

Kollektiivlepingu seadus

Vastu võetud 14.04.1993
RT I 1993, 20, 353
jõustumine 16.05.1993

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;

3) tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel;

4) töötajate ühingute keskliidu, tööandjate keskliidu ja Vabariigi Valitsuse vahel, samuti töötajate ühingute 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.

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

(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.

[RT I 2001, 102, 670- jõust. 10.01.2002]

§ 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.

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

§ 4¹. Kollektiivlepingu registreerimine

(1) Sõlmitud kollektiivlepingud registreeritakse Sotsiaalministeeriumi poolt peetavas andmekogus.

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

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;
- 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;
- 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 säilitamiseks.

§ 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) § 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.
- (5) Kollektiivlepingu kehtivuse lõppedes on pooled kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni kohustatud täitma kollektiivlepingu tingimusi, välja arvatud kohustus pidada töörahu.
[RT I 2001, 102, 670- jõust. 10.01.2002]

§ 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 vastavalt kollektiivlepingus ettenähtud korrale ja kollektiivse töötüli lahendamise seadusele.

§ 16. Vastutus

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

IV¹. peatükk RIIKLIK JÄRELEVALVE [RT I 2001, 102, 670- jõust. 10.01.2002]

§ 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) 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.
[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

§ 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.
[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

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. [Käesolevast tekstist välja jäetud]