



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

Justiits- ja Digiministeerium  
[info@justdigi.ee](mailto:info@justdigi.ee)

Teie 08.06.2026 nr 8-1/4501-1  
Meie 07.07.2026 nr 4/125

## Arvamuse esitamine täitemenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuse kohta

Lugupeetud Liisa-Ly Pakosta!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Justiits- ja Digiministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust täitemenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuse (edaspidi: VTK) kohta. Järgnevalt esitame oma seisukohad VTK kohta.

### 1. Kavandatav lahendus vähendab tööandjate halduskoormust vaid osaliselt

VTK punkti 3.3.5 kohaselt vabastatakse võlgniku suhtes kohustatud kolmas isik arestimisakti täitmise kohustusest juhul, kui väljamakse tehakse Eestis tegutsevas krediidi- või makseasutuses võlgniku nimele avatud kontole (VTK lk 12–13, p 3.3.5). VTK kohaselt kohaldub tööandja vabastus üksnes juhul, kui töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud kontole.

Kaubanduskoda toetab väljatöötamiskavatsuse eesmärki muuta täitemenetluses võlgniku sissetuleku arestimise kord selgemaks, lihtsamaks ja paremini toimivaks. Plaanitav muudatus aitab vähendada ettevõtjate halduskoormust, millele Kaubanduskoda on ka varasemalt tähelepanu juhtinud.

Kui aga võlgnik esitab töötasu maksmiseks kolmanda isiku konto või välisriigi krediidi- või makseasutuse konto, ei rakendu kavandatav lihtsustus ning tööandjal säilib jätkuvalt arestimisakti täitmise kohustus.

Kaubanduskoda leiab, et sellisel juhul jääb tööandja halduskoormus sisuliselt samaks ning kavandatav lahendus ei täida eesmärki vähendada tööandjate koormust täitemenetluses. Oluline on rõhutada, et tööandjal puudub igasugune võimalus mõjutada, millisele kontole töötaja töötasu kantakse, sest see on üksnes töötaja enda otsustada. Seega ei sõltu tööandja halduskoormuse vähenemine tema enda tegevusest, vaid täielikult töötaja valikust, mis muudab kavandatava lihtsustuse tööandja seisukohast ettearvamatuks ja ebapiisavaks.

VTK-s puudub põhjalik ülevaade tööandjate senisest sissetuleku arestimisega seotud halduskoormusest ning selle tegelikust ulatusest. Kaubanduskoda on varasemalt hinnanud, et tööandjal kulub hinnanguliselt ühe töötasu arestimise akti peale esimesel kuul keskmiselt ca 95 minutit ning igal järgmisel kuul ca 10 minutit. Näiteks peab

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 enamused on väikese- ja keskmise suurusega. Kõja liikmed annavad üle 40 protsendi Eesti ettevõtete käibest, ligi 40 protsendi puhaskasumist ja tasuvad üle 40 protsendi riiklikest maksudest. Koda esindab ja kaitseb kõigi ettevõtjate ühishuve ning on mitteriiklik ja apoliitiline organisatsioon.



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

100

tööandja tutvuma töötasu arestimise aktiga ning saada selle sisust aru. Sellele kulub meie hinnangul tööandjal keskmiselt 60 minutit. Selle aja hulka läheb näiteks tutvumine töötasu arestimise aktiga, taustainfo kogumine seadusest või muust allikast, suhtlus töökaaslaste ja/või kohtutäituriga. Kui tööandjal on varasem kogemus töötasu arestimise aktiga, siis võib aktist arusaamine minna kiiremini. Samas kui tegemist on väikeettevõtjaga, kel puudub selle teema osas varasem kogemus, siis võib arusaamine, et mida ja kuidas selle aktiga edasi teha, võtta oluliselt rohkem aega. Näiteks oleme varasemalt saanud tagasisidet ühelt väikeettevõtjalt, kel kulus ca 8 tundi, et akti sisust aru saada. Lisaks võib ajakulu suurendada asjaolu, et töötasu arestimise aktid on koostatud kohtutäiturite poolt erineva sõnastusega ning paljudel juhtudel on sõnastus mittejuristi jaoks väga keeruline. Ajakulu võib suureneka ka olukorras, kus tööandja saab ühe töötaja kohta mitu arestimisakti erinevatelt kohtutäituritelt.

Kui eeldada, et töötasu arestimise akti täitmiseks kulub keskmiselt 12 kuud, siis on tööandja ajakulu kokku aastas 205 minutit ( $95 + 11 \times 10 = 205$  minutit ehk ca 3,4 tundi). Eeldame, et töötasu arestimisega seotud tegevuste tegemise eest maksab tööandja oma töötajale Eesti keskmist palka. Statistikaameti andmetel oli Eesti keskmine brutokuupalk 2026. aasta I kvartalis 2135 eurot. Kuna Statistikaamet ei avalda kvartali kohta otse keskmist brutotunnipalka, saab selle tuletada, jagades keskmise brutokuupalga täistööaja nominaaltundidega (2026. aasta I kvartalis keskmiselt ca 168,7 tundi kuus) saame tulemuseks ligikaudu 12,65 eurot tunnis.

Kui tööandja tunnikulu on 12,65 eurot ning sellele lisandub tööandja tasutav sotsiaalmaks 33%, on tööjõukulu tunnis kokku ligikaudu 16,82 eurot. Seega on ühe arestimisakti täitmise seotud kulu tööandjale ligikaudu  $16,82 \times 3,4 \approx 57$  eurot aastas. Kui kohtutäiturid esitavad tööandjatele aastas hinnanguliselt 12 000 töötasu arestimise akti, on tööandjate aastane kogukulu ligikaudu  $12\,000 \times 57 \approx 684\,000$  eurot. Kui eeldada, et töötasu arestimise akt esitatakse ligikaudu 90 000 (VTK lk 13) võlgniku suhtes, ulatuks tööandjate kogukulu hinnanguliselt ligikaudu 5,1 miljoni euronit aastas.

Märgime, et kuigi VTK (lk 20–21) kohaselt on kavandataval muudatusel tööandjate jaoks haldus- ja töökoormust vähendav mõju, ei ole VTK-s piisavalt selgitatud, millises ulatuses see mõju praktikas realiseerub. VTK-st ei nähtu, kui suur osa arestimisaktidest puudutab olukordi, kus töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud kontole ning tööandja saaks arestimisakti täitmise kohustusest vabaneda. Samuti puudub hinnang sellele, kui sageli kasutatakse töötasu maksmiseks kolmanda isiku või välisriigi kontot, mille puhul tööandja koormus säilib. Ilma sellise analüüsita on keeruline hinnata, kas kavandatav muudatus vähendab tööandjate halduskoormust olulisel määral või üksnes piiratud ulatuses.

Kaubanduskoda leiab, et arvestades probleemi ulatust ja tööandjate tegelikku koormust, ei ole põhjendatud piirduda lahendusega, mille mõju sõltub üksnes töötaja tehtud konto valikust. Kui töötasu ei laeku töötaja Eestis avatud kontole, säilib tööandja senine halduskoormus, mistõttu ei ole põhjendatud jätta muljet, nagu oleks tööandja koormus kavandatava muudatuse tulemusel juba oluliselt vähenenud. Seetõttu on Kaubanduskoja hinnangul plaanitav muudatus üksnes osaline lahendus probleemile. Kaubanduskoda toetab VTK-s kavandatud lahendust neis olukordades, kus töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud kontole ja tööandja saab seetõttu arestimisakti



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

täitmise kohustusest vabaneda. Ebamõistlikult suur koormus jääb aga püsima nende juhtumite osas, kus töötasu makstakse kolmanda isiku või välisriigi kontole ning kavandatav lihtsustus ei rakendu.

Teeme ettepaneku lisada koostatavasse seaduseelnõusse punktid, mis kaotavad tööandjate koormuse ka olukordades, kus võlgniku töötasu kantakse teise isiku kontole või võlgniku välisriigis avatud kontole. Pakume välja mitmeid alternatiive, mis aitavad tööandjate koormust vähendada.

- Kogu sissetuleku arestimisega seotud arvestuslik koormus võiks jääda kohtutäituri kanda. Kohtutäitur peaks ise määrama ja tööandjale teatama, milline summa tuleb tööandjal töötaja töötasust kohtutäituri kontole kanda. Tööandjale ei tohiks jääda muid ülesandeid. Selline lahendus aitaks vähendada tööandjate halduskoormust ka nendel juhtudel, mida VTK-s kavandatud lihtsustus ei kata, ning muudaks süsteemi tervikuna ühtlasemaks ja vähem sõltuvaks sellest, millise konto võlgnik tööandjale esitab. Sellist lahendust saaks kasutada kõikidel juhtudel või üksnes olukordades, mida VTK-s sisalduv lahendus ei kata ehk kui töötasu kantakse teisele isikule kui võlgnikust töötaja või võlgniku konto on avatud välisriigis.
- Teise alternatiivina näeme lahendust, mille kohaselt kannaks tööandja töötaja kogu töötasu, mitte üksnes arestitavat osa, kohtutäituri poolt selleks otstarbeks määratud ametialasele kontole. Kohtutäitur teeks seejärel ise kinnipidamise vastavalt kehtivatele arestivaba sissetuleku ja ülalpeetavate arvestamise reeglitele ning kannaks võlgnikule kuuluva arestivaba osa viivitamatult edasi. Tööandja ülesanne piirduks sellisel juhul üksnes ühekordse, kogu töötasu suuruses ülekande tegemisega kohtutäituri poolt teatatud kontole ehk tööandjal ei oleks vaja ise hinnata, kui suur osa väljamaksest kuulub arestimisele, ega arvestada arestivaba miinimumi, ülalpeetavate arvu ega muid täitemenetluses tähtsust omavaid asjaolusid. See vähendaks oluliselt eksimisriski, kuna kogu arvestuslik ja hindamiskoormus, mis eeldab arestimisakti sisu ja seaduse erandite tundmist, läheks üle kohtutäiturile, kellel on kõik selleks vajalikud andmed juba olemas.
- Kolmanda alternatiivina palume kaaluda lahendust olukorra jaoks, kus võlgniku töötasu makstakse kolmanda isiku kontole. Sellisel juhul võiks tööandja edastada kohtutäiturile üksnes asjaomase konto rekvisiidid (nt konto numbri ja krediidi- või makseasutuse andmed), mille alusel kohtutäitur saaks arestida otse sellele kontole laekuva võlgniku osa, jättes ülejäänud kontojäägi ehk kolmandale isikule kuuluva osa täielikult puutumata. Tööandja ülesanne piirduks seega konto andmete ühekordse edastamisega ehk tööandjal ei oleks vaja ise arvutada arestitavat summat ega hinnata arestimisakti kohaldamise tingimusi. Arestimine ja arestivaba summa tagamine toimuks edaspidi otse kohtutäituri ning krediidi- või makseasutuse vahel.

### **Kaubanduskoja ettepanekud:**



- **Kaubanduskoda toetab VTK punktis 3.3.5 kavandatud lahendust osas, milles tööandja vabastatakse arestimisakti täitmise kohustusest juhul, kui töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud kontole.**
- **Samas leiame, et lahendus peab hõlmama ka olukordi, kus töötasu makstakse kolmanda isiku kontole või välisriigi krediidi- või makseasutuse kontole. Selleks pakume välja mitu alternatiivset lahendust:**
  - **Esiteks teeme ettepaneku lisada eelnõusse põhimõte, et kui tööandja kannab võlgniku töötasu muule kontole kui võlgniku Eestis asuvale kontole, siis on kohtutäituril kohustus anda tööandjale teada, milline summa tuleb tööandjal töötaja töötasust kohtutäituri kontole kanda ning tööandja peab vastava summa täiturile üle kandma, kuid tööandjal ei oleks muid töötasu arestimisaktiga seotud kohustusi.**
  - **Teiseks pakume välja lahenduse, et tööandja kannab töötaja kogu töötasu kohtutäituri poolt määratud ametialasele kontole, misjärel kohtutäitur ise teeb kinnipidamise ja kannab võlgnikule kuuluva arestivaba osa edasi.**
  - **Kolmandaks palume kaaluda lahendust, et kui töötasu makstakse kolmanda isiku kontole, võiks tööandja edastada kohtutäiturile selle konto andmed, mille alusel kohtutäitur arestib otse sellele kontole laekuva võlgniku osa, jättes ülejäänud kontojäägi puutumata, ilma et tööandjal oleks vaja ise arvutusi teha.**

## **2. Uus teavitamiskohustus suurendab ettevõtjate halduskoormust**

VTK punkt 3.3.5 näeb ette uue eraldiseisva teavitamiskohustuse, mille kohaselt peab tööandja kohtutäiturile teatama, millisele kontole tehakse võlgnikule väljamakseid, ning teavitama ka konto muutumisest. Samuti nähakse ette võimalus määrata teavitamiskohustuse rikkumise korral sunniraha (VTK lk 13, p 3.3.5).

Kaubanduskoda leiab, et uus teavitamiskohustus suurendab ettevõtjate halduskoormust. Tööandjad peavad jälgima nii konto esmast esitamist kui ka võimalikke hilisemaid muudatusi ning tagama sellekohase info õigeaegse edastamise kohtutäiturile. Praktikas tähendab see täiendavat administratiivset koormust personali- ja raamatupidamisprotsessides.

Peame problemaatiliseks ka seda, et teavitamiskohustuse rikkumisega kaasneb sunniraha määramise võimalus. Kui kavandatava muudatuse üks eesmärk on vähendada ettevõtjate koormust, siis uue kohustuse ja sanktsioonimehhanismi loomine suurendab ettevõtjate regulatiivset koormust ning liigub sellele eesmärgile osaliselt vastupidises suunas.

VTK-st võib järeldada, et teavitamiskohustuse eesmärk on võimaldada kohtutäituril kontrollida, kas tööandja vabastus arestimisakti täitmisest kohaldub ehk kas töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud krediidi- või makseasutuse kontole või muule kontole. Kaubanduskoja hinnangul piisaks sellest, kui tööandja teavitab kohtutäiturit üksnes sellest, et võlgniku töötasu kantakse võlgniku Eestis avatud kontole. Muudel juhtudel,



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA

kui tööandja sellist teavet ei esita, võib eeldada, et väljamakse tehakse muule kontole või et tööandja soovib ise täiendava halduskoormusega tegeleda.

Samas ei ole VTK-s piisavalt selgelt selgitatud, miks on selline teavitamiskohustus vajalik täiendava eraldiseisva kohustusena ning millist praktilist probleemi see lahendab. Samuti ei ole selgitatud, miks ei ole võimalik sama eesmärki saavutada olemasolevate lahenduste kaudu, ilma et see tooks kaasa täiendava halduskoormuse tööandjatele.

### **Kaubanduskoja ettepanek:**

**Teeme ettepaneku sätestada, et teavitamiskohustus kehtib üksnes juhul, kui töötasu makstakse võlgniku Eestis avatud krediidi- või makseasutuse kontole ning sellest sõltub tööandja vabastus arestimisakti täitmise kohustusest. Samas eelistab Kaubanduskoda lahendust, kus see teave liiguks kohtutäiturini automaatselt krediidi- või makseasutuste või täitmisregistri kaudu, ilma tööandjale eraldiseisvat teavitamiskohustust kehtestamata. Kui automaatse lahenduse rakendamine ei ole võimalik, peab Kaubanduskoda põhjendatuks, et vajalik teave edastatakse kohtutäiturile tööandja poolt.**

**Samas leiame, et juhtudel, kui töötasu makstakse kolmanda isiku kontole või välisriigi krediidi- või makseasutuse kontole ning tööandjal säilib niikuinii arestimisakti täitmise kohustus, ei ole eraldiseisva teavitamiskohustuse kehtestamine vajalik ega põhjendatud.**

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja kommentaare ja ettepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis kohtuma ja oma seisukohti lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ene Rammo

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja finantsdirektor peadirektori ülesannetes

Ireen Tarto

[Ireen.tarto@koda.ee](mailto:Ireen.tarto@koda.ee)