikmesriigis asuvale töökohale.

Direktiiviga 2018/957/EL kehtestati säte, mille kohaselt peab tööandja hüvitama lähetatud töötajale reisi-, söögi- ja majutuskulud kooskõlas töösuhte puhul kohaldatava siseriikliku õiguse ja/või tavaga, milleks on üldjuhul päritoluliikmesriigi õigus ja/või tava.

Tuleb märkida, et tööandja makstavad summad (või hüvitised) reisi-, söögi- ja majutuskulude eest ei ole osa töötasust. Seetõttu ei võeta neid arvesse töötajale tegelikult makstavate summade ja vastuvõtva liikmesriigi õiguse kohaselt ette nähtud summade võrdlemisel: need kulud makstakse või hüvitatakse töötasule lisaks (vt küsimus 3.5).

NB! Nagu vastuses küsimusele 2.19 on märgitud, tuleb töötajaid teavitada kõikidest reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise korraldustest.

2.21 MILLISEID TÖÖTINGIMUSI KOHALDATAKSE ÄRIREISIDEL OLEVATE TÖÖTAJATE SUHTES?

Nende töötajate töötingimused, kes ei kuulu lähetatud töötaja mõiste alla, ei ole reguleeritud töötajate lähetamise direktiividega.

Töötajad, kes tegutsevad vastuvõtvast liikmesriigis, kuid kes ei kvalifitseeru lähetatud töötajateks, võivad olla väga erinevates olukordades ning on võimatu üldistada nende puhul kohaldatavaid töötingimusi: vastuvõtva liikmesriigi pädevad asutused peavad tegema juhtumipõhise hindamise ja tegema otsuse iga juhtumi kõigi faktiliste elementide alusel.

Kohaldatavad õigusaktid tuleb määrata kindlaks kooskõlas määrusega lepinguliste võlasuhte suhtes kohaldatava õiguse kohta (*Rooma I*). Selles määruses on sätestatud kohaldatava õiguse valiku vabaduse põhimõte, kuid täpsustatud, et selline valik ei või siiski põhjustada töötaja ilmajätmist kaitsest, mis on talle ette nähtud sätetega, millest ei saa kokkuleppel kõrvale kalduda selle õiguse alusel, mis valiku puudumisel oleks olnud kohaldatav. Juhul kui töölepingu suhtes kohaldatava õiguse kohta ei ole valikut tehtud, kohaldatakse selle riigi õigust, kus, või kui seda ei ole võimalik kindlaks teha, kust töötaja teeb harilikult oma lepingujärgset tööd Riiki, kus töötaja harilikult töötab, ei loeta muutunuks, kui töötaja asub ajutiselt tööle teise riiki.

Tuleb sellegipoolest märkida, et kui tehakse kindlaks, et ettevõtja loob väärt või pettuse teel mulje, et töötaja olukord kuulub töötajate lähetamise direktiivide kohaldamisalasse, peab liikmesriik, kus tööd tehakse, tagama, et töötaja suhtes kohaldatakse asjaomast siseriiklikku õigust ja tava ning et tema suhtes **ei kohaldata mingil juhul vähem soodsaid tingimusi, kui lähetatud töötajate suhtes.**

Ärreise puudutavate sotsiaalkindlustuseeskirjade kohta vt küsimus 2.4.



3 LÄHETUSE AJAL

3.1 LÄHETATUD TÖÖTAJATE TÖÖANDJAGA ON VÕTNUD ÜHENDUST AMETIÜHING, ET ASUDA KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISI PIDAMA. KAS SEE ON KOOSKÕLAS ELI ÕIGUSEGA?

Teenuseosutajaga võivad ühendust võtta vastuvõtva liikmesriigi ametiühingud, et pidada kollektiivläbirääkimisi näiteks lähetatud töötajatele makstava töötasu üle. See on tavaliselt nii Rootsis ja Taanis.

Juhime tähelepanu sellele, et direktiiv 2014/67/EL võimaldab vastuvõtval liikmesriigil nõuda sellise kontaktisiku määramist, kelle kaudu võivad asjaomased sotsiaalpartnerid püüda kaasata teenuseosutajat vastuvõttavas liikmesriigis kollektiivläbirääkimistesse.

Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite autonoomiat, kohaldatakse sellises olukorras endiselt direktiivi 96/71/EÜ (muudetud direktiiviga 2018/957/EL) artikli 3 lõikeid 1 ja 1a ning kollektiivläbirääkimistel tuleks käsitleda nendes sätetes nimetatud teemasid.

3.2 KUIDAS SAAVAD LIIKMESRIIGID KINDLAKS TEHA, ET TEGEMIST EI OLE TEGELIKU LÄHETAMISEGA?

Et kontrollida, kas töötaja kvalifitseerub lähetatud töötajaks, peavad liikmesriigid koostama üldise hinnangu, võttes arvesse kõiki fakte. Näiteks et teha vastavalt direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikele 2 kindlaks, kas ettevõtjal on tegelikult **sisulist tegevust** liikmesriigis, kust lähetamine toimub, võib liikmesriik eeskätt arvesse võtta järgmist:

- ▶ koht, kus ettevõtja registrijärgselt asub ja kus asub tema juhatus, kus ta kasutab kontoriruumi, maksab makse ja sotsiaalkindlustusmaksid jne;
- ▶ lähetatud töötajate töölevõtmise koht ja koht, kust nad on lähetusse saadetud;

- ▶ koht, kus toimub ettevõtja sisuline äritegevus ja kus on võetud tööle halduspersonal;
- ▶ täidetavate lepingute arv ja/või asutamiskoha liikmesriigis realiseeritud käive, võttes muu hulgas arvesse hiljuti asutatud ettevõtete ning VKEde eriolukorda.

Et vastavalt direktiivi 2014/67/EL artikli 4 lõikele 3 hinnata lähetatud töötaja tegevuse **ajutist iseloomu**, võivad liikmesriigid hinnata eeskätt järgmist:

- ▶ kas töötamine vastuvõtvas liikmesriigis toimub piiratud aja jooksul;
- ▶ kas lähetus toimub liikmesriigis, mis ei ole riik, kus töötaja tavapäraselt oma tööd teeb;
- ▶ kas lähetatud töötaja naaseb või peaks eelduste kohaselt asuma taas tööle oma päritoluliikmesriiki;
- ▶ kas töötaja lähetanud tööandja katab reisi-, eluaseme või majutus- ja toitlustuskulud või tagab nende kulude hüvitamise ning kui see on nii, siis kuidas on see korraldatud või milline on hüvitamise meetod;
- ▶ kõik eelnevad ajavahemikud, mil sellel töökohal on töötanud sama või mõni teine lähetatud töötaja.

Vastavalt direktiivi 2014/67/EL artiklile 4 on need asjaolud üldhinnangu tegemisel soovituslikud tegurid ja seega ei tuleks neid käsitleda eraldi.

3.3 MILLISED DOKUMENDID PEAVAD KONTROLLIMISE KORRAL KÄTTESAADAVAD OLEMA?

Direktiiv 2014/67/EL võimaldab vastuvõtval liikmesriigil kehtestada:

- ▶ kohustuse hoida või teha kättesaadavaks ja/või säilitada paber- või digikoopia töölepingust, töötasu tõenditest, töögraafikutest ning töötasu maksmist tõendavatest dokumentidest või samaväärsete dokumentide koopiatest;
- ▶ kohustuse esitada eespool osutatud dokumendid tõlgituna vastuvõtva liikmesriigi ametlikku keelde või vastuvõtva liikmesriigi aktsepteeritavasse muusse keelde/aktsepteeritavatesse muudesse keeltesse.

Sotsiaalkindlustuse koordineerimise puhul nähakse määrustega (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 ette, et iga tööga seotud piiriülese tegevuse (sh ärireiside) korral on tööandjal või asjaomasel füüsilisest isikust ettevõtjal kohustus teavitada pädevat (päritolu)liikmesriiki võimaluse korral ette ja saada porditav dokument A1 (PD A1). Vt ka praktilist juhendit kohaldatavate õigusaktide kohta ELis, EMPs ja Šveitsis (punkt 11).

3.4 VASTUVÕTVA LIIKMESRIIGI TÖÖINSPEKTORID KEELDUVAD ARVESTAMAST LÄHETUSTOETUST OSANA TÖÖTASUST. KAS SEE ON ELI ÕIGUSE KOHASELT ÕIGE?

Vastavalt direktiivile 2018/957/EL peab lähetatud töötaja tööandja tagama, et töötajale lähetamise ajal tegelikult makstav summa on vähemalt võrdne töötasuga¹⁶, mis on nõutav vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade alusel. Et teada, milline summa maksta, tuleb võrrelda töötajale tegelikult makstud summat vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade alusel ette nähtud summaga ning see võrdlus peab põhinema riigi töötajate töötasu brutosummal (st enne makseid, maksude mahaarvamisi või makse), mitte töötasu konkreetsetel olulistel elementidel.

Töötasu hõlmab kõiki lähetusega seotud toetusi, välja arvatud juhul, kui need makstakse reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitisena.

Reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitiisi ei loeta töötasuks ning seega ei võeta neid kõnealusel võrdlemisel arvesse. Kui ei ole selge, milliseid lähetustoetuse elemente makstakse lähetamise tõttu tegelikult kantud kulude hüvitamiseks, siis loetakse kogu toetus makstuks kuluhüvitise, mitte töötasuna.

PRAKTIKAS...

Töötajate lähetamise direktiivide kohaldamiseks võib olla vaja arvesse võtta kaht liiki eeskirju:

1. vastuvõtva liikmesriigi eeskirjad, milles on määratud kindlaks nõutav töötasu, sh vajaduse järgi eeskirjad, mis on kehtestatud kollektiivlepingutega, mis on tehtud üldiselt kohaldatavaks või mida muidu kohaldatakse;
2. päritoluliikmesriigi eeskirjad, milles on määratud kindlaks töötajale makstav töötasu, sh õigus, kõik kohaldatavad kollektiivlepingud ja konkreetne tööleping.

Tööandja peab tagama, et lähetatud töötajale makstav summa on vähemalt võrdne töötasuga, mis on nõutav vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade alusel.

Võrrelda tuleks töötasu kogu brutosummat, mitte selle üksikuid olulisi elemente.

Sellisel võrdlemisel ei saa teatavaid töötajale päritoluliikmesriigi eeskirjade kohaselt makstavaid töötasu elemente võtta vastuvõtvas liikmesriigis arvesse nõutava töötasu elementidena: see kehtib ületunnitöötasude puhul, maksete puhul, mis tehakse lähetamise tõttu tegelikult tehtud kulude hüvitamiseks, ja kõigi maksete puhul, millega hüvitatakse töötajale see, et ta tegi lisatööd või tööd teatud konkreetsetel tingimustel.

¹⁶ Alates 30. juulist 2020. Kuni selle kuupäevani töötasu miinimummääraga.

Allpool on esitatud mõni sellise võrdlemise näide.

Kooskõlas artikli 3 lõikega 1 makstav brutosumma – vastuvõttev liikmesriik		Tegelikult makstav brutosumma	
Palk asjaomase kategooria puhul	1 550	Palk	500
		Lähetustoetus	1 100
		Hüvitis reisi-, söögi- ja majutuskulude eest	500
Kokku	1 550		2 100

Selle näite puhul on makstud summa kooskõlas artikli 3 lõike 1 nõudega. Hüvitatist kulude eest ei võeta arvesse, kuid palk ja lähetustoetus on koos suuremad kui vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade kohaselt tasutav summa.

Kooskõlas artikli 3 lõikega 1 makstav brutosumma – vastuvõttev liikmesriik		Tegelikult makstav brutosumma	
Palk asjaomase kategooria puhul	1 550	Palk	800
Päevaraha	400	Lähetustoetus	900
Reisimiseks kuluva aja hüvitamine	150	Hüvitis majutuskulude eest	400
Kokku	2 100		2 100

Selles näites ei ole makstud summa kooskõlas artikli 3 lõike 1 nõudega, sest hüvitatist majutuskulude eest ei saa arvesse võtta ja makstud summa on seetõttu väiksem kui vastuvõtva liikmesriigi eeskirjade alusel makstav summa.

Kooskõlas artikli 3 lõikega 1 makstav brutosumma – vastuvõttev liikmesriik		Tegelikult makstav brutosumma	
Palk asjaomase kategooria puhul	1550	Palk	800
		Lähetustoetus	600
		Tasu ületunnitöö ja pühapäeviti töötamise eest	400
Kokku	1 550		1 800

Selle näite puhul ei ole makstud summa kooskõlas artikli 3 lõike 1 nõudega: juhul, kui tööandja nõuab, et töötaja teeks lisatööd või tööd teatud tingimustel, ei võeta selle lisateenuse eest makstavat hüvitatist arvesse töötasu arvutamise eesmärgil.

3.5 KAS MU TÖÖANDJA VÕIB MINU PALGAST MAHA ARVESTADA MAJUTUS- JA SÖÖGIKULUD?

Ei. Hüvitist kulude eest, mis on seotud reisi, söögi ja majutusega, makstakse lisaks töötasule. Seetõttu ei saa tööandja seda töötajale makstud töötasust maha arvestada.

3.6 KAS VASTUVÕTTEV LIIKMESRIIK VÕIB NÕUDA, ET MA TÄIDAKSIN SELLE LIIKMESRIIGI SÄTTEID REISI-, SÖÖGI- JA MAJUTUSKULUDE HÜVITAMISE KOHTA?

Direktiivis 2018/957/EL on sätestatud, et tööandja peab hüvitama lähetatud töötajale reisi-, söögi- ja majutuskulud kooskõlas töösuhte puhul kohaldatava siseriikliku õigusega ja/või tavaga, milleks on üldjuhul päritoluliikmesriigi õigus ja/või tava. Ehkki direktiivis on väljendatud põhimõte, mille kohaselt peab tööandja selliste kulude kandmist toetama, jäetakse direktiivis seega selle küsimuse reguleerimine päritoluliikmesriigi õiguse ja/või tava (sh mis tahes tasandi kollektiivlepingute) hooleks.

Sellegipoolest on lähetatud töötajal, kellelt nõutakse vastuvõtvas liikmesriigis **lähetuse ajal** reisimist tavapärasesse töökohta ja sealt ära või kelle tööandja saadab ajutiselt sellest tavapärasest töökohast erinevasse teise töökohta, õigus saada kõiki toetusi või kuluhüvitusi, mis on vastuvõtvas liikmesriigis ette nähtud seadusega või kollektiivlepingutega, mis on üldiselt kohaldatavaks tunnustatud või mida muul viisil kohaldatakse kooskõlas muudetud direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 8.

PRAKTIKAS...

Portugali töötaja lähetatakse kuueks kuuks ehitusplatsile Ostendis (Belgia).

Lähetamise ajal saadetakse töötaja nädalaks erialasele koolitusele Liège'i (Belgia).

Belgia ehitussektoris üleüldiselt siduva kollektiivlepinguga ette nähtud söögi- ja majutuskulude toetus tuleb maksta lähetatud töötajale aja eest, mis ta töötab vastuvõtvas liikmesriigis väljaspool tavapärasest töökohta (selle näite puhul Ostend).

3.7 KEDA VÕIB ALLTÖÖVÕTUAHELA PUHUL PIDADA VASTUTAVAKS NÕUETE JÄRGIMISE EEST?

Eeskirjad, milles käsitletakse vastutust alltöövõtu korral, on kehtestatud direktiivi 2014/67/EL artiklis 12 ja need võib kokku võtta järgmiselt:

- ▶ liikmesriigid võivad kehtestada mittediskrimineerival ja proportsionaalsel viisil meetmed vastutuse kohta alltöövõtu korral tagamaks, et alltöövõtuahelates saab lähetatud töötaja lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada töövõtjat, kelle otseseks alltöövõtjaks tööandja on, vastutavaks maksmata netotöötasu eest;
- ▶ ehitussektori puhul peavad liikmesriigid sellise vastutuse alltöövõtu korral ette nägema;
- ▶ liikmesriigid võivad, lähtudes mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõttest, kehtestada alltöövõtu korral kehtiva vastutuse kohaldamisala ja ulatuse suhtes ka rangemad vastutuseeskirjad;
- ▶ ülalnimetatud vastutust käsitlevate eeskirjade asemel võivad liikmesriigid võtta muid sobivaid nõuete täitmise tagamise meetmeid, mis võimaldavad rakendada töövõtja suhtes tõhusaid ja proportsionaalseid sanktsioone.

Lühidalt kokku võttes peab ehitussektoris kehtima alltöövõtu vastutuse süsteem, mis muudab töövõtja otseses alltöövõtusuhtes vastutavaks. Teistes majandussektorites võivad liikmesriigid kehtestada alltöövõtu korral kehtiva vastutuse süsteemi, millel on isegi laiem kohaldamisala ja ulatus, eeldusel et see on mittediskrimineeriv ja proportsionaalne.

Tuleb märkida, et direktiiv võimaldab liikmesriikidel kooskõlas siseriikliku õigusega vabastada ühisest vastutusest töövõtja, kes on täitnud hoolsuskohustusi.

3.8 KAS ON VÕIMALIK VÕTTA KASUTUSELE ALLTÖÖVÕTU KORRAL KEHTIVA VASTUTUSE SÜSTEEM ÜKSNES PIIRIÜLESTE OLUKORDADE JAOKS?

Nagu on märgitud küsimuse 3.7 juures, peavad kõik alltöövõtu korral kehtiva vastutuse süsteemid, mis võetakse kasutusele kooskõlas direktiiviga 2014/67/EL, olema mittediskrimineerivad ja proportsionaalsed. Seega ei või liikmesriigid seada sisse alltöövõtu korral kehtiva vastutuse süsteemi, mida kohaldatakse üksnes piiriüleste teenuste osutajate suhtes, sest see oleks nende teenuseosutajate suhtes otseselt diskrimineeriv. Selline süsteem võib heidutada kliente ja töövõtjaid sõlmimast lepingut või alltöövõtulepingut teistes liikmesriikides asuvate ettevõtjatega.

3.9 TÖÖANDJA EI MAKSA MULLE TÖÖTASU ÕIGESTI. KAS MA VÕIN ESITADA VASTUVÕTVAS LIIKMESRIIGIS KAEBUSE VÕI ALGATADA KOHTUMENETLUSE?

Jah. Liikmesriigid peavad tagama, et lähetatud töötajate jaoks on olemas tõhusad mehhanismid kaebuste esitamiseks vahetult oma tööandjate vastu, samuti õigus algatada kohtu- või haldusmenetlust, ja seda ka vastuvõtvast liikmesriigis.

Liikmesriigid peavad võimaldama ametiühingutel ja muudel kolmandatel isikutel osaleda lähetatud töötajate või nende tööandja nimel või nende toetuseks ja nende heakskiiduga kõigis kohtu- või haldusmenetlustes, et tagada töötajate lähetamise direktiividest tulenevate õiguste või kohustuste täitmine.

3.10 PÄRAST KONTROLLIMIST ON MÄÄRATUD RANGE SANKTSIOON. KAS SEE ON KOOSKÖLAS ELI ÕIGUSEGA?

Direktiiviga 2014/67/EL nõutakse liikmesriikidelt asjakohaste ja tõhusate kontrolli- ja seiremehhanismide kasutuselevõtmist mittediskrimineerival ja proportsionaalsel alusel.

Selles nähakse samuti ette, et liikmesriigid kehtestavad karistused, mida kohaldatakse selle direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumiste eest, ning et nad peavad võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada nende rakendamine ja järgimine.

Kehtestatud karistused peavad olema **tõhusad, proportsionaalsed** ja **hoiatavad**.





4 PÄRAST LÄHETAMIST

4.1 KAS MA VÕIN PÄRAST LÄHETAMISE LÕPPU ESITADA KAEBUSE VÕI ALGATADA KOHTUMENETLUSE OMA TÖÖANDJA VASTU? KAS MA PEAKSIN SEDA TEGEMA VASTUVÕTVAS LIIKMESRIIGIS VÕI PÄRITOLULIIKMESRIIGIS?

Jah, direktiivis 2014/67/EL on selge sõnaga ette nähtud, et liikmesriikides peavad isegi pärast töösuhte lõppemist olema kasutusel mehhanismid kaebuste esitamiseks või kohtumenetluse algatamiseks seoses kõigi võimalike saadaolevate tasudega, mis tulenevad töösuhtest tööandja ja asjaomase lähetatud töötaja vahel, ning võimalikest kahjustest, mille põhjuseks on suutmatus kohaldada lähetamisega seotud eeskirju. Sellised mehhanismid peavad olema kättesaadavad pärast seda, kui töötajad on naasnud liikmesriigist, kuhu nad lähetati.

4.2 KAS VASTUVÕTTEV LIIKMESRIIK VÕIB LÄHETAMISEGA SEOTUD DOKUMENTE NÕUDA KA PÄRAST LÄHETAMISE LÕPPU?

Direktiiv 2014/67/EL võimaldab tõepoolest liikmesriikidel nõuda teenuseosutajatelt teatavate dokumentide (tööleping, töötasu tõendid, töögraafikud, milles on märgitud töö algus ja lõpp ja igapäevase töötaja kestus, ning töötasu maksmise tõend) esitamist mõistliku aja jooksul **pärast lähetamise lõppu**.

Euroopa Liit on oma töötajate lähetamise direktiivis kehtestanud mitmed eeskirjad lähetamise suhtes, st protsessi suhtes, mille raames tööandjad saavad oma töötajad ajutiselt osutama teenuseid mõnda teise ELi liikmesriiki. See brošüür annab üksikasjalikku teavet enne ja pärast lähetamist ning lähetamise ajal kohaldatavate eeskirjade kohta. Need teadmised on väga olulised tagamaks, et töötajad oleksid teadlikud oma õigustest ning et riikide ametiasutused ja tööandjad kohaldaksid eeskirju õigesti ja järjepidevalt terves Euroopa Liidus.

Meie väljaandeid saate alla laadida ja tasuta tellida aadressil

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Kui soovite tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi tegevusega pidevalt kursis olla, tellige tasuta e-uudisteleht Social Europe aadressilt

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social