



Kiiresti arenev töösuhete regulatsioon
ja kohtupraktika seab tööandjatele
uusi ootusi ja väljakutseid

Kas Sinu ettevõte on valmis?

Veebiseminar
09.04.2026

Kava

9.30 Avasõnad

Maria Pihlak, Soraineni vaidluste ennetamise ja lahendamise valdkonna partner

9.40 Kuhu liigub tööõigus aastal 2026

Pirkko-Liis Harkmaa, Soraineni tööõiguse tiimi juht, nõunik

10.05 Töövaidluste trendid

Kadri Härginen, Soraineni tööõiguse ja -vaidluste valdkonna vastutav partner

10.30 Kuidas olla valmis tööinspektori visiidiks

Kairit Kuusemaa, Soraineni töövaidluste ja -õiguse ekspert

10.55 Välismaise talendi palkamine ilma õiguslike riskideta

Gerli Helene Gritsenko

Soraineni vaidluste ennetamise ja lahendamise ekspert

11.20 Vaimse tervise riskid töökeskkonnas

Jaanika Alevi, Soraineni töövaidluste ja -õiguse ekspert

11.45 Stress on juhtimisvahend, mitte saatus

Kristjan Port, tervisekäitumise ja spordibioloogia professor

12.10 Lõppsõna

Kuhu liigub tööõigus aastal 2026

Pirkko-Liis Harkmaa,
Soraineni tööõiguse tiimi juht, nõunik

SORAINEN



Paindlikumad töötamise võimalused

- Paindliku tööaja kokkulepe
- Töötamine haiguslehe ajal
- Töötamine vanemapuhkuse ajal
- Kaug- ja hübriid töö





Palgad muutuvad läbipaistvamaks

Ettevalmistused palkade läbipaistvuse direktiivi rakendamiseks

- Võrdse töö eest võrdne tasu
- Palgaandmete läbipaistvus juba värbamisel
- Keeld palgavahemike konfidentsiaalsusele
- Õigus teabele sarnase töö tasustamise kohta
- Tõendamiskoormuse nihkumine tööandjale
- Regulaarne soolise palgalõhe aruandlus

Mitmekesisemad töötegemise vormid

- Õige lepingulise struktuuri valimine – töö vs teenus vs juhtimisfunktsioon
- Platvormitöö direktiivi tulek võib mõjutada lepinguliste suhete ümberkvalifitseerimise riske ka laiemalt
- Piiriülese tööga seonduvad täiendavad riskid
- Nn registreeritud tööandja kasutamine välisriigis





Töösuhete elementaarne hügieen

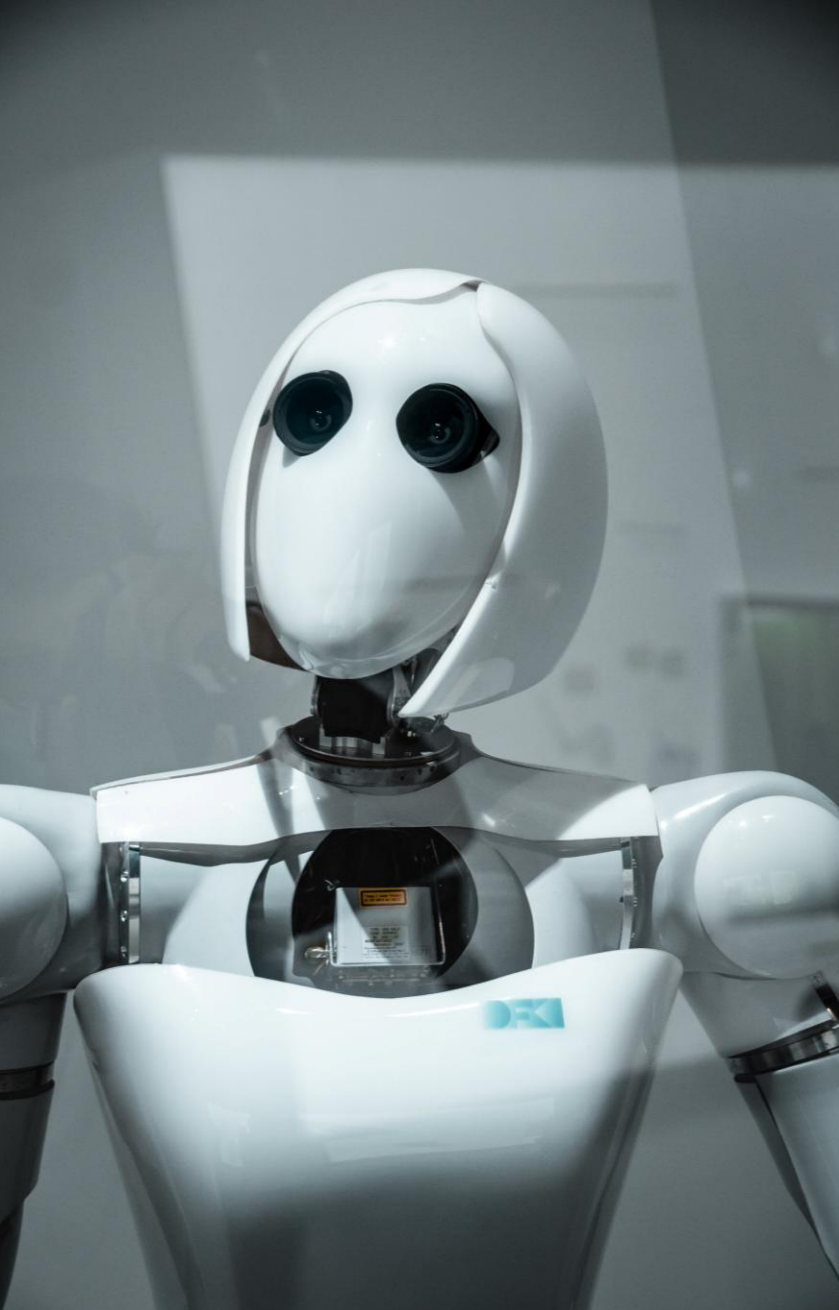
- Kaasajastatud tööalane dokumentatsioon
- Selged ootused ja kokkulepped
- Läbipaistvus ja kommunikatsioon
- Olulise dokumenteerimine
- Kohane, õigeaegne ja proportsionaalne reageerimine ebakohasele käitumisele

Töötajate mitmekesisus ja kaasatus

Tähelepanu töötajate heaolul

- Töökohad on muutunud mitmekesisemaks
- Haavatavate töötajate rühmade töökeskkonda sulatamine nõuab suuremat tähelepanu
- Suurem rõhk vaimse tervise riskide kaardistamisel ja maandamisel
- Töötajate tervisekindlustuse ja sporditoetuse pakkumine on muutunud tavapäraseks
- Suurem teadlikkus töökiusu ja ahistamise teemadel





Tööellu sekkub tehisintellekt

- Muutub, kuidas tööd tehakse, juhitakse ja kontrollitakse
- Uued rollid ja eeldused
- Vastutuse ja läbipaistvuse küsimused
- Digikoormus kui terviserisk
- Õiguslikud raamid TI kasutusele
- EL Tehisintellektimäärus -> kõrge riskiga HR süsteemid

Aitäh!

Võta ühendust!



Pirkko-Liis Harkmaa, Soraineni
tööõiguse tiimi juht, nõunik



Töövaidluste trendid

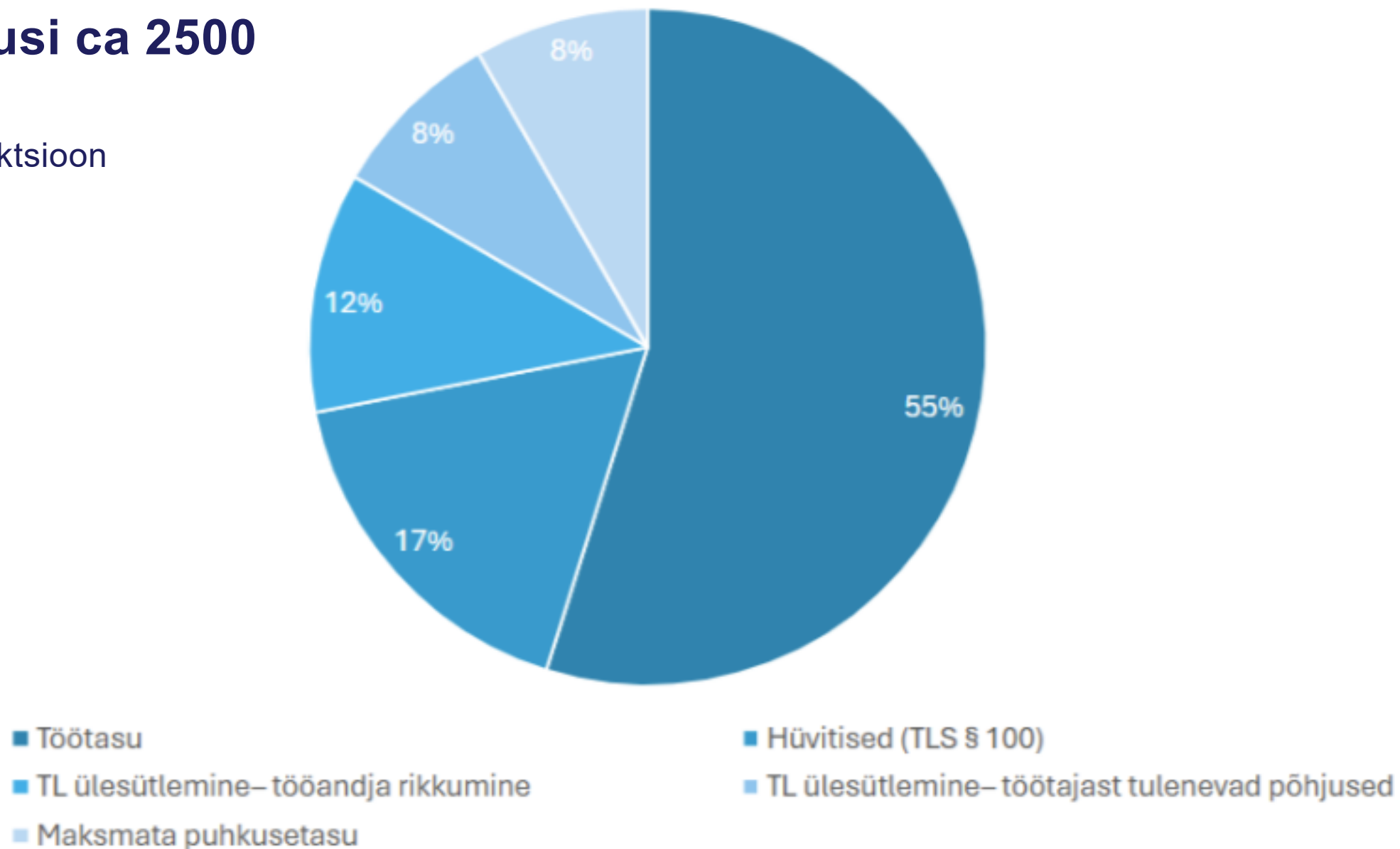
Kadri Härginen, Soraineni töövaidluste ja -õiguse valdkonna vastutav partner

SORAINEN



Mille üle 2025. a-l TVK-s vaieldi, kokku vaidlusi ca 2500

Allikas: Tööinspektsioon





Trend 1 –

**Töökiusamise hõngulised vaidlused ja suured
moraalse kahju hüvitiste nõuded**

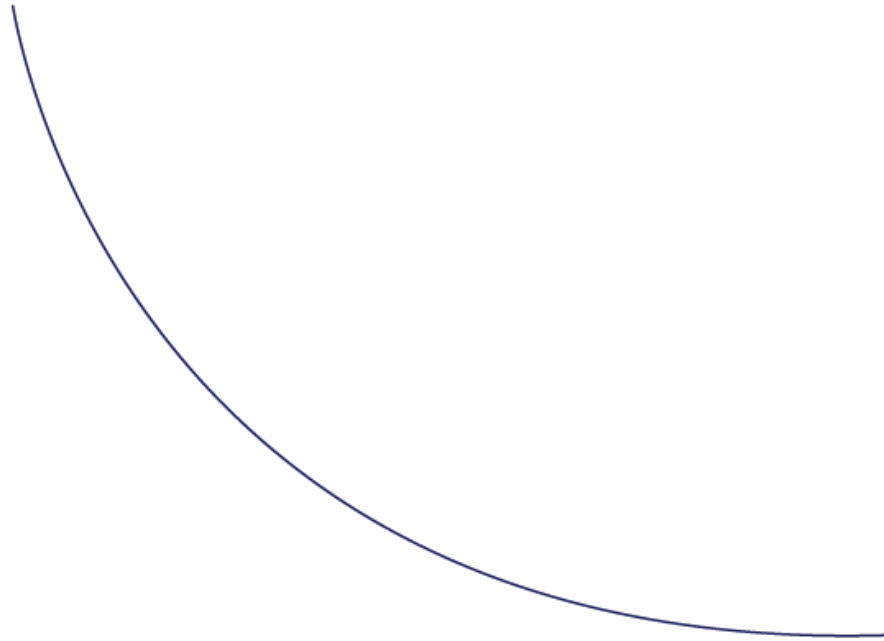
SORAINEN



2025. aasta vaidlustes domineerisid vaimse tervise ja kiusamise probleemid

- **Turvatöötajate kaasus – töötaja ütles üles.**
 - Töötingimuste muudatus lõi pahameele, mis eskaleerus tiimis vastasseisuks.
 - Töötaja palus tööalase kiusu, terviseseisundi halvenemise eest kahjuhüvitist ca 5000 eurot.
- **Kodukontori kaasus – koondati.**
 - Pikalt kodustöötamine muutis paranoiliseks ja tekkis ärevushäire.
 - Palus 3000 eurot mittevaralise kahju hüvitist.
- **Naiste pisendamise kaasus – koondati.**
 - Maatriksjuhtimises struktuurimuudatused tõid ebavõrdse kohtlemise, vaimse ülepinge ja läbipõlemise väited.
 - Algselt küsis ca 200 000 eurot, vaidluses ca 30 tuh eurot.

Vaimse tervise vaates joonistuvad vaidlustest välja kahte tüüpi probleeme

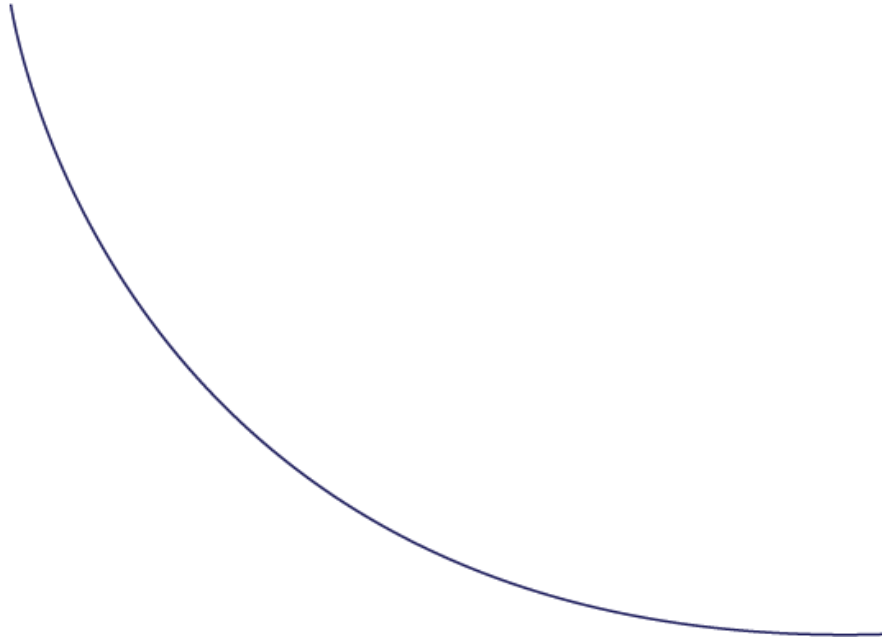


- 1) Vaimne ülepinge / läbipõlemine, sellega seotud maandamata emotsioonid.
- 2) Töökeskkonnas kiusamise märkamine, selle väitmine.

Tööandja peaks neid mõlemaid maandama.

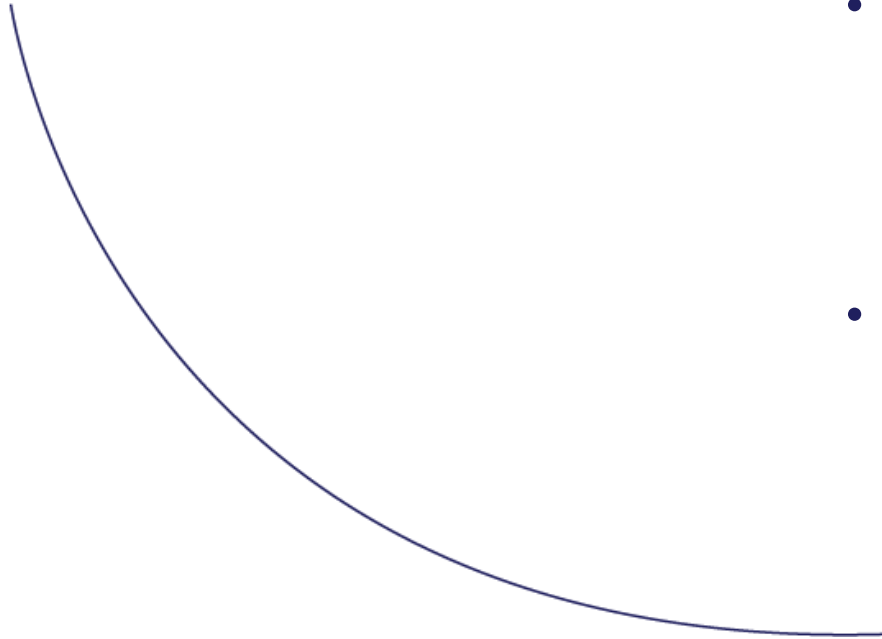
Kas ja kus on täna süsteemne probleem?

Kiusamise probleem 1/2



- **Kiusamisel pole seadusest tulenevat definitsiooni, aga tundub, et peaks olema.**
 - Ühekordne konflikt vs kiusamine.
 - Kiusamisena tajutakse sisuliselt mistahes konflikti nii kolleegide kui ka juhtidega.
 - Õiguslikult polnud üheski mainitud vaidluses kiusamist. Kindlasti oli aga konflikt ja juhtimata emotsioonid.
- **Ka töötajatel on ajutiste, üksikute ebameeldivate olukordade talumise kohustus.**
 - Läbiv joon vaidlustes – töötajad ei teavita murest.
- Tööandjal on kohustus vältida süsteemselt halba tööõhkkonda aga ei saa vältida kõiki ebameeldivaid olukordi.

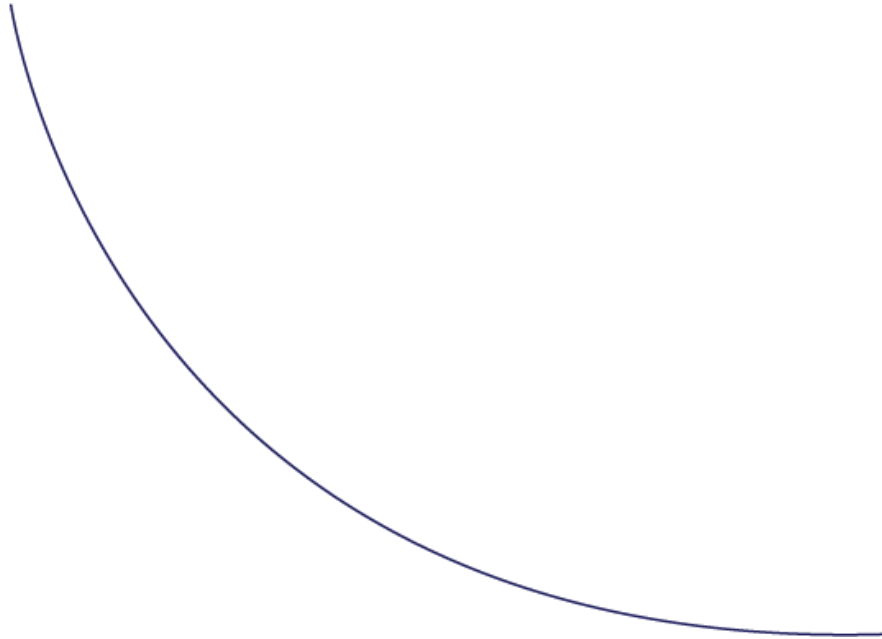
Kiusamise probleem 2/2



- **Moraalse kahju hüvitise küsimise probleem on selles, et töötajad ei tea, kuidas seda põhjendada ega tõendada.**
- **Kohtupraktika üleüldse moraalse kahju väljamõistmisel tagasihoidlik.**

Politsei matkis kuriteo avastamiseks eraisikute korteris pommiähvardust, mida nii korteris elanud täiskasvanud ja lapsed pidasid tõelisteks. Kohus mõistis lastele välja aga vaid 1000-eurose moraalse kahju hüvitise vaatamata sellele, et lapsed tajusid tegelikku võimalikku ohtu oma elule ja tervisele ning pidid seetõttu hiljem ka kasutama terapeudi abi, et olukorrast välja tulla. RKKKo 1-20-2133, p 73.
- **Kas hüvitis peaks olema üldse töö kontekstis kõrgem?**

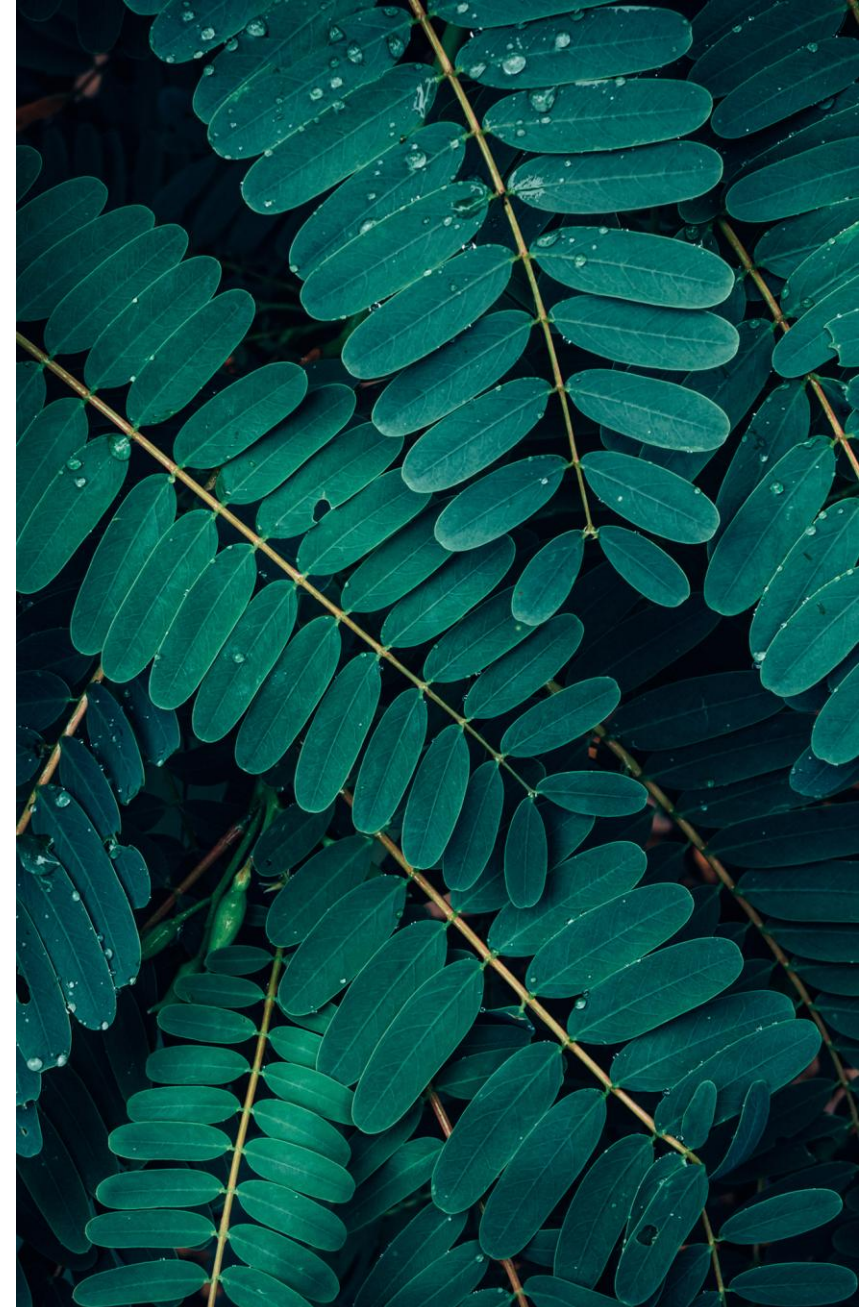
Trend – e-suhtlusvahendites kiusamine



- Töötajate omavaheline suhtlus
- Emotikonide kasutamine – kas peab seda juba ka sisekorras reguleerima hakkama?
- Hoiatuste tegemine sellel viisil ebaviisaka suhtluse eest – vajadusel ka ülesütlemine?
- Oluline meeles pidada asjaolude uurimisel – *chatid* loevad!

Mida veel ennustada eelmise aasta vaidluste pealt?

- **Kodukontoris töötamine ja tagasi kohustamine**
 - Tagasikutsumisele suur vastasseis – millal on see aga tööandja kohustus?
 - Kui töötaja ei tule ja tervis sellest halveneb, on hilisem hüvitise tõenäosus seda väiksem – töötaja kahjustab end ise edasi.
 - Kodukontoris töötamise juhendi ja juhendamise uuendamine.
- **Maandamata pinged jäävad vaidluste peamiseks põhjuseks**
 - Räägib kehvast juhtimise kvaliteedist.
 - Üks-ühele kohtumiste puudumisest või nende sisu ebakohasusest – kuidas töötajal tegelikult läheb, jääb väljauurimata.
 - Töötaja ei tunne probleemi enne ära, kui on hilja – ei teavita tööandjat.



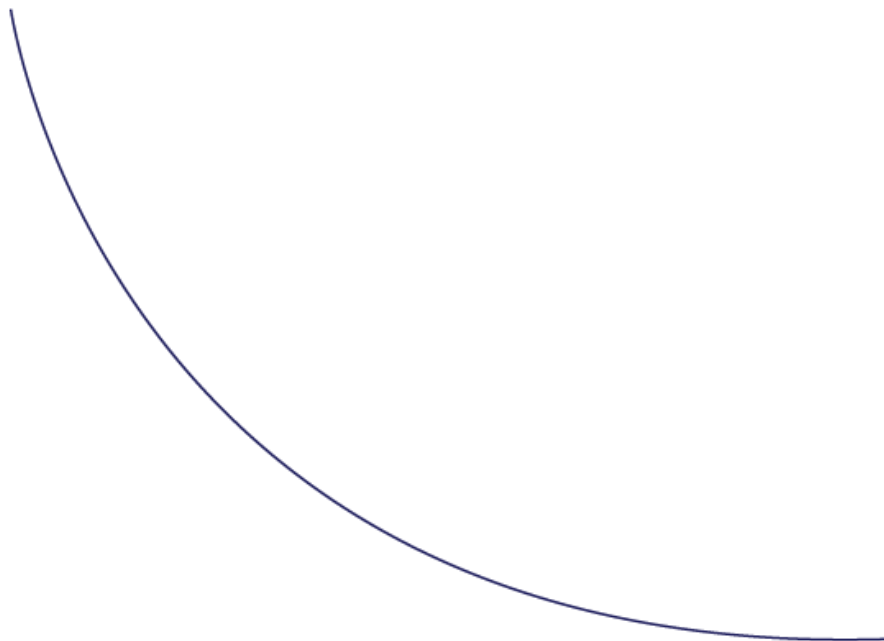


Trend 2 –

**Siseuurimised – äärmiselt oluline vahend raske
töövaidluse lahendamiseks**

SORAINEN

Töötajapoolsete rikkumiste menetlemine



- Tööandja uurimiskohustus:
 - Aktiivne kohustus selgitada välja rikkumisega seotud asjaolud ja
 - Valida kohane reageerimismeede.
- Mõistlik aeg rikkumisjuhtumite uurimiseks ja reageerimismeetme valikuks.
- Tegevused, mis on abiks uurimisel:
 - Seletuskirjade kogumine töötajalt endalt ja asjassepuutuvatelt kolleegidelt;
 - Vestluste läbiviimine;
 - Muude tõendite kogumine;
 - Dokumenteerimine.
- Uurimise ajaks töökoha “vahetamine” või suhte peatamine **kokkuleppel** (nn *garden leave*).

Järeltegevused pärast uurimist



- Rikkumise tuvastamine ja rikkumise olulisuse hindamine:
 - Oluline rikkumine → töösuhte lõpetamine?
 - Väheoluline rikkumine → hoiatus, koolitus (kõigile)?
- Töötaja hoolsuse määr rikkumise hindamisel.
- Uurimistulemuste fikseerimine ja tutvustamine.



Uurimise võimalikud tulemid

Üksikisiku tasemel:

- Vestlus
 - Rikkumine ebaoluline
 - Uurimisel selgusid asjaolud, mille tõttu ei vääri töötaja käitumine ametlikku reaktsiooni
- Hoiatus
 - Hoiatamine ja selle eesmärk
 - Kuidas hoiatust teha
- Töölepingu lõpetamine
 - TLS alused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks

Kogu tiimi või kollektiivi tasemel:

- Tiimi või asutuseülene e-kiri;
- Seminar;
- Koolitus;
- Juhiste täiendamine, muutmine, tutvustamine;
- Riskianalüüsi ülevaatamine.
- Jms.

Aitäh!

Võta ühendust!



Kadri Härginen, Soraineni
töövaidluste ja -õiguse
valdkonna vastutav partner



Kuidas olla valmis tööinspektori visiidiks

Kairit Kuusemaa,

Soraineni töövaidluste ja -õiguse ekspert

SORAINEN



Tööinspektsiooni kontrollid



Nimekiri – kuidas sinna satutakse?

Kontrollid:

- Ette teatades
- Ette teatamata
- Sihtkontrollid

Õigused ja kohustused

Menetlusosalisel:

- Õigus olla kaasatud ja ära kuulatud
- Õigus tutvuda materjalidega ja esitada tõendeid
- Kohustus teha koostööd ja esitada andmeid

Tööinspektoril:

- Õigus siseneda tööruumidesse ja kontrollida töökeskkonda, töövahendeid ja dokumente
- Õigus küsitleda tööandjat ja töötajaid
- Õigus nõuda dokumente ja rakendada meetmeid ning alustada väärteomenetlus
- Selgitamis- ja põhjendamiskohustus (sh kontrolli eesmärk, protsess, õiguslik alus jms)
- Ärakuulamiskohustus ja dokumenteerimiskohustus

Mis inspektorit huvitab?

Dokumendid:

- Töölepingud, tööajakavad, töökorralduse reeglid jms
- Riskianalüüs, töötajate juhendamist, töötajate töötingimusi, isikukaitsevahendite väljastamist ja kasutamist, töökoha ohutust, töövahendite ohutust, esmaabikorraldust puudutav dokumentatsioon
- Ehitusobjektide kontrollitakse ka peatöövõtjate ja alltöövõtjate kohustusi
- Sõidukijuhtide puhul vaadatakse sõidukijuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete täitmist, meeriku kasutamist

Töökeskkond ja töövahendid



TEIS – mis imeloom see on? **NB! Kuhu lähivad teavitused?**

Järelevalve - Tööinspektsiooni iseti: X

https://iseteenindus.ti.ee/auth/proceedings

Sorainen links | Impordi lemmikud | Seaduste kommentaarid | Lingid ja ligipääsud | ÄR | Dokumentidiregistri... | RT | New rates coming... | Legal.ee | Eelnõud - Riigikogu

TÖÖINSPEKTSIOON
ISETEENINDUS

Esindatav
Advokaadibüroo Sorainen OÜ

Kasutaja
KAIRIT KUUSEMAA

Keel
EST

Logi välja


Töölaud > Järelevalve


Menetlused

Hetkel ei ole ühtegi käimasolevat ega lõpetatud järelevamenetlust, mida siin kuvada.

Kitsenda menüü

- Töölaud
- Esindajad
- Järelevalve
- Ettevõtte seaded
- Riskianalüüs
- Tegevuskava
- Töötamised
- Õnnetused ja haigestumised


Eesti Vabariik


Kaasrahastatud Euroopa Liit

KONTAKT

Tööinspektsioon
Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Infotelefon: (+372) 640 6000
(E-R 9.00-15.00)

Kasutajatugi: infotelefonil 3. liin

E-post: ti@ti.ee

KIIRELT KÄTTE

Tööinspektsioon [↗](#)

Tööelu portaal [↗](#)

Kasutusjuhend ja lisainfo [↗](#)

Palju saab trahvi ja mis juhtub, kui ettekirjutust ei täideta?

Väärteod (TTOS, TLS):

- füüsiline isik: kuni 300 trahviühikut (2400 eurot)
- juriidiline isik: kuni 32 000 eurot

Sunniraha:

- igakordselt kuni 9 600 eurot, kui eriseaduses ei ole sätestatud teisiti
- **NB!** Ei ole karistusmeede



Aitäh!

Võta ühendust!



Kairit Kuusemaa, Sorainen
töövaidluste ja -õiguse ekspert



Välismaise talendi palkamine ilma õiguslike riskideta

|
Gerli Helene Gritsenko, Soraineni vaidluste
ennetamise ja lahendamise ekspert
(immigratsiooniküsimused)

SORAINEN





Tagajärjed tööandjale

- Väärtegu – rahatrahv kuni 32 000 eurot (või arest)
- Keeld välismaalasi tööle võtta
- Kuritegu – rahaline karistus (4000 kuni 40 miljonit eurot) või vangistus



Tagajärjed töötajale (välismaalasele)

- Ettekirjutus Eestist lahkumiseks
- Sissesõidukeeld (kuni 3a)
- Väärtegu – rahatrahv kuni 2400 eurot (või arest)



Juhtum 1

- Välismaalane saabus Eestisse Saksamaa elamisloaga novembri lõpus, Eesti elamisluba läks taotlema märtsi alguses
- Lühiajalisteks viibimisteks loetakse kuni 90-päevaseid viibimisi mis tahes 180-päevase ajavahemiku jooksul
- Tööandja on lühiajalise töötamise PPA-s registreerinud, kehtis kuni aastani 2027

Õppetunnid



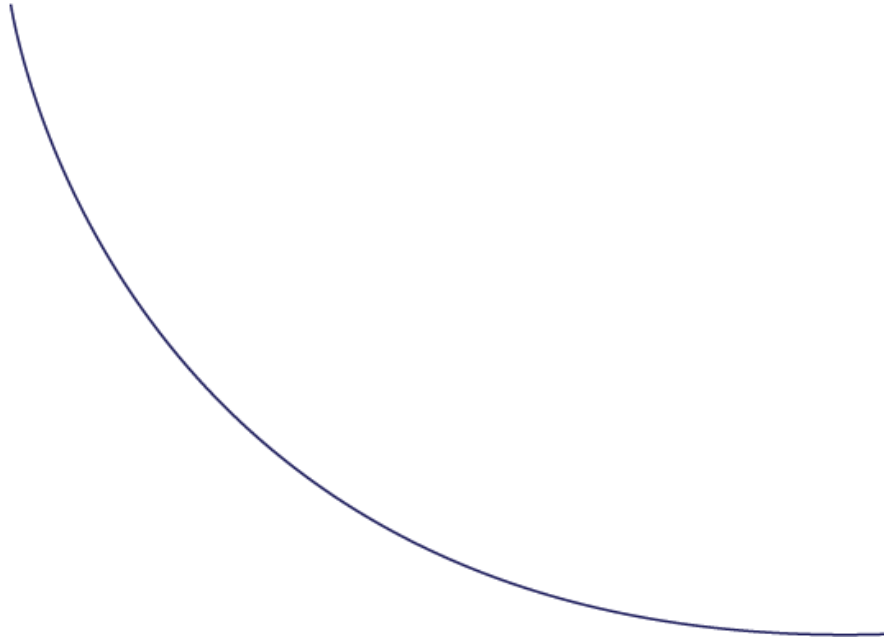
- Välismaalasel peab riigis viibimiseks seaduslik alus olema:
 - Viisa
 - Elamisluba
 - 90-päeva reegel
- Taotlemist alustada varakult



Juhtum 2

- Välismaalasel elamisluba töötamiseks
- Välismaalane vahetas tööandjat
- Välismaalane enam ei töötanud tööandja juures
- Väärteomenetlus

Õppetunnid



- Elamisluba töötamiseks on seotud **kindla tööandjaga**
- Dokumenteerida protsessi võimalikult täpselt ja säilitada kirjavahetused jms



Mida tööandja peab teadma?

1. Luba Töötukassalt
 2. Veendu, et inimene tohib Eestis töötada
 3. Registreeri välismaalase töötamine
 4. Elamisluba töötamiseks on seotud kindla tööandjaga
 5. Keelenõue
- *Ebaseaduslikult töötav välismaalane võib ettevõttele tuua hiigeltrahvi*



Kokkuvõte

- Taotlemist alustada varakult
- Kontrollida mitu korda kõik dokumendid üle
- Dokumenteerida protsessi võimalikult täpselt ja säilitada kirjavahetused jms
- Näpuga järge ajada seaduse nõuetes
- Varakult pöörduda välise nõustaja poole

Aitäh!

Võta ühendust!



Gerli Helene Gritsenko, Soraineni
vaidluste ennetamise ja lahendamise
ekspert (immigratsiooniküsimused)



Vaimse tervise riskid töökeskonnas

Jaanika Alevi, Sorainen
töövaidluste ja -õiguse ekspert

SORAINEN





Mis on psühhosotsiaalne ohutegur?

- Töökorralduslikud ja juhtimisest tulenevad tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist
- Näited: töökiusamine, ahistamine, ülekoormus, ebaselged rollid, üksildane või monotoonne töö
- Mõju: stress, läbipõlemine, unehäired – need on riskide realiseerumise tagajärjed

Mis on kutsehaigus?

- Haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad
- Alates 2023. aastast: loetellu lisatud psühhosotsiaalsed ohutegurid – nt stressihäired, posttraumaatiline stress
- Lisaks tööst põhjustatud haigused, mida ei loeta kutsehaigusteks – nt läbipõlemine





Millal jõuab problem advokaanini?

- Töötajate vahelised konfliktid ja töökiusamine
- Pikaajaline ülekoormus
- Juhtimistasandi probleemid (nt ebakompetentne juht, juhendamata jätmine)
- Tööüritused ja peod

Tööandja hoolsuse lävend?

- Riigikohus (2-19-14759): “tööandja peab tagama tööohutuse igas tööga seotud olukorras”.
- Dokumendid vs tegelikkus
- Tööandja ei vastuta, kui:
 - riskianalüüs on ajakohane (tegevuskava, meetmed, vastutajad),
 - kõik asjakohased meetmed on rakendatud,
 - töötajad on juhendatud ja kaasatud (mitte ainult allkirjalehel).





Millist kahju töötaja nõuab?

Varalise kahju hüvitamine

- Ühekordne suurem hüvitis
- Edaspidi igakuiseid makseid puuduva sissetuleku kompenseerimiseks
- Ravimite, abivahendite, edasise ravi eest tasumine
- Viivised

Mittevaralise kahju hüvitamine

- Moraalne kahju ehk valu ja kannatuste rahas hüvitamine

Kohtuasi 3-22-328/14

Asjaolud:

- Töötajal diagnoositi läbipõlemine ja raske depressioon
- Lisaks tuvastati puuduv töövõime
- Põhjuseks vaimne ülekoormus, üksinda töötamine

Kohus tuvastas tööandjapoolsed rikkumised:

- Nõuetele mittevastav riskianalüüs
- Rikkumised kaugtöö korraldamisel
- Kohus mõistis töötaja kasuks välja 8882,50 eurot
- Mittevaralise kahju nõue jäi rahuldamata → töötaja ei teinud kõike endast olenevat kahju ärahoidmiseks



Tunne pärast
kohtuvaidlust

SORAINEN

Aitäh!

Võta ühendust!



Jaanika Alevi, Soraineni
töövaidluste ja -õiguse ekspert



Tööõigus

Et äritegevus sujuks tõrgeteta, peavad töösuhted olema hästi korraldatud. Teie käsutuses on regiooni parimad tööõiguse spetsialistid, kes toetavad teid igal sammul.

Töösuhete juriidiliste küsimuste lahendamisel on suurimaks abiks advokaadid, kes mõistavad nii juriidilisi nüansse kui ka ärikeskkonda.

Meie meeskond aitab teid igapäevaste tööõiguse küsimustega nagu töölepingud, tasustamissüsteemid, juhatuse liikme lepingud, koondamine, töötajate privaatsus, konfidentsiaalsuse ja konkurentsipiirangu küsimused, võitlus diskrimineerimisega, rikkumistest teavitajate kaitse ja paindlikud töötingimused.

Aitame ka keerukamate küsimustega nagu töövaidlused, lepingute või personalipoliitika muutused, renditöötajad, töö ümberkorraldamine ja töötajate üleviimine teisele töökohale, töölepingute kollektiivne ja individuaalne ülesütlemine.

Kiirete küsimuste korral nõustame kliente ka telefoni teel. Kindla kuutasu eest on teie käsutuses kvalifitseeritud tööõiguse spetsialist, kes tunneb teie äri ja mõistab teie vajadusi.



[https://www.sorainen.com/
et/service/toooigus/](https://www.sorainen.com/et/service/toooigus/)



Sorainen

@SorainenLawFirm · 619 subscribers · 579 videos

One team working for your goals ...more

sorainen.com and 4 more links

Customize channel

Manage videos



- Home
- Videos
- Shorts
- Live
- Podcasts
- Playlists
- Posts
- Q

[https://www.youtube.com/@SorainenLawFirm!](https://www.youtube.com/@SorainenLawFirm)



INIMESED JA KULTUUR



Kuula Sorainenin sagedust!



www.atletas.lt

Aitäh!

SORAINEN