

Teema: Arvamus välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seaduse (ühtne luba) eelnõu kohta

From: @siseministeerium.ee>

Sent: Wednesday, November 26, 2025 2:00 PM

To: Natalja Pashko <natalja.pashko@mail.ee>

Cc: SiM info <info@siseministeerium.ee>

Subject: Arvamus välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seaduse (ühtne luba) eelnõu kohta

Lugupeetud Natalja Paško,

Täname välismaalaste seaduse muutmise ja sellega seondult teiste seaduste muutmise seaduse (ühtne luba) eelnõule esitatud arvamuse eest!

Selgitame, et eelnõuga viiakse Eesti kehtivasse õigusesse sisse muudatused, mis tulenevad Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. aprilli 2024. aasta direktiivist (EL) 2024/1233. Eelnõu muudatuste väljatöötamisel on seejuures arvestatud Vabariigi Valitsuse ja Riigikogu heakskiidetud seisukohti eelviidatud direktiivile, mille kohaselt ei tohi tööandja vahetamine kaasa tuua välismaalase pikaajalist töötust ega ülemäärast koormust Eesti sotsiaalsüsteemile.

Direktiivi 2024/1233 artikli 11 lõike 4 kohaselt peab liikmesriik võimaldama välistöötajal ühtse loa kehtivusajal olla töötaja kuni kolm kuud, kui ta on ühtse loa valdaja olnud vähem kui kaks aastat, või kuni kuus kuud, kui kolmanda riigi kodanik on olnud ühtse loa valdaja rohkem kui kaks aastat. Kui kehtiva Eesti õiguse kohaselt on välistöötajal lubatud olla kuni 90 päeva töötaja, tingimusel, et tööandja ütles töölepingu üles erakorraliselt majanduslikel põhjustel, siis eelnõuga kavandatavate muudatuste järgselt on välistöötajal lubatud olla töötaja ka olukorras, kus töösuhe lõppes muudel põhjustel, sealhulgas välismaalase poolt töölepingu ülesütlemise korral. Seejuures võimaldatakse neil välistöötajatel, kellel on elamisloa olnud vähemalt kaks aastat, olla elamisloa kehtivusajal töötaja kuni kuus kuud. Teatud erijuhtudel, näiteks kui välismaalane on kannatanu kriminaalmenetluses, mis on seotud eriti orjastavate töötingimustega, on lubatud töötaoleku periood kuni üheksa kuud. Oluline on tähele panna, et lubatud töötaoleku periood on seotud elamisloa kehtivusajaga, seega elamisloa pikendamisel on võimalik välistöötajal kasutada uut töötaoleku perioodi. Seega eelnõuga mitte ainult ei laiendata töötamiseks antud tähtajalise elamisloaga Eestis viibivatele välistöötajatele töötaoleku võimalusi, vaid lubatakse neil teatud tingimustel ka pikemalt töötaja olla. Märkime ka, et eelnõuga ei piirata kehtivas õiguses sätestatud võimalust ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatel ja lähetatud töötajatel olla töötaja kuni kolm kuud, kui tööandja ütles töölepingu üles erakorraliselt, kuigi eelviidatud kategooriad on direktiivi 2024/1233 reguleerimisalast väljas. Kuigi direktiivi 2024/1233 artikkel 11 lõige 4 võimaldab liikmesriikidele teatud paindlikkuse ning annab kaalutusõiguse võimaldada välistöötajal olla töötaja ka pikema perioodi jooksul, ei ole eelnõuga kavandatud töötaoleku perioodist pikema perioodi kehtestamine eesmärgipärane. Eelnõuga kavandatavate muudatustega toetatakse juba Eestis viibivate ja tööturule integreerunud välistöötajate paindlikumat töökohavahetust, ilma et see soodustaks pikaajalist töötust või tooks Eesti sotsiaalsüsteemile kaasa liigse koormuse. Kui välistöötaja lubatud töötaoleku perioodil uut tööandjat ei leia, on tal võimalik jätkata tööandja otsinguid oma asukohariigis ning töö leidmise järgselt taas Eesti naasta.

Selgitame, et direktiivi 2024/1233 artikli 12 lõike 1 punkti c kohaselt tuleb kolmandast riigist pärit töötajaid kohelda võrdselt liikmesriigi kodanikega määruses 883/2004 kindlaks määratud sotsiaalkindlustusliikide, sh töötushüvitiste osas, kuid direktiiv ei kohusta liikmesriiki võrdsustama töötaoleku perioodi töötuskindlustushüvitise perioodiga.

Lugupidamisega

