



EUROOPA KOMISJON

Brüssel, 8.7.2026

INFR(2026)2117
C(2026)4196 final

Lugupeetud härra minister

Juhin Teie tähelepanu töölepingu seaduse paragrahvile 5 ja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse paragrahvi 5 lõikele 1⁴ seoses aspektidega, milles need ei ole kooskõlas läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi käsitleva direktiivi (EL) 2019/1152 (edaspidi „direktiiv“) artikli 5 lõikega 1 ning artikli 7 lõike 2 punktidega a, b ja c.

Liikmesriigi õigus

Töölepingu seadus (RT I 2009, 5, 35), vastu võetud 17.12.2008

§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;*
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;*
- 3) tööülesannete kirjeldus;*
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;*
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed; sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta;*

Margus Tsahkna
Välisministeerium
Islandi väljak 1, 15049 Tallinn
Eesti

- 6) tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8) töö tegemise koht;
- 9) põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele;
- 10) viide töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele;
- 11) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.
- 13) viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale;
- 14) katseaja kestus.

(2) Tööandja teavitab töötajat andmetest heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Töötajal on igal ajal õigus andmetega tutvuda. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.

(3) Kui töötajale ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, võib ta neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus, vastu võetud 17.3.2004 (RT I 2004, 19, 134), jõustunud 1.5.2004

§ 1. Seaduse eesmärk

Käesoleva seaduse eesmärk on tagada teenuste osutamiseks Euroopa Liidu liikmesriigist, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigist ja Šveitsi Konföderatsioonist (edaspidi välisriik) Eestisse lähetatud töötajate õiguste kaitse ning teenuse osutamise tegelevate tööandjate aus konkurents.

[RT I, 07.12.2016, 1 - Jõustumise kp: 17.12.2016]

§ 5. Kohaldatavad töötingimused

[...]

(1⁴) Kui töötaja lähetus kestab kauem kui üks kuu, peab tööandja esitama töötajale kirjalikult järgmised andmed:

- 1) lähetusperioodi kestus Eestis;
- 2) töötasu ja selle maksmise vääring;
- 3) lähetusega seotud hüved ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;
- 4) riigist tagasipöördumise tingimused;
- 5) link Tööinspektsiooni ametlikule veebileheküljele, kus on teave Eestisse lähetatud töötaja töötingimuste, kohaldatava õiguse, kohaldatavate kollektiivlepingute ja muu olulise kohta.

[RT I, 30.04.2022, 1 - Jõustumise kp: 01.08.2022]

ELi õigus

Direktiiv 2019/1152/EL läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta

Artikli 5 lõige 1. Teavitamise aeg ja viis

1. Kui seda ei ole eelnevalt esitatud, esitatakse artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud teave töötajale individuaalselt ühe või mitme dokumendi vormis hiljemalt seitsme kalendripäeva jooksul alates esimesest tööpäevast.

Artikli 4 lõikes 2 osutatud muu teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi vormis ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast.

Artikkel 7. Lisateave teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitab tööandja artikli 5 lõikes 1 osutatud dokumendid enne töötaja ärasõitu ning need dokumendid sisaldavad vähemalt järgmist lisateavet:

- a) riik või riigid, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö eeldatav kestus;*
- b) tasu maksmisel kasutatav vääring;*
- c) kui see on asjakohane, siis tööülesannetega seotud rahalised või mitterahalised hüvitised;*
- d) teave selle kohta, kas välislähetusest tagasipöördumine on ette nähtud, ning kui on, siis töötaja tagasipöördumisega seotud tingimused.*

2. Liikmesriigid tagavad, et lähetatud töötajale, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse lisaks sellele teatavaks:

- a) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavale õigusele;*
- b) kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud hüvitised ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;*
- c) link ühtsele ametlikule riiklikule veebisaidile, mille vastuvõttev liikmesriik on loonud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.*

3. Kui see on asjakohane, võib lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teabe esitada viidetega õigus- või haldusnormide, põhikirjade või kollektiivlepingute erisätetele, millega seda teavet reguleeritakse.

4. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata lõikeid 1 ja 2 juhul, kui iga tööperioodi kestus väljaspool seda liikmesriiki, kus töötaja tavaliselt töötab, on neli järjestikust nädalat või vähem.

Komisjoni õiguslik hinnang

Teavitamise aeg ja viis – direktiivi artikkel 5

Direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt peab tööandja esitama töötajale direktiivi artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud olulise teabe töösuhte kohta individuaalselt ühe või mitme dokumendi vormis hiljemalt seitsmendal kalendripäeval pärast esimest tööpäeva. Artikli 5 lõike 1 teise lõigu kohaselt tuleb direktiivi artikli 4 lõikes 2 osutatud muu teave esitada töötajale ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast.

Eesti teatatud meetmete kohaselt on direktiivi artikli 5 lõige 1 võetud üle töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõikega 1.

Töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõikes 1 on sätestatud teave, mida tööleping peab sisaldama. Seaduse paragrahvi 5 lõikega 1 ei ole aga reguleeritud, millise aja jooksul tuleb see teave töötajale esitada. Eelkõige ei ole töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõikega 1 kehtestatud tööandjale kohustust esitada töötajale direktiivi artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud teave hiljemalt seitsmendal päeval pärast töö alustamist ega kohustust esitada direktiivi artikli 4 lõikes 2 osutatud muude punktide kohta teave ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast, nagu on nõutud direktiivi artikli 5 lõikega 1.

Komisjon on kindlaks teinud, et töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõikega 3, millele Eesti ei ole komisjonile edastatud selgitavas dokumendis¹ viidanud kui ülevõtmismeetmele, on reguleeritud olukord, kus tööandja ei ole teavet töötajale enne tema tööle asumist esitanud. Sellisel juhul võib töötaja teavet nõuda ja tööandjal on kohustus see esitada kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates. Ent erinevalt direktiivist ei ole töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõikes 3 sätestatud tööandja kohustust esitada töötajale direktiivi artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud teavet ega direktiivi artikli 4 lõikes 2 osutatud muud teavet vastavalt seitsme päeva ja ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast. Töölepingu seaduse paragrahvi 5 lõike 3 kohaselt on tööandjal kohustus esitada asjaomane teave üksnes ja alles siis, kui töötaja seda nõuab, samas kui direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt tekib tööandjal kohustus esitada töötajale see teave töösuhte alguses ja see ei sõltu töötaja nõude saamisest. Lisaks ei ole seaduse paragrahvi 5 lõikes 3 sätestatud tähtaega, mis on seitse kalendripäeva alates esimesest tööpäevast ja on direktiivis ette nähtud selleks, et tööandja esitaks teabe direktiivi artikli 4 lõike 2 punktide a–e, g, k, l ja m kohta.

Seetõttu leiab komisjon, et töölepingu seaduse paragrahv 5, millega ei ole kehtestatud tööandjale kohustust esitada töötajale direktiivi artikli 4 lõike 2 kohane teave direktiivi artikli 5 lõikega 1 ette nähtud tähtaegade jooksul, ei ole kooskõlas direktiivi artikli 5 lõikega 1.

Liikmesriiki lähetatud töötajale antav lisateave – direktiivi artikli 7 lõige 2

Direktiivi artikli 7 lõikega 1 on kehtestatud tööandja kohustused lisateabe andmiseks töötajale, kes on saadetud muusse liikmesriiki või kolmandasse riiki kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab. See teave tuleb esitada töötajale enne ta ärasõitu. Eesti puhul reguleeritakse direktiivi artikli 7 lõikega 1 lisateavet, mis tuleb esitada töötajatele, kes tavaliselt töötavad Eestis, kuid kelle tööandja saadab muusse liikmesriiki või kolmandasse riiki.

¹ MNE(2022)03191.

Kui sellised töötajad on lähetatud töötajad, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, peab tööandja lisaks artikli 7 lõikes 1 sätestatud teabele tegema neile artikli 7 lõike 2 alusel teatavaks ka järgmise teabe:

- a) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavale õigusele; ning
- b) kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud hüvitised ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord; ning
- c) link ühtsele ametlikule riiklikule veebisaidile, mille vastuvõttev liikmesriik on loonud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.

Direktiivi artikli 7 lõige 2 on artikli 7 lõike 1 laiendus, mis kehtib lähetatud töötajate puhul, kes kuuluvad direktiivi 96/71/EÜ kohaldamisalasse. Seda kohaldatakse töötajate suhtes, kes tavaliselt töötavad Eestis, kuid kelle tööandja on lähetanud muusse liikmesriiki. Seega lasub ülevõtmiskohustus päritoluliikmesriigil (liikmesriik, kus töötaja tavaliselt töötab ja kelle õigust kohaldatakse töötaja suhtes kooskõlas Rooma I määrusega (EÜ) nr 593/2008), mitte vastuvõtval liikmesriigil.

Edastatud selgitava dokumendi (MNE(2022)03191) kohaselt võttis Eesti direktiivi artikli 7 lõike 2 nõuded üle Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse muudatusega, millega lisati paragrahvi 5 lõige 1⁴.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse paragrahvi 5 lõikega 1⁴ on kehtestatud teavitamiskohustused tööandjatele, kes lähetavad töötajaid Eesti territooriumile. Seaduse eesmärki käsitleva artikliga 1 on kinnitatud seaduse isikulist kohaldamisala: „Käesoleva seaduse eesmärk on tagada [...] Euroopa Liidu liikmesriigist, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigist ja Šveitsi Konföderatsioonist [...] Eestisse lähetatud töötajate õiguste kaitse [...]“.

Töötajate töötingimuste seaduse paragrahvi 5 lõikega 1⁴ ei ole üle võetud direktiivi artikli 7 lõikes 2 sisalduvaid teavitamisnõudeid töötajate puhul, kes töötavad tavaliselt Eestis ja kelle tööandja on lähetanud muusse liikmesriiki, ning see ei ole seetõttu kooskõlas direktiivi artikli 7 lõikega 2.

Järeldus

Euroopa Komisjon on eeltoodust lähtuvalt seisukohal, et Eesti ei ole täitnud direktiivi artikli 5 lõikest 1 ja artikli 7 lõikest 2 tulenevaid kohustusi.

Kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 258 kutsub komisjon Eesti valitsust üles esitama kahe kuu jooksul alates käesoleva kirja kättesaamisest oma seisukoha eeltoodu kohta.

Pärast selle seisukoha läbivaatamist või juhul, kui ettenähtud tähtaja jooksul ei ole seisukohta esitatud, võib komisjon vajaduse korral esitada samas artiklis osutatud põhjendatud arvamuse.

Lugupidamisega,

Komisjoni nimel

Roxana MÎNZATU

Juhtiv asepresident

