

Väljaandja : Riigikogu  
Akti või dokumendi liik : seadus  
Teksti liik : terviktekst  
Redaktsiooni jõustumise kp. : 01.07.2009  
Redaktsiooni kehtivuse lõpp : Hetkel kehtiv

## KOLLEKTIIVSE TÖÖTÜLI LAHENDAMISE SEADUS

Vastu võetud 5.05.1993. a seadusega (RT I 1993, 26, 442), jõustunud 7.06.1993. a.

Muudetud ja täiendatud järgmiste seadustega (vastuvõtmise aeg, avaldamine Riigi Teatajas, jõustumise aeg):

20.12.1995 (RT I 1996, 3, 57) 1.09.1996

2.06.1998 ([RT I 1998, 57, 858](#)) 6.07.1998

19.06.2002 ([RT I 2002, 63, 387](#)) 1.09.2002

17.12.2008 ([RT I 2009, 5, 35](#)) 1.07.2009

### I peatükk

#### ÜLDSÄTTED

##### § 1. Seaduse ülesanne

Käesolev seadus reguleerib kollektiivse töötüli lahendamise ning streigi ja töösulu väljakuulutamise ning korraldamise korda.

##### § 2. Mõisted

(1) Kollektiivne töötüli on lahkarvamus tööandja või tööandjate ühingu või liidu ja töötajate või töötajate ühingu või liidu vahel, mis on tekkinud kollektiivlepingute sõlmimisel ja täitmisel ning uute töötingimuste kehtestamisel.

(2) Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, saavutamaks tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes.

(3) Töösulg on töökatkestus tööandja või tööandjate ühingu või liidu algatusel, saavutamaks töötajatelt või nende ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööalastes nõudmistes.

##### § 3. Kollektiivse töötüli pooled

(1) Kollektiivse töötüli poolteks on tööandja või tööandjate ühing või liit ning töötajad või töötajate ühing või liit.

(2) Töötajaid, töötajate ühingu või liitu esindab nende poolt volitatud isik (edaspidi töötajate esindaja).

(3) Tööandjat, tööandjate ühingu või liitu esindab nende poolt volitatud isik (edaspidi tööandja).

##### § 4. Töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamine

Töötajate ja tööandjate nõudmised esitatakse teisele poolele kirjalikult.

##### § 5. Nõudmiste läbivaatamine

(1) Tööandja, samuti töötajate esindaja on kohustatud esitatud nõudmised läbi vaatama seitsme kalendripäeva jooksul nende esitamise päevast arvates ja teatama oma otsusest nõudmiste esitajale kirjalikult järgmisel päeval pärast otsustamist.

(2) Nõudmiste läbivaatamise juurde võib kutsuda nõudmisi esitanud poole esindajaid ja välja nõuda asja sisuliseks lahendamiseks vajalikke dokumente.

#### **§ 6. Töötulist teatamine**

Pooled pöörduvad kirjalikult riikliku lepitaja poole, kui läbirääkimiste käigus kokkulepet ei saavutata ning tekib töörahu katkemise oht.

#### **§ 7. Töötüli lahendamine tööandjate liidu ja töötajate liidu poolt**

(1) Kollektiivsete töötülide korral võivad tööandja ja töötajate esindaja omavahelise kokkuleppe mittedaavutamisel pöörduda tööandjate liidu ja töötajate liidu poole.

[RT I 2009, 5, 35 – jõust. 1.07.2009]

(2) Tööandjate liit ja töötajate liit moodustavad töötüli lahendamiseks pariteetsel alusel komisjoni kolme päeva jooksul, arvates avalduse laekumisele järgnevast päevast, millest teatakse riiklikule lepitajale.

(3) Tööandjate liidu ja töötajate liidu vahel saavutatud kokkulepe on vaidlevatele pooltele kohustuslik.

### **II peatükk**

#### **LEPITAMINE**

#### **§ 8. Lepitaja**

(1) Lepitaja on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust.

(2) Lepitaja on riiklik ja paikkondlik. [Lepitaja põhimääruse kinnitab Vabariigi Valitsus.](#)

(3) Riikliku lepitaja nimetab ametisse Vabariigi Valitsus Sotsiaalministeeriumi, tööandjate ja töötajate keskliitude ühise kokkuleppe alusel kolmeks aastaks.

(4) Riiklik lepitaja määrab töötüli lahendamiseks paikkondliku lepitaja, kooskõlastades selle eelnevalt kohaliku omavalitsusega, või võtab töötüli oma menetlusse. Tööandjate liitude ja töötajate liitude vahelisi töötülisid lahendab riiklik lepitaja.

(5) Paikkondliku lepitaja vabastamisel oma ülesannete täitmise ajaks põhitööst hüvitatakse talle saamata jäänud töötasu seaduses ettenähtud korras.

[RT I 1998, 57, 858 - jõust. 6.07.1998]

#### **§ 9. Lepitaja ülesanne**

Lepitaja ülesandeks on poolte lepitamine. Lepitaja selgitab välja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub välja lahendusi.

#### **§ 10. Lepitaja õigused**

(1) Lepitajal on õigus kutsuda pooli osa võtma lepitustoimingutest.

(2) Lepitajal on õigus kaasata oma töösse asjatundjaid või eksperte ning pädevaid ametiisikuid, kellele põhitööst vabastamise korral hüvitatakse saamata jäänud töötasu seaduses ettenähtud korras.

#### **§ 11. Poolte lepitamine**

(1) Leppimine toimub lepitaja vahendusel või lepitaja

omapoolse ettepaneku alusel. Lepitaja ettepanekule peavad pooled vastama kolme päeva jooksul.

(2) Pooled on kohustatud osa võtma lepitustoimingutest, saatma lepitustoimingutele oma täievolilised esindajad ning esitama asja sisuliseks lahendamiseks vajalikud dokumendid lepitaja poolt määratud ajaks.

(3) Leppimine vormistatakse protokolliga, millele kirjutavad alla poolte esindajad ja lepitaja. Protokoll koostatakse ka siis, kui kokkulepet ei saavutata.

(4) Allakirjutatud protokollis sisalduv leppimine on pooltele kohustuslik ja jõustub allakirjutamise hetkest, kui ei ole kokku lepitud teises tähtajas.

(5) Lepitaja ja töötüli lahendamisest osavõtjad peavad hoidma neile lepitustoimingute käigus teatavaks saanud tootmis-, äri- või ametisaladusi.

### **§ 12. Töötüli lahendamine kohtus**

(1) Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.

(2) Streigi ja töösulu korraldamine on keelatud, arvates töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumise päevast.

### **§ 13. Streigi ja töösulu õiguse tekkimine**

(1) Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulg üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti, kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust.

(2) Streigi või töösulu korral on pooled kohustatud taas alustama läbirääkimisi kollektiivses töötülis kokkuleppele jõudmiseks.

## **III peatükk**

### **STREIK JA TÖÖSULG**

#### **§ 14. Otsuse tegemine**

(1) Otsuse streigi korraldamise kohta teeb töötajate üldkoosolek või töötajate ühing või liit.

(2) Otsuse töösulu korraldamise kohta teeb tööandja.

#### **§ 15. Streigist või töösulust etteteatamine**

(1) Kavandatavast streigist või töösulust on streigi või töösulu korraldaja kohustatud teatama teisele poolele, lepitajale ja kohalikule omavalitsusele kirjalikult vähemalt kaks nädalat ette. Teates näidatakse streigi või töösulu põhjused, täpne algus ja võimalik ulatus.

(2) Streigist või töösulust on tööandja kohustatud informeerima oma lepingupartnereid ning teisi huvitatud ettevõtteid ja asutusi, samuti massiteabevahendite kaudu üldsust.

#### **§ 16. Streigi juhtimine**

(1) Streiki juhivad streigi korraldamise otsuse teinud töötajate üldkoosolek või töötajate ühingu või liidu poolt volitatud isik või isikud (streigijuht).

(2) Streigijuht tegutseb Eesti Vabariiki siduvate rahvusvaheliste õigusaktide, Eesti seaduste ja muude õigusaktide ning teda volitanud töötajate üldkoosoleku või töötajate ühingu või liidu otsustega ettenähtud õiguste piires, esindab teda volitanute huve streigi ajal ning informeerib massiteabevahendite kaudu üldsust kollektiivse töötüli lahendamise käigust. Nimetatud volitused lõpevad, kui pooled on alla kirjutanud leppimisele

(kokkuleppele) kollektiivse töötüli reguleerimise kohta, streigi ebaseaduslikuks tunnistamise korral kohtu poolt või streigijuhte volitanute otsuse alusel.

(3) Oma volituste täitmisel ei ole streigijuhil õigus vastu võtta otsuseid, mis kuuluvad riigiorganite ja valitsusasutuste ja teiste organisatsioonide ning kollektiivse töötüli teise poole pädevusse.

(4) Streigijuht on kohustatud rakendama meetmeid teise poole vara säilimiseks, seaduslikkuse ja avaliku korra tagamiseks ning ta kannab vastutust streigiga kaasnenud õiguserikkumiste ja tekitatud kahjude eest.

### **§ 17. Töösulu juhtimine**

Töösulgu juhitakse tööandja poolt määratud korras.

### **§ 18. Hoiatus- ja toetusstreigid**

(1) Töötajatel, nende ühingutel või liitudel on õigus korraldada hoiatusstreike kestusega mitte üle ühe tunni.

(2) Streigis osalevate töötajate toetuseks on lubatud korraldada toetusstreike. Streigi kestuse üle otsustab selle korraldamise kohta otsuse teinud töötajate esindaja, ühing või liit. Toetusstreik ei või kesta üle kolme päeva.

(3) Kavandatavast hoiatus- või toetusstreigist on töötajate esindaja, ühing või liit kohustatud teatama tööandjale, tööandjate ühingule või liidule ja kohalikele omavalitsusele kirjalikult vähemalt kolm päeva ette.

### **§ 19. Streigi ja töösulu edasilükkamine või peatamine**

(1) Streigi või töösulu algust võib edasi lükata üks kord: Vabariigi Valitsus riikliku lepitaja ettepanekul ühe kuu või linna- või maakonnavalitsus paikkondliku lepitaja ettepanekul kahe nädala võrra.

(2) Loodusõnnetuse ja katastroofi korral või nakkushaiguse leviku tõkestamiseks, samuti erakorralise seisukorra ajal on Vabariigi Valitsusel õigus streik või töösulg peatada.

### **§ 20. Streigist osavõtu vabadus**

(1) Streigist osavõtt on vabatahtlik. Ei ole lubatud takistada streigiga mitteühinenud töötajate tööleasumist.

(2) Keelatud on streigi õhutamine isikute poolt, kes ei tööta ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis, kus töötüli on tekkinud, või kes ei esinda töötajaid seadusega ettenähtud korras.

### **§ 21. Streigi korraldamise õiguse piiramine**

(1) Streigid on keelatud:

1) valitsusasutustes ja muudes riigiorganites ning kohalikes omavalitsustes;

2) kaitseväes ja riigikaitseorganisatsioonides, kohtutes ning tuletõrje- ja päästeteenistuses.

(2) Käesoleva paragrahvi 1. lõikes nimetatud asutustes ja muudes organisatsioonides lahendatakse kollektiivsed töötülid läbirääkimiste teel riikliku lepitaja vahendusel või kohtus.

(3) Elanike ja majanduse esmavajadusi rahuldavates ettevõtetes ja asutustes tagab streigi või töösulu kuulutanud organ hädavajaliku teenindus- või tootmismahu, mis määratakse kindlaks poolte omavahelise kokkuleppega. Lahkarvamuste korral määrab hädavajaliku teenindus- või tootmismahu riiklik lepitaja, kelle otsus on pooltele kohustuslik.

(4) Elanike ja majanduse esmavajadusi rahuldavate ettevõtete ja asutuste loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus.

### **§ 22. Ebaseaduslikud streigid ja töösulud**

(1) Streik ja töösulg kohtu tegevuse mõjutamiseks on ebaseaduslikud.

(2) Streik ja töösulg, millele ei ole eelnenud läbirääkimisi ja lepitustoiminguid, on ebaseaduslikud.

(3) Streik ja töösulg, mille väljakuulutamisel või korraldamisel on rikutud käesoleva seadusega kehtestatud korda, on ebaseaduslikud.

[RT I 2009, 5, 35 – jõust. 1.07.2009]

### **§ 23. Streigi või töösulu ebaseaduslikuks tunnistamine**

(1) Otsuse streigi või töösulu ebaseaduslikuks tunnistamise kohta teeb kohus.

(2) Kohus teeb oma otsuse teatavaks töötüli pooltele ja massiteabevahendite kaudu üldsusele.

## **III<sup>1</sup> peatükk VASTUTUS**

[RT I 2002, 63, 387 – jõust. 1.09.2002]

### **§ 23<sup>1</sup>. Kollektiivse töötüli läbivaatamise takistamine**

Kollektiivse töötüli läbivaatamise takistamise, selleks vajalike dokumentide või andmete esitamisest keeldumise või esitamata jätmise või riikliku või paikkondliku lepitaja poolt määratud ajal lepitustoimingutele mitteilmumise eest – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.

### **§ 23<sup>2</sup>. Ebaseaduslikuks tunnistatud või peatatud streigi või töösulu jätkamine**

Ebaseaduslikuks tunnistatud või peatatud streigi või töösulu jätkamise, samuti edasilükatud streigi või töösulu määratud ajast varem alustamise või jätkamise eest – karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut või arestiga.

### **§ 23<sup>3</sup>. Ebaseaduslikuks tunnistatud või peatatud või edasilükatud streigi või töösulu jätkamise organiseerimine**

Ebaseaduslikuks tunnistatud või peatatud, samuti edasilükatud streigi või töösulu määratud ajast varem alustamise või jätkamise organiseerimise eest – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või arestiga.

### **§ 23<sup>4</sup>. Menetlus**

(1) Käesoleva seaduse §-des 231–233 sätestatud väärtegadele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja vääртеomenetluse seadustiku sätteid.

(2) Käesolevas paragrahvis sätestatud väärtegade kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.

## **IV peatükk**

## **LÖPPSÄTTED**

### **§ 24. Streigist osavõtjate ja töösulu korraldajate õigused ja vastutus**

(1) Streigist osavõttu ei käsitleta töölepingu rikkumisena ja sellega ei kaasne töötaja vastutust, välja arvatud, kui töötaja on kohtu poolt ebaseaduslikuks tunnistatud streigi korraldaja.

[RT I 2009, 5, 35 – jõust. 1.07.2009]

(2) [Kehtetu – RT I 2002, 63, 387 – jõust. 1.09.2002]

(3) Streigi ajal on tööandja algatusel töölepingu lõpetamine seaduslikus streigis osalejaga keelatud.

### **§ 25. Töötasu streigi ja töösulu ajal**

- (1) Streigi või töösulu aja eest töötajatele palka ei maksta.
- (2) Töötajale, kes streigist osa ei võta, kuid kes seetõttu ei saa oma tööd teha, maksab tööandja tasu samadel alustel kui mitte töötaja süü tõttu tekkinud tööseisaku aja eest või kollektiivlepingus ettenähtud ulatuses.
- (3) Töötaja, kes ei saanud tööd teha ebaseaduslikuks tunnustatud töösulu tõttu, loetakse töölt ebaseaduslikult kõrvaldatuks ja talle makstakse töösulu aja eest keskmist töötasu.
- (4) Töötajate, töötajate ühingu või liidu nõuete täieliku või osalise rahuldamise korral maksab tööandja streigi väljakuulutanud töötajatele, töötajate ühingule või liidule hüvitist poolte vahel kokkulepitavas suuruses.

§ 26 [Kehtetu – RT I 2002, 63, 387 – jõust. 1.09.2002]

#### **§ 27. Kulude katmine**

Kollektiivse töötüli lahendamise seadusega seotud kulud katab süüdiolene pool või need jaotatakse kokkuleppeliselt poolte vahel.

#### **§ 28. Streigi tõttu kaotatud aja tasatöötamine**

Kollektiivse töötüli poolte kokkuleppel võivad streigist osavõtnud streigi tõttu kaotatud aja tasa töötada väljaspool tööaega. Streigi tõttu kaotatud aja tasatöötamist ei loeta ületunnitööks ega tööks puhkepäevadel või riiklikel pühadel.