



Õiguskantsler

Teie 23.02.2026 nr

Meie 30.03.2026 nr 6-1/260776/2602703

Töötaja asendaja õigused

Lugupeetud avaldaja

Pöördusite õiguskantsleri poole töötaja asendaja õiguste asjus. Leiate, et asendaja õigused on seadusega kaitsmata, sest seadus ei sätesta tähtaega, millal tuleb asendajale teatada, et ajutiselt äraolev töötaja tuleb tööle tagasi. Selgitasite, et lapsehoolduspuhkusel olev inimene peab teatama tööandjale tööle naasmisest vähemalt 30 päeva ette, aga seadus ei kohusta tööandjat teatama sellest asendajale. Tööandja võib asendajale sellest teada anda kasvõi üks päev varem. Peale selle ei anna seadus asendajale, kes peab töölt lahkuma, samasuguseid õigusi, nagu on koondatud töötajal (ette teatamine, ettevõtte makstav koondamishüvitis).

Mõistame, et asendaja (kes on üldjuhul tähtajalise lepinguga töötaja) erinev olukord võrreldes tähtajatu töölepingu alusel töötava inimesega põhjustab Teile meelehärmi. Siiski ei ole alust Riigikogult nõuda, et töötaja asendajal (tähtajalise töölepinguga töötajal) peavad olema samasugused õigused, nagu on tähtajatu töölepinguga töötajal. Lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendamine tähtajalise töölepingu alusel on erand tavalisest töösuhtest. Seega tuleb selle töösuhte erinevust arvestada, kui asutakse tööle asendajana.

1. Töölepingulised suhted on eraõiguslikud lepingulised suhted. Eesti Vabariigi põhiseadus ei reguleeri, millised on töölepingu osapoolte õigused ja kohustused. Põhiseadus ütleb vaid, et töötingimused on riigi kontrolli all ([Eesti Vabariigi põhiseaduse](#) (PS) § 29 lg 4).

Riigikogul tuleb põhiseaduse järgi vastu võtta seadus, mis tasakaalustab töölepingu osapoolte õigusi ja kohustusi (PS § 19 ja § 13 lg 1). Seda tehes tuleb Riigikogul arvestada, et töösuhetele kehtestatud miinimumnõudeid reguleerib nii rahvusvaheline õigus (mh [parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta](#) (nt artikkel 2); [ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt](#) (nt artiklid 6 ja 7)) kui ka Euroopa Liidu õigus. Euroopa Liidu õiguses on töölepingu osapoolte õigusi ja kohustusi reguleeritud kõige üksikasjalikumalt. Muu hulgas tuleb arvestada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019 direktiivi ([EL](#)) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

Siiski ei kohusta Euroopa Liidu õigus ega rahvusvaheline õigus riiki reguleerima tähtajalise töölepingu korral töölepingu lõppemise etteteatamistähtaega või maksta tähtajalise töölepingu lõppemise tähtaja saabumise tõttu hüvitist. Tähtajaline tööleping on erand ja lubatud vaid väga selgelt sätestatud juhtudel (nt ajutise töömahu suurenemise, töötaja asendamise korral).

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee

Tähtjalise töölepingu kestus tuleb osapooltel ühemõtteliselt ja selgelt kirjalikult kokku leppida (vt nt [direktiivi](#) art 4 lg 2 punkt e).

2. Riigikogu on kehtestanud [töölepingu seaduse](#) (TLS), mis on töölepinguliste suhete alusseadus. Töölepinguliste suhete eraõiguslikust olemusest tuleneb, et selles osas, milles seadus neid suhteid ei reguleeri või ei kohusta sätestatud reegleid järgima, kehtib lepinguvabaduse põhimõte. See tähendab, et lepingupooled võivad kokku leppida teisiti või kokku leppida ka muudes asjades.

Tööleping sõlmitakse tavaliselt tähtajatult (TLS § 9 lg 1). Tähtjalise töölepingu võib sõlmida üksnes seadusega rangelt piiritletud juhtudel. Üks seadusega lubatud erand on ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks sõlmitav tähtjaline tööleping (TLS § 9 lg 2).

Sel juhul võib leping olla sõlmitud selliselt, et leping lõpeb konkreetset kuupäeval või kokkulepitud sündmuse saabumisel, näiteks siis, kui lapsehoolduspuhkusel viibiv töötaja naaseb tööle (Riigikohtu otsus [3-2-1-82-12](#), p 15). Sellisel juhul peab asendaja arvestama, et tema tööleping võib tähtaja saabumisel lõppeda (automaatselt, TLS § 80 lg 1) igal ajal, kui vanemapuhkusel viibiv töötaja tööle naaseb (vt ka Pärnu Maakohtu otsus, 20.09.2013, [2-13-17403/15](#), p 5). Tõepoolest, üldjuhul peaks töötaja teatama tööle naasmisest tööandjale ette 30 kalendripäeva, ent see aeg võib olla ka lühem, kui puhkusel viibiv töötaja ja tööandja on nii kokku leppinud (TLS § 62 lg 3).

3. Oluline garantii, mille seadus asendajale annab, on nõue, et tööandja peab teatama töötajale, mis põhjusel sõlmitakse temaga tähtjaline tööleping ja kui kaua see leping kestab (TLS § 6 lg 2). Töötajat, kes kaalub asuda tööle ajutiselt ära oleva töötaja asendajana, tuleb tööandjal neist asjaoludest kirjalikult teavitada (TLS § 6 lg 9). Kui teda sellest ei teavitata, loetakse töösuhe tähtjatuks (TLS § 6 lg 9). Seejuures peab tööandja teavitama töötajat heauskselt, selgelt ja arusaadavalt (TLS § 5 lg 2).

Niisiis saab inimene, kes asub tööle lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendajana, kaaluda, kas ta on nõus võtma vastu töökoha, millest ta peab loobuma kohe, kui asendatav tööle naaseb. Lepinguvabaduse põhimõttega oleks kooskõlas see, kui töölepingut sõlmides lepivad tööandja ja töötaja kokku ka asendaja lisaõigustes, näiteks selles, et tööandja teavitab töötajat viivitamata, kui lapsehoolduspuhkusel viibiv töötaja on andnud teada tööle naasmise soovist. Samas peaks tööandja seda tegema niikuinii, kuna seaduse järgi peab tööandja täitma oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt (TLS § 28 lg 1) ning kooskõlas hea usu põhimõttega ([võlaõigusseaduse](#) § 6). Samuti on võimalik teha kokkulepe, et tööandja maksab töölepingu lõppemisel asendajale teatud kokkulepitud tingimustel hüvitist.

4. Eelnevat silmas pidades saab öelda, et tähtjaline tööleping, sealhulgas lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamise leping, on erandlik kokkulepe, mis juba oma sisu ja eesmärgi arvestades ei pea ega saagi olla päris samasugune, nagu on tähtjatu tööleping.

Selleks, et kaitsta tööturul lapsevanemaid, tuleb leida tasakaal töötajate ja tööandjate huvide ning õiguste vahel (ettevõtlusvabadus, omandipõhiõigus). On ju riigi huvides soodustada laste saamist ja nende kasvatamist ning inimeste töötamist nii enda ülalpidamiseks kui ka majanduse edendamiseks. Kui riik soovib, et tööandja tagaks lapsevanemale töökoha pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist, on mõisteta, et selle kohustuse tasakaalustamiseks on loodud tähtjalise töölepingu võimalus, mis lõpeb teisiti kui tähtjatu leping. Niisugustel juhtudel on oluline, et osapoolte kokkulepped oleksid selged, ühemõttelised ja täpsed.

5. Kokkuvõttes saab öelda, et töölepingu seaduses sätestatu jääb põhiseaduse ja rahvusvahelise õigusega lubatud piiridesse, sest tasakaalustab ühest küljest riigi huvi tagada lapsehoolduspuhkuselt naasnutele töökoht ja teisest küljest tööandjate huvi täita see kohustus mõistlikul viisil. Seda tehes ei ole Riigikogu rikkunud lapsehoolduspuhkusel olijat asendava töötaja õigusi.

Loodan, et selgitusest on abi.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise