



Brüssel, 16.7.2020  
C(2020) 4813 final

**KOMISJONI TEATIS**

**SUUNISED HOOAJATÖÖTAJATE KOHTA ELis COVID-19 PUHANGU  
KONTEKSTIS**

# SUUNISED HOOAJATÖÖTAJATE KOHTA ELis COVID-19 PUHANGU KONTEKSTIS

## I. Sissejuhatus

Teatavates Euroopa majanduse sektorites, eelkõige põllumajandusliku toidutööstuse ja turismisektoris, on aasta kindlatel perioodidel vaja kasutada teistest liikmesriikidest või kolmandatest riikidest pärit hooajatöötajaid. Väga sageli on selliste töötajate peamine elukoht edasi nende koduriigis ja nad kolivad liikmesriiki ajutiselt, et teha hooajalist tööd.

Piiriülestel hooajatöötajatel on suur hulk õigusi, mis võivad erineda sõltuvalt sellest, kas tegemist on liidu või kolmandate riikide kodanikega. Ent arvestades nende töö ajutist iseloomu ja nende töötamise konkreetseid asjaolusid, võivad nad olla haavatavamad ebakindlate töö- ja elutingimuste suhtes. COVID-19 pandeemia ajal on need tingimused rohkem esile tulnud ja mõnel juhul ka halvenenud. Samuti on pandeemia ajal ilmnunud, et mõnikord võivad sellised probleemid kaasa tuua nakkushaiguste edasise leviku ja suurendada COVID-19 kollete tekke ohtu.

Seega on vaja kiiresti võtta asjakohaseid meetmeid. Siinsed suunised täiendavad 30. märtsil 2020 avaldatud *suuniseid töötajate vaba liikumise õiguse kasutamise kohta COVID-19 puhangu ajal*<sup>1</sup> ning vastavad üleskutsele, mis tehti Euroopa Parlamendi 19. juuni 2020. aasta resolutsioonis piiriüleste ja hooajatöötajate kaitse kohta<sup>2</sup>. Käesolevates suunistes käsitletakse nii ELi hooajatöötajaid kui ka ELis töötavaid kolmanda riigi hooajatöötajaid ning kui ei ole täpsustatud teisiti, viidatakse allpool kirjeldatud meetmetes mõlemale rühmale.

## II. Hooajatöötajate õigused töötada ELi liikmesriigis

Sõltuvalt kodakondsusest (st kas ollakse ELi või kolmanda riigi kodanik) võivad hooajatöötajatel olla erinevad õigused liikmesriigi territooriumile või tööturule pääsemiseks. Peale selle võivad hooajatöötajad olla võetud tööle eri vahendajate kaudu.

Aluslepingute täitmise järelevalvajana jälgib komisjon hooajatöötajatega seotud liidu õigusnormide nõuetekohast kohaldamist, kuid ELi direktiive rakendavate riigisiseste õigusnormide nõuetekohase kohaldamise eest vastutavad liikmesriikide ametiasutused. Seepärast kutsutakse liikmesriike üles tugevdama sellega seotud kohapealseid kontrollid, sh Euroopa Tööjõuameti (ELA)<sup>3</sup> toetusel, ning tagama täielikult kõigi kohaldatavate õigusnormide täitmise.

### - *ELi töötajate võrdne kohtlemine*

Vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 45 kohasele töötajate vaba liikumise põhimõttele ning võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise põhimõttele on ELi kodanikel õigus otsida tööd, sh hooajatööd teises liikmesriigis ning saada riikide tööhõivetalitustelt sama abi ja asuda tööle samadel tingimustel kui vastuvõtva liikmesriigi kodanikud. Kui nad on tööle asunud, kohaldatakse nende suhtes vastuvõtva

<sup>1</sup> C/2020/2051, ELT C 102I, 30.3.2020, lk 12.

<sup>2</sup> 2020/2664(RSP).

<sup>3</sup> <https://www.ela.europa.eu/>.

liikmesriigi seadusi ja asjakohaseid kollektiivlepinguid ning neid tuleb nende töötingimuste, sh töötasu, töölepingu ülesütlemise ning tööohutuse ja töötervishoiu asjus kohelda võrdselt vastuvõtva riigi kodanikega. Samuti on neil õigus saada selle riigi kodanikega samu sotsiaalseid ja maksusoodustusi. Kui nad jäävad endast sõltumatutel põhjustel töötuks, säilib neil vastuvõtvas liikmesriigis kuueks kuuks töötajastaatus, tingimisel et nad registreerivad end selle riigi tööturuasutuses<sup>4</sup>.

Direktiivi 2014/54/EL<sup>5</sup> kohaselt on vaba liikumise õigust kasutavatel ELi töötajatel õigus saada abi vastuvõtva liikmesriigi asutustelt, kelle ülesanne on edendada võrdset kohtlemist ning toetada liidu töötajaid ja nende pereliikmeid, pöörduda kodakondsuse alusel diskrimineerimise korral kohtusse, saada kohtu- ja/või haldusmenetluste korral tuge ametiühingutelt ja muudelt üksustelt ning saada kaitset ohvrustamise eest.

- ***Kolmandatest riikidest pärit hooajatöötajate riiki lubamise tingimused***

Kolmandate riikide kodanikud, kes elavad muus liikmesriigis kui see, kus nad hooajatöötajana tööle võetakse, või need, kes elavad kolmandas riigis, peavad selles liikmesriigis viibimiseks ja töötamiseks tavaliselt taotlema viisat või töö- või elamisluba.

Kolmandate riikide kodanike suhtes, kes tulevad kolmandatest riikidest ELi hooajatöötajana töötama, kohaldatakse hooajatöötajate direktiivi,<sup>6</sup> milles on sätestatud nende riiki lubamise tingimused ja nende õigused ELis viibimise ajal. Alates 17. märtsist 2020 on ELi liikmesriigid (v.a Iirimaa) ja Schengeni lepinguga ühinenud riigid piiranud mittehädavajalikku Euroopa Liitu reisimist. Nõukogu 30. juunil 2020 vastu võetud soovitus Euroopa Liitu mittehädavajaliku reisimise ajutise piiramise ja sellise piirangu võimaliku kaotamise kohta<sup>7</sup> on öeldud, et hädavajalik reisimine peaks olema lubatud selle soovituse II lisas loetletud erikategooria reisijatel, kes täidavad olulist ülesannet või kelle reisimine on hädavajalik, sh põllumajandussektori hooajatöötajatel. Nimetatud soovituse kohaselt võivad liikmesriigid selliste reisijate suhtes kehtestada täiendavaid ohutusmeetmeid, eelkõige juhul, kui nende reis algab suure riskiga piirkonnast.

- ***Lähetatud hooajatöötajad***

ELi hooajatöötajaid, kes on võetud tööle ühes liikmesriigis ja kelle on tööandja saatnud tööle teise liikmesriiki, loetakse lähetatud töötajateks direktiivi 96/71/EÜ<sup>8</sup> tähenduses. Kolmandate riikide kodanikke, kes töötavad ja elavad seaduslikult ühes liikmesriigis, võib nende tööandja lähetada teise liikmesriiki ning sel juhul loetakse neid lähetatud töötajateks<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup>Direktiivi 2004/38/EÜ artikli 7 lõike 3 punkt c.

<sup>5</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiiv 2014/54/EL meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist (ELT L 128, 30.4.2014, lk 8–14).

<sup>6</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/36/EL kolmandate riikide kodanike hooajatöötajatenäriiki sisenemise ja seal viibimise tingimuste kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 375). Direktiivi kohaldatakse kõigis liikmesriikides peale Taani ja Iirimaa.

<sup>7</sup>Nõukogu 30. juuni 2020. aasta soovitus (EL) 2020/912 Euroopa Liitu mittehädavajaliku reisimise ajutise piiramise ja sellise piirangu võimaliku kaotamise kohta (ELT L 208I, 1.7.2020, lk 1–7).

<sup>8</sup>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).

<sup>9</sup>See ei kehti kolmandate riikide kodanike kohta, kes elavad väljaspool ELi ja töötavad seal tööandja juures, kelle asukoht on ELi mittekuulvas riigis. Sel juhul kehtivad kolmandatest riikidest pärit hooajatöötajate riiki lubamise tingimused, mida on selgitatud eespool.

Töötajate lähetamist käsitleva läbivaadatud direktiivi<sup>10</sup> kohaselt kehtivad neile seadustest või üldiselt kohaldatavatest kollektiivlepingutest tulenevad vastuvõtva liikmesriigi põhilised töötingimused.

Lähetatud hooajatöötajate kõige asjakohasemad töötingimused on eelkõige töötasu (sh selle kõigi kohustuslike oluliste elementide) maksmine, töötajate majutustingimused ning töökohal rakendatavad tervishoiu-, ohutus- ja hügieenimeetmed.

Lähetatud töötajateks loetakse ka hooajatöötajaid, kes on võetud tööle rendiagentuuri kaudu ühes liikmesriigis ja vahendatud kasutajaettevõtjale teises (vastuvõtvas) liikmesriigis. Ilma et see piiraks vastuvõtva liikmesriigi põhilisi töötingimusi, mis kehtivad neile hooajatöötajatele kui lähetatud töötajatele, peab renditööagentuur tagama neile töötajatele samad peamised töötingimused,<sup>11</sup> mis kehtiksid, kui kasutajaettevõtja oleks töötaja ise tööle võtnud.

Direktiivi 2014/67/EL<sup>12</sup> kohaldamisega peaksid liikmesriigid tagama ka selle, et on olemas tõhusad mehhanismid, mille kaudu saavad lähetatud hooajatöötajad esitada otse oma tööandja vastu kaebuse liikmesriigis, kuhu nad on või on olnud lähetatud, ning et ametiühingud või muud kolmandad isikud võivad lähetatud töötajat esindada tema nimel või toetuseks kohtu- või haldusmenetluses. Kooskõlas nimetatud direktiiviga peaksid liikmesriigid võtma meetmeid, et tagada töötajate õiguste tulemuslik kaitse alltöövõtu korral.

#### *- Deklareerimata töö*

Liikmesriike kutsutakse üles võtma hooajatöötajate deklareerimata töö vastu võitlemiseks vajalikke meetmeid ja kasutama laialdaselt deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvormi. Platvormi meetmed, nagu kolmepoolsed partnerlussuhted ja piiriülene koostöö, parem riskianalüüs ning tulemuslikumaid kontrolle toetav andmekaeve, koos ennetusmeetmetega, nagu nõuetele vastavate ettevõtete loetlemine, võivad tulemuslikult aidata võidelda hooajatöötajate deklareerimata töö vastu.

### **III. Hooajatöötajate töö- ja elutingimused**

COVID-19 kriisiga on tulnud ilmsiks hooajatöötajate sageli viletsad töö- ja elamistingimused ning tööohutuse ja töötervishoiu tingimused. Kriisi ajal on teatatud mitmest hooajatöötajate õiguste rikkumisega seotud juhtumist, mis on teravamalt esile toonud hooajatöötajate ees seisvad ja lahendamist vajavad probleemid.

#### *- Töötervishoid ja tööohutus*

Hooajatöötajatel on liikmesriigi muude töötajatega samad töötervishoiu ja tööohutuse alased õigused ja kaitse. Direktiivis 89/391/EMÜ (edaspidi „raamdirektiiv“) on sätestatud mitmesugused tööandjate kohustused, sealhulgas kohustus hinnata töötajate ohutuse ja tervisega seotud kutselaseid riske ning kohustus võtta oma vastutuse piires töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed, sh

---

<sup>10</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 173, 9.7.2018, lk 16). Direktiivi kohaldatakse alates 30. juulist 2020.

<sup>11</sup>Vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ (renditöö kohta) (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9–14) artiklile 5.

<sup>12</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).

kutsealaste riskide ärahoidmine, teabe ja väljaõppe andmine ning vajaliku korralduse ja vajalike vahendite tagamine.

Raamdirektiivi täiendavad rohkem kui kakskümmend direktiivi, milles keskendutakse tööohutuse ja töötervishoiu konkreetsetele aspektidele<sup>13</sup> ning mida kohaldatakse kõigi töötajate, sh hooajatöötajate suhtes, olenemata nende kodakondsusest, tegevussektorist, tegevusest või ametikohast.

Komisjon kutsub liikmesriike üles suurendama teadlikkust hooajatöötajaid mõjutavatest töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest ning andma tööandjatele praktilist teavet selle kohta, kuidas täita asjaomaseid õiguslikke nõudeid, mis mõjutavad hooajatöötajaid kõigis sektorites. Tööandjad peaksid nõuetekohaselt hindama kõiki võimalikke kutsealaseid riske ja kehtestama sellest tulenevalt ennetus- ja kaitsemeetmed, sh vajalike kaitsevahendite tagamine, ning kohandama meetmeid vastavalt muutuvatele oludele.

Komisjon kutsub liikmesriike üles käsitlema eelkõige järgmisi aspekte:

- raamdirektiivi alusel kohaldatavate eeskirjade hoolikas järelevalve ja nende täitmise täielik tagamine;
- vähene teadlikkus tööohutuse ja töötervishoiu tingimustest ning hooajatöötajate katkendlikust töötamisest, keelebarjäärist ja vähesest koolitamisest tulenevate riskide tajumine võrreldes stabiilsematel töökohtadel töötajatega;
- hooajatöötajate kaasamine tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega seotud nõupidamis- ja osalemismehhanismidesse.

Kuna osa hooajatöötajaid töötab mikro- ja väikeettevõtetes, tuletab komisjon meelde, et ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilises raamistikus aastateks 2014–2020<sup>14</sup> on rõhutatud vajadust, et liikmesriigid suurendaksid mikro- ja väikeettevõtjate suutlikkust kehtestada tulemuslikud ja tõhusad riskiennetusmeetmed. Liikmesriike kutsutakse üles andma väiksematele ettevõtetele (ka kontrollide tegemise kaudu) praktilisi suuniseid kõige tõhusamate meetmete kohta, mida võtta tervise- ja ohutusriskide, eelkõige COVID-19ga seotud riskide piiramiseks, ning andma teavet kehtestatud stiimulite kohta. Samuti võiksid nad pakkuda erilist tuge väiksematele ettevõtetele sektorites, kus COVID-19 leviku risk on suurem.

Liikmesriigid peaksid propageerima asjakohaseid Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti suuniseid,<sup>15</sup> eelkõige seoses vajalike hügieenimeetmetega, ning tuletama tööandjatele meelde vajadust tagada asjakohased rajatised, kus on võimalik füüsilist distantsi hoida, ning nõuetekohased joomis- ja söömiskohad ning tualett- ja duširuumid.

Samuti kutsub komisjon liikmesriike üles tugevdama omavahel koostööd hooajatöötajate töötingimuste parandamiseks, eelkõige tööohutuse ja töötervishoiu nõuandekomitee ning kõrgemate tööinspektorite

---

<sup>13</sup> Vt järgmised direktiivid: 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta; 89/654/EMÜ töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta; 2009/104/EÜ töötajate poolt tööl kasutatavatele töövahenditele esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta; 89/656/EMÜ töötajate isikukaitsevahendite kasutamise seotud tervisekaitse ja ohutuse miinimumnõuete kohta; 90/269/EMÜ tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, mis käsitlevad raskuste käsitsi teisaldamist, millega kaasneb eelkõige töötajate seljavigastuse oht; 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl; 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööl.

<sup>14</sup> COM(2014) 332 final.

<sup>15</sup> <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>.

komitee (SLIC)<sup>16</sup> kaudu. Arvesse tuleks võtta eriprobleeme, mis on seotud haavatavate rühmadega, nagu naissoost, noored ja vanemaealised töötajad ning eriliste terviseprobleemidega töötajad. Komisjon kannustab neid komiteesid arutama konkreetseid sekkumisi, millega ennetada ja piirata terviseriske hooajatöötajatele arusaadavas keeles, ning sihipäraseid täitemeeteid.

Komisjon palub liikmesriikidel tugevdada kohapealseid kontrolle, mis on vajalikud, et tagada tööohutuse ja töötervishoiu normide nõuetekohane järgimine hooajatöötajate suhtes.

Komisjon kannustab ka tööandjate ja töötajate organisatsioone uurima ja edendama mehhanisme, millega tagatakse, et hooajatöötajate erivajadused täidetakse sobival viisil, ning toetab jätkuvalt nende sellealast tööd.

Komisjon jätkab koostööd Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ametiga, et koguda teavet ja häid tavasid hooajatöötajaid mõjutavate tööohutuse ja töötervishoiu aspektide kohta ning et teha need kättesaadavaks asjakohastele sidusrühmadele riikide ja liidu tasandil, sh hooajatöötajatele mõeldud spetsiaalse teabekampaania kaudu.

Komisjon soodustab suurema arvu poliitikavaldkondade ning tööohutus- ja töötervishoiupoliitika vahelist sünergiat põllumajandusliku toidutootmise sektorites, mis on töötervishoiu ja tööohutuse seisukohast eriti problemaatilised, eriti tööõnnetuste määra poolest. Näiteks hiljutises strateegias „Talust taldrikule“<sup>17</sup> on käsitletud vajadust tagada õiglased, tervislikud ja keskkonnahoidlikud toidusüsteemid. Tervisesõbralikumad ja ohutumad töökohad on väga tähtsad, sest need aitavad rahvatervist üldiselt paremini kaitsta.

#### **- Majutus ja transport**

COVID-19 kriisiga on tulnud esile hooajatöötajate sageli viletsad majutustingimused ja tingimused, milles toimub nende transport tööle. Kuigi hooajatöötajate direktiiv sisaldab majutuseeskirju, mida kolmanda riigi hooajatöötajad peavad täitma viisa või töö- või elamisloa saamiseks,<sup>18</sup> ning töötajate lähetamist käsitleva läbivaadatud direktiivi kohaselt kehtivad lähetatud hooajatöötajate suhtes vastuvõtva riigi eeskirjad majutustingimuste kohta (kui need on olemas), puudub liidu õigusakt, millega tagatakse majutustingimused muudele hooajatöötajatele. Seepärast kutsub komisjon liikmesriike üles võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada hooajatöötajatele inimväärsed töö- ja elutingimused. Kõigil hooajatöötajatel peaks vastuvõtvas liikmesriigis viibimise ajal olema liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt piisavale standardile vastav majutus. Liikmesriigid peaksid tagama, et tööandjad pakuvad või korraldavad neile töötajatele majutuse hinnaga, mis ei ole majutuse kvaliteedi ja hooajatöötajate netotöötasuga võrreldes liiga kõrge.

Lisaks peaksid liikmesriigid kannustama tööandjaid mitte arvama üüri hooajatöötajate palgast automaatselt maha. Kui tööandjad pakuvad või korraldavad transporti ja toitlustust, peaksid ka sellega seotud kulud olema mõistlikud ja neid ei tohiks hooajatöötaja palgast automaatselt maha arvata.

---

<sup>16</sup>Kõrgemate tööinspektorite komiteesse kuuluvad liikmesriikide tööinspeksioonide esindajad.

<sup>17</sup>COM(2020) 381 final.

<sup>18</sup>Direktiivi 2014/36/EL artikkel 20.

Hooajatöötajate majutus ja neile ette nähtud transpordivahendid peaksid vastama asjaomasel liikmesriigis kehtivatele tervishoiu- ja ohutusstandarditele, sh COVID-19 pandeemia vastastele suhtlemisdistantsi hoidmisele ning tervishoiu- ja ohutusmeetmetele<sup>19</sup>.

Lisaks kannustab komisjon liikmesriike kehtestama erinõudeid renditöö- ja töövahendusagentuuridele, kes tegelevad piiriüleste ja hooajatöötajatega ELis, kindlustamaks, et sellised agentuurid tagavad töötajatele nõuetekohase teabe ning järgivad minimaalseid kvaliteedistandardeid, mis võimaldab tagada piiriülestes olukordades piisava kaitse. Need nõuded võiks kehtestada tegevusjuhendite või isegi niisuguste ettevõtjate suhtes kohaldatavate õigusaktide kujul. On oluline, et sellised agentuurid teavitaksid töötajaid enne ärasõitu nende töötingimustest, sotsiaalkindlustusõigustest ning reisi- ja majutustingimustest, samuti kohaldatavatest tervishoiu ja tööohutuse meetmetest ning muudest asjakohastest kokkulepetest nende töötajate emakeeles või neil arusaadavas keeles, olenemata sellest, milline on nende töötajate lepingu kestus.

#### **IV. Hooajatöötajatega seotud sotsiaalkindlustusaspektid**

Määrusega (EÜ) nr 883/2004 on määratud kindlaks hooajatöötajate suhtes kohaldatavad sotsiaalkindlustusalased õigusaktid. Selle määruse kohaselt kuuluvad vaba liikumise õigust kasutavad ELi töötajad korraga ainult ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemi. Eesmärk on vältida selliste töötajate topelt- või ebapiisavat kaetust. Töötajatel ja nende tööandjal ei ole võimalik valida, millises liikmesriigis nad on kindlustatud<sup>20</sup>: see, millist õigusakti kohaldatakse, tuleneb objektiivselt määruse sätetest töötaja isikliku ja ametialase olukorra põhjal. Eeskirjadega tagatakse stabiilsus, sest nendega välditakse kohaldatavate õigusaktide pidevat muutmist, ning piiratakse töötajate, füüsilisest isikust ettevõtjate, tööandjate ja ametiasutuste halduskoormust<sup>21</sup>.

Pädeva liikmesriigi sotsiaalkindlustussüsteemi kuulumise tulemusel peaks hooajatöötajatel olema sotsiaalkaitsele sama juurdepääs kui muudel samas liikmesriigis kindlustatud isikutel. Selline kuulumine tähendab tavaliselt nii kohustusi, nagu sotsiaalmaksete tegemine, kui ka vahetuid õigusi ja hüvitisi, nagu tervishoid ning pere- ja töötushüvitised. Peale selle tagab sotsiaalkindlustussüsteem juhul, kui isik on selles kindlustatud vähemalt ühe aasta, ka tulevased pensionid, kui riiklikud hüvitiste saamise tingimused on täidetud<sup>22</sup>.

Nagu kõigil teistelgi vaba liikumise õigust kasutavatel töötajatel, peab ka hooajatöötajatel, kes on kindlustatud muus liikmesriigis kui see, milles nende tegevus toimub, olema porditav dokument A1<sup>23</sup>. See tõend sisaldab teavet töötaja suhtes kehtivate sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide kohta ja kinnitab, et töötajal ei ole kohustust teha sissemaksid teises liikmesriigis.

<sup>19</sup>Vt „Suunised transporditeenuste ja -ühenduse järkjärguliseks taastamiseks – COVID-19“ (ELT C 169, 15.5.2020, lk 17).

<sup>20</sup>Kohtuotsus van Delft jt, C-345/09, EU:C:2010:610.

<sup>21</sup>Vastavalt määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 11 lõike 3 punktile a kohaldatakse üldjuhul selle riigi sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte, milles isik töötab. Artiklitega 12 ja 13 nähakse aga sellest üldreeglit ette erandid selleks, kui konkreetsetel juhtudel on töötaja töö laadi tõttu sellise põhimõtte järgimine põhjendamatult või võimatu. Siia kuuluvad olukorrad, kus tööandja saadab töötaja tegelema hooajalise tegevusega enda nimel või kus hooajatöötaja tegutseb kahes või enamas liikmesriigis.

<sup>22</sup><https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=et>.

<sup>23</sup>[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact\\_points\\_pd\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf).

Kolmanda riikide kodanikel, kes elavad väljaspool liitu ja kel on lubatud tulla liikmesriigi territooriumile hooajatööd tegema, on samuti õigus vastuvõtva liikmesriigi kodanikega samale kohtlemisele määruse (EÜ) nr 883/2004 artiklis 3 loetletud sotsiaalkindlustusliikide puhul, kuigi siin võivad kehtida mõningad piirangud<sup>24</sup>.

Komisjon tuletab meelde, et tööandjad peavad täitma kõiki oma töötajate suhtes kohaldatavate õigusaktidega kehtestatud kohustusi samamoodi kui siis, kui nad asuksid pädevas liikmesriigis<sup>25</sup>. Igasugusest selle kohustuse mittetäitmisest tuleks teatada selle liikmesriigi asjakohastele ametiasutustele, kus mittetäitmine aset leiab, et viia läbi vajalikud uurimised.

## V. Hooajatöötajatele antav teave

Ebaselge või puuduv teave hooajatöötajate ja nende tööandjate õiguste ja kohustuste kohta mõjutab otseselt nende kaitset. Seepärast kutsub komisjon liikmesriike üles korraldama tööandjatele ja hooajatöötajatele ulatuslikke teabekampaaniaid kohaldatavate normide ja hooajatöötajate õiguste kohta. Ta kannustab liikmesriike, aga ka sama liikmesriigi ametiasutusi ja eri sidusrühmi selles küsimuses koostööd tegema.

Direktiivis 91/533/EMÜ<sup>26</sup> on sätestatud oluline teave, mille töötajad, sh hooajatöötajad peavad tööandjalt kahe kuu jooksul pärast töösuhte algust kirjalikult saada. See teave sisaldab eelkõige tehtava töö kirjeldust, töösuhte algus- ja, kui see on kindlaks määratud, lõppkuupäeva, tasustatava puhkuse pikkust, töötasu suurust ja koostist, tavapärase tööpäeva või -nädala pikkust ning teavet rakendatavate kollektiivlepingute kohta. Liikmesriigid võivad siiski mõne töötajate kategooria nende miinimumnõuete puhul välja jätta (näiteks need, kelle töösuhe kestab kokku kuni ühe kuu). Komisjon kutsub liikmesriike üles nõudma tööandjalt, et nad esitaksid selle teabe hooajatöötajatele neile arusaadavas keeles ja olenemata nende töö kestusest.

Peale selle peavad hooajatöötajate direktiivi alla kuuluvad kolmandate riikide hooajatöötajad saada koos viisa või loaga kirjalikku teavet oma õiguste ja kohustuste, sh kaebuse esitamise menetluste kohta<sup>27</sup>.

Et vähendada nakkushaiguste leviku riski, peaksid tööandjad tagama, et hooajatöötajad saavad lihtsas vormis ja keeles juurdepääsu teabele kutsealaste ohtude ja ohutusnõuete ning kõigi tervishoiu- ja ohutusjuhiste ja -menetluste kohta.

---

<sup>24</sup>Kuna hooajatöötajad viibivad riigis ajutiselt, peaks liikmesriikidel olema võimalik jätta selliste ELi-väliste hooajatöötajate ja oma kodanike võrdse kohtlemise alt välja pere- ja töötushüvitised, samuti maksusoodustused. Kolmandate riikide kodanike kohta tuletatakse meelde, et vastavalt määrusele (EL) nr 1231/2010 on neil samad õigused kui ELi hooajatöötajatel. Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiivi 2014/36/EL (kolmandate riikide kodanike hooajatöötajatena riiki sisenemise ja seal viibimise tingimuste kohta) (ELT L 94, 28.3.2014, lk 375) artikkel 23.

<sup>25</sup>Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määruse (EÜ) nr 987/2009 (milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (ELT L 284, 30.10.2009, lk 1–42)) artikkel 21.

<sup>26</sup>Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32–35).

Alates 2022. aasta augustist asendatakse see direktiiv direktiiviga (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105–121). Sellega kehtestatakse suuremat kaitset pakkuvad normid (nt lühemad teabe andmise tähtajad) ega lubata välja jätta lühiajaliste lepingutega töötajaid.

<sup>27</sup>Direktiivi 2014/36/EL artikkel 11.



Komisjon kutsub liikmesriike üles tagama, et hooajatöötajate tööandjad teaksid, mõistaksid ja täidaksid oma õiguslikke kohustusi.

Direktiivi 2014/67/EL kohaselt on kõik liikmesriigid loonud töötajate lähetamise kohta riigi ühtse ametliku veebisaidi, mis sisaldab teavet töötajate õiguste ja tööandjate kohustuste kohta<sup>28</sup>.

EURESe portaal<sup>29</sup> sisaldab hooajatöötajate seisukohast olulist praktilist, õigus- ja haldusteavet kõigis liikmesriikides olevate elamis- ja töötingimuste kohta ning sisserändeportaalist leiab<sup>30</sup> konkreetselt kolmandate riikide hooajatöötajate seisukohast olulist lisateavet. Komisjon teeb tihedat koostööd liikmesriikide EURESe büroodega, et töötada välja hooajatöötajatele suunatud meetmeid, ning toetab jätkuvalt liikmesriikide ja asjakohaste sidusrühmade tegevust selle tagamisel, et hooajatöötajad ja tööandjad EURESe portaali palju kasutaksid.

## **VI. Edasised sammud**

Komisjon viib läbi **uuringu**, et koguda andmeid ELi-sisese hooajatöö kohta ja teha kindlaks peamised probleemid, millega seistakse silmitsi muu hulgas COVID-19 pandeemia ajal, sh seoses alltöövõtuga.

Komisjon korraldab **Euroopa sotsiaalpartnerite kuulamise** hooajatöötajate teemal. Lisaks kutsub komisjon liikmesriike üles kannustama riigi sotsiaalpartnereid tegelema hooajatöötajate ees vastuvõtvates liikmesriikides seisvate probleemidega.

Komisjon kaalub **peatse ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku** raames veelgi töötajate, sh hooajatöötajate töötervishoiu ja tööohutusega seotud konkreetseid meetmeid.

Samuti jätkab komisjon koostööd **Euroopa Tööjõuametiga (ELA)** kui riikide ametiasutuste vahelise vahetustegevuse alalise foorumiga ja teabealase tegevuse kaudu. Komisjon kutsub Euroopa Tööjõuametit üles **koordineerima teadlikkuse suurendamise kampaaniat**, mis on suunatud hooajatööga rohkem kokku puutuvatele sektoritele, ning tegema tihedat koostööd liikmesriikide EURESe büroodega, et töötada välja nende sektoritega seotud konkreetseid tegevused. Ta kutsub Euroopa Tööjõuametit üles looma riikide haldusasutuste vahelise koostöö ja vahetuse foorumi ning vaatama läbi ja toetama hooajatöötajatele riikide ametlikel veebisaitidel antava teabe parandamist.

Komisjon jätkab liikmesriikide toetamist hooajatööga seotud deklareerimata töö vastu võitlemisel **deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvormi kaudu**, käsitledes muu hulgas seda, kui tähtis on suurendada töötajate ja tööandjate teadlikkust õigustest ja kohustustest.

Komisjon kannustab **Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ametit tegema tihedat koostööd kõrgemate tööinspektorite komiteega**, et viia läbi uuring suure riskiga kutsealade kohta, sh hooajatöötajatega seotud kutsealad.

Komisjon jätkab liikmesriikidega tihedat koostööd **sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise halduskomisjonis**, et uurida võimalust koostada hooajatöötajate kohta asjakohased suunised. Ta kaalub

<sup>28</sup>vt „Töötajate lähetamist käsitlevad riikide veebisaidid“, [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_et.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_et.htm).

<sup>29</sup> <https://ec.europa.eu/eures/public/et/homepage>.

<sup>30</sup> <https://ec.europa.eu/immigration/>.

ka seda, et alustada vaba liikumise ning sotsiaalkindlustuse koordineerimise õigusekspertide võrgustiku (MoveS)<sup>31</sup> kaudu võrdlevat analüüsi.

Komisjon kutsub liikmesriike üles kaaluma **haldusasutuste vahelise koostöö** tugevdamist, sh direktiivi 2014/54/EL kohaste asutuste kaudu. Komisjon on valmis sellist koostööd toetama ning korraldama selleks kohtumisi, et vahetada häid tavasid ja luua stabiilsemaid mehhanisme.

Konkreetsemalt kolmandate riikide hooajatöötajate teemal hindab komisjon praegu **direktiivi 2014/36/EL ülevõtmist liikmesriikides** ning kavatseb esitada Euroopa Parlamendile ja nõukogule rakendamisaruarande 2021. aastal. Aruandes käsitletakse kõiki direktiivi sätteid, sh võrdne kohtlemine, töötingimused, tervishoid ja ohutus ning usaldusväärse statistika tagamine, ning hinnatakse, kas direktiiv kaitseb kolmandate riikide hooajatöötajaid piisavalt.

---

<sup>31</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=et>.