



TEGOS

Eesti töölepingu seaduse muudatused

Eesti tööõigus: mis on muutunud?

1

Töölepingu seaduse muudatused puudutavad kolme valdkonda:

- Töötasu läbipaistvus – ELi direktiivi 2023/970 osaline ülevõtmine. Töötasu aruandluse ja töötasustruktuuri läbipaistvuse nõuded ei ole veel üle võetud.
- Alaealiste töötamine – suurem paindlikkus.
- Tööandja teavitamiskohustus – rangemad reeglid, mis tulenevad ELi nõuetele vastavuse kohustustest.

Töötasu läbipaistvus: mis on uut alates 13. juulist 2026



Tööandja peab enne esimest tööintervjuud avaldama kandidaadile töötasu või töötasuvahemiku – kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, nt töökuulutuses, e-kirjas, SMS-iga.

Teave töötasu kohta peab jõudma kandidadini piisavalt varakult, et ta saaks läbirääkimisteks valmistuda – seda ei tohi esitada alles intervjuuruumis. Kui ametikohta avalikult ei reklaamita, tuleb info edastada kandidaadi vestlusele kutsumisel.

Nõutav on ainult põhipalga avaldamine. Lisatasude avaldamine on seaduse seletuskirja kohaselt vabatahtlik – välja arvatud juhul, kui need tulenevad kollektiivlepingust.

Põhjendus: kui kandidaadid teavad töötasu ette, saavad nad läbirääkimistel osaleda võrdsetel alustel.

Töötasu läbipaistvus: mis kehtis juba varem – nüüd sõnaselgelt sätestatud

3

Varasema või praeguse töötasu küsimine on keelatud. Üldine keeld esitada tööintervjuul küsimusi, mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale, kehtis juba varem, kuid nüüd on varasema või praeguse töötasu küsimise keeld sõnaselgelt sätestatud. Palgaootuse küsimine on endiselt lubatud.

Töötajad võivad oma töötasu avaldada. Töölepingu seadus sätestab nüüd sõnaselgelt, et tööandja ei tohi takistada töötajaid oma töötasu avaldamast – see hõlmab nii töötasu konfidentsiaalsusklausleid kui ka muid surveutamise vorme.

Võrdne töötasu võrdse töö eest. Kohustus tagada meestele ja naistele võrdne töötasu sama või võrdväärse töö eest on kehtinud soolise võrdõiguslikkuse seaduses alates 2004. aastast. Nüüd on see sisse kirjutatud ka töölepingu seadusesse.

Alaealiste töötamine: piirangud leevendatud

4

Pereettevõtte erand (uus): 7–17-aastaseid alaealisi võib nüüd pereettevõttes võtta tööle tähtajalise lepinguga kergele tööle mistahes valdkonnas, ilma tavapärase tegevusvaldkonna piiranguteta (nagu nt kultuur, kunst, sport, reklaam). Üldised keelud kahjuliku töö kohta kehtivad endiselt.

Koolivaheaja tööpiirangute laiendamine: varem võis alaealine töötada kuni poole koolivaheaja ulatuses. Uued piirangud on järgmised:

- suvevaheaeg: kuni 2 kuud, kusjuures puhkust peab olema vähemalt 4 järjestikust nädalat,
- 1-nädalane vaheaeg: kuni 5 päeva,
- 2-nädalane vaheaeg: kuni 10 päeva.

7–12-aastaste kiirem töölevõtmine: Tööle lubamise ooteaeg on lühendatud 10-lt tööpäevalt 5-le. Ooteaeg ei rakendu, kui tööinspektor on saanud andmed ja andnud nõusoleku enne alaealise registreerimist töötamise registris (asjakohane noorte töölaagrite puhul).

Alkoholi käitlemine (alkoholiseadus): 16–17-aastased alaealised võivad nüüd töötada ametikohtadel, mis hõlmavad alkoholi valmistamist, müüki või serveerimist – tingimusel, et täiskasvanud töötaja teostab järelevalvet. Varem oli lubatud ainult suletud pakendis alkoholi ladustamine/transport.

Täiendavad muudatused, mis on juba vastu võetud – jõustuvad 1. jaanuaril 2027

Alaealiste töötajate põhipuhkuse vähendamine:

praegune 35 kalendripäeva pikkune alaealiste töötajate põhipuhkus vähendatakse **28 kalendripäevale** (sama mis täiskasvanud töötajatel).

Senine 35-päevase põhipuhkuse õigus kehtib kuni 31. detsembrini 2026.

Läbipaistvad töötingimused: direktiivi nõuetele vastavuse puuduste kõrvaldamine

5

Teavitamiskohustus lühema tähtajaga ja sõltumata töötaja nõudest: tööandja peab esitama kohustusliku tööalase teabe kirjalikult 7 kalendripäeva jooksul alates töötaja tööle asumise päevast, sõltumata sellest, kas töötaja teavet küsib või mitte. Varasem kord: 2 nädalat alates töötaja sooviavaldusest.

Teavitamiskohustus pikaajaliste välislähetuste korral: kui töötaja lähetatakse välismaale kauemaks kui üheks kuuks lähetatud töötajana (direktiiv 96/71/EÜ), peab tööandja töötajat enne lahkumist teavitama järgmistest asjaoludest:

- vastuvõtva riigi õigusest tulenevad õigused töötasule,
- sõidu-, toitlustus- ja majutuskulude hüvitamise kord,
- veebilehe link, kus on vastuvõtva riigi ametlik teave lähetatud töötajatele.

Need muudatused on ajendatud Euroopa Komisjoni 2026. aasta märtsis esitatud hoiatusest, mille kohaselt Eesti ei ole täielikult üle võtnud direktiivi 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta.