



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

Majandus- ja Kommunikatsiooniministerium
eva.kliiman@mkm.ee
info@mkm.ee

Teie 19.04.2026 nr 2-2/1421-1

Meie 30.04.2026 nr 4/90

Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Erkki Keldo!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta, millega võetakse osaliselt üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970.

Kaubanduskoda toetab eelnõu üldist eesmärki suurendada töötasude läbipaistvust ning tagada naiste ja meeste võrdne tasustamine võrdse või samaväärse töö eest. Toetame eelnõuga kavandatavaid muudatusi, millega sätestatakse tööandja kohustus anda töölesoojajale infot eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta enne tööintervjuud, keelatakse tööandjal küsida kandidaadilt teavet tema varasema sissetuleku kohta ning sätestatakse, et tööandja ei tohi takistada töötajal avalikustamast oma töötasu suurust. Samuti peame õigeks võrdse tasustamise põhimõtte selgesõnalist toomist töölepingu seadusesse ning tervitame vabatahtliku palgapeegli teenuse loomist. Samas peame vajalikuks esitada eelnõu kohta mõned konkreetsemad kommentaarid ja ettepanekud.

1. Töötasuteabe edastamise viis ja tõendatavus

Eelnõu § 1 p 1 kohaselt lisatakse töölepingu seadusesse uus punkt, mille kohaselt esitab tööandja töölesoojajale teabe eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust.

Kaubanduskoda märgib, et kõnealune sõnastus võib jätta töötasuteabe edastamise viisi osas tõlgendamisruumi.

Kaubanduskoja ettepanek:

Selguse huvides teeme ettepaneku täiendada eelnõu seletuskirja ning täpsustada, mida loetakse töötasu avalikuks tegemiseks. Vajalik oleks täpsustada, kas piisab ka suulisest teavitamisest või peab teavitamine olema kirjalik. Seletuskirja täpsustamine looks täiendavat selgust nõuete rakendamisel.

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA

TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REGISTRIKOOD 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE

EESTI KAUBANDUS-TÖÖSTUSKODA ON SUURIM ETTEVÕTJAJD ESINDAV ORGANISATSIOON EESTIS, Kuhu kuulub üle 3500 ettevõtte, kellest enamik on väikese- ja keskmise suurusega. KOJA LIIKMED ANNAVAD ÜLE 40 PROTSENDI EESTI ETTEVÕTETE KÄIBEST, LIGI 40 PROTSENTI PUHASKASUMIST JA TASUVAD ÜLE 40 PROTSENDI RIIKLIKEST MAKSUDEST. KODA ESINDAB JA KAITSEB KÕIGI ETTEVÕTJATE ÜHISHUVE NING ON MITTERIIKLIK JA APOLIITLINE ORGANISATSIOON.



2. Töötasu konfidentsiaalsus

Eelnõu § 1 p 3 kohaselt täiendatakse töölepingu seaduse § 28 lõiget 2 punktiga 14, mille kohaselt keelatakse tööandjal takistada töötajal oma töötasu suurust avalikustamast.

Praktilise poolte pealt võib nii tööandjatel kui ka töötajatel tekkida küsimus, mis saab olemasolevatest töölepingutest ja muudest kokkulepetest (nt ärisaladuse kaitse kokkulepped), millega on töötajal keelatud oma töötasu suurust avalikustada. Töölepingu seaduse § 2 kohaselt on töötaja kahjuks seadusest kõrvalekalduv kokkulepe tühine. Seega muutuksid eelnõu jõustumisel sellised kokkulepped tühiseks, kuid see ei pruugi olla praktikas kõigile osapooltele teada.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada eelnõu seletuskirja selgitusega, et tulenevalt töölepingu seaduse §-st 2 on kõikides olemasolevates töölepingutes ja muudes kokkulepetes sisalduvad töötasude konfidentsiaalsust käsitlevad sätted eelnõu jõustumisel töötasu avalikustamise osas tühised.

3. Palgapeegel

Eelnõu § 3 p 1 kohaselt lisatakse soolise võrdõiguslikkuse seadusesse palgapeegli regulatsioon. Eelnõu seletuskiri kajastab mitmeid olulisi punkte, mis peaksid olema sätestatud ka eelnõus. Näiteks eelnõu seletuskirja lk-l 4 on küll kirjas, et palgapeegli kasutamine on tööandjale vabatahtlik, kuid see ei tule välja eelnõu enda sõnastusest. Samas on Kaubanduskoja hinnangul oluline, et seaduses oleks selgelt kirjas, et tegemist on vabatahtliku lahendusega. Samuti ütleb seletuskiri lk-l 6, et juurdepääs näitajatele on ainult tööandjal (tema määratud esindajal) ja ühelgi kolmandal isikul näitajatele juurdepääsu pole. Samas ei ole antud tingimust kirjas eelnõus. Õigusselguse ja tööandjate usalduse tagamiseks peab Kaubanduskoda vajalikuks, et teenuse olemus ja andmekaitse tingimused oleksid selgelt seaduses kirjas.

Lisaks soovime välja tuua, et palgapeegli puhul peab olema tagatud, et palgapeegli näitajad ei muutuks töövaidlustes või voliniku menetlustes vaikimisi tõendiks sama või samaväärse töö võrdlemisel. Samuti ei tohi tekkida olukord, kus oodatakse, et tööandja peab palgapeegli abil tõendama diskrimineerimise puudumist. Kuna tegemist on statistilise üldistusega, mida tööandja ise sisuliselt ei kontrolli, ei saa see olla aluseks konkreetsete tööde võrdlemisele.

Kaubanduskoja ettepanekud:

- Lisada eelnõu § 1 p-1 selgesõnaliselt, et palgapeegli kasutamine on vabatahtlik ja toimub tööandja taotlusel. Samuti palume eelnõus sätestada, et juurdepääs palgapeegli kaudu arvatud soolise palgalõhe näitajatele on tagatud üksnes vastavale tööandjale või tema volitatud esindajale ning kolmandatel isikutel puudub juurdepääs neile andmetele.
- Täpsustada eelnõu seletuskirjas, et palgapeegel on vabatahtlik analüüsi- ja ennetustööriist ning see ei kujuta endast tõendit sama või võrdväärse töö hindamisel töövaidlustes või voliniku menetlustes.



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

4. Tehnilised märkused

Eelnõu seletuskirja lk-l 3 on kirjas, et „.../ ka SoVS § 2 lõige 2 punkt 3 keelustab olukorra, kus tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele“. Juhime tähelepanu, et SoVS viide on vale ning see peaks olema SoVS § 6 lg 2 p 3.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Ireen Tarto

Ireen.tarto@koda.ee