



EUROOPA LIIT

EUROOPA PARLAMENT

NÕUKOGU

**Brüssel, 28. juuni 2018
(OR. en)**

**2016/0070 (COD)
LEX 1819**

**PE-CONS 18/1/18
REV 1**

**SOC 192
EMPL 142
COMPET 214
MI 248
JUSTCIV 87
CODEC 524**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, MILLEGA MUUDETAKSE
DIREKTIIVI 96/71/EÜ TÖÖTAJATE LÄHETAMISE KOHTA SEOSSES TEENUSTE
OSUTAMISEGA**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU
DIREKTIIV (EL) 2018/...,**

28. juuni 2018,

**millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ
töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

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

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt³

¹ ELT C 75, 10.3.2017, lk 81.

² ELT C 185, 9.6.2017, lk 75.

³ Euroopa Parlamendi 29. mai 2018. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 21. juuni 2018. aasta otsus.

ning arvestades järgmist:

- (1) Töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus on Euroopa Liidu toimimise lepingus (ELi toimimise leping) sätestatud siseturu aluspõhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist ja täitmist on liit arendanud, et tagada ettevõtjatele võrdsed võimalused ja töötajate õiguste austamine.
- (2) Teenuste osutamise vabadus hõlmab ettevõtjate õigust osutada teenuseid teise liikmesriigi territooriumil ja lähetada oma töötajaid nende teenuste osutamiseks ajutiselt selle liikmesriigi territooriumile. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 56 keelatakse liidu piires teenuste osutamise vabaduse piirangud liikmesriikide kodanike suhtes, kes asuvad mõnes teises liikmesriigis kui see isik, kellele teenuseid pakutakse.
- (3) Euroopa Liidu lepingu artikli 3 kohaselt edendab liit sotsiaalset õiglust ja kaitset. ELi toimimise lepingu artikli 9 kohaselt võtab liit oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel arvesse kõrge tööhõive taseme edendamise, piisava sotsiaalse kaitse tagamise, sotsiaalse tõrjutuse vastase võitluse ning hariduse, koolituse ja inimeste tervise kaitse kõrge tasemega seotud nõudeid.

- (4) Enam kui kakskümmend aastat pärast Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ¹ vastuvõtmist on osutunud vajalikuks hinnata, kas direktiiviga saavutatakse endiselt õige tasakaal ühelt poolt teenuste osutamise vabaduse soodustamise vajaduse ja võrdsete võimaluste tagamise ning teiselt poolt lähetatud töötajate õiguste kaitsmise vahel. Normide ühetaolise kohaldamise tagamiseks ja tõelise sotsiaalse lähenemise saavutamiseks tuleks koos direktiivi 96/71/EÜ läbivaatamisega pöörata põhitähelepanu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL² rakendamisele ja jõustamisele.
- (5) Äärmiselt olulised on piisavad ja täpsed statistilised andmed lähetatud töötajate kohta, eelkõige teave selle kohta, kui palju on lähetatud töötajaid konkreetsetes tööhõivesektorites ja igas liikmesriigis. Liikmesriigid ja komisjon peaksid kõnealuseid andmeid koguma ja jälgima.

¹ 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).

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).

- (6) Võrdse kohtlemise põhimõtte ja kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld on sätestatud liidu õiguses juba asutamislepingutega. Teisese õigusega on rakendatud põhimõtet, et töötasu peab olema võrdne mitte üksnes naistel ja meestel, vaid ka tähtajaliste lepingutega töötajatel ja võrreldavatel alalistel töötajatel, osalise ja täistööajaga töötajatel ning renditöötajatel ja kasutajaettevõtja võrreldavatel töötajatel. Kõnealuste põhimõtete hulka kuulub ka kodakondsuse alusel otseselt või kaudselt diskrimineerivate meetmete keelustamine. Nimetatud põhimõtete kohaldamisel võetakse arvesse Euroopa Liidu Kohtu asjakohast praktikat.
- (7) Pädevad asutused ja organid peaksid saama kooskõlas oma riigi õiguse ja/või tavaga kontrollida, kas lähetatud töötajatele tööandja poolt otseselt või kaudselt pakutava majutuse tingimused on kooskõlas selle liikmesriigi normidega, kelle territooriumile töötajad on lähetatud (vastuvõttev liikmesriik) ning mida kohaldatakse ka lähetatud töötajatele.
- (8) Lähetatud töötajad, kes on ajutiselt saadetud oma alalisest töö tegemise kohast vastuvõtvast liikmesriigis teise töö tegemise kohta, peaksid saama vähemalt samu toetusi või kuluhüvitisi, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele, nagu need, mida kohaldatakse selle liikmesriigi kohalike töötajate puhul. Sama peaks kehtima lähetatud töötaja kulude kohta, kui ta peab sõitma vastuvõtvast liikmesriigis oma alalisse töö tegemise kohta ja tagasi. Reisi-, söögi- ja majutuskulude topeltmaksmist tuleks vältida.

- (9) Lähetamine on ajutine. Lähetatud töötajad pöörduvad tavaliselt peale töö lõpuleviimist, mille tegemiseks nad lähetati, tagasi liikmesriiki, kust nad lähetati. Kuna mõned lähetused kestavad kaua ning tunnistades, et on olemas seos vastuvõtva liikmesriigi tööturu ja pikaks ajaks lähetatud töötajate vahel, peaksid vastuvõtavad liikmesriigid tagama, et kauem kui 12 kuud kestvate lähetuste puhul tagavad ettevõtjad, kes lähetavad töötajaid nende territooriumile, töötajatele täiendavad töötingimused, mille kohaldamine töötajatele on kohustuslik liikmesriigis, kus tööd tehakse. Seda ajavahemikku tuleks pikendada teenuseosutaja põhjendatud teate alusel.
- (10) Töötajate suurema kaitse tagamine on vajalik selleks, et nii lühi- kui ka pikaajaliselt kaitsta vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel, eeskätt hoides ära aluslepingutega tagatud õiguste kuritarvitamist. Sellist töötajate kaitset tagavad normid ei või aga mõjutada teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetavate ettevõtjate õigust kasutada teenuste osutamise vabadust, sealhulgas juhtudel, kui lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud. Kõik sätted, mida kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes, kelle lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud, peavad seega olema selle vabadusega kooskõlas. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on lubatud teenuste osutamise vabadust piirata vaid siis, kui selleks on ülekaalukad avaliku huviga seotud põhjused ning kui need piirangud on proportsionaalsed ja vajalikud.

- (11) Teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetava ettevõtja tagatavad täiendavad töötingimused, kui lähetus kestab kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud, peaksid hõlmama ka töötajaid, kes lähetatakse asendama samas kohas samu ülesandeid täitvaid teisi lähetatud töötajaid, eesmärgiga tagada, et selliseid asendamisi ei kasutata kohaldatavatest normidest kõrvalehoidumiseks.
- (12) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2008/104/EÜ¹ on sätestatud põhimõte, et renditöötajate suhtes kohaldatavad peamised töö- ja töölevõtmistingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud. Seda põhimõtet tuleks kohaldada ka teise liikmesriigi territooriumile lähetatud renditöötajate suhtes. Selle põhimõtte kohaldamisel peaks kasutajaettevõtja teavitama rendiagentuuri oma töötajate suhtes kohaldatavatest töötingimustest ja -tasust. Liikmesriigid võivad teatud tingimustel kehtestada erandi võrdse kohtlemise ja võrdse tasu põhimõtetest vastavalt direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõigetele 2 ja 3. Sellise erandi kohaldamisel ei ole rendiagentuuril vajadust kasutajaettevõtja kohaldatavaid töötingimusi teada ning seetõttu ei tuleks teavitamise nõuet kohaldada.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ, renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

- (13) Kogemus näitab, et töötajad, kelle ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja on kasutajaettevõtjale vahendanud, saadetakse mõnikord piiriüleste teenuste osutamiseks teise liikmesriigi territooriumile. Tuleks tagada selliste töötajate kaitse. Liikmesriigid peaksid tagama, et kasutajaettevõtja teavitab ajutist tööjõudu vahendavat ettevõtjat või töötajate vahendamisega tegelevat ettevõtjat nendest lähetatud töötajatest, kes töötavad ajutiselt teise liikmesriigi territooriumil kui see, kus nad tavaliselt ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja, töötajate vahendamisega tegeleva ettevõtja või kasutajaettevõtja heaks töötavad, et tööandja saaks asjakohasel juhul kohaldada lähetatud töötajale soodsamaid töötingimusi.
- (14) Nagu direktiiv 96/71/EÜ, ei tohiks ka käesolev direktiiv piirata Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruste (EÜ) nr 883/2004¹ ja (EÜ) nr 987/2009² kohaldamist.
- (15) Kuna töö rahvusvahelises autoveosektoris on äärmiselt liikuva iseloomuga, tekitab käesoleva direktiivi rakendamine selles sektoris erilisi õiguslikke küsimusi ja raskusi, millega tuleb tegeleda liikuvuse paketi raames, kasutades selleks autoveosektorit käsitlevaid erireegleid, mis tõhustavad ka kuritarvituste ja pettuste vastast võitlust.

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

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määrus (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (ELT L 284, 30.10.2009, lk 1).

- (16) Tõeliselt integreeritud ja konkurentsivõimelisel siseturul konkureerivad ettevõtjad selliste tegurite alusel nagu tootlikkus, tõhusus, tööjõu haridus- ja oskuste tase, samuti kaupade ja teenuste kvaliteet ning nende innovaatsilisuse tase.
- (17) Liikmesriikide pädevuses on kehtestada liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt töötasu reegleid. Palgakujuendus kuulub liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite ainupädevusse. Erilist tähelepanu tuleks pöörata sellele, et ei kahjustataks liikmesriikide palgakujuendussüsteeme ega asjaosaliste vabadust.
- (18) Lähetatud töötajale makstava töötasu ning vastuvõtva liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt makstava töötasu võrdlemisel tuleks arvesse võtta töötasu brutosummat. Võrrelda tuleks pigem töötasu kogu brutosummat, mitte töötasu käesoleva direktiiviga kohustuslikuks muudetud üksikuid elemente. Selleks et tagada läbipaistvus ja abistada pädevaid asutusi ning organeid kontrollimise läbiviimisel, on vajalik, et töötasu elemente oleks võimalik eristada piisavalt üksikasjalikult vastavalt selle liikmesriigi õigusele ja/või tavale, kust töötaja lähetati. Lähetusega seotud toetused tuleks arvestada töötasu hulka ning neid tuleks võtta arvesse töötasu kogu brutosumma võrdlemisel, välja arvatud juhul, kui tegemist on lähetusega seotud tegelike kuludega, näiteks reisi-, söögi- ja majutuskulud.

- (19) Lähetusega seotud toetustel on sageli mitu eesmärki. Kui nende eesmärk on lähetusega seotud kulude, nagu reisi-, söögi- ja majutuskulud, hüvitamine, ei peaks neid arvestama töötasu hulka. Kõnealuste kulude hüvitamise reeglite kehtestamine on liikmesriigi pädevuses, kooskõlas tema õiguse ja/või tavaga. Kõnealused kulud peaks tööandja lähetatud töötajatele hüvitama vastavalt selle liikmesriigi õigusele ja/või tavale, mida kohaldatakse töösuhtele.
- (20) Võttes arvesse lähetusega seotud toetuste olulisust, tuleks vältida ebaselgust küsimuses, milline osa sellistest toetustest on ette nähtud lähetusega seotud kulude hüvitamiseks. Kõiki lähetusega seoses makstud toetusi tuleks lugeda kulude hüvitamiseks, kui töösuhtele kohaldatavatest õigus- ja haldusnormidest, kollektiivlepingutest, vahekohtu otsustest või lepingutest tulenevates töötingimustes ei ole kindlaks määratud, millised lähetusega seotud toetuste osad on ette nähtud kulude hüvitamiseks ja millised on mõeldud toetuseks.

- (21) Liikmesriigi õigusel ning käesolevas direktiivis osutatud kollektiivlepingutel põhinevad töötasu olulised elemendid ning muud töötingimused peaksid olema kõigile ettevõtjatele ja lähetatud töötajatele selged ja läbipaistvad. Kuna läbipaistvus ja teabe kättesaadavus on õiguskindluse ja õiguskaitse tagamiseks äärmiselt olulised, on direktiivi 2014/67/EL artiklit 5 arvestades põhjendatud, et liikmesriikide kohustust avaldada ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil teavet töötingimuste kohta laiendatakse töötasu kohustuslikele olulistele elementidele ning samuti täiendavatele töötingimustele, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel kauem kui 12 kuud või asjakohasel juhul kauem kui 18 kuud kestvate lähetuste suhtes. Iga liikmesriik peaks tagama, et ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil avaldatud teave on täpne ja ajakohane. Lähetatud töötajatele ette nähtud töötingimuste tagamata jätmise eest ettevõtjale määratud karistus peaks olema proportsionaalne ja selle määramisel tuleks võtta arvesse eelkõige seda, kas ühtsel riiklikul ametlikul veebisaidil avaldatav teave töötingimuste kohta on esitatud kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikliga 5, austades samas sotsiaalpartnerite sõltumatust.
- (22) Direktiivis 2014/67/EL on mitu sätet, millega tagada, et kõik ettevõtjad täidavad töötajate lähetamise norme ja järgivad neid. Nimetatud direktiivi artiklis 4 osutatakse tegelikele asjaoludele, mida võidakse arvesse võtta spetsiifilistele olukordadele üldhinnangu andmisel, et teha kindlaks, kas tegemist on tegeliku lähetamisega, ning ennetada normide kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist.

- (23) Enne lähetuse algust peaksid tööandjad võtma asjakohaseid meetmeid, et esitada töötajatele olulist teavet nende lähetusega seotud töötingimuste kohta, nagu on ettenähtud nõukogu direktiiviga 91/533/EMÜ¹.
- (24) Käesoleva direktiiviga luuakse teenuste osutamise vabaduse ja lähetatud töötajate kaitse jaoks tasakaalustatud raamistik, mis ei ole diskrimineeriv, on läbipaistev ja proportsionaalne ning millega ühtlasi austatakse riikide töösuhete mitmekesisust. Käesoleva direktiiviga ei takistata lähetatud töötajate suhtes soodsamate töötingimuste kohaldamist.
- (25) Selleks et võidelda kuritarvituste vastu alltöövõtu puhul ja kaitsta lähetatud töötajate õigusi, peaksid liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikliga 12, et tagada vastutus alltöövõtu korral.
- (26) Direktiivi 96/71/EÜ nõuetekohase kohaldamise tagamiseks tuleks parandada liikmesriikide pädevate asutuste ja/või organite vahelist koordineerimist ning liidu tasandil tehtavat koostööd töötajate lähetustega seotud pettuse vastase võitluse valdkonnas.

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

- (27) Töötajate lähetamisega seotud pettuste vastu võitlemise raames peaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu otsusega (EL) 2016/344¹ loodud deklareerimata tööga tegelemise alast koostööd edendav Euroopa platvorm („platvorm“) oma volituste piires osalema pettusejuhtumite jälgimises ja hindamises, parandama liikmesriikide halduskoostöö rakendamist ja tõhusust, töötama välja hoiatusmehhanisme ning abistama ja toetama pädevate asutuste või organite vahelist tugevdatud halduskoostööd ja teabevahetust. Seda tehes peaks platvorm tegema tihedat koostööd töötajate lähetamise eksperdikomiteega, mis loodi komisjoni otsusega 2009/17/EÜ².
- (28) Töötajate lähetamisega seotud teatavate pettuse- ja kuritarvitusjuhtumite piiriülese laadi tõttu on õigustatud konkreetsete meetmete võtmine, mille eesmärk on tõhustada kontrollimiste, uurimiste ja asjaomaste liikmesriikide pädevate asutuste või organite vahelise teabevahetuse piiriülest mõõdet. Sel eesmärgil ning direktiivides 96/71/EÜ ja 2014/67/EL, eelkõige direktiivi 2014/67/EL artikli 7 lõikes 4 sätestatud halduskoostöö raames peaks pädevatel asutustel või organitel olema vajalikud vahendid sellistest juhtumitest teavitamiseks ning teabe vahetamiseks eesmärgiga pettusi ja kuritarvitusi ennetada ja nende vastu võidelda.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 9. märtsi 2016. aasta otsus (EL) 2016/344 deklareerimata tööga tegelemise alast koostööd edendava Euroopa platvormi loomise kohta (ELT L 65, 11.3.2016, lk 12).

² Komisjoni 19. detsembri 2008. aasta otsus 2009/17/EÜ, millega luuakse töötajate lähetamise eksperdikomitee (ELT L 8, 13.1.2009, lk 26).

- (29) Vastavalt liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühisele poliitilisele deklaratsioonile selgitavate dokumentide kohta¹ on liikmesriigid võtnud kohustuse lisada põhjendatud juhtudel ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja liikmesriikide ülevõtvate õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud.
- (30) Direktiivi 96/71/EÜ tuleks seetõttu vastavalt muuta,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

Artikkel 1
Direktiivi 96/71/EÜ muutmine

Direktiivi 96/71/EÜ muudetakse järgmiselt.

1) Artiklit 1 muudetakse järgmiselt:

a) pealkiri asendatakse järgmisega: „Reguleerimisese ja kohaldamisala“;

b) lisatakse järgmised lõiked:

„-1) Käesoleva direktiiviga tagatakse lähetatud töötajate kaitse lähetuse jooksul seoses teenuste osutamise vabadusega, kehtestades töötingimusi ning töötajate tervise kaitset ja ohutust käsitlevad kohustuslikud sätted, mida tuleb järgida.

-1a) Käesolev direktiiv ei mõjuta mingil viisil liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste, sealhulgas streigiõiguse või -vabaduse teostamist või õigust või vabadust võtta muid liikmesriikide töösuhete erisüsteemidega hõlmatud meetmeid, mis on kooskõlas liikmesriikide õiguse ja/või tavaga. Samuti ei mõjuta direktiiv õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ega kollektiivse tegutsemise õigust vastavalt liikmesriikide õigusele ja/või tavale.“;

c) lõiget 3 muudetakse järgmiselt:

i) punkt c asendatakse järgmisega:

„c) ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale kasutajaettevõtjale, kui ajutist tööjõudu vahendaval ettevõtjal või töötajate vahendamisega tegeleval ettevõtjal on töötajaga lähetuse ajal töösuhe.“;

ii) lisatakse järgmised lõigud:

„Kui punkti c kohaselt ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja või töötajate vahendamisega tegeleva ettevõtja poolt kasutajaettevõtjale vahendatud töötaja peab töötama olukorras, kus kasutajaettevõtja pakub piiriüleseid teenuseid punktides a, b või c osutatud viisil teise liikmesriigi territooriumil kui see, kus töötaja tavaliselt ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja, töötajate vahendamisega tegeleva ettevõtja või kasutajaettevõtja heaks töötab, loetakse, et töötaja on selle liikmesriigi territooriumile lähetanud see ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja, kellega tal on töösuhe. Ajutist tööjõudu vahendavat ettevõtjat või töötajate vahendamisega tegelevat ettevõtjat loetakse lõikes 1 osutatud ettevõtjaks ning ta peab täielikult järgima käesoleva direktiivi ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL* asjaomaseid sätteid.

Kasutajaettevõtja teavitab seda ajutist tööjõudu vahendavat ettevõtjat või töötajate vahendamisega tegelevat ettevõtjat, kes töötaja vahendas, aegsasti enne teises lõigus osutatud töö algust.“

* Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).“;

2) Artiklit 3 muudetakse järgmiselt:

a) lõige 1 asendatakse järgmisega:

„1. Olenemata töösuhte kohaldatavast õigusest, tagavad liikmesriigid, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad nende territooriumile lähetatud töötajatele võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud:

– õigus- või haldusnormidega ja/või

- üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või löike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega, mis käsitlevad:
 - a) maksimaalset tööaega ja minimaalset puhkeaega;
 - b) tasulise põhipuhkuse minimaalset pikkust;
 - c) töötasu, sealhulgas ületunnitöötasu; seda punkti ei kohaldata täiendavate tööandjapensioni skeemide suhtes;
 - d) töötajate vahendamise tingimusi, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate vahendatavate töötajate puhul;
 - e) tervishoidu, -ohutust ja -hügieeni;
 - f) rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorte töötingimuste suhtes kohaldatavaid kaitsemeetmeid;
 - g) meeste ja naiste võrdset kohtlemist ning muid diskrimineerimist keelavaid sätteid;

- h) alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele tööandja poolt pakutavaid majutustingimusi;
- i) toetusi või kuluhüvitisi, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele.

Punkti i kohaldatakse lähetatud töötajate reisi-, söögi- ja majutuskulude suhtes üksnes siis, kui nad peavad sõitma oma alalisse töö tegemise kohta ja tagasi liikmesriigis, kelle territooriumile nad on lähetatud, või kui tööandja on nad ajutiselt nende alalisest töö tegemise kohast teise töö tegemise kohta saatnud.

Käesoleva direktiivi kohaldamisel määratakse töötasu mõiste kindlaks selle liikmesriigi õiguse ja/või tava kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, ning see hõlmab kõiki töötasu olulisi elemente, mis on muudetud kohustuslikuks kõnealuse riigi õigus- ja haldusnormide, selles liikmesriigis üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega.

Ilma et see piiraks direktiivi 2014/67/EL artikli 5 kohaldamist, avaldavad liikmesriigid vastavalt liikmesriigi õigusele ja/või tavale ning põhjendamatult viivitusest ja läbipaistvalt kõnealuses artiklis osutatud ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil töötingimusi käsitleva teabe, sealhulgas käesoleva lõigu kolmandas lõikes osutatud töötasu olulised elemendid ning kõik töötingimused vastavalt käesoleva artikli lõikele 1a.

Liikmesriigid tagavad, et ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil esitatud teave on täpne ja ajakohane. Komisjon avaldab oma veebisaidil ühtsete ametlike riiklike veebisaitide aadressid.

Kui vastuolus direktiivi 2014/67/EL artiklis 5 sätestatud nõuetega ei ole ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil avaldatud teabes täpsustatud, milliseid töötingimusi kohaldatakse, võetakse seda asjaolu vastavalt liikmesriigi õigusele ja/või tavale arvesse karistuste määramisel, mida kohaldatakse liikmesriigi käesoleva direktiivi alusel vastu võetud õigusnormide rikkumise korral nende karistuste proportsionaalsuse tagamiseks vajalikul määral.“;

b) lisatakse järgmised lõigud:

„1a. Kui lähetuse tegelik kestus ületab 12 kuud, tagavad liikmesriigid olenemata töösuhte kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad nende territooriumile lähetatud töötajatele võrdse kohtlemise põhimõttest lähtudes lisaks käesoleva artikli lõikes 1 osutatud töötingimustele kõik kohaldatavad töötingimused, mille liikmesriik, kus tööd tehakse, on sätestanud:

- õigus- või haldusnormidega ja/või
- üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või lõike 8 kohaselt muul viisil kohaldatavate kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega.

Käesoleva lõike esimest lõiku ei kohaldata järgmistele küsimustele:

- a) töölepingu sõlmimise ja lõpetamisega seotud menetlused, formaalsused ja tingimused, sealhulgas konkurentsi keelavad klauslid;
- b) täiendavad tööandjapensioni skeemid.

Kui teenuseosutaja esitab põhjendatud teate, pikendab liikmesriik, kus teenust osutatakse, esimeses lõigus osutatud ajavahemikku 18 kuuni.

Kui artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtja asendab lähetatud töötaja teise samas kohas sama tööülesannet täitva lähetatud töötajaga, loetakse käesoleva lõike kohaldamisel lähetuse kestuseks asjaomaste lähetatud töötajate lähetuste kumulatiivne kestus.

Käesoleva lõike neljandas lõigus osutatud mõiste „sama tööülesande täitmine samas kohas“ määratlemisel võetakse muu hulgas arvesse osutatava teenuse või tehtava töö laadi ning asjakohasel juhul töökoha aadressi (aadresse).

- 1b. Liikmesriigid sätestavad, et artikli 1 lõike 3 punktis c osutatud ettevõtjad tagavad lähetatud töötajatele töötingimused, mida kohaldatakse vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ* artiklile 5 selliste renditöötajate suhtes, kelle on vahendanud rendiagentuur, mis asub liikmesriigis, kus tööd tehakse.

Kasutajaettevõtja teatab artikli 1 lõike 3 punktis c osutatud ettevõtjatele need töötingimused, mida ta kohaldab töötingimuste ja töötasu suhtes käesoleva lõike esimese lõiguga hõlmatud ulatuses.

* Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ, renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).“;

c) lõige 7 asendatakse järgmisega:

„7. Lõiked 1–6 ei piira töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist.

Lähetusega seotud toetused loetakse töötasu hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tegelikult tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks. Ilma et see piiraks lõike 1 esimese lõigu punkti h kohaldamist, hüvitab tööandja lähetatud töötajale kõnealused kulud vastavalt lähetatud töötaja töösuhte kohaldatavale liikmesriigi õigusele ja/või tavale.

Kui töösuhte kohaldatavates töötingimustes ei ole kindlaks määratud, kas lähetusega seotud toetust makstakse ja kui makstakse, siis milline osa lähetusega seotud toetusest makstakse lähetusest tulenevate tegelike kulude hüvitamiseks ja milline osa sellest on töötasu osa, loetakse, et kogu toetus makstakse lähetusest tegelikult tulenevate kulude katteks.“;

d) lõikes 8 asendatakse teine ja kolmas lõik järgmisega:

„Kui kollektiivlepingute või vahekohtu otsuste üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem esimese lõigu tähenduses puudub või sellisele süsteemile lisaks võivad liikmesriigid otsustada aluseks võtta:

- kollektiivlepingud või vahekohtu otsused, mida tavaliselt kohaldatakse kõigi samalaadsete ettevõtjate suhtes, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus, ja/või
- kollektiivlepingud, mille on sõlminud riigi tasandil kõige representatiivsemad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil,

kui nende kohaldamisel artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjate suhtes käesoleva artikli lõike 1 esimeses lõigus loetletud küsimustes või asjakohasel juhul seoses töötingimustega, mis on tagatud käesoleva artikli lõike 1a kohaselt lähetatud töötajatele, on tagatud kõnealuste ettevõtjate ja muude selles lõigus nimetatud samalaadses olukorras olevate ettevõtjate võrdne kohtlemine.

Võrdne kohtlemine käesoleva artikli tähenduses loetakse tagatuks, kui samalaadses olukorras olevad liikmesriigi ettevõtjad:

- peavad kõnealuses kohas või asjaomasel tegevusalal täitma käesoleva artikli lõike 1 esimeses lõigus loetletud küsimustes või asjakohasel juhul seoses töötingimustega, mis on tagatud käesoleva artikli lõike 1a kohaselt lähetatud töötajatele, samu kohustusi nagu artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtjad, ja
- peavad täitma kõnealused kohustused sama tulemusega.“;

e) lõiked 9 ja 10 asendatakse järgmistega:

„9. Liikmesriigid võivad nõuda, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad peavad tagama artikli 1 lõike 3 punktis c nimetatud töötajatele muud kui artikli 3 lõikes 1b osutatud töötingimused, mida kohaldatakse ajutiste töötajate suhtes selles liikmesriigis, kus tööd tehakse, lisaks nendele töötingimustele, millele on osutatud käesoleva artikli lõikes 1b.

10. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kooskõlas aluslepinguga kohaldamast oma ja teiste liikmesriikide ettevõtjate suhtes võrdse kohtlemise põhimõtte alusel muid kui lõike 1 esimeses lõigus nimetatud küsimusi puudutavaid töötingimusi, kui tegemist on avalikku korda käsitlevate sätetega.“

3) Artikli 4 lõike 2 esimene lõik asendatakse järgmisega:

„2. Liikmesriigid näevad ette koostöö pädevate asutuste või organite, sealhulgas avalik-õiguslike asutuste vahel, kes liikmesriigi õiguse kohaselt vastutavad artiklis 3 nimetatud töötingimuste järelevalve eest, sealhulgas liidu tasandil. Koostöö hõlmab eelkõige vastamist kõnealuste asutuste või organite põhjendatud infonõuetele töötajate riikidevahelise vahendamise kohta ning võitlemist ilmsete rikkumiste või võimaliku ebaseadusliku tegevuse vastu, nagu töötajate lähetamisega seotud riikidevahelised deklareerimata töö juhtumid ja näiline füüsilisest isikust ettevõtjana töötamine. Kui selle liikmesriigi pädeval asutusel või organil, kust töötaja on lähetatud, ei ole teavet, mida selle liikmesriigi, kelle territooriumile töötaja on lähetatud, pädev asutus või organ nõuab, püüab ta saada seda teavet teistelt selle liikmesriigi asutustelt või organitelt. Kui sellele liikmesriigile, kelle territooriumile töötaja on lähetatud, esitatakse nimetatud teave pidevalt liiga hilja, antakse sellest teada komisjonile, kes võtab vajalikke meetmeid.“

4) Artikkel 5 asendatakse järgmisega:

„Artikkel 5

Seire, kontroll ja täitmine

Liikmesriik, kelle territooriumile töötaja on lähetatud, ja töötaja lähetanud liikmesriik vastutavad käesolevas direktiivis ja direktiivis 2014/67/EÜ sätestatud kohustuste seire, kontrollimise ja täitmise tagamise eest ning võtavad asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta.

Liikmesriigid kehtestavad õigusnormid karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende täideviimise tagamiseks. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

Liikmesriigid tagavad eelkõige, et töötajatele ja/või töötajate esindajatele on kättesaadavad käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks vajalikud menetlused.

Kui direktiivi 2014/67/EL artikli 4 kohaselt liikmesriigi poolt antud üldhinnangu alusel tehakse kindlaks, et ettevõtja loob vääralt või pettuse teel mulje, et töötaja olukord kuulub käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, tagab kõnealune liikmesriik, et töötaja suhtes kohaldatakse asjaomast õigust ja tava.

Liikmesriigid tagavad, et käesolev artikkel ei põhjusta seda, et asjaomase töötaja suhtes kohaldatakse vähem soodsaid tingimusi, kui lähetatud töötajate suhtes.“

- 5) Lisa sissejuhatav osa asendatakse järgmisega:

„Artikli 3 lõikes 2 osutatud toimingud hõlmavad kõiki hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid, eelkõige järgmisi töid:“.

Artikkel 2

Läbivaatamine

1. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi kohaldamise ja rakendamise läbi. Hiljemalt ... [viis aastat pärast käesoleva muutmisdirektiivi jõustumist] esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele aruande käesoleva direktiivi kohaldamise ja rakendamise kohta ning esitab käesoleva direktiivi ja direktiivi 96/71/EÜ kohta vajalikud muudatusettepanekud, kui see on asjakohane.
2. Lõikes 1 osutatud aruandes hinnatakse seda, kas on vaja võtta täiendavaid meetmeid võrdsete võimaluste tagamiseks ja töötajate kaitsmiseks:
 - a) alltöövõtu puhul;

- b) käesoleva direktiivi artikli 3 lõiget 3 silmas pidades, võttes arvesse arenguid seoses seadusandliku aktiga, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/22/EÜ¹ seoses täitmise tagamise nõuetega ning millega kehtestatakse konkreetsed normid seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamiseks autoveosektoris.

Artikkel 3

Ülevõtmine ja kohaldamine

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid ... [hiljemalt kaks aastat pärast käesoleva muutmisdirektiivi jõustumist]. Liikmesriigid edastavad kõnealuste meetmete teksti viivitamata komisjonile.

Nad kohaldavad kõnealuseid meetmeid pärast ... [kaks aastat pärast käesoleva muutmisdirektiivi jõustumist]. Selle kuupäevani kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ sõnastuses, mis kehtis enne käesolevasse direktiivi tehtud muudatusi.

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

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. märtsi 2006. aasta direktiiv 2006/22/EÜ, mis käsitleb nõukogu määruste (EMÜ) nr 3820/85 ja (EMÜ) nr 3821/85 rakendamise miinimumtingimusi seoses autovedudega seotud sotsiaalõigusnormidega ja millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 88/599/EMÜ (ELT L 102, 11.4.2006, lk 35).

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste õigusnormide teksti.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse autoveosektori suhtes alates kuupäevast, mil hakatakse kohaldama seadusandlikku akti, millega muudetakse direktiivi 2006/22/EÜ seoses täitmise tagamise nõuetega ning millega kehtestatakse konkreetsed normid seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamiseks autoveosektoris.

Artikkel 4

Jõustumine

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

Artikkel 5

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja