



EESTI ADVOKATUUR

ESTONIAN BAR ASSOCIATION

Signe Riisalo

Esimees

Riigikogu sotsiaalkomisjon

sotsiaalkomisjon@riigikogu.ee

01.04.2026 nr 1-8/26/41

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

info@mkm.ee

Töölepingu seaduse muutmise seadus 837 SE

Lugupeetud Signe Riisalo

Riigikogu sotsiaalkomisjoni menetluses on töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu 837 SE, millega lihtsustatakse alaealiste töötamise reegleid ja muudetakse noorte tööle võtmine paindlikumaks. Eesti Advokatuuri tööõiguse komisjon soovib eelnõu osas esitada allolevad seisukohad.

1. Eelnõu § 1 p 1 ja p 2 – pereettevõtte erand

Komisjoni hinnangul on põhjust kaaluda, kas eelnõu § 1 p 1 ja p 2 alusel pereettevõtte erandi kehtestamine on vajalik ja kui see on vajalik, siis sõnastada ka pereettevõtte mõiste kooskõlas kehtiva ettevõtte ja alaealise hooldusõigust reguleeriva seadusandlusega. Pereettevõtte legaaldefinitsiooni puudumine ja eelnõu sõnastuses töölepingu seaduse paragrahvi 7 täiendamine lõikega 4² avab võimaluse alaealiste töölepingu sõlmimise erandi kuritarvitamiseks.

Eelnõu seletuskiri peab pereettevõttes töötamise all silmas olukorda, kus tööandjaks on füüsilisest isikust otsejoones üleneja sugulane, külgjoones sugulane või lapsendaja. Eelnõu tekstis kasutatav mõiste „pereettevõtte“ on aga seadusandluses sisustamata. Samuti ei seleta Vabariigi Valitsuse 09.06.2011 määrusega nr 71 kehtestatud Eesti kirjakeele normi rakendamise korra § 2 lg 1 alusel kirjakeele normi määrav õigekeelsussõnaraamat pereettevõtte tähendust. Seletava sõnaraamatu kohaselt aga on pereettevõtte ettevõtte, mida peab üks perekond. Ajakirjanduses tähistatakse pereettevõttena ka äriühingut (mitte ettevõtet selle juriidilises tähenduses), mille tegevjuhtkond koosneb asutaja alanejatest sugulastest või mille osa- või aktsiakapital jaotub abikaasade või asutaja ja tema alanejate sugulaste või muul moel üksteisega seotud füüsiliste isikute vahel¹. Ehk ebaselge on pereettevõtte tähendus ka üldkeeles.

Eelnõu seletuskirjas selgitatud Euroopa Liidu õiguse mõistete autonoomsus ei õigusta

¹ Vt J. Palm, J. Suu, Pereettevõtete TOPi võitja kasvatas aastaga kasumit pea 50 miljonit, leitav

<https://www.aripaev.ee/suur-top/2025/08/28/pereettevotete-topi-voitja-kasvatas-aastaga-kasumit-pea-50-miljonit>

siseriiklikus õiguses mõistete defineerimata jätmist. Ka seletuskirjas viidatud direktiivi (EL) 94/33 artikli 2 lõike 2 punkt b ei sätesta keeldu kehtestada Eestis pereettevõtte legaaldefinitsiooni. Võrdlusena pereettevõtte kui Euroopa Liidu õiguse autonoomse mõiste kohta esineb Euroopa Liidu õiguses ka autonoomne töötaja mõiste. Eesti õiguses on töötaja mõiste sellest hoolimata sisustatud. Viimast sõltumata sellest, kas tegemist on tähtajalise või tähtajatu lepinguga, täis või osalise tööajaga töölepinguga. Eesti õiguses on töötaja füüsiline isik, kes teeb teisele isikule tööd tasu eest, alludes tema juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1 lg 1).

Teistes EL liikmesriikides ei ole töötaja mõiste alati samane Eesti õiguses kehtivale töötaja mõistele ja EL õiguses eksisteerib erinevaid töötaja mõisteid. EL õiguses on oma autonoomne töötaja mõiste, s.t töötaja mõiste, mis sisu poolest enamasti kattub, kuid alati ei pea kattuma siseriikliku õiguse (Eestis: töölepingu seaduse) alusel leitava töötaja mõistega. See on ka loomulik, sest EL õigus kehtib ühetaoliselt kõikides liikmesriikides, mille siseriiklikud õigusaktid on teineteisest erinevad ja vastasel juhul ei oleks praktiliselt võimalik Euroopa Kohtul EL õiguse tõlgendamise ning edasiarendamisega tegeleda. Kirjeldatud EL õiguses toodud töötaja mõiste autonoomsusest tuleneb ka, et siseriiklikust õigusest tulenev töötaja määratlus ei välista isiku määratlemist „töötajana” EL-i õiguse tähenduses. Sarnaselt tuleneb pereettevõtte mõiste autonoomsusest, et siseriiklikust õigusest tulenev pereettevõtte määratlus ei välista pereettevõtte määratlemist liidu õiguse tähenduses.

EL õigus jaguneb esmaseks (aluslepingud) ja teiseks õiguseks (direktiivid, määrused, otsused, soovitused). On võimalik, et esmases õiguses arendab kohtupraktika välja ühe mõiste, teiseses õiguses kasutavad direktiivid erinevaid mõisteid. Nii on kohtupraktika selgitusel ELTL art 157 (meeste ja naiste võrdne palk), mis töötaja mõistet ei ava, tähenduses töötaja isik, kes teatud aja kestel osutab teisele isikule tema juhistel tasu eest teenuseid (C-256/01, *Allonby*, p 67). Kui teiseses õiguses on töötaja defineerimata, nagu näiteks kollektiivseid koondamisi puudutavas direktiivis 98/59/EÜ, mis viitab vaid siseriiklikus õiguses defineeritud töötaja mõistele, on kohtupraktikas arendatud välja autonoomne töötaja mõiste konkreetse direktiivi tähenduses (näiteks C-229/14, *Balkaya*). Kohus luges eelviidatud asjas liidu teise õiguse, kollektiivsete koondamise direktiivi mõttes töötajaks ka kapitaliühingu juhatuse liikme, kes osutab tasu eest teenuseid teda ametisse nimetanud äriühingule ja kes on selle äriühingu oluliseks osaks ning kes tegutseb selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja kelle võib igal hetkel ilma mingite piiranguteta tagasi kutsuda.

Eesti õiguses eelkirjeldatud tingimustele vastav äriühingu kontrollorgani liige töötajaks samas ei kvalifitseeru, kuid EL õiguse esmasuse põhimõttel tuleb ka töölepingu seaduses toodud kollektiivse koondamise kriteeriume kontrollida selliselt, et töötajate arvu hulka arvatakse Euroopa Kohtu otsuses kirjeldatud tingimustele vastav kapitaliühingu kontrollorgani liige. Sarnaselt tuleb rinnaga last toitvate kapitaliühingu kontrollorgani liikmetele kohaldada töölepinguliste töötajatele antavaid eeliseid (vt ka C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Līzings SIA*, punktid 51 ja 56) nagu näeb ette TTOS § 10.

Kokkuvõtvalt, kui pereettevõtte erandi kehtestamine on üldse asjakohane, puudub seadusandlik takistus töölepingu seaduses pereettevõtte defineerimiseks. Vastava definitsiooni sõnastamisel on soovitatav kaaluda Saksamaa noorte töökaitse seaduse (*Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend*) § 1 lg 2 eeskujuna, kuid ka Eestis kehtiva ettevõtte (TsÜS § 661, VÕS § 180 lg 2, § 185, TLS § 113 [C-194/18, *Jadran Dodič v Banka Koper and Alta Invest*, p 47]) ja hooldusõigust ning eeskostet (PKS 10. pt, § 161, 12 pt) reguleeriva seadusandlusega kooskõlas olevat sõnastust.

2. Eelnõu § 1 p 3 – seadusliku esindaja nõusoleku andmise keelu rikkumise tagajärg

Komisjon teeb ettepaneku täiendada sõnastust, tagamaks seadusliku esindaja nõusoleku andmise keelu rikkumise tagajärjena sellise nõusoleku tühisus.

Kehtiva TLS § 8 lg 1 sätestab seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta töölepingu sõlmimiseks antava alaealise tahteavalduse tühisuse tingimused. Samas ei sätesta kehtiv seadus § 8 lg 2 sätestatud nõusoleku andmise keelu rikkumise tagajärge. Ka eelnõu § 1 p 3 alusel kehtestatav seadusliku esindaja nõusoleku andmise keelu rikkumise tagajärg on ebaselge. Sellist tagajärge ei sisusta ka TLS § 2.

Nii on võimalik otseselt töötaja kasuks sätestatud normidest kõrvalekaldumisel tehtud tehinguid lugeda TsÜS § 87 alusel kehtivaks põhjusel, et keelu mõtteks ei ole tuua kaasa tehingu tühisust. Sarnaselt on TsÜS § 83 alusel leitud, et töölepingu vorminõude eesmärgist ei tulene, et tööleping või selle muutmise kokkulepped oleksid kirjaliku vormi järgimata jätmisel tühised (RKTKo 19.03.2008 nr 3-2-1-6-08, p 13).

Vältimaks võimalust, et vaidluse korral loetakse õppimiskohustusliku alaealise koolivaheajal töötamiseks antud seadusliku esindaja nõusolek ja seeläbi TLS § 8 lg 1 alusel ka seaduses sätestatud piiranguid eirav tööleping kehtivaks, palub tööõiguse komisjon kaaluda eelnõu täiendamist. Täienduse sõnastus peaks tagama, et seadusliku esindaja nõusoleku andmise keelu mõtteks on tuua kaasa keeldu rikkuva nõusoleku (ja alaealise töölepingu) tühisus.

3. Eelnõu § 1 p 3 – koolivaheajal töötamise piirangu leevendamine

Komisjon leiab, et koolivaheajal töötamise piirangu leevendamise analüüs on eelnõus seletuskirjas puudulik ja esineb vastuolu Euroopa sotsiaalharta artikli 7 § 3 tõlgenduspraktikaga.

Kehtiv TLS § 8 lõige 2 keelab alaealise seaduslikul esindajal anda nõusolekut õppimiskohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal kauem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest. 2009. aastal TLS-i vastu võttes põhjendas seaduseandja „poole vaheaja” reeglit sõnaselgelt vajadusega kindlustada koolikohustuslikule alaealisele võimalus järgmiseks õppeperioodiks välja puhata. Seaduseandja tunnistas toona, et koolivaheajal töötamise piirang arvestab Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõiget 3 ning Euroopa Sotsiaaloiguste Komitee (edaspidi: komitee) sellekohast tõlgenduspraktikat, eelkõige komitee 2006. aasta järeldusi Hollandi suhtes, mille kohaselt peab töötamine olema keelatud vähemalt nelja nädala pikkuseks ajavahemikuks suvevaheajal ja vähemalt pooleks iga kooliaasta jooksul antava koolivaheaja kestusest.²

Nüüd esitab eelnõu seletuskiri komitee sama tõlgendust üksnes osaliselt: viidatakse neljanädalasele suvisele puhkeperioodile kui kooskõla alusele, kuid jäetakse tähelepanuta komitee samas tõlgenduses sisalduv teine oluline tingimus – et töövaba periood peaks moodustama vähemalt poole iga koolivaheaja kestusest. Tegemist on komitee kumulatiivse standardiga, mitte kahe alternatiivselt kohaldatava nõudega.

² Vt Töölepingu seadus 299 SE seletuskiri, lk 16: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/>

Kavandatava regulatsiooni kohaselt lubatakse alaealisel töötada lühematel koolivaheaegetel kuni viis päeva seitsmest (ühenädalane vaheaeg) ja kuni kümme päeva neljateistkümnest (kahenädalane vaheaeg), mis tähendab, et töövaba aeg moodustab vaheajast vaid ligikaudu 29%, mitte vähemalt 50%, nagu komitee tõlgendus nõuab. Eelnõu ei sisalda põhjendust selle kohta, miks selline lahendus tagab samaväärse kaitse taseme võrreldes senise „poole vaheaja“ reegluga, ega selgita, kuidas see on kooskõlas harta artikli 7 lõike 3 tervikliku tõlgendusega. Selleks et kavandatava muudatuse rahvusvahelise õiguse kooskõla saaks põhjalikult hinnata, peaks eelnõu seletuskiri selle küsimusega sisuliselt tegelema. Seletuskirjas on tegemata ka TLS § 8 lõike 2 muudatuse kooskõla analüüs direktiiviga 94/33.

Lugupidamisega

allkirjastatud digitaalselt

Imbi Jürgen
Esimees

Merit Aavekukk-Tamm 6979 253
merit.aavekukk-tamm@advokatuur.ee