

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 26.10.2020 nr 1.2-2/117-1

Meie 02.11.2020 nr 4/256

Arvamuse avaldamine kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (edaspidi: Eelnõu) kohta. Kaubanduskoda toetab kollektiivlepingu tingimuste laiendamise regulatsiooni kaasajastamist, kuid meie hinnangul tuleb tõsta tööandjatele ettenähtud 20%-list esinduskriteeriumi nõuet ning esinduskriteerium tuleb kehtestada ka ametiühingutele. Lisaks teeme ettepaneku jätta Eelnõust välja ametiühingute seaduse muudatus, töötajate usaldusisiku seaduse muudatus ning töölepingu seaduse muudatus. Järgnevalt esitame oma põhjalikumad kommentaarid ja ettepanekud Eelnõu kohta.

1. Kollektiivlepingu tingimuste laiendamine

Peame igati mõistlikuks uuendada kollektiivlepingu laiendamise regulatsiooni. Nõustume nii Õiguskantsleri kui ka Riigikohtu hinnanguga, et kehtiv kollektiivlepingu seaduse § 4 lg 4 ei ole kooskõlas Eesti Vabariigi põhiseadusega ning vajab muutmist. Seega toetame Eelnõuga kavandatavaid muudatusi, mis näevad ette täiendavaid kriteeriume kollektiivlepingu tingimuste laiendamiseks. Peame igati positiivseks nii informeerimise ja konsulteerimisega kui ka tingimuste kontrolliga seotud sätete lisamist kollektiivlepingu seadusesse.

Kaubanduskoja hinnangul tuleb aga muuta rangemaks kollektiivlepingu laiendamist soovivate osapoolte esinduskriteeriumi nõuet. Eelnõu kohaselt võivad kollektiivlepingu tingimuse laiendamise kokku leppida ametiühingute liit või tegevusala ametiühing ja tööandjate ühing või tööandjate liit, kelle liikmed on tööandjaks vähemalt 20% vastava tegevusala töötajatele, kellele kohaldatakse kollektiivlepingu laiendatud tingimust.

Leiame, et kollektiivlepingu laiendamise üheks oluliseks eelduseks peab olema selle sõlminud poolte piisav esinduslikkus. 20%-line esinduskriteerium tööandjate ühingu või tööandjate liidule ei ole meie hinnangul piisav ning seda tuleb oluliselt suurendada. Kõrgem esinduskriteerium on vajalik eelkõige selleks, et mitte võimaldada vähestel ettevõtjatel laiendada kollektiivlepingu tingimusi (nt miinimumpalka) kogu sektorile ning kahjustada seeläbi konkurentsi.

Lisaks peame oluliseks näha seaduses ette esinduskriteerium ka ametiühingute liidule ja tegevusala ametiühingule. Ametiühingute seaduse § 7 lg 1 kohaselt piisab ametiühingute liidu loomiseks vaid 25 töötajast. Me ei pea mõistlikuks olukorda, kus näiteks 25 töötaja palvel laiendatakse kollektiivlepingut kogu sektori töötajatele. Seetõttu peame mõistlikuks kehtestada esinduskriteerium ka ametiühingutele.

Kaubanduskoja hinnangul tuleb muuta ka Eelnõu § 1 punkti 6 sõnastust, mille kohaselt enne 2020. aasta 1. novembrit Ametlikes Teadaannetes avaldatud kollektiivlepingu laiendatud tingimus, mis ei vasta kollektiivlepingu seadusesse lisatava § 4² lõikes 3 sätestatud tingimustele, kaotab kehtivuse 2021. aasta 30. juunil, kui kollektiivlepingus ei ole sätestatud varasemat tähtaega. Kuna Eelnõuga plaanitavad muudatused jõustuvad hiljem kui 2020. aasta 1. november, siis on mõistlik viidatud rakendussättes asendada 2020. aasta 1. november muudatuste jõustumise kuupäevaga. Vastasel korral tekib olukord, kus enne Eelnõu jõustumist laiendatud kollektiivlepingu tingimused ei muuta Eelnõu jõustumisel kehtetuks.

Kaubanduskoja ettepanek:

Teeme ettepaneku tõsta olulisel määral kollektiivlepingu seaduse § 42 lõikes 3 sisalduvat 20%-list tööandjate esinduskriteeriumit. Lisaks peame mõistlikuks kehtestada esinduskriteerium ka ametiühingute liidule ja tegevusala ametiühingule.

Ühtlasi teeme ettepaneku muuta Eelnõu § 1 punkti 6 sõnastust selliselt, et see kohalduks ka olukordadele, mis jäävad 2020. aasta 1 novembri ja Eelnõu jõustumise vahele.

2. Ametiühingute seaduse muutmine

Eelnõu § 2 täiendab ametiühingute seaduse § 21¹ lõikega 2¹, mille kohaselt tagab tööandja enama kui kahe ametiühingu usaldusisiku korral usaldusisikutele ülesannete täitmiseks aja kahele usaldusisikule ette nähtud ulatuses, kusjuures usaldusisikud lepivad kokku aja omavahelise jaotamise. Täna peab tööandja tagama vähemalt ühele usaldusisikule vaba aja usaldusisiku ülesannete täitmiseks.

Kaubanduskoda on ametiühingute seaduse muudatusele vastu mitmel põhjusel.

- Seaduses peab sisalduma miinimumnõue ning vähemalt ühele usaldusisikule vaba aja andmisega on meie hinnangul miinimumnõue ka tagatud. Muudatuse jõustumisel võib tekkida olukord, kus näiteks kuue töötajaga tööandja juures on 2 usaldusisikut, kellele tuleb tööandjal anda vaba aega nädalas kokku vähemalt 8 tundi. Selline lahendus läheb juba oluliselt kaugemale miinimumnõudest.
- Mõistame, et osadel juhtudel on mõistlik anda usaldusisikutele rohkem aega kui näiteks 4 tundi nädalas. Selliseid juhtudel saavad pooled omavahel rohkema aja andmises kokku leppida ning puudub vajadus seaduse muutmiseks.
- Lisaks jääb meile ebaselgeks, miks on see muudatus lisatud nn kiireloomulisse eelnõusse. Ametiühingute seaduse muudatus ei ole seotud kollektiivlepingu laiendamise regulatsiooni muutmiselega. Meile teadaolevalt ei ole ka Riigikohus ega Õiguskantsler pidanud vajalikuks selle sätte muutmist. Seega puudub

igasugune põhjus selle muudatuse kiireks menetlemiseks, mille puhul ei järgita kõiki tavapäraseid hea õigusloome põhimõtteid.

Kaubanduskoja ettepanek:

Kuna ametiühingu seaduse muutmiseks puudub mõjuv põhjus, siis teeme ettepaneku jätta Eelnõust välja § 2.

3. Töötajate usaldusisiku seaduse muutmine

Eelnõu § 4 punkti 1 kohaselt peab tööandja tagama vähemalt ühele usaldusisikule tema ülesannete täitmiseks tööajal vaba aega. Eelnõu § 4 punkt 2 näeb ette, et enama kui kahe usaldusisiku korral tagab tööandja usaldusisikutele ülesannete täitmiseks aja kahele usaldusisikule ette nähtud ulatuses. Usaldusisikud lepivad kokku aja omavahelise jaotamise.

Kaubanduskoja ettepanek:

Toetame Eelnõu § 4 punkti 1 sõnastust, mille kohaselt ühtlustatakse ametiühingute seaduse ja töötajate usaldusisikute seaduse vastavad sätted. Samas teeme ettepaneku jätta Eelnõust välja § 4 punkt 2 samadel põhjustel, mis tõime esile ametiühingute seaduse vastava muudatuse osas.

4. Töölepingu seaduse muutmine

Eelnõu § 5 asendab töölepingu seaduse § 109 lõikes 2 sõna „kuue“ arvuga „12“. Muudatuse kohaselt peab tööandja maksma töötajale hüvitist senise 6 kuu asemel 12 kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töövaidluskomisjon või kohus tuvastab raseda, rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega või töötajate esindajast töötaja töölepingu ülesütlemise tühisuse ning töövaidluskomisjon või kohus lõpetab vaidleva poole taotluse alusel töösuhte. Kaubanduskoda on sellele muudatusele vastu mitmel põhjusel.

- Esiteks võimaldab juba kehtiv töölepingu seadus mõista töötajale välja suurema hüvitise. Töölepingu seaduse § 109 lg 2 teise lause kohaselt võib kohus või töövaidluskomisjon hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. Viidatud sättest tuleneb, et töövaidluskomisjon võib hüvitist suurendada näiteks 12 kuu keskmise töötasuni. Eelnõu seletuskirjas (lk 10-11) on toodud kanäide, kus töövaidluskomisjon mõistis 2019. aastal töötajale töölepingu seaduse § 109 lg 1 alusel välja 12 kuu suuruse hüvitise. Kuna töölepingu seaduses on olemas säte, mis lubab hüvitist suurendada ning praktikas on seda võimalust ka kasutatud, siis puudub Kaubanduskoja hinnangul mõjuv põhjus seaduse muutmiseks.
- Kaubanduskoda ei pea mõistlikuks seaduse muutmist mõne üksiku kaasuse tõttu. Seletuskirjas (lk 10) on toodud välja, et aastatel 2014–2019 on töövaidluskomisjonis olnud vaid 6 vaidlust, mille puhul võib eeldada, et töösuhte lõpetamise põhjuseks võis olla fakt, et isik oli töötajate esindaja. Kuna muudatusega seotud kaasi on viimastel aastatel olnud mõni üksik, siis puudub meie hinnangul praktiline vajadus muudatuse tegemiseks.
- Lisaks toome välja, et Eelnõuga plaanitav töölepingu seaduse muudatus ei ole kuidagi seotud kollektiivlepingu laiendamise regulatsiooniga ja ei ole seega



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

kiireloomuline. Järelikult puudub igasugune põhjus muudatuse kiireks menetlemiseks.

Kaubanduskoja ettepanek:

Eeltoodud põhjustel palume Eelnõust jätta välja § 5.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja seisukohti arvesse võtta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ene Rammo

Finantsdirektor peadirektori ülesannetes

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070