

## Palkade läbipaistvuse direktiivi ülevõtmisest Eestis

Aprill 2026

Kõik ELi liikmesriigid, sealhulgas Eesti, peavad 7. juuniks 2026 võtma üle palkade läbipaistvuse direktiivi (Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970).

### Selles uudiskirjas:

- Õigeaegselt ülevõtmata direktiiv
- Palkade läbipaistvuse direktiivi eesmärk
- Millised kohustused direktiiv kaasa toob?



**Kõik ELi liikmesriigid, sealhulgas Eesti, peavad 7. juuniks 2026 võtma üle palkade läbipaistvuse direktiivi (Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970). Paljud ettevõtted on juba alustanud ettevalmistusega, et viia oma palgasüsteemid ja protsessid kooskõlla palkade läbipaistvuse direktiiviga.**

Käesoleva uudiskirja hetkel on direktiivi täpne ülevõtmise kord Eestis veel arutamisel ja seaduseelnõud ei ole. Veelgi enam, seni avaldatud avaliku teabe kohaselt **on Eesti valitsus teinud Euroopa Komisjonile ettepaneku direktiivi jõustumine edasi lükata kahe aasta võrra ja see ümber teha**, sest praegusel kujul suurendaks direktiiv ettevõtjate halduskoormust märkimisväärselt.

## Õigeaegselt ülevõtmata direktiiv

Direktiivi ülevõtmata jätmine võib mitte üksnes tuua kaasa rikkumismenetluse, vaid selle hilisem ülevõtmine võib tuua ettevõtete ebakindlust ega pruugi tööandjat täielikult kaitsta direktiivi nõuete eest.

Üldpõhimõtte kohaselt omab direktiiv mõju töösuhetele alles pärast direktiivi ülevõtmist siseriiklikku õigusesse. Samal ajal, kui direktiivi ei ole siseriiklikku õigusesse üle võetud, tuleb siseriiklikel kohtutel kehtivat tööõigust ja võrdse kohtlemise õigust tõlgendada kooskõlas ELi õigusega. Kui direktiivi sätted on piisavalt selged, täpsed ja tingimusteta, võib see anda võimaluse tugineda neile kohtuvaidlustes. See tähendab, et ka siseriiklikku õigusesse ülevõtmata palkade läbipaistvuse direktiiv võib omada vahetut mõju töösuhetele, kuna Eesti kohtutel tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada kooskõlas direktiivi eesmärkidega.

## Palkade läbipaistvuse direktiivi eesmärk

Direktiivi eesmärk on:

- vähendada ja lõpuks kaotada sooline palgalõhe;
- tugevdada põhimõtet, et meestele ja naistele makstakse võrdse töö või võrdväärse töö eest võrdset palka;
- kaotada palgaalane diskrimineerimine avalikus ja erasektoris, parandades töötasu läbipaistvust.

Seega julgustab direktiiv tööandjaid oma palgasüsteeme korrastama ja suurendama läbipaistvust.

## Millised kohustused direktiiv kaasa toob?

Direktiiv näeb ette kohustused:

- mis kehtivad kõikidele tööandjatele, sõltumata töötajate arvust, ja
- mis kehtivad teatavatele tööandjatele, sõltuvalt töötajate arvust.

## Aruandluskohustus

Palgalõhet käsitlev aruandlus on:

- kohustuslik tööandjatele, kellel on 100 või enam töötajat,
- vabatahtlik tööandjatele, kellel on vähem kui 100 töötajat, välja arvatud juhul, kui liikmesriik otsustab riiklikul tasandil kehtestada kohustusliku aruandluse ka väiksematele tööandjatele.

Esimene aruandlus on kavandatud 7. juuniks 2027. aastaks, tuginedes 2026. aasta teise poole palgaandmetele, ning see kehtib tööandjatele, kellel on 150 või enam töötajat, samas kui selle künnise alla jäävad tööandjad (100-149 töötajat) esitavad aruande hilisemas aruandlusperioodis. Seejuures tuleb aruanne esitada kas igal aastal või iga kolme aasta tagant, sõltuvalt töötajate arvust.

Enamik muid direktiivis sätestatud kohustusi kehtib kõikidele tööandjatele, sõltumata töötajate arvust.

## Töötasu läbipaistvus värbamisel

Töötasu läbipaistvuse nõuded värbamisetapis kehtivad kõikidele tööandjatele, sõltumata töötajate arvust. Direktiivis on sätestatud mitmed kohustused, sealhulgas nõue teavitada tööotsijaid ametikoha algtöötasust või kohaldatavast töötasuvahemikust, samuti asjakohastest kollektiivlepingute sätetest.

Palga võrdõiguslikkuse ja läbipaistvuse eeskirjade rikkumine, sealhulgas värbamisetapis, võib kaasa tuua sanktsioone. Direktiiv nõuab ELi liikmesriikidelt tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste kehtestamist.

## Töötajate õigus teabele

Töötajatel on õigus taotleda ja saada kirjalikult mõistliku aja jooksul, kuid igal juhul kahe (2) kuu jooksul alates taotluse esitamisest, teavet järgmiste asjaolude kohta:

- oma **individuaalse palgataseme kohta**; ja
- võrdväärset tööd või võrdväärset tööd tegevate **töötajate kategooriate keskmise palgataseme** kohta, jaotatuna **soo järgi**.

Samuti on tööandjal kohustus **teavitada töötajaid kord aastas** nende õigusest teabele juurdepääsule ja teabe saamise viisidest.

Lisaks peavad tööandjad tegema töötajatele kättesaadavaks **palga-, palgatasemete määratlemise ja palgatõusu kriteeriumid**, tagades, et need kriteeriumid on objektiivsed ja sooneutraalsed. Alla 50 töötajaga ettevõtted on sellest nõudest vabastatud.

Kui Teil on küsimusi seonduvalt palgade läbipaistvusega, oleme valmis Teid toetama. Pakume tööõiguslast nõustamist igas sektoris ja igas õiguslikus vormis tegutsevatele ettevõtetele.

## Kontaktisik

### Triin Keba

Advokaat

T +372 606 8650  
[triin.keba@roedl.com](mailto:triin.keba@roedl.com)



## Ilmumisandmed

Väljaandja:  
Rödl & Partner Advokaadibüroo OÜ  
Maakri 23 A 10145 Tallinn  
[info@roedl.ee](mailto:info@roedl.ee)  
[www.roedl.ee](http://www.roedl.ee)

Sisu eest vastutab:  
Triin Keba  
[triin.keba@roedl.com](mailto:triin.keba@roedl.com)

Küljendus:  
Liisa Maide  
[liisa.maide@roedl.com](mailto:liisa.maide@roedl.com)

Selles teabelehes on esitatud mittesiduv teave, mille otstarve on üksnes informatiivne. Tegemist ei ole õigusliku, maksualase ega ärikorraldusliku nõuandega ühelegi konkreetsele isikule. Teabelehte ja selles sisalduvat teavet koostades lähtus Rödl & Partner suurimas võimalikus ulatuses hoolsuskohustuse nõudest, kuid sellest hoolimata ei vastuta Rödl & Partner selle eest, et esitatud teave on õige, ajakohane ja täielik. Siin sisalduv teave ei ole seotud ühegi konkreetse füüsilise ega juriidilise isikuga ning alati on soovitatav konkreetsetel juhtudel konsulteerida asjatundjatega. Rödl & Partner ei vastuta otsuste eest, mis on tehtud siin esitatud teabe lugemise põhjal. Küsimuste korral palun võtke ühendust Rödl & Partneri kontaktisikutega. Teabelehe kogu sisu ja veebis esitatud tehniline teave on Rödl & Partneri intellektuaalomand, mis on kaitstud autoriõigusega. Kasutajad võivad teabelehe sisu laadida, trükkida või kopeerida üksnes omaks tarbeks. Teabelehe sisu võib osaliselt või täielikult muuta, kopeerida, levitada või avalikult taasesitada üksnes Rödl & Partneri eelneval kirjalikul loal. See sõnum on mõeldud osutatud adressaadile. Kui teie aadress on saajate hulka sattunud ekslikult või kui te ei soovi seda teabelehte enam saada, palun võtke meiega e-posti teel ühendust. Palume tülitamise pärast vabandust.