Töötasu maksmine välismaal töötavale töötajale



Karina Paatsi
Advokaadibüroo Borenius
Partner, vandeadvokaat

Viimaste aastate majanduskeskkonna arengud on sundinud tööandjaid leidma lisaks Eesti turule muid võimalusi oma ettevõtte tegevuse jätkamiseks ja laiendamiseks ning töötajate rakendamiseks. Üheks selliseks võimaluseks on välisriikidest tellimuste hankimine, mille täitmiseks tuleb töötajatel kas püsivalt või piiratud aja jooksul töötada välisriigis. Kuigi töötajate välisriigis töötamisele kohalduvad õigusaktid on nii Eesti kui ka Euroopa Liidu tasandil kehtestatud juba aastaid tagasi, tuleb tõdeda, et Eesti tööandjad ei ole siiski alati teadlikud sellest, milliseid õigusakte ja töötingimusi (sh töötasu) tuleb töötajatele välismaal töötades kohaldada. Samas tuleb möönda, et tegemist ongi õiguslikult keerulise olukorraga, mida juristi abita on üsna raske mõista.

Töötaja tööleasumisel välisriigis ei saa töösuhte reguleerimisel lähtuda üksnes Eesti töölepingu seadusest, vaid täiendavalt tuleb arvestada ka muid regulatsioone.

Kui töötaja täidab oma töökohustusi välisriigis, siis on oluline aru saada, millise riigi õigus töösuhtele laieneb. Kui välisriigiks on Euroopa Liidu liikmesriik, siis tuleb arvestada, et töölepingutele kohaldub Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 17.06.2008.a määrus 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I määrus)[1] (kui tööleping on sõlmitud 01.10.2006-16.12.2009, siis 1980.a Rooma konventsioon lepinguliste kohustuste suhtes[2]). Viidatud määrusest tuleneb, et töölepingule kohaldub selle riigi õigus, mille pooled on valinud. Sageli ei ole töölepingutes aga sätestatud töösuhtele kohalduv õigus ning tööandjad eeldavad, et igal juhul laieneb Eesti õigus. Paraku ei pruugi see nii olla. Kui tööandja ja töötaja ei ole üldse leppinud kokku töölepingule kohalduvas õiguses, siis üldjuhul tuleb töölepingule kohaldada selle riigi õigust, kus töötaja teeb harilikult oma

[1] Määrusega saab tutvuda: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:ET:PDF
[2] Konventsiooniga saab tutvuda: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:169:0010:0022:ET:PDF

töölepingujärgset tööd. Samas, kui pooled on ka leppinud selgelt kokku, et töölepingule kohaldub Eesti Vabariigi õigus, tuleb siiski lähtuda töötamise riigi sätetest, kui need tagavad töötajatele suurema kaitse.

Kui töötaja asub Euroopa Liidu liikmesriiki tööle piiratud ajaks, siis antud töötaja puhul on tegemist lähetatud töötajaga, kelle suhtes kohaldamisele kuuluvad töötingimused on reguleeritud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 16.12.1996.a direktiiviga 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega[3]. Direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandjad, kes lähetavad oma töötajaid liikmesriigi territooriumile, kindlustavad lähetatud töötajatele töötingimused (mh töötasu alammäära), mille on kindlustanud liikmesriik, kus töötaja tööd teeb. Eestisse lähetatud töötajate suhtes kehtib direktiivi alusel kehtestatud ning 01.05.2004.a jõustunud Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. Kui Eesti tööandja lähetab oma töötaja liikmesriiki tööle, tuleb tööandjal kohaldada vastuvõtja riigi samasisulist seadust.

Riigikohus käsitles veidi aega tagasi pealtnäha lihtsat töötasu vaidlust Eesti tööandja ja tema töötajate vahel, mis tekkis seoses töötajate töötamisega välismaal ning kus kohus tugines otsuse tegemisel just eelkirjeldatud aktidele (Riigikohtu lahend nr 3-2-1-179-12)[4]. Antud lahend kinnitas tõsiasja, et tööandjal, kes saadab oma töötajaid välismaale tööle, ei piisa üksnes töölepingu seaduse ja muude Eesti õigusaktide tundmisest.

Viidatud vaidluse asjaolude kohaselt töötasid töötajad alates 01.07.2010.a tööandja juures ehitustöölistena. Töölepingute kohaselt oli tööülesannete täitmise asukohaks Soome Vabariik ja töötasu suuruseks 8 eurot tunnis. Töölepingute lõppemisel tekkis vaidlus töötajatele makstud töötasu suuruse üle. Nimelt olid töötajad seisukohal, et tööandja poolt töölepingute kohaselt makstud tasu on väiksem töötajatele ettenähtud tasust. Suurema töötasu maksmise nõuet põhjendasid töötajad väitega, et töötasu maksmise osas oleks tulnud rakendada Soome Vabariigis ehitustöölistele kohalduvat kollektiivlepingut. Tööandja oli seisukohal, et kuivõrd ta ei ole sõlminud Soome Vabariigis kollektiivlepinguid ja ka töötajad ei kuulu ühessegi Soome Vabariigis registreeritud ametiühingusse, siis ei laiene pooltevahelisele töösuhtele Soomes Vabariigis kehtivad kollektiivlepingu tingimused. Seega tööandja leidis, et ta võis maksta töötajatele töötasu Eesti seaduste kohaselt.

[3] Direktiiviga saab tutvuda: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31996L0071:ET:PDF
[4] Lahendiga saab tutvuda Riigikohtu kodulehel www.nc.ee (valida „lahendid" ja sisestada otsuse number)

Kõik kohtuastmed asusid seisukohale, et töötajate töötasu nõue on põhjendatud, töösuhtele kohaldus Soome Vabariigi õigus ning tööandja pidi maksma töötajatele nende Soomes töötamise ajal Soomes kehtiva ning ehitustöötajatele kohalduva kollektiivlepingu kohaselt. Kuigi kõik kohtuastmed jõudsid sama lahendini, jõuti õiguslikult korrektse põhjenduseni alles Riigikohtu otsuses. Riigikohus asus seisukohale, et töösuhtele kohalduv õigus tuli määrata kindlaks Rooma I määruse järgi. Kuna kohtud ei tuvastanud, et tööandja ja töötaja vahel oli kokkulepe töölepingutele kohalduva õiguse osas, siis Rooma I määruse alusel reguleeris töötajate töölepinguid Soome Vabariigi õigus. Riigikohus pidas vajalikuks selgitada, et kui pooled oleks ka valinud kohalduvaks õiguseks Eesti Vabariigi õiguse, siis oleks ikkagi tulnud lähtuda sätetest, mis oleksid taganud töötajatele suurema kaitse.

Seoses töötasu suurusega Riigikohus selgitas, et kuivõrd Soome Vabariigis ei ole kehtestatud töötasu alammäära, siis tulenevalt Soome Vabariigis kehtivast lähetatud töötajate seadusest ning töölepingu seadusest tuleb lähetatud töötajatele maksta töötasu kollektiivlepingus ettenähtud määras. Soome töölepingu seadus kohustab tööandjat järgima vähemalt üleriigilise, vastavas valdkonnas kehtiva kollektiivlepingu (üldkohalduva kollektiivlepingu) sätteid töötingimuste kohta, mis on seotud töötaja tööga või samaväärse tööga. Seejuures üldkohalduv kollektiivleping on siduv kõigile selle valdkonna tööandjatele sõltumata sellest, kas tööandja kuulub tööandjate liitu ja töötajad kuuluvad ametiühingusse. Kuivõrd Soomes kehtib ehitusvaldkonnas, sh elamuehituses, üleriigiline kollektiivleping, siis oli kõnealuses vaidluses tööandjal kohustus maksta töötajatele töötasu vähemalt kollektiivlepingus sätestatud määras.

Kirjeldatud otsus näitas, et näiliselt lihtsa töötasu vaidluse ja lahenduse aluseks on üsna keeruline juriidiline konstruktsioon. Seega tööandjad, kelle töötajad juba täna töötavad välisriigis või kes kavatsevad oma tegevust välisriikidesse laiendada, peaksid veenduma võimalike vaidluste vältimiseks, et poolte vahel on selgus töösuhtele kohalduva õiguse osas ning rakendatavad töötingimused (eelkõige töötasu) vastavad kohalduvatele õigusaktidele.