

Eesti Sotsiaalministeeriumi nimel

**HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVATE
MENETLUSTE ÕIGUSLIK ANALÜÜS EESTIS**

Michele Tiraboschi ja Paolo Tomassetti

NOVEMBER 2011

Aruanne on koostatud koostöös prof Marlene Schmidtiga (Saksamaa riiklik ekspert), prof Daiva Petrylaitega (Leedu riiklik ekspert) ja Barbara Winkleriga (Madalmaade süsteemi analüüs).

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVATE MENETLUSTE ÕIGUSLIK ANALÜÜS EESTIS

SISUKORD

I OSA

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Eesti õigusraamistiku analüüs ja muudatustepeanekud

1. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused: Eesti õigusraamistiku analüüs lk 5
2. Ettepanekud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse ja kollektiivlepingu seaduse muutmise kohta lk 14
3. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse algraamistik lk 18
4. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse muudetud raamistik lk 19
5. Esialgse analüüsi ülevaatus: arutelu osalenute tagasiside lk 20

II OSA

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Rahvusvaheline ja võrdlev analüüs

1. Õiguskonflikt ja huvikonflikt lk 30
 - 1.1. Huvikonflikt ja töörahu hoidmise kohustus lk 30
2. Kollektiivse töötüli korral kohaldatavad menetlused lk 32
 - 2.1. Õiguskonflikti korral kohaldatavad menetlused lk 32
 - 2.1.1. Vahekohtumenetlus õiguskonflikti lahendamise meetmena lk 34
 - 2.2. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused lk 35
 - 2.2.1. Lepitamine lk 36
 - 2.2.2. Vahendamine lk 37
 - 2.2.3. Vahekohus lk 38
 - 2.3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused: Saksamaa ühised töövaidlusorganid lk 39
 - 2.3.1. Ühiste töövaidlusorganite koosseis lk 39
 - 2.3.2. Vaidluse ühise lahendamise menetluse algatamine lk 40
 - 2.3.3. Vaidluse ühise lahendamise eesmärk lk 41
3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused ja streigiõiguse teke lk 42
4. Bibliograafia lk 45

I OSA

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Eesti õigusraamistiku analüüs ja muudatusettepanekud

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Eesti õigusraamistiku analüüs

See on Eestis huvikonflikti korral kohaldatavaid menetlusi käsitleva analüüsi lõppvariant. Pärast esialgsete tulemuste esitamist 30. juunil 2011 Tallinnas peetud kohtumisel parandas töörühm analüüsi teksti tellija konkreetsete soovide järgi.

* * * * *

1. Töörühm keskendus kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 2 lg-s 2 toodud streigi mõistele: *streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, et saavutada tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööõudmistes.*

2. Niisuguse määratluse järgi võib streigiõiguse Eestis liigitada *subteliseks õiguseks* ehk õiguseks, mis tekib isikul tema suhte tõttu teise isikuga, kelleks on tööandja või tööandjate liit. Streigiõigust kui suhtelist õigust saaks töötajad või ametiühingud kasutada üksnes tööandjate või tööandjate liitude vastu. Seega tuleks toetus- ja poliitilisi streike pidada Eestis ebaseaduslikuks või lihtsalt tegevusvabaduse väljenduseks, millele ei laiene kontinentaalõigussüsteemiga riikides tagatised, mis tulenevad õigusi ja kohustusi reguleerivatest üldnormidest. Ebaseaduslik streik võib põhjustada selles osalenud töötajate vallandamise või kohustuse hüvitada tekitatud kahju. Samas on mõnes jurisdiktsioonis, sealhulgas Itaalias, Belgias ja teatud määral ka Prantsusmaal, streigiõigus absoluutne õigus, mida võib kasutada ka näiteks töösuhte osaliseks mitteoleva, aga tööhõivepoliitikat asjakohaselt mõjutava valitsuse vastu. Kuid kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 18 lg-s 2 on sätestatud, et *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.* Seega tundub, et toetusstreigid ja muus vormis väljendatud toetavad sammud on õiguspärased. Lahtiseks jääb, millisenä tuleks Eestis käsitada poliitilisi streike.

3. Rahvusvahelise tööõiguse järgi ei hõlma streigiõigus poliitilisi streike. *Euroopa sotsiaalõiguste komitee (ECSR)* on seisukohal, et *Euroopa sotsiaalharta* artikli 6 lõikes 4 mainitud streik peab olema seotud kollektiivlääbirääkimistega. Eelkõige tähendab see seda, et poliitilised streigid on keelatud. Seega on valitsustele antud vabad käed poliitiliste streikide keelamiseks, sest need ei mahu kuidagi kollektiivlääbirääkimiste alla ja jäävad seetõttu *Euroopa sotsiaalharta* artikli 6 lõike 4 reguleerimisalast välja (ECSR järeldused II 27 ja XIII-4 361). Ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) järelevalveorganid on nõus sellega, et ühinemisvabadus ei hõlma streike, mis on oma olemuselt vaid poliitilised (ILO konventsioonide ja soovitude kohaldamise ekspertkomisjon, üldine ülevaade, nr 34, punkt 165; ILO juhatuse ühinemisvabaduse komitee, Digest of Decisions (1996), nr 26, punkt 481).

Belgia, Taani, Soome, Prantsusmaa, Itaalia ja Norra kõrval loetakse poliitiline streik ebaseaduslikuks enamikus Euroopa riikides. Samas näiteks Portugalis, kus põhiseaduse alusel ei saa poliitilist streiki lugeda ebaseaduslikuks, ei tähenda see siiski, et töötajatel oleks tegelikult õigus seda tööandjate vastu kasutada. Seega on niisugused streigid õigussüsteemis lubatud töötajate ja neid esindavate organisatsioonide tegevusvabaduse väljendusena, kuid nad ei ole töölepingu täitmata jätmist õigustav asjaolu. Ka Hispaanias tuleb poliitilist streiki eristada n-õ poliitilis-töölalasest streigist, mis on samuti suunatud valitsuse vastu, aga üksnes seetõttu, et tööeesmärkide saavutamine on olemas otseselt või kaudselt võimudest. Niisugune streik ei ole ebaseaduslik, kuid seda võib pidada nõuetevastaseks, kui sellega tekitatakse

tööandjale põhjendamatult suurt kahju. Nii poliitilised kui ka poliitilis-töölased streigid on enamjaolt üldstreigid.

Seega poliitiliste streikide poolest paistab Eesti süsteem olevat kooskõlas rahvusvahelise raamistikuga. Seetõttu soovib töörühm säilitada praeguse õigusraamistiku, mille kohaselt on poliitiline streik ebaseaduslik või lihtsalt tegevusvabaduse väljendus ja tähendab töölepingu rikkumist, mille võimalik tagajärg on töötaja vallandamine. Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) on seisukohal, et poliitilisi streike tuleb lubada, kui kõik muud võimalused valitsuse poliitikat mõjutada on jäänud tulemuseta. Kui aga peaks kehtestatama konkreetne regulatsioon, millega muudetakse poliitiline streik õiguspäraseks, saab streigiõigusest Eestis suhtelise õiguse asemel absoluutne õigus. Selleks tuleb muuta praegu kehtivas kollektiivse töötüli lahendamise seaduses olevat streigi määratlust.

Seaduslik	Ebaseaduslik	Tegevusvabaduse väljendus
Belgia, Taani, Soome, Prantsusmaa, Itaalia, Norra	Austria, Bulgaaria, Horvaatia, Küpros, Tšehhi, Saksamaa, Kreeka, Ungari, Iirimaa, Läti, Leedu, Malta, Madalmaad, Poola, Rumeenia, Slovakkia, Sloveenia, Rootsi, Ühendkuningriik	Portugal, Hispaania

4. Streigiõigus paistab olevat lubatud juhul, kui tekib huvikonflikt (vt punkt 6), sest streiki määratletakse kui *töökatkestust, (...), et saavutada tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes tööõudmistes*. Üldiselt tähendab see, et streikida ei ole võimalik, kui vaidlus tekib küsimuses, mis on kollektiivlepinguga juba hõlmatud. Seda küsimust käsitletakse põhjalikult edasistes punktides.

5. Streigi mõiste kõrval on teine sellega seonduv peateema, millele uuringus keskenduti, mõiste „kollektiivne töötüli” tähendus. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 2 lg 1 kohaselt on kollektiivne töötüli *labkarvamus 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*. See mõiste on kooskõlas suhtelise õigusena käsitatava streigi määratlusega.

6. Kollektiivne töötüli võib tekkida huvide või õiguste üle. Kui huvide üle tõusetuvad vaidlused puudutavad kollektiivlepinguga hõlmamata küsimusi ja seega muutusi kollektiivsete eeskirjade kehtestamises (st lepingu uuendamine), siis õiguskonflikt tähendab vaidlust kehtivast lepingust või õigusaktist tulenevate õiguste tõlgendamise ja kasutamise üle.

7. Näide õiguskonflikti kohta: kollektiivlepingu kehtivuse ajal tekib vaidlus selle üle, kuidas tõlgendada neid aluseid (lepingupooled on need lepingus määratlenud), mille järgi tehakse kindlaks töötasu muutuvat osa mõjutavate eesmärkide saavutamine. Teine õiguskonflikti tüüp näide on juhtum, kus üks lepinguosaline keeldub järgimast kehtivat lepingusätet või õigusnormi.

8. Huvide üle tekkinud vaidluste korral on konflikt rangelt seotud läbirääkimiste ja eelkõige kollektiivlepingu sõlmimisega: (...) *labkarvamus (...), mis on tekkinud (...) uute töötingimuste kehtestamisel*. Ühtlasi nähakse seadusega ette kohustus hoida teatud juhtudel töörahu: *kollektiivlepingu kehtivuse ajal on pooled kohustatud täitma kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi ning mitte kuulutama välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise*

ajendil (kollektiivlepingu seaduse § 11 lg 5). Järelikult tuleb ebaseaduslikuks lugeda streike, mis ei ole seotud kollektiivlepingu sõlmimisega.

9. Keeld korraldada streike, mille eesmärk ei ole kollektiivlepingu sõlmimine.

Eelmise punktiga seoses tuleb toonitada, et *Euroopa sotsiaalõiguste komitee* on mitmes järelduses märkinud, et kollektiivlepingute sõlmimisele mittesuunatud streikide keelamine on vastuolus *Euroopa sotsiaalharta* artikli 6 lõikega 4 (ECSR järeldused XV-1 335; XVI-1, 140-142 ja XVII-1). Näiteks leidis komitee, et Saksa õiguses olev keeld korraldada streike, mille eesmärk ei ole kollektiivlepingu sõlmimine, on vastuolus sotsiaalharta eelnimetatud sättega. Saksa õiguse järgi on streik tööpooldest lubatud vaid juhul, kui sellega soovitakse saavutada kollektiivlepingu sõlmimine (5. märtsi 1985. a kohtuotsus – 1 AZR 468/83 (nr 16) 168–170). Kuna streiki peetakse vahendiks, millega kaitstakse õigust pidada kollektiivläbirääkimisi, võib streiki kasutada üksnes kollektiivse töökokkuleppe saavutamiseks (5. märtsi 1985. a kohtuotsus – 1 AZR 468/83 (nr 16) 168–170; 10. juuni 1980. a kohtuotsus – 1 AZR 822/79 (nr 4) 1643). Vastuseks komitee järelepärimisele selle kohta, kuidas on Saksamaa võimuorganid komitee negatiivse järeldusega arvestanud, märgiti Saksamaa valitsuse koostatud aruandes, et põhiseadus ja poliitilised põhjused ei luba tekkinud olukorda muuta. Komitee tuletas valitsusele meelde nende kohust astuda samme selleks, et viia tekkinud olukord võimalikult kiiresti sotsiaalharta kooskõlla. Samas on komiteed teavitatud, et Gelsenkircheni töökohus on oma 13. märtsi 1998. aasta otsuses ühe töötaja streigijärgse vallandamise kohta asunud kahtlevale seisukohale selles, kas riigi õigusaktid, mille kohaselt on kollektiivlepingu sõlmimisele mittesuunatud ja ametiühingu juhtimiseta toimuvad streigid ebaseaduslikud, ikka on kooskõlas Saksamaa rahvusvaheliste kohustustega, eelkõige sotsiaalharta artikli 6 lõikega 4.

10. Õigust streikida ehk korraldada ühisaktsioone on sõnaselgelt tunnustatud *Euroopa sotsiaalharta* artikli 6 lõikes 4, milles on sätestatud järgmist: *et rakendada tulemuslikult õigust pidada kollektiivläbirääkimisi, kohustuvad lepingupooled (4) tunnustama töötajate ja tööandjate õigust korraldada ühisaktsioone huvikonfliktide korral, sealhulgas õigust streikida, järgides kohustusi, mis tulenevad varem sõlmitud kollektiivlepingutest.* Euroopa sotsiaalõiguste komitee määratleb streigi hartaga kaitstud õiguspäraseid eesmärgi järgmiselt: et streik oleks sotsiaalharta järgi lubatud, peab see olema seotud *kollektiivläbirääkimistega*. Eelkõige tähendab see poliitiliste streikide keeldu (ECSR järeldused II 27 ja XIII-4 361). Teiselt poolt ei piirata streigiõigust üksnes streikidega, mille eesmärk on kollektiivlepingu sõlmimine (ECSR järeldused I 184). Ükski sotsiaalharta artikkel niisugust piirangut ei sätesta (ECSR järeldused III 37 ja IV 50). Seevastu tuleks artikli 6 tähenduses käsitada kollektiivläbirääkimistena igasuguseid läbirääkimisi ühe või mitme tööandja ja mingi töötajate organi – *de jure* või *de facto* – vahel eesmärgiga lahendada ühine probleem, sõltumata selle olemusest (ECSR järeldused IV 50). Kollektiivläbirääkimised ei pea hõlmama vaid töötingimustega seotud nõudmisi (ECSR järeldused XIII-3 140f). Seega streik, mille eesmärk on sundida tööandjat täitma ohutuseeskirju, on artikli 6 lõike 4 alusel lubatud (ECSR II 28). Veelgi enam – teade vallandamiste kohta või nende kaalumise võib saada streigi ajendiks (ECSR järeldused IV 48-50). Lisaks hõlmab artikli 6 lõige 4 ilmselgelt ka streiki, mis korraldatakse ametiühingute toetuseks, sest see on meede, mille abil ametiühingud saavad tagada enda kaasamise kollektiivläbirääkimistesse (ECSR järeldused XVI-1 416f). Streigiõigust võib kasutada kõigi töötajate ja tööandjate vaheliste huvikonfliktide korral (ECSR järeldused I 38 ja XIV-1 594). Hilisemates järeldustes on komitee neid põhimõtteid streigi lubatud eesmärkide kohta järjekindlalt korranud (ECSR järeldused XII-1 129, XII-2 113, XIII-1 155, XIII-4 361, XIV-1 301 ja XI-2 167ff).

11. Huvikonfliktid tuleks lahendada kohtuvälises menetluses ning kahtlemata saab sellisel juhul korraldada streike (vt punkt 10), arvestades mõnel juhul kehtivat töörahu

hoidmise kohustust (vt punkt 12) ja korda, mida tuleb järgida enne streigi kokkukutsumist (vt punkt 14).

12. Töörahu hoidmise kohustus streigiõiguse piiranguna. Mis puudutab töörahu hoidmise kohustust, siis varasemates järelevalvetsüklites on Euroopa sotsiaalõiguste komitee asunud seisukohale, et sotsiaalharta artikli 6 lõike 4 alusel ei ole lubatud streik, mille eesmärk on kehtivat kollektiivlepingut muuta, sest säärast olukorda peeti õigus-konfliktiks (ECSR järeldused I 38 ja II 28). Siia alla ei kuulu küsimused, mille üle küll peeti läbirääkimisi, kuid mida lepinguga lõpuks ei hõlmatud (ECSR järeldused XIII-2 282f). Seega sellistel ja muudel kollektiivlepinguga reguleerimata juhtudel ei saa kollektiivleping streiki takistada (ECSR järeldused XIV-1 617ff). Kuid XVI järelevalvetsükli löi sotsiaal-õiguste komitee pretsedendi, märkides, et sotsiaalharta järgi ei tohiks töörahu hoidmise kohustust kehtestada mitte seadusega, nagu Eestis, ega ka mitte pretsedendiõigusega, vaid selle peaks lepingupooled omavahelises kokkuleppes ise sätestama (ECSR järeldused XVI-1 179, 248 ja XIV-1 156f). Järelikult ei ole sotsiaalharta kooskõlas see, kui kohtud peavad töörahu hoidmist n-ö kirjutamata kohustuseks või iseenesest mõistetavalt kollektiivlepingust tulenevaks (ECSR järeldused XVI-1 179, 181). Teisisõnu, kui kohustust ei ole lepingus sõnaselgelt sätestatud, ei vasta kohtute niisugune seisukoht Euroopa sotsiaal-õiguste komitee arvates sotsiaalharta (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused XVI-1 251). Nimetatud järeldustes viidati Saksa süsteemile, kus töörahu hoidmise kohustust peetakse teatud juhtudel iseenesest mõistetavaks (vt võrdlevat analüüsi). Kuid Saksamaa osas märkis komitee oma viimase ehk XIX (2010) järelevalvetsükli käigus, et isegi kui niisugust kohustust ei ole kollektiivlepingutes sõnaselgelt ette nähtud, põhineb see tööturu osaliste vahel ajaloos välja kujunenud praktilal ja näitab nende tegelikke kavatsusi. Seetõttu asus komitee seisukohale, et selles mõttes on olukord Saksamaal sotsiaalharta kooskõlas. Kuid komitee ei ole käsitlenud seadusest tulenevat töörahu hoidmise kohustust (Eesti süsteem), mistõttu tuleb komitee arvamusel endiselt lugeda XVI järelevalvetsükli märgitud.

13. Mainitud järeldusi arvestades soovib tööriühm toonitada, et selleks, et töörahu hoidmise kohustus Eestis kehtiks, peavad pooled selle kollektiivlepingu sätestama. Seda isegi juhul, kui töörahu hoidmise kohustus on ka õigusaktidega ette nähtud.

14. N-ö viimase võimaluse põhimõte streigiõiguse piiranguna. Euroopa sotsiaal-õiguste komitee on asunud seisukohale, et õigusaktides sätestatud järelemõtlemisaeg, mis on ette nähtud läbirääkimiste pidamiseks või lepitus- või vahekohtumenetluseks tööandjate ja töötajate vahel, on sotsiaalharta kooskõlas, sest niisugused sätted ei piira tegelikult õigust korraldada ühisaktsioone, vaid üksnes reguleerivad nimetatud õiguse kasutamise korda (ECSR järeldused I 38f ja XIV-1 594ff). Lisaks leidis komitee, et sotsiaalharta artikli 6 lõikele 4 vastavad ka sätted, mille kohaselt on otsus korraldada tööseisak õiguspärane alles siis, kui läbirääkimised või püüdlused pidada läbirääkimisi esitatud nõudmiste üle on hoolimata vahendaja jõupingutustest liiva jooksnud (ECSR järeldused XIV-1 388ff).

15. Õiguskonflikt puudutab olemasolevate lepinguõiguste tõlgendamist ja kasutamist. Sellisel juhul on kollektiivne töötüli tekkinud kollektiivlepingu kehtivuse ajal: (...) *lahkarvamus (...) mis on tekkinud kollektiivlepingute sõlmimisel ja täitmisel (...).*

16. Erinevalt punktis 4 märgitust, ei tulene kollektiivse töötüli lahendamise seadusest üheselt, kas Eestis on võimalik korraldada streike sedalaadi erimeelsuste lahendamiseks.

17. Hoolimata Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldustest, mille kohaselt ei saa streigiõigust kasutada kehtivast lepingust tuleneva õiguse rikkumise korral (ECSR

järeldused I (nr 66) 38), on kirjanduses kajastatud kahte teooriat, mis käsitlevad streigi korraldamise võimalikkust õiguskonflikti korral.

18. Esimese teooria järgi tuleb õiguskonfliktid kui juriidilised vaidlused lahendada kohtutes (või asutustes, kellel on õigus mõista kohut, nt arbitraažorganites). Kui õiguskorras on lubatud osaliste otsesammud õiguskonflikti lahendamiseks, tähendab see kõrvalekaldumist vaid riigile kuuluva kohtuvõimu ja suveräänsuse põhimõttest. Just sel põhjusel ei ole näiteks Saksamaal õigusvaidluste korral võimalik streikida. Nüisugune tõlgendus paistab olevat Eesti suhtes asjakohasem, sest siin käsitatakse streigiõigust suhtelise õigusena, samuti kehtib seadusega sätestatud töörahu hoidmise kohustus ja streigiõigust tuleb kasutada ühiselt. Lisaks on toodud käsitlus kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste komitee arvamusega, mille kohaselt ei saa streigiõigust kasutada õiguskonflikti, st kollektiivlepingu olemasolu, kehtivuse, tõlgendamise või rikkumisega seotud konflikti korral (ECSR järeldused I (nr 66) 38).

19. Teise doktriini järgi on võimalik streikida ka juhul, kui vaidlused puudutavad olemasolevate lepinguõiguste tõlgendamist või kasutamist. Seda põhjusel, et antud käsitluse kohaselt ei ole konflikti lahendamiseks streikida otsustanud töötajate eesmärk mitte saavutada tulemusi, mida üksnes kohtunik saab otsustada (juriidilised otsused), vaid pigem soovivad nad sõlmida uue ja täpsema lepingu. Teisisõnu, nüpea kui pooled otsustavad korraldada streigi, muutub vaidlus huvikonfliktiks. Seetõttu ei tehta mitmes riigis (nt Itaalias, Prantsusmaal, Hispaanias ja Belgias) vahet huvi- ja õiguskonflikti vahel. Sellest vaatenurgast lähtudes peaks töörahu hoidmise kohustus Eestis hõlmama ka õiguskonflikti, sest sel juhul muutub vaidlus õiguste üle tegelikult vaidluseks huvide üle.

20. Arvestades lihtsustamise ja ühtlustamise põhimõtet, millest sinne analüüs peaks lähtuma, ning ka Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldusi, soovib töörühm pakkuda välja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse muudatused, millega kehtestatakse sõnaselge streigikeeld õiguskonflikti korral. Mingis ulatuses on see kollektiivse töötüli lahendamise seadusesse juba sisse kirjutatud, sest § 12 lg-s 1 on sätestatud, et *kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses (s.o õiguskonflikt) kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.*

21. Seega tuleks teha ettepanek lisada *vaidluse ette õiguste üle tekkinud*, et oleks selge, et selle paragrahviga peetakse silmas õiguskonflikti. Samuti tuleks lisada lause, millega välistatakse streigi korraldamise võimalus õiguskonflikti korral (nt *Õiguskonflikti korral ei ole lubatud korraldada streike ega töösulge*). Sellisel juhul tuleks § 12 lg 2 tunnistada kehtetuks, kuna streigiõigus keelatakse kõikide õiguskonfliktide korral, mitte üksnes juhtudel, mil pooled otsustavad pöörduda kohtusse.

22. Kuna õiguskonflikt võib tekkida ka ametiühingutesse või liitudesse mittekuuluvate töötajate ja tööandjate vahel, siis jääb ebaselgeks, miks on §-s 12 märgitud *kui töötajate ja tööandjate liit (...) kokkulepet ei saavuta (...)*. Enne kohtusse pöördumist paistab olevat kohustus järgida kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-s 7 ettenähtud korda („Töötüli lahendamine tööandjate liidu ja töötajate liidu poolt”). See on vastuolus kollektiivlepingu seaduse § 3 lg-ga 3, mille järgi *sõlmib ettevõttes, asutuses ja muus organisatsioonis kollektiivlepinguid töötajate ühing. Kui ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis ei esinda töötajaid ametiühing, sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja.*

23. Seetõttu soovitab töörühm muuta fraasi *kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil järgmiselt: kollektiivlepingu täitmisest tuleneva õiguste üle tekkinud vaidluse osalistel.*

24. Kuna õiguskonflikt võib puudutada ka õigusakti tõlgendamist või kohaldamist, soovitab töörühm lisada tekstiosale *kollektiivlepingu täitmisest teksti või õigusakti tõlgendamisest või kohaldamisest.*

25. Võttes arvesse võrdleva analüüsi tulemusi (vt võrdleva analüüsi punkti 2.1.1), teeb töörühm ühtlasi ettepaneku näha õiguskonflikti lahendamiseks ette vahekohtumenetlus. Vahekohtumenetluse korra võib kehtestada õigusakti või kollektiivlepingutega. Sellisel juhul saavad vaidluse pooled valida õiguskonflikti lahendamiseks vahekohtu- või üldkohtumenetluse. Nagu võrdlevas analüüsis märgitud, on õiguskonflikti korral kohtutele alternatiivse võimaluse sätestamine tähtis seetõttu, et vaidluspooled saavad sel juhul pöörduda organi poole, mille nad on ise kollektiivlepinguga loonud ning millel on oma eeskirjad, ajakava ja vastav kord. Pealegi on vahekohtud kahtlemata sobilikumad riikides, kus töövaidlustega tegelevad üldkohtud, näiteks Itaalias, Eestis ja Madalmaades. Traditsiooniliselt leitakse, et töövaidlusi, antud juhul vaidlusi õiguste üle, tuleb sotsiaalse õigluse jaluleseadmiseks arutada kiiresti ja otsused langetada ruttu, ilma et sellega tekitataks menetlusosalistele mingeid kulusid või siis tekitades neile võimalikult väikeseid kulusid. Menetlus peaks olema suhteliselt mitteametlik ning menetleja töövaidlustele spetsialiseerunud organ. Kuna üldkohtud ei suuda täita vaidluse kiire lahendamise eesmärki, siis oleks vahekohtud kahtlemata asjakohane alternatiiv. Samas on vahekohtud haruldased riikides, kus on loodud spetsiaalsed töökohtud (nt Saksamaal).

26. Vahekohtumenetluse käik. Kooskõlas kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p-ga 12 nähakse kollektiivlepingutega ette vahekohtumenetluse kord. Kui lepinguline regulatsioon puudub, toimub vahekohtumenetlus tsiviilkohtumenetluse seadustikuga ettenähtud korras. Vahekohtuotsus on osalistele täitmiseks kohustuslik ja seda ei saa vaidlustada, välja arvatud juhul, kui: a) vahekohtumenetluse aluseks olev lepingusäte on kehtetu või vahekohtuotsus ei puuduta õiguskonflikti, b) vahekohtu koosseis ei ole määratud kooskõlas vahekohtumenetlust käsitlevate lepingusätetega, c) vahekohus ei täida vahekohtumenetlust käsitlevat lepingusätet, d) vahekohtumenetluses ei tagata õigust kasutada õigusnõustaja abi.

27. Vahekohtumenetlus asendab võimalust pöörduda *töövaidluskomisjon*ni.

28. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 lg 1 peaks muudetud sõnastuses olema alljärgnev. *Kollektiivlepingu täitmisest või õigusakti tõlgendamisest või kohaldamisest tuleneva õiguste üle tekkinud vaidluse pooltel on õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks vahekohtusse või kohtusse. Õiguskonflikti korral ei ole lubatud korraldada streike ega töösulge. § 12 lg 2 näeb ette järgmist. Kooskõlas kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p-ga 12 sätestatakse vahekohtumenetluse kord kollektiivlepingus. Kui lepinguline regulatsioon puudub, lähtutakse vahekohtumenetluses tsiviilkohtumenetluse seadustikust. Vahekohtuotsus on selle pooltele täitmiseks kohustuslik ja seda ei saa vaidlustada, välja arvatud juhul, kui: vahekohtumenetluse aluseks olev lepingusäte on kehtetu või vaidlus ei kuulu asjaomase vahekohtu alluvusse, vahekohtu koosseis ei ole määratud kooskõlas vahekohtumenetlust käsitlevate lepingusätetega, vahekohus ei täida vahekohtumenetlust käsitlevat lepingusätet, vahekohtumenetluses ei tagata õigust kasutada õigusnõustaja abi.*

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus
§ 12. Töötüli lahendamine kohtus	§ 12. Õigustega seoses tekkinud töötüli

<p>(1) Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.</p> <p>(2) Streigi ja töösulu korraldamine on keelatud alates töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumise päevast.</p>	<p>lahendamine</p> <p>(1) Kollektiivlepingu täitmisest või õigusakti tõlgendamisest või kohaldamisest tuleneva õiguste üle tekkinud vaidluse pooltel on õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks vahekohtusse või kohtusse. Õiguskonflikti korral ei ole lubatud korraldada streike ega töösulge.</p> <p>(2) Kooskõlas kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p-ga 12 sätestatakse vahekohtumenetluse kord kollektiivlepingus. Kui lepinguline regulatsioon puudub, lähtutakse vahekohtumenetluses tsiviilkohtumenetluse seadustikust. Vahekohtuotsus on selle pooltele täitmiseks kohustuslik ja seda ei saa vaidlustada, välja arvatud juhul, kui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vahekohtumenetluse aluseks olev lepingusäte on kehtetu või vaidlus ei kuulu asjaomase vahekohtu alluvusse; 2) vahekohtu koosseis ei ole määratud kooskõlas vahekohtumenetlust käsitlevate lepingusätetega; 3) vahekohus ei täida vahekohtumenetlust käsitlevat lepingusätet; 4) vahekohtumenetluses ei tagata õigust kasutada õigusnõustaja abi.
--	---

29. Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 muutmiseks tuleb muuta ka kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p 12. Seega soovib töörühm lisada tekstilõigule *töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul* järgmine tekstilõik: *ning vahekohtumenetluse korra õigustega seoses tekkinud kollektiivse töötüli lahendamiseks kooskõlas kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 lg-ga 2, sealhulgas vahekohtu koosseisu ja vahekohtumenetluse tähtajad.* Kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p 12 uus sõnastus peaks olema järgmine: *((1) Käesoleva seaduse § 3 lg 2 p-des 1–3 loetletud poolte vabal sõlmitava kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata:) 12) töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul ning vahekohtumenetluse korra õigustega seoses tekkinud kollektiivse töötüli lahendamiseks kooskõlas kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 lg-ga 2, sealhulgas vahekohtu koosseisu ja vahekohtumenetluse tähtajad.*

30. Töörühm soovib toonitada, et ilmselt ei ole ametiühingud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 uue sõnastusega nõus. EAKLi arvates tuleks Eestis streigiõiguse kasutamine keelata üksnes väga harvadel ja piiratud juhtudel. Seda eelkõige seetõttu, et Eestis on toimunud väga üksikud ja väikese ulatusega streigid, millega kindlasti ei tekitataks ka tulevikus suurt kahju ega probleeme. Kuid nagu juba punktides 17 ja 18 on märgitud, on tehtud ettepanek kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldustega, mille kohaselt ei saa streigiõigust kasutada õiguskonflikti, st kollektiivlepingu olemasolu, kehtivuse, tõlgendamise või rikkumise tõttu tekkinud konflikti korral (ECSR järeldused I (nr 66) 38).

31. Mis puudutab huvikonflikte, siis need saab üldjuhul lahendada kollektiivse töötüli lahendamise seaduses sätestatud korras, kas *töötüli lahendamise*ga *tööandjate liidu ja töötajate liidu poolt* või *lepitamisega*.

32. Olemaks selge, et streigi- või töösuluõigust võib kasutada üksnes huvikonflikti korral, teeb töörühm ettepaneku muuta kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 2 lg-tes 2 ja 3 olevaid streigi ja töösulu mõisteid. Selleks on vaja lisada õiguskonflikti ja huvikonflikti määratlused. Muudatuste eesmärk on teha selget vahet kahe kollektiivse töötüli liigi vahel. See on vajalik seetõttu, et need vaidlused tuleb lahendada eri korda järgides.

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(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.</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(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.</p> <p>(2) Kollektiivset töötüli, mis on tekkinud kehtivast lepingust või õigusaktist tulenevate õiguste kasutamise või tõlgendamise tõttu, käsitatakse õiguskonfliktina.</p> <p>(3) Kollektiivset töötüli küsimuses, mille üle otsustamiseks puudub õiguslik alus, käsitatakse huvikonfliktina.</p>
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(2) Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, et saavutada tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes töö nõudmistes.</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(2) Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, et saavutada tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult huvikonflikti korral järeleandmisi seaduslikes töö nõudmistes.</p>
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(3) Töösulg on töökatkestus tööandja või tööandjate ühingu või liidu algatusel, et saavutada töötajatelt või nende ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes töö nõudmistes.</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(3) Töösulg on töökatkestus tööandja või tööandjate ühingu või liidu algatusel, et saavutada töötajatelt või nende ühingult või liidult huvikonflikti korral järeleandmisi seaduslikes töö nõudmistes.</p>

33. Et oleks selge, et lepitusmenetlust kasutatakse üksnes huvikonflikti korral, teeb töörühm ettepaneku muuta kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 8 ja 9 alljärgnevalt.

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus
<p>§ 8. Lepitaja</p> <p>(1) Lepitaja on erapooletu asjatundja, kes aitab</p>	<p>§ 8. Lepitaja</p> <p>(1) Lepitaja on erapooletu asjatundja, kes aitab</p>

töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust.	huvidega seoses tekkinud töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust.
§ 9. Lepitaja ülesanne Lepitaja ülesanne on pooli lepitada. Lepitaja selgitab töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub lahendusi.	§ 9. Lepitaja ülesanne Lepitaja ülesanne on pooli lepitada. Lepitaja selgitab huvidega seoses tekkinud töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub lahendusi.

34. § 13 kohaselt *tekib töötajatel, töötajate ühingul või liidul õigus korraldada **töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulgu üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust.***

35. Punkti 28 järgi viitab fraas *ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni* õiguskonfliktile, mistõttu ei saaks see enam olla streigi põhjus. Seetõttu soovitab tööriühm kustutada kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-st 13 nii tekstiosa *ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni* kui ka tekstiosa *või ei täideta kohtuotsust.*

36. Lisaks teeb tööriühm ettepaneku lisada kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 13 fraasile *töötüli lahendamiseks* sõnad *huvidega seoses tekkinud*. Muudatuse eesmärk on rõhutada, et streigiõigus on piiratud üksnes huvikonfliktidega.

37. Punktide 35 ja 36 järgi peaks kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 13 uus sõnastus olema järgmine: *Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada **huvidega seoses tekkinud** töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulgu üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud.*

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus
§ 13. Streigi ja töösulu õiguse tekkimine (1) Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulgu üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust.	§ 13. Streigi ja töösulu õiguse tekkimine Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada huvidega seoses tekkinud töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulgu üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud.

ETTEPANEKUD

kollektiivse töötüli lahendamise seaduse ja kollektiivlepingu seaduse muutmise kohta

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus	Muudatuse eesmärk
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(1) Kollektiivne töötüli on laharvamus 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.</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(1) Kollektiivne töötüli on laharvamus 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.</p> <p>(2) Kollektiivset töötüli, mis on tekkinud kehtivast lepingust või õigusaktist tulenevate õiguste kasutamise või tõlgendamise tõttu, käsitatakse õiguskonfliktina.</p> <p>(3) Kollektiivset töötüli küsimuses, mille üle otsustamiseks puudub õiguslik alus, käsitatakse huvikonfliktina.</p>	<p>Muudatuste eesmärk on teha vahet kahe kollektiivse töötüli liigi vahel. See on tähtis seetõttu, et need vaidlused tuleb lahendada eri korda järgides.</p>
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(2) Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, et</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(2) Streik on töökatkestus, mis toimub töötajate või töötajate ühingu või liidu algatusel, et saavutada</p>	<p>Muudatuse eesmärk on piirata streigiõigus üksnes huvikonfliktidega.</p>

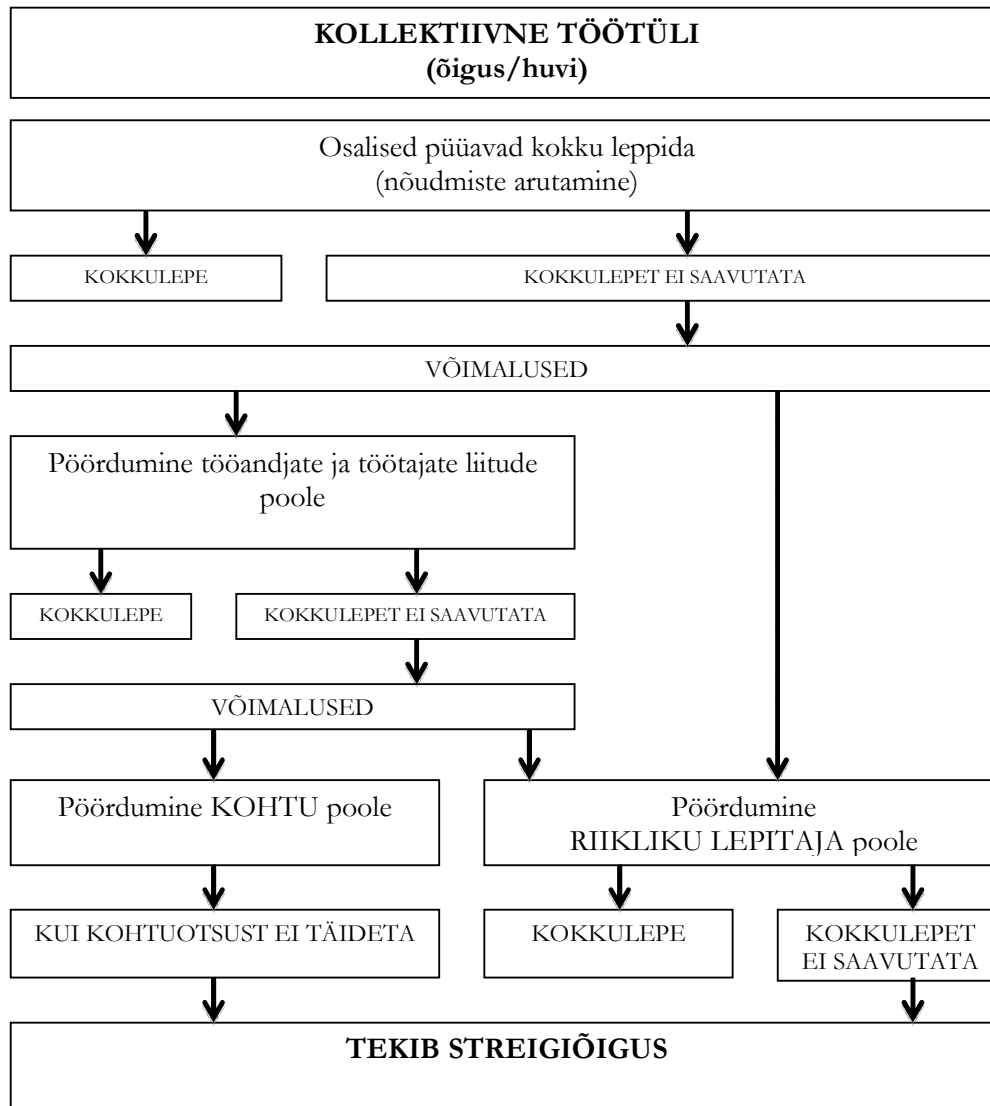
Algne sõnastus	Muudetud sõnastus	Muudatuse eesmärk
saavutada tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes töönõudmistes.	tööandjalt või tööandjate ühingult või liidult huvi-konflikti korral järeleandmisi seaduslikes töönõudmistes.	
<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(3) Töösulg on töökatkestus tööandja või tööandjate ühingu või liidu algatusel, et saavutada töötajatelt või nende ühingult või liidult järeleandmisi seaduslikes töönõudmistes.</p>	<p>§ 2. Mõisted</p> <p>(3) Töösulg on töökatkestus tööandja või tööandjate ühingu või liidu algatusel, et saavutada töötajatelt või nende ühingult või liidult huvikonflikti korral järeleandmisi seaduslikes töönõudmistes.</p>	Muudatuse eesmärk on piirata töösuluõigus üksnes huvikonfliktidega.
<p>§ 8. Lepitaja</p> <p>(1) Lepitaja on erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust.</p>	<p>§ 8. Lepitaja</p> <p>(1) Lepitaja on erapooletu asjatundja, kes aitab huvidega seoses tekkinud töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust.</p>	Muudatuse eesmärk on selgitada, et lepitusmenetlust kohaldatakse üksnes huvikonfliktide korral.
<p>§ 9. Lepitaja ülesanne</p> <p>Lepitaja ülesanne on pooli lepitada. Lepitaja selgitab töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub lahendusi.</p>	<p>§ 9. Lepitaja ülesanne</p> <p>Lepitaja ülesanne on pooli lepitada. Lepitaja selgitab huvidega seoses tekkinud töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub lahendusi.</p>	Muudatuse eesmärk on selgitada, et lepitusmenetlust kohaldatakse üksnes huvikonfliktide korral.
§ 12. Töötüli lahendamine kohtus	§ 12. Õigustega seoses tekkinud töötüli lahendamine	Muudatuste eesmärk on selgitada, et õiguste üle tekkinud vaidlusi lahendavad kohtud.

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus	Muudatuse eesmärk
<p>(1) Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.</p> <p>(2) Streigi ja töösulu korraldamine on keelatud, arvates töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumise päevast.</p>	<p>(1) Kollektiivlepingu täitmisest või õigusakti tõlgendamisest või kohaldamisest tuleneva õigustega seoses tekkinud vaidluse pooltel on õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks vahekohtusse või kohtusse. Õiguskonflikti korral ei ole lubatud korraldada streike ega töösulge.</p> <p>(2) Kooskõlas kollektiivlepingu seaduse § 6 lg 1 p-ga 12 sätestatakse vahekohtumenetluse kord kollektiivlepingus. Kui lepinguline regulatsioon puudub, lähtutakse vahekohtumenetluses tsiviilkohtumenetluse seadustikust. Vahekohtuotsus on osalistele täitmiseks kohustuslik ja seda ei saa vaidlustada, välja arvatud juhul, kui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vahekohtumenetluse aluseks olev lepingusäte on kehtetu või vaidlus ei kuulu asjaomase vahekohtu alluvusse; 2) vahekohtu koosseis ei ole määratud kooskõlas vahekohtumenetlust käsitlevate lepingusätetega; 3) vahekohus ei täida vahekohtumenetlust käsitlevat lepingusätet; 4) vahekohtumenetluses ei tagata õigust kasutada õigusnõustaja abi. 	<p>Tundub, et § 12 algse sõnastusega kehtestati kohustus järgida enne kohtusse pöördumist kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-s 7 ettenähtud menetlust (<i>töötüli lahendamine tööandjate liidu ja töötajate liidu poolt</i>). See on vastuolus kollektiivlepingu seaduse § 3 lg-ga 3, mille järgi saaks ettevõttes, asutuses ja muus organisatsioonis kollektiivlepinguid sõlmida ka ametiühingusse mittekuuluv isik.</p> <p>Lisaks tuleks tunnistada kehtetuks § 12 lg 2, sest streigiõigus keelatakse kõikide õiguskonfliktide korral, mitte üksnes juhtudel, mil pooled otsustavad pöörduda kohtusse.</p> <p>Teise lõike uue sõnastuse eesmärk on reguleerida vahekohtumenetluse korda.</p>

Algne sõnastus	Muudetud sõnastus	Muudatuse eesmärk
<p>§ 13. Streigi ja töösulu õiguse tekkimine</p> <p>(3) 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 ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust.</p>	<p>§ 13. Streigi ja töösulu õiguse tekkimine</p> <p>Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada huvidega seoses tekkinud töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulg üksnes siis, kui töörahu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud.</p>	<p>Muudatuse eesmärk on selgitada, et streigiõigus on piiratud üksnes huvikonfliktidega.</p> <p>Fraas <i>ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni</i> viitab õiguskonfliktile, mistõttu ei saaks see varasemate muudatuste järgi enam olla streigi põhjus.</p> <p>Olukorrale, kus <i>ei täideta kohtuotsust</i>, ei saa huvikonflikti korral varasemate muudatuste järgi enam viidata.</p>

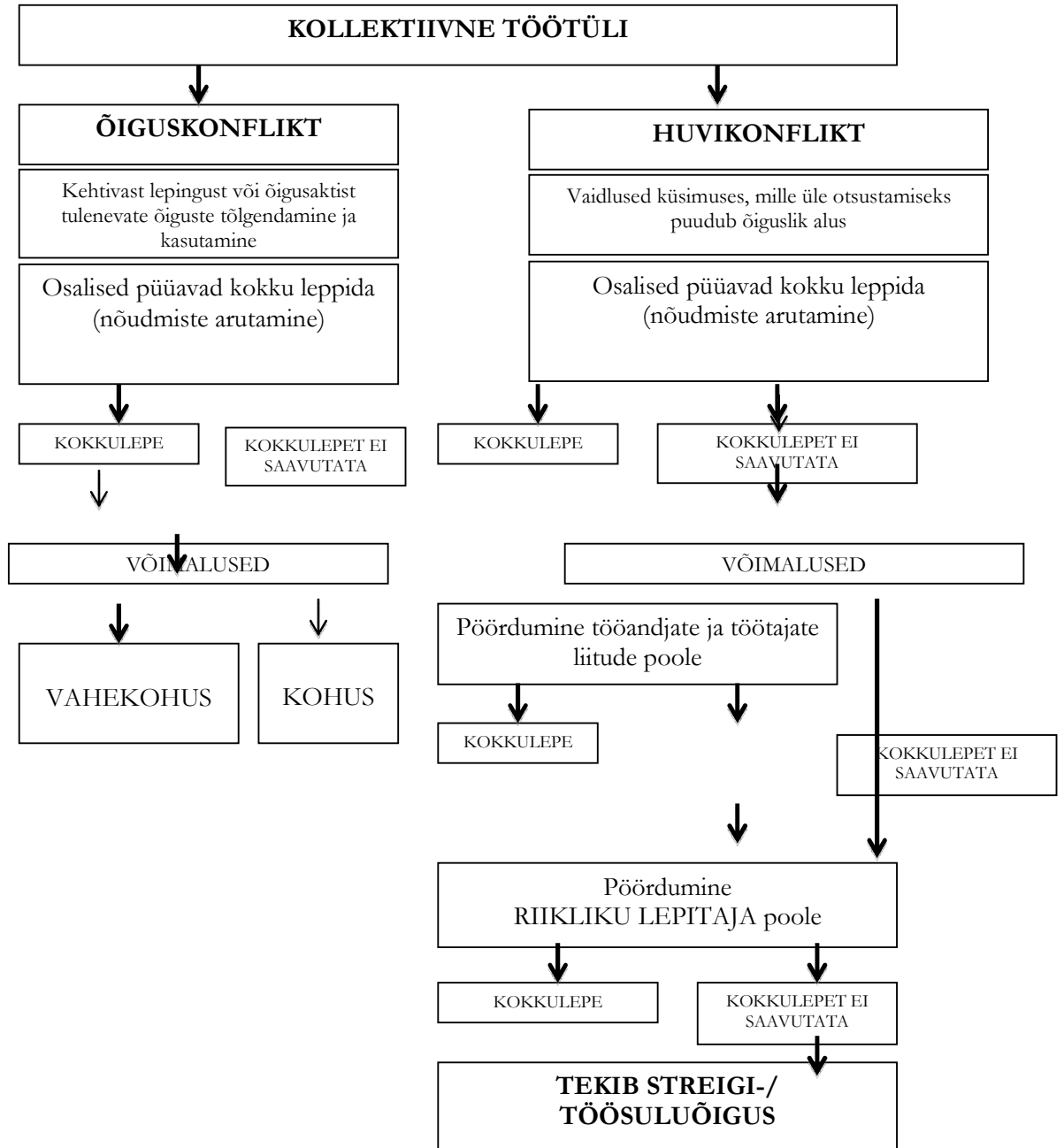
Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse

ALGNE RAAMISTIK



Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse

MUDETUD RAAMISTIK



ESIALGSE ANALÜÜSI ÜLEVAATUS

Arutelus osalenute tagasiside

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
Streigiõigus kui suhteline õigus.	Tellija on nõus streigiõiguse määratlemisega suhtelise õigusena.	Tööandjad on nõus streigiõiguse määratlemisega suhtelise õigusena.	Ametiühingute arvates tuleks streigiõigust vaadelda absoluutse õigusena.	Prof Merle Muda on nõus streigiõiguse määratlemisega suhtelise õigusena.
Toetusstreike käsitlevast sättest (§ 18) tulenevad erandid.				
Lahendamata küsimus selle kohta, kuidas käsitada poliitilisi streike.	Tellija soovib, et töörühm analüüsiks, kuidas tuleks õigusaktide järgi suhtuda poliitilistesse streikidesse.		Ametiühingud märkisid, et töösuhetes on poliitiliste streikide õiguspärasuse küsimus üles kerkinud mitu korda, kuid seni ei ole astunud tegelikke samme selleks, et määrata mingeid karistusi nende üksikute streikide eest, mille ametiühingud on korraldanud valitsuse poliitika vastu (2002, 2003, 2009). Ametiühingud on seisukohal, et poliitilisi streike tuleb lubada, kui kõik muud võimalused valitsuse poliitikat mõjutada on jäänud	

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
			tulemusteta.	
Paistab, et streigi mõiste viitab üksnes huvi- konfliktidele.	Tellija sõnul ei tehta seaduses selget vahet õigus- konflikti ja huvikonflikti vahel. Kuna aga õigusaktides on õigus- konflikti lahendamiseks sätestatud muud võimalused, on neid ka kasutatud.	Tööandjad on nõus.	Ametiühingud ei ole nõus: streik peab olema lubatud, kui rikutakse kehtivat kollektiivlepingut.	Prof Merle Muda on nõus sellega, et streigi mõiste paistab viitavat üksnes huvi- konfliktidele.
Õiguskonflikti ja huvi- konflikti eristamise tähtsus.	Erinevus on selge ja eristamine vajalik.	Erinevus on selge ja eristamine vajalik.	Erinevus on selge ja eristamine vajalik.	Prof Merle Muda arvates tehakse selget vahet teoorias, kuid sugugi mitte seaduses.
Ettepanek lisada kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 1 õiguskonflikti ja huvi- konflikti mõisted (ning teha seega nende vahel selget vahet).	Tellija on nõus.	Tööandjad ei pea ettepanekut vajalikuks. Sama mõtet saaks teisiti reguleerida, kasutades seaduse tekstis juba olemasolevaid termineid.	Ametiühingute arvates peaks streigi mõistet täpsustama.	Prof Merle Muda on nõus.
Vajadus käsitleda põhjalikumalt selliste	Tellija soovib, et seda küsimust käsitletaks lõpparuandes.	Tööandjatel puudub huvi selle teema põhjalikuma käsitle	Ametiühingute arvates oleks väga hea, kui lõpparuandes	Prof Merle Muda sõnul ei ole selge, kuidas tuleks töörahu

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
streikide keeldu, mille eesmärk ei ole kollektiivlepingu sõlmimine.		vastu.	toetatakse streikide keelamist Eestis üksnes väga harvadel ja piiratud juhtudel. Seda eelkõige seetõttu, et Eestis on toimunud väga üksikud ja väikese ulatusega streigid, millega kindlasti ei tekitataks ka tulevikus suurt kahju ega probleeme.	hoidmise kohustust sellest vaatenurgast lähtudes käsitada.
Streigi korraldamise võimalikkus õigus-konflikti korral.	Tellija eelistab Saksamaa mudelit, mille järgi ei ole streigid õiguskonflikti korral lubatud.		Ametiühingute arvates on probleem selles, et kohtumenetlus võib kesta aastaid, mis tegelikult tähendab, et ametiühingutel ei ole tõhusaid vahendeid tööandja mõjutamiseks. See võib tuua kaasa kollektiivlepingute massilise rikkumise.	
Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-s 12 sätestatud kord (töötüli lahendamine kohtus) paistab	Tellija kommentaar: võib-olla.		Ametiühingute arvates peab streik olema lubatud, kui rikutakse kehtivat kollektiivlepingut.	

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
<p>hõlmavat üksnes õiguskonflikte: <i>kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas vaidluses</i> (s.o õiguskonflikt) <i>kokkulepet ei saavuta, on neil õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.</i></p>				
<p>Töörühm teeb ettepaneku sätestada sõnaselgelt, et § 12 (võimalus pöörduda kohtusse) hõlmab õigus- konflikte. Seega peaks selle paragrahvi uus sõnastus olema järgmine. <i>Kui töötajate ja tööandjate liit kollektiivlepingu täitmisest tulenevas <u>õiguste üle tekkinud</u> vaidluses</i></p>	<p>Tellijal on nõus.</p>	<p>Tööandjad pooldavad seda ettepanekut igati. Tähtis on, et streike ega töösulge ei saaks korraldada kollektiivlepingu kehtivuse ajal, st ajal, mil töökatkestused on keelatud.</p>		<p>Prof Merle Muda on nõus.</p>

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
<p><i>kokkulepet ei saavuta, <u>on neil õigus pöörduda</u> vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.</i></p> <p><u>Õiguskonflikti korral ei ole lubatud korraldada streike ega töösulge.</u></p>				
<p>Kuna õiguskonflikt võib tekkida ka ametiühingutesse või liitudesse mittekuuluvate töötajate ja tööandjate vahel, siis jääb ebaselgeks, miks on §-s 12 märgitud <i>kui töötajate ja tööandjate liit (...)</i> <i>kokkulepet ei saavuta (...)</i>. Enne kohtusse pöördumist paistab olevat kohustus järgida kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-</p>	<p>Tellija on nõus, et see säte on põhjendamatu.</p>		<p>Ametiühingute arvates on kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-s 7 sätestatud vaidluse vahendamine ametiühingute ja tööandjate liidu poolt vaid üks võimalus, mitte kohustus, ning see ei ole lisasamm riikliku lepitaja poole pöördumisel.</p>	<p>Prof Merle Muda arvates ei ole praktikas sellist kohustust. § 12 sõnastus ei ole selge/õnnestunud.</p>

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
<p>s 7 ettenähtud korda („Töötüli lahendamise tööandjate liidu ja töötajate liidu poolt”).</p> <p>Töörühm kahtles selles sättes. Miks peavad vaidluse pooled, kes ei kuulu alati ühingutesse, pöörduma vaidluse lahendamiseks tööandjate ja töötajate liitude poole enne kohtusse pöördumist?</p>				
<p>Võimalus näha õigus-konflikti lahendamiseks täiendavalt ette vahekohtumenetlus. Vahekohtumenetluse korra võib kehtestada õigusakti või kollektiivlepingutega. Sellisel juhul saavad vaidluspooled valida õiguskonflikti lahendamiseks vahe-</p>	<p>Tellija ei ole nii veendunud vahekohtuorgani vajaduses, kuid palus selle võimaluse kaalumiseks töörühmal tuua esile säärase süsteemi eelised ja süsteemi toimimise viis (kes toimiks vahekohtuna jne).</p>	<p>Tööandjate arvates ei ole Eestis vaja täiendavat vahekohtuorganit.</p>	<p>Ametiühingud peavad vahekohtumenetlust üheks võimalikuks variandiks. Kuid antud juhul on vaja kehtestada selge kord ja eeskirjad.</p>	<p>Prof Merle Muda on üldiselt nõus. Ta siiski märkis, et sellist tava Eestis ei ole. Samuti on kollektiivlepinguid sõlmitud üsna vähe ja ka kollektiivseid töötülisid esineb harva. Uue süsteemi loomine nõuab raha.</p>

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
või üldkohtumenetluse.				
<p>§ 13 kohaselt <i>tekitab töötajatel, töötajate ühingul või liidul õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulg üksnes siis, kui töörahva kobustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud või ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni või ei täideta kohtuotsust.</i></p> <p>Fraas <i>ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni</i> viitab õiguskonfliktile,</p>	Tellija nõustub ettepanekutega.	Tööandjad nõustuvad ettepanekutega.		Prof Merle Muda nõustub osaliselt. Ta on vastu tekstiosa <i>ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni</i> kustutamisele.

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
<p>mistõttu ei saaks see varasemate muudatuste järgi enam olla streigi põhjus.</p> <p>Kas olete nõus sellega, et kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-st 13 kustutatakse tekstiosa <i>ei peeta saavutatud kokkuleppest kinni ja tekstiosa või ei täideta kohtuotsust?</i></p> <p>Kas olete nõus sellega, et kollektiivse töötüli lahendamise seaduse §-s 13 lisatakse fraasile <i>töötüli lahendamiseks</i> sõnad <i>huvidega seoses tekkinud(?)</i></p> <p>Kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 13 uus sõnastus peaks</p>				

Ettepanekud ja teemad	Tellija	Tööandjad	Ametiühingud	Õigusteadlased
<p>olema järgmine. Töötajatel, töötajate ühingul või liidul tekib õigus korraldada huvidega seoses tekinud töötüli labendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulg üksnes siis, kui töörabu kohustus ei kehti ja kui käesolevas seaduses ettenähtud lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud.</p>				

II OSA

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Rahvusvaheline ja võrdlev analüüs

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED

Rahvusvaheline ja võrdlev analüüs

Kokkuvõte. 1. Õiguskonflikt ja huvikonflikt. – 1.1. Huvikonflikt ja töörahu hoidmise kohustus. – 2. Kollektiivse töötüli korral kohaldatavad menetlused. – 2.1. Õiguskonflikti korral kohaldatavad menetlused. – 2.1.1. Vahekohtumenetlus õiguskonflikti lahendamise meetmena. – 2.2. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused. – 2.2.1. Lepitamine. – 2.2.2. Vahendamine. – 2.2.3. Vahekohus. – 2.3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused: Saksamaa ühised töövaidlusorganid. – 2.3.1. Ühiste töövaidlusorganite koosseis. – 2.3.2. Vaidluse ühise lahendamise menetluse algatamine. – 2.3.3. Vaidluse ühise lahendamise eesmärk. – 3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused ja streigiõiguse teke. – 4. Bibliograafia.

1. Õiguskonflikt ja huvikonflikt

Kollektiivne töötüli võib tekkida seoses huvide või õigustega. Kuna kollektiivsed töösuhted on praktikas väga keerulised, on piir nende kahe vaidlusliigi vahel sageli ebamäärane ja seda on raske tõmmata. Sellegipoolest on kollektiivsete töösuhete süsteemi tõhususe tagamiseks vahetegemine oluline, nagu on näidanud nende riikide kogemus, kus eristatakse õigus- ja huvikonflikte. Lisaks tundub, et seal, kus niisugust vahet ei ole tehtud, on kollektiivsete töötülide puhul valdavaks ebasoodsad tulemused.

Teoreetilise käsitluse järgi puudutavad huvide pärast tekivad vaidlused kollektiivlepingu või õigusaktidega hõlmamata küsimusi ja seega muutusi kollektiivsete eeskirjade struktuuris (st lepingu uuendamist või läbirääkimata küsimusi, tähtaegu, töötingimusi jne). Õiguskonflikt tähendab vaidlust kehtivast lepingust või õigusaktist tulenevate õiguste tõlgendamise ja kasutamise üle.

Seega õiguste üle tõusetub vaidlus siis, kui tekivad erimeelsused õigusaktidega sätestatud või olemasolevas kollektiivlepingus ettenähtud õiguste kasutamise või tõlgendamise küsimuses. Üldiselt tähendavad õigustega seotud teemad probleemi, mille lahendamiseks on olemas normatiivne alus (õigusakt või leping). Tavaliselt on õiguste üle tekkinud vaidluse tunnuseks nende otsene seotus konkreetse töölepinguga ning vaidlus tekib lahkarvamustest selle üle, kuidas tõlgendada või kasutada olemasoleva lepinguga määratletud õigusi.

Huvide üle tekkinud vaidlus tähendab aga olukorda, kus erimeelsused on tekkinud seoses õiguste ja kohustuste kindlaksmääramise või juba kehtivate õiguste ja kohustuste muutmisega. Probleemid on huvidega seotud alati, kui puudub õiguslik alus vaidluse üle otsustamiseks, ning seetõttu tekivad need üldjuhul kollektiivläbirääkimiste ajal olukorras, kus kollektiivlepingut ei ole või arutatakse selle muutmist. Üldjuhul tekib huvikonflikt siis, kui üks osaline – ametiühing, töötaja, tööandja, tööandjate liit – teeb ettepaneku reguleerida mingit küsimust ühte moodi – nt tõsta palku teatud protsendi võrra või sätestada asutuse tööaeg kindlatel tingimustel – ja teine osaline, kellel ei ole kohustust ettepanekuga nõustuda, tegelikult ei nõustu sellega.

1.1. Huvikonflikt ja töörahu hoidmise kohustus

Huvikonflikt võib kollektiivlepingu osaliste vahel tekkida igal ajal. Siiski takistab õigusaktide või lepingutega ettenähtud töörahu hoidmise kohustus üldjuhul huvikonflikti teket küsimustes, mis on juba kollektiivlepinguga reguleeritud. Seega tekivad huvikonfliktid kollektiivlepingu osaliste vahel enamjaolt pärast kollektiivlepingu lõppemist või juhul, kui asjaomast küsimust ei ole kollektiivlepinguga varem sätestatud. Töörahu hoidmise kohustus

nõuab kollektiivlepingu osalistelt töörahu säilitamist ja keelab neil korraldada tööaktsioone lepinguga hõlmatud küsimustes.

Paljudes riikides, näiteks Saksamaal ja Leedus, valitseb arvamus, mille kohaselt eeldatakse töörahu hoidmise kohustust ka siis, kui kollektiivleping säärast tingimust sõnaselgelt ei sisalda. See tuleneb arusaamast, et tegemist on lepinguõiguse üldpõhimõttega (*pacta sunt servanda*), mida tuleb järgida. Töörahu hoidmise kohustus on seega õigussüsteemis endastmõistetav. Näiteks Saksamaal on kollektiivlepingu pooltel kaks kohustust ka juhul, kui neid ei ole kollektiivlepingus ega ka õigusaktides sõnaselgelt mainitud: töörahu hoidmine (*Friedenspflicht*) ja mõju avaldamine (*Einwirkungspflicht*). Neid kohustusi loetakse endastmõistetavaks ainuüksi kollektiivlepingu olemasolu tõttu. Ka juhul, kui kollektiivlepingu pooled sõnaselgelt välistaks nende kehtivuse, rakenduks need ikkagi. Igasugused kõrvalekalded on õigustühised. Kollektiivlepingu pooltel on kohustus hoida töörahu kogu asjaomase lepingu kehtivuse ajal. Eelkõige ei ole kummalgi lepingupoolel õigust mingite tööaktsioonidega nõuda olemasoleva lepingu muutmist. Kui seda nõuet rikutakse, võivad rikkujalt nõuda kahju hüvitamist nii tööandjate/töötajate ühing, kes ei ole lepingut rikkunud, kui ka vastava ühingu üksikliige. Kuna kõnealune kohustus kehtib üksnes küsimustes, mis on asjaomase lepinguga hõlmatud, nimetatakse seda “suhteliseks töörahukohustuseks”. See ei välista tööaktsioonide korraldamist, et saavutada kollektiivlepingu sõlmimine küsimustes, mida ei ole olemasolevas kollektiivlepingus veel sätestatud. Seega, kui kollektiivlepingu pooled soovivad keelata igasuguste tööaktsioonide korraldamise kollektiivlepingu kehtivuse ajal, tuleb eraldi leppida kokku “absoluutses töörahukohustuses”. Praktikaga seda võimalust ei kasutata.

Leedus on tööseadustiku artikli 78.3 järgi streikimine keelatud, kui kehtib kollektiivleping ning tööandja on seda täitnud ja täidab ka edaspidi. Teisisõnu kehtestatakse selle tööseadustiku sättega töörahu hoidmise seadusjärgne kohustus. See tähendab, et ajal, mil kollektiivleping kehtib ja tööandja seda täidab, ei ole lubatud tekitada kollektiivset töötüli ega kasutada streigiõigust. Seega ei saa sel ajal tekkida õigustega seotud kollektiivset töövaidlust. Samas aga võivad teoreetiliselt tekkida huvidega seotud kollektiivsed töötülid (vaidlused majandusküsimustes). Tööseadustiku (artikkel 63.2) järgi kehtib kollektiivleping ettevõttes kuni uue kollektiivlepingu sõlmimise või lepingutähtaja möödumiseni. Kui ettevõttes on sõlmitud tähtajaline kollektiivleping, alustavad lepingupooled läbirääkimisi lepingu uuendamiseks kaks kuud enne lepingutähtaja möödumist. Seega, kui kollektiivläbirääkimised uue kollektiivlepingu üle ei anna tulemusi, on töötajate esindajatel õigus algatada huvidest tulenev kollektiivne töötüli ning kui seda ei õnnestu lepitamise või vahendamise teel lahendada, võib korraldada streigi, järgides nõuet jätkata kollektiivläbirääkimisi uue kollektiivlepingu sõlmimise üle. Samasugune olukord võib tekkida siis, kui ettevõttes kehtivad eri tasandeid hõlmavad kollektiivlepingud. Kui näiteks ettevõttes kehtib majandussektorit hõlmav kollektiivleping ja tööandja täidab seda, võib ametiühing või töönõukogu samal ajal nõuda, et tööandja alustaks kollektiivläbirääkimisi ettevõtte tasandil kehtiva kollektiivlepingu sõlmimiseks. Kui läbirääkimised ei anna tulemusi, võib taas kord algatada huvidest tuleneva kollektiivse töötüli, mille saab lõpuks lahendada streigiga (kui vahendus- või lepitusmenetlus ei ole vilja kandnud).

Töörahu hoidmise lepingukohustuse korral on olukord väga sarnane juhtudega, mil vastav kohustus tuleneb õigusaktidest. Peaaegu kõikidesse Leedus sõlmitud kollektiivlepingutesse lisatakse automaatselt tööseadustikus sätestatud kohustus. Teisisõnu kohustub ametiühing või töönõukogu hoiduma streikidest ajal, mil kollektiivleping kehtib ja tööandja seda järgib. See paneb töötajate esindajatele jälle kohustuse mitte algatada õiguslikku kollektiivvaidlust ja alustada streiki küsimustes, mis on reguleeritud kehtiva kollektiivlepinguga. Kõnealune kohustus aga ei tähenda, et ametiühingul või töönõukogul ei ole lubatud streikida, kui samal ajal tekib huvidest tulenev kollektiivne töötüli.

Nii nagu Leedus on ka Eestis seadusega sätestatud töörahu hoidmise suhteline kohustus. Kollektiivlepingu seaduse § 11 lg 5 kohaselt on kollektiivlepingu kehtivuse ajal pooled

kohustatud täitma kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi ning mitte kuulutama välja streiki või töösulgu, et kollektiivlepingus sätestatud tingimusi muuta.

Erinevalt Saksamaast, Leedust ja Eestist ei kehti Itaalias ja Madalmaades eeldatavat ega õigusaktidega sätestatud töörahu kohustust. Neis riikides on iga kollektiivleping huvide tasakaal konkreetse hetke seisuga ning seda võib alati muuta, kui kollektiivsete töösuhete osaliste läbirääkimisvõime ja jõud muutuvad. Sellegipoolest sisaldab enamik neis riikides sõlmitud kollektiivlepinguid streigikeeldu või töörahu hoidmise (suhtelist) kohustust. Kui Madalmaades kuulutab ametiühing streigi välja ajal, mil kehtib töörahu hoidmise kohustus, kohustab kohus ametiühingut streiki lihtmenetluses trahviähvardusel tühistama. Suhteline töörahu kohustus hõlmab üksnes valdkondi, mis on lepingus sätestatud, ja kehtib kollektiivlepingu kehtivuse ajal. See tähendab, et kohustusega hoiduda streikidest ei keelata ühisaktsioone, mis on suunatud tulevastele läbirääkimistele, välja arvatud juhul, kui kehtib absoluutne töörahu kohustus. Töörahu kohustus kehtib üksnes kollektiivlepingule alla kirjutanud osapoolte suhtes ning viimased peavad veenma oma liikmeid streikidest hoiduma.

TÖÖRAHUKOHUSTUS			
<i>Eeldatav</i>		<i>Õigusaktidest tulenev</i>	<i>Lepingust tulenev</i>
Saksamaa	jah		*
Leedu	jah		*
Eesti	jah	*	
Madalmaad	ei		*
Itaalia	ei		*

2. Kollektiivse töötüli korral kohaldatavad menetlused

Sellel, kuidas mingit liiki kollektiivset töötüli lahendatakse, on sageli olulised õiguslikud ja strateegilised tagajärjed. Õiguste üle tekkinud vaidluse korral, mil on olemas kehtiv kollektiivleping, võib sama leping sisaldada korda, mida osapooled peavad vaidluse tekkimisel järgima. Olenevalt riigist võib olla kehtestatud ka õigusnorme, mille kohaselt tuleb teatud kollektiivseid vaidlusi lahendada kindlat menetlust kasutades (nt võib õigusaktis olla sätestatud, et põhilisi avalikke teenuseid hõlmavad huvikonfliktid tuleb kohustuslikus korras lahendada vahekohtumenetluses).

2.1. Õiguskonflikti korral kohaldatavad menetlused

Nagu mõistest tuleneb, võimaldab õiguste üle tekkinud vaidluste lepinguline/õiguslik olemus neid üldjuhul lahendada kohtusüsteemis või kohustuslikus korras vahekohtumenetluses. Õiguskonfliktid kui juriidilised vaidlused tuleb lahendada kohtutes (või asutustes, kellel on õigus mõista kohut, nt vahekohtuorganites) seetõttu, et kui õiguskorras on lubatud osapoolte otsesammud õiguskonflikti lahendamiseks, tähendab see kõrvalekaldumist vaid riigile kuuluva kohtuvõimu ja suveräänsuse põhimõttest. Just sel põhjusel ei ole Saksamaal ja Madalmaades õiguskonflikti korral võimalik streikida. Madalmaades saavad õiguste üle tekkinud töövaidlusi lahendada üldkohtud. Erinevalt Saksamaast ja mitmest teisest riigist kehtib Madalmaades süsteem, kus ei tehta vahet, kas menetletakse töö- või muid tsiviilõiguslikke kohtuasju. Kui töövaidlus õiguste üle tekib erasektoris, võib pöörduda *sector kanton*'i kohtusse (ringkonnakohtu piirkondlik allüksus). Piirkonnakohtuniku (*kantonrechter*) alluvusse kuuluvad kõik väiksemad tsiviilõiguslikud nõuded ning töö- ja kollektiivlepingutest tulenevad vaidlused. Piirkonnakohtuniku otsuse peale võib esitada apellatsioonkaebuse ringkonnakohtusse (*Arrondissementsrechtbank*) ja kassatsioonkaebuse ülemkohtusse (*Hoge Raad*).

Nagu eespool märgitud, kuulub õiguskonfliktide lahendamine Saksamaal üksnes töökohtute pädevusse. Samamoodi kui teiste kohtute puhul kuuluvad ka töökohtute alluvusse vaid õiguste, mitte huvide üle tekkinud vaidlused – kõik kollektiivlepingu poolte või nende ja kolmandate isikute vahel õiguste üle tekkinud vaidlused on vaid töökohtute alluvuses, olenemata sellest, kas vaidlus tuleneb kollektiivlepingust või käib vaidlus kollektiivlepingu olemasolu üle. Saksamaa töökohtud on kolmepoolsed ja nende süsteem on kolmetasandiline: esimese astme töökohtud (*Arbeitsgerichte* – ArbG), teise astme ehk liidumaa töökohtud (*Landesarbeitsgerichte* – LAG) ja kõrgeim ehk föderaalne töökohus (*Bundesarbeitsgericht* – BAG). Lisaks näeb tööõukoguga seotud vaidluste lahendamise seadus ette erilise vaidluste lahendamise korra – saksa keeles *Einigungsstelle* (nt töötülides, mis puudutavad sotsiaalsete küsimuste või ümberkujundamiskavade ühist arutamist). *Einigungsstelle* võimaldab tööandja ja -õukogu vaidluse lahendada ettevõtte sees. Nii saab tülid lahendada ettevõtte tasandil, arvestades, et tööõukogul ei ole õigust streikida õigusaktides sätestatud töörahukohustuse tõttu. *Einigungsstelle* menetlus peaks korvama ühisaktsioonide korraldamise keelu.

Leedus menetletakse kollektiivseid töötülisid eritingimustel. Kõige silmapaistvam eritingimus on see, et ei õigus- ega ka huvikonflikte arutata kohtus. Tööseadustiku artiklis 68 sätestatud põhimõtte järgi võivad Leedus tekkida õigustega seotud kollektiivsed vaidlused, mis tulenevad seadustes, teistes õigus- ja kohaliku omavalitsuse aktides ja/või kollektiivlepingutes ettenähtud isiklike õiguste väidetavast rikkumisest, või huvidega seotud kollektiivsed vaidlused, mis ei ole põhjustatud mitte isiklike õiguste jõustamisest, vaid töösuhte osaliste erinevatest huvidest. Praktikaga pole neil kahte liiki kollektiivsetel töötülidel kuigi suurt osatähtsust, sest samasugust süsteemi rakendatakse kõigi kollektiivsete vaidluste lahendamiseks, olenemata vaidluse sisust või liigist. Selle süsteemi võib jaotada kaheks – vahekohtu- ja lepitusmenetlusteks, mis on kollektiivsete töötülide lahendamise n-õ positiivsed meetmed, ning ühisaktsioonideks ehk streikideks. Tuleb märkida, et kohtutes ei arutata isegi selliseid kollektiivseid töötülisid, mis tulenevad õigusaktide mittetäitmisest. Seega tundub, et Leedu süsteemi järgi saab streigi korraldada ka õiguskonflikti korral, kui eespool toodud menetlused on läbi proovitud.

Eesti süsteemis ei ole praegu selge, millist korda tuleks õiguskonflikti korral järgida. Kahtlemata on pooltel kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 12 järgi *õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse*. Sellisel juhul on streigi ja töösulu korraldamine keelatud alates töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumise päevast. Samas tegeleb õiguskonfliktidega sageli ka riiklik lepitaja, mis on praktikas võimalik seetõttu, et õigusaktidega ei tehta selget vahet kahte liiki vaidluste suhtes kohaldatavate menetluste vahel. Seega, kui riiklik lepitaja ei suuda saavutada poolte kokkulepet õiguskonflikti lahendamiseks, paistab seaduse järgi olevat võimalik streikida ka õiguskonflikti korral.

Teistes riikides, näiteks Itaalias, ei tehta õiguste ja huvide üle tekkinud vaidlustel vahet ei teoorias ega ka praktikas ning streikida on võimalik isegi juhul, kui vaidlus puudutab olemasolevate lepinguõiguste tõlgendamist või kasutamist (kui ei kehti õigusaktidest või kokkuleppes tulenevat töörahu hoidmise kohustust). Selline käsitlus on koosõlas töösuhete lähimuspõhimõttega, mille kohaselt peaksid tööturu pooled reguleerima oma huve iseseisvalt, st ilma riigi sekkumiseta. Streiki (ja töösulgu) vaadeldakse seetõttu vahendina – nagu kohtu-, vahendus-, lepitus- või vahekohtumenetlust –, mida pooled võivad vaidluse korral kasutada, olenemata vaidluse olemusest (õigused/huvid). Sellise käsitluse kohaselt ei ole konflikti lahendamiseks streikida otsustanud töötajate eesmärk mitte saavutada tulemusi, mille üle üksnes kohtunik saab otsustada (juriidilised otsused), vaid pigem soovivad nad sõlmida uue ja täpsema lepingu. Teisisõnu, niipea kui pooled otsustavad korraldada streigi, muutub vaidlus huvikonfliktiks. Seetõttu ei tehta mitmes riigis (nt Itaalias, Prantsusmaal, Hispaanias ja Belgias) vahet huvikonflikti ja õiguskonflikti vahel. Kuid Itaalias lahendatakse suur osa vaidlusi, mis puudutavad lepingust või õigusaktidest tulenevate õiguste kasutamist ja tõlgendamist, kohtus. Nii nagu Eestis ja Madalmaades

lahendatakse õiguste pärast tekkinud töötülid üldkohtutes. Kuid õiguskonfliktide korral rakendatakse kiiremat menetlust kui teistes asjades ning sääraseid asju võivad arutada kohtunikud, kes on spetsialiseerunud töövaldkonnale. Tähele võib panna, et Itaalia süsteem on teatud mõttes sarnane töökohtute süsteemiga.

HUVIKONFLIKTI KORRAL KOHALDATAVAD MENETLUSED			
<i>Kohtumenetlus</i>		<i>Vahekohtumenetlus</i> <i>Lepitusmenetlus</i> <i>Vabendamine</i>	<i>Streigi võimalikkus</i>
Saksamaa	*		Puudub
Leedu		*	On olemas (streik kui viimane võimalus)
Eesti	*	*	On olemas, kui kohtuotsust ei täideta On olemas, kui lepitusmenetlus jääb tulemusteta (streik kui viimane võimalus)
Madalmaad	*	*	Puudub
Itaalia	*	*	On olemas

2.1.1. Vahekohtumenetlus õiguskonflikti lahendamise meetmena

Vahekohtumenetlus õiguskonflikti lahendamise meetmena tähendab alternatiivi üldkohtumenetlusele. Võrreldavate riikide hulgas on õiguste üle tekkinud vaidluste lahendamiseks vahekohtusüsteem kehtestatud Leedus ja Madalmaades. Leedus aga ei arutagi üldkohtud kollektiivseid töötülisid, sõltumata nende olemusest (õigusaktidest või lepingust tulenevad) ja liigist (õigused/huvid). Erinevalt Leedust, kus vahekohtumenetlus on õigusaktidega ette nähtud, luuakse Madalmaades vahekohtuorganid kollektiivlepingutega. Näiteks Hollandi ülikoolide kollektiivlepingus on sätestatud, et vaidlused lahendatakse vahekohtukomitees. Lepingu lisa H järgi *kobustuvad kollektiivlepingu pooled esitama kõik nende vahel käesoleva lepingu tõlgendamise, kohaldamise või täitmise tulenevad vaidlused lahendamiseks vahekohtukomiteele, mille koosseisu määravad pooled ise*. Pooled võivad vahekohtukomitee kokku kutsuda kohe, kui vaidlus tekib. Komitee luuakse määramata ajaks ja kindla koosseisuga. Suurem osa komitee liikmetest ei ole seotud ühegi ülikooliga. Pärast vaidluse esitamist vahekohtukomiteesse teeb komitee otsuse mõistliku aja jooksul. Komitee koosneb võrdsest arvust poolte esindajatest ning selle koosseisu kuuluvad esimees, kes ei ole ülikooliga seotud, neli liiget ja neli asendusliiget.

Õiguskonflikti korral on üldkohtutele alternatiivse vaidluste lahendamise võimaluse sätestamine vajalik seetõttu, et vaidluspooled saavad sel juhul pöörduda organi poole, mille nad on ise kollektiivlepinguga loonud ning millel on oma eeskirjad, ajakava ja kord. Pealegi on vahekohtud kahtlemata sobilikumad riikides, kus töövaidlustega tegelevad üldkohtud, näiteks Itaalias, Eestis ja Madalmaades. Tavapärast leetakse, et töövaidlusi, antud juhul vaidlusi õiguste üle, tuleb sotsiaalse õigluse jaluseadmiseks arutada kiiresti ja otsused langetada ruttu, ilma et sellega tekitataks menetlusosalistele mingeid kulusid või siis tekitades neile võimalikult väikeseid kulusid. Menetlus peaks olema suhteliselt mitteametlik ning menetleja töövaidlustele spetsialiseerunud organ. Kuna üldkohtud ei suuda täita vaidluse kiire lahendamise eesmärki, siis oleks vahekohtud kahtlemata asjakohane

alternatiiv. Samas on vahekohtud haruldased riikides, kus on loodud spetsiaalsed töökohtud (nt Saksamaal).

Omal moel võimaldab praegu Eestis kehtiv süsteem õiguskonflikti korral valida, kas pöörduda üldkohtusse või töövaidluskomisjoni või riikliku lepitaja poole. Kuid süsteem ei ole kollektiivse töötüli lahendamise seaduses selgelt määratletud ning see võib põhjustada juriidilisi ebamugavusi: näiteks võivad pooled streikida, kui lepitusmenetlus on läbi kukkunud. Samas lõpeb vahekohtumenetlus nagu ka üldkohtumenetlus otsusega, mis on osalistele täitmiseks kohustuslik.

Itaalias sätestatakse põhilisi avalikke teenuseid hõlmavaid streike käsitlevas seaduses vahekohtusüsteem niisuguste konfliktide lahendamiseks, mis seonduvad iga sektori põhilisi avalikke teenuseid määratlevate kollektiivlepingute kohaldamise või tõlgendamisega. Loodi kõnealuse seaduse rakendamise eest vastutav komisjon, mis võib muu hulgas tegutseda vahekohtuorganina, kui vaidlusepooled seda taotleavad.

Järgides Hispaanias toimunud kollektiivlääbirääkimiste reformi, on Itaalia tööturu pooled ja valitsus asunud välja töötama õigusakti, et kehtestada erasektoris kord, mille kohaselt nähakse õiguskonfliktide lahendamiseks kollektiivlepingutega ette vahendus- ja/või vahekohtumenetlus. Kui lepingus asjakohast sätet ei ole, lahendatakse kehtivast lepingust tulenevate õiguste tõlgendamise ja kasutamisega seonduvad vaidlused vahekohtumenetluses, mis toimub tööministeeriumi (või kui vaidlus on piirkondliku iseloomuga, siis selle piirkonnaüksuste) juures. Mainitud ettepanek on kooskõlas kollektiivsete töösuhete lähimuspõhimõttega, mille järgi on õiguskorral ja kollektiivsete töösuhete süsteemil erinevad reguleerimisalad ning riik sekkub üksnes siis, kui tööturu osapooled ei suuda oma huve iseseisvalt reguleerida.

2.2. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused

Kuna huvide üle tekkinud vaidlused ei põhine õigusaktidel ega lepingusätetel, vaid tekivad pigem lepinguliste läbirääkimiste ajal, siis üldjuhul kasutatakse nende lahendamiseks selliseid meetmeid ja vahendeid, nagu lepitus, vahendus, vahekohtumenetlus ja tööaktsioonid. Peale streigi kaasneb kõigi mainitud võimalustega kolmanda isiku sekkumine ja üksteisest eristab neid sekkumise ulatus.

Tuleb märkida, et mõnes riigis, näiteks Leedus ja Eestis, reguleeritakse huvikonfliktide korral kohaldatavaid menetlusi õigusaktidega, samas kui mujal põhinevad need enamjaolt lepingutel. Madalmaades võidakse vahendus-, lepitus- ja vahekohtumenetlust kasutada üksikutel juhtudel, kui töösuhetest tulenev konflikt on kestnud pikka aega. Kuid kõiki neid vaidluse lahendamise viise rakendatakse rangelt vabatahtlikul alusel. Seda valdkonda ei ole reguleeritud üheski õigusaktis, välja arvatud seoses avalike teenistujatega. Madalmaades iseloomustab töösuheteid kokkuleppevalmidus. Selline koostööaldis suhtumine ja vastastikused nõupidamised (niinimetatud Polderi mudel) on aidanud palju kaasa Hollandi tööstuse konkurentsivõime taastamisele. Niisuguses olukorras ei ole tundnud tööturu pooled siiani vajadust kehtestada alalist töövaidluste lahendamise korda. Sellegipoolest kasutatakse Madalmaades kollektiivsete töötülide lahendamisel aeg-ajalt vahendajate abi. Mõnikord on nende sekkumine ette nähtud kollektiivlepingutes sisalduva vaidluste lahendamise klausliga. Hinnangute kohaselt sisaldab 900st ettevõtete ja sektorite tasandil sõlmitud kehtivast kollektiivlepingust 25% vaidluste lahendamise korda. Need korrad on väga erinevad. Mõnel juhul on vaidluse kolmandale isikule lahendada andmine vabatahtlik, teisel juhul aga kohustuslik. Kõige sagedamini nähakse ette vahekohtumenetlus, mitte vahendus.

Saksamaal reguleeritakse süsteemi osaliselt õigusaktidega: liidumaa tasandil asutab liidumaa töö- ja sotsiaalasjade minister ühise töövaidlusorgani, kuhu kuulub võrdne arv kummagi poole esindajaid. Taolise töövaidlusorgani otsused on osalistele täitmiseks kohustuslikud üksnes juhul, kui pooled on selles enne kokku leppinud. Samas kasutatakse neid organeid

lisavõimalusena juhul, kui vabatahtlikku korda ei ole kokku lepitud või selle rakendamine ei ole andnud tulemusi. Praktikas tuleb seda harva ette. Tegelikult on kollektiivlepingu osaliste vahel tekkinud huvikonflikti ainus menetlusviis poolte kokkuleppel (*vereinbarte Schlichtung*) ettenähtud *vaidluse vabatahtlik ühine lahendamise*. Üldjuhul on niisugustel ühistel töövaidlusorganitel palju ülesandeid ning lepitus- ja vahendusmenetlusel vahet ei tehta või kipuvad nende tähtajad kattuma. Samas on teistes riikides, näiteks Leedus, tehtud nende kahe meetme vahel kindlat vahet, ehkki see vahe on väike. Kuigi nii lepitus- kui ka vahendusmenetlusega kaasneb erapooletu kolmanda isiku sekkumine, on lepitaja ülesanne edendada osaliste suhtlust, tegemata konkreetseid ettepanekuid vaidluse lahendamiseks. Lepitusmenetluses aitab erapooletu kolmas isik oma kogemustest lähtuvalt tööturu pooltel läbirääkimisi pidada ja kokkulepet saavutada. Vahendaja aga võib peale suhtlemise soodustamise teha ettepanekuid vaidlus lahendada ning osalistel on õigus nendega nõustuda või need tagasi lükata. Vahendusmenetluses minnakse sammu võrra kaugemale, sest siin on erapooletul kolmandal isikul õigus anda soovitusi eesmärgiga konflikt lahendada. Kolmas meede – vahekohtumenetlus – võib olla kohustuslik või vabatahtlik ja vahekohtuotsused täitmiseks kohustuslikud või soovituslikud – olenevalt õiguslikest asjaoludest või osaliste otsusest pärast selle võimaluse sätestamist kollektiivlepingus. Igal juhul tähendab vahekohtumenetlus seda, et sekkub erapooletu kolmas isik, kellel on õigus uurida mõlema poole õiguslike argumente ja tõendeid ning teha (enamikul juhtudel täitmiseks kohustuslik) otsus.

2.2.1. Lepitamine

Lepitusmenetluses aitab erapooletu kolmas isik oma kogemustest lähtuvalt tööturu pooltel läbirääkimisi pidada ja kokkulepet saavutada. See on teatud mõttes Eesti töövaidluste lahendamise mudel, kus töövaidlusi lahendavad tööandjate liidud ja töötajate liidud, nagu on sätestatud kollektiivse töötüli lahendamise seaduse paragrahvis 7.

Mitmes riigis (nt Saksamaal) peetakse lepitus- ja vahendusmenetlust üheks ja samaks, aga formaalselt on lepitamine erinev, sest lepitaja ei tee pooltele ettepanekuid võimaliku lahenduse kohta, nagu teeb vahendaja. Lepitaja eesmärk on pigem tuua pooled kokku ja aidata neil jõuda vastastikku kokkulepitud lahenduseni. Kui lepitamist ja vahendamist niimoodi eristada, siis tundub Eestis kehtiv kord, mille järgi töövaidlusi saab lahendada riikliku lepitaja juures, olevat lepitamise asemel hoopis vahendamine. Seda seetõttu, et kollektiivse töötüli lahendamise seaduse paragrahvi 9 alusel selgitab lepitaja töötüli põhjused ja asjaolud ning pakub lahendusi.

Teoreetiliselt saab nii huvide kui ka õiguste üle tekkinud kollektiivseid vaidlusi lahendada lepitusmenetluses. Kuid praktikas kasutatakse lepitamist eelkõige kollektiivläbirääkimistel tekkinud huvikonfliktide korral.

Leedus kehtib ainulaadne lepitusmenetlus ja rakendatakse niinimetatud lepituskomisjone. Säärastel komisjonidel on õigus arutada nii huvide kui ka õiguste üle tekkinud kollektiivseid vaidlusi ning nad on kohustuslik etapp kollektiivse töötüli lahendamise menetluses. Kooskõlas põhimõttega, mille kohaselt peetakse vajalikuks tööturu poolte endi rolli kollektiivsete vaidluste lahendamisel kahepoolsete läbirääkimiste käigus, nimetavad pooled lepituskomisjoni ise ja valivad võrdse arvu esindajaid, kes seejärel asja arutavad ja langetavad otsuse vastastikusel kokkuleppel. Otsus, mis kehtib nagu kollektiivleping, on täitmiseks kohustuslik mõlemale poolele. Vaidluse arutamine lepituskomisjonis on kollektiivse töötüli lahendamise kohustuslik etapp, välja arvatud juhul, kui üks kollektiivse töötüli osaline nõuab, et asja tuleb arutada vahendaja kaudu. Kõnealusesse ühekordsesse ehk *ad hoc*-lepituskomisjoni kuulub võrdne arv nõude esitanud ja saanud isikute volitatud esindajaid. Komisjoni liikmete arvu määravad pooled kokkuleppel. Kui lepituskomisjoni liikmete arvus kokkulepet ei saavutata, määravad vaidluse pooled oma esindajad komisjoni omal äranägemisel. Kummalgi poolel ei või komisjonis olla rohkem kui viis esindajat.

Poolte esindajatel on õigus kutsuda lepituskomisjoni koosolekule kollektiivset töötüli arutama spetsialiste (nõustajaid, eksperte jne). Lepituskomisjon valib oma liikmete hulgast esimehe ja sekretäri. Tööandja peab tagama lepituskomisjonile vajalikud töötingimused – andma ruumid ja vajalikku teavet.

Komisjon tuleb nimetada seitsme päeva jooksul, arvates päevast, mil nõudmised saanud pool keeldub neid täitmast või jätab neile vastamata.

Lepituskomisjon arutab kollektiivset töötüli seitsme päeva jooksul alates selle moodustamisest. Poolte kokkuleppel võib tähtaega pikendada. Lepituskomisjoni otsus langetatakse poolte kokkuleppel, see vormistatakse protokollis ning pooled peavad seda täitma otsuses sätestatud aja jooksul ja korras. Kui lepituskomisjonis ei jõuta kokkuleppele üheski nõudmises või mõnes neist, võib komisjon saata asja arutamiseks tööasjade vahekohtule, pooltest sõltumatule kohtule või lõpetada lepitusmenetluse, koostades eriarvamuste protokoll. Lepituskomisjoni otsus tehakse töötajatele teatavaks.

2.2.2. Vahendamine

Vahendamine on sama sobiv kohtueelne meede õigustest tulenevate kollektiivsete töötülide lahendamiseks. Siiski kasutatakse seda üldjuhul huvikonfliktide korral. Mitmes riigis saaks kõnealuse menetluse liita koos lepitusmenetlusega üheks süsteemiks, mis koosneb erinevatest vaidluse lahendamise etappidest.

Leedus on vahendamine alternatiiv lepitusmenetlusele. Tööseadustiku artikli 75 järgi võivad pooled arutada kollektiivset töötüli lepituskomisjoni asemel vahendaja kaudu. See võimalus nähti tööseadustikuga ette 2008. aastal. Enne seda ei olnud vahendusmenetlust tööseadustikuga kindlaks määratud ja praktikas seda ka ei kasutatud. Vahendaja kaudu kollektiivsete töötülide lahendamise eesmärk on viia poolte huvid kooskõlla ja jõuda mõlemat poolt rahuldava kokkuleppeni. Vahendaja valivad kollektiivse töövaidluse pooled omavahelisel kokkuleppel sotsiaalkindlustuse ja tööministri kinnitatud vahendajate nimekirjast (kuhu võib kanda vaid laitmatu mainega füüsilisi isikuid, kellel on kollektiivsete töötülide lahendamiseks vajalikud eriteadmised) kolme tööpäeva jooksul alates tööandjalt esitatud nõudmiste kohta tehtud otsuse saamisest. Kui pooled ei jõua vahendaja nimetamises kokkuleppele, valib kolmepoolse nõukogu sekretariaat vahendaja liisu heitmise teel hiljemalt kahe tööpäeva jooksul pärast kollektiivse töötüli ühe poole asjakohast taotlust. Kollektiivne töötüli tuleb vahendaja kaudu lahendada kümne päeva jooksul vahendaja nimetamisest (valimisest) arvates. Poolte kokkuleppel võib tähtaega pikendada. Tööandja või tööandjate ühing peab tagama vahendajale vajalikud töötingimused. Vaidluspoolte vahel vahendamisel saavutatud kokkulepe vormistatakse kirjalikult. Pooled kohustuvad kokkulepet täitma selles sätestatud aja jooksul ja korras. Kui kollektiivse töötüli poolte esindajad ei jõua vahendamisel kokkuleppele, koostatakse eriarvamuste protokoll. Kokkuleppe või eriarvamuste protokoll allkirjastavad vaidluspoolte esindajad ja vahendaja. Sotsiaalkindlustuse ja tööminister kinnitas 2010. aastal alalise *vahendajate nimekirja* (sinna kuulub kaheksa tunnustatud ja kutselist eksperti, kellel on õigus osaleda kollektiivsete töötülide lahendamises vahendajana). Pärast vahendajate nimekirja koostamist ei ole toimunud ühtegi ametlikku vahendusmenetlust.

Madalmaades on vahendamine vabatahtlik ja põhineb sageli lepingul. Paljudel juhtudel nimetavad pooled ühekordse ehk *ad hoc*-vahendaja. Seda tehakse eelkõige suure sotsiaalse mõjuga streikide korral. Säärased vahendajad on tihti tuntud avaliku elu tegelased, näiteks poliitikud. Sageli toimub niisugune vahendamine kõrvuti menetlusega kohtus. Mõnikord otsustab kohtunik streigi õiguspärasuse üle, et suunata läbirääkimiste käiku, nagu juhtus KLMI pilootide vaidluses.

2.2.3. Vahekohus

Vahekohtumenetlus on sätestatud peaaegu kõigis ELi liikmesriikides (24 riigis 26st, kaks erandlikku riiki on Belgia ja Eesti), kuid seda ei ole kuigi ulatuslikult kasutatud. Lepitamine ja vahendamine on kollektiivsete vaidluste lahendamise kõige populaarsemad meetodid. Seda poolkohtulikku menetlust, mille käigus langetab otsuse erapooletu isik, peetakse tavaliselt viimaseks võimaluseks olukorras, kus tööturu pooled ei suuda muul moel oma erimeelsusi lahendada. Täpsemalt, vahekohtumenetlus järgneb üldjuhul siis, kui püüdlused leida lahendus poolte vahendamise abil on ebaõnnestunud. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond märgib, et paljud riigid seostavad vahekohtumenetlust üksnes *õiguste* üle tekkinud vaidlustega (st vaidlustega kollektiivlepingu tõlgendamise või rakendamise üle), kuid vahekohtumenetlus on asjakohane, ehkki mitte alati sobilik, ka juhul, kui on tekkinud vaidlused *huvide* üle.

Leedus on tööasja vahekohus ja pooltest sõltumatu kohus (*Third Party Court*) kaks alternatiivset organit, mis võivad kollektiivlepingust tulenevat vaidlust arutada, kui seda ei suudeta lahendada lepituskomisjonis või kui vahendamine lõppes eriarvamuste protokolliga allkirjastamisega. Erinevalt lepituskomisjonist, mis on kollektiivsete vaidluste lahendamise vältimatu etapp, ei ole asja arutamine tööasja vahekohtus või pooltest sõltumatus kohtus kohustuslik. Nagu eespool märgitud, on kõnealused kaks asutust kollektiivlepingu tõttu tekkinud vaidluse lahendamisel alternatiivsed organid ehk asja võib arutamiseks esitada ükskõik kummale.

Ühekordne tööasja vahekohus moodustatakse kollektiivses vaidluses nõudmised saanud ettevõtte või juriidilise isiku registreeritud asukohta järgse ringkonnakohtu juures. Tööasja vahekohtu koosseis ning menetlus- ja tehtud otsuse täitmise kord sätestatakse valitsuse heakskiidetud tööasja vahekohtu kodukorras. Tööasja vahekohus koosneb kohtunikust, kelle nimetab ringkonnakohtu esimees vastavas kohtus töötavate kohtunike hulgast ja kes juhib menetlust tööasja vahekohtus, ning kuuest kollektiivse vaidluse vahekohtunikust. Kumbki vaidluse pool nimetab kolm vahekohtunikku. Erinevalt lepituskomisjonist langetatakse otsus tööasja vahekohtus hääletenamusega. Tööasja vahekohtu otsused täidetakse tsiviilkohtumenetluses ettenähtud korras. Aastatel 1992–2002, kui kehtis kollektiivsete vaidluste menetlemise seadus (*Law on the Regulation of Collective Disputes*), moodustati kollektiivlepingute tõttu tekkinud vaidluste lahendamiseks vaid kolm tööasja vahekohtu: kaks neist Klaipeda ringkonnakohtu juures 1997. aastal ja kolmas Vilniuse ringkonnakohtu juures 2000. aastal. Pärast tööseadustiku kehtima hakkamist 1. jaanuaril 2003 ei ole esitatud ühtegi taotlust tööasja vahekohtu moodustamiseks.

Pooltest sõltumatu kohus on teine alternatiivne organ, kes arutab kollektiivlepingutest tulenevaid vaidlusi. Nii nagu tööasja vahekohus on ka pooltest sõltumatu kohus ajutine organ, mis moodustatakse ühe kindla kollektiivse vaidluse lahendamiseks. Kuid erinevalt tööasja vahekohtust, mille moodustamise algatab asjakohase ringkonnakohtu kohtunik pärast seda, kui ta on saanud lepituskomisjoni otsuse kollektiivlepingu üle tekkinud vaidluse edasisaatmise kohta, moodustatakse pooltest sõltumatu kohus kollektiivse töövaidluse poolte kokkuleppel. Kohus koosneb vaidluspoolte nimetatud vahekohtunikest. Tööseadustikus ei ole täpsustatud pooltest sõltumatu kohtu moodustamise ega kõnealuses kohtus kollektiivse töövaidluse arutamise ja otsustamise korda. Tööseadustikus on üksnes märgitud, et kollektiivlepingust tulenevate vaidluste lahendamise kord pooltest sõltumatus kohtus sätestatakse pooltest sõltumatu kohtu kodukorras, mille kinnitab valitsus. Kodukorra järgi võib pooltest sõltumatu kohtu moodustada vaidluspoolte sellekohase kirjaliku kokkuleppega juhul, kui lepituskomisjonis ei ole üheski nõudmises või mõnes neist kokkulepet saavutatud ja komisjon otsustab saata asja arutamiseks pooltest sõltumatule kohtule. Kollektiivlepingust tuleneva vaidluse pooled lepivad kohtu koosseisus kokku ja sõlmivad selle kohta kirjaliku lepingu.

Pooltest sõltumatu kohtu kohtunikud nimetavad isikud, kellel ei ole kollektiivse töötüli lahendi vastu isiklikku huvi. Kohtunikuks ei saa olla kollektiivse töötüli pooleks oleva ettevõtte, asutuse või organisatsiooni töötaja, alaealine või eestkoste all olev isik. Pooltest sõltumatu kohtu kohtunikke ei saa asja kohtus arutamise kestel välja vahetada.

Pooltest sõltumatu kohtu otsused võetakse vastu hääleteenamusega ja vormistatakse protokollis. Otsused on vaidluspooltele täitmiseks kohustuslikud. Kui tööandja ei täida pooltest sõltumatu kohtu otsust, võib kuulutada välja streigi, järgides tööseadustikus kehtestatud korda.

2.3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused: Saksamaa ühised töövaidlusorganid

Praktikas on kollektiivlepingu osaliste vahel tekkinud huvikonflikti ainus menetlusviis poolte kokkuleppel (*vereinbarte Schlichtung*) ettenähtud *vaidluse vabatahtlike ühine lahendamine*. Kuid isegi vaidluse ühise lahendamise menetluse tegelikku mõju ei tohiks üle hinnata. Kollektiivlepingute tohutu hulk on, vähemalt siiani, ilma töövaidlusorgani sekkumiseta peetud kollektiivläbirääkimiste tulemus.

Kuna vaidluse lahendamise kord on sätestatud kollektiivlepingutes, on see valdkonniti erinev.

Saksamaa ametiühingute liidu (*Deutscher Gewerkschaftsbund* - DGB) ja Saksamaa tööandjate liitude ühenduse (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* - BDA) vahel 1954. aastal sõlmitud lepingus nähti ette järgmised põhitingimused.

DGB ja BDA ning nende liikmesliidud kohustuvad tegema tõsiseid jõupingutusi, et sõlmida kollektiivlepingud peamiselt vabade läbirääkimiste teel. Kui läbirääkimised jäävad tulemusteta, on DGB ja BDA ühisel veendumusel, et riigiameteid ei kaasata kollektiivläbirääkimiste käigus tekkinud vaidluste lahendamisse, vaid vaidlused lahendatakse vabatahtlike kokkulepete alusel moodustatud ühistes töövaidlusorganites. Selleks näevad lepingupoold ette vabatahtliku süsteemi jaoks vajalikud eeltingimused.

Samas lepingus on ühise vaidluste lahendamise kokkuleppe vorm, mida soovitatakse tüüpse lepinguna liikmesliitudele. Ühtlasi ärgitati liikmesliite vastavaid kokkuleppeid sõlmima võimalikult kiiresti. Mõistagi olid viimased vabad muutma DGB ja BDA pakutavat tüüpse lepingut. Huvitav on märkida, et tüüpse lepingus oli juba sätestatud kaks alternatiivset organit vaidluste ühiseks lahendamiseks: üks, mis koosneb vaid lepinguosalistest endist, ja teine, mida juhatab erapooletu eesistuja.

Samas on kokkuleppeid vaidluste ühise lahendamise kohta sõlmitud kõikides erasektori valdkondades. Toonitada tuleb siiski, et ei ole olemas ühtset korda. See on eri tööstusharudes ja sektorites erinev. Et anda aimu sellest, kui suured need erinevused on, toome näiteks kolm kokkulepet vaidluste ühise lahendamise kohta – need on toiduaine-, metalli- ja keemiatööstuses kehtivad kokkulepped.

2.3.1. Ühiste töövaidlusorganite koosseis

Üks põhierinevus on ühiste töövaidlusorganite ülesehitus. Toiduainetööstuses on sätestatud töövaidlusorgani kaks astet: esimese ja apellatsioonistme töövaidlusorgan. Esimeses astmes koosneb töövaidlusorgan üksnes ametiühingu ja tööandjate liidu esindajatest, mõlemat poolt esindab neli isikut. Kumbki esindajate rühm valib oma esimehe. Need esimehed täidavad eesistuja ülesandeid ja mõlemal on võrdsed õigused. Apellatsioonistmes koosneb töövaidlusorgan samuti kummaltki poolt neljast esindajast, kuid menetlust juhib erapooletu eesistuja. Eesistuja valitakse mõlema poole kokkuleppel koostatud nimekirjast.

Nimekirja kantakse kolm nime. Kui pooled ei jõua eesistuja valimises kokkuleppele kolme päeva jooksul pärast apellatsioonimenetluse algatamist, tehakse valik liisu heitmise teel.

Metallitööstuses on olemas ühine töövaidlusorgan, kes menetleb asju üldkorras, ja organ, kes menetleb vaidlusi erijuhtudel streikide ja/või töösulgude ajal. Üldkorras vaidlusi lahendav ühine töövaidlusorgan koosneb kummaltki poolt kahest esindajast ja kahest eesistujast, kellest vaid ühel on hääleõigus. Mõlemad eesistujad nimetatakse poolte kokkuleppel. Kui kokkulepet ei saavutata, on kummalgi poolel õigus nimetada üks kahest eesistujast. See, kellel on hääleõigus ja kellel mitte, tuleb samuti lahendada kokkuleppe teel. Kui kokkulepet kohe ei saavutata, langetatakse otsus liisu heitmise teel. Erijuhtudel asju menetleva töövaidlusorgani koosseis on üldiselt samasugune. Kumbagi poolt esindab aga kahe asemel kolm isikut.

Keemiatööstuses koosneb töövaidlusorgan kummaltki poolelt kolmest esindajast. Töövaidlusorgani liikmed ise valivad endi hulgast eesistuja. Eesistuja ametikoht peab aga rotatsiooni korras kuuluma kord ametiühingute ja kord tööandjate liitude esindajale.

Hoolimata kõigist neist erisustest, tuleb rõhutada ühte ühist joont – alati tehakse vahet piirkondlikel organitel, kes arutavad piirkondlikke lepinguid, ja riiklikel organitel, kes arutavad kogu tööstusharu hõlmavaid lepinguid.

2.3.2. Ühise vaidluse lahendamise menetluse algatamine

Toiduainetööstuse lepingu järgi piisab, kui üks pooltest otsustab kaasata ühise töövaidlusorgani. Teine pool on kohustatud menetluses osalema. Menetluse algatamine peab aga vastama formaalsetele nõuetele (asjaolude üksikasjalik ja kirjalik kirjeldus jne). Kui vaidluse ühine lahendamine ei too esimesel korral tulemust, võib kumbki pool esitada töövaidlusorgani apellatsioonistmele samas korras apellatsioonkaebuse.

Metallitööstuse lepingu järgi saab ühist vaidluste lahendamise menetlust kasutada üksnes enne läbirääkimiste alustamist või pärast seda, kui läbirääkimised on ebaõnnestunud. Ebaõnnestumist peavad mõlemad pooled vastastikku tunnistama või peab üks pool sellest teisele kirjalikult teatama. Pärast läbirääkimiste ebaõnnestumist võivad mõlemad pooled ühiselt kahe päeva jooksul algatada vaidluse lahendamise menetluse. Kui seda ei tehta, võib kumbki pool menetluse iseseisvalt veel ühe päeva jooksul algatada. Sellise ühepoolse sammuga saab ühist vaidluse lahendamise menetlust alustada vaid juhul, kui vastaspool annab kahe päeva jooksul oma nõusoleku menetluses osaleda. Teisisõnu, kummalgi poolel ei ole õigust sundida teist poolt kõnealusel menetluses osalema. Eelkõige kehtib see vaidluste lahendamise menetlusele erijuhtudel streikide või töösulgude ajal. Siis saab menetlust alustada vaid mõlema poole ühisel taotlusel.

Nii nagu metallitööstuse lepingus on ka keemiatööstuse lepinguga ühine vaidluste lahendamise menetlus lubatud vaid juhul, kui läbirääkimised on juba toimunud ja vähemalt üks pool on teatanud nende ebaõnnestumisest. Kehtib siiski üks erand, mida aitab mõista tõsiasi, et Saksa õiguses ei tunnistata läbirääkimiste kohustust. Seetõttu on keemiatööstuse lepinguga lubatud ühist vaidluste lahendamise menetlust alustada ka juhul, kui vastaspool keeldub pidamast läbirääkimisi uue kollektiivlepingu või uue lepingu objekti üle. Kui 30 päeva jooksul ei lepita kokku läbirääkimiste alguses, võib algatada ühise vaidluste lahendamise menetluse. Erinevalt metallitööstusest võib keemiatööstuses üks vaidluspool sundida teist ühepoolset vastavas menetluses osalema. Teine pool on kohustatud seda tegema.

Üks joon on ühine kõikides tööstusharudes – ühegi töövaidlusorgani istungid ei ole avalikud. Kui toiduainetööstuses võib töövaidlusorgan ise otsustada, kas kutsuda istungile eksperte või teavet valdavaid isikuid, siis kahes teises tööstusharus see nii ei ole. Keemiatööstuses võib kumbki pool kaasata oma eksperdid ja/või teavet valdavad isikud. Metallitööstuses on olukord pisut keerulisem. Kumbki pool võib teha vastavasisulisi

ettepanekuid. Kui aga töövaidlusorgan otsustab kuulata üle ühe poole eksperdi või muu isiku, on teisel poolel õigus kaasata omalt poolt menetlusse samaväärne isik.

Kõigi kolme lepingu kohaselt peab töövaidlusorgan kuulama ära vaidluspooled ning hindama nende esitatud dokumente ja muid tõendeid. Kuid üldjuhul on töövaidlusorganil endal õigus töötada välja konkreetset menetlusnormid. Lepingutes neid ei ole. Kõigi kolme lepingu järgi peavad töövaidlusorganid esmajoones püüdma edendada kokkuleppe sõlmimist poolte vahel, mitte tegema oma ettepanekut vaidluse lahendamiseks.

Toiduainetööstuses peab istungi sekretär koostama protokoll. Protokoll on konfidentsiaalne. Istungi sekretär ega ka töövaidlusorgani liikmed ei tohi menetluse sisu avaldada. Isegi kui vastavad sätted kummaski lepingus ei ole nii üksikasjalikud, on nõuded samad. Toiduainetööstuses langetab töövaidlusorgan otsuse lihthäälteenamusega. Ükski organi liige ei või hääletamisest keelduda. Üldjuhul on poolte enda otsustada, kas nad nõustuvad töövaidlusorgani ettepanekuga või mitte. Kehtib üks erand: kui vähemalt kuus töövaidlusorgani liiget kaheksast on andnud oma hääle otsuse poolt, on see pooltele täitmiseks kohustuslik. Kui esimeses astmes ei suuda töövaidlusorgan otsust teha või kui pooled tehtud otsusega ei nõustu, võib pöörduda apellatsioonistmesse. Apellatsioonistmes tehtud otsuste suhtes kehtib peaaegu samasugune kord nagu esimese astme otsuste suhtes: üldjuhul on pooltel vaba voli otsusega nõustuda või mitte, kuid kui töövaidlusorgani üheksast liikmest seitse on hääletanud otsuse poolt, on see pooltele täitmiseks kohustuslik. Pooled võivad ka ette ära otsustada, et kohustuvad täitma kõiki töövaidlusorgani otsuseid. Sellist kokkulepet ei tohi hiljem tühistada.

Metallitööstuses kehtib säte, mille kohaselt peab töövaidlusorgan teatud aja jooksul tegema otsuse ettepaneku. Ettepanek peab olema kirjalik. Otsused tehakse ka siin lihthäälteenamusega. Kuid need ei ole ühelgi juhul täitmiseks kohustuslikud. Alati on pooltel õigus ettepanekuga nõustuda või mitte. Siiski on võimalik enne kokku leppida, et tehtav otsus on täitmiseks kohustuslik. Täitmiseks kohustuslikuks võib lugeda ka üksnes kvalifitseeritud hääletamusega või üksmeelselt vastuvõetud otsused. Vaidluste lahendamise menetlus üldkorras ning streikide ja töösulgude ajal ei erine. Keemiatööstuses on lihthäälteenamusega tehtud otsused täitmiseks kohustuslikud. Lõpetuseks tuleb mainida, et kõikides tööstusharudes kannavad mõlemad pooled ühise vaidluste lahendamise menetluse kulud.

2.3.3. Vaidluse ühise lahendamise eesmärk

Vaidluse ühisel lahendamisel on kaks eesmärki: soodustada kokkuleppele jõudmist ning ennetada streike ja töösulge või lõpetada need. Meeles tuleb pidada, et läbirääkimised eri tööstusharudes ei toimu igal aastal samal ajal. Tavaliselt asetatakse üks suur ametiühing suunanäitaja rolli ja teised järgivad üldjoontes tema eeskujul. Nii luuakse suhteliselt ühtne käitumismudel.

Enamasti kannab suunanäitaja rolli IG Metall või ver.di. Sellistes suunanäitamise olukordades ei kasutata ühist vaidluse lahendamise menetlust üldjuhul streikide ennetamiseks. Kui kollektiivlepingut probleemideta ei saavutata, tuleb korraldada tööaktsioone eesmärgiga näidata kummagi poole toetajatele, et läbirääkimistel paremate tulemuste saavutamiseks tehakse kõik, mis võimalik. Kui aga streigid (või töösulud) on juba alanud, rakendatakse ühist vaidluse lahendamise menetlust tavaliselt konflikti lõpetamiseks. Siin on ühine vaidluse lahendamise menetlus osutunud üsna õnnestunud lõpptulemuse kujundamise meetmeks. Taolise olukorra on taganud õige mitu tegurit.

Mõlemas sektoris, nii avalikus teenistuses kui ka metallitööstuses, mängivad otsustav rolli välised vahendajad. Tavaliselt on tegemist väga lugupeetud isikutega, kes suudavad aidata kompromisse saavutada ja eelkõige veenda nende kasulikkuses ka avalikkust. Nagu juba märgitud, on läbirääkimiste etapid – iseäranis aga suunda näitav etapp – avalikkuse suure tähelepanu all. Avalikku arvamust kujundavad igasugused avaldused: ajakirjanduses

kajastatakse majandusuuringuid tegevate asutuste ja valitsusele majanduse väljavaadete kohta iga-aastaseid aruandeid esitava nõuandva majandusuuringute nõukogu avaldatud arve ja hinnanguid, valitsuse arusaama majanduse väljavaadetest ning loomulikult mõlema läbirääkimiste poole arvamusi. Kogu see teave, mida iga päev ajakirjanduses arutatakse, aitab kujundada seisukohta, et kokkulepe tuleks saavutada kindlatel tingimustel. Vahendaja põhiülesanne on veenda kollektiivlepingu osalisi, et tema ettepanek vastab avalikkuse ootustele. Sel moel tagatakse enam-vähem kindlalt nii avalikkuse kui ka kummagi poole toetajate rahulolu.

Eesmärgi saavutamiseks kaasatakse ajakirjandus kohe, kui ühine töövaidlusorgan teeb oma ettepaneku. Ajakirjanduse pooldav suhtumine peaks üldjuhul tagama, et vaidluspooled ja nende toetajad on ettepanekuga nõus. Käesolev analüüs oleks mõistagi poolik, kui ei mainitaks, et avalikkuse ja ajakirjanduse arvates tuleks streigid (ja töösulud) kiiresti lõpetada. Selline suhtumine aitab loomulikult kaasa püüdlustele vaidlus ühiselt lahendada.

Kui suunda näitav läbirääkimiste voor on lõppenud, algavad need teistes tööstusharudes. Sellises olukorras kasutatakse vaidluse ühist lahendamist üsna sageli streikide ennetamiseks. Nii ei teki õiguspärasusega seonduvatel põhjustel erilist võimalust streikida. Seega saab vaidluse ühise lahendamise menetlust kasutada ennetava meetmena. Üldjuhul sellest piisab, et võimaldada läbirääkimistel osalejate esindajatel veenda oma poolehoidjaid tulemuste kasulikkuses.

Mis puudutab poliitilist vahendamist, siis ei aita poliitikute otsene sekkumine kunagi konflikti lahendada. Pigem võõranduvad kollektiivlepingu pooled teineteisest ja näevad selles rünnakut nende sõltumatuse vastu, mis on neile kollektiivläbirääkimistel põhiseadusega tagatud. Kuid avaliku arvamuse kujundamine ajakirjanduses avalduste tegemisega on väga tõhus poliitiline strateegia vaidluse ühiseks lahendamiseks ja seda kasutatakse pidevalt.

Üldiselt on vabatahtlik vaidluste ühine lahendamine osutunud meetmeks, mis aitab tõhusalt sobivaid kompromisse saavutada ilma kollektiivläbirääkimiste poolte sõltumatust rikkumata. Kui ka aeg-ajalt üksikud poliitikud või õigusteadlased teevad ettepaneku taastada vaidluste lahendamine riigiasutustes – pidades silmas eelkõige avalikku sektorit –, ei tuleks neid võtta kuigi tõsiselt. Vähemalt siiani on niisugused püüded jäänud tähtsusetuks ja jäävad selliseks ilmselt ka tulevikus.

Kuid kuna ükski kolmas isik ei saa sundida pooli kokku leppima, jäävad ainsateks poolte survestamist võimaldavateks vahenditeks ikkagi tööaktsioonid. Seetõttu on säärase aktsioonide õiguslik regulatsioon Saksa kollektiivläbirääkimiste ülesehitust ja eesmärki arvestades väga tähtis.

3. Huvikonflikti korral kohaldatavad menetlused ja streigiõiguse teke

Enamikus riikides on streigiõiguse teke sellest, kas konflikti on püütud lahendada, kohaldades kollektiivse töötüli puhuks ettenähtud menetlusi. Vastavate toimingute hulka võivad kuuluda kohustuslik lepitamine või vahendamine, etteteatamine ja streigiküsitlus. Mainitud menetluste rakendamise kohustus võib tuleneda seadusest või kehtivast kollektiivlepingust. Rahvusvahelise tööõiguse järgi kehtivad niisugustele eeltingimustele aga teatud piirangud. Üldjuhul peavad tingimused, mis tuleb täita selleks, et streik oleks õiguspärane, olema mõistlikud ning mingil juhul ei tohi nendega oluliselt piirata ametiühingute tegevusvõimalusi. Näiteks ei või streike lugeda ebaseaduslikuks vähetähtsate menetlusvigade tõttu. Samuti ei tohi menetlusetapid olla nii keerulised või aeglaselt läbitavad, et õiguspärase streigi pidamine muutub tegelikult võimatuks või kaotab streik oma tõhususe.

Võrreldavate riikide hulgast võib Itaalias tööaktsioone korraldada olenemata sellest, kas vaidlust on püütud lahendada lepitamise või vahendamise teel või vahekohtumenetluses.

Erinevalt Itaaliast tekib Eestis töötajatel, töötajate ühingul või liidul õigus korraldada töötüli lahendamiseks streik, tööandjal, tööandjate ühingul või liidul aga töösulgu muu hulgas siis, kui lepitusprotseduurid on täidetud, kuid leppimist ei ole saavutatud.

Sarnaselt võib Leedus streigi välja kuulutada alles siis, kui vaidlust on püütud lahendada lepituskomisjonis, vahendamisega või tööasja vahekohtus.

Euroopa sotsiaalõiguste komitee on asunud seisukohale, et õigusaktides sätestatud *järelemõtlemisaeg*, mis on ette nähtud läbirääkimiste pidamiseks või vahendus- või vahekohtumenetluseks tööandjate ja töötajate vahel, on sotsiaalharta koostöös, sest niisugused sätted ei piira tegelikult õigust korraldada ühisaktsioone, vaid üksnes reguleerivad nimetatud õiguse kasutamise korda (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused I 38f ja XIV-1 594ff). Lisaks leidis komitee, et sotsiaalharta artikli 6 lõikele 4 vastavad ka sätted, mille kohaselt on otsus korraldada tööseisak õiguspärane alles siis, kui läbirääkimised või püüdlused pidada läbirääkimisi esitatud nõudmiste üle on hoolimata vahendaja jõupingutustest liiva jooksnud (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused XIV-1 388ff). Madalmaade osas ei kritiseerinud komitee olukorda, kus streigi õiguspärasus oleneb samuti sellest, kas pooled on ammandanud kõik võimalused pidada läbirääkimisi, st enne streigi väljakuulutamist tuleb pidada tõsisel läbirääkimisi ja tööandjat tuleb streigist teavitada (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused XV-1, lisa Madalmaade kohta). 16. järelevalvetsükli käigus leidis komitee, et n-ö viimase võimaluse põhimõte, mille alusel hinnatakse streigi õiguspärasust, on piisavalt selge ja kooskõlas sotsiaalharta (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused XVI-1 577).

Saksamaa kohtupraktika järgi võib streigi korraldada üksnes viimase võimalusena. See nõndanimetatud *ultima ratio* põhimõte (*Ultima ratio-Prinzip*) tähendab, et enne streigi väljakuulutamist tuleb kasutada ära kõik võimalused läbirääkimisi pidada ja püüda lahendada vaidlust ühiselt. Samas on ametiühingul võimalik tunnistada läbirääkimised ebaõnnestunuks alati, kui tundub, et edasised kõnelused on mõttetud. Läbirääkimiste tõsidus ja toimumine ei allu aga kohe kindlasti kohtulikule kontrollile.

Föderaalne töökohus on seisukohal, et *ultima ratio* põhimõtte järgi ei ole vaja ühegi tööaktsiooni algatamiseks ametlikult kinnitada kollektiivläbirääkimiste ebaõnnestumist. Pigem tähendab aktsiooni algatamine ise asjaomase isiku vabatahtlikku avaldust (mida ei ole võimalik kontrollida ja mis on seega üksnes tinglik) selle kohta, et tema arvates on ammandatud kõik võimalused jõuda kokkuleppeni survet avaldamata. Seetõttu ei ole olemas mingit hilisemat kindlaksmääratud aega, millest alates muutuvad kõik tööaktsioonid peale hoiatusstreikide /.../ õiguspäraseks. Ühest hetkest alates ei ole hoiatusstreik nagu ka mis tahes muu tööalane aktsioon enam välistatud, ehkki kollektiivläbirääkimised jätkuvad /.../.

Föderaalne töökohus on korduvalt kinnitanud, et streigi võib kokku kutsuda alles pärast seda, kui kõik võimalused kollektiivläbirääkimiste teel kokkuleppele jõuda on ammandatud, st streik on lubatud alles viimase võimalusena (*ultima ratio*) (21. aprilli 1971 kohtuotsus – GS 1/68 (nr 22) 1669; 18. veebruari 2003 kohtuotsus – 1 AZR 142/02 [2003] NZA 866 (föderaalne töökohus) 869). See põhimõte määrab ajahetke, millest alates on streik lubatud (21. juuni 1988 kohtuotsus – 1 AZR 651/86 [1989] NJW 57 (föderaalne töökohus) 59). See tähendab, et ametiühing peab olema esitanud oma nõudmised uue kollektiivlepingu kohta ja läbirääkimised peavad olema toimunud, välja arvatud juhul, kui vastaspool keeldub nende pidamisest. Lisaks ei ole streik lubatud, kui nõudmisi aktsepteeritakse (21. juuni 1988 kohtuotsus – 1 AZR 651/86 (nr 146) 60). Ametlikku teadet ebaõnnestumise kohta pole vaja teha (21. juuni 1988 kohtuotsus – 1 AZR 651/86 (nr 146) 59-60; 18. veebruari 2003 kohtuotsus – 1 AZR (nr 145) 866, 869). Pigem on ühisaktsiooni algus ise tööturu poolte vabatahtlik avaldus selle kohta, et võimalused pidada läbirääkimisi survet avaldamata on lõppenud. Sellist avaldust ei saa kohtud kontrollida (18. veebruari 2003 kohtuotsus – 1 AZR 142/02 (nr 145) 866, 869). Kõnealune viimase võimaluse põhimõte nõuab, et läbirääkimisi kollektiivlepingu üle võetaks tõsiselt. Kuna aga kohtud ei saa streigiotsust

kontrollida, tähendab viimase võimaluse põhimõtte tegelikult üksnes nõudmiste esitamist tööturu poolele ja kohustust oodata tema vastust. Seega on selle järgi keelatud streigi väljakuulutamise siis, kui tööturu teisele poolele ei ole oma nõudmisi esitatud. Sarnaselt nn järelemõtlemisajale on ka kõnealuse põhimõtte eesmärk ennetada streike läbirääkimiste kestel, aga otsuse selle kohta, kas läbirääkimisvõimalused on ammendatud, saavad teha vaid tööturu pooled ise. Kuna Euroopa sotsiaalõiguste komitee arvates on sotsiaalhartaaga kooskõlas nn järelemõtlemisaeg läbirääkimiste pidamiseks, lepitamiseks ja vahekohtumenetluseks ning ka sätted, mille kohaselt peavad tööseisaku korraldamiseks peetavad läbirääkimised või püüded pidada läbirääkimisi esitatud nõudmiste üle olema vahendaja püüdlustest hoolimata ebaõnnestunud, siis ei riku Saksa kohtupraktikas järgitav viimase võimaluse põhimõtte sotsiaalharta. Sellist seisukohta toetab komitee enda arvamus selle kohta, et viimase võimaluse põhimõtte vastab sotsiaalharta (Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldused XVI-1 577).

BIBLIOGRAAFIA

- A. STEWARD, M. BELL, *The right to strike: a comparative perspective*, The Institute of Employment Rights, 2009.
- AA. VV., *Effective resolution of collective labour disputes*, Europa Law Publishing, 2006.
- AA. VV., *Employment in the European Union candidate countries*, European Industrial Relations Review, nr 350, märts 2003, lk 22–27.
- AA. VV., *Labor dispute resolution system*, Japan Labor Review, 3. kd, nr 1, 2006.
- C. WOOLFSON, D. CALITE, E. KALLASTE, *Employee “voice” and working environment in post-communist new Member States: an empirical analysis of Estonia, Latvia and Lithuania*, Industrial Relations Journal, 39. kd, nr 4, juuli 2008, lk 314–334.
- EUROOPA AMETIÜHINGUTE INSTITUUT, *Labour dispute settlement: a comparative legal overview of extra-judicial and judicial procedures in the European Union, Switzerland and the countries of South Eastern Europe*, 2004.
- EUROOPA AMETIÜHINGUTE INSTITUUT, *Strike rules in EU 27 and beyond: a comparative overview*, 2007.
- EUROOPA ELU- JA TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMISE FOND, *Collective dispute resolution in an enlarged Union*, 2006.
- EUROOPA ELU- JA TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMISE FOND, *Developments in industrial action 2005–2009*, 2010.
- EUROOPA ELU- JA TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMISE FOND, *Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries*, 2004.
- EUROOPA ELU- JA TÖÖTINGIMUSTE PARANDAMISE FOND, *Social dialogue and conflict resolution in Estonia*, 2004.
- M. FELDMANN, *Emerging varieties of capitalism in transition countries: industrial relations and wage bargaining in Estonia and Slovenia*, Comparative Political Studies, 39. kd, nr 7, september 2006, lk 829–854.
- M. MAILAND, J. DUE, *Social dialogue in Central and Eastern Europe: present state and future development*, European Journal of Industrial Relations, 10. kd, nr 2, juuli 2004, lk 179–197.
- M. SIPPOLA, *The two faces of Nordic management? Nordic firms and their employee relations in the Baltic States*, International Journal of Human Resource Management, 20. kd, nr 9, september 2009, lk 1864–1878.
- M. TUCH, *Workplace representation reform in Estonia*, International Union Rights, 2006, 13. kd, nr 4, lk 18–19.

OECD, *OECD reviews of labour market and social policies: Estonia*, 2010.

P. PRASOW, E. PETERS, *Arbitration and collective bargaining: conflict resolution in labor relations*, McGraw-Hill, 1970.

R. BLANPAIN, *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer Law International, 2010.

RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON, *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes: a comparative study*, 1989.

RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON, *ILO principles concerning the right to strike*, 2000.

RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON, *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, 2002.

RAHVUSVAHELINE TÖÖORGANISATSIOON, *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional*, 2007.

T. NOVITZ, *International and European protection of the right to strike*, Oxford University Press, 2003.