

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.04.2022
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	31.08.2022
Avaldamismärge:	RT I, 31.03.2022, 10

Töölepingu seadus¹

Vastu võetud 17.12.2008

[RT I 2009, 5, 35](#)

jõustumine 01.07.2009

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
28.01.2009	RT I 2009, 11, 67	01.07.2009
20.02.2009	RT I 2009, 15, 93	01.07.2009
06.05.2009	RT I 2009, 26, 159	01.07.2009
21.05.2009	RT I 2009, 29, 176	01.04.2010
18.06.2009	RT I 2009, 36, 234	01.07.2009, osaliselt vastavalt §-le 190
22.04.2010	RT I 2010, 22, 108	01.01.2011 jõustub päeval, mis on kindlaks määratud Euroopa Liidu Nõukogu otsuses Eesti Vabariigi suhtes kehtestatud erandi kehtetuks tunnistamise kohta Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 140 lõikes 2 sätestatud alusel, Euroopa Liidu Nõukogu 13.07.2010. a otsus Nr 2010/416/EL (ELT L 196, 28.07.2010, lk 24–26).
25.01.2012	RT I, 10.02.2012, 1	20.02.2012
08.05.2012	RT I, 25.05.2012, 24	04.06.2012
13.06.2012	RT I, 10.07.2012, 2	01.04.2013
12.12.2012	RT I, 22.12.2012, 15	01.01.2013
19.06.2014	RT I, 12.07.2014, 1	01.01.2015
19.11.2014	RT I, 13.12.2014, 1	01.01.2016, jõustumisaeg muudetud
25.11.2015	RT I, 17.12.2015, 1	01.07.2016 [RT I, 17.12.2015, 1]
15.06.2016	RT I, 08.07.2016, 1	20.12.2015, osaliselt 01.01.2016 ja 01.07.2016
23.11.2016	RT I, 07.12.2016, 1	01.01.2017
12.04.2017	RT I, 28.04.2017, 1	17.12.2016
14.06.2017	RT I, 04.07.2017, 3	08.05.2017, osaliselt 01.07.2017
15.11.2017	RT I, 28.11.2017, 2	01.01.2018
06.12.2017	RT I, 28.12.2017, 7	01.01.2018
06.06.2018	RT I, 26.06.2018, 3	01.07.2020, osaliselt 01.03.2018 ja 01.09.2019; osaliselt muudetud [RT I, 26.06.2018, 3]
17.10.2018	RT I, 26.10.2018, 1	01.07.2018
19.12.2018	RT I, 10.01.2019, 2	01.04.2022, osaliselt 05.11.2018 ja 01.07.2020; osaliselt muudetud [RT I, 30.06.2020, 11]; osaliselt muudetud [RT I, 31.03.2022, 1]
20.02.2019	RT I, 13.03.2019, 2	20.01.2019
20.02.2019	RT I, 19.03.2019, 12	15.03.2019
		01.09.2019

18.06.2020	RT I, 30.06.2020, 11	01.07.2020, osaliselt 01.04.2022; osaliselt muudetud [RT I, 31.03.2022, 1]
17.06.2020	RT I, 09.07.2020, 1	30.07.2020
09.12.2020	RT I, 29.12.2020, 2	08.01.2021
19.05.2021	RT I, 28.05.2021, 12	07.06.2021
13.10.2021	RT I, 22.10.2021, 2	01.11.2021, osaliselt 01.04.2022 ja 01.09.2022; osaliselt muudetud [RT I, 22.12.2021, 3]
27.10.2021	RT I, 12.11.2021, 2	22.11.2021
25.11.2021	RT I, 11.12.2021, 1	15.12.2021, osaliselt 15.06.2024
08.12.2021	RT I, 22.12.2021, 3	01.04.2022
16.03.2022	RT I, 31.03.2022, 1	01.04.2022

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Töölepingu mõiste

(1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

(2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.

(3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

(5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

§ 2. Sätete kohustuslikkus

Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

§ 3¹. Töösuhtest tuleneva nõude aegumistähtaeg

Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saada oma õiguse rikkumisest.

[RT I, 04.07.2017, 3- jõust. 01.01.2018]

2. peatükk TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus

(1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatud.

(2) Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(3) Kokkulepe töötajat kahjustavas või töölepingu kehtivusega seotud tingimuses, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.

[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.

§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- 3) tööülesannete kirjeldus;
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;
- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8) töö tegemise koht;
- 9) puhkuse kestus;
- 10) viide töölepingu ülesõlmimise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesõlmimise etteteatamise tähtajad;
- 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.

(2) Töölepingu andmed esitatakse heauskelt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.

(3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.

(4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatud.

(5) Tööandja säilitab töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatud lühema aja, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused.

(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.

(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.

(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.
[RT I 2009, 36, 234- jõust. 01.07.2009]

§ 6¹. Töölepingu sõlmimine kasutajaettevõtjaga

Tingimused, mis takistavad tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 38 punktis 2 nimetatud ettevõtja töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, sõlmimast töölepingut kasutajaettevõtjaga pärast kasutajaettevõttes ajutise töötamise lõppemist, on tühi.

[RT I, 10.01.2019, 2- jõust. 20.01.2019]

§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega

(1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhtudel.

(2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:

- 1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- 2) ohustab alaealise kõlblust;
- 3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- 4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- 5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu kehtestab [Vabariigi Valitsus](#)määrusega.

(4) Tööandja võib 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 7–12-aastaselt alaealisel on lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

(4¹) Tööandja võib 13-aastase alaealisega töölepingu sõlmida järgmiste tööde tegemiseks:

- 1) põllumajandustööd;
- 2) kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd;
- 3) tootlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd;
- 4) muud tööd, mis vastavad käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 4 sätestatud nõuetele.

[RT I, 28.04.2017, 1- jõust. 08.05.2017]

(5) [Kehtetu -RT I, 28.04.2017, 1- jõust. 08.05.2017]

(6) Käesolevas paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühi.

§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks

(1) Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühi, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.

(2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.

(3) Tööandja ei tohi lubada tööle 7–14-aastast alaealist enne kümne tööpäeva möödumist alaealise registreerimisest maksukorralduse seaduse §-s 25¹ sätestatud töötamise registris.

(4) 7–14-aastase alaealise registreerimisel töötamise registris kannab tööandja registrisse andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta.

(5) Tööinspektor on kohustatud pärast käesoleva paragrahvi lõikes 3 sätestatud registrikande tegemist kontrollima, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses sätestatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha.

(6) Tööinspektori nõusolekut 7–14-aastase alaealise tööle lubamiseks eeldatakse, kui käesoleva paragrahvi lõikes 3 sätestatud tähtaeg on möödunud ja tööinspektor ei ole nõusoleku andmisest keeldunud.

(7) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.

(8) 7–14-aastase alaealisega sõlmitud tööleping on tühine, kui tööinspektor keeldub käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud asjaolude kontrollimise tulemusena nõusoleku andmisest.

(9) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.
[RT I, 28.04.2017, 1- jõust. 01.07.2017]

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(1) Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhte algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

(2) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.
[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised

(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.

§ 12. Töölepingu muutmine

Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

§ 13. Töölepingu tühistamise erisused

(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.

(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.

§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed

(1) Töölepingu tühistamise või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.

(2) Töötaja tagastab tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.

(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaoluga, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasutust osa, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.

3. peatükk