



**KOHTUOTSUS**  
EESTI VABARIIGI NIMEL

<b>Kohus</b>	Tartu Ringkonnakohus
<b>Kohtukoosseis</b>	Andra Pärsimägi, Triin Uusen-Nacke, Kersti Kerstna-Vaks
<b>Otsuse tegemise aeg ja koht</b>	30. juuni 2021, Tartu
<b>Tsiviilasja number</b>	2-20-8755
<b>Tsiviilasi</b>	<b>X hagi Y vastu töövaidluses</b>
<b>Tsiviilasja hind</b>	/.../
<b>apellatsioonikohtus</b>	
<b>Vaidlustatud kohtulahend</b>	Viru Maakohtu 8. detsembri 2020 otsus
<b>Kaebuse esitaja ja kaebuse liik</b>	Y apellatsioonkaebus
<b>Kohtuistungite toimumise ajad</b>	11. mai ja 8. juuni 2021
<b>Menetlusosalised ja nende esindajad</b>	<b>Apellant (kostja): Y</b> , lepinguline esindaja /.../ <b>Vastustaja (hageja): X</b> , lepinguline esindaja /.../

**RESOLUTSIOON**

1. /.../.
2. /.../.
3. /.../.
4. Tunnistada põhiseadusega vastuolus olevaks ja jätta kohaldamata kollektiivlepingu seaduse § 4 lõige 4.
5. Edastada otsus Riigikohtule põhiseaduslikkuse järelevalve menetluse algatamiseks.
6. /.../.

## **Edasikaebamise kord**

Otsuse peale võib esitada kassatsioonkaebuse Riigikohtule 30 päeva jooksul Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve korras tehtud lahendi kuulutamisest arvates.

Hagimenetluses Riigikohtus võib menetlusosaline menetlustoiminguid teha ning avaldusi ja taotlusi esitada üksnes vandeadvokaadi vahendusel, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

Juhul, kui menetlusosaline taotleb menetlusabi, peab ta esitama tähtaja kestel kassatsioonkaebuse. Kaebuse põhjendamiseks või riigilõivu tasumiseks või kaebuses esineva sellise puuduse kõrvaldamiseks, mis on seotud menetlusabi taotlemisega, annab kohus mõistliku tähtaja pärast menetlusabi taotluse lahendamist, kui nimetatud taotlus ei ole esitatud põhjendamatult või tähtaja pikendamise eesmärgil.

## **MENETLUSE VARASEM KÄIK JA MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD**

/.../

## **MAAKOHTU LAHEND**

/.../

## **MENETLUSOSALISTE TAOTLUSED JA PÕHJENDUSED**

/.../

## **RINGKONNAKOHTU PÕHJENDUSED**

**10.** /.../.

Ringkonnakohus tunnistab põhiseadusega vastuolus olevaks ja jätab kohaldamata kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 4 lõike 4.

**11.** /.../.

**12.** KLS § 4 lg 4 kohaselt võib töandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning töandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada poolte kokkuleppel KLS § 6 lg 1 p-des 1 ja 3 määratud tingimuste osas. Laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus.

Pooled vaidlevad, kas KLS § 4 lg 4 alusel kohaldub poolte vahel sõlmitud töölepingule Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu sõlmitud kollektiivleping (sõitjateveo üldtöökokkulepe), mis kehtis 1. jaanuarist 2017 – 31. detsembrini 2019. Puudub vaidlus, et hageja ei kuulu Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingusse ning et kostja ei kuulu Autoettevõtete Liitu. Kollektiivlepingu § 4 kohaselt sätestab kollektiivleping töö- ja puhkeaja tingimused ning töö tasustamise tingimused on kohustuslikud ja laienevad kõigile ühistranspordiseaduse mõttes sõitjate bussiveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele töandjatele ja töötajatele, sõltumata nendega sõlmitud lepingu liigist. Pooled ei vaidle ka selle üle, et kostja tegevus vastab bussiveo tunnustele poolte töösuhete ajal kehtinud ühistranspordiseaduse (ÜTS) § 3 p 1 tähenduses ja et kostja tegeleb kaugliiniveoga ÜTS § 4 lg-te 1 ja 3 tähenduses.

Riigikohus leidis 15. juuni 2020 otsuses tsiviilasjas nr 2-18-7821 p-s 18, 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).

Maakohus leidis, et kostja on andnud VÕS § 9 tähenduses nõustumuse kollektiivlepingu tingimuste hagejale laiendamiseks sellega, et maksis hagejale alates 2019. a augustist töötasu suuruses, mis vastab kollektiivlepingus toodud miinimumtasule.

Ringkonnakohus ei nõustu maakohtuga, et üksnes asjaolust, et kostja otsustas hageja töötasu alates augustist 2019 suurendada, saaks järeldada kostja nõustumust VÕS § 9 tähenduses laiendada kollektiivlepingut tagasiulatavalt hagejale 2019. aastal makstud töötasudele. Maakohus on jätnud ka tähelepanuta, et asjas kohaldatud kollektiivleping kehtis kuni 2019. a lõpuni.

Samuti on ebaõige maakohtu viide Riigikohtu lahendile tsiviilasjas nr 3-2-1-133-07. Nimetatud asjas kohaldati KLS § 4 lg-t 1 ning leiti, et tööandjal on kohustus rakendada kollektiivlepingut kõigile töötajatele, olenemata sellest, kas nad kuuluvad töötajaid esindavasse ühingusse või mitte (kollektiivlepingu ettevõttesisene laiendamine). Käesolevas asjas on vaidlus kollektiivlepingu laiendamise üle tegevusvaldkonna piires tööandjale, kes ise ei ole kollektiivlepingu pooleks.

**13.** Kollektiivleping on siduv allakirjutanud pooltele, kes on kohustatud tagama lepingu täitmise. ILO soovitus nr 91 artikli 5 lõige 5 sätestab, et kui riigi kollektiivlepingute sõlmimise praktikad arvestades on see kohane, siis kehtestavad riigid seaduse või määrusega soovivad abinõud kollektiivlepingu või selle osa laiendamiseks kõikidele töötajatele ja tööandjatele selles majandussektoris ja territooriumil, kus kollektiivleping on sõlmitud. See on Euroopas levinud praktika.

Kollektiivlepingu laiendamise eesmärk on tagada töötajate võrdne kohtlemine ja ettevõtete vahel aus konkurents. Õiguskantsler leidis 20. juunil 2019 pöördumises sotsiaalministrile, et selline eesmärk on põhiseaduspärane ja mõistlik. Tegevusvaldkonna piires kollektiivlepingu laiendamise eesmärk kitsamalt on töötajate võimalus saada samasugused sotsiaalsed garantiid, nagu isikutel, kes on kollektiivlepingu pooleks. Sellega kaitstakse töötajaid, kelle tööandjad kas ei ole olnud nõus lepingut sõlmima või kelle ettevõttes ei ole suudetud kollektiivlepingu sõlmimiseks piisavalt töötajaid koondada. Sõlmitud kollektiivlepingu laiendamine tegevusvaldkonna piires vähendab tööandjate vahelist konkurentsi ja sotsiaalset *dumping*'ut.

Ettevõtlusvabadus on PS § 31 kaitsealas ning kaitseb ka ettevõtja lepinguvabadust, sh usaldust ettevõtluse raames sõlmitud lepingute kehtima jäämise suhtes. Ettevõtlusvabadus ei kohusta riiki andma ettevõtjale vahendeid, kuid riik peab tagama õigusliku keskkonna vaba turu toimimiseks. Ettevõtlusvabadus hõlmab ka isiku õigust nõuda riigilt selliste abinõude kasutamist, mis kaitsevad ettevõtjat teiste isikute eest. Riigikohus on ettevõtlusvabadust tõlgendanud avaralt (vt nt RKPJKo 28. aprill 2000, 3-4-1-6-00, p 11; RKPJKo 6. juuli 2012, 3-4-1-3-12, p 41; RKÜKo 9. detsember 2013, 3-4-1-2-13, p 112) ning võimaldab hinnata väga erisuguste riivete põhiseaduspärasust (Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud vlj. 2020, § 31). Sotsiaalministeeriumis töötatakse välja kollektiivlepingu seaduse muutmise eelnõud, mille seletuskirja kohaselt on muudatuste eesmärgiks viia kollektiivlepingu laiendamise regulatsioon kooskõlla põhiseaduse §-ga 31.

**14.** Ringkonnakohus leiab, et kehtivas sõnastuses ei ole KLS § 4 lg 4 põhiseadusega kooskõlas.

Kehtivas kollektiivlepingu seaduses puuduvad selged kriteeriumid, milliste täitmisel saab kollektiivlepinguid laiendada (palga ja töö- ja puhkeaja tingimustes) tööandjale, kes ei kuulu kollektiivlepingu sõlminud tööandjate ühingusse või liitu ega ole andnud ka nõustumust nende tingimuste endale laiendamise osas. Ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) soovitus nr 91 järgi tuleb laiendamise tingimused määrata igal riigil ise, kehtestades kollektiivlepingu sõlminute ning laiendamisest puudutatud töötajate ja tööandjate huvide vahel tasakaalu leidmiseks vajalikud piirangud.

Kollektiivlepingu seadus ei näe ette, et kollektiivlepingu võiks sõlmida piisavalt esinduslik arv tööandjaid ja töötajaid või et laiendamise saaksid otsustada esinduslikud organisatsioonid. Laiendamisega puudutatud tööandjatel puudub võimalus kaasa rääkida, läbirääkimistesse ei pea kaasama neid ettevõtjaid, kellele kollektiivlepingut hiljem laiendatakse. Samuti ei kontrolli riik, kas laiendatava lepingu tingimused on mõistlikud ja jõukohased kogu sektorile, puudub selleks vajalik riiklik kontrollimehhanism. Nimetatud võimalikud kriteeriumid on märgitud ka ILO soovitus nr 91.

Põhimõtteliselt saavad ühed ettevõtjad suruda teistele peale ebamõistlikke tingimusi ja nad turult välja tõrjuda. Ka ei pruugi laiendamisele allutatud ettevõtjad neile pandud kohustustest teada saada piisavalt varakult ja uute kohustustega arvestada. Seaduse järgi avaldatakse laiendatud kollektiivlepingute tingimused valdkonna eest vastutava ministri poolt Ametlikes Teadaannetes ja need jõustuvad avaldamisele järgneval päeval (KLS § 4 lg 5). Ministrile ei ole antud õigust lepingutingimuste üle kontrolli teostada.

Ka õiguskirjanduses on korduvalt juhitud tähelepanu kollektiivlepingute laiendamise sätetes esinevatele puudustele, mis võib tuua ühe tagajärjena kaasa lepingupooleks mitteoleva tööandja ettevõtlusvabaduse ja omandipõhiõiguse ebaproportsionaalse riive (M. Erikson. Veel kord kollektiivlepingu laiendamisest. – Juridica 7/2020; L. Naaber. Kollektiivlepingu laiendamine. – Juridica IX/2003). Õiguskantsler on teemale juhtinud tähelepanu juba aastal 2006 ([https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/6iguskantsleri\\_2006.\\_aasta\\_tevvuse\\_ylevaa\\_de.pdf](https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/6iguskantsleri_2006._aasta_tevvuse_ylevaa_de.pdf)).

**15.** Ringkonnakohus leiab, et KLS § 4 lg 4 tõlgendamine viisil, et kollektiivlepingut on võimalik laiendada üksnes neile mitteliitunud tööandjatele, kes on selleks andnud nõustumuse, on liiga kitsendav ja ei täida kollektiivlepingu laiendamise eesmärke kooskõlas põhiseadusega (vt ka Riigikohtu 15. juuni 2020 otsus tsiviilasjas nr 2-18-7821 ja selles antud juhised KLS § 4 lg 4 tõlgendamiseks). Põhjendatud on hageja seisukoht, et KLS § 4 lg 4 puhul on tegemist kehtiva sättega. Viidatud Riigikohtu poolne tõlgendus on muutunud nimetatud normi aga sisutühjaks (vt ka riigikohtunike H. Jõksi ja K. Kullerkupu eriarvamus tsiviilasjas nr 2-18-7821).

Riigikohtu KLS § 4 lg 4 tõlgendus tsiviilasjas nr 2-18-7821 ei ole käesolevas tsiviilasjas ringkonnakohtule siduv (TsMS § 692 lg 2).

**16.** Ringkonnakohtul on PS § 15 lg 2 ja § 152 alusel kohustus omal algatusel kontrollida kohaldatava õiguse vastavust põhiseadusega. Kahtluse tekkimisel on ringkonnakohtul kohustus algatada selguse saamiseks sätte sisu ja selle põhiseadusele vastavuse kohta põhiseaduslikkuse järelevalve menetlus.

Ringkonnakohtu hinnangul ei ole võimalik käesoleva töövaidluse lahendamisel KLS § 4 lg 4 alusel kollektiivlepingut laiendada tööandja ettevõtlusega seotud põhiõigusi (PS § 31) ja nn negatiivset ühinemisvabadust (PS § 29 lg 5) ebaproportsionaalselt rikkumata. Ringkonnakohus leiab, et konkreetse töövaidluse lahendamise raames ei ole kohtu pädevuses kontrollida

kollektiivlepingu sisu ja selle vastuvõtmise menetluse vastavust käesoleva otsuse p-s 14 nimetatud võimalikele kriteeriumidele ja seeläbi tagada asjaomase tööandja huvide piisav kaitse.

Kohtu pädevuses on õigust mõista rakendades kehtivaid õigusnorme. Kohtu poolt igas konkreetses töövaidluses laiendamiseks vajalike kriteeriumite määramine võib üle minna õigusloomeks, milleks aga kohtuvõimul legitiimset õigust ei ole.

Ringkonnakohus ei pea sellist kontrollimenetlust ka kulutõhusaks, samuti ei pruugi see olla kooskõlas tsiviilkohtumenetluse ülesandega tagada, et kohus lahendaks tsiviilasja mõistliku aja jooksul (TsMS § 2). Eestis puuduvad ka eraldi töökohtud.

Kuigi kohtutel on rakenduslikes küsimustes võimalik kohaldada ka 2018. aastal sõlmitud Kollektiivlepingute laiendamise hea tava kokkulepet, ei muuda see hagimenetluses kehtivat poolte tõendamiskoormise jaotust (TsMS § 230 lg 1). Hageja (st töötaja) peaks tõendama, kas vaidlusaluse kollektiivlepingu laiendamine kostjale vastaks eelnimetatud kriteeriumitele ja hea tava kokkuleppele ning kas laiendamist saaks selle kontrolli tulemusest lähtuvalt pidada õiguspäraseks ja kehtivaks. Juhul kui töötaja tugineb oma nõudes kehtivale KLS § 4 lg-le 4, kuid ta ei suuda oma väited (sh laienemise kriteeriumite täidetavuse osas) tõendada ja tema hagi jääb seetõttu rahuldamata, võib kohus jätta töötaja kanda TsMS § 162 lg 1 alusel hagimenetluse kulud. Ka seetõttu ei toeta ringkonnakohus seisukohta, et KLS § 4 lg 4 kohaldamisel saab eri põhiõiguste kandjate asjassepuutuvad põhiõigused tagada kohtuvõimu abiga kulutõhusalt igas eraldi kohtuasjas ilma normi ennast põhiseadusevastaseks tunnistamata.

Seega ei ole ringkonnakohtul võimalik tõlgendamise teel tagada KLS § 4 lg 4 kohaldamisel kooskõla põhiseadusega. Nimetatud normi põhiseadusevastaseks tunnistamisel on seadusandjal võimalik kollektiivlepingu laiendamise eesmärgi tagamiseks kehtestada seadusega laienemise kriteeriumid.

Eeltoodule tuginedes tunnistas ringkonnakohus KLS § 4 lg 4 põhiseadusega (PS § 31 ja § 29 lg 5) vastuolus olevaks ning jätab kohaldamata. Ringkonnakohus edastab sätte Riigikohtule põhiseaduslikkuse järelevalve menetluse algatamiseks.

**17. – 22. /.../**

(allkirjastatud digitaalselt)  
Andra Pärsimägi

(allkirjastatud digitaalselt)  
Triin Uusen-Nacke

(allkirjastatud digitaalselt)  
Kersti Kerstna-Vaks