

Brüssel, 18. oktoober 2017
(OR. en)

13153/17

Institutsioonidevaheline
dokument:
2016/0070 (COD)

SOC 637
EMPL 484
COMPET 669
MI 706
CODEC 1578
JUSTCIV 240

ARUANNE

Saatja:	Alaliste esindajate komitee
Saaja:	Nõukogu
Eelmise dok nr:	12595/17
Komisjoni dok nr:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Teema:	Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega - Üldine lähenemisviis

I. SISSEJUHATUS

Komisjon esitas 8. märtsil 2016 ettepaneku töötajate lähetamist käsitleva direktiivi 96/71/EÜ¹ muutmise kohta. Ettepaneku eesmärk on direktiiv sihipäraselt läbi vaadata, et tagada teenuseosutajatele võrdsed tingimused ning samal ajal kaitsta lähetatud töötajaid. Komisjoni sõnul ei kajasta kakskümmend aastat kehtinud direktiiv enam piisavalt 1996. aastast saadik toimunud arengut ja praegust olukorda tööturgudel, näiteks märkimisväärselt suurenenud töötasumäärade erinevusi lähetavates ja vastuvõtvates riikides.

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 1–6).

Arutelude alguses oli üks liikmesriikide rühm vastu komisjoni ettepanekule direktiivi muuta, pidades seda 2014. aasta jõustamisdirektiivi rakendamise etapis enneaegseks. Teiselt poolt tervitas teine liikmesriikide rühm seda algatust kui head alust kehtivate lähetamist käsitlevate vananenud eeskirjade täiustamiseks. Kolmas liikmesriikide rühm oli seisukohal, et enne riiklikul tasandil kindlale seisukohale jõudmist on vaja läbi viia üksikasjalikum analüüs ja arutelud.

Lähtudes kavandatud õiguslikust alusest ehk Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 53 lõikest 1 ja artiklist 62, tegutseb nõukogu koostöös Euroopa Parlamendiga seadusandliku tavamenetluse kohaselt.

Euroopa Parlament ei ole oma esimese lugemise seisukohta veel esitanud.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee esitas oma arvamuse, mille komisjon palus ettepaneku kohta vabatahtlikult anda, oma 14. detsembri 2016. aasta istungil.

Regioonide Komitee esitas omal algatusel arvamuse 7. detsembri 2016. aasta istungil.

II. NÕUKOGU ETTEVALMISTAVATES ORGANITES TOIMUNUD ARUTELUD

Sotsiaalküsimuste töörühm alustas ettepaneku arutamist Madalmaade eesistumise ajal; seda tööd käsitlev eduaruanne on esitatud dokumendis 9309/16 + ADD1. Sellele ettevalmistavale tööle ning ettepanekus esile toodud viiele peamisele küsimusele (pikaajalised lähetused, tasustamine, kollektiivlepingud, alltöövõtt, renditöötajad) tuginedes jätkas eesistujariik Slovakkia direktiivi peamiste küsimuste ja põhimõtete täpsustamist ning erinevate sõnastusvõimaluste arutamist; eduaruanne on esitatud dokumendis 14368/16.

Eesistujariik Malta jätkas direktiivi peamiste küsimuste ja põhimõtete selgitamist, vähendades neid puudutavaid valikuvõimalusi, muutes komisjoni ettepanekut mitmes küsimuses ning alustades läbirääkimisi ühtse teksti üle. Pärast järjestikuseid kompromissettepanekuid, mille eesmärk oli liikmesriikide erinevate seisukohtade tasakaalustamine, selgus, et kompromissi saavutamiseks on vaja rohkem aega; eesistujariik Malta eduaruanne on esitatud dokumendis 9882/17.

Eesistujariik Eesti jätkas arutelusid eesistujariigi Malta viimase kompromissettepaneku alusel, eesmärgiga parandada teksti ja muuta see laiapõhjalisemaks ja tasakaalustatumaks.

Eesistujariigi eesmärk oli muuta tehnilised sätted selgemaks, jättes samal ajal poliitilist laadi küsimuste arutamise läbiviimise COREPERile ja nõukogule.

Alaliste esindajate komitee arutas seda oma 11. oktoobri koosolekul. Delegatsioonid nõustusid üldiselt sellega, et dokument on kokkuleppe saavutamiseks peaaegu küps ning et kokkuleppe saavutamiseks oktoobris toimuval tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu istungil peavad kõik pooled tegema rohkem jõupingutusi. Nad tunnistasid valdavalt, et kompromiss on üldiselt tasakaalus ning et eesistujariik on teinud suuri jõupingutusi, et koostada tekst, milles võetakse nende muresid paremini arvesse ja tehnilisemad aspektid on paremini sõnastatud.

Arutelud keskendusid eelkõige järgmistele poliitilisemat laadi küsimustele:

- 1) pikaajaline lähetamine: delegatsioonid on eriarvamusel kuude arvu osas, mille järgselt tuleks kohaldada vastuvõtva liikmesriigi töötingimusi. Mitu delegatsiooni leiab, et 24 kuud on heas tasakaalus ajavahemik, kusjuures mõned delegatsioonid soovivad lisaks võimalikke erandeid selle ajavahemiku pikendamiseks; teised delegatsioonid peavad 12 kuu pikkust või isegi lühemat ajavahemikku sobivamaks;
- 2) muutmisdirektiivi kohaldamise kuupäev: arvamused selle kohta, kui pikk see ajavahemik peaks olema, on erinevad; ettepanekud varieeruvad kahest aastast viie aastani;
- 3) transport: mitu delegatsiooni leiab, et võttes arvesse kõnealuse ettepaneku ja lähetatud sõidukijuhte maanteetranspordi sektoris käsitleva kavandatava eriõigusakti (*lex specialis*) vahelist seost, tuleb nendevahelist suhet käsitleda käesolevas töötajate lähetamise direktiivis. Teised delegatsioonid leiavad, et eriõigusakti alased läbirääkimised peaksid toimuma eraldi.

Lisaks arutati ka pettuse ja kuritarvituste alaseid sätteid, mis tuleks mõnede delegatsioonide arvates tõsta teksti regulatiivossa, ning eesistujariigi poolt tehtud viimaseid tehnilisi muudatusi, mida peeti üldiselt vastuvõetavaks, kuigi esitati mõned alternatiivsed ettepanekud.

Võttes arvesse COREPERis toimunud arutelu ja delegatsioonide erinevaid seisukohti lahendamata poliitiliste küsimuste suhtes, on eesistujariik otsustanud oma kompromisettepaneku säilitada ja esitada selle nõukogule (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused), eesmärgiga jõuda kokkuleppele. Põhjendusse 14b (uus) on lisatud tehniline muudatus.

Eesistujariigi kompromissteksti viimane versioon on esitatud käesoleva aruande lisa. Muudatused võrreldes komisjoni ettepanekuga (dok 6987/16) on esitatud **paksus kirjas** ja väljajäetud tekst on tähistatud nurksulgudega [...]; muudatused võrreldes eesistujariigi kompromisettepaneku eelmise versiooniga (dok 12595/17 I lisa) on esitatud **paksus allajoonitud kirjas** ja väljajäetud tekst on tähistatud nurksulgudega [...].

Lahendamata küsimused

Eesistujariik leiab, et kokku tuleb leppida järgmistes küsimustes:

- 1) pikaajaline lähetamine: kuude arvuks, mille järgselt kohaldatakse pikaajalist lähetamist reguleerivaid eeskirju (põhjendused 8 ja 9, artikli 3 lõike 1 punkt -a, on nurksulgudes märgitud [24] kuud;
- 2) muutmisdirektiivi kohaldamise kuupäev [3] aastat pärast jõustumist (artikli 2 lõige 1) on pandud nurksulgudesse;
- 3) lähetamine maanteetranspordi sektoris: mitu delegatsiooni soovivad käesolevas direktiivis ennetavalt käsitleda mõningaid eriõigusaktis (*lex specialis*) kavandatavaid õigusnorme, teised aga ei soovi seda küsimust siinkohal käsitleda. Sellega seoses on eesistujariik valmis uurima erinevaid võimalusi, mis võimaldaks nõukogul praeguse direktiiviga edasi liikuda, ilma et see piiraks maanteetransporti käsitleva eriõigusakti alaste läbirääkimiste tulemusi.

Peale selle on mõned delegatsioonid arvamusel, et pettuste ja kuritarvituste vastasel võitlusel peaks olema suurem roll, teised aga eelistavad eesistujariigi praegust kompromissteksti.

Reservatsioonid:

Eesistujariik saab aru, et teksti need osad, milles on juba jõutud laiapõhjalisele kokkuleppele, sõltuvad üldise kokkuleppe saavutamisest kogu ettepaneku suhtes. Eeldatakse, et praeguses etapis on kõigil delegatsioonidel eesistujariigi uue kompromissettepaneku suhtes analüüsi reservatsioon.

DK, HU, NL ja UK säilitavad parlamentaarse analüüsi reservatsiooni.

HU, PL ja SE säilitavad keelise reservatsiooni.

III. KOKKUVÕTE

Nõukogul (tööhõive, sotsiaalf poliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) palutakse läbi vaadata eespool nimetatud lahendamata küsimused, et saavutada üldine lähenemisviis käesoleva aruande lisas esitatud teksti suhtes.

[...]

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

...

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 arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

² ELT C 75, 10.3.2017, lk 81.

ning arvestades järgmist:

- 1) Töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus on Euroopa Liidu toimimise lepingus (ELi toimimise leping) sätestatud [...] ühtse turu aluspõhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist on liit arendanud ning rakendamise eesmärk on tagada ettevõtjatele võrdsed tingimused ja töötajate õiguste austamine.
- 2) Teenuste osutamise vabadus hõlmab ettevõtjate õigust osutada teenuseid muus liikmesriigis ning lähetada sinna [...] teenuste osutamiseks ajutiselt oma töötajaid.
- 3) **Euroopa Liidu lepingu** artikli 3 kohaselt **peab** liit edendama sotsiaalset õiglust ja kaitset. ELi toimimise lepingu artikli 9 kohaselt [...] **peab liit oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel võtma arvesse kõrge tööhõive taseme edendamise, piisava sotsiaalse kaitse tagamise ja sotsiaalse tõrjutuse vastase võitlusega seotud nõudeid.**
- 4) Peaaegu kakskümmend aastat pärast töötajate lähetamist käsitleva direktiivi vastuvõtmist **on osutunud** vajalikuks hinnata, kas **Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 96/71/EÜ**³ on ikka veel võimalik saavutada õiget tasakaalu vajaduste vahel soodustada teenuste osutamise vabadust ja kaitsta lähetatud töötajate õigusi.
- 5) Võrdse kohtlemise põhimõtte ja kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld **on sätestatud liidu** õiguses juba asutamislepingutes. Teisese õiguse kaudu on rakendatud põhimõtet, et töötasu peab olema võrdne mitte üksnes naistel ja meestel, vaid ka **tähtajaliste** lepingutega töötajatel ja sarnastel alalistel töötajatel, osalise ja täistööajaga töötajatel **ning** renditöötajatel ja kasutajaettevõtja sarnastel töötajatel.

³ **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).**

6) [...]

7) [...]

7a) Riikide pädevad asutused peaksid kooskõlas oma riigi õiguse ja/või tavadega saada kontrollida, kas tööandjate poolt lähetatud töötajatele pakutava [...] majutuse tingimused on kooskõlas vastuvõtvas liikmesriigis kehtivate asjakohaste siseriiklike sätetega, mida võidakse kohaldada ka lähetatud töötajate suhtes.

7b) Lähetatud töötajad, kes on ajutiselt saadetud oma alaliselt töökohalt liikmesriigi territooriumil, kuhu nad on lähetatud, teisele töökohale, peaksid saama vähemalt samu hüvitisi [...] või kuluhüvitisi, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katmiseks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele, nagu need, mida kohaldatakse selle liikmesriigi kohalike töötajate puhul. Sama peaks kehtima lähetatud töötaja kulude suhtes, kui ta peab sõitma oma alalisse töökohta ja tagasi liikmesriigis, mille territooriumile ta on lähetatud. Kaitse-eeskirjade tuumikut ei tohiks siiski laiendada toetustele või kuluhüvitistele, mis on seotud [...] asjaoluga, et töötaja, kes lähetatakse direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõike 3 tähenduses, on eemal sellest liikmesriigist, kus ta tavaliselt töötab. Reisi-, söögi- ja majutuskulude topeltmaksmist tuleks vältida.

8) Lähetamine on ajutist laadi ning lähetatud töötaja pöördub tavaliselt tagasi oma päritoluriiki, kui on lõpule viinud töö, mille tegemiseks ta lähetati. Arvestades aga, et teatavad lähetused kestavad kaua ning et on olemas seos vastuvõtva riigi tööturu ja pikaks ajaks lähetatud töötajate vahel, tuleb sätestada, et kauem kui [24] kuud kestvate lähetuste puhul peaksid vastuvõtavad riigid tagama, et ettevõtjad, kes lähetavad töötajaid selle riigi territooriumile, kindlustavad teatavad lisatingimused, mida kohaldatakse kohustuslikult töötajate suhtes, kes viibivad liikmesriigis, kus asjaomast tööd tehakse.

- 9) Töötajate suurema kaitse tagamine on vajalik selleks, et kaitsta vabadust osutada teenuseid õiglasel alusel nii lühi- kui ka pikaajaliselt, eeskätt hoides ära aluslepingutega tagatud õiguste kuritarvitamist. Sellist töötajate kaitset tagavad eeskirjad ei või aga mõjutada muu liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetavate ettevõtjate õigust kasutada teenuste osutamise vabadust ka juhtumite puhul, kus lähetus kestab kauem kui [24] kuud. Kõik sätted, mida kohaldatakse töötajate suhtes, kelle lähetus kestab kauem kui [24] kuud, peavad seega olema selle vabadusega vastavuses. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on lubatud [...] teenuste osutamise vabadust piirata **vaid siis**, kui seda õigustavad ülekaalukad avaliku huviga seotud põhjused ning **kui need piirangud on** proportsionaalsed ja vajalikud.
- 9a) Teise liikmesriiki töötajaid lähetava ettevõtja tagatavad lisatingimused peaksid hõlmama ka töötajaid, kes lähetatakse teiste lähetatud töötajate asendamiseks, eesmärgiga tagada, et selliseid asendamisi ei kasutata kohaldatavatest eeskirjadest kõrvalehoidumiseks.
- 9b) Nii nagu direktiivi 96/71/EÜ puhulgi, ei tohiks käesolev direktiiv piirata Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004⁴ ja määruse (EÜ) nr 987/2009⁵ kohaldamist.

⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

⁵ 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).

- 10) **Kuna** rahvusvahelise maanteeveo sektoris iseloomustab tööülesandeid suur mobiilsus, tekitab **direktiivi 96/71/EÜ** rakendamine erilisi õiguslikke küsimusi ja raskusi, eriti juhul, kui seos asjaomase liikmesriigiga ei ole piisav. **Neid** probleeme oleks kõige sobivam lahendada sektoripõhiste õigusaktide ja muude **liidu** algatustega, mille eesmärk on parandada maanteeveo siseturu toimimist.
- 11) Konkurentsivõimelisel siseturul ei konkureeri teenuseosutajad mitte üksnes tööjõukulude alusel, vaid ka tootlikkuse ja tõhususe või kaupade ja teenuste kvaliteedi ja uudsuse **alusel**.
- 11a) **Käesolev direktiiv ei tohiks mingil moel mõjutada liikmesriikides ja liidu tasandil tunnustatud põhiõiguste, sealhulgas streigiõiguse või -vabaduse teostamist või õigust või vabadust võtta muid liikmesriikide töösuhete spetsiifiliste süsteemidega hõlmatud meetmeid vastavalt riigi õigusele ja/või tavadele. Samuti ei tohiks käesolev direktiiv mõjutada õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja rakendada, ega kollektiivse tegutsemise õigust vastavalt riigi õigusele ja/või tavadele.**
- 12) Liikmesriikide pädevusse kuulub tasustamiseeskirjade kehtestamine vastavalt riigi õigusele ja/või tavadele. [...]
- 12a) **Tasustamise mõiste peaks hõlmama kõiki Euroopa Liidu Kohtu poolt välja töötatud töötasu miinimummäärade olulisi elemente, kuid ei peaks piirduma vaid nende elementidega.**

- 12b)** [...] Võrreldes lähetatud töötajale makstavat tasu ning selle liikmesriigi, mille territooriumile töötaja lähetati, õiguse ja/või tavade kohaselt makstavat tasu, tuleks arvesse võtta töötasu brutosummat. Võrrelda tuleks pigem töötasu brutosummasid, mitte artikli 3 lõikes 1 sätestatud kohustuslikuks muudetud tasu üksikuid elemente [...]. Selleks et tagada läbipaistvus ja abistada pädevaid asutusi kontrollimiste läbiviimisel, on siiski vajalik, et tasu osaks olevaid elemente oleks võimalik tuvastada piisavalt üksikasjalikult vastavalt lähetanud liikmesriigi õigusele ja tavadele. Nagu on sätestatud direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 7, tuleks lähetusega seotud toetused lugeda töötasu hulka. Selliseid toetusi tuleks seetõttu võrdlemisel arvesse võtta, välja arvatud siis, kui need on seotud lähetusega seoses tegelikult tekkinud kuludega, näiteks reisi-, söögi- ja majutuskuludega.
- 12c) (uus)** Lähetamisega seotud toetustel on sageli mitu eesmärki. Kui nende toetuste eesmärk on selliste kulude hüvitamine, mis on tekkinud seoses lähetusega, nagu reisi-, söögi- ja majutuskulud, nähakse direktiiviga 96/71/EÜ ette, et neid ei loeta töötasu hulka. Lähetamisega seotud toetuste asjakohasuse seisukohalt tuleks hoiduda ebakindlusest seoses sellega, milline osa lähetusega seotud toetustest on ette nähtud kulude hüvitamiseks. Sellised toetused tuleks lugeda makstuks kulude hüvitamisena, kui töösuhete suhtes kohaldatavatest õigus- ja haldusnormidest, kollektiivlepingutest või lepingutest tulenevates tingimustes ei ole kindlaks määratud, millistest toetuste osadest on kulude hüvitamine ette nähtud.

- 13) Riigi õigusel või üldiselt kohaldatavatel kollektiivlepingutel põhinevad tasu elemendid **ning muud töötingimused** peaksid olema kõigile teenuseosutajatele **ja lähetatud** **töötajatele** selged ja läbipaistvad. **Lisaks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL⁶ artiklis 5 sätestatud nõuetele on** seepärast põhjendatud kohustada liikmesriike avaldama tasu olulised elemendid **ning pikaajaliste lähetuste puhul kohaldatavad lisatingimused** ühtsel, **kõnealuse artikliga** ette nähtud veebisaidil. [...] **Lähetatud töötajatele tagatavate töötingimuste täitmata jätmise eest** teenuseosutaja suhtes kohaldatavate sanktsioonide **proportsionaalsuse** hindamisel võiks arvesse võtta eelkõige seda, kas ühtsel riiklikul veebisaidil avaldatav teave töötingimuste kohta on esitatud kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikliga 5, samaaegselt sotsiaalpartnerite sõltumatust austades. [...]
- 14) [...]
- 14a) [...]
- 14b (uus)) Lähetamisega seotud pettuste vastu võitlemise raames peaks otsusega (EL) 2016/344 loodud deklareerimata⁷ tööga tegelemise alast koostööd edendav Euroopa platvorm oma volituste piires osalema pettusejuhtumite jälgimises ja hindamises (vajadusel tuleks seda teha anonüümselt), parandama liikmesriikide halduskoostöö rakendamist ja tõhusust, välja töötama häiremehhanisme ning abistama ja toetama kontaktasutusi tugevdatud halduskoostöös ja teabevahetuses. Seda tehes peab nimetatud platvorm tegema tihedat koostööd töötajate lähetamise eksperdikomiteega.

⁶ 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).

⁷ 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).

14c (uus)) Teatavate lähetamisega seotud pettuste ja kuritarvituste juhtumite piiriülese laadi tõttu on õigustatud konkreetsete meetmete võtmine, mille eesmärk on tõhustada kontrollimiste, uurimiste ja asjaomaste liikmesriikide pädevate asutuste vahelise teabevahetuse piiriülest mõõdet. Sel eesmärgil ning direktiivis 96/71 ja direktiivis 2014/67/EL, eelkõige selle artikli 7 lõikes 4 sätestatud halduskoostöö raames peaksid riikide pädevad asutused omama vajalikke vahendeid sellistest juhtumitest hoiatamiseks ning teabe vahetamiseks pettuste ennetamise ja tõkestamise eesmärgil. Euroopa platvorm on oma volituste piires asjakohane raamistik liikmesriikide vahelise teabevahetuse ja koostöö hõlbustamiseks.

- 15) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2008/104/EÜ⁸ renditöö kohta on sätestatud põhimõtte, 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 liikmesriiki lähetatud renditöötajate suhtes. Selle põhimõtte kohaldamisel peaks kasutajaettevõtja teavitama rendiagentuuri oma töötajate suhtes kohaldatavatest töötingimustest ja tasust. Liikmesriigid võivad teatud tingimustel sätestada erandid võrdse kohtlemise / võrdse tasu põhimõttest vastavalt renditööd käsitleva direktiivi artikli 5 lõigetele 2 ja 3. Sellise erandi kohaldamisel ei ole rendiagentuuril vajadust kasutajaettevõtja kohaldatavaid töötingimusi teada ning seetõttu ei tuleks teavitamise nõuet kohaldada. Liikmesriigid peaksid tagama, et kasutajaettevõtja teavitab rendiagentuuri lähetatud töötajatest, kes töötavad ajutiselt liikmesriigis, mis ei ole liikmesriik, kuhu nad on lähetatud, et tööandja saaks vajaduse korral kohaldada lähetatud töötajale soodsamaid töötingimusi.

⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

- 16) Vastavalt liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühisele poliitilisele deklaratsioonile selgitavate dokumentide kohta⁹ on liikmesriigid kohustunud põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate riigisiseste õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1 Direktiivi 96/71/EÜ muudatused

Direktiivi 96/71/EÜ [...] muudetakse järgmiselt.

1) [...]

2) Artiklit 3 muudetakse järgmiselt.

a) Lõige 1 asendatakse järgmisega:

1. Liikmesriigid tagavad **olenemata töösuhte suhtes kohaldatavast õigusest, et** artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mis hõlmavad järgmisi teemasid, mille liikmesriik, kus töö tehakse, on sätestanud:
 - õigus- ja haldusnormidega ja/või
 - lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega:

⁹ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

- a) maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg;
- b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;
- c) tasu, sh ületunnitöötasud; seda punkti ei kohaldata täiendavate tööandjapensioni skeemide suhtes;
- d) töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate vahendatavate töötajate puhul;
- e) töötervishoid, -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 diskrimineerimisvastased sätted;
- ga) [...]
- gb) **toetused [...] või kuluhüvitised, mis on ette nähtud reisi-, söögi- ja majutuskulude katmiseks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele; seda punkti kohaldatakse üksnes lähetatud töötaja reisi-, söögi- ja majutuskulude suhtes, kui ta peab sõitma oma alalisse töökohta ja tagasi liikmesriigis, mille territooriumile ta on lähetatud, või kui tööandja on ta ajutiselt ühest töökohast teise saatnud. Seda punkti ei kohaldata toetuste või kuluhüvitiste suhtes, mis on seotud asjaoluga, et töötaja on artikli 1 lõikes 3 osutatud lähetuse jooksul eemal sellest liikmesriigist, kus ta tavaliselt töötab.**

Käesoleva direktiivi kohaldamisel **määratletakse** tasu **mõiste selle liikmesriigi õiguse ja/või tavade kohaselt, mille territooriumile töötaja on lähetatud, ning see tähendab** kõiki tasu elemente, mis on muudetud kohustuslikuks **selle** liikmesriigi [...] õigus- ja haldusnormide, üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega ja/või juhul, kui puudub süsteem, mille alusel tunnistatakse kollektiivlepingud või vahekohtu otsused üldiselt kohaldatavaks, muude kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega lõike 8 teise lõigu tähenduses.

Ilma et see mõjutaks direktiivi 2014/67/EL artikli 5 kohaldamist, avaldavad liikmesriigid selles artiklis osutatud ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil [...] järgmise teabe:

- a) **tasu koostisosad artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punkti c kohaselt; ning**
- b) **kõik töötingimused kooskõlas artikli 3 lõike 1 punktiga -a.**

Kui ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil avaldatud teabes direktiivi 2014/67/EL artikli 5 kohaselt ei ole täpsustatud, milliseid töötingimusi tuleb kohaldada, võib seda asjaolu riigisisese õiguse ja tava kohaselt arvesse võtta karistuste määramisel, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral.

aa) Lisatakse järgmine lõige:

„1-a. Kui lähetuse tegelik kestus ületab [24] kuud, tagavad liikmesriigid olenemata töösuhte suhtes kohaldatavast õigusest, et artikli 1 lõikes 1 osutatud ettevõtja tagab nende territooriumile lähetatud töötajatele lisaks käesoleva artikli lõikes 1 osutatud töötingimustele kõik kohaldatavad töötingimused, mille liikmesriik, kus töö tehakse, on sätestanud:

- a) õigus- ja haldusnormidega ja/või**
- b) lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega.**

Käesoleva lõike esimest lõiku ei kohaldata järgmiste teemade suhtes:

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

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 töötajate lähetuste kumulatiivne kestus.

Käesoleva artikli kohaldamisel võetakse mõiste „sama tööülesande täitmine samas kohas“ määratlemisel muu hulgas arvesse osutatava teenuse ja tehtava töö laadi ning asjakohasel juhul töökoha aadressi (aadresse).“

- b) [...]
- c) Lisatakse järgmine lõige:

„1b. Liikmesriigid sätestavad, et artikli 1 lõike 3 **punktis c** osutatud ettevõtjad tagavad lähetatud töötajatele tingimused, mida kohaldatakse vastavalt [...] direktiivi 2008/104/EÜ (renditöö kohta) **artiklile 5** selliste renditöötajate suhtes, kelle on vahendanud rendiagentuur, mis asub liikmesriigis, milles töö tehakse.

Liikmesriigid tagavad, et kasutajaettevõtja teavitab artikli 1 lõike 3 punktis c osutatud ettevõtjaid:

- 1) tingimustest, mida ta kohaldab töötingimuste ja tasustamise suhtes käesoleva lõike esimese lõiguga hõlmatud ulatuses, ja**
- 2) lähetatud töötajatest, kes töötavad ajutiselt liikmesriigis, mis ei ole liikmesriik, kuhu nad on lähetatud.“**

- ca) **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 tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks. Juhul kui töösuhte kohaldatavatest töötingimustest ei ilmne, kas lähetusega seotud toetusi makstakse kulude hüvitamiseks või need on töötasu osaks, ning kui jah, siis millist osa neist kulude hüvitamiseks makstakse või töötasu osaks peetakse, siis loetakse, et kogu hüvitis makstakse lähetusest tegelikult tulenevate kulude katteks.

d) Lõiget 9 muudetakse järgmiselt:

„**Ilma et see piiraks artikli 3 lõike 1b kohaldamist**, võivad liikmesriigid ette näha, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad peavad tagama artikli 1 lõike 3 **punktis c** nimetatud töötajatele samad tingimused, välja arvatud **artikli 3 lõikes 1b osutatud tingimused**, mida kohaldatakse ajutiste töötajate suhtes selles liikmesriigis, kus töö tehakse.“

e) [...] Lõige 10 asendatakse järgmisega:

„**10. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kooskõlas aluslepingu ja võrdse kohtlemise põhimõttega kohaldamast oma riigi ja muude riikide ettevõtjate suhtes avaliku korra sätete puhul töötingimusi, mis hõlmavad muid teemasid kui need, millele on osutatud lõike 1 esimeses lõigus.**“

3) Lisa esimest lõiku muudetakse järgmiselt:

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

Artikkel 2

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

[...] Nad kohaldavad kõnealuseid meetmeid pärast [kolme] aasta möödumist käesoleva direktiivi jõustumisest. 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.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetud põhiliste riiklike õigusnormide teksti.
3. **Komisjon vaatab käesoleva direktiivi kohaldamise ja rakendamise läbi. Hiljemalt kaheksa aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele aruande käesoleva direktiivi kohaldamise ja rakendamise kohta ning esitab käesoleva direktiivi kohta vajalikud muudatusettepanekud, kui see on asjakohane.**

Artikkel 3

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

Artikkel 4

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja
