



Riigikohus  
info@riigikohus.ee  
Lossi 17  
50093, Tartu Tartu maakond

Teie 06.08.2021 nr 5-21-8/2/  
Meie 08.09.2021 nr 1.2-4/2468-2

### **Tervise- ja tööministri arvamus põhiseaduslikkuse järelevalve asjas 5-21-8**

Riigikohus palus 6. augusti 2021. a kirjaga sotsiaalministril esitada arvamus põhiseaduslikkuse järelevalve asjas nr 5-21-8. Põhiseaduslikkuse järelevalve asi algatati Tartu Ringkonnakohtu 30. juuni 2021 a. otsusega tsiviilasjas nr 2-20-8755, millega ringkonnakohtus tunnistas põhiseadusega vastuolus olevaks kollektiivlepingu seaduse (edaspidi KLS) § 4 lõike 4.

KLS § 4 lõige 4 sätestab, et tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut võib laiendada poolte kokkuleppel käesoleva seaduse § 6 lõike 1 punktides 1 ja 3 määratud tingimuste osas. Laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus. Kehtiv seadus ei sea laiendamisele lisatingimusi.

Kollektiivlepingu laiendamine on rahvusvaheliselt tunnustatud ja oluline tööõiguslik vahend, mis võimaldab kindlal sektoril oma valdkonna vajadustele ja võimalustele vastavalt areneda ning töötingimuste killustamist sektoripõhiselt vältida. Nõustun ringkonnakohtu otsuses toodud kollektiivlepingute laiendamise vajalikkuse ja eesmärkide osas toodud selgitustega. Kollektiivlepingu tingimuste laiendamine võimaldab üheaegselt nii töötajate kaitset, võrdset ja õiglast konkurentsi kui ka sektori majanduslikku arengut. Samas tuleb arvestada, et kollektiivlepingu tingimuste laiendamine riivab ettevõtlusvabadust (põhiseaduse § 31) ja ühinemisvabadust (põhiseadus § 29 lg 5).

Sotsiaalministeerium on koostanud kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu. Vabariigi Valitsus on selle esitanud Riigikogule ja eelnõu on III lugemise ootel (383 SE). Eelduslikult toimub eelnõu kolmanda lugemise lõpphääletus 14. septembril 2021. a. Viidatud eelnõuga täpsustatakse kollektiivlepingute laiendamise regulatsiooni, seades kollektiivlepingu tingimuste laiendamisele täiendavad kriteeriumid. Laiendamisele täiendavate tingimuste seadmine kannab endas eesmärki tagada eelmises lõigus viidatud riivete proportsionaalsus, arvestades laiendamise menetluses kõigi puudutatud isikute huve.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) soovitusel nr 91 kohaselt võivad kollektiivlepingu laiendamise eeltingimusteks olla näiteks piisavad esinduslikkuse kriteeriumid (kollektiivlepingu laiendamine seatakse sõltuvusse kollektiivlepingu pooleks olevate tööandjate ja töötajate arvust kogu sektori tööandjate ja töötajate suhtes) ja kollektiivlepingu laiendamise kohta arvamus avaldamise võimaldamine (laiendatava kollektiivlepingu kohaldamisalasse jäävatel tööandjatel ja töötajatel on võimalus laiendamise osas seisukohad esitada sõltumata poolteks olevatesse liitudesse kuulumisest). Kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 383 SE koostamisel ja laiendamise täiendavate eeltingimuste sätestamisel on lähtutud muuhulgas ILO

soovitusest, täiendades kollektiivlepingute laiendamise regulatsiooni poolte esinduslikkuse nõudega ning nähes ette nõuded puudutatud isikute kaasamiseks, nende arvamuste kaalumiseks ning laiendamise tingimuste täitmise kontrollimiseks.

Riigikohus on 15. juuni 2020 a. otsuses tsiviilasjas nr 2-18-7821 asunud seisukohale, et KLS § 4 lg 4 ega muud kollektiivlepingu seaduse sätted ei anna kollektiivlepingu sõlminud isikutele õigust tekitada sama lepinguga kohustusi tööandjale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks ega kuulu ka kollektiivlepingu sõlminud tööandjate ühingusse või liitu. Kollektiivlepingu poolte kokkuleppel eelnimetatud tööandjale kollektiivlepingu tingimuste laiendamine ja kohustuste panemine on kehtivaid norme järgides võimalik juhul, kui viimane on andnud selleks nõustumuse (VÕS § 9). Sedavõrd kitsendava tõlgendusega ei saa nõustuda, kuna see on vastuolus kollektiivlepingute laiendamise sisu ja eesmärkidega. Kui kehtestada kohustus, kus kõik osapooled peavad kollektiivlepingu laiendamisele nõustumuse andma, ei saa enam rääkida kollektiivlepingu laiendamise kui tööõigusliku vahendi kasutamisest, vaid tegemist on pooltevahelise kokkuleppega kollektiivlepingu sõlmimiseks.

Eelpool viidatud seaduse eelnõuga 383 SE oleme möönnud, et kehtiv KLS § 4 lõige 4 võib vajada kõigi osapoolte huvide tasakaalustatumaks arvestamiseks ning kollektiivlepingute laiendamisega kaasneva riive täiendavaks maandamiseks lisatingimuste seadmist. Täiendavate tingimuste puudumine hetkel ei saa aga viia kollektiivlepingute laiendamise kui põhimõtte kaotamiseni kehtivast õigusest. Seetõttu on küsimuse all käesolevas asjas KLS § 4 lg 4 sätte tingimuste puudumise õiguspärasus, mitte kollektiivlepingu tingimuste laiendamine kui selline. Rõhutan, et kollektiivlepingu laiendamist peetakse ka rahvusvahelisel tasandil oluliseks vahendiks, millega kollektiivlääbirääkimisi tagada ja arendada<sup>1</sup>. Seda kinnitab ka asjaolu, et kollektiivlepingu laiendamise regulatsioon kehtib 21 Euroopa Liidu liikmesriigis<sup>2</sup>.

Täiendavalt juhin ka tähelepanu, et kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 383 SE näeb ette üleminekuregulatsiooni, mille järgi kaotavad kollektiivlepingu laiendatud tingimused, mis ei vasta eelnõus ette nähtud täiendavatele nõuetele, kehtivuse 2021. aasta 31. detsembril. Üleminekuregulatsioonita tekib küsimus kõigi laiendatud kollektiivlepingu tingimuste kehtivuses ning töösuhetes puudub selge arusaam, millistele õigustele ja kohustustele pooled saavad tugineda. Seetõttu palun kohtul kasutada põhiseaduslikkuse järelevalve kohtumenetluse seaduse § 58 lõikes 3 toodud õigust lükata akti või selle sätte põhiseaduse vastaseks ja kehtetuks tunnistamise otsuse jõustumine edasi kuni kuus kuud. Selline üleminek võimaldab Riigikogul menetleda lõpuni seadusemuudatused, andes töötajatele sotsiaalse turvatunde ning sotsiaalpartneritele ja ettevõtjatele ettenähtava kohanemisaja.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)  
Tanel Kiik  
tervise- ja tööminister

Ethel Bubõr 6269 738  
Ethel.Bubor@sm.ee

<sup>1</sup> Näiteks ILO konventsioonid nr 87, 98 ja 144; ILO soovitus nr 91; Euroopa sotsiaalharta; Euroopa Liidu Toimimise Leping.

<sup>2</sup> CESifo DICE Report 2/2016. The Extension of Collective Agreements in Europe. Lk 61. Kättesaadav veebilehelt: <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2016-2-oesingmann-june.pdf> (01.09.2021).