



Arina Ivannikova
Larssen CS OU
legal@larssen.ee

Teie 05.08.2026

Meie 17.08.2026 nr 3-4/2710-2

Vastus pöördumisele seoses töölepingu ülevõtmise võimalikkusega

Lugupeetud Arina Ivannikova

Täname Teid pöördumise eest! Palusite selgitada töölepingu seaduse (TLS) §-ga 112 ja võlaõigusseaduse (VÕS) §-ga 179 seonduvat. Saame Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt selgitada kehtivat seadust oma pädevuse piires. Samas ei saa ministeeriumi õiguslaseid selgitusi pidada kehtiva õiguse ammendavaks tõlgenduseks, kuivõrd põhiseaduse §-st 146 lähtuvalt mõistab õigust, sh annab kaasusspetsiifilistes olukordades ammendavaid tõlgendusi, üksnes kohus. Saame siiski selgitada alljärgnevat.

TLS § 112 kohaselt olukorras, mil ettevõtte omandatakse ja ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust, lähevad töölepingud omandajale muutumatult kujul üle. Ettevõtte üleminek võib toimuda mistahes õiguslikul alusel (nt juriidiliste isikute ühinemine, jagunemine, ümberkujundamine, müügileping jne). Ettevõtte üleminek ei tähenda alati, et ettevõtte tervikuna läheb üle, vaid üleminekuna võib olla käsitletav ka teatud eraldiseisva majandusüksuse üleminek. Ettevõtte üleminekul peavad muutumatul kujul üle minema ka töölepingud ja muud töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused. Seetõttu on oluline igas nn. töölepingu osapoolte muutumise olukorras analüüsida, kas tegemist on ettevõtte üleminekuga TLS § 112 kontekstis või mitte. Säte täidab töötaja kaitse eesmärki. Täiendavat kohtupraktikat ettevõtte ülemineku kohta on toodud ka [TLS selgitustes](#). Lisaks vajab märkimist, et TLS-is toodud ettevõtte ülemineku reeglistik põhineb EL Nõukogu direktiivil 2001/23/EÜ. Direktiivi eesmärk on tagada, et ettevõtte üleminekul ei sõltuks töötaja õiguste säilimine poolte tahtest.

Kui on tuvastatud, et tegemist siiski ei ole ettevõtte ülemineku olukorraga, siis tulenevalt üldisest lepinguvabaduse põhimõttest võivad pooled vastastikusel nõusolekul leppida kokku neile sobivates tingimustes. Töölepingu puhul peab sellistes kokkulepetes arvestama, et tingimused ei tohi olla töötajale ebasoodsamad kui TLS sätestab. Leiame, et TLS ei välista töölepingu ülevõtmist VÕS § 179 alusel, kui kõik kolm osapoolt annavad selleks sõnaselge nõusoleku. Asjaolu, kas tegemist on sama kontserni ettevõtetega või mitte, ei mõjuta VÕS § 179 rakendamise võimalikkust, kuid eeldab taas eelnevat analüüsi, kas tegemist võib olla hoopis ettevõtte üleminekuga TLS kontekstis.

Küsimuses on madalama astme kohtu kohtupraktikat. Tartu Maakohus on 27.06.2016 [otsuses](#)

[nr 2-16-3089](#) analüüsinud töölepingu ülevõtmise võimalikkust VÕS § 179 alusel ja leidnud järgmist: „kuigi töölepingu seadus töölepingu üleandmist ei reguleeri, ei ole töölepingu üleandmine vastavalt VÕS § 179 lõikele 1 siiski välistatud. Kostja väide, nagu sellega väheneksid töötaja, kui töösuhte eelduslikult nõrgema poole õigused ja sotsiaalsed garantiid ei ole põhjendatud. Vastupidi – töölepingu üleandmine võimaldab töösuhte jätkamist uue tööandja juures. Töölepingu üleandmine on VÕS § 179 lg 1 järgi võimalik vaid töötaja enda nõusolekul.“

Lepingu ülevõtmise tagajärgedega seondult selgitab VÕS I komm vlj VÕS § 179 lg 2 kohta järgmist: „Sisuliselt on lepingu ülevõtmise tagajärjeks senise lepingupoole asendumine teise isikuga, mis ei too iseenesest /.../ kaasa mingeid muudatusi lepingulise suhte sisus. /.../ Seadus ei anna otsest vastust küsimusele, kas koos lepingu üleminekuga lähevad uuele lepingupoolele üle ka enne lepingu ülevõtmist sissenõutavaks muutunud lepingust tulenevad kohustused. Teatud kohustuste osas on Riigikohus seda eitanud, kuna tegemist on senise lepingupoole isiklike kohustusega, mis ei ole pärast nende sissenõutavaks muutumist enam senise lepinguga seotud, lõppastmes sõltub see aga lepingupoolte kokkuleppest.“ Seetõttu kui pooled soovivad lepingut üle anda, on mõistlik kogunenud põhipuhkust, tööstaaži jm puudutavates küsimustes sõlmida vaidluste riski maandamiseks konkreetsed kokkulepped.

Vastuse saamiseks, et kuidas on õige töötamise registris muudatusi märkida, palume pöörduda Maksu- ja Tolliameti poole.

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Seili Suder
osakonnajuhataja

Maria-Helena Rahumets +372 5916 2680
Maria-Helena.Rahumets@mkm.ee