



## TÖÖINSPEKTSIOON

Siseministeerium  
[info@siseministeerium.ee](mailto:info@siseministeerium.ee)

Teie: 17.07.2025 nr 1-6/3204-1

Meie: 22.08.2025 nr 1.1-7/1476-1

### Arvamus välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse (ühtne luba) eelnõu

Edastasite Tööinspektsioonile arvamuse avaldamiseks välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse (ühtne luba) eelnõu koos lisadega. Oleme edastatud dokumendid läbi töötanud ja tooksime välja järgmised tähelepanekud.

Eelnõuga kehtestatakse piirang, mille kohaselt tööandja ei või riigilõivu tasu välistöötajalt tagasi nõuda, kui ta on selle ise tasunud (VMS-i § 41 täiendatakse lõikega 3) ning sätestatakse sanktsioonid olukorras, kus tööandja seda piirangut on rikkunud – kohustatakse tööandjat hüvitada välismaalasele riigilõiv (s.o VMS-i § 286 täiendatakse lõikega 7) ning keelu rikkumise eest nähakse ette rahatrahvi kuni 300 trahviühikut (s.o VMS-i täiendatakse §-ga 301<sup>1</sup>). Praktikas on paraku üsna tavapärane, et tööandjad nõuavad välismaalt Eestisse tööle tulnud töötajatelt erinevate kulude hüvitamist, sh riigilõivu tasumist. Kuigi nimetatud muudatused on tervitatavad ja Tööinspektsioon toetab nende lisamist VMS-i, siis antud punktide osas jääb siiski küsimus, kuidas seda kohustuse täitmist (kohustust tagastada välismaalasele riigilõiv) tagatakse, sest trahvi määramine ei pruugi seda tagada – trahvi makstakse ära, aga välismaalane suure tõenäosusega riigilõivu summat ei saa ilmselt enne tagasi, kui ta pöördub vastava nõudega Töövaidluskomisjoni või kohtusse (mis arvestades riigilõivu suurust, ilmselt ei ole üksinda väärt, et seda bürokraatliku teekonda ette võtta). Hirmust tööandja (ja eelkõige töökaotuse) ees ei pruugi paljud töötajad seda sammu ettegi võtta ja politsei, kes on pädev trahvi määrama, ei pruugi rikkumisest teada saada.

Lisaks toome välja mõtted järgmiste eelnõus ja seletuskirjas toodud punktide kohta:

- Eelnõu lk 25: *Kehtestatava korra kohaselt peab töökohavahetuse registreerimise taotluse esitama PPA-le tööandja, kelle juures välismaalane soovib tööle asuda. Töökohavahetuse registreerimise taotluses tuleb kavandavate muudatuste kohaselt esitada samad andmed, mis tööandja peab tähtajalise elamisloa määrase § 14 lõike 3 kohaselt esitama tööandja kutses. Töökohavahetuse registreerimise taotluses tuleb muuhulgas esitada andmed töötamise kohta, sealhulgas töötamise alus, brutotöötasu, töötamise algus- ja lõpukuupäev jne. Samuti tuleb vajadusel lisada täiendavad tõendid, kui töötamisele kohaldu eritingimus. Näiteks, kui tööle asutakse iduettevõtte erisuse alusel, tuleb lisada ekspertkomisjonile esitatud taotluse number.*
- Kommentaar: Praktikas vahetatakse tööandjat, siis kui teine potentsiaalne tööandja on olemas. Taotlus tuleb esitada kaks kuud ette, samas tuleb töötajal TLS-st tulenevalt järgida ka etteteatamistähtaega töölepingu ülesütlelemisel, ehk (pärast katseaega) teatada 30 kalendripäeva ette. Juhul, kui töötaja olemasoleva tööandja juures ütleb töölepingu üles nõnda, et töökohavahetuse taotluse rahuldamise korral saaks otse uue tööandja juurde liikuda, riskib ta sellega, et taotluse rahuldamata jätmise korral jääb töötaks. Kui töötaja töötaks jäämisega riskida ei taha, on tal võimalik ülesütlelemisavaldus esitada üksnes pärast PPA poolt töökohavahetuse taotluse rahuldamist. Mis tähendab seda, et lisaks kahele kuule, venib tööandja vahetus 30 päeva võrra veel pikemaks (s.t 60+30 päeva). Kuidas aga on reguleeritud olukord kus töötajal tuleks 30 päeva veel eelmise/olemasoleva tööandja juures „ära töötada“, samas on elamisluba juba seotud uue tööandjaga, kuivõrd töökohavahetuse taotlus on rahuldatud?
- Eelnõu § 189<sup>2</sup> lg 3: *Välismaalane, kellel on tähtajaline elamisluba ettevõtjasiseseks üleviimiseks või kes on lähetatud töötaja Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse tähenduses, võib selle elamisloa kehtivusajal olla tööta kuni kolm kuud, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles*

*majanduslikel põhjustel töölepingu seaduse § 89 lõike 1 või 2 kohas. Seletuskirja lk 27 on kirjas: Kuigi kehtiva VMS-i kohaselt on välismaalasel lubatud olla töötaja kuni kolm kuud, kui tööandja ütles töölepingu erakorraliselt üles majanduslikel põhjustel, siis seda võimalust kohaldati praktikas üksnes neile välismaalastele, kellel oli tööleping Eesti tööandjaga ning seega ka töösuhte lõpetamise aluste kontrollimine võimalik. Lähetatud töötajate ja ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate puhul asub välismaalase tööandja, kellega välismaalasel on sõlmitud tööleping, välisriigis. Seetõttu oli töösuhte lõpetamise aluste kontrollimine keeruline ning praktikas neile töötaja olemise perioodi ei võimaldatud.*

- Kommentaar: Seletuskirjas tuuakse välja, et välismaise tööandja puhul on töötajaga töösuhte tegeliku lõpetamise kontrollimine keeruline, sest tööandja on välisriigis. Samas uus säte oma sõnastuses suunab PPA-d seda kontrolli ka edaspidi läbi viima ehk küsitav on kuidas eelnõuga planeeritavat sätet on mõeldud praktikas rakendada.
- Lisa 2 vastavustabel lk 15 on kirjas, et Eesti ei võimalda pikema ajavahemiku vältel töötaja olla.
  - Kommentaar: eelnõu kohaselt tahab Eesti võimaldada töötaolekut 3-6 kuud, kuid vastavustabelis on kirjas, et Eesti ei võimalda olla pikema kui kolmekuulise ajavahemiku jooksul töötaja. Samas kui tähtajaline elamisluba on olnud vähemalt kaks aastat, võib isik olla töötaja kuni kuus kuud. Kuus kuud on üsna pikk periood olla töötaja, mistõttu tekib küsimus, kas oleks mõistlik sätestada PPA-le õigus kontrollida, kas isikul on enda ülalpidamiseks nii pika perioodi vältel piisavaid rahalisi vahendeid?

Juhime tähelepanu ka eelnõus toodud terminoloogiale, nt on kasutatud seletuskirjas mõistet ametikoht (lk 30), kuid ülejäänud tekstis töökoha mõistet. Ametikoht on eelkõige ATS-is kasutatav mõiste, aga ATS kohaselt ei saa ametnikuks nimetada välismaalast, seega see mõiste ei sobi eelnõu seletuskirja. Lisaks on segadusse ajav töökoha mõiste, kuna eelnõus räägitakse nii tööandja vahetamisest, kui ka sama tööandja juures teiste ülesannete täitma asumisest ning kohati on seetõttu seletuskirja raske lugeda. Ehk teeme ettepaneku seletuskirja selle pilguga üle vaadata ja sõnastust muuta/kohendada (nt nagu on eelnõu § 177 lg-s 4<sup>1</sup> neid eristatud).

Lõpetuseks märgime, et toetame eelnõuga plaanitavaid muudatusi ja nõustume, et need võivad kaasa aidata välismaalaste ekspluateerimise vähendamisele. Kuna eelnõu puudutab vaid elamisloa menetlusega seonduvat, siis juhiksime siiski tähelepanu ühele praktikas esile kerkinud tendentsile, mille osas leiame, et see vajab lähemas tulevikus VMS (aga ka teiste seonduvate õigusaktide) regulatsiooni ülevaatamist ja muutmist.

Nimelt näeb Tööinspeksioon oma järelevalve raames seda, et ärakasutamisest on saanud mõnede ettevõtjate jaoks „ärimudel“ – see tähendab, et ära kasutatakse nii süsteemi ehk seaduse kitsaskohti kui inimesi. Pahatahtlikud tööandjad kasutavad ära nii meie enda Eesti inimesi, aga ka välismaalt tulnud võõrtöötajate haavatavust. Viimased ei tunne keelt ega kehtivaid seaduseid, mis loob hea pinnase ärakasutamiseks. Välismaalaste Eestisse tööle kutsumisel täidetakse küll paberil seadusega ettenähtud nõuded ja vahendajad maalivad koduriigis töötajatele ilusa pildi Eestist ja siin ootavast tööst – sageli kaasneb sellega ka kopsakas vahendustasu nõudmine ja kõik selleks, et Eestis madalapalgalist tööd teha sageli topelt tundidega. Sageli juhtub, et pärast paari töötamiskuud jätab tööandja töötajale töötasu välja maksmata või hakkab seda osade kaupa maksma, seejuures osaliselt võlg jäädes (seda kinnitab mh töövaidluste arvu kasv, kus töövaidluskomisjoni pöördunud avaldajaks on välismaalane). Maksmata töötasult jäävad deklareerimata ka tööjõumaksud ning seeläbi „teenib“ tööandja märkimisväärse tulu ja saavutab sellega ebaausa konkurentsieelise. Kui töötaja tuletab tööandjale meelde maksmata töötasu, päädib see sageli n-ö „konfliktina“, kus tööandja saab paari nupuvajutusega töötamise registris töösuhte lõppenuks märkida (kuigi realselt töösuhte lõppenud ei ole, sest pooled ei ole saavutanud kokkulepet töösuhte lõpetamiseks TLS § 79 alusel ning ülesütlemisavaldust ei ole kumbki pool teisele esitanud) ja/või maksab tööandja VMS-ga ettenähtust madalamat töötasu, mis toob kaasa lühiajalise töötamise registreeringu tühistamise ja välismaalase Eestist väljasaatmise (PPA ei saa kontrollida ja/või anda hinnangut töösuhte lõppemise/mittelõppemise faktile, kuna see on juba töövaidluse teema). See omakorda tähendab, et Eestis lühiajalise töötamise registreeringu alusel tööd teinud välismaalane ei jõua sageli lühikese aja jooksul (PPA saab anda välismaalasele maksimaalselt 30 kalendripäeva vabatahtlikuks lahkumiseks) pöörduda töövaidluskomisjoni ega kohtusse või ei jõua oma avalduse alusel tehtavat lahendit ära oodata (kui täna avaldaja istungile ei ilmu, jätab töövaidluskomisjon avalduse lihtsalt läbi vaatamata) ja töötaja jääb realselt ilma võimalusest saada kätte välja teenitud töötasu. Kuigi välismaalane võiks näiteks töövaidluskomisjoni istungil osaleda video teel (vt töövaidluse lahendamise seaduse § 42<sup>1</sup>) või esindaja vahendusel, neid võimalusi sageli ei kasutata, sest neist ei olda teadlikud ja/või tundub protsess keeruline ja aeganõudev (töövaidluskomisjonis/kohtus tuleb kasutada tõlki ja vormistada dokumendid eesti keeles) ning see kõik tagab tööandjale taas „kasumi“ maksmata töötasu näol.

Ehk siis kokkuvõtlikult näeb Tööinspeksioon vajadust vaadata üle ka lühiajalise töötamise registreeringu alusel töötamist (ja sellega seonduvalt ilmselt ka maksukorralduse seaduses sätestatud töötamise registreerimist) puudutavat regulatsiooni, mis ei võimaldaks tööandjatel võõrtöötajaid eelkirjeldatud viisidel ära kasutada (sageli

ei ole rikkumised nii rasked, et tööandjat oleks võimalik vastutusele võtta inimkaubanduse kuriteo toimepanemise eest).

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaire Saarep

Peadirektor

Kairit Kuusemaa

5596 3175, [kairit.kuusemaa@ti.ee](mailto:kairit.kuusemaa@ti.ee)

Jaana Vaus Madureira Silva

5344 0322, [jaana.vaus@ti.ee](mailto:jaana.vaus@ti.ee)



austame  
erinevusi

