



This document has been provided by the International Center for Not-for-Profit Law (ICNL).

ICNL is the leading source for information on the legal environment for civil society and public participation. Since 1992, ICNL has served as a resource to civil society leaders, government officials, and the donor community in over 90 countries.

Visit ICNL's **Online Library** at
<http://www.icnl.org/knowledge/library/index.php>
for further resources and research from countries all over the world.

Disclaimers

Content. The information provided herein is for general informational and educational purposes only. It is not intended and should not be construed to constitute legal advice. The information contained herein may not be applicable in all situations and may not, after the date of its presentation, even reflect the most current authority. Nothing contained herein should be relied or acted upon without the benefit of legal advice based upon the particular facts and circumstances presented, and nothing herein should be construed otherwise.

Translations. Translations by ICNL of any materials into other languages are intended solely as a convenience. Translation accuracy is not guaranteed nor implied. If any questions arise related to the accuracy of a translation, please refer to the original language official version of the document. Any discrepancies or differences created in the translation are not binding and have no legal effect for compliance or enforcement purposes.

Warranty and Limitation of Liability. Although ICNL uses reasonable efforts to include accurate and up-to-date information herein, ICNL makes no warranties or representations of any kind as to its accuracy, currency or completeness. You agree that access to and use of this document and the content thereof is at your own risk. ICNL disclaims all warranties of any kind, express or implied. Neither ICNL nor any party involved in creating, producing or delivering this document shall be liable for any damages whatsoever arising out of access to, use of or inability to use this document, or any errors or omissions in the content thereof.

Kollektiivlepingu seadus

Vastu võetud 14. aprillil 1993. a.

(RT I 1993, 20, 353),

jõustunud 28. aprillil 1993. a.,

muudetud järgmiste seadustega:

19.06.2002 jõust.01.08.2002 - RT I 2002, 61, 375;

12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670;

14.06.2000 jõust.23.07.2000 - RT I 2000, 57, 372;

16.06.99 jõust.26.07.99 - RT I 1999, 60, 616.

I peatükk

Üldsätted

§ 1. Seaduse ülesanne

Käesolev seadus määrab kindlaks kollektiivlepingu sõlmimise ja täitmise õiguslikud alused.

§ 2. Üldpõhimõtted

(1) Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.

(2) Tööandjate ühing või liit ühendab teatud tegevusharu või muul alusel juriidilisi ja füüsilisi isikuid, kes on tööandjad töölepingu seaduse tähenduses, ning kaitseb ja esindab oma liikmete huve töösuhetes.

(3) Töötajate ühing või liit ühendab töötajaid tegevusharude, ettevõtete, asutuste, muude organisatsioonide või kutsealade (ametite) järgi ja vastavalt põhikirjale kaitseb ja esindab neid töösuhetes.

§ 3. Kollektiivlepingu pooled

(1) Kollektiivleping võib olla kahe- või kolmepoolne.

(2) Kollektiivleping sõlmitakse:

1) tööandja ja töötajate ühingu, liidu või volitatud esindaja vahel;

2) tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu vahel;

2¹) omavalitsusüksuste liidu ning töötajate ja teenistujate ühingu või liidu vahel;

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

3) tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel;

4) töötajate ühingute keskliidu, tööandjate keskliidu ja Vabariigi Valitsuse vahel, samuti töötajate ühingu paikkondlike liitude, tööandjate liidu ja kohalike omavalitsuste vahel.

(3) Ettevõttes, asutuses ja muus organisatsioonis sõlmib kollektiivlepinguid töötajate ühing. Kui ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis ei esinda töötajaid ametiühing, sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja.

(14.06.2000 jõust.23.07.2000 - RT I 2000, 57, 372)

(4) Valitsusasutuses, valitsusasutuse hallatavas riigiasutuses või riigi ametiasutuses võib tööandjana sõlmida kollektiivlepingu asutuse juht. Asutuse juht vastutab kollektiivlepinguga võetud kohustuste vastavuse eest riigieelarvele.

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

(5) Kohaliku omavalitsuse ametiasutuses või kohaliku omavalitsuse ametiasutuse hallatavas asutuses võib tööandjana kollektiivlepingu sõlmida asutuse juht, samuti linna- või vallavalitsus. Asutuse juht vastutab kollektiivlepinguga võetud kohustuste vastavuse eest valla- või linnaeelarvele.

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

§ 4. Kollektiivlepingu rakendusala

(1) Kollektiivleping laieneb neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti.

(2) Kollektiivlepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses või muus õigusaktis ettenähtust, on kehtetud.

(3) Töötajale laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral kohaldatakse sätet, mis on töötaja jaoks soodsam.

(4) 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.

(14.06.2000 jõust.23.07.2000 - RT I 2000, 57, 372)

(5) Laiendatud kollektiivlepingute tingimused avaldatakse sotsiaalministri poolt ametlikus väljaandes Ametlikud Teadaanded. Laiendatud kollektiivlepingute tingimused jõustuvad teadaande avaldamisele järgneval päeval.

(14.06.2000 jõust.23.07.2000 - RT I 2000, 57, 372)

§ 4¹. Kollektiivlepingu registreerimine

(1) Sõlmitud kollektiivlepingud registreeritakse Sotsiaalministeeriumi poolt peetavas andmekogus.

(2) Kollektiivlepingute registreerimise ja andmete täiendamise korra kehtestab sotsiaalminister määrusega.

(14.06.2000 jõust.23.07.2000 - RT I 2000, 57, 372)

II peatükk

Kollektiivlepingu vorm ja sisu

§ 5. Kollektiivlepingu vorm

(1) Kollektiivleping sõlmitakse kirjalikult.

(2) Kollektiivlepingu lisad on lepingu lahutamatu osa ning nendel on kollektiivlepinguga võrdne juriidiline jõud.

§ 6. Kollektiivlepingu sisu

(1) Käesoleva seaduse § 3 2.lõike punktides 1–3 loetletud poolte vahel sõlmitava kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata:

1) palgatingimused;

2) töötingimused;

3) töö- ja puhkeaja tingimused;

4) töölepingu peatumise, muutmise ja lõpetamise tingimused, pideva tööstaaži arvutamise eeskirjad sama tööandja juures;

- 5) töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul;
 - 6) töötervishoiu ja tööohutuse tingimused;
- (16.06.99 jõust.26.07.99 - RT I 1999, 60, 616)
- 7) kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele;
 - 8) tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks;
 - 9) kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku informatsiooni andmise korra;
 - 10) kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise korra;
 - 11) täiendava vastutuse kollektiivlepingu täitmata jätmise eest;
 - 12) töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul;
 - 13) tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted.

(2) Käesoleva seaduse § 3 2.lõike punktis 4 nimetatud poolte vahel sõlmitava kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata:

- 1) palga alammäära ning selle korrigeerimise korra, lähtudes elukalliduse tõusust;
- 2) töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks rakendatavad lisaabinõud;

(16.06.99 jõust.26.07.99 - RT I 1999, 60, 616)

- 3) täiendavad tööhõivetagatised;
- 4) muud täiendavad tööalased tagatised, mida pooled peavad vajalikuks;
- 5) kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku teabe saamise korra.

(3) Kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata töötajaid esindava isiku täiendavad õigused ja tagatised töösuhetes.

III peatükk

Kollektiivlepingu sõlmimine, kehtivus ja muutmine

§ 7. Kollektiivlepingu sõlmimise kord

(1) Kollektiivleping sõlmitakse käesolevas seaduses ettenähtud lepingupoolte vahel läbirääkimiste teel vastastikuse usalduse ja vajaliku informatsiooni alusel.

(2) Kollektiivlepingu projekti valmistab ette läbirääkimiste algataja ja esitab selle kirjalikult teisele poolele koos teatega soovist läbirääkimisi alustada.

(3) Pooled alustavad läbirääkimisi seitsme päeva jooksul pärast vastava teate saamist.

(4) Läbirääkimiste pidamiseks määravad pooled oma esindajad. Omavahelisel kokkuleppel võivad töötajate ühingud või liidud moodustada ühise esinduse ning sõlmida ühise kollektiivlepingu.

(5) Läbirääkimisi peetakse poolte vahel kokkulepitud ajal. Läbirääkimiste pidamiseks tööajal vabastatakse poolte kokkuleppel nende esindajad põhitööst keskmise palga säilitamisega.

§ 8. Poolte õigused ja kohustused

(1) Pooltel on õigus kaasata läbirääkimistele ja kollektiivlepingu projekti koostamisele asjatundjaid ja eksperte ning moodustada pariteetsel alusel töörühmi. Asjatundjate ja ekspertide kutsumisega seotud kulud kannab neid kutsunud pool.

(2) Läbirääkimistel osalevate poolte esindajad, asjatundjad, eksperdid ja teised kollektiivlepingu projekti väljatöötamisega seotud isikud peavad hoidma neile teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladusi. Seda nõuet rikkunud isikud kannavad vastutust seadusega ettenähtud korras.

§ 9. Tagatised

Läbirääkimistes osalevaid poolte esindajaid ei või läbirääkimiste ajal distsiplinaarkorras karistada, samuti tööandja algatusel nendega töölepingut lõpetada, tulenevalt töölepingu seaduse (RT 1992, 15/16, 241; RT I 1993, 10, 150; 26, 441; 1995, 14, 170; 16, 228; 1996, 3, 57; 40, 773; 45, 850; 49, 953; 1997, 5/6, 32; 1998, 111, 1829; 1999, 7, 112; 16, 276; 60, 616; 2000, 25, 144; 51, 327; 57, 370; 102, 669; 2001, 17, 78; 42, 233; 53, 311; 2002, 61, 375; 62, 377) § 91 1.lõike punktist 4. Nendega võib tööandja algatusel töölepingu lõpetada vaid seaduse §-s 94 ettenähtud korras.

§ 10. Kollektiivlepingu sõlmimisel tekkivate vaidluste lahendamine

Kollektiivlepingu sõlmimisel tekkivad vaidlused lahendatakse kollektiivse töötüli lahendamise seaduse alusel.

§ 11. Jõustumine ja kehtivus

(1) Kollektiivleping jõustub sellele allakirjutamise päevast, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti.

(2) Kollektiivlepingu kehtivus on üks aasta, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(3) Kollektiivlepingu kehtivuse ajal on pooled kohustatud täitma kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi ning mitte kuulutama välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise ajendil (edaspidi – pidama töörahu).

(4) Ettevõtte või selle organisatsiooniliselt iseseisva osa üleminekul ühelt isikult teisele läheb kollektiivleping üle ettevõtte omandajale. Ettevõtteks käesoleva seaduse tähenduses loetakse ka majandusüksust, mis ei kuulu ettevõtjale, samuti asutust ja muud organisatsiooni.

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

(5) Kollektiivlepingu kehtivuse lõppedes on pooled kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni kohustatud täitma kollektiivlepingu tingimusi, välja arvatud kohustus pidada töörahu.

§ 12. Kollektiivlepingu avalikustamine

(1) Sõlmitud kollektiivleping peab olema kättesaadav kõigile, keda see puudutab.

(2) Tööandja on kohustatud tutvustama kollektiivlepingut ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni kõigile töötajatele, samuti uutele töötajatele nende tööleasumisel.

§ 13. Kollektiivlepingu muutmine ja täiendamine

Kollektiivlepingut täiendatakse ja muudetakse kollektiivlepingus ettenähtud korras. Kui nimetatud korda ei ole kindlaks määratud, siis muudetakse või täiendatakse kollektiivlepingut seaduses sätestatud korras.

IV peatükk

Kollektiivlepingu täitmise kontrollimine, vaidluste lahendamine ja vastutus

§ 14. Täitmise kontrollimine

(1) Kollektiivlepingu täitmist kontrollivad poolte volitatud esindajad.

(2) Kollektiivlepingu kohta informatsiooni andmise ja täitmise kontrollimise kord määratakse kollektiivlepinguga.

§ 15. Täitmisel tekkivate vaidluste lahendamine

Kollektiivlepingu täitmisel tekkivad vaidlused lahendatakse vastvalt kollektiivlepingus ettenähtud korrale ja kollektiivse tööüli lahendamise seadusele.

§ 16. Vastutus

Kollektiivlepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmisel kannab süüdiolev pool vastutust seaduses ja kollektiivlepingus ettenähtud korras.

IV¹ peatükk

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

Riiklik järelevalve

(12.12.2001 jõust.10.01.2002 - RT I 2001, 102, 670)

§ 16¹. Riikliku järelevalve teostamine

(1) Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse ning selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon. Riikliku järelevalve käigus läbiviidavale menetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seaduse (RT I 2001, 58, 354; 2002, 53, 336) sätteid, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

(2) Käesoleva seaduse ja selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete rikkumise korral on tööinspektoril ja Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhatajal õigus teha ettekirjutus, milles märgitakse:

- 1) ettekirjutuse tegemise aeg ja koht;
- 2) ettekirjutuse koostaja ees- ja perekonnanimi, ametikoht ning asutuse nimetus ja aadress;
- 3) füüsilise isiku ees- ja perekonnanimi või juriidilise isiku nimetus, kellele ettekirjutus tehakse;
- 4) ettekirjutuse tegemise aluseks olevad asjaolud ja viide õiguslikule alusele;
- 5) ettekirjutuse resolutsioon, milles tuuakse välja kohustatud subjekti ettekirjutusest tulenevad kohustused ja nende täitmise tähtajad;
- 6) viide haldussunnivahendite kohaldamise võimalusele ettekirjutuses sisalduva kohustuse täitmata jätmise korral;
- 7) ettekirjutuse vaidlustamise kord ja tähtaeg;
- 8) ettekirjutuse koostaja allkiri.

(3) Ettekirjutus koostatakse kahes eksemplaris, millest üks jääb ettekirjutuse koostajale ja teine kohustatud subjektile. Kui on vajadus informeerida ettekirjutusest kolmandat isikut, toimetatakse talle posti teel või elektrooniliselt kätte ettekirjutuse koostaja kinnitatud ettekirjutuse ärakiri.

(4) Ettekirjutus on tööandjale täitmiseks kohustuslik ning käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud järelevalveametnikul on õigus kontrollida ettekirjutuse täitmist märgitud tähtaja jooksul.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse täitmata jätmise korral võib tööinspektor ja Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses (RT I 2001, 50, 283; 94, 580) sätestatud korras.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud sunniraha ülemmäär on 10 000 krooni.

(19.06.2002 jõust.01.08.2002 - RT I 2002, 61, 375)

§ 16². Ettekirjutuse vaidemenetlus

(1) Vaie ettekirjutuse peale esitatakse, vaadatakse läbi ja lahendatakse haldusmenetluse seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas seaduses ettenähtud erisusi.

(2) Kui tööandja ei nõustu tööinspektori ettekirjutusega, on tal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajale haldusakti teatavakstegemisest arvates kümne kalendripäeva jooksul. Kui ettekirjutuse on teinud Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja, on tööandjal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni peadirektorile haldusakti teatavakstegemise päevast arvates kümne kalendripäeva jooksul.

(3) Vaide esitamine ei vabasta kohustusest ettekirjutust täita. Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajal või Tööinspektsiooni peadirektoril on õigus vaide esitaja taotlusel või oma algatusel peatada ettekirjutuse täitmine kuni vaideotsuse tegemiseni.

(19.06.2002 jõust.01.08.2002 - RT I 2002, 61, 375)

V peatükk

Seaduse rakendamine

§ 17.

Kollektiivlepingud ja kokkulepped, mis on sõlmitud enne käesoleva seaduse jõustumist, kehtivad niivõrd, kuivõrd need ei ole vastuolus käesoleva seadusega.

§ 18.

ENSV töökoodeksi II peatükk (ENSV Teataja 1972,28, lisa nr.1; 1984, 16, 178; 49, 577; 1988, 39, 376) tunnistatakse kehtetuks.