

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Maria-Helena Rahumets

**KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTEKS ÕIGUSTATUD ISIKUTE RINGI
LAIENDAMINE EESTIS**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tallinn
2022

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE JA KOLLEKTIIVLEPINGUTE SÕLMIMISE ÕIGUS	8
1.1. Kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute funktsioon	8
1.2. Kollektiivläbirääkimisi ja selle ulatust reguleerivad rahvusvahelised normid	13
1.2.1. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonid.....	13
1.2.2. Euroopa Liidu Toimimise Leping	19
2. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUS EESTIS.....	23
2.1. Kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikud.....	23
2.2. Kollektiivläbirääkimiste sisu	27
3. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUSE LAIENDAMISE VÕIMALUSED	32
3.1. Euroopa Komisjoni teatis läbirääkimisõiguse ulatuse kohta	32
3.2. Kollektiivläbirääkimiste õiguse laiendamise erinevad vormid.....	35
3.2.1. Eraldiseisev töötajate kategooria.....	35
3.2.2. Sektori- või ametialapõhine lähenemine	39
3.2.3. Läbirääkimisõiguse teenuse osutajatel	42
4. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUSE LAIENDAMINE EESTIS	47
4.1. Läbirääkimisõiguse laiendamise vajadus ja erinevad isikute kategooriad	47
4.2. Eraldiseisev töötajate kategooria	49
4.3. Sektori- või ametialapõhine lähenemine.....	51
4.4. Töötajatega võrreldav positsioon või majanduslik sõltuvus.....	55
KOKKUVÕTE	59
EXTENDING THE SCOPE OF PERSONS ENTITLED TO COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS IN ESTONIA. Summary	64
KASUTATUD KIRJANDUS	70
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	75
KASUTATUD KOHTULAHENDID	77

SISSEJUHATUS

Kollektiivsetel töösuhetel on individuaalsete töösuhete kõrval oluline roll töösuhete tingimuste kujundamisel. Kollektiivsete töösuhete mõistet seostatakse eelkõige töötajate esindamise, kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingutega.¹ Kollektiivläbirääkimisi defineerib Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) kui kõiki läbirääkimisi, mis toimuvad ühelt poolt tööandja, tööandjate grupi või tööandjate organisatsiooni(de) ja teiselt poolt töötajate organisatsiooni(de) vahel selleks, et määrata kindlaks töötingimused või reguleerida pooltevahelisi suhteid.² Läbirääkimiste all peetakse silmas mistahes formaalseid või mitteformaalseid arutelusid, mida peetakse kokkuleppe saavutamiseks.³ Seega võib pidada kollektiivläbirääkimisi selliseks protsessiks, mis tavapäraselt, kuid mitte alati, viib kollektiivlepingu sõlmimiseni.⁴ Õigust sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt läbi rääkida kaitsevad arvukad rahvusvahelised konventsioonid ja lepingud, Eesti Vabariigi põhiseadus⁵ (PS) ning muud riigisisemed õigusaktid.

Eestis on 2015. aasta andmetel 19% töötajatest kaetud kollektiivlepinguga, 7% töötajatest ametiühingu liikmed ning 18% tööandjatest kuuluvad tööandjate esindusorganisatsiooni.⁶ Autori hinnangul ei ole Eestis kollektiivsetel töösuhetel töötingimuste kujunemisel kandev roll võrreldes mitmete teiste Euroopa Liidu (EL) liikmesriikidega. Seega kannavad kollektiivsed töösuhted praegu eelkõige toetavat funktsiooni. Viimast kinnitab asjaolu, et Eesti kollektiivlepingutega kaetus on ILO liikmesriikide hulgas madalamate seas.⁷ See aga ei muuda kollektiivläbirääkimiste edendamist ja kollektiivlepingute sõlmimise soodustamist vähetähtsaks. Kollektiivlepinguga on töötajal ja tööandjal võimalik kokku leppida neile töösuhtes olulistest tingimustes, et tagada võimalikult suurel määral töörahu ja -rahulolu ning tööelu kvaliteet. Läbirääkimised toovad kasu nii töötajale, kes saab oma huve edukamalt kaitsta

¹ Kaldmäe, L. Kollektiivsed töösuhted. – Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017, lk 64. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (24.04.22).

² ILO C154, art 2. Collective Bargaining Convention. 1981.

³ Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. ILO principles concerning collective bargaining. – International Labour Review, Vol 139, No 1, 2000, lk 36. – <http://ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf> (15.04.22).

⁴ Vt nt KLS § 7 lg 1, ILO konventsioon nr 98 artikkel 4 sõnastused.

⁵ Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

⁶ Kaldmäe, L., lk 76.

⁷ Vt ILO statistika kollektiivlepingute kaetuse kohta: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer21/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A (19.03.22).

kui ka tööandjale, kelle jaoks on kollektiivne suhtlus töötajatega oluline ajakokkukoid ja võimaldab tõsta töötajate motivatsiooni.⁸

Töötingimuste kollektiivsele kujundamisele, kollektiivlääbirääkimistele ja kollektiivlepingute sõlmimise viitab ka Vabariigi Valitsuse heakskiidetud ja tööpoliitika strateegilisi eesmärke koondav „Heaolu arengukava 2016-2023“.⁹ Rahvusvahelisel tasandil pöörab ILO jätkuvalt tähelepanu kollektiivlääbirääkimise õiguse tõhusa kaitsmise vajadusele. Näiteks toob ILO inimväärse töö ja säästva arengu tegevuskavas aastani 2030 välja kollektiivlääbirääkimised kui viisi, mis aitab sool, vanusel, puudel ja tasul põhinevat ebavõrdsust vähendada.¹⁰

Üks viis kollektiivlääbirääkimisi edendada ja kollektiivlepingute sõlmimist soodustada on anda vastav õigus senisest laiemale hulgale tööd tegevatele isikutele. Kollektiivlepingu seaduse¹¹ (KLS) kohaselt on kollektiivleping kokkulepe eelkõige töötajate, nende ühingu või liidu ning tööandja, nende ühingu või liidu vahel. Tulenevalt töömaailma arengutest ja uutest töö tegemise vormidest tuleb küsida, kas kollektiivsed tööalased õigused peaksid Eestis olema teatud grupil iseseisvatest töötajatest (inglise k *self-employed*¹²), näiteks iseseisvatel käsundus- ja töövõtulepingu alusel teenuse osutajatel, füüsilisest isikust ettevõtjatel või platvormi kaudu tegutsevatel iseseisvatel töötajatel.

EL-is on iseseisva töötajana tegutsemine viimastel aastatel märkimisväärselt kasvanud.¹³ Samuti osutatakse erialakirjanduses uutest töö tegemise vormidest tulenevale vajadusele läbirääkimisõigust laiendada.¹⁴ ILO soovis möödunud sajandi lõpus anda majanduslikult sõltuvatele töötajatele kollektiivlääbirääkimise õiguse, kuid koostatud konventsiooni ja

⁸ Kaldmäe, L., lk 64.

⁹ „Heaolu arengukava 2016–2023“ ja selle rakendusplaani aastateks 2016–2020 heakskiitmine. VVK 30.06.2016 nr 240. Arengukava on leitav Sotsiaalministeeriumi veebileheküljelt: <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (15.04.22).

¹⁰ ILO. Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. Geneva: ILO 2017, lk 11.

¹¹ Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 12.11.2021, 12.

¹² Eesti õiguses ei ole üheselt mõistetavalt välja kujunenud termini *self-employed* eestikeelset vastet ja selle sisulist määratlust. Eestikeelses õiguskirjanduses on vastena kasutatud mõisteid iseendale tööandja, iseendale tööd andev isik, enesehõivatu ja iseseisev töötajaja. Kui autor ei osuta teisiti, tuleb käesoleva magistr töö raames mõista termini „iseseisev töötajaja“ kasutamisel isikut, kes ei ole töölepingulises suhtes ning osutab teenuseid iseseisvalt ja isiklikult tasu eest.

¹³ European Commission. Communication from the Commission. Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission – Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons. 2022/C 123/01. Annex. P 6.

¹⁴ Vt nt Freedland, M., Kountouris, N. Some reflections on the personal scope of collective labour law. – Industrial Law Journal, Vol 46, Issue 1, 2017; Brameshuber, E. The 'personal work relationship' in Austria. – European Labour Law Journal, Vol 10, No 3, 2019, lk 193; Tavits, G. Kollektiivsete töösuhete eripärad ja uued töötajate viisid. – Juridica 2020/7.

soovituse eelnõud ei võetud tookord vastu.¹⁵ PS kommentaarides mõõndakse, et uute töötamise vormide tõttu võib vajada põhiseadusliku ühinemisõiguse isikuline kaitseala üle vaatamist. Viimast põhjusel, et järjest enam levivad töö tegemise vormid, kus tööd ei tehta töölepingu alusel, vaid näiteks teenuse osutamise lepingu alusel platvormi kaudu.¹⁶

Euroopa Liidu Toimimise Lepingu¹⁷ (ELTL) art 101 lg 1 keelab konkurentsi mõjutada võivad ettevõtjatevahelised kokkulepped. Praktikas peetakse iseseisvaid töötajaid tihti ELTL mõistes ettevõtjateks, mistõttu peetakse nende poolt sõlmitavaid kollektiivlepinguid EL õigusega vastuolus olevaks. OECD on leidnud, et praegune olukord ei pruugi tekitada probleeme neile iseseisvatele töötajatele, kes teenivad head sissetulekut või saavad klientidega tasu üle läbi rääkida. Siiski tekitab hetkeolukord probleeme nende töötajate jaoks, kes on haavatavamas positsioonis ja jagavad tööd tehes iseloomulikke tunnuseid töötajatega.¹⁸ ELTL-ist tuleneva piirangu selgitamiseks kiitis Euroopa Komisjon 2022. aasta märtsis heaks teatise kavandi, mis selgitab, milliste osapoolte vahelisi kollektiivlepinguid ei tuleks pidada EL õigusega vastuolus olevaks.¹⁹ Teatisest selgub, et läbirääkimisõiguse võib ilma ELTL-ga vastuollu minemata anda laiemale hulgale töötajatele kui annab Eesti kehtiv õigus. Teatis viitab selgelt töösuhete arengust tulenevale vajadusele täpsustada ja vaadata EL üleselt üle kollektiivläbirääkimiseks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks õigustatud isikute ring.

Tulenevalt käesoleva magistritöö probleemist – kaaluda kollektiivlepingute sõlmimiseks õigustatud isikute ringi laiendamist ning kaudselt rakendada meetmeid, et soodustada kollektiivsete tööalaste õiguste realiseerimist Eestis – on töö eesmärk selgitada välja kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamise võimalused Eestis. Töö raames kaardistatakse, kas ja mil viisil võiks Eestis läbirääkimisõiguse anda praegusest laiemale ringile töötajatele. Läbirääkimisõiguse laiendamine võib aidata kaasa kollektiivläbirääkimiste edendamisele. Senini on Eestis märgata kollektiivlepingu kaetuse osas langustrendi²⁰. Kollektiivlepingud mõjutavad võrdlemisi kitsa ringi töötajate töötingimuste kujunemist võrreldes näiteks Lääne-Euroopa või Põhjamaadega, kus kollektiivlepingute kaetus võib

¹⁵ ILO. Report V (2B). Contract Labour. Fifth item on the agenda. Geneva: ILO 1998. – <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (12.03.22).

¹⁶ Henberg, A., Muller, K. PS § 29/30. – Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 5 vlj. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2020.

¹⁷ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. – OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390.

¹⁸ OECD. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing 2019, lk 29.

¹⁹ European Commission. 2022/C 123/01.

²⁰ Kaldmäe, L., lk 76.

küündida üle 90%²¹. Laiem õigus kollektiivlepingute sõlmimiseks võib aidata kaudselt kaasa kollektiivlepingute kaetuse tõstmisele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks vastatakse uurimisküsimusele, kas ja millisel viisil võiks Eestis kollektiivläbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks õigustatud isikute ringi laiendada. Töö tulemusena esitatakse põhjendused, mis õigustavad kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamist. Lisaks on töö tulemusena võimalik välja tuua alternatiivid ja autori eelistus osas, milliselt võiks Eestis kaaluda läbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamist.

Töö esimeses peatükis analüüsitakse ILO konventsioone ja soovitusi ning tehakse kindlaks, kellele annavad ILO jt rahvusvahelised õigusaktid õiguse kollektiivselt läbi rääkida. Samuti uuritakse ELTL art 101 lg-st 1 tulenevat takistust läbirääkimiseks õigustatud isikute ringi laiendamisel. Viimaks analüüsitakse läbirääkimisõiguse laiendamise vastavust kollektiivläbirääkimiste eesmärkidega. Magistritöö teises peatükis uuritakse lähemalt kollektiivläbirääkimisi käsitlevat regulatsiooni Eestis. Peatükis antakse hinnang ka kollektiivlepingute sõlmimise õiguse ulatusele kehtivas õiguses. Kolmandas peatükis uuritakse Euroopa Komisjoni teatist läbirääkimisõiguse laiendamise kohta ning teiste liikmesriikide praktikaid selle kohta, kuidas on läbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendatud. Neljandas peatükis analüüsitakse teiste riikide praktikale ja Euroopa Komisjoni teatisele tuginedes võimalikke viise läbirääkimisõiguse laiendamiseks Eestis, tuues välja erinevate võimaluste pooltargumendid ja kitsaskohad.

Magistritöö uurimisküsimusele vastamisel rakendatakse analüütilist meetodit, tuginedes EL, EL liikmesriikide ja Eesti õigusaktidele, rahvusvahelistele lepingutele, kohtupraktikale ja asjakohasele teaduskirjandusele. Samuti rakendatakse uurimisküsimusele vastamiseks võrdlevat meetodit. Selleks analüüsitakse, millisel viisil on läbirääkimisõigust laiendanud teised EL riigid, täpsemalt Saksamaa, Hispaania, Rootsi, Iirimaa, Austria, Taani, Prantsusmaa, Itaalia ja Holland. Võrdlusriikide valikus on riigid, kus teatud iseseisvatel töötajatel on õigus kollektiivlepinguid sõlmida. Riikide võrdluses on piirdunud EL riikidega, et tagada võrreldavate riikide õigusruumide sarnasus, seeläbi ka nende võrreldavus. EL riikide analüüsiga piirdudes on võimalik arvestada, et kõigi võrreldavate riikide puhul on läbirääkimisõiguse laiendamisel arvestatud EL õigusega, sealhulgas ELTL-ist tuleneva konkurentsioiguse piiranguga.

²¹ OECD andmetel on kollektiivlepingu kaetus erinevates riikides järgmine: Austria 98% (2019), Belgia 96% (2019), Island 90% (2019), Prantsusmaa 98% (2018), Rootsi 88% (2018), Soome 89% (2017), Norra 69% (2017). OECD Statistics. Collective bargaining coverage. – <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC#> (10.03.22).

Magistritöö teemal ei ole Eestis koostatud doktoritöid. Magistritööga külgneva teemana on uuritud doktoritöö tasemel seda, milline võiks olla kollektiivlepingute roll töösuhetes.²² Doktoritöö ühe osana tõstatatakse küsimus, kas ja kuidas võiksid majanduslikult sõltuvad töötajad osaleda kollektiivlepingute sõlmimisel.²³ Magistritöö tasemel on valminud töid, kus analüüsitakse kollektiivlepingute sisu²⁴, ametiühingute mõju töötingimustele²⁵ või ametiühingute rolli²⁶. Väljatoodud tööde pinnalt saab järeldada, et kollektiivläbirääkimistega seonduvalt on vähesel määral valminud ka varem teadustöid, kuid fookustatult läbirääkimisõiguse ulatusele ja selle laiendamisele ei ole teadustöid koostatud.

Märksõnad: kollektiivlepingud, kollektiivsed läbirääkimised, töösuhted, töötingimused.

²² Pärnits, K. Kollektiivlepingute roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes. Doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2015.

²³ *Ibidem*, lk 44 jj (ptk 2.2).

²⁴ Mägila, M. Kollektiivlepingute sõlmimine, sisu ja laiendamine transpordivaldkonna näitel. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool 2016.

²⁵ Kallaste, E. Ametiühingute mõju töötingimustele Eestis. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2004.

²⁶ Kall, K. Ametiühingute ja tööandjate liitude esindajate nägemus ametiühingute rollist Eestis. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool 2013.

1. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE JA KOLLEKTIIVLEPINGUTE SÕLMIMISE ÕIGUS

1.1. Kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute funktsioon

Selleks, et kaaluda kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse andmist laiemale ringile isikutele, tuleb selle otsustuse tegemisel arvestada läbirääkimiste ja kollektiivlepingute sõlmimiste eesmärkidega. Seetõttu on magistritöö uurimisküsimusele vastamisel oluline analüüsida kollektiivläbirääkimise funktsioone ning seda, kas ja kuidas läbirääkimisõiguse laiendamine nende eesmärkide täitmisele kaasa aitab.

Kollektiivsed töösuhted on olulised mõlemale töösuhte poolele. Tööandja vaatest võimaldavad kollektiivsed töösuhted kohaldada suurele osale töötajatest samu standardeid. See aitab kokku hoida tööandja aega ja ressursi. Ka aitavad kollektiivsed kokkulepped vähendada töösuhetes konflikte, tagada töörahu ja töötajaid motiveerida. Töötaja vaatest võimaldavad kollektiivsed töösuhted saavutada tööandjaga ühiseid kokkuleppeid tööülesannete ja -korralduse kohta.²⁷ Kollektiivläbirääkimised aitavad tagada töötajate töökindlust ja võimaldavad neile muid lisahüvesid, näiteks soodustingimustel juriidiline nõustamine või esindamine.²⁸ Läbirääkimisõigust peetakse inimväärse töö ja heade töösuhete saavutamist võimaldavaks õiguseks.²⁹ Riigikohus on välja toonud, et kollektiivlepingu üheks põhieesmärgiks võib pidada töötajate jaoks seaduse miinimumnõuetest soodsamate tingimuste ettenägemist.³⁰ Samas tuleb mõnda, et kollektiivlepingud võimaldavad teatud kokkuleppeid sõlmida ka töötaja kahjuks ehk seaduse miinimumtasemest ebasoodsamalt, mis võib olenevalt sektorist või tööiseloolest osutada vajalikuks laiema avalikkuse jaoks.³¹

Kollektiivläbirääkimised omavad võrdsustavat iseloomu. See tähendab, et läbirääkimised aitavad edendada töökoha demokraatiat ehk vähendada töösuhtele iseloomulikku poolte ebavõrdsust ja jaotada ümber mõjuvõimu. Olukorras, kus töötaja läbirääkimised tööandjaga ei ole individuaalsel tasandil edukad, on töötaja põhiline võimalus olulist töötingimustega

²⁷ Kaldmäe, L., lk 64.

²⁸ OECD. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris: OECD Publishing 2019, lk 26.

²⁹ OECD. Negotiating Our Way... Lk 3.

³⁰ RKTko 2-16-5143, p 13.3.

³¹ Vt nt Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, art 17 (2).

rahulolematust väljendada töölt lahkumisega. Kollektiivläbirääkimisi pidades on töötajal lihtsam oma nõudmisi kehtestada, sealhulgas väljendada rahulolematust vähem intensiivsemate meetmetega. Kui töötajad ühiselt ja organiseeritult tegutsevad, on neil võimalik töösuhte ebavõrdsust tasakaalustada, sest ka tööandja huvides on tagada võimalikult suurele hulgale töötajatest töö ning töötajaid rahuldavad töötingimused. Seega aitavad läbirääkimised tasakaalustada tööandja ühepoolset võimu töötingimuste määramisel.³² Uuring Eesti platvormitööst viitab sellele, et sellist laadi tasakaalustav jõud võiks positiivset mõju avaldada ka iseseisvate töötegijate puhul. Näiteks on platvormitöö tegijad väljendanud, et töötamise tingimuste muutmine võib praktikas osutuda väga keeruliseks.³³

Kollektiivleping on selle pooltele siduv ja töötajale tuleb kohaldada tema jaoks kõige soodsamat lepingutingimust. Seetõttu saavad kollektiivlepingus kokku lepitud tingimused osaks kõigist individuaalselt sõlmitud töölepingutest. Kuigi sageli väidetakse, et kollektiivlepingutest saavad praktikas töötingimuste paranemise võrra kasu üksnes töötajad, on see seisukoht ennatlik. Tööandja vaatest on kollektiivlepingute sõlmimine ressursisäästlik, sest kollektiivlepingu kaudu töötingimuste muutmine või täiendamine on oluliselt vähem töömahukas võrreldes sellega, kui iga muudatuse järel töötajatega individuaalselt lepinguid muuta. Tavapäraselt kaasneb kollektiivlepingu sõlmimisega töötajatele kohustus hoida lepingu kehtivuse ajal töörahu.³⁴ Läbirääkimised suurendavad töötajate tööle pühendumust ja vähendavad tööjõu voolavust, mis omakorda suurendab tööandja võimalusi hoida töötajaid pikaajaliselt ning pakkuda neile koolitusi, ei aidata kaasa töö kvaliteedi kasvule.³⁵ Nimetatud eesmärkide täitmisest võivad olulist kasu saada ka need tööd andvad isikud, kes annavad tööd iseseisvatele töötegijatele.

Õiglased töötingimused aitavad kaasa töö kvaliteedi parandamisele. See omakorda suurendab nii töötajate kui tööandjate heaolu, kuivõrd madalat töö kvaliteeti seostatakse rohkema töölt puudumise ning füüsilise ja vaimse tervise probleemidega. Töö kvaliteedi tõstmisele aitavad kaasa läbirääkimised näiteks koolituse, töö- ja puhkeaja ning töötervishoiu ja ohutuse

³² Davidov, G. Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol 20, No 1, 2004, lk 84–85, 87–88.

³³ Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., Ojamäe, L. Platformisation of Tallinn's taxi industry: Results from the PLUS project. RASI toimetised nr 13. Tallinn: Tallinna Ülikool 2021, lk 34. – https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_RASI%20toimetised%20nr%2013_Platformisation%20of%20Tallinn%E2%80%99s%20taxi%20industry.pdf (11.03.22).

³⁴ Nestor, E., Peterson, P., Taliga, H., Pärnits, K., Kruuser, A. jt. Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat. Tallinn: 2011, lk 19.

³⁵ ILO. Collective bargaining. A policy guide. Geneva: ILO 2015, lk 6. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf (15.04.22).

tingimustes. Kitsamalt töotervishoidu ja ohutust käsitlevad läbirääkimised võimaldavad teha töötajatele töotervishoidu ja -ohutust puudutavat teavet kättesaadavamaks ning parandada töökeskkonna kvaliteeti. Samuti aitavad läbirääkimised leida mõlema töösuhte poole koostöös asjakohaseid lahendusi esile kerkinud probleemide lahendamiseks.³⁶ Kui anda läbirääkimisõigus teenuse osutamise lepingu alusel tegutsevatele iseseisvatele töötajatele, võib see oluliselt parandada nende töotervishoiu ja tööohutuse tingimusi. Praegu kohaldatakse töotervishoiu ja tööohutuse seadusest³⁷ (TTOS) tulenevaid nõudeid teenuse osutamise lepingu alusel töötavatele füüsilistele isikutele vaid teatud ulatuses. Seega võiksid läbirääkivad pooled leppida kokku TTOS nõuete kohaldumises laiemalt kui seaduses minimaalselt nõutu.

Hästi toimivad kollektiivläbirääkimised on tõhus meetod selleks, et tagada töötajatele piisav miinimumtöötasu. Läbirääkimised täidavad eesmärgi, et miinimumtöötasu on arvestades töötasujaotust riigis õiglane ja tagab inimväärse elamise. EL riikides, kus kollektiivläbirääkimiste kaetus on suur, on miinimumtöötasu kõrgem võrreldes nende riikidega, kus läbirääkimiste kaetus on madal. Lisaks on kõrge läbirääkimiste kaetusega riikides väiksem töötasu ebavõrdsus ja madalapalgaliste töötajate osakaal. Liikmesriikides, kus läbirääkimiste kaetus on enam kui 70%, saab pidada madalapalgaliste osakaalu väikseks ja miinimumtöötasu võrreldes mediaanpalgaga kõrgeks.³⁸ Ka varem on leidnud kinnitust asjaolu, et tugevad ametiühingud ja kõrge kollektiivlepingute kaetus vähendavad sissetulekute ebavõrdsust.³⁹ Muu hulgas on töötasu ebavõrdsus suurem riikides, kus läbirääkimised toimuvad ettevõtte tasandil, võrreldes nende riikidega, kus läbirääkimised toimuvad sektoriülesest.⁴⁰

Kuigi levinud on arusaam, et iseseisvad töötajad teenivad rohkem tasu kui töötajad, on oluline osa töötajaid töötajatest madalama sissetulekuga. Suuremat tasu saavad eelkõige need iseseisvad töötajad, kes teenivad sissetulekut täiendavalt ka töötajana tegutsedes või mõnda muud viisi majandustegevusega.⁴¹ Eesti uuringud näitavad samuti, et platvormitöö tegijate keskmine netosissetulek on väiksem kui neil, kes platvormitööd ei tee.⁴² Seega võib

³⁶ OECD. *Negotiating Our Way...* Lk 165–166, 169.

³⁷ Töotervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 26. Vt § 1 lg 3 p 4.

³⁸ European Commission. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in European Union. COM/2020/682 final. P 1 ja põhjenduspunktid 19, 21.

³⁹ Bosch, G. Shrinking Collective Bargaining Coverage, Increasing Income Inequality: A Comparison of Five EU Countries. – *International Labour Review*, Vol 154, No 1, 2015, lk 57.

⁴⁰ OECD. *Negotiating Our Way...* Lk 17.

⁴¹ Pedersini, R., Coletto, D. *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, lk 61.

⁴² Vallistu, J., Piirits, M. *Platvormitöö Eestis 2021*. Arenguseire Keskus 2021, lk 5.

läbirääkimisõiguse andmine iseseisvatele töötajatele tõsta nende sissetulekuid. Sedasi saavad töötajad läbi rääkida näiteks miinimumtöötasus ja muudes rahalistes hüvedes.

Lisaks sellele, et kollektiivläbirääkimised edendavad võrdsust töötaja ja tööandja vahelises suhtes, teevad nad seda töötajate endi võrdluses. Näiteks vähendavad läbirääkimised soolist palgalõhe ning loovad ettevõttesiseselt võrdsust standardses ja ebastandardises töösuhtes olevate töötajate vahel. Kollektiivläbirääkimised aitavad töötajate heaolu suurendada seeläbi, et need tekitavad töötajatele kanali, mille kaudu oma võimalik oma häält ja huve kuuldavaks teha. Töökorralduse üle kokkuleppeid sõlmides paraneb töötajate töö- ja eraelu tasakaal ning suureneb töö tegemise paindlikkus. Lisaks võivad läbirääkimiste tulemusel saavutatud kokkulepped paraneda töötajate juurdepääs sotsiaalkindlustusele.⁴³

Järjest rohkem riike võimaldavad paremat sotsiaalkaitset iseseisvatele töötajatele, näiteks võimaldades töötuskindlustust lisaks töötajatele ka iseseisvatele töötajatele. Sellegipoolest on iseseisvatel töötajatel enamasti piiratum ligipääs sotsiaalkaitsele.⁴⁴ Eestis on samuti iseseisvate töötajate ligipääs näiteks ravikindlustusele või lapsevanematele mõeldud hüvitistele piiratum. Läbirääkimisõiguse laiendamine võimaldaks sotsiaalkaitsega seonduvaid õiguseid iseseisvatele töötajatele paremini tagada.

Kollektiivläbirääkimiste ebasoodsa mõjuna on võimalik välja tuua mõju ettevõtte majanduslikule olukorrale. Kui töötajad räägivad tööandjaga läbi ja see viib kollektiivlepingu sõlmimiseni, sisaldab leping eelduslikult soodsamaid tingimusi töötajale, näiteks kõrgemat tasu või muid hüvesid. See tähendab tööandja kulude kasvu ja töötajate värbamise kallinemist.⁴⁵ Kui tööandja otsustab kulude tõusu tõttu toodete või teenuste hindu tõsta, siis kanduvad suuremad kulud edasi tarbijale.⁴⁶ Seega tuleb kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigust laiendades arvestada riskiga, et kui vastavat võimalust laialdaselt kasutama hakatakse, võivad suurened näiteks teenuste või toodete hinnad. Arvestades Eestile iseloomulikku madalat kollektiivlepingutega kaetust, ei ole siiski tõenäoline, et kulude suurenemisega kaasneks laiaulatuslikku mõju.

⁴³ ILO. Collective bargaining. A policy guide, lk 5.

⁴⁴ ILO, OECD. Ensuring better social protection for self-employed workers. Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. ILO, OECD 2020, lk 6. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf (12.03.22).

⁴⁵ Davidov, G., lk 89–90.

⁴⁶ Aidt, T., Tzannatos, Z. Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment. Washington, D.c.: The World Bank, 2002, lk 24.

COVID-19 pandeemia raames on samuti oluline rääkida kollektiivläbirääkimiste eesmärkidest. Järjest enam otsivad läbirääkivad pooled meetmeid, et kriisi negatiivseid tagajärgi töötajate tervisele ja sissetulekutele leevendada ning kriisist väljatulekut toetada. Töötajate ja tööandjate organisatsioonide vahelised läbirääkimised on aidanud olulisel määral kaitsta töötajate tervist, tagada töö tegemise ohutust ning vähendada viiruse levikut töökohtades. Näiteks sätestatakse kollektiivlepingutes järjest enam kokkuleppeid töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste kohta.⁴⁷ Läbirääkimiste roll töötamise tingimuste kujundamisel nähtub seega ka pandeemia ajal, mil läbirääkivate poolte koostöö ning mõlema poole huve arvestav lahenduste leidmine on hädavajalik. Kriisis on läbirääkimistel eesmärk kaitsta töötajate tervist ja stabiilset sissetulekut ning tööandja vabadust tegutseda. Vajadust kriisi negatiivseid mõjusid vähendada ei tuleks aga pidada iseloomulikuks üksnes suhetes töötajatega, vaid ka iseseisvate töötegijatega.

Lisaks on kollektiivläbirääkimistel majanduslikke mõjusid. Kõrget kollektiivlepingutega kaetust seostatakse sellega, et riigiressursist tööturupoliitikale tehtavad kulutused suurenevad. Koordineeritud läbirääkimised, ehk läbirääkimised, kus tööandjate ja töötajate organisatsioonid teevad töötasutingimuste määramisel rohkem koostööd⁴⁸, võivad avaldada positiivset mõju inflatsioonile ja tööhõivele.⁴⁹ Majandusele tervikuna võib kollektiivlepingute sõlmimine avaldada positiivset mõju täiendavalt seeläbi, et see aitab edendada usalduslikke suhteid sotsiaalpartnerite vahel.⁵⁰

Kuivõrd kollektiivlepingu tingimust on võimalik laiendada, on kohane tuua välja lepingu laiendamise funktsioonid. Kollektiivlepingu laiendamise eesmärkideks võib pidada töötajate võrdse kohtlemise ning ettevõtete vahelise ausa ja ühtlase konkurentsi tagamist. Kui kollektiivlepingut laiendatakse tegevusvaldkonna piires, tagab see kõigile valdkonna töötajatele samaväärsed sotsiaalsed garantiid, mitte ei piira garantiisid kitsalt lepingu osapooltega. Nii saavad kollektiivlepinguga hõlmatud ka näiteks need töötajad, kes töötavad ettevõttes või asutuses, kus tööandja ei soovi kollektiivlepingut sõlmida.⁵¹ Töötasude vaatest aitab

⁴⁷ ILO. Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work. Geneva: ILO 2020, lk 8–9. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_757247.pdf (15.04.22).

⁴⁸ Leetmaa, E., Kallaste, E. Tööturu paindlikkus. PRAXISE Toimetised Nr 1. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS 2003, lk 7.

⁴⁹ ILO. Collective bargaining. A policy guide, lk 6.

⁵⁰ Espenberg, K., Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K. Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012, lk 22. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/kollektiivlepingute_roll_loplik_1.pdf (15.04.22).

⁵¹ TrtRnKo 2-20-8755, p 12.

kollektiivlepingu laiendamine edendada võrdsemat tasu⁵² ja ära hoida palgadumpingut ehk seda, et välismaisele töötajale makstakse samasisulise töö eest vähem tasu kui kohalikule töötajale.⁵³

Samas tuleb mõnda, et kui iseseisvate töötajatega sõlmitud kollektiivlepingu tingimusi oleks võimalik laiendada, toob see tõenäoliselt kaasa teatava kulude kasvu. Näiteks kui kohaldada miinimumtöötasu nõuet sektoriüleltselt ka iseseisvatele töötajatele, siis ilmselt suurenevad tööandjatel otsesed kulud tasudele ning maksudele ja maksetele. See omakorda võib tuua kaasa suurema toote või teenuse hinna tarbijatele. Samas kui iseseisvate töötajatega sõlmitud kollektiivlepingu tingimusi on võimalik laiendada, võib see aidata kaasa tasude võrdsustamisele. Nagu varasemalt toodud, on iseseisvate töötajate sissetulek tavapäraselt madalam kui töötajatel.

Eeltoodut arvestades nähtub arvukaid põhjuseid, miks otsida viise kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks ja kollektiivlepingutega kaetuse suurendamiseks nii töötajate, tööandjate kui ka riigi huvidest lähtuvalt. Näiteks võimaldavad kollektiivlääbirääkimised tagada töökindlust, vähendada tööjõu voolavust, tõsta töö- ja töökeskkonna kvaliteeti, tagada piisavat tasu ning parandada ligipääsu sotsiaalkaitsele. Ühe olulise omadusena aitavad kollektiivlääbirääkimised poolte mõjuvõimu võrdsustada ehk edendada töökoha demokraatiat.

1.2. Kollektiivlääbirääkimisi ja selle ulatust reguleerivad rahvusvahelised normid

1.2.1. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonid

ILO on oma algusaegadest saati astunud konventsioonide ja soovitude vastu võtmisega jõulisi samme, et kollektiivsete õiguste kasutamist edendada ja võimaldada. Sealjuures on ILO proovinud läbirääkimisõigust laiendada majanduslikult sõltuvatele töötajatele, kuid edutult⁵⁴. ILO loomiseni 1919. aastal viis vajadus parandada ebaõiglaseid töötingimusi. ILO loomise aluseks olevas Versailles' rahulepingus toodi ühe töötingimuste parandamise meetmena ühinemisvabaduse põhimõtte tunnustamine. Lepingus loetleti üheksa erilise ja kiireloomulise tähtsusega põhimõtet ILO eesmärkide täitmiseks, millest üks oli tagada töösuhte poolte

⁵² Martins, P. S. 30,000 minimum wages: The economic effects of collective bargaining extensions. GLO Discussion Paper No 413. Kolhab Labor Organization, 2019, lk 27.

⁵³ Nestor, E., Peterson, P. jt, lk 19.

⁵⁴ ILO. Report V (2B). Contract Labour.

ühinemisõigus.⁵⁵ Samal aastal rahulepinguga kehtestati ILO konstitutsioon, mille preambulas tunnustatakse ühinemisõigust. Konstitutsiooni täiendati 1944. aastal ILO eesmärke käsitleva lisaga, Philadelphia deklaratsiooniga, milles sätestati ühe ILO põhieesmärgina kollektiivlääbirääkimiste tõhus tunnustamine.⁵⁶

ILO on vastu võtnud arvukaid rahvusvahelisi tööstandardeid, mis kaitsevad töötajate kollektiivseid tööalaseid õigusi. Rahvusvahelises tööõiguses võib kollektiivlääbirääkimisi pidada üheks kõige paremini reguleeritud valdkonnaks.⁵⁷ ILO konventsioon nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta⁵⁸ on üks kaheksast ILO põhikonventsioonist. Konventsiooni eesmärk on tagada kollektiivlääbirääkimised sõltumatute ja autonoomsete osapoolte vahelise vabatahtliku protsessina.⁵⁹ Tegemist on ühe enim ratifitseeritud ILO konventsiooniga, mida on 2022. aasta märtsi seisuga ratifitseerinud 168 riiki. Vaid 19 ILO liikmesriiki ei ole konventsiooni ratifitseerinud.⁶⁰ Konventsioon kohustab selle pooli võtma kasutusele meetmed, et edendada ning tagada tööandjate ja töötajate organisatsioonide vabatahtliku läbirääkimismehhanismi igakülgne areng ning kasutamine töölepingutingimuste ja töötingimuste reguleerimise eesmärgil kollektiivlepingutes.⁶¹ Vajadusel tuleb luua reeglistik organiseerimisõiguse tagamiseks.⁶²

Vabad ja vabatahtlikud kollektiivlääbirääkimised ei ole piiramatud. Riigil on õigus sätestada kohustus, et kollektiivleping tuleb enne selle jõustumist esitada pädevale asutusele kooskõlastamiseks. Ametiasutusele võib anda õiguse teostada järelevalvet selle üle, kas kollektiivleping vastab siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustele (näiteks kontrollida, et kokkuleppe sõlmimisel ei ole tehtud menetlusvigu või et kokkulepe on kooskõlas riigi tööõiguse miinimumstandarditega). Konventsiooniga nr 98 ei ole kooskõlas sedavõrd laialdase järelevalvepädevuse andmine, mil asutusel on täielik kaalutusõigus otsustada kollektiivlepingu

⁵⁵ ILO. The Labour Provisions of the Peace Treaties. Part XIII of the Peace Treaty. Geneva 1920.

⁵⁶ ILO. ILO Constitution. 1919.

⁵⁷ Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu seletuskiri. 623 SE I, lk 12. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu%20ja%20kollektiivse%20t%C3%B6%C3%B6t%C3%BCli%20lahendamise%20seadus> (15.04.22).

⁵⁸ ILO C98. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949.

⁵⁹ ILO. Labour relations and collective bargaining. Geneva: ILO 2017, lk 1. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf (15.04.22).

⁶⁰ ILO veebilehekülg. Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No 98). Statistika – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243 (15.04.22).

⁶¹ ILO C98, art 4.

⁶² *Ibidem*, art 3.

jõustumise üle (näiteks keelduda lepingu kooskõlastamisest, kui see ei toeta riigi majanduspoliitikat). Viimasel juhul ei saaks tagatud kollektiivlepingu poolte vabadus ja autonoomsus läbirääkimistel.⁶³ Sellist laadi põhimõtte kehtestamine rahvusvahelisel tasandil hoiab ära läbirääkimisvabaduse riiveid, võimaldades samal ajal tagada läbirääkimiste üle vajalikku ja proportsionaalset kontrolli.

ILO konventsioonis nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta⁶⁴ sätestatakse põhimõtted töötajate ja tööandjate organisatsioonide õiguste kohta. Konventsioonis kinnitatakse iga töötaja ja tööandja eranditult õigust omal valikul ja ilma eelneva loata moodustada organisatsioone ning nendega liituda. Konventsioonis tunnustatakse organisatsioonide õigust töötada välja oma põhikiri ja reeglid, valida vabalt omale esindajad ning korraldada organisatsiooni juhtimine ja tegevus. Riik peab hoiduma igasugusest sekkumisest, mis võib ühinemisvabadust piirata või selle seaduslikku rakendamist takistada.⁶⁵ Konventsiooni nr 87 võib konventsiooni nr 98 kõrval pidada üheks enim ratifitseeritud ILO konventsiooniks⁶⁶, mille on ratifitseerinud ka Eesti⁶⁷.

ILO konventsioon nr 154 kollektiivsete läbirääkimiste kohta⁶⁸ kehtestab läbirääkimisõiguse eesmärgi ja olemuse. Konventsioon kohustab riike võtma kasutusele meetmeid, mis kollektiivläbirääkimisi edendavad. Need meetmed peaksid täitma kindlaid eesmärke. Näiteks peaksid meetmed võimaldama kollektiivläbirääkimisi igal tegevusalal tegutsevatele tööandjale ja töötajale või kavandama töövaidluste lahendamise organid ja menetlused viisil, et need aitavad kaasa kollektiivläbirääkimiste edendamisele. Kollektiivläbirääkimisi ei peaks takistama läbirääkimisi reguleerivate riigisiseste eeskirjade puudumine või nende ebapiisavus.⁶⁹ Konventsiooniga nr 154 käib kaasas ILO soovitus nr 163 kollektiivläbirääkimiste kohta⁷⁰, mis sisaldab täiendavaid juhiseid läbirääkimisõiguse edendamise kohta. Soovituse kohaselt tuleb riigil võtta vajadusel vastu meetmeid selleks, et tagada läbirääkimisõigus igal tasandil,

⁶³ ILO. Giving globalization a human face. International labour conference 101st session. Geneva: ILO 2012, lk 83, p 201. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (15.04.22).

⁶⁴ ILO C87. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948.

⁶⁵ *Ibidem*, art 2, 3, 5.

⁶⁶ ILO. Giving globalization a human face, lk 18, p 51.

⁶⁷ Mõnede Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonide ratifitseerimise seadus. – RT II 1993, 26, 76.

⁶⁸ ILO C154. Collective Bargaining Convention. 1981.

⁶⁹ *Ibidem*, art 5.

⁷⁰ ILO R163. Collective Bargaining Recommendation. 1981.

sealhulgas asutuse, ettevõtte, sektori või tegevusala, piirkonna või omavalitsuse ja riigi tasandil.⁷¹

Samuti on ILO andnud soovitusi nr 91 kollektiivlepingute kohta⁷². Soovitus defineeritakse mõiste kollektiivleping, milleks tuleb lugeda kõiki töösuhtetingimusi ja töötingimusi käsitlevaid kirjalikke kokkuleppeid, mis on sõlmitud ühelt poolt tööandja, tööandjate grupi või organisatsiooni(de) ning teiselt poolt töötaja organisatsiooni(de) või sellise organisatsiooni puudumisel töötajate valitud ja volitatud esindajate vahel.⁷³ Kollektiivlepingul on siduv iseloom, olles siduv sellele alla kirjutanud pooltele ja neile, kelle nimel leping sõlmitakse. Kollektiivlepingu sätteid tuleks kohaldada kõigi asjakohaste töötajate suhtes, kes kollektiivlepinguga hõlmatud ettevõttes töötavad, välja arvatud kui leping sätestab teisiti.⁷⁴

Mis puudutab eeltoodud ILO konventsioonide ja soovitusi isikulist kohaldamisala, siis on ILO konventsioonide ja soovitusi kohaldamise ekspertkomitee selgitanud, et õigus luua ja liituda esindusorganisatsioonidega on töötajatel nii era- kui avalikus sektoris, sealhulgas avalikel teenistujatel.⁷⁵ Avalike teenistujate hulgast võib läbirääkimisõiguse jätta andmata vaid relvajõududele, politseile ja riigi administratsioonile.⁷⁶ Samas kasutatakse ILO konventsioonide tekstis ingliskeelset terminit *worker*, kellele kollektiivsed õigused antakse. See tõstatab küsimuse, millisel tööd tegevate isikute ringil on analüüsitud ILO konventsioonides kirjeldatud õigused. Hiljutistel aastatel on ILO osutanud tähelepanu riskile, et praktikas võidakse töötajaid valesti kvalifitseerida iseseisvate töötajatenä, mis jätab töötajad tihti ilma kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute sõlmimise õigustest.⁷⁷ Samal ajal on aga ILO ekspertkomitee leidnud, et tulenevalt ühinemisvabaduse põhimõtetest, ei olene õigus asutada esindusorganisatsioone ja nendega liituda töölepingulise suhte olemasolust.⁷⁸ Konventsioonides nr 87 ja 98 ettenähtud õigused peaksid olema ka iseseisvatel töötajatel.⁷⁹

⁷¹ *Ibidem*, art 4.

⁷² ILO R91. Collective Agreements Recommendation. 1951.

⁷³ *Ibidem*, art 2.

⁷⁴ *Ibidem*, art 3.

⁷⁵ ILO. Giving globalization a human face, lk 19, 23.

⁷⁶ ILO. Freedom of Association. Compliant of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition. Geneva: ILO 2018. P-d 387, 1239, 1252. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (26.03.22).

⁷⁷ ILO. Collective bargaining. A policy guide, lk 29.

⁷⁸ ILO. Freedom of Association. Compliant of decisions... P 387.

⁷⁹ ILO. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Geneva: ILO 2015. P 88. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (05.03.22).

ILO ekspertkomitee on varasemalt nõudnud konventsiooni nr 87 nõuete täitmiseks riigilt selliste meetmete kehtestamist, mis tagavad, et iseseisvad töötajad saaksid oma ametiühinguõigusi täielikult kasutada, sh teha seda kollektiivlääbirääkimiste kaudu.⁸⁰ Konkreetset riiki kohustati pidama sotsiaalpartneritega konsultatsioone, et teha kindlaks iseseisvate töötajate kollektiivlääbirääkimisi mõjutavad eripärad ning vajadusel töötada välja iseseisvate töötajate jaoks sobiv spetsiifiline kollektiivlääbirääkimiste mehhanism.⁸¹ Samas ei viita ekspertkomitee sõnaselgelt, et iseseisvatele töötajatele tuleb vajadusel tagada kollektiivlepingute sõlmimise õigus. Siinkohal võib oletada, et komitee öeldu läbirääkimisõiguse kohta hõlmab ka kollektiivlepingute sõlmimise õigust. Viimast põhjusel, et tavapäraselt peetakse kollektiivlääbirääkimiste all silmas mistahes arutelusid, mida peetakse kokkuleppe saavutamiseks⁸². Seega ei pruugi ILO konventsioonide isikuline kohaldamisala olla piiritletud kitsalt töölepingulise töötaja mõistega⁸³, kuivõrd konventsioonides eristatakse selgelt töötaja mõisteid laias tähenduses (*worker*) ja kitsas tähenduses (*employee*).

Kollektiivseid töölaseid õigusi reguleerivad lisaks ILO konventsioonidele ja soovitudele muud rahvusvahelise õiguse allikad. Muud allikad ei ole võrreldes ILO allikatega sedavõrd üksikasjalikud. Teiste allikate põhieesmärgiks saab pidada kollektiivsete tööalaste õiguste tunnustamist. Teised allikad ei sätesta tööõiguspõhiseid konkreetseid meetmeid ja vahendeid läbirääkimiste edendamiseks nagu seda teeb ILO. Sellele vaatamata on oluline analüüsida ka neis sisalduvaid kollektiivseid töölaseid õiguseid ja nende õiguste isikulist kohaldamisala.

Õigust luua ametiühinguid ja olla nende liige kaitseb Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikkel 11.⁸⁴ Kollektiivlääbirääkimise õigust tunnustas Euroopa Inimõiguste Kohus esmakordselt 2008. aastal. Kohus tõi välja, et konventsiooni artiklis 11 kirjeldatud ametiühingute loomise ja neisse astumise õiguse üks oluline osa on õigus

⁸⁰ Antud kaasuses oli tegemist olukorraga, kus siseriiklik vaidlusorgan otsustas veokijuhtide lepingulise staatuse üle. Kohus otsustas, et veokijuhid on iseseisvad töötajad, mitte töötajad. See välistas siseriikliku õiguse kohaselt nende õiguse kollektiivlepinguid sõlmida. ILO. Reports of the Committee on Freedom of Association. 363rd Report of the Committee on Freedom of Association. Geneva: ILO 2012, p-d 449-450. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf (13.03.22).

⁸¹ ILO. Freedom of Association. Compliant of decisions... P 1285.

⁸² Gernigon, G., Odero, A., Guido, H. ILO principles concerning collective bargaining. – International Labour Review, Vol 139, No 1, 2000, lk 36. – <http://ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf> (15.04.22).

⁸³ ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. Level 2, Part II, Clauses frequently used with a commonly understood meaning. P 125. – https://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/2_2_2_7.htm (26.03.22); Schömann, I. Collective bargaining and the limits of competition law: Protecting the fundamental labour rights of self-employed workers. European Trade Union Institute 2022, lk 5.

⁸⁴ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. – RT II 2010, 14, 54.

kollektiivselt läbi rääkida ja kollektiivlepinguid sõlmida.⁸⁵ Mis puudutab konventsiooni isikulist kohaldamisala, annab eelpool nimetatud artikkel vastava õiguse igapähele. Samas on võimalik nimetatud õigust seaduses toodud juhtudel piirata, näiteks eesmärgiga kaitsta teiste õigusi ja vabadusi.⁸⁶

Euroopa sotsiaalharta näeb ette õiguse ühineda ja pidada kollektiivlääbirääkimisi. Harta kohaselt peavad lepingu pooled looma tingimused, et kõigil töötajatel ja tööandjatel on õigus ühineda ja pidada kollektiivlääbirääkimisi. Kollektiivlääbirääkimise õiguse tulemuslikuks rakendamiseks sätestatakse riigile kohustus soodustada töötajate ja tööandjate ühiskonsultatsioone. Lisaks tuleb vajadusel soodustada selliste protseduuride loomist töötajate ja tööandjate vabatahtlikeks läbirääkimisteks, et töösuhte- ja töötingimusi kollektiivlepinguga reguleerida.⁸⁷ Sarnaselt ILO dokumentidega kasutab Euroopa sotsiaalharta töötaja mõistet laias tähenduses. Harta nõuete täitmise üle kontrolli teostava Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee on kinnitanud, et Euroopa sotsiaalharta annab iseseisvatele töötajatele kollektiivlääbirääkimise õiguse.⁸⁸

Täiendavalt näeb 2009. aastal jõustunud Euroopa Liidu põhiõiguste harta ette töötajate ja tööandjate või nende organisatsioonide õiguse pidada EL õiguse, siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja kollektiivlepinguid sõlmida. Ka antud õigusaktis kasutatakse töötaja mõistet laias tähenduses.⁸⁹

Eelnevast järeldub, et ILO konventsioonidest, Euroopa sotsiaalharta, Euroopa Liidu põhiõiguste hartast ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist ei tulene piirangut osas, mis ilmtingimata välistaks iseseisvate töötajate õiguse kollektiivlääbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks. Sealjuures leidub ILO konventsioonide puhul ILO ekspertkomitee otsuste praktikad, mis iseseisvate töötajate kollektiivlääbirääkimise õigust kinnitab.

⁸⁵ EIKo 34503/97, *Demir and Baykara v Turkey*. P-d 153-154.

⁸⁶ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon, art 1 (2).

⁸⁷ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

⁸⁸ European Committee of Social Rights. *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland*. Complaint No 123/2016.

⁸⁹ Charter of Fundamental Rights of the European Union. – OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407. Art 28.

1.2.2. Euroopa Liidu Toimimise Leping

EL esmase õiguse raames on võimalik läbirääkimise õigust tunnustada ja seada sellele piiranguid. EL esmane õigus tunnustab Euroopa Liidu põhiõiguste harta kaudu kollektiivläbirääkimise õigust kui põhiõigust, mida tuleb realiseerida kooskõlas teiste külgnevate põhimõtetega nagu töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus, teenuste vaba liikumine ja võrdne tasustamine. Esmase õiguse tasandil tuleneb oluline läbirääkimisõiguse piirang konkurentsioigusest.⁹⁰ Viimati mainitud piirang eksisteerib olenemata asjaolust, et näiteks ILO konventsioonid ei välista iseseisvate töötajate kollektiivläbirääkimise õigust.

ELTL art 101 lg 1 keelab konkurentsi mõjutada võivad ettevõtjatevahelised kokkulepped, millega piiratakse konkurentsi siseturul, sealhulgas kui kokkuleppega määratakse otseselt või kaudselt kindlaks ostu- või müügihinnad või muud tehingutingimused. Termin ettevõtjad antud sätte kontekstis hõlmab majandustegevusega tegelevaid mistahes üksuseid, olenemata nende õiguslikust vormist ja finantseerimise viisist.⁹¹ Tööandjate ja töötajate vahelised kollektiivläbirääkimised jäävad ELTL konkurentsipiirangu kohaldamisalast välja. Iseseisvaid töötajaid peetakse ELTL kohaselt seevastu tihti ettevõtjateks ja nende poolt sõlmitavaid kollektiivlepinguid EL õigusega vastuolus olevaks.⁹²

Esimene Euroopa Kohtu otsus, kus kohus tunnistas kollektiivläbirääkimiste ja konkurentsioiguse vahelist vastuolu, oli Albany kaasus 1999. aastal.⁹³ Vaidlusasjas olid teatava valdkonna tööandjate ja töötajate organisatsioonid loonud kollektiivlepingu raames pensionifondi. Riigiasutus tegi fondiga liitumise kõiki konkreetse valdkonna töötajatele kohustuslikuks. Euroopa Kohtul tuli analüüsida, kas kirjeldatud olukorras esineb vastuolu ELTL artikliga 101.⁹⁴

Kõnealusel kaasuses leidis kohus, et olukorras, kus pooled otsivad ühiselt meetmeid töötingimuste parandamiseks, saaksid sotsiaalpoliitilised eesmärgid (eelkõige elu- ja töötingimuste parandamine, adekvaatne sotsiaalne kaitse ja sotsiaalne dialoog) oluliselt

⁹⁰ Schubert, C. Collective Agreements within the Limits of Europe: Collective Autonomy as Part of the European Economic System. – European Labour Law Journal, Vol 4, No 3, lk 155.

⁹¹ EKo C-41/90, *Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH*, ECLI:EU:C:1991:161, p 21; EKo C-55/96, *Job Centre coop. Arl*, ECLI:EU:C:1997:603, p 21.

⁹² Euroopa Komisjoni veebilehekülg. Collective bargaining agreements for self-employed – assessing the scope of application of Article 101 TFEU. – https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations/2021-collective-bargaining_et (15.04.22).

⁹³ EKo C-67/96, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, ECLI:EU:C:1999:430.

⁹⁴ *Ibidem*, p 52.

kahjustatud, kui tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute suhtes kohaldataks ELTL art 101 piirangut.⁹⁵ Seega jäävad Albany kaasuse kohaselt ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalast välja sellised töötajate ja tööandjate organisatsioonide vahelised kokkulepped, mille puhul on täidetud kaks tingimust: esiteks, kokkulepe on sõlmitud kollektiivlepingu vormis, olles seejuures töötajate ja tööandjate organisatsioonide vaheliste kollektiivläbirääkimiste tulemus ning teiseks, kokkulepe aitab otseselt kaasa töötingimuste parandamisele.⁹⁶

Kaasuses toodi välja, et antud juhul oli kohustusliku pensioniskeemi kehtestamise eesmärk kollektiivläbirääkimiste tulemusel tagada kõigile konkreetse valdkonna töötajatele teatud pensioni tase. Seega oli kõnealune eesmärk otseselt parandada töötingimusi, täpsemalt töötasu. Kohus selgitas, et seetõttu ei kuulu antud kokkulepe oma olemuse ega eesmärgi tõttu ELTL art 101 kohaldamisalasse.⁹⁷ Järelikult on Euroopa Kohus sedastanud, et mõnede töötajate ja tööandjate vahel sõlmitud kollektiivlepingutega võivad kaasnedada konkurentsi piiravad tagajärjed, kuid seda õigustab vajadus parandada töötingimusi.

Aasta hiljem tegi Euroopa Kohus otsuse sarnast laadi vaidluses. Seekord tõstatas küsimusena, kas iseseisvate töötegijate kokkulepe pensionifondi loomise üle on käsitletav kollektiivlepinguna, mille puhul oleks võimalik Albany kohtuasja kahte kriteeriumit ehk niinimetatud Albany erandit täita. Kohus ei tunnustanud iseseisva töötegijana tegutsevate meditsiinikonsultantide lepingut kollektiivlepinguna, sest konsultandid ei tegutsenud töötajatena. Kohus ei käsitlenud iseseisvaid töötegijaid esindavat organisatsiooni kui töötajate organisatsiooni, vaid tavapärasest ettevõtet ELTL art 101 lg 1 tähenduses. Seetõttu ei tunnustanud kohus pooltevahelist kokkulepet kollektiivlepinguna ega saanud sellele Albany erandit laiendada.⁹⁸ Samas ei pidanud kohus lepingut ELTL-i rikkuvaks, sest leping ei takistanud, piiranud ega moonutanud oluliselt konkurentsi.⁹⁹

Aja möödudes on Euroopa Kohtu praktika konkurentsiõiguse piirangute ja kollektiivläbirääkimise õiguse vahekorra osas oluliselt täpsustunud. Kohus on leidnud, et ELTL art 101 lg-ga 1 ei ole vastuolus sellised kollektiivlepingud, mille sõlmivad ühelt poolt tööandjad ja teiselt poolt töötajate organisatsioonid, kes peavad läbirääkimisi näiliselt iseseisvate

⁹⁵ *Ibidem*, p-d 57, 59.

⁹⁶ *Ibidem*, p-d 62–63.

⁹⁷ *Ibidem*, p 63.

⁹⁸ EKo liidetud kohtuasjad C-180/98 kuni C-184/98, *Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, ECLI:EU:C:2000:428. P-d 66–69.

⁹⁹ *Ibidem*, 97.

töötajate (inglise k *false self-employed*) nimel, kes on töötajatega võrreldavas olukorras.¹⁰⁰ Iseseisev töötaja on kohtupraktika kohaselt näiliselt iseseisev eelkõige juhul, kui ta: a) tegutseb tööd andva isiku juhiste alusel eelkõige tööaja, töö tegemise koha ja töö sisu valikul, b) ei kanna tööd andva isiku äririski, c) on pooltevahelise suhte ajal sulandunud tööd andva isiku ettevõttesse.¹⁰¹ Kui ilmneb, et iseseisev töötaja need kriteeriumid täidab, peaks ta saama kollektiivlääbirääkimisi pidada ja kollektiivlepinguid sõlmida, sest tema iseseisvust võib pidada näiliseks.¹⁰² Vastukaaluks näiliselt iseseisvale töötajale puudub läbirääkimisõigus tegelikult iseseisval töötajal (inglise k *genuine self-employed*), kes võib vabalt valida oma tööaega, -kohta ja -viisi ning teeb tööd omal vastutusel.¹⁰³

Kirjeldatud vahetegemine pärineb Kunsteni kaasusest. Kohus pidi antud asjas selgeks tegema, kas ELTL art 101 lg-ga 1 on vastuolus olukord, kus töötajate ja tööandjate organisatsioonide vahel sõlmitud kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuulusid nii töötajad kui ka teenuse osutamise lepingu alusel tööd tegevad iseseisvad töötajad. Kollektiivlepingu kohaldamist iseseisvatele töötajatele võimaldas konkreetsel juhul riigisisene õigus.¹⁰⁴ Riigisisene õigus sätestas, et kollektiivleping on küll töötingimusi reguleeriv leping, mis on sõlmitud töötajate ja tööandjate vahel, kuid täpsustas, et kollektiivlepingu esemeks võivad olla ka teenuse osutamise lepingud.¹⁰⁵ Olgu mainitud, et kõnealuse vaidluse esemeks oleva kollektiivlepinguga sätestati miinimumtöötasu, mida sooviti töötajatele ja iseseisvatele töötajatele kohaldada.¹⁰⁶

Kohus asus kõnealuses asjas seisukohale, et kui töötajate organisatsiooni kuuluvad lisaks töötajatele ka iseseisvad töötajad, kelle nimel organisatsioon läbirääkimisi peab, ei tegutse organisatsioon ametiühingu ja tööturu osapoolena. Sellisel juhul tegutseb organisatsioon ettevõtjate ühinguna, mistõttu tuleb organisatsiooni suhtes kohaldada ELTL art 101 lg-t 1.¹⁰⁷ Lahendi võtmetähtsus seisneb aga kohtu seisukohas, et ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalasse ei kuulu näiliselt iseseisvad töötajad. Konkurentsipiirang ei kohaldu juhul, kui töötaja, kelle nimel organisatsioon läbirääkimisi peab, on näiliselt iseseisev ehk töötajatega võrreldavas olukorras. Teisisõnu, näiliselt iseseisvate töötajate kollektiivlepingu kokkulepped ei kuulu ELTL art 101 kohaldamisalasse, mistõttu liidu konkurentsioigus nende sõlmimist ei takista.¹⁰⁸

¹⁰⁰ EKo C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411. P 42.

¹⁰¹ *Ibidem*, p 36.

¹⁰² *Ibidem*, p 42.

¹⁰³ *Ibidem*, p 27.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p-d 21, 24.

¹⁰⁵ *Ibidem*, p 3.

¹⁰⁶ *Ibidem*, p 8.

¹⁰⁷ *Ibidem*, p 30.

¹⁰⁸ *Ibidem*, p-d 31, 41–42.

Järelikult eristab kohtupraktika iseseisvate töötajate seas näiliselt ja tegelikult iseseisvaid töötajaid, kellest esimesele kollektiivlepingute sõlmimist võimaldab ja teisele mitte.

Kunsteni kaasus ei sõnasta sõnaselgeid kriteeriume selle kohta, millal on iseseisev töötaja näiliselt iseseisev. Näilise iseseisvuse kindlaks tegemine on seega töötaja määratlusel põhinev empiiriline test. Näilise iseseisvuse teeb vajaduse korral kindlaks riigisisene vaidlusorgan. Põhimõtteliselt kinnitab Kunsteni kohtuasi üle, et töötajaks kvalifitseerimise kindlaks tegemisel tuleb lähtuda tema alluvuse ja majandusliku sõltuvuse määradest.¹⁰⁹ Muu hulgas kordas kohus kõnealuses otsuses üle põhimõtet, et olukorras, kus isik tegutseb vabakutselise teenuseosutajana siseriikliku õiguse tähenduses, ei välista seda, et töötajat ei oleks võimalik kvalifitseerida töötajana EL õiguse kontekstis.¹¹⁰

Tööõiguse ja konkurentsioiguse erinevad lähtekohad võivad kaasa tuua põhimõttelisi konflikte kahe distsipliiniga kaitstud õiguste ja huvide vahel. Ühelt poolt peetakse tööõiguses järjest olulisemaks kaasata teatud grupp iseseisvaid töötajaid kollektiivläbirääkimiste protsessi ja selle tulemitesse. Viimast põhjusel, et lähiaastakümnete tööturu arengute tõttu on iseseisva töötajana tegutsemine üha tavalisem. Samal ajal lähtub konkurentsioigus käsitlesest, millega eristatakse kahte tööd tegevate isikute gruppi, töötajaid ja ettevõtjaid, seega kui isik ei ole tööandjast sõltuv töötaja, on ta ettevõtja. Konkurentsioigus teeb vaid ühe mõõnduse – konkurentsioiguse kohaldamisalast jäävad välja ka töötajatega võrreldavas positsioonis olevad näiliselt iseseisvad töötajad.¹¹¹ Järelikult on tasakaalu ja selguse saavutamine kahe erineva eesmärgiga õigusvaldkonna vahel üha suurema tähtsusega, sest iseseisva töötajana tegutsemine muutnud töömaailmas jääb.

ELTL-ist tuleneb seega oluline piirang kollektiivläbirääkimise õiguse realiseerimiseks. Asjaolu, et iseseisvaid töötajaid käsitletakse tihti ettevõtjatena ELTL art 101 lg 1 tähenduses, võib nende kollektiivläbirääkimisi oluliselt takistada. Euroopa Kohtu praktika kohaselt võimaldab kohtupraktika praegu ELTL art 101 lg 1 piirangut arvesse võttes kollektiivlepingute sõlmimist töötajatel ja näiliselt iseseisvatel töötajatel. Töötajate näilise iseseisvuse hindamine on aga siseriikliku kohtu subjektiivne otsustus, mille saab vaidlusorgan teha kõiki konkreetse lepingulise suhtega seotud asjaolusid arvesse võttes.

¹⁰⁹ Daskalova, V. Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law. – Getman Law Journal, Vol 19, No 3, 2018, lk 489.

¹¹⁰ EKo C-413-13, p 36.

¹¹¹ Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V. Re-thinking the competition law/labour law interaction: promoting a fairer labour market. – European Labour Law Journal, Vol 10, Issue 3, 2019, lk 302.

2. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUS EESTIS

2.1. KollektiivlÄbirÄÄkimisteks õigustatud isikud

Kollektiivseid töösuhteid reguleerib peamiselt KLS, mis määrab kindlaks kollektiivlepingu sõlmimise ja täitmise õiguslikud alused. Kollektiivsete töösuhete vaatest on lisaks KLS-le olulised kollektiivse töötüli lahendamise seadus¹¹² (KTTLS), ametiühingute seadus¹¹³ (AÜS) ning töölepingu seadus¹¹⁴ (TLS). Puutumus kollektiivsete töösuhete reguleerimisega on võlaõigusseadusel¹¹⁵ (VÕS), mille üldosast tulenevaid nõudeid kohaldatakse kõikidele lepingutele. Näiteks kuigi KLS ei reguleeri kollektiivlÄbirÄÄkimiste pidamist heas usus, tuleb siin lähtuda VÕS üldregulatsioonist tulenevast hea usu põhimõttest ja kohustusest arvestada lepingu ettevalmistamise perioodil teineteise huve (VÕS §-d 6 ja 14).

Kollektiivseid tööalaseid õigusi tagab PS, mille § 29 lg 5 kohaselt on töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine vaba. See ühinemisõiguse üks vormidest hõlmab endast õigust pidada kollektiivlÄbirÄÄkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid.¹¹⁶ Antud õigust tohib piirata vaid põhjendatud juhtudel, sealhulgas kehtestada proportsionaalsuse põhimõtet arvestades õiguse kasutamise piirangud. Näiteks võib olla põhjendatud reguleerida üldist lÄbirÄÄkimiste ja kollektiivlepingute sõlmimise korda. Samuti on võimalik piirata kollektiivlepingute sõlmimise õigust avaliku võimu teostajate osas, kuid sellisel juhul tuleb neile tagada alternatiivsed võimalused, et oma töötamise tingimustes kaasa rÄÄkida.¹¹⁷

KLS-i on alates selle vastuvõtmisest 1993. aastal korduvalt muudetud. Muudatused on tehtud eelkõige tulenevalt tööõiguse arengust ja põhiõiguste tõhusa kaitse vajadusest. KLS-is sisalduvad aluspõhimõtted on pÄsinud siiski suurel mÄÄral samana. Riigikohtuni on jõudnud vaid loetud hulk kollektiivsetest töösuhetest tulenevaid vaidlusi, mistõttu on kollektiivseid tööalaseid õigusi reguleerivaid õigusakte kohtupraktikas tõlgendatud vähe. Regulatsiooni tõlgendamisel saab lähtuda seaduseelnõude seletuskirjadest ja eri tõlgendamismeetoditest

¹¹² Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. – RT I, 26.06.2018, 21.

¹¹³ Ametiühingute seadus. – RT I, 12.11.2021, 13.

¹¹⁴ Töölepingu seadus. – RT I, 31.03.2022, 10.

¹¹⁵ Võlaõigusseadus. – RT I, 15.03.2022, 14.

¹¹⁶ Henberg, A., Muller, K. PS § 29/29.

¹¹⁷ *Ibidem*, PS § 29/9 ja § 29/33.

kogumis. Riigikohus on põhiliselt andnud tõlgendusi¹¹⁸ kollektiivlepingu laiendamise regulatsioonile varasemates KLS redaktsioonides.

KLS § 2 lg 1 kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate, nende ühingu või liidu ja tööandja, tema ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid. Kuigi see ei selgu otsesõnu KLS-i ega avaliku teenistuse seaduse¹¹⁹ (ATS) sõnastusest, võivad kollektiivlepinguid sõlmida ka ametnikud. Samas ei tohi taoliste kollektiivlepingute tingimused kalduda kõrvale ATS-ist, eelkõige ATS §-st 59, mis keelab ametnikel streikida.¹²⁰

Pikemalt tuleb peatuda küsimuse juures, kellel on kehtiva õiguse järgi õigus kollektiivlepinguid sõlmida. Analüüsida tuleb, kas kollektiivlepingut võivad kehtiva õiguse järgi sõlmida muud isikud kui töötajad, näiteks võlaõiguslike lepingute alusel teenuse osutajad või füüsilisest isikust ettevõtjad (FIE). Grammatiliselt tõlgendades võimaldab KLS sõlmida kollektiivlepingut kitsalt töötajatel. Töötaja defineeritakse TLS-is kui füüsiline isik, kes teeb töölepingu alusel tööd.

Süsteematilist tõlgendusmeetodit rakendades on võimalik järeldada, et KLS § 3 lg 2 p 2¹ ning lg-d 4 ja 5 viitavad võimalusele, et kollektiivleping sõlmitakse valitsus- või riigiasutuses, seega sõlmitakse see ametnikega. Samas tuleb pikemalt peatuda AÜS § 2 juures. AÜS § 2 lg 1 kohaselt on ametiühingu eesmärgiks töötajate tööalaste, majanduslike, sotsiaalsete jt õiguste ja huvide kaitse. AÜS § 2 lg 3 viitab seevastu asjaolule, et töötajate all tuleks AÜS kontekstis mõista igat töötavat isikut, olenemata tehtava töö iseloomust. Viimati nimetatu viitab võimalusele, et ametiühingu eesmärgiks saab olla näiteks töövõtulepingu alusel tööd tegeva isiku huvide kaitse. Lisaks sätestab AÜS § 4 lg 1, et igapähele, välja arvatud tegevväljastel, on õigus ametiühingutega liituda. Kõnealune lõige kasutab taotluslikult sõnastust, milles ei anta ametiühingutesse ühinemise õigust kitsalt töötajatele, vaid laiemalt isikutele. Järelikult ei piira AÜS ametiühinguga liituda teistel töötajatel kui töötajatel. Ametiühinguga võivad liituda ka iseseisvad töötajad.

¹¹⁸ Vt nt RKTko 3-2-1-113-07, p 12; RKTko 2-18-7821/71, p 18.

¹¹⁹ Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 37.

¹²⁰ Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat. Seisuga 03.05.2013. Tallinn: Justiitsministeerium 2013, lk 18. –
https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/avaliku_teenistuse_seaduse_kasiraamat_0.pdf
(30.01.22).

See loob olukorra, kus näiteks muu võlaõigusliku lepingu kui töölepingu alusel tegutsev töötegija saab oma huve ja õigusi kaitsta ametiühingus, kuid ei saa KLS sõnastusest tulenevalt oma huvide ja õiguste kaitseks sõlmida kollektiivlepingut. Arvestades KTTL § 2 lg-t 1, mis defineerib kollektiivse töötüli, viitab ka see oma sõnastuselt, et kollektiivlepingu üks pool on töötajate ühing. Töötajate ühingu mõiste avab KLS § 2 lg 3, sätestades selgelt, et töötajate ühing ühendab töötajaid. Teisisõnu seob KLS töötajate ühingu mõiste töölepingulise suhte olemasoluga. Süstemaatilist tõlgendusmeetodit rakendades saab järeldada, et KLS piirab kollektiivlepingu sõlmimise õiguse töötajate ja ametnikega.

Rakendades ajaloolist tõlgendusviisi, ei täpsusta KLS eelnõu seletuskiri¹²¹ küsimust, kas kollektiivlepinguid võivad sõlmida lisaks töötajatele ja ametnikele muud töötegijad. Seletuskirjas tuuakse välja, et eelnõu koostamisel on arvestatud ILO soovitusena nr 91 ning konventsioonidega nr 98 ja 154. Kuigi seletuskirjas on tehtud viited ILO konventsioonidele, mille kohaldamisala ei ole piiratud kitsalt töölepingulise töötaja mõistega¹²², ei saa pelgalt sellest järeldada, et seadusandja tahe oli seletuskirja ILO viidete lisamisega võimaldada läbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendav tõlgendamine.

KLS sõnastus piirab kollektiivlepingute sõlmimise õigust taotluslikult. Kui seadusandja oleks soovinud anda kollektiivlepingute sõlmimise õiguse laiemale ringile isikutele kui töötajad ja tööandjad TLS tähenduses, siis ei oleks KLS §-s 2 juhitud läbivaldvalt tähelepanu kollektiivlepingu poolte seotusele töösuhetega (näiteks tuues sõnaselgelt välja, et mõlemad kollektiivlepingu pooled esindavad oma huve töösuhtes). Soovi korral oleks KLS-is sarnaselt AÜS § 2 lg-ga 3 täpsustada, keda loetakse KLS tähenduses töötajaks. Seetõttu ei saa ajaloolist tõlgendusmeetodit rakendades järeldada, et seadusandja tahe oli KLS loomisel suunatud sellele, et kollektiivlepinguid saaksid sõlmida muud tööd tegevad isikud kui töötajad.

Laiemat õigust kollektiivlepingute sõlmimiseks ei saa tuletada ka üldisest lepinguvabaduse põhimõttest. Kollektiivläbirääkimiste raamistikku, sh kollektiivlepingute sõlmimiseks õigustatud isikute ringi, reguleerib KLS kui eriseadus VÕS-i suhtes. Lepinguvabadus kujutab endast vabadust otsustada, kas ja kellega leping sõlmida ja vabadust leppida kokku tehingu

¹²¹ Kollektiivlepingu seaduse seletuskiri. 3541404 SE. –
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/3d5e2f12-bea6-31ee-87a5-76f2d6f5e5b5/Kollektiivlepingu%20seadus> (15.04.22).

¹²² ILO peakonvenrentsi praktika kohaselt antakse ILO konventsioonides kasutatud mõistele „worker“ võimalikult lai tähendus ning ei ole piiritletud üksnes töölepinguliste töötajatega („employed workers“). ILO. Office of the Legal Adviser, p 125.

tingimustes¹²³, kuid lepinguvabaduse põhimõte ei ole absoluutne¹²⁴ ning lepinguid tuleb sõlmida lepinguvabaduse piirides¹²⁵. Seetõttu saab kollektiivlepingut sõlmida vaid KLS-is sätestatud tingimustel ja korras. Lepinguvabadusega seonduvalt tõstatub sellegipoolest küsimus, millena tuleks käsitleda sellist kollektiivlepingu tunnustele vastavat lepingut, mis ei ole sõlmitud töötaja ja tööandja vahel (näiteks kui sisult kollektiivlepingule vastava lepingu on sõlminud grupp võlaõiguslikke teenuse osutajaid teenuse tellijaga). Küsimus, mis lepinguna tuleks sellist laadi lepingut käsitleda ja millised nõuded sellisele lepingulisele suhtele kohalduvad, jääb käesoleva magistritöö eesmärkidest mõnevõrra kaugele ja vajab eraldiseisvat analüüsi.

Eesti õiguskirjanduses on varasemalt asutud seisukohale, et KLS seob kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigused töölepingulise suhtega: „Kui pooltevahelist suhet ei ole võimalik kvalifitseerida töölepinguliseks suhteks, ei saa rääkida ka kollektiivsest töösuhtest.“¹²⁶ Samasisulist seisukohta on väljendatud doktoritöö tasemel.¹²⁷ Antud tõlgenduse poolt räägib ka Riikohtu praktika. Kohus on asunud seisukohale, et kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, tuleb seda laiendada kõigile ettevõttes töötavatele töötajatele.¹²⁸ Riigikohtu otsuse sõnastusest on võimalik järeldada, et kollektiivlepingu poolteks saavad olla töötajad ja tööandjad.¹²⁹

Kokkuvõttes tuleb järeldada, et KLS-i kehtiv sõnastus annab kollektiivlepingu sõlmimise õiguse töötajatele ja ametnikele. Kollektiivlepingu sõlmimise õigust ei ole teistel tööd tegevatel isikutel, näiteks käsundus- või töövõtulepingu alusel tegutsevatel teenuse osutajatel, FIE-del või äriühingutel. Käesoleva magistritöö autor ei pea võimalikuks seadust tõlgendada läbirääkimisõigust laiendavalt. KLS alusel antav õigus kollektiivselt läbi rääkida ja kollektiivlepinguid sõlmida on seega isikulise kaitseala vaatest mõnevõrra kitsam kui selle näevad ette käesoleva töö peatükis 1.2.1. analüüsitud Eesti poolt ratifitseeritud õigusaktid.

¹²³ Vallikivi, H. PS § 19/5.

¹²⁴ RKTko 3-2-1-164-09, p 30.

¹²⁵ Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M., Sein, K. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016, lk 18, p 4.2.

¹²⁶ Tavits, G., lk 548.

¹²⁷ Pärnits, K., lk 46.

¹²⁸ RKTko 3-2-1-133-07, p 12.

¹²⁹ Tavits, G., lk 548.

2.2. Kollektiivläbirääkimiste sisu

Eestis on ametiühingu liikmelisus, kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus ja kollektiivlepingutega kaetus madal. See pärsib töotajate t ooprotsessidesse kaasamist, vähendab töotajate võimalust t otingimusi mõjutada ja nõrgestab t oturu osapoolte sotsiaaldialoogi.¹³⁰ Eestis on 2015. aasta k sitluse andmetel 19% t otajatest kaetud kollektiivlepinguga, 7% t otajatest on ametiühingu liikmed ja 18% t oandjatest kuuluvad t oandjate esindusorganisatsioonidesse.¹³¹ Samas tuleb m onda, et k sitluse kasutamine kollektiivlepingu kaetuse ja organisatsioonide liikmelisuse uurimiseks ei pruugi anda täielikult täpseid andmeid. Viimast põhjusel, et t otajad ei pruugi teada, et nende t otingimused on kollektiivlepinguga reguleeritud.¹³² Muu hulgas on aastakümnete jooksul on kollektiivlepingutega kaetus langenud. Viimast iseloomustab sõlmitavate lepingute arv, mis näitab langustrendi: aastatel 2001–2003 sõlmiti aastas vastavalt 66, 98 ja 79 kollektiivlepingut, aastatel 2013–2015 olid vastavad näitajad 46, 50 ja 40.¹³³

Sarnaselt Eestiga on ametiühingutesse kuuluvuse vähenemise tendentsi märgatud teistes EL liikmesriikides. Seda seostatakse ebat piliste ja uute t ovormide arvu suurenemisega.¹³⁴ Sama tendentsi on märgata kollektiivlepingu kaetuse puhul. Näiteks olid OECD riikide seas kollektiivlepinguga kaetud 1985. aastal ligi 46% t otajatest, kuid 2017. aastal oli sama näitaja 32%.¹³⁵ See on kollektiivlepinguga kaetud isikute tegelikku arvu arvestades märgatav langus. Eeltoodu on üks argumentidest, miks on põhjendatud kaaluda kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse andmist laiemale hulgale t od tegevatele isikutele. Kui kollektiivlepinguid saavad sõlmida suurem hulk t otegijaid, võib see aidata suurema kollektiivlepingute kaetuse kaudu kaasa t otingimuste parandamisele. Näiteks võimaldab see suuremale hulgale t otegijatest tagada vähemalt t otasu alamm ara suuruse sissetuleku.

Eestis sõlmitakse kollektiivlepinguid peamiselt ettevõtte tasandil.¹³⁶ Sektori leselt on sõlmitud vaid üksikud kollektiivlepingud. Sektori lesed kokkulepped on Eestis seotud kollektiivlepingu tingimuse laiendamise mehhanismiga. KLS § 4² lg-te 1 ja 2 kohaselt kohaldatakse

¹³⁰ Sotsiaalministeeriumi t oturuprogramm 2021-2024. Kinnitatud sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja t oministri 09.02.2021 käskkirjaga nr 21 „Sotsiaalministeeriumi 2021–2024 programmide kinnitamine“ lisa 1, lk 4. – https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa_1_tooturuprogramm_2021-2024.pdf (15.04.22).

¹³¹ Kaldmäe, L., lk 66, 70, 76.

¹³² *Ibidem*, lk 78.

¹³³ *Ibidem*, lk 76.

¹³⁴ European Commisiion. COM/2020/682 final. Ettepaneku põhjenduspunkt 13.

¹³⁵ OECD. Negotiating Our Way... Lk 23.

¹³⁶ Henberg, A., Muller, K. PS § 29/34.

kollektiivlepingu tingimuse laiendamise puhul lepingut teatud seaduses lubatud tingimuste osas ka neile tööandjatele ja töötajatele, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks, kuid tegutsevad lepingu kohaldamisalasse jäädaval tegevus- või ametialal. Laiendatud kollektiivlepingu üle toimuv läbirääkimiste protsess on tavapäraselt aeganõudvam ja keerulisem kui ettevõttesisesel lepingu sõlmimisega seotud läbirääkimised. Sellegipoolest on sektoriülesed kokkulepped olulised parandamiseks suure hulga töötajate töötingimusi. Veebilehe Ametlikud Teadaanded andmetel kehtib 2022 a. aprilli alguse seisuga Eestis kaks sektoriülest kollektiivlepingut. Need laiendatud tingimustega lepingud on sõlmitud veo-¹³⁷ ja tervishoiusektoris¹³⁸. Näiteks võimaldab tervishoiusektori kollektiivleping parandada kõigi Eestis tegutsevate tervishoiutöötajate töötasu- ning töö- ja puhkeaja tingimusi.

Võiks arvata, et mida suurem on riigis kollektiivlepingu kaetus, seda kõrgem on ametiühingu liikmelisus. See eeldus ei pea alati paika. Tavapäraselt on suurema kollektiivlepingu kaetusega riikide seas ametiühingutesse kuulumise määr kõrgem. Siiski on mitmeid riike, kus kollektiivlepingu kaetus on kõrge ja ametiühinguliikmelisus on madal (nt on Prantsusmaal kollektiivlepingu kaetus 98%, kuid ametiühingutesse kuulub 7% töötajatest) või vastupidi (nt on Moldovas vastavad näitajad 17% ja 28%).¹³⁹ Seega ei leia uuringutes alati kinnitust tugev seos ametiühinguliikmelisuse ja kollektiivlepingutega kaetuse vahel.¹⁴⁰

AÜS § 2 lg 3 ja § 4 lg 1 kohaselt saavad iseseisvad töötajad ka praegu ametiühingutesse kuuluda. Takistatud on iseseisvate töötajate kollektiivlepingute sõlmimine. Võiks arvata, et ametiühinguga liituda soovivad iseseisvad töötajad on ametiühinguga juba liitunud. Teisisõnu võiks laiem kollektiivlepingute sõlmimise õigus Eestis tõsta eelkõige kollektiivlepingutega kaetust, mitte niivõrd ametiühinguliikmelisust. Samas ei ole teada, kas ja kuivõrd on iseseisvad töötajad praegu teadlikud sellest, et AÜS ei takista neid kuulumast ametiühingusse. Ei saa välistada, et suur hulk iseseisvaid töötajaid ei pruugi olla teadlikud oma õigusest ametiühingusse astuda.

¹³⁷ Ametlikud Teadaanded. Laiendatud kollektiivlepingu tingimuste teade, avaldatud 30.03.2021. Teadaande number 1736251.

¹³⁸ Ametlikud Teadaanded. Laiendatud kollektiivlepingu tingimuste teade, avaldatud 12.05.2021. Teadaande number 1757762.

¹³⁹ ILO. Labour relations and collective bargaining, lk 4–5.

¹⁴⁰ Kaldmäe, L., lk 78.

Mis puudutab kollektiivlääbirääkimiste sisu, reguleerib KLS § 6 seda, mis võib pooltevahelises kollektiivlepingus sisalduda. Täpsemalt võimaldab KLS kollektiivlepinguga reguleerida järgmist:

KLS § 6 lõike 1 punkt	Näited võimalikest kokkulepetest
Töötasutingimused (p 1)	Miinimumtöötasu, palgapäev, tulemustasu maksmise kord ¹⁴¹ , ööajal töötamise tasustamise määr
Töötingimused (p 2)	Kaugtöö tegemise tingimused ¹⁴² , tööandja korralduste andmise kord
Töö- ja puhkeaja tingimused (p 3)	Summeeritud tööaja arvestusperioodi pikkus, tööpäevasiseste vaheaegade pikkus ja korraldus, teave tööajakava koostamise kohta
Töölepingu muutmise ja ülesütlemise tingimused (p 4)	Töötajale soodsamad töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtjad
Töö tegemisest keeldumise alused (p 4)	Täiendavad tööst keeldumise alused lisaks TLS §-le 19, näiteks abiellumise või pereliikme surma puhul
Koondamise tingimused ning kord ja tagatised koondamise puhul (p 5)	Täiendav hüvitis ülesütlemise eest töötaja koondamisel, uue töö leidmise abi koondatud töötajale
Töötervishoiu ja tööohutuse tingimused (p 6)	Teave isikukaitsevahendite või töövahendite kohta, tervisekontrolli korraldamise kord
Kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele (p 7)	Üldine koolituskord, aastas antav vaba aeg koolitustel osalemiseks, koolitusel osalemise hüvitamise kord
Tagatised ja hüvitused (p 8)	Lisatoetus tööõnnetuse korral lisaks mittevaralise kahju hüvitamisele ¹⁴³ , lisahüvitis ajutise töövõimetuse kestel, toetus lapse sünni puhul
Lepingu täitmise kontrollimise ja informatsiooni andmise kord (p 9)	Teave selle kohta, kelle poole saab töötaja küsimustega pöörduda ja teave selle kohta, mis aja jooksul tuleb tööandjal pöördumisele vastata
Lepingu muutmise, pikendamise ja uue lepingu sõlmimise kord (p 10)	Lepingu pikendamise soovist teada andmise tähtaeg ja kord, lepingu muutmise soovist teada andmise kord ja vorminõue

¹⁴¹ TlnRnKo 2-08-70094, p 29.

¹⁴² Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2021, lk 41.

¹⁴³ RKTko 2-16-5143, p 13.3.

Vastutus lepingu täitmata jätmise eest (p 11)	Hüvitised teatud lepinguliste kohustuste täitmata jätmise eest
Nõudmiste esitamise kord kollektiivse töötüli korral (p 12)	Nõudmiste esitamise ja nõudmistele vastamise tähtajad, nõudmiste esitamise vorm
Muud tingimused lepingupoolte suhete reguleerimiseks (p 13)	Ametiühingu liikmemaksu kinnipidamise ja ülekandmise kord

Tabel 1. Võimalikud kokkulepped kollektiivlepingutes, autori näited (v.a viidatud näited).

Enim lepitakse kollektiivlepingutes kokku töötasu (93%), töö- ja puhkeaja (92%) ning puhkuse (89%) tingimustes. Samuti sõlmitakse kollektiivlepingutes rohkelt kokkuleppeid koolitustingimuste kohta (73%).¹⁴⁴ KLS-ist tulenevalt on kollektiivlepingute roll valdavalt klassikalistes töötingimustes kokkuleppimine. Uuemaid teemasid nagu majandusküsimused, töö ja pereelu ühildamine, võrdne kohtlemine, töötajate otsuste tegemisse kaasamise küsimused leiavad kollektiivlepingutes käsitlemist harva või üldse mitte.¹⁴⁵

KLS § 6 lg 1 eesmärkidega võiks pidada kooskõlas olevaks seda, kui anda kollektiivlepingu sõlmimise õigus iseseisvatele töötajatele. Iseseisvatel töötajatel võib esineda vajadus reguleerida täiendavalt töö tegemise tingimusi, näiteks töötasu, töö- ja puhkeajaga ning töötervishoidu ja -ohutust puudutavaid küsimusi. Nii saab neile tagada piisava sissetuleku või ohutuma töötamise olukorras, kus neile eelnimetatud nõuded ei kohaldu. Näiteks platvormitöö puhul on teada, et ligi 7% regulaarsetest platvormitöö tegijatest teeb platvormitööd nädalas enam kui 40 tundi¹⁴⁶. Mõni töötaja teeb platvormitööd kuni 70 tundi nädalas¹⁴⁷. See kujutab endast ohtu nii iseseisva töötaja kui ka teda ümbritsevate inimeste tervisele. Näiteks võib see põhjustada üleväsimust, mis omakorda suurendab riski õnnetuste tekkeks. Kollektiivlepinguga oleks pooltel võimalik reguleerida töö- ja puhkeajaga puudutavaid tingimusi. Eraldiseisvalt vajab märkimist, et kui iseseisvatele töötajatele kollektiivlepingute sõlmimise õigus anda, võib vajada üle vaatamist KLS § 6 lg 1 praegune sõnastus. Näiteks võimaldab praegu KLS § 6 lg 1 leppida kokku koondamise tingimustes, milles kokku leppimine ei ole asjakohane teenuse osutamise lepingute puhul.

¹⁴⁴ Kaldmäe, L., lk 79.

¹⁴⁵ Pärnits, K., lk 31.

¹⁴⁶ Vallistu, J., Piirits, M., lk 4.

¹⁴⁷ Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., Ojamäe, L., lk 43.

ELTL art 101 lg-1 1 põhinev konkurentsiseaduse¹⁴⁸ (KonkS) § 4 lg 1 sätestab sarnaselt aluslepinguga, et keelatud on sellist laadi ettevõtjatevahelised kokkulepped, millega määratakse otseselt või kaudselt kindlaks kolmandate isikute suhtes hind või millega piiratakse tootmist, teenindamist ja kaubaturgu. KonkS § 2 lg-s 1 sisalduva ettevõtja mõiste osas on Riigikohus kinnitanud Euroopa Kohtu öeldut¹⁴⁹, et ettevõtja mõiste konkurentsioiguses hõlmab iga majandustegevuses osalevat üksust, olenemata tema õiguslikust vormist ja finantseerimise viisist.¹⁵⁰

KonkS ei sisalda täpsustust või erandit selle kohta, kas või millistel tingimustel võivad KonkS tähenduses ettevõtjad kollektiivlepinguid sõlmida. Näiteks kui platvormitöö tegijad lepivad kokku teenuse osutamise tingimustes, mõjutades suurt hulka tarbijaid, võib see tuua turu moonutamise tõttu vastuolu KonkS § 4 lg 1 p-ga 2.¹⁵¹ Kui näiteks grupp juuksureid, kes osutavad teenust FIE-na, lepivad kollektiivlepingus kokku miinimumtöötasu, võib see avaldada mõju kauba või teenuse hinnale, tuues võimaliku vastuolu KonkS § 4 lg 2 p-ga 1. Kokkuvõttes võimaldab kehtiv õigus kollektiivlepinguid sõlmida töötajatel ja tööandjatel, samuti ametnikel ja ametiasutustel. Kollektiivlepingute sõlmimist võlaõiguslike teenuse osutajate, FIE-de või äriühingute poolt takistavad nii KonkS kui KLS.

¹⁴⁸ Konkurentsiseadus. – RT I, 30.12.2021, 12.

¹⁴⁹ EKo C41/90, p 21; EKo C-55/96, p 21.

¹⁵⁰ RKKKo 3-1-1-10-11, p 12.

¹⁵¹ Tavits, G., lk 550.

3. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUSE LAIENDAMISE VÕIMALUSED

3.1. Euroopa Komisjoni teatis läbirääkimisõiguse ulatuse kohta

Senisest magistritöö analüüsist nähtub, et Euroopa Kohus on teatud määral ELTL art 101 lg 1 kohaldamisala tõlgendanud. Siiski puudub senini igakülgne selgus, millistel iseseisvate töötajatel on õigus kollektiivläbirääkimisi pidada ja kollektiivlepinguid sõlmida. Euroopa Komisjon kiitis 2022. aasta märtsis heaks teatise kavandi, mis sisaldab suuniseid selle kohta, millised iseseisvate töötajate kollektiivlepingud ei kuulu ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalasse.¹⁵² Suuniste koostamist põhjendavad praegused tööturusuundumused ja platvormimajanduse esile kerkimise, mis suurendavad ebakindlust seoses konkurentsioiguse vastuoluga, mis kollektiivlepinguid sõlmides võib tekkida.¹⁵³ Suunised aitavad mõista, millised iseseisvate töötajate poolt sõlmitud kollektiivlepingud on kooskõlas EL konkurentsioigusega.

Suunistega on hõlmatud kõik iseseisvate töötajate ja nende vastaspoolte vahel sõlmitud kokkulepped selles ulatuses, milles nende eesmärk on parandada iseseisvate töötajate töötingimusi.¹⁵⁴ Töötingimuste all tuleb mõista tingimusi, mis puudutavad näiteks töötasu, tööaega, töökorraldust, puhkust, töö tegemise kohta, tervist ja ohutust või sotsiaalkindlustust.¹⁵⁵ Suunised ei hõlma selliseid läbirääkimisi, mille eesmärk on muu kui iseseisvate töötajate töötingimuste parandamine. Näiteks ei hõlma suunised kokkuleppeid, kus platvormid ja platvormitöö tegijad jaotavad omavahel linna piirkondadeks, kus töötajad teenust osutavad ehk kus igale platvormile nähakse ette konkreetne piirkond. Sellisel juhul ei ole tegemist töötingimusi reguleeriva kokkuleppega, vaid turu jaotamise kokkuleppega.¹⁵⁶

Suuniste kohaselt võivad kollektiivlepinguid sõlmida kolm iseseisvate töötajate gruppi: a) majanduslikult sõltuvad iseseisvad töötajad, b) töötajatega kõrvuti tegutsevad iseseisvad töötajad, c) platvormi kaudu tööd tegevad iseseisvad töötajad.¹⁵⁷ Magistritöö varasemast analüüsist nähtus, et Euroopa Kohus on seni selgitanud, et ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalast jäävad välja näiliselt iseseisvad töötajad. Suunistes täpsustatakse, et kui iseseisev töötaja

¹⁵² European Commission. 2022/C 123/01. P 10.

¹⁵³ *Ibidem*, p 9.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p 14.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p 16.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p 18.

¹⁵⁷ *Ibidem*, ptk 3 p-d a, b ja c.

kuulub mõnda eelnimetatud kolme kategooriasse, võib ta saada kollektiivlepingu sõlmimise õiguse olenemata sellest, kas ta täidab näiliselt iseseisva töötajaja kriteeriumid või mitte.¹⁵⁸ Seega kui iseseisev töötajaja eelnimetatud kolme töötajaja kategooriasse ei kuulu, tuleb läbirääkimisõiguse kindlaks tegemisel jätkuvalt analüüsida, kas töötajaja on näiliselt iseseisev või tegelikult iseseisev.

Iseseisev töötajaja on suuniste kohaselt isik, kellega ei ole sõlmitud töösuhet ja kes tugineb asjaomaste teenuste osutamisel peamiselt oma isiklikule tööle.¹⁵⁹ Siinkohal pakub autor välja võimaliku nägemuse sellest, keda teatise kohaldamisala Eesti õiguse tähenduses hõlmab. Erinevate EL õigusaktide ametlikes tõlgetes¹⁶⁰, sh käesoleva teatise tõlkes, on kasutatud termini (*solo*) *self-employed* eestikeelse vastena terminit FIE. Põhjendatuks ei saa pidada termini sedavõrd kitsast määratlemist, eriti arvestades käesoleva lõigu alguses toodud termini definitsiooni. Suunistes kasutatud termin *solo self-employed* hõlmab eelkõige võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötavaid isikuid VÕS tähenduses. See tähendab põhiliselt töövõtu- või käsunduslepingu alusel füüsilisest isikust töötajajat, kes tugineb teenuse osutamisel peamiselt oma isiklikule tööle.

Teatise kohaldamisalasse kuulumisel näib teatise toodud *self-employed* määratluse kohaselt olevat määrav töö tegemise lepinguline vorm, mitte juriidiline vorm. Sellest tulenevalt näib, et teatise kohaldamisalasse võivad lisaks füüsilistele isikutele kuuluda FIE-d ja äriühingud, kes osutavad võlaõigusliku lepingu alusel teenust isiklikult ega palka teenuse osutamiseks teisi isikuid. Euroopa komisjoni teatise tekst ei erista iseseisva töötajajana tegutsemise puhul seda, kas tegemist on füüsilise või juriidilise isikuga.

Majanduslikult sõltuv on tõenäoliselt selline iseseisev töötajaja, kes osutab oma teenuseid ainult või valdavalt ühele vastaspoolele. Nii moodustab vastaspool iseseisva töötajaja äritegevusest suure tõenäosusega lahutamatu osa. Üldiselt ei määra majanduslikult sõltuvad iseseisvad töötajajad oma käitumist turul iseseisvalt ja sõltuvad suurel määral vastaspoolest. Euroopa Komisjoni hinnangul on majanduslikult sõltuv iseseisev töötajaja isik, kes teenib vähemalt 50% oma töö eest saadavast aastasest kogusissetulekust ühelt vastaspoolelt.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p 21.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p 1, allmärkus 1.

¹⁶⁰ Vt nt Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. OJ L 180, 15.7.2010, p. 1–6; European Commission. Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed. COM/2018/0132 final - 2018/059 (NLE).

Majandusliku sõltuvuse kriteeriumi on sidunud iseseisva töötajaja kollektiivläbirääkimise õiguse olemasoluga näiteks Saksamaa ja Hispaania.¹⁶¹

Iseseisev töötajaja, kes teeb tööd töötajajega kõrvuti, on selline töötajaja, kes täidab samasuguseid või samalaadseid ülesandeid töötajajega kõrvuti sama vastaspoole heaks. Töötajajega kõrvuti tööd tegev iseseisev töötajaja on võrreldavas positsioonis töötajajega, sest ta osutab teenust vastaspoole juhustest lähtuvalt, ei võta lepingupoole äririski ega oma sõltumatust majandustegevuses. Sellise kollektiivläbirääkimisteks õigustatud iseseisvate töötajajate grupi määratlemisel on suunistes võetud eeskujuga liikmesriikidest, kus kollektiivlepingud hõlmavad samas sektoris tegutsevaid töötajajaid ja iseseisvaid töötajajaid.¹⁶² Suuniste järgi võivad saada kollektiivlepingu sõlmida näiteks tõlketeenust pakkuvad iseseisvad töötajajad, kes saavad büroolt töö tegemise juhiseid sarnaselt ettevõttes tegutsevate tõlketeenust pakkuvate töötajajega.

Platvormi vahendusel tööd tegev iseseisev töötajaja saab kollektiivlepinguid sõlmida digitaalse tööplatvormiga. Digitaalne tööplatvorm on platvorm, kes korraldab üksikisikute tööd. Euroopa Komisjon põhjendab kollektiivläbirääkimise õiguse andmist platvormi kaudu tööd tegevatele isikutele sellega, et platvormitöö tegijad on tihti töötajajega võrreldavas positsioonis ja platvormidest sõltuvad. Platvormitöö tegijate võimalus pidada töötingimuste üle läbirääkimisi võib olla piiratud või puudulik, sest tavapäraselt saavad platvormid kehtestada töötamise tingimusi ühepoolset ja töötajajatega konsulteerimata.¹⁶³ Suunistes võimaldavad kollektiivlepinguid sõlmida näiteks töötajajatel, kes tegutsevad takso- või kullerteenust osutaval platvormil.

Lisaks ei välista suunistes kollektiivlepingute sõlmimise õiguse andmist ka teatud iseseisvate töötajajate gruppidele, kes ei ole küll töötajajega võrreldavas olukorras, kuid omavad sellegipoolest ebasoodsat läbirääkimispositsiooni ja suudavad oma töötingimusi mõjutada vaid vähesel määral. Suunistes võimaldavad riigisisese õiguse alusel anda kollektiivlepingute sõlmimise õiguse sektori- või ametialapõhiselt juhul, kui see täidab sotsiaaleesmärke. Läbirääkimisõiguse andmine peaks sel juhul tasakaalustama töötajajate ja tööd andvate isikute läbirääkimispositsioone ja kollektiivlepingud peaksid olema suunatud töötingimuste parandamisele.¹⁶⁴

¹⁶¹ European Commission. 2022/C 123/01. P-d 24–25.

¹⁶² *Ibidem*, p 26.

¹⁶³ *Ibidem*, p-d 28, 30.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p-d 32, 36.

Seega võib olla põhjendatud, et kollektiivläbirääkimise õigus antakse iseseisvatele töötajatele konkreetses sektoris, kus töötajate läbirääkimispositsioon vajab parandamist.¹⁶⁵ Näiteks peetakse autoreid tavapäraselt nõrgemaks lepingupooleks. Samal ajal sätestab autoriõiguste direktiiv autoritele õiguse saada õiglast ja proportsionaalset tasu. Üks võimalik meede õiglase tasu kindlustamiseks on võimaldada autoritel kollektiivselt läbi rääkida.¹⁶⁶ Kollektiivlepingud, mille on sõlminud iseseisvad töötajad, kuid mida suunised ei hõlma, ei kujuta endast kohest vastuolu ELTL art 101 lg-ga 1. Võimalikku vastuolu tuleb eraldiseisvalt hinnata.¹⁶⁷

Eelnevast järeldub, et Euroopa Komisjoni suunis loob olulist selgust küsimuses, millised iseseisvate töötajate kollektiivlepingud on ELTL art 101 lg-ga 1 kooskõlas. Suunised toovad kolm konkreetset iseseisvate töötajate gruppi, kellele võib anda läbirääkimisõigus ilma, et see tooks vastuolu EL konkurentsioigusega. Sellega seonduvalt aitavad suunised luua paremat arusaama küsimuses, millistele iseseisvatele töötajatele võib olla Eestis asjakohane kollektiivlepingute sõlmimise õigus anda.

3.2. Kollektiivläbirääkimiste õiguse laiendamise erinevad vormid

3.2.1. Eraldiseisev töötajaja kategooria

Selgitamaks välja läbirääkimisõiguse laiendamise potentsiaal ja viis Eestis, tuleb analüüsida teisi EL riikide regulatsioone, kus läbirääkimisõigus on teatud iseseisvatele töötajatele antud. Kollektiivläbirääkimise õigust on laiendatud iseseisvatele töötajatele üheksas EL liikmesriigis¹⁶⁸: Saksamaa, Hispaania, Rootsi, Iirimaa, Austria, Taani, Prantsusmaa, Itaalia ja Holland.

¹⁶⁵ *Ibidem*, p 36.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p 37.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p 13.

¹⁶⁸ Anttila, J., Jousilahti, J., Kinnunen, N., Koponen, J. Self-employment in a changing world of work. UNI Global Union 2020, lk 13. – <https://unieuropaconference.org/wp-content/uploads/sites/2/Self-employed-EN-light.pdf> (08.03.22); Fulton, L. Trade unions protecting self-employed workers. Brüssel: ETUC 2018, lk 11, 61. – <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf> (26.03.22). Kuigi nimetatud allikate kohaselt on ka Belgias iseseisvatel töötajatel läbirääkimisõigus, ei ole Belgiat käesolevas peatükis käsitletud kui riiki, kus iseseisvatel töötajatel on kollektiivläbirääkimise õigus. Belgia õigus ei anna neile selgesõnaliselt õigust läbi rääkida ning jätab tõlgendusruumi küsimuses, kas neil vastav õigus on või mitte. Muu hulgas on õiguskirjanduses asunud seisukohale, et neid iseseisvate töötajate vahel sõlmitud kokkuleppeid ei saa käsitleda kui kollektiivlepinguid tööõiguse kontekstis. Vt ka Wouters, M. The classification of employment relationships in Belgium. – European Labour Law Journal, Vol 10, No 3, 2019, lk 213, 218.

Esimene võimalik viis kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamiseks on anda kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus eraldiseisva staatusega töötajatele. See tähendaks, et töötajate ja täielikult iseseisvate töötajate kõrvale luuakse kolmas vahepealne tööd tegevate isikute kategooria. Selline lähenemine on kasutusel Saksamaal ja Hispaanias. Nimetatud riigid on loonud eraldi töötajaja kategooria, kellel on muu hulgas õigus kollektiivselt läbi rääkida¹⁶⁹. Antud lahendus võimaldab hõlpsalt reguleerida töötajate ja täielikult iseseisvate töötajate vahelisse alasse jäävate töötajate õigusi.¹⁷⁰ Kui anda läbirääkimisõigus eraldiseisvate töötajate grupile, saab seda pidada Euroopa Komisjoni suuniseiga kooskõlas olevaks, kuni kategooriat iseloomustab mõni eelkirjeldatud kolmest suunises toodud tingimusest (näiteks 50% majanduslik sõltuvus või töötajatega kõrvuti tegutsemine).

Saksamaal on kollektiivläbirääkimise õigus lisaks töötajale töötajataolisel isikul (saksa keeles *arbeitnehmerähnliche Person*). Töötajataoline isik on majanduslikult sõltuv ja töötajaga võrreldavat sotsiaalkaitset vajav isik, kes teeb tööd teenuse osutamise või töövõtulepingu alusel isiklikult ja suuresti iseseisvalt. Töötajataoline isik teeb tööd peamiselt ühe isiku kasuks või teenib ühe isiku juurest enam kui 50% oma sissetulekust. Need töötajad, kes osutavad kunsti, kirjandus- või ajakirjateenuseid, kvalifitseeruvad töötajataolise isikuna ka juhul, kui nad teenivad ühe isiku juurest 33% oma sissetulekust.¹⁷¹ Seega antakse loomevaldkonnas tegutsevatele töötajatele läbirääkimisõigus mõnevõrra lihtsamatel tingimustel.

Majanduslikku sõltuvust näitav kriteerium, et osa töötajataolise isiku sissetulekust peab pärinema ühelt isikult, on sätestatud arvestades eeldust, et mida rohkem töötajaja ühe isiku juurest oma sissetulekut teenib, seda enam iseloomustab nimetatud asjaolu pooltevahelist suhet. Suurem sõltuvusmäär õigustab omakorda suuremat kaitsevajadust haavatavas positsioonis töötajatele.¹⁷² Töötajataolise isikuna kvalifitseerumisel ei ole oluline, kui mitme tööd andva isiku juures töötajaja tegutseb. Täidetud peab olema tingimus, et töötajaja saab rohkem kui 50%

¹⁶⁹ Käesolevas magistritöös ei käsitleta muid EL riike, kus on küll kehtestatud eraldiseisev töötajaja kategooria, kuid neil töötajatel ei ole õigust kollektiivselt läbi rääkida või kollektiivlepinguid sõlmida, nagu näiteks Sloveenias. Killhoffer, Z., De Groen, W. D., Lenaerts, K., Smits, I jt. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Luksemburg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019, lk 254. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8280> (15.04.22).

¹⁷⁰ Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötajaja või iseseisev teenusepakkuja? Tallinn: Arenguseire Keskus 2018, lk 55. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (08.03.22).

¹⁷¹ Tarifvertragsgesetz. Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 20.5.2020 I 1055. § 12a. – <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/> (26.03.22).

¹⁷² Davidov, G. Who is a Worker. – Industrial Law Journal, Vol 34, No 1, 2005, lk 67.

(või 33%) oma sissetulekust ühe tööd andva isiku juurest.¹⁷³ Kirjeldatud nõue loetakse täidetuks ka juhul, kui töötajaja saab näiteks neljandiku oma sissetulekust ettevõtte A juurest ja neljandiku ettevõtte B juurest tingimusel, et need mõlemad ettevõtted kuuluvad ühte kontserni.¹⁷⁴ Saksamaal kvalifitseeritakse töötajataoliste isikutena tihti ka platvormitööd tegevad isikud, kuivõrd platvormitööd tegevad isikud teevad tööd isiklikult ja on platvormist majanduslikult sõltuvad.¹⁷⁵

Saksamaa föderaalsete töökohtu praktika kohaselt on töötajataolised isikud iseseisvad töötajad. Töötajataolised isikud on majanduslikult sõltuvad, mis tähendab, et töötajaja toimetulek sõltub tema tööjõu kasutamisest ja sissetulekust, mida ta teenuse osutamise eest saab. Töötajataolisel isikul on kollektiivlääbirääkimise õigus, samuti on tal piiratud hulk teisi töösuhtele iseloomulikke õiguseid nagu õigus tasulisele põhipuhkusele, töötervishoidu ja -ohutust käsitlevate nõuete täitmisele ning diskrimineerimise kaitsele.¹⁷⁶ Samas ei kehti töötajataolise isiku suhtes näiteks miinimumtöötasu nõue. Viimane on saanud kriitikat, sest miinimumtöötasu nõude kohaldamata jätmine võib suurendada töötajataolise isikuna tegutsemise vormi põhjendamatu kasutamist tööd andvate isikute poolt, et hoida kokku miinimumtöötasu maksmise kulu.¹⁷⁷

Hispaanias on majanduslikult sõltuvatel iseseisvatel töötajajatel õigus sõlmida kutsealaste huvide lepinguid (hispaania k *acuerdo de interés profesional*). Nende lepingute sisu osas kehtivad teatud piirangud, teisisõnu ei ole tegemist kollektiivlepingutega klassikalises tähenduses.¹⁷⁸ Majanduslikult sõltuvaks iseseisvaks töötajajaks peetakse isikut, kes teostab tulutoovat majandus- või kutsetegevust tavapäraselt, isiklikult ja vahetult teisele isikule (kliendile) ning kellest töötajaja majanduslikult sõltub. Töötajaja on majanduslikult sõltuv, kui ta saab kliendilt vähemalt 75% oma tulust. Kuivõrd majanduslikult sõltuva töötajaja definitsioon on võrdlemisi spetsiifiline, on sellesse gruppi kuuluvaid töötajajaid praktikas vähe. Ametlikel andmetel on majanduslikult sõltuvaid iseseisvaid töötajajaid registreeritud üksnes

¹⁷³ Sorge, S. German Law on Dependent Self-Employed Workers: A Comparison to the Current Situation under Spanish Law. – *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol 31, No 2, 2010, lk 249.

¹⁷⁴ Weiss, M. Employment versus Self-Employment: The Search for a Demarcation Line in Germany. – *Industrial Law Journal*, Vol 20, No 4, 1999, lk 744.

¹⁷⁵ Schoukens, P., Barrio, A., Montebovi, S. The EU Social Pillar: An Answer to the Challenge of the Social Protection of Platform Workers. – *European Journal of Social Security*, Vol 20, No 3, 2018, lk 227.

¹⁷⁶ Waas, B. The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. – *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol 39, No 3, 2018, lk 631–632.

¹⁷⁷ Brameshuber, E., Zwinger, V. Collectively Agreed (Minimum) Labour Conditions as Protection Boosters'. – *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 34, No 1, 2018, lk 90.

¹⁷⁸ Fulton, L., lk 61.

10 000. See on ligi 0,3% kõigist Hispaanias tegutsevatest iseseisvatest töötajatest.¹⁷⁹ Samuti tuleb kutsealaste huvide lepinguid sõlmides järgida konkurentsioigusest tulenevaid piiranguid. Seni puuduvad pädevate asutuste otsused selle kohta, mis konkurentsioiguse piirangute tähendust täpsemalt selgitaks.¹⁸⁰

Majanduslikult sõltuval iseseisval töötajal on õigus liituda ametiühingutega ja sõlmida kutsealaste huvide lepinguid ettevõttega, kelle heaks nad tegutsevad.¹⁸¹ Lepingus võib kokku leppida töö tegemise viisi, aja ja koha tingimustes. Samuti võivad lepingus sisalduda muud üldised tingimused. Kutsealaste huvide leping kehtib vaid neile iseseisvatele töötajatele, kes on seotud konkreetse lepingu pooleks oleva ettevõttega. Leping on siduv vaid lepingule alla kirjutanud pooltele.¹⁸² Seega erineb kutsealaste huvide lepingu olemus kollektiivlepingust oluliselt, sest seda ei ole võimalik kohaldada ettevõtte- ega sektoriülevalt.

Õiguskirjanduses on sattunud Hispaania regulatsioon kriitika alla. Arvatakse, et riigis on ligi miljon isikut, kes kvalifitseeruks majanduslikult sõltuva iseseisva töötajaja alla. Eeldatavasti puudub neil huvi selliseks ümberkvalifitseerimiseks, sest ümberliigitamisega kaasnev kaitse ja kasu on väikesed. Näiteks ei kohaldu majanduslikult sõltuval iseseisval töötajal miinimumtöötasu ning tervishoiu ja tööohutuse nõuded. Kuigi kollektiivläbirääkimise õigus võiks nimetatud kitsaskohta maandada, ei ole Hispaanias iseseisvate töötajate kollektiivne koondumine kuigi levinud. Seetõttu ei kasuta iseseisvad töötajad tihti koondumise võimalust ka juhul kui seadus seda võimaldab.¹⁸³

Muu hulgas sooviti töötajataolise isiku kategooriat luua Ungari tööseadusesse. Vastav muudatus sisaldas ka asjakohases seaduseelnõus, kuid sellist tööd tegeva isiku kategooriat seadusesse lõpuks siiski ei loodud.¹⁸⁴ Töötajataolisel isikul oleks olnud piiratud hulk töötajale iseloomulikke õigusi nagu õigus miinimumtöötasule ja puhkusele, kuid neil ei oleks võimaldatud kollektiivselt läbi rääkida. Õiguskirjanduses on viidatud, et põhjus eelnõu

¹⁷⁹ Todoli-Signes, A. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal, Vol 10, No 3, 2019, lk 258.

¹⁸⁰ *Ibidem*, lk 266.

¹⁸¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Redacción: 29.12.2021. Art 19. – <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con> (13.03.22).

¹⁸² Todoli-Signes, A., lk 265–266.

¹⁸³ *Ibidem*, lk 266.

¹⁸⁴ Jakab, N. I. On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation. – Zbornik Radova, Vol 50, No 3, 2016, lk 1007.

seadusena jõustumata jäämisele võis olla asjaolu, et selline ulatuslik muudatus pälvis ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide vastuseisu.¹⁸⁵

Seega on iseseisva töötajaja kategooria loomisel võimalik tuua peajasjalikult kaks riiki, millest saab vajadusel regulatsiooni muutmisel eeskuju võtta. Samas nähtub, et vaid Saksamaa näidet eraldiseisva kategooria loomisel saab pidada praktikas õnnestunuks. Hispaanias rakendatakse majanduslikult sõltuva töötajaja kategooriat selle keeruliste tingimuste ja vähese kaasneva kaitse tõttu vähe.

3.2.2. Sektori- või ametialapõhine lähenemine

Teine võimalik viis kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamiseks on anda vastav õigus konkreetsetes sektoris või ametialal tegutsevatele iseseisvatele töötajajatele. Sel viisil on kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendatud Iirimaal, Austrias, Taanis, Prantsusmaal ja Itaalias. Neis riikides on antud läbirääkimisõigus näiteks ajakirjanikele, kunstnikele, muusikutele või teistele loomevaldkonnas iseseisvatele töötajajatele või platvormi kaudu tegutsevatele töötajajatele.

Iirimaal laiendati kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikute ringi 2017. aastal. Iirimaa konkurentsiseaduse muudatustega välistati konkurentsioõiguse piirangute kohaldamisalast teatud ametialal tegutsevate iseseisvate töötajajate kollektiivlepingute sõlmimine. Konkurentsioõiguse ei takista töötingimuste kollektiivläbirääkimisi kolmel iseseisvate töötajajate grupil: pealelugemisega tegelevad näitlejad, sessioonimuusikud ja vabakutselised ajakirjanikud.¹⁸⁶ Iirimaal on läbirääkimisõigus antud ka näiliselt iseseisvatele ja täielikult sõltuvatele iseseisvatele töötajajatele¹⁸⁷, millel peatatakse pikemalt magistritöö järgmises alapeatükis.

Austrias on lisaks töötajajatele õigus kollektiivselt läbi rääkida teatud iseseisvatel töötajajatel, kes tegutsevad meedia valdkonnas. Läbirääkimiste tulemusena sõlmitavaid kokkuleppeid ei peeta kollektiivlepinguteks klassikalises tähenduses, vaid tegemist on nn. üldiste

¹⁸⁵ Solymosi-Szekeres, B. Reflections on the Employee-Like Persons and on Their (Non-)Regulation in Hungary. University of Miskolc: 2019, lk 2–3.

¹⁸⁶ OECD. Competition Issues in Labour Markets – Note by Ireland. Directorate for Financial and Enterprise Affairs Competition Committee. 2018, lk 2–3. – [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)39/en/pdf\(08.03.22\)](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)39/en/pdf(08.03.22)).

¹⁸⁷ *Ibidem*, lk 2.

raamlepingutega (austria k *Gesamtverträge*).¹⁸⁸ Üldiseid raamlepinguid võivad sõlmida vabakutselised ajakirjanikud, kes teevad tööd peamiselt isiklikult meediaettevõtte jaoks, kellel puudub oma ettevõtlusstruktuur ning kes teevad seda tööd pidevalt, mitte vaid kõrvaltegevusena. Lepingutes võib kokku leppida tasutingimustes, kulude hüvitamise tingimustes ja lepingupoolte üldistes õigustes.¹⁸⁹ Lisaks ajakirjanikele võivad üldiseid raamlepinguid sõlmida kodutöölised.¹⁹⁰ Teistel iseseisvatel töötajatel ei ole Austrias kollektiivläbirääkimise õigust. Seetõttu kohalduvad ka näiteks platvormitööd käsitlevad kollektiivlepingud üksnes platvormidel tegutsevatele töötajatele, keda on oluliselt vähem kui platvormidel tegutsevaid iseseisvaid töötajaid.¹⁹¹

Austrias eristatakse töölepinguliste töötajate kõrval ka poolsõltuvaid töötajaid (austria k *freie Dienstnehmer*), kelle alla kuuluvad sarnaselt Saksamaaga töötajataolised isikud. Küll aga ei ole Austrias neil töötajatel kollektiivläbirääkimise õigust. Austria õiguskirjanduses on jagatud seisukohta, et selline õigus peaks töötajataolistel isikutel olema.¹⁹² Täiendavalt on diskuteeritud, et läbirääkimisõiguse puudumine poolsõltuvatel töötajatel on üks peamine põhjus, miks poolsõltuvate töötajatenähtena tegutsetakse võrdlemisi palju. Poolsõltuvate töötajate osas ei kehti üldkohalduvast kollektiivlepingust tulenevat 13. kuu tasu maksmise kohustust. See võimaldab tööd andvatel isikutel hoida kokku tööjõukulu.¹⁹³

Taani näitel võib samuti öelda, et läbirääkimisõigus on eelkõige konkreetsetes valdkonnas tegutsevatele iseseisvatel töötajatel. Taani kollektiivlepingu seadus võimaldab kollektiivlepingute kohaldamist kõigi teenuse osutamise lepingute puhul, kuid on ebaselge, kuidas suhestub see Euroopa Kohtu Kunsteni kohtuasja ja ELTL piiranguga.¹⁹⁴ Administratiivpraktika näeb ette, et ametiühingud saavad kollektiivselt läbi rääkida ajakirjanike, stenograafide ja graafiliste disainerite nimel,¹⁹⁵ teisisõnu saavad läbi rääkida iseseisvad töötajad, kes tegutsevad sarnasel viisil ja tingimustel töötajatega.¹⁹⁶ Läbirääkimisõigus on just vabakutselistel iseseisvatel töötajatel, mitte iseseisvate töötajatel

¹⁸⁸ Brameshuber, E., lk 192.

¹⁸⁹ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Journalistengesetz, Fassung vom 27.03.2022. §§ 17-18. – <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008068> (27.03.22).

¹⁹⁰ Brameshuber, E., lk 192.

¹⁹¹ Loschnigg, G. Platform Work in Austria. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol 41, No 2, 2020, lk 403.

¹⁹² Brameshuber, E., lk 187, 193, 197.

¹⁹³ *Ibidem*, lk 194.

¹⁹⁴ Gundt, N. The Netherlands: Trying to Solve 21st Century Challenges by Using 20th Century Concepts. – *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol 41, No 2, 2020, lk 481.

¹⁹⁵ OECD. *Negotiating Our Way...* Lk 242.

¹⁹⁶ Fulton, L., lk 37–38.

laiemalt.¹⁹⁷ Viimastel aastatel on Taanis sõlmitud ka kollektiivlepinguid, mille reguleerimisalasse kuuluvad platvormidel tegutsevad iseseisvad töötajad.¹⁹⁸ Taani konkurentsiamet on ühe sellise lepingu puhul tuvastanud vastuolu konkurentsioigusega ja leidnud, et kollektiivlepingul võib olla konkurentsi piirav mõju.¹⁹⁹

Prantsusmaa on esimene Euroopa riik, kus sätestati töökoodeksi erand eesmärgiga tagada kollektiivsed õigused konkreetselt platvormi kaudu tegutsevatele iseseisvatele töötajatele.²⁰⁰ Platvormitöö tegijatel, kes on platvormist majanduslikult ja tehniliselt sõltuvad, on õigus astuda ametiühingutesse ja nende kaudu oma kollektiivseid huve kaitsta.²⁰¹ Seadusest ei tulene sõnaselgelt, kas viimane hõlmab endast õigust sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt läbi rääkida.²⁰² Õiguskirjanduses leitakse, et õigus kollektiivselt oma huve kaitsta viitab sellele, et platvormi kaudu iseseisvad töötajad võivad kollektiivselt läbi rääkida.²⁰³ Praegu on teada, et platvormitöö tegijad on seadusmuudatuse pinnalt asutanud ametiühinguid. Seevastu ei ole teada, et platvormitöö tegijaid ühendavad ametiühingud oleksid sõlminud kollektiivlepinguid.²⁰⁴

Itaalias on antud platvormil tegutsevatele iseseisvate töötajatele juurde erinevaid töösuhte iseloomulikke õigusi. Praegu on mõnevõrra ebaselge, kas muudatuste eesmärgiks on olnud anda platvormil tegutsevatele iseseisvatele töötajatele kollektiivseid tööalaseid õigusi.²⁰⁵ 2020. aastal sõlmiti Itaalias kollektiivleping eesmärgiga parandada iseseisvate töötajate töötingimusi, kes tegutsevad platvormil toidukullerina. Kollektiivleping ei saanud Itaalia tööministeeriumi heakskiitu, kuid seda muudel põhjustel kui vastuolu

¹⁹⁷ Charhon, P., Murphy, D. The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector. Meeting the Challenge of Atypical Working. 2016, lk 43. – <https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-work-handbook-en.pdf> (09.03.22).

¹⁹⁸ Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 117.

¹⁹⁹ Danish Competition and Consumer Authority. Commitment decision on the use of a minimum hourly fee. – Danish Competition and Consumer Authority veebilehekülg 26.08.2020. – <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/> (16.04.22).

²⁰⁰ *Ibidem*, lk 253.

²⁰¹ Code du travail. Version en vigueur au 13 mars 2022. Art L7342-6. – https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/2022-03-13/ (13.03.22).

²⁰² Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 253.

²⁰³ Daugareilh, I. The Legal Status of Platform Workers in France. – Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 41, No 2, 2020, lk 415.

²⁰⁴ Palli, B. Peer Country Comments Paper – France. Regulation of platform work in France: From voluntary charters to sector-wide collective agreements? Euroopa Komisjon 2020, lk 2. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23136&langId=en> (24.04.22).

²⁰⁵ Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 253.

konkurentsieeskirjadega.²⁰⁶ See võib viidata asjaolule, et Itaalia seadusmuudatused siiski võimaldavad platvormitöö tegijatel kollektiivlepinguid sõlmida.

Sektor- või ametipõhist lähenemist võib pidada heaks viisiks, kuidas võimaldada läbirääkimisõigust konkreetses valdkonnas, kus on tavapärane tegutseda iseseisva töötajana. Samal ajal tagatakse sektori- või ametipõhise lähenemisega, et läbirääkimisõigus on piiratud ringil isikutest. Neile kollektiivläbirääkimise õiguse andmist on võimalik põhjendada sotsiaaleesmärkidega, fikseerides neis valdkondades tegutsevad iseseisvad töötajad, kes vajavad täiendavat tööalaste õiguste kaitset. Analüüsitud riikide praktikast nähtub, et kõige rohkem on antud läbirääkimisõigus iseseisvatele töötajatele, kes tegutsevad loomevaldkonnas (näiteks muusikud, näitlejad) ja meedia valdkonnas (näiteks ajakirjanikud) või teevad tööd platvormi vahendusel.

3.2.3. Läbirääkimisõigus teenuse osutajatel

Pikemat käsitlust väärrib Hollandi süsteem, kus ei ole loodud eraldi iseseisva töötajaja kategooriat ega antud läbirääkimisõigust sektoripõhiselt. Lähenemine on oluliselt laiem. Hollandi kollektiivlepingu seadus defineerib kollektiivlepingu kui töötajate ja tööandjate vahelise kokkuleppe, kuid täpsustab eraldiseisvalt, et kollektiivlepingu esemeks võivad olla ka teenuse osutamise lepingud.²⁰⁷ Kollektiivlepingu võib sõlmida mitte üksnes töötajate, vaid ka vabakutseliste teenuseosutajate eest ja nimel.²⁰⁸ Sellise laia kollektiivlepingu definitsiooni pinnalt tõstus ka käesolevas magistritöös varasemalt analüüsitud Kunsteni kaasus.

Kunsteni kaasusest hoolimata ei ole Hollandis muudetud kollektiivlepingu seaduses sisalduvat kollektiivlepingu definitsiooni. See-eest on andnud riigi konkurentsiamet välja suunised hinnakokkulepete kohta.²⁰⁹ Tegemist on selgitustega selle kohta, millised võimalused näeb ette Hollandi konkurentsiseadus iseseisvatele töötajatele, et kollektiivselt teenuse pakkumise hindasid ja muid tingimusi läbi rääkida. Suuniste põhirõhk on riigi konkurentsiseaduses kasutatava ettevõtja mõiste sisustamisel.²¹⁰

²⁰⁶ Eurofound. Collective agreement between AssoDelivery and UGL. – Eurofound veebilehekülg 23.07.2021. – <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-assodelivery-and-ugl> (16.04.22).

²⁰⁷ EKo C-413-13, p 3.

²⁰⁸ *Ibidem*, p 6.

²⁰⁹ Authority for Consumers and Markets. Guidelines. Price arrangements between self-employed workers. – <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-07/guidelines-on-price-arrangements-between-self-employed-workers.pdf> (09.03.2022).

²¹⁰ *Ibidem*, p 8.

Konkurentsiameti suunistes sätestatakse üldreegel, mille järgi ei peeta iseseisvat töötajat konkurentsiseaduse tähenduses ettevõtjaks juhul, kui ta töötab faktiliselt kõrvuti ühe või mitme töötajaga ning teda ei ole võimalik nendest töötajatest oma igapäevategevuses eristada. Sellele, et iseseisev töötaja on võrreldavas positsioonis töötajaga, viitavad suunise kohaselt mitmed asjaolud:

- a) töötaja ei määra oma käitumist turul iseseisvalt, vaid seda teevad kliendid (enim viitab töötajaga võrreldavale positsioonile see, kui töötaja käitumise turul määrab üks klient);
- b) töötaja osutab *de facto* kliendi volitusel tasu eest teenuseid, sealjuures on tal juriidiline või faktiline kohustus järgida neid juhiseid, mida peavad järgima töötajad;
- c) võrreldes sama tööd tegeva töötajaga tegutseb töötaja oma töö tegemise aja, koha ja viisi valikul kliendi korraldusel;
- d) töötaja ei kanna kliendi finantsilisi ja ärilisi riske (seda sarnaselt töötajaga, kellel on õigus saada tasu olenemata tööandja turutulemustest);
- e) töötaja võetakse ettevõtte juurde tema lepingulise suhte ajaks ning välismaailm tajub teda ettevõtte osana.²¹¹

Töötajatega kõrvuti tegutsemist ei hinnata üksnes ühe ettevõtte siseselt, vaid seda tehakse ka teiste samalaadsete ettevõtete võrdluses. Näiteks juhul kui ühes restoranis töötavad töötajad, kelle töö on toidu kliendile tarnimine ning teises restoranis tegutsevad iseseisvad töötajad, kes pakuvad kullerteenust läbi platvormi ja oma transpordivahendiga, tegutsevad need iseseisvad töötajad faktiliselt kõrvuti restorani töötajatega.²¹² Täiendavalt vajab mainimist, et töötajaga võrreldava positsiooni hindamisel ei ole määravad näiteks asjaolud, kui pikalt on töötaja konkreetse kliendi heaks tööd teinud või kas töötaja teeb tööd osalise või täistööajaga.²¹³

Eelnevast tuleneb, et Hollandi konkurentsiameti suunised eeldavad juhtumipõhist hindamist. Iga kollektiivlepingut sõlmida sooviva iseseisva töötaja puhul tuleb analüüsida Kunsteni lahendil põhinevaid ja riigisisestalt täpsustatud kriteeriume eesmärgiga teha kindlaks, kas töötaja on tegelikult või näiliselt iseseisev.

²¹¹ *Ibidem*, p 28.

²¹² Monti, G. Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations. – European Competition Journal, Vol 17, No 3, 2021, lk 721–722.

²¹³ Authority for Consumers and Markets. Guidelines. P 32.

Hollandi konkurentsiseaduses on EL kohtupraktikal põhinev erand kollektiivlepingute sõlmimise kohta. Seaduses sätestatakse, et konkurentsi kahjustava kokkuleppe, kooskõlastatud tegevuse ja ettevõtjate ühenduse otsuse keeld ei kehti kollektiivlepingute puhul tingimusel, et leping on töötajate, sh näiliselt iseseisvate töötajate, ja tööandjate organisatsioonide vahelise sotsiaalse dialoogi tulemus. Sealjuures peab lepinguga kaasnema töötingimuste parandamine või kaitse. Kuigi näiliselt iseseisvad töötajad ei ole eelnevalt kirjeldatud juhtudel käsitletavad ettevõtjatena, on selline seaduse täpsustus vajalik, et ka tööandjad oleksid kartellikokkuleppe keelust välistatud, kuivõrd tööandjate ja nende organisatsioonide puhul on tegemist ettevõtjatega.²¹⁴ Arvatavasti põhineb kirjeldatud erand Albany kaasusel.

Juhtudeks, mil iseseisvad töötajad on käsitletavad ettevõtjatena, on kartellikokkuleppe keelust sätestatud tarbija heaolu arvestav erand. Erandi kohaselt on lubatud sellist laadi ettevõtjate kokkulepped, mis aitavad kokkuvõttes kaasa tarbija heaolule. Erandi kohaldumiseks peab kokkuleppe parandama ettevõtja sotsiaalset kaitset ja selles kokkulepitu ei tohi minna kaugemale sellest, mis on vajalik sotsiaalkaitse eesmärgi täitmiseks. Tarbija heaolule aitab kaasa selline kokkuleppe, mis näiteks tagab pakutavate teenuste järjepidevuse või kvaliteedi.²¹⁵ Tegemist on ELTL artikkel 101 lõikel 3 põhineva individuaalerandiga. Tuginedes ELTL sõnastusele, sätestab Hollandi konkurentsiseadus, et lubatud on kokkuleppe, mis aitab parandada kaupade tootmist. Hollandi konkurentsiamet tõlgendab aga kaupade tootmise parandamist võrdlemisi laiaulatuslikult ehk viisil, et kaupade tootmist parandab see, kui töötajad saavad kollektiivlepingute läbi oma sotsiaalset kaitset tagada.²¹⁶

Hollandi konkurentsiameti suuniste eesmärk on, et kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus oleks vaid neil iseseisvate töötajatel, kes seda oma haavatava positsiooni tõttu vajavad. Selleks, et ära hoida kartellide moodustumist, tuleb läbi rääkida soovimatel iseseisvatel töötajatel saada kohalikul konkurentsiametilt sellekohane kooskõlastus. Töötajad peavad esitama konkurentsiametile tõendid, mis näitavad, millised iseseisvad töötajad saavad kollektiivlepingust kasu ning miks neid iseseisvaid töötajaid tuleb käsitleda kui töötajatega kõrvuti tööd tegevaid töötajaid.²¹⁷ Kui Eestis KonkS-i ülalkirjeldatud erandeid sisse tuua, võib olla mõistlik, et nende erandite kohaldumise tõendamise kohustus lasub lepingut sõlmida soovimatel pooltel. Sarnane ettevõtja

²¹⁴ Authority for Consumers and Markets. Guidelines. P-d 43–45.

²¹⁵ *Ibidem*, p 53.

²¹⁶ *Ibidem*, p-d 53–55.

²¹⁷ Monti, G., lk 722.

töendamiskohustus sisaldub näiteks KonkS § 6 lg-s 2. Samuti sisaldub KLS § 4⁴ lg-s 1 sarnast laadi lepingupoolte kohustus. Viimati nimetatud sätte kohaselt tuleb kollektiivlepingu tingimuse laiendamist soovivatel pooltel esitada seaduses sätestatud tingimuste kontrollimiseks asjakohased dokumendid, mis tõendavad seaduse nõuete täitmist.

Rootsi olukord on Hollandi lähenemisega mõneti võrreldav. Rootsis ei ole kollektiivläbirääkimise õigus kõigil teenuse osutajatel nagu Hollandis, kuid läbirääkimisõigus on sõltuva teenuse osutaja staatuses olevatel töötajatel. Kollektiivläbirääkimise õigus on lisaks töötajale igal töötajal, kes teeb teisele isikule tööd ega ole tema poolt töötajana tööle võetud, kuid kes on töötajaga sisuliselt samasuguses positsioonis²¹⁸ ehk on sõltuv teenuse osutaja.²¹⁹ Rootsi tööõigus sätestab sõltuva teenuse osutaja staatused just kollektiivse õiguse eesmärgil²²⁰. Vastav erisus sisaldub Rootsi kollektiivseid töölaseid õigusi reguleerivas õigusaktis.²²¹ Sõltuvale teenuse osutajale laieneb õigus kollektiivselt läbi rääkida ja kollektiivlepinguid sõlmida, kuid talle ei laiene muud töötajale ette nähtud õigused.²²²

Rootsis on kollektiivlepinguid sõlminud platvormid, kes eelkirjeldatud käsitlusega hõlmatakse.²²³ Samuti on kollektiivlepinguid sõlminud vabakutselisena tegutsevad iseseisvad töötajad, eelkõige meedia ja kunsti valdkonnas tegutsevad töötajad. Lisaks on teada, et nende kollektiivlepingute sõlmimise protsessis ei ole seni tulnud praktikas ette õiguslikke takistusi või probleemkohti.²²⁴ Kuivõrd läbirääkimisõigust omava sõltuva teenuse osutajana määratlemine on kohtupraktika sisustada, mitte ei sätesta seadus antud osas konkreetseid piire, on kirjeldatud lähenemine juhtumipõhine ja igakordset analüüsi vajav. Näiteks ei määra seadus, kui palju tuleks töötajal teenida ühelt isikult sissetulekut, et oleks võimalik tuvastada sõltuvust tööd andvast isikust. Rootsi lähenemist võib pidada lähedaseks sellega, mida pakub Euroopa Komisjoni teatis, andes läbirääkimisõiguse töötajatele, kes on töötajatega sarnases positsioonis ega ole majandustegevuses sõltumatu.

²¹⁸ Fulton, L., lk 61.

²¹⁹ Westregard, A. Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Both the Legislator and the Social Partners in the Nordic Model. – European Labour Law Journal, Vol 11, No 2, 2020, lk 148.

²²⁰ Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 253.

²²¹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet t.o.m. SFS 2021:1114. – https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580 (13.03.22).

²²² Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 254.

²²³ *Ibidem*, lk 120.

²²⁴ Fulton, L., lk 57–58.

Samuti vajab taas märkimist Irimaa läbirääkimiste regulatsioon. Magistritöö eelmises alapeatükis analüüsiti, et Irimaal saavad läbi rääkida teatud ametialal tegutsevad iseseisvad töötajad. Lisaks sellele loodi Irimaal mehhanism, mis võimaldab teatud tingimuste esinemisel läbi rääkida näiliselt iseseisvatel töötajatel ja täielikult sõltumatel iseseisvatel töötajatel. Seadus neid termineid ei sisusta. Näiliselt iseseisva töötajaja mõiste sisustamisel saab lähtuda Kunsteni kaasusest. Täielikult sõltuva iseseisva töötajaja mõiste sisustamisel saab lähtuda ILO aruteludel põhinevast selgitusest. Nende selgituste kohaselt on täielikult sõltuv iseseisv töötajaja isik, kes osutab teenuseid teisele isikule lepingu alusel ja kelle peamine sissetulek sellise teenuse osutamisest pärineb mitte rohkem kui kahelt isikult.²²⁵ Viimased vajavad seega juhtumipõhist hindamist pädeva organi poolt.

Selleks, et iseseisvad töötajad saaksid Irimaal kollektiivselt läbi rääkida, tuleb ametiühingutel taotleda pädeva ministri luba. Vastav luba võimaldab täielikult sõltumatel või näiliselt iseseisvatel töötajate gruppidel kollektiivselt tegutseda. Ametiühingul tuleb taotluses näidata, et iseseisvad töötajad, keda nad esindavad, vastavad täielikult sõltuva või näiliselt iseseisva töötajaja määratlusele. Samuti tuleb ametiühingul näidata, et kollektiivlepingul puudub või on väike mõju turul, kus nad tegutsevad. Tõendada tuleb ka seda, et kollektiivlepinguga ei kaasne olulisi kulusid riigile ning et leping ei lähe muul viisil vastuollu konkurentsieeskirjadega. Erialakirjanduse andmetel ei ole 2019. aasta seisuga selliseid erandeid ametiühingu taotlusel tehtud.²²⁶

Hollandi, Rootsi ja Irimaa näidetel võib arvata, et tegemist on võrdlemisi aja- ja ressursimahukate lähenemistega, sest kollektiivlepingu sõlmimise õiguse kindlaks tegemine vajab igakordset juhtumipõhist analüüsi. Samas tagab sellist laadi lähenemine kindlalt, et kollektiivlepingute sõlmimise õigus on just neil töötajatel, kelle puhul on vastava õiguse olemasolu põhjendatud nii praktilistel kaalutlustel kui ka kohtupraktikast pinnalt. Viimane tagab, et kollektiivlepingute sõlmimisega ei kaasne vastuolu ELTL-ga. Väärrib välja toomist, et antud lähenemise puhul on nii Holland kui Irimaa sätestanud spetsiaalse järelevalvemehhanismi. Läbi rääkida soovivad pooled peavad taotlema pädevalt asutuselt loa, et iseseisvad töötajad saaksid kollektiivselt läbi rääkida või kollektiivlepinguid sõlmida.

²²⁵ OECD. Competition Issues in Labour Markets. Lk 2–3.

²²⁶ *Ibidem*, lk 3.

4. KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISTE ÕIGUSE LAIENDAMINE EESTIS

4.1. Läbirääkimisõiguse laiendamise vajadus ja erinevad isikute kategooriad

Selleks, et esitada võimalikud kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamise viisid Eestis, tuleb arvestada nii käesolevas magistritöös varasemalt analüüsitud kollektiivläbirääkimiste eesmärkide, Euroopa Komisjoni teatise kui ka EL liikmesriikide praktikaga. Kollektiivläbirääkimise eesmärkide analüüs võimaldab hinnata, kas ja kuidas on kollektiivläbirääkimise õiguse andmine iseseisvatele töötajatele põhjendatud. Euroopa Komisjoni teatis tagab võimaliku lähenemisviisi kooskõla ELTL-ga. EL riikide praktika analüüs võimaldab lõpliku lahendusvariandi valimisel võtta vajadusel eeskju konkreetse riigi õigusest.

Kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamine teatud grupile iseseisvatest töötajatest läheb kokku käesoleva töö peatükis 1.1 analüüsitud kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise eesmärkidega. ILO pöörab tähelepanu sellele, et viimastel aastakümnetel on hakanud piirid töötajate ja iseseisvate töötajate vahel hägustuma, mistõttu on oluline tagada, et kõik ILO konventsioonide kohaselt kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikud saavad oma läbirääkimisõigust realiseerida²²⁷. Töö varasemas analüüsis toodud uuringutest nähtus, et märkimisväärne osa iseseisvatest töötajatest on madala sissetulekuga ja nende hulgas esineb sageli tööga seotud terviseprobleeme või juhtub õnnetusi. Seetõttu võib kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus teatud iseseisvate töötajate grupil võimaldada neile vajalikku kaitset. Iseseisvatele töötajatele läbirääkimisõiguse andmine läheb kokku kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute funktsioonidega. Eelkõige võimaldab see suurendada pooltevahelist võrdsust ehk edendada töökoha demokraatiat, tagada piisavat tasu, suurendada töökindlust, parandada juurdepääsu sotsiaalkaitsele ning tagada paremat tervishoidu ja tööohutust.

Kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamine teatud iseseisvatele töötajatele, kes vastavat õigust oma huvide ja õiguste kaitseks vajavad, läheb kokku ILO kollektiivläbirääkimisi reguleerivates konventsioonides ja soovitusel tooduga. Näiteks saab seda pidada ILO konventsiooni nr 154 eesmärke täitvaks, mis kohustab riike võtma kasutusele

²²⁷ ILO. Collective bargaining. A policy guide, lk 29.

kollektiivläbirääkimisi edendavaid meetmeid, sealhulgas tagama, et kollektiivläbirääkimisi ei takistaks riigisisese läbirääkimiste mehhanismi ebapiisavus. Sealjuures on oluline täheldada, et ILO konventsioonidest, Euroopa sotsiaalthartast, Euroopa Liidu põhiõiguste hartast ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist ei tulene piirangut osas, mis ilmtingimata välistaks iseseisvate töötajate õiguse kollektiivläbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks.

Teiste isikute jaoks töötavaid töötajaid iseloomustab tihti sõltuvus tööd andvast isikust. Samas on antud sõltuvus igas töö tegemise suhtes erineva ulatuse ja avaldumisvormiga. See teeb kaheldavaks kõigi sõltuvate töötajate puhul ühesuguse regulatsiooni kasutamise.²²⁸ Teatavat gruppi iseseisvaid töötajaid võib iseloomustada nende ebavõrdne positsioon ja vähene võimalus töötamise tingimustes läbi rääkida. Samuti on oluline võimalikult lihtsalt ja õiguskindlalt eristada tegelikult iseseisvaid ja näiliselt iseseisvaid töötajaid. Tegelikult iseseisvatele töötajatele läbirääkimisõiguse andmine ei pruugi enam olla kooskõlas kollektiivläbirääkimiste eesmärkidega. Näiteks ei täida see poolte võrdsustamise eesmärki. Viimast põhjusel, et tegelikult iseseisvaid töötajaid ei saa pidada võrreldes nende lepingupoolega sedavõrd nõrgas positsioonis olevaks, et neile on põhjendatud anda täiendavaid tööalaseid õiguseid.

EL riikide õiguse võrdluse pinnalt saab tuua kolm põhilist praktikas rakendatavat viisi kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamiseks: a) luua eraldi sõltuva iseseisva töötajate kategooria, b) anda läbirääkimisõigus konkreetses sektoris või ametialal tegutsevatele iseseisvatele töötajatele, c) anda läbirääkimisõigus laiemalt teenuse osutajatele, kes on tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad või töötajatega võrreldavas positsioonis. Neil lähenemistel on põhimõttelised erinevused, sest kollektiivläbirääkimise õigus on pandud sõltuma suuremal või väiksemal määral asjaoludest nagu töötajate lepinguline vorm, töötamise valdkond ja iseseisvuse määr. Euroopa Komisjon toob hiljutises teatises omakorda kolm iseseisvate töötajate gruppi, kes välistatakse ELTL art 101 lg 1 piirangust: a) majanduslikult sõltuvad iseseisvad töötajad, b) töötajatega kõrvuti tegutsevad iseseisvad töötajad, c) platvormi kaudu tööd tegevad iseseisvad töötajad.

²²⁸ Pärnits, K., lk 44.

Arvestades eeltoodut on neid võimalusi analüüsid ja kombineerides võimalik, et kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus antakse Eestis mõnele järgnevatest töötajate gruppidest:

- 1) eraldiseisvasse töö tegemise kategooriasse kuuluvad iseseisvad töötajad, keda iseloomustab majanduslik sõltuvus ehk teatud suurusel sissetuleku teenimine ühe tööd andva isiku juurest (regulatsiooni kehtestamise eeskujuks saab võtta Saksa ja/või Hispaania õiguse);
- 2) konkreetses sektoris või ametialal tegutsevad iseseisvad töötajad, kus esineb suurem vajadus kollektiivsete tööalaste õiguste kasutamiseks, eelkõige loome- ja kultuurivaldkond ning platvormitöö (regulatsiooni kehtestamise eeskujuks saab võtta Iirimaa, Austria, Taani, Prantsusmaa ja/või Itaalia õiguse);
- 3) kõik teenuse osutajad, keda iseloomustab töötajaga võrreldav positsioon ehk näiline iseseisvus või majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust (regulatsiooni kehtestamise eeskujuks saab võtta Hollandi, Rootsi ja/või Iirimaa õiguse).

4.2. Eraldiseisev töötajate kategooria

Esimene väljapakutud variant ehk sellist laadi eraldiseisva staatuse kehtestamine Eestis nagu on loodud Saksamaal ja Hispaanias, võimaldab hõlpsalt reguleerida rohkete iseseisvate töötajate õiguseid. Sedasi saab anda rohkemad tööalased õigused neile töötajatele, kes jäävad töötaja ja iseseisva töötajate vahelisse alasse ehk keda iseloomustavad samaaegselt mõningane töökorralduslik iseseisvus ja teatav sõltuvus tööd andvast isikust. Eraldiseisva kategooria kehtestamisega on võimalik vähendada nende töötajate õigusliku staatuse ebakindlust ja parandada nende töö tegemise tingimusi. Sellise kategooriasse kuuluva iseseisva töötajate osas olla põhjendatud piiratud tööalaste õiguste rakendamine, näiteks teatud osas, mis puudutab tervishoidu, töö- ja puhkeajaga või miinimumtöötasu. Eraldiseisva kategooria kehtestamine on leidnud toetust ka õiguskirjanduses²²⁹, kus on muu hulgas viidatud, et tänapäeval on järjest suurem vajadus anda tööõiguslikku kaitset sõltuvatele iseseisvatele töötajatele.

Eraldiseisva staatuse kehtestamisega kaasnevad rakendamisel mitmed probleemkohad. Eraldiseisva majanduslikult sõltuva töötajate staatuse loomisega jätkub probleem sellest,

²²⁹ Erikson, M., Rosin, A., lk 75.

kuidas töötajaid liigitada. Isegi kui majanduslikult sõltuva töötajaja kohta eksisteerib legaalse definitsioon, siis võib selle tõlgendamine osutuda keeruliseks. See teeb omakorda raskemaks töötajaja staatuse kindlaks tegemise süsteemi. Kui tööd tegevate isikute kaksikjaotuse puhul, mil töötajad jaotuvad töötajateks ja iseseisvateks töötajateks, opereeritakse põhiliselt töötaja mõistega, siis kolmanda töötajaja kategooria loomisel tuleks ka selle tähendus sisustada ja seda tõlgendada.²³⁰

Samuti võib eraldiseisva kategooria loomine kaasa tuua olukorra, kus töötajad kvalifitseerivad töötajaid taotluslikult valesti eraldiseisvasse kategooriasse. Viimast põhjusel, et majanduslikult sõltuva staatusega töötajajatega kaasneb töötajajale väiksem kulu võrreldes töötajajatega, kuivõrd neile laieneb vähem tööalaseid ja sotsiaalse kaitstusega seotud õigusi.²³¹ Käesoleva töö varasemast analüüsist nähtus, et viimati nimetatud on aset leidnud näiteks Austrias, kus tööd andvad isikud kasutavad kulude kokkuhoiu eesmärgil eraldiseisva töötajaja kategooria võimalust võrdlemisi palju.

Eraldiseisva töötajaja kategooria praktiline rakendamine on keeruline. Juhul kui õigusruumis eksisteerivad kolm tööd tegevate isikute gruppi, muutub töötajajate kvalifitseerimisega seotud vaidluste lahendamine keerulisemaks. Erinevate töö tegemise kategooriate piirid hägustuvad. Lisaks tuleb leida töötaja ja töötajaja huvide tasakaal küsimuses, et milliste tööalaste õiguste andmine eraldiseisva kategooria töötajajatele on põhjendatud ja milliste mitte. Ühelt poolt ei tohi eraldiseisvasse töötajajate gruppi kvalifitseerumisega kaasneda liiga vähe tööalaseid õiguseid. Sellisel juhul võib uue kategooria loomine ebaõnnestuda sarnaselt Hispaaniaga, kus väheste kaasnevate õiguste tõttu on eraldiseisva kategooria kasutamine vähene ja kasutamise huvi madal. Samal ajal ei tohi eraldiseisva kategooria töötajajatel olla liiga palju tööalaseid õigusi, sest nii kaotab eraldi kategooria sisult oma mõtte. Vajadusel saab antud küsimuses eeskuju võtta Saksa õigusest, kus eraldiseisva kategooria loomine näib olevat hästi õnnestunud. Saksamaal kaasnevad neile töötajajatele õigused kollektiivlääbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks. Samuti kohalduvad neile töö- ja puhkeaja, töötervishoiu ja tööohutuse ning võrdse kohtlemise nõuded.

Eraldiseisva töötajajate grupi kehtestamisega võib probleemiks osutuda selle korrektne hõlmatus ja eesmärgi täitmine. Teisisõnu võib eraldiseisev kategooria tulenevalt kvalifitseerimisvaidluste kohtupraktikast hakata aja möödudes hõlmama eesmärgipäratult palju

²³⁰ Erikson, M., Rosin, A., lk 65–66.

²³¹ Erikson, M., Rosin, A., lk 66.

või vähe töötajaid. Arvestada tuleb riskiga, et eraldiseisvasse kategooriasse võidakse hakata kvalifitseerima töötajaid, kes nende iseseisva staatuse tõttu ei peaks sinna kuuluma. Selline tulem võib tuua kaasa kartellikokkulepped, konkurentsi kahjustumise ja vastuolu ELTL-ga. Samuti võib aset leida vastupidine, et eraldiseisvast kategooriast hakkab aja jooksul välja jääma neid töötajaid, kes kategooriasse peaksid kuuluma. Nii jäävad haavatavas positsioonis olevad töötajad vajalikust kaitsest ilma.

Kokkuvõttes on kaheldav, kas eraldiseisva kategooria loomine Eestis on mõistlik. Teiste riikide õiguse analüüsist nähtus üksnes kaks riiki, kus on loodud eraldi töötajate kategooria, kellel on läbirääkimisõigus. Neist omakorda ühes ei ole loodud regulatsioon kõige õnnestunum. Lisaks nähtub eeltoodust, et eraldiseisva kategooria loomisega kaasneb arvukalt praktilisi probleemkohti, näiteks selle rakendamise keerukus ja piiride hägustumine erinevate töö tegemise kategooriate vahel.

Kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse laiendamise võimalikke variante analüüsides on oluline arvestada sellega, et Eestis on kollektiivlepingutega kaetus madal. Seega olukorras, kus muudatuste eesmärk on võimaldada laiemale hulgale töötajatest kollektiivläbirääkimise õigus, tuleks otsida meetmeid, mis ei too kaasa sedavõrd ulatuslikke muudatusi õigusruumis. Võimalusel tuleks kollektiivlepingute sõlmimise õiguse laiendamisel eelistada selliseid meetmeid, mille puhul on sama eesmärki võimalik täita proportsionaalsemaid muudatusi tehes.

4.3. Sektori- või ametialapõhine lähenemine

Järgmine võimalus kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamiseks on anda läbirääkimisõigus teatud sektoris või ametialal tegutsevatele iseseisvatele töötajatele. EL riikide võrdlusest nähtus, et võrreldavates riikides on läbirääkimisõigus antud eelkõige näitlejatele, muusikutele ja ajakirjanikele. Eestis võib olla samuti asjakohane anda läbirääkimisõigus vabakutselist või loometööd tegevatele iseseisvate töötajatele. Äriregistri andmetest nähtub, et Eestis tegutseb arvukalt loome- ja kultuurivaldkonna ametiühinguid, mis koondavad ajakirjanikke, näitlejaid,

lauljaid ja meediaga seotud ametialasid.²³² Lisaks on üle Eesti loodud arvukalt kultuuritöötajate ametiühinguid.²³³

Kuivõrd loome- ja kultuurivaldkondades on huvi koonduda märgatav, võib neis valdkondades olla ka huvi kollektiivlepinguid sõlmida. Näiteks nähtub Eesti Ajakirjanike Liidu, Televisiooni Loometöötajate Liidu ja Eesti Rahvusringhääling kollektiivlepingust, et lepingu kohaldamisala hõlmab nii töölepingulisi töötajaid kui ka „kutseliidu liikmetest lepingulisi töötajaid.“²³⁴ Ei saa välistada, et sellist laadi lepingutingimuse sõnastuse eesmärk on olnud kohaldada kollektiivlepingut ka muu lepingu kui töölepingu alusel tööd tegevatele isikutele. Selleks, et teha kindlaks tegelik huvi neis valdkondades kollektiivlepinguid sõlmida, oleks mõistlik seda täiendavalt uurida ja kaardistada.

Lisaks võib olla asjakohane kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse laiendamine transpordisektoris. Transpordisektoris on sõlmitud kollektiivlepinguid, kus lepingu kohaldamisalasse kuuluvad nii töötajad kui ka FIE-d. Kollektiivlepingut kohaldatakse FIE-dele veoseveo kollektiivlepingus. Kollektiivlepingus sätestatud töötasu tingimusi laiendatakse FIE-dele, kellega sõlmitud leping vastab töölepingu tunnustele ja kelle peamiseks lepingust tulenevaks ülesandeks on veosevedu maanteel.²³⁵ Lisaks on laiem kollektiivlepingu isikuline kohaldamisala sätestatud sõitjateveo kollektiivlepingus. Sealseid töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimusi laiendatakse sektoriüleselt „töötajatele, sõltumata nendega sõlmitud lepingu liigist“.²³⁶ Kollektiivlepingu juurde on pooled koostanud kollektiivlepingut selgitava kommentaaride kogumiku, milles täpsustatakse, et kollektiivleping kohaldub töövõtulepingu alusel tööd tegevatele isikutele, sealhulgas FIE-dele.²³⁷

²³² Nt Eesti Ajakirjanike Liit, Eesti Teatriliit, Eesti Riikliku Sümfooniaorkestri Muusikute Liit, RO Estonia sümfooniaorkestri muusikute liit, Televisiooni Loometöötajate Liit, Eesti Telekommunikatsiooni ja Infotehnoloogia Töötajate Ametiühing,

²³³ Nt Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit, Harju Kultuuritöötajate Ametiühing, Narva Kultuuriametiühingute Linnaühendus, Põlvamaa Kultuuritöötajate Ametiühing ja Hiiumaa Kultuuritöötajate Ühendus, Saaremaa Kultuuritöötajate Ametiliit, Tallinna Kultuuritöötajate Ametiühing,

²³⁴ Eesti Ajakirjanike Liidu veebilehekülj. Eesti Ajakirjanike Liit, Televisiooni Loometöötajate Liit ja ERR allkirjastasid kollektiivlepingu. Pressiteade. – <http://www.eal.ee/pr/20190119.html> (10.03.22).

²³⁵ Veoseveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel kehtivusega 01.05.2019 kuni 30.04.2022. p 4. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2019/01/VEOSEVEO-YTK.pdf> (10.03.22).

²³⁶ Sõitjateveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel kehtivusega 13.04.2020 kuni 31.03.2023. P 4 – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2019/12/S%C3%B5itjateveo-%C3%9CTK-2020-2023.pdf> (10.03.22).

²³⁷ Sõitjateveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel, ametlikud kommentaarid. P 8. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2020/02/S%C3%B5itjateveo-%C3%9CTK-2020-2023-ametlikud-kommentaariid.pdf> (10.03.22).

Lähenedes sektori- ja valdkonnapõhiselt ning võttes eeskju Prantsusmaa lähenemisest, võib Eestis olla asjakohane kollektiivläbirääkimise õiguse andmine platvormitöö tegijatele. Eelkõige võib olla asjakohane läbirääkimisõigus anda kohapõhist platvormitööd²³⁸ tegevatele kulleri- ja taksoteenust osutavatele töötajatele. EL-is sõlmitud kollektiivlepingud platvormitöö tegijatega on põhiliselt sõlmitud kohapõhist platvormitööd tegevate töötajatega, eelkõige toidukulleritega. Kohapõhise platvormitöö puhul on töötajatel tavapärast lihtsam organiseeritult tegutseda, neil on selged ühisele tegutsemisele suunavad probleemid ning töötavhoidu ja tööohutust puudutavad väljakutsed²³⁹. Platvormitöö reguleerimiseks sobivad hästi valdkonnaülesed kollektiivlepingud. Viimast põhjusel, et platvormitöö tegijaid iseloomustab töötajate geograafiline hajutatus ja suur voolavus töötajad tegutsevad tihti samaaegselt mitmel platvormil.²⁴⁰

Platvormitöö tegijate võimalus töötingimusi läbi rääkida on üldiselt vähene või puudulik. Platvormitöö tegijad on tööd tehes tihti võrreldavas positsioonis töötajatega. Näiteks juhib platvorm tööprotsessi ja annab töötajale järgimiseks kohustuslikke korraldusi²⁴¹. Samal ajal võib töötajatel olla vaid näiline õigus vabalt sõidupakkumisi vastu võtta ja minimaalne võimalus töötamise tingimusi muuta²⁴². Üldiselt tuleks platvormitöö tegijaid pidada piisavalt haavatavas positsioonis olevateks, et oleks põhjendatud neile kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse andmine. Viimast kinnitab ka Euroopa Komisjoni suunis ELTL art 101 lg 1 kohaldamisala kohta.

Platvormitöö tegijate vajadusele oma huve kaitsta viitavad Eestis korraldatud platvormitöö tegijate meeleavaldused. Platvormi kaudu taksoteenuse osutajad avaldasid 2018. aastal korduvalt meelt selle vastu, et platvorm muutis ühepoolselt platvormil rakendatavat hinnastamissüsteemi. Uus hinnastamissüsteem tõi kaasa madalama sissetuleku teenuse osutamise eest.²⁴³ Sellise olukorra kordumist võimaldab ära hoida see, kui platvormidel ja platvormitöö tegijatel on võimalik leppida kokku töö tegemise tingimustes, näiteks

²³⁸ Platvormitöö saab jaotada oma tüübilt kohapõhiseks ja veebipõhiseks, mida eristab asjaolu, kas töö tegemiseks on vajalik füüsiline kohalolu konkreetse asukohas (nt takso- ja kullerteenus) või mitte (tööd saab teha vabalt valitud kohas, nt töötajaja kodust). Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 43.

²³⁹ Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 117.

²⁴⁰ *Ibidem*, lk 84.

²⁴¹ European Commission. 2022/C 123/01. P 28.

²⁴² Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., Ojamäe, L., lk 32, 34.

²⁴³ Kõrtsini, T. Taxify juhid kogunesid meeleavaldusele. – Eesti Õhtuleht 26.01.2018. – <https://www.oh tuleht.ee/854557/fotod-ja-video-taxify-juhid-kogunesid-meeleavaldusele> (20.04.22); Pärigma, R., Putting, A. FOTOD JA VIDEO | Taxify juht: varasemalt oli brutopalk üle tuhande euro, nüüd teenime 600-800 euro vahel. – Äri leht 02.02.2018. – <https://arileht.delfi.ee/artikkel/80993049/fotod-ja-video-taxify-juht-varasemalt-oli-brutopalk-ule-tuhande-euro-nuud-teenime-600-800-euro-vahel> (20.04.22).

miinimumtöötasus. Võttes arvesse, et platvormitöö tegijad Eestis on varasemalt oma töötingimuste üle kollektiivselt meelt avaldanud, võib spekuloida, et neil on huvi koonduda ja töötingimusi kollektiivselt läbi rääkida.

Eraldiseisvalt tuleb küsida, et kui võimaldada kollektiivsed töölased õiguseid teatud iseseisvatele töötajatele, siis kas neile on põhjendatud anda täielik õigus kollektiivlepingute sõlmimiseks. Magistritöö eelnevast analüüsist nähtus, et näiteks Austrias võimaldatakse iseseisvatel töötajatel sõlmida üldiseid raamlepinguid, kus on võimalik leppida kokku tasu- ja kulude hüvitamise tingimustes ning lepingupoolte üldistes õigustes. Hispaanias võivad iseseisvad töötajad sõlmida piiratud sisuga kutsealaste huvide lepinguid. Neis lepingutes saab kokku leppida tingimustes, mis puudutavad töötamise viisi, aega ja kohta ning üldiseid lepingulisi tingimusi. Kutsealaste huvide leping kehtib vaid sellele alla kirjutanud pooltele, mis ei võimalda lepinguid sõlmida sektori- või riigiülelalt.

Esmapilgul ei näi sellist laadi kollektiivläbirääkimise õiguse teostamise piirang põhjendatud. Kui läbirääkimisõigus teatud töötajate grupile antakse, on nende puhul järelikult kindlaks tehtud, et ühel või teisel põhjusel vajavad nad paremat tööalaste õiguste kaitset. Sellest tulenevalt ei nähtu põhjuseid, miks tuleks nende poolt sõlmitavate kollektiivlepingute sisu piirata. Kui võimaldada iseseisvatel töötajatel sõlmida kollektiivlepinguid oma klassikalises tähenduses, tähendab see võimalust rakendada kollektiivlepingute laiendamise mehhanismi, mis aitab hõlpsalt parandada suure hulga iseseisvate töötajate tingimusi korruga. Näiteks sobivad platvormitöö jaoks hästi valdkonnaülel kollektiivlepingud, sest platvormitöö tegijaid iseloomustab töötajate geograafiline hajutatus ja suur voolavus töötajad tegutsevad tihti samaaegselt mitmel platvormil²⁴⁴. Seetõttu on neile töötajatele põhjendatud kollektiivlepingu tingimuse laiendamise võimaldamine, mida näiteks Hispaania õigus ei võimalda.

Kokkuvõttes võib Eestis olla asjakohane kollektiivläbirääkimise õiguse andmine sektori- või ametiala põhisel. Läbirääkimisõiguse andmine näib põhjendatud neile iseseisvatele töötajatele, kes tegutsevad kultuuri- ja loomevaldkonnas, veosektoris või teevad kohapõhist tööd platvormi vahendusel. Välistatud ei ole, et vastav vajadus või huvi võib esineda lisaks mõnes muus valdkonnas või ametialal. Kui anda läbirääkimisõigus konkreetses valdkonnas või ametialal tegutsevatele iseseisvatele töötajatele, peab see olema selgelt põhjendatud. Näiteks võib töötajate, ettevõtete ja avalikkuse silmis tõstatada küsimus, miks ühes või teises

²⁴⁴ Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits I. jt, lk 84.

valdkonnas vastav õigus on või ei ole. Seetõttu tuleb põhjalikult kaardistada, millistes valdkondades on töötajate läbirääkimisõiguse andmine põhjendatud.

Oluline on veenduda, et kollektiivläbirääkimise ja kollektiivlepingute sõlmimise õiguse andmine teatud sektoris või ametialal tegutsevatele töötajatele oleks kooskõlas ELTL-ga. Selleks peab valdkonna- või ametialapõhist lähenemist õigustama mõni Euroopa Komisjoni suunises kirjeldatud võimalus. See tähendab, kui esimene tingimus läbirääkimisõiguse olemasoluks saab olema konkreetnes sektoris tegutsemine, siis teise tingimusena peab olema täidetud mõni Euroopa Komisjoni suunise kriteerium – näiteks see, et töötajate tegutseb töötajatega kõrvuti, töötajate on majanduslikult sõltuv või töötajatele läbirääkimisõiguse andmine täidab sotsiaaleesmärke.

4.4. Töötajatega võrreldav positsioon või majanduslik sõltuvus

Järgmine võimalik lähenemisviis põhineb Hollandi, Rootsi ja Iirimaa näitel. Selle variandi kohaselt antakse kollektiivläbirääkimise õigus kõigile teenuse osutajatele, kes on töötajatega võrreldavas positsioonis ehk näiliselt iseseisvad või on tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad. Kui võtta eeskujuna Hollandi õigusest ja anda läbirääkimisõigus näiliselt iseseisvatele teenuse osutajatele, vajab näilise iseseisvuse tuvastamine igakordset juhtumipõhist analüüsi. Näiteks tuleb tuvastada, kui vaba on töötajate töö tegemise aja, koha ja viisi valikul. Sel viisil on läbirääkimiseks õigustatud isikute ringi keeruline üheselt määratleda. Läbirääkimisõiguse kindlaks tegemine saab olema aja- ja ressursikulukas. Samas arvestab selline lahendus Euroopa Kohtu praktikaga.

Kui võtta eeskujuna Rootsi või Iirimaa majandusliku sõltuvuse kriteeriumist, ei ole olukord oluliselt lihtsam, sest ka need lähenemised eeldavad juhtumipõhist analüüsi. Rootsis hinnatakse majanduslikku sõltuvust vaadeldes kõiki asjaolusid kogumis. Irimaal näitab majanduslikku sõltuvust see, et isiku peamine sissetulek teenuse osutamisest pärineb mitte rohkem kui kahelt isikult. Vajab mainimist, et käesolev lahendusvariant erineb eraldiseisva majanduslikult sõltuva töötajate kategooria loomisest selle poolest, et käesolevat varianti rakendades säilib töötajate süsteemi kaksikjaotus. Tööd tegevad isikud kvalifitseeruvad jätkuvalt kas töötajateks või iseseisvaks töötajaks. Küll aga antakse antud variandi puhul kollektiivläbirääkimise õigus täiendavalt neile iseseisvatele töötajatele, keda iseloomustab teatud sõltuvusmäär tööd andvast isikust. Muid tööalaseid õigusi neile ei laiene, seega faktiliselt ei ole tegemist eraldiseisva töötajate kategooriaga.

Läbirääkimisõiguse tuvastamine on lihtsam, kui majandusliku sõltuvuse kindlaks tegemine ei vaja igakordset põhjalikku analüüsi. Selle saavutamiseks võib nii Hollandi, Rootsi ja Iirimaa kui ka Saksamaa ja Hispaania näiteid kombineerida. Sel moel on võimalik läbirääkimisõigus seostada konkreetse majandusliku sõltuvuse määraga. Hispaanias näitab majanduslikku sõltuvust see, kui töötajate teenib ühe isiku juurest enam kui 75% oma sissetulekust. Saksamaal on viimati nimetatud näitaja 50%. Sarnaselt Saksamaaga asub Euroopa Komisjon ELTL art 101 kohaldamisala selgitavates suunistes seisukohale, et majanduslikku sõltuvust näitab see, kui töötajate teenib ühe isiku juurest vähemalt 50% oma sissetulekust.

Kui majanduslikku sõltuvust näitab konkreetne protsent, on läbirääkimisõiguse kindlaks tegemine võrdlemisi lihtne. Samas tuleb mõnda, et isegi kui õigusruumis seotakse majandusliku sõltuvusega konkreetne protsentnäitaja, ei ole välistatud, et konkreetsest protsendist vähem tasu teenivad isikud ei oleks *de facto* majanduslikult sõltuvad. Näiteks võivad läbirääkimisõigusest sel viisil ilma jääda need töötajad, kes teenivad tasu mitme tööd andva isiku juurest. Need isikud ei pruugi olla tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad õiguslikus tähenduses, kuid võivad olla sellegipoolest tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad faktilises tähenduses.

Siiski on variant anda kollektiivläbirääkimise õigus võlaõiguslike teenuse osutamise lepingu alusel töötajatele, kes teenivad vähemalt pool oma töö eest saadavast aastasest sissetulekust tööd andvalt isikult. Sellist laadi lähenemine ei vaja ulatuslikke ja põhimõttelisi muudatusi õigusruumis. Tulenevalt Euroopa Komisjoni suunistest on tagatud antud lähenemise kooskõla ELTL-ga. Samal ajal tagab kirjeldatud lähenemine kaitse töötajatele, kelle sõltuvusmäär tööd andvast isikust on märkimisväärne. Antud lähenemise puhul vajavad sellegipoolest lahendamist teatud praktilist laadi küsimused, eelkõige see, kuidas ja mis ajast tuleb aastast kogusissetulekut hinnata ehk majanduslikku sõltuvust tuvastada (näiteks kui kaua peab töötajate enne kollektiivlepingu sõlmimise õiguse saamist vastaspoole juures tegutsema, et tema sõltuvusmäär oleks võimalik ammendavalt hinnata).

Tuleb mõnda, et eeltoodud lähenemine ei pruugi praktikas sobida kuller- ja taksoteenust osutavate platvormitöö tegijatele. Platvormitöö tegijate seas on tavapärane mitme mobiilirakenduse kaudu töötamine²⁴⁵. Kui siduda kollektiivläbirääkimise õigus sellega, kui

²⁴⁵ Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., Ojamäe, L., lk 32.

suure protsendi tasu saab töötegija ühelt platvormilt, ei pruugi paljud platvormitöö tegijad saada õigust kollektiivselt läbi rääkida. Viimast põhjusel, et nende sissetulek pärineb mitmelt erinevalt platvormilt ehk mitmest erinevast allikast.

Mainitud probleemkohast tulenevalt võib olla põhjendatud, et käesoleva magistritöö peatükis esitatud teist ja kolmandat lahendusvarianti kombineeritakse. Teisisõnu, et kollektiivlepinguid võimaldatakse sõlmida nii kõigil platvormitöö tegijatel, olenemata nende majandusliku sõltuvuse määrast (valdkonna- või ametiala põhine lähenemine) kui ka neil teenuse osutajatel, kes on majanduslikult sõltuvad (majandusliku sõltuvuse määral põhinev lähenemine).

Olenemata sellest, kuidas kollektiivläbirääkimise õigust Eestis laiendada, võib olla mõistlik sätestada töötegijatele kohustus, et kollektiivlepingud pädevate asutustega kooskõlastada. See aitab maandada riski, et iseseisvad töötegijad sõlmivad konkurentsieeskirjadega vastuolus olevaid kollektiivlepinguid. Järelevalvemehhanismi kehtestamiseks on võimalik eeskuju võtta Hollandi või Iirimaa õigusest. Hollandis peavad iseseisvad töötegijad esitama kollektiivlepingu kooskõlastamiseks konkurentsiametile. Iirimaal peavad iseseisvaid töötegijaid taotlema luba kollektiivläbirääkimisteks. Mõlemal juhul tuleb töötegijatel tõendada nende kollektiivläbirääkimise õiguse olemasolu.

Kui Eestis kollektiivläbirääkimise õigust iseseisvatele töötegijatele laiendada, võib samuti täiendada kontrollimehhanismi rakendamist kaaluda. Võimalus on anda vastav volitus kollektiivlepinguid kooskõlastada asjakohasele ministrile – näiteks näeb sarnast laadi volituse ette KLS § 4⁴ – või Konkurentsiametile. Sellist laadi täiendavat järelevalvemehhanismi võimaldavad ILO konventsiooni nr 98 art 3 ja soovitus nr 163 art 3 punkt b. Konventsioon annab riigile õiguse teostada järelevalvet selle üle, kas kollektiivleping vastab siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustele. Soovitus kohaselt on oluline, et läbirääkimisõiguse üle otsustades põhineb otsustus objektiivsetel kriteeriumitel, mis on koostatud konsulteerides töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonidega. Kontrollimehhanismi loomise alternatiiv või võimalik lisameede on luua konkurentsioiguse ja kollektiivse tööõiguse suhestumist ning iseseisvate töötegijate läbirääkimisõigust selgitavad suunised. Sellist laadi suunised on koostanud Hollandi konkurentsiamet.

Olenemata sellest, milline lähenemisviis kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamiseks valida, vajab eelduslikult üle vaatamist KLS-is sisalduv kollektiivlepingu mõiste. KLS võimaldab kollektiivlepingu sõlmimist töötajatel ja tööandjatel. Vajadusel võib õigusruumi muutes

tõstatuda vajadus täiendada ka KonkS-i, sätestades seal konkreetsed kollektiivlepingute sõlmimise õigust käsitlevad erandid. Kui anda iseseisvate töötajatele kollektiivlääbirääkimise õigus, kaasneb sellega KTTLS-ist tulenev õigus lepitusele ja kollektiivsete aktsioonide korraldusele. See tagab poolte huvide ja õiguste kaitse võimalus juhaks, mil kollektiivlepingu sõlmimisel ja täitmisel tekib pooltel lahkarvamusi. Kollektiivlääbirääkimise õigust laiendades on esmatähtis teha seda viisil, et see tekitaks võimalikult väikese tõenäosusega vastuolu ELTL art 101 lg-ga 1.

Asjakohane on välja tuua, et kuigi kollektiivlääbirääkimiste edendamise üheks kõige lihtsamaks regulatiivseks vahendiks võib pidada kollektiivsete õiguste laiendamist teatavatele iseseisvatele teenuse osutajatele, juhib OECD tähelepanu, et oluline on ka töötajate õige kvalifitseerimise tagamine. Viimast on võimalik tagada näiteks järelevalve kaudu. Iseseisvad töötajad jäävad tihti „halli tsooni“, kus puudub kindlus, kas tegemist on töölepingulise töötaja või tegelikult iseseisva töötajaga.²⁴⁶ Seetõttu võib ainuüksi töötajate õige kvalifitseerimise suurendamine aidata oluliselt kaasa kollektiivsete tööalaste õiguste tõhusale kaitsele. Sedasi väheneb nende töötajate hulk, kes on töösuhte varjamise või ettevõtte kulude kokkuhoiu eesmärgil kvalifitseeritud töölepingulise töötaja asemel iseseisva töötajana.

²⁴⁶ OECD. Negotiating Our Way... Lk 230–231.

KOKKUVÕTE

Magistritöös otsiti vastust küsimusele, kas ja kuidas võiks Eestis kollektiivlääbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks õigustatud isikute ringi laiendada. Uurimisküsimusele vastamiseks tuli esmalt välja selgitada, kas kollektiivlääbirääkimise õiguse andmine iseseisvatele töötajatele on põhjendatud ja mõistlik. Selleks analüüsiti kollektiivlääbirääkimiste eesmärgi ja rahvusvahelisi kollektiivlääbirääkimisi käsitlevaid õigusakte. Nimetatud analüüsi pinnalt järeldus, et läbirääkimisõiguse andmine teatud iseseisvatele töötajatele on kooskõlas kollektiivlääbirääkimiste eesmärkidega. Kollektiivlääbirääkimise eesmärgid on näiteks lepingupoolte ebavõrdsete positsioonide tasakaalustamine, piisava tasu tagamine, sissetulekute võrdsustamine, töötajate töökindluse suurendamine, sotsiaalkaitsele juurdepääsu parandamine ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete parem tagamine. Tihti vajavad iseseisvad töötajad sellist laadi täiendavat kaitset ja tagatist.

Magistritöös järeldati, et kollektiivlääbirääkimise õiguse laiendamine teatud iseseisvatele töötajatele on kooskõlas rahvusvaheliste õigusaktidega nagu ILO konventsioonid ja soovitusel, Euroopa sotsiaalharta, Euroopa Liidu põhiõiguste harta ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. Nimetatud õigusaktidest ei tulene piirangut osas, mis ilmingimata välistaks iseseisvate töötajate õiguse kollektiivlääbirääkimisteks ja kollektiivlepingute sõlmimiseks. Mitmed nimetatud õigusaktid kasutavad töötaja mõistet laias (*worker*), mitte kitsas tähenduses (*employee*). Seega võivad sealsed õigused ja kohustused lisaks töötajatele hõlmata iseseisvaid töötajaid. Näiteks on leidnud kinnitust, et iseseisvatel töötajatel peaksid olema ILO konventsioonide nr 87 ja 98 õigused, samuti annab Euroopa sotsiaalharta neile kollektiivlääbirääkimise õiguse.

Täiendavalt vajab märkimist, et magistritöös käsitleti küsimust, kellel on praegu Eestis võimalik kollektiivlepinguid sõlmida. Seadust süstemaatiliselt, ajalooliselt ja grammatiliselt tõlgendades tuleb järeldada, et KLS seob kollektiivlepingute sõlmimise õiguse kitsalt töölepingulise suhtega. Seadust ei ole võimalik tõlgendada viisil, et seadus annab kollektiivlepingute sõlmimise õiguse iseseisvatele töötajatele.

Vastamaks küsimusele, kuidas võiks Eestis kollektiivlääbirääkimise õigust iseseisvatele töötajatele laiendada, analüüsiti teiste EL riikide õigust ja Euroopa Komisjoni teatist kollektiivlääbirääkimise õiguse kohta. Analüüsi pinnalt kaardistati kolm võimalust

läbirääkimisõiguse laiendamiseks. Tuleb möönda, et igal võimalusel on nii positiivseid aspekte kui kitsaskohti. Autor peab kõigi väljapakutud võimaluste puhul võimalikuks, et nendega saab tagada kooskõla ELTL art 101 lg-st 1 tuleneva konkurentsioiguse piiranguga. Eestis võib kaaluda järgmiste võimaluste rakendamist:

- 1) kehtestada eraldiseisev majanduslikult sõltuva iseseisva töötajate kategooria, kellele antakse nii kollektiivsed tööalased õigused kui ka piiratud hulk individuaalseid tööalaseid õiguseid;
- 2) anda iseseisvatele töötajatele kollektiivläbirääkimise õigus valdkonna- või ametialapõhiselt;
- 3) anda kollektiivläbirääkimise õigus kõigile võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötajatele, kes on tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad.

Esimene võimalus tähendab, et töötaja ja iseseisva töötajate kõrvale luuakse kolmas vahepealne sõltuva iseseisva töötajate kategooria. Selline võimalik viis läbirääkimisõiguse laiendamiseks põhineb Saksamaa ja Hispaania õigusel. Euroopa Komisjoni teatis välistab ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalast kollektiivlepingud, mille sõlmivad majanduslikult sõltuvad iseseisvad töötajad. Esimene variant võimaldab hõlpsalt reguleerida nende töötajate õiguseid, kelle töö tegemist iseloomustavad üheaegselt töösuhtele ja iseseisvale teenuse osutamisele iseloomulikud tunnused. Sel viisil on võimalik vähendada nende isikute õigusliku staatuse ebakindlust ja parandada nende töö tegemise tingimusi.

Magistritöö analüüsist nähtus, et kirjeldatud lahendusel on mitmeid kitsaskohti. Kui töötaja ja täielikult iseseisva töötajate kõrvale luuakse kolmas töötajate kategooria, teeb see lepinguliste suhete kvalifitseerimise keerulisemaks. Viimast põhjusel, et ühte lepingulist suhet võivad iseloomustada erinevad tunnused kolmest erinevast kategooriast. Samuti võib osutada keeruliseks leida tasakaal küsimuses, milliste tööalaste õiguste andmine eraldiseisvale töötajate kategooriale on põhjendatud ja milliste mitte. Eraldiseisev töötajate kategooria on edukat rakendamist leidnud Saksamaal. Hispaanias ei ole loodud kategooria kõige õnnestunum, sest väheste kaasnevate õiguste tõttu on kategooria kasutamine vähene ja kasutamise huvi madal. Siinjuures on kaheldav, kas esimese valikuvariandi rakendamine Eestis on mõistlik, sest Eestis on kollektiivlepingutega kaetus madal ja seni on eraldi kategooria loomine õnnestunud vaid ühes riigis. Seetõttu tuleks kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamisel eelistada meetmeid, millega saab läbirääkimisõigust laiendada tehes vähem ulatuslikke muudatusi õigusruumis.

Teine võimalus on kollektiivläbirääkimise õigust laiendada teatud valdkonnas või ametialal tegutsevatele iseseisvatele töötajatele. Euroopa Komisjoni teatis võimaldab anda riigisisese õigusega kollektiivlepingute sõlmimise õiguse valdkonna- või ametialapõhiselt näiteks juhul, kui see täidab sotsiaaleesmärke. Läbirääkimisõiguse andmine peab sellisel juhul tasakaalustama töötajate ja tööd andva isiku läbirääkimispositsioone ning kollektiivlepingud peavad olema suunatud töötingimuste parandamisele. Samuti välistab teatis ELTL art 101 lg 1 piirangu kohaldamisalast kollektiivlepingud, mis on sõlmitud platvormil tegutsevate iseseisvate töötajatega.

Iirimaa, Austria, Taani, Prantsusmaa ja Itaalia õiguse analüüsist nähtus, et valdkonna- või ametialapõhist lähenemist rakendatakse iseseisvate töötajate hulgas, kes tegutsevad põhiliselt loome- ja meedia valdkonnas või osutavad teenuseid platvormi vahendusel. Eestis näib esmahinnangul põhjendatud anda läbirääkimisõigus töötajatele, kes tegutsevad kultuuri- ja loomevaldkonnas, veosektoris või teevad kohapõhist platvormitööd. Samas ei ole välistatud, et on ka teisi valdkondi, kus iseseisva töötajana tegutsemine on tavapärane ning kus on põhjendatud kollektiivläbirääkimise õigust laiendada.

Eestis tegutseb loome- ja kultuurivaldkonnas arvukalt ametiühinguid, mistõttu võib neis valdkondades esineda huvi kollektiivlepingute sõlmimiseks. Veosektoris on juba praegu sõlmitud kollektiivlepinguid, mille kohaldamisalasse kuuluvad FIE-d ja töövõtulepingu alusel töötajad. Sellest praktikast saab järeldada huvi läbirääkimisõiguse laiendamise kohta. Platvormitöö tegijaid iseloomustab tihti näiline iseseisvus ja puudulik või vähene võimalus töötamise tingimustes kaasa rääkida. Samuti on platvormitöö tegijad Eestis korraldanud mitmeid meeleavaldusi. Neil põhjustel võib olla asjakohane anda kollektiivläbirääkimise õigus iseseisvatele töötajatele, kes teevad platvormi kaudu kohapõhist ehk füüsilist kohalolu vajavat platvormitööd, näiteks osutavad kuller- või taksoteenust.

Kolmanda lähenemisviisi järgi võib anda kollektiivläbirääkimise õiguse majanduslikult sõltuvale iseseisvale töötajale. Majandusliku sõltuvuse tuvastamisel on võimalikud kaks varianti. Esiteks saab võtta eeskjuju Rootsi ja Iirimaa õigusest. Rootsis hinnatakse majanduslikku sõltuvust vaadeldes kõiki töötajaja lepingulise suhtega seotud asjaolusid kogumis. Iirimaal näitab majanduslikku sõltuvust asjaolu, et isiku peamine sissetulek teenuse osutamisest pärineb mitte rohkem kui kahelt isikult. Mõlemad näited eeldavad juhtumipõhist analüüsi, mis võib osutada aja- ja ressursikulukaks. Teine võimalus on sisustada majandusliku sõltuvuse mõiste Euroopa Komisjoni suunise ning Saksamaa ja Hispaania õiguse eeskujul.

Saksamaa õiguse ja Euroopa Komisjoni suunise kohaselt näitab majanduslikku sõltuvust see, kui töötajad teenib ühe isiku juurest vähemalt 50% oma sissetulekust. Hispaanias on vastav näitaja 75%.

Kui majanduslikku sõltuvust on võimalik tuvastada konkreetse arvulise näitaja abil, võib pidada kollektiivläbirääkimise õiguse tuvastamist võrdlemisi lihtsaks. Sel viisil kollektiivläbirääkimise õiguse laiendamine ei vaja ulatuslikke muudatusi õigusruumis ja tagab samal ajal kooskõla ELTL-ga. Tuleb aga mõelda, et niisugusel lahendusvariandil on kitsaskohti. Kui majanduslik sõltuvus seotakse konkreetne protsentnäitajaga, ei saa välistada sätestatud protsendist vähem tasu teenivate isikute faktilist majanduslikku sõltuvust. Teisisõnu võivad läbirääkimisõiguse minetada iseseisvad töötajad, kes teenivad tasu mitme tööd andva isiku juures, kuid on sellegipoolest neist faktiliselt majanduslikult sõltuvad. Samuti ei pruugi sellisel viisil majandusliku sõltuvuse määratlemine sobida platvormitöö vaatest. Platvormitöö tegijad töötavad tavapäraselt mitmel platvormil, mistõttu teenivad nad tulu erinevatest allikatest. Nii võivad platvormitöö tegijad lihtsasti läbirääkimisõiguse minetada.

Eelmainitud kaalutlustel võib olla põhjendatud, et kollektiivläbirääkimise õiguse andmisel kombineeritakse magistritöö tulemina esitatud kolme lahendusvariandi. Eelkõige näib põhjendatud teise ja kolmanda väljapakutud lahendusvariandi kombineerimine. See tähendab, et kollektiivlepinguid võimaldatakse sõlmida nii neil teenuse osutajatel, kes on tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad kui ka näiteks kõigil platvormitöö tegijatel, olenemata nende majandusliku sõltuvuse määra.

Magistritöö autori hinnangul võib viimati kirjeldatud lahendusvariantide kombineerimine osutada käesolevas töös toodud valikuvariantide hulgast kõige mõistlikumaks. Esiteks võimaldab see anda läbirääkimisõiguse kõigile tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Nii saavad majanduslikult sõltuvad töötajad jätkata iseseisvalt ja sellevõrra paindlikumalt töö tegemist, kuid samas saavad nad parema võimaluse parandada töötingimusi ja suurendada töökoha demokraatiat. Teiseks saab kahte lahendusvarianti kombineerides anda kollektiivläbirääkimise õiguse lisaks ka teatud valdkonna- või ametiala töötajatele, kelle puhul on põhjendatud täiendav tööalaste õiguste kaitse olenemata asjaolust, kas nad on tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad või ei ole. Viimase puhul võib olla põhjendatud läbirääkimisõiguse andmine eelkõige platvormitöö tegijatele, kuid vajadusel ka teatud veo-, kultuuri- ja loomevaldkonna ametialadel tegutsevatele iseseisvatele töötajatele.

Olenemata asjaolust, millist magistritöö tulemina väljapakutud lähenemisviisidest rakendada, võib osutada vajalikuks luua täiendav kontrollimehhanism iseseisvate töötajate kollektiivlääbirääkimise õiguse tuvastamiseks. Iirimaa näitel peavad iseseisvad töötajad taotlema pädeva asutuse luba kollektiivlääbirääkimisteks. Hollandis tuleb saada iseseisvate töötajate kollektiivlepingule kooskõlastus konkurentsiametilt. Mõlemas riigis tuleb töötajatel esitada tõendid, millest nähtub nende õigus lääbirääkimisteks. Sellise täiendava kontrollimehhanismi kehtestamine Eestis võib olla mõistlik põhjusel, et aitab kindlustada iseseisvate töötajate kollektiivlääbirääkimiste kooskõla konkurentsioõigusega. Samuti võimaldavad sellist laadi järelevalvemehhanismi loomist ILO õigusaktid. Sellise kontrollimehhanismi loomise alternatiivne meede või täiendav lääbirääkimise edendav meede on luua konkurentsioõiguse ja kollektiivse tööõiguse suhestumist ning iseseisvate töötajate lääbirääkimisõigust selgitavad suunised nii, nagu seda on teinud Holland.

Kui iseseisvatele töötajatele kollektiivlepingute sõlmimise õigus anda, peaksid iseseisvate töötajate kollektiivlepingute sisu ja täpsemad tingimused jääma poolte otsustada. Austrias ja Hispaanias võimaldatakse iseseisvatel töötajatel sõlmida tööd andvate isikutega piiratud sisuga kokkuleppeid. Neis lepingutes saab kokku leppida üldist laadi tingimustes, mis käsitlevad näiteks tasu või poolte üldisi kohustusi. Selline kollektiivlepingu sõlmimise õiguse piiramine ei näi põhjendatud. Kui iseseisev töötaja kuulub nende töötajate hulka, kellele kehtiv õigus annab kollektiivlääbirääkimise õiguse, näib mõistlik, et töötaja saab seda õigust kasutada sarnaselt töötajatega, KLS-is sätestatud piirides. Lisaks tuvastati magistritöö analüüsis, et Hispaanias piiratakse lepingu sisu kõrval lepingu ulatust. Selline kollektiivlepingu sarnane leping kehtib üksnes sellele alla kirjutanud pooltele ja seda ei ole võimalik sõlmida ettevõtte- või sektoriülevalt. Taoline lepingu ulatuse piiramine ei näi iseseisvate töötajate puhul põhjendatud. Kollektiivlepingu tingimuse laiendamise mehhanism on hea meede, kuidas parandada suure hulga töötajate töötamise tingimusi korraga.

EXTENDING THE SCOPE OF PERSONS ENTITLED TO COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS IN ESTONIA

Summary

In addition to individual employment relationships the collective employment relationships play a considerable role in forming overall employment conditions. The term “collective bargaining” refers to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or employers' organizations and workers' organizations to determine working conditions or to regulate relations between parties. It refers to any formal or informal discussions held to reach an agreement between parties. Thus, collective bargaining is a process that traditionally concludes in a collective agreement.

Collective agreements allow employees and employers to agree on important conditions for the employment relationship. This helps to refrain from disruption of work and to ensure work satisfaction. The right to collective bargaining in Estonia is protected by numerous international conventions and agreements, as well as the Constitution of the Republic of Estonia and other national law. According to data analyzed in 2015, 19% of employees in Estonia were covered by collective agreements, 7% of employees were members of trade unions and 18% of employers belonged to employers' organizations.

It may be necessary to expand the range of workers who are eligible in order to promote collective bargaining and drafting of collective agreements. According to the Collective Agreements Act a collective agreement is an agreement primarily between employees or their association and the employer or their association. Due to developments in the world of employment, including but not limited to new forms of employment, it is essential to examine whether certain types of self-employed individuals should have the rights to collectively bargain. These may include self-employed individuals who provide services under an authorization agreement or are bound by a contract for services, those who are the sole proprietors or who are self-employed individuals working through platforms.

In contrast to the previous, article 101 (1) of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) prohibits agreements between enterprises which may affect competition. In practice, self-employed workers are often considered to be undertakings under the TFEU. This is why the collective agreements they conclude are considered to be contrary to the EU law.

The Court of Justice of the European Union has specified which agreements do not infringe the EU competition law: collective agreements between employers and workers which are necessary to improve working conditions and collective agreements concluded between employers and false self-employed workers.

In March of 2022 the European Commission approved a draft for a Communication which would clarify restrictions arising from TFEU. The Communication clarifies which collective agreements between self-employed individuals and their parties should not be considered incompatible with the EU law. Any collective agreements concluded by economically dependent self-employed individuals, by self-employed individuals working side-by-side with employees and by self-employed individuals working through platform by definition are incompatible with the TFEU. In contrast to the Collective Agreements Act, the Communication allows for a wider range of parties to be involved which in turn allows for collective bargaining without conflict with the TFEU.

This thesis is to identify possible means and methods of expanding the range of individuals entitled to collective bargaining rights in Estonia. Therefore, this thesis orbits the question of whether and how should the scope of individuals entitled to collective bargaining rights may be expanded. Paramount emphasis is placed on which types of self-employed individuals should also be involved with collective agreements.

In the opening chapter of this thesis the author explores the content and scope of International Labour Organization (ILO) conventions and recommendations and also the limitation of TFEU competition law. The objectives of collective bargaining and the compatibility of these objectives in concurrence with the extension of collective labor rights are also taken into consideration. Regulations concerning collective labor relations in Estonia are discussed in the second chapter. The second chapter also includes an assessment of the extent of the rights to conclude collective agreements within Estonian law. The third chapter analyses the European Commission's draft Communication and the practices of other EU Member States on how the scope of individuals entitled to negotiate has been extended. Evaluations for the possible ways to expand the rights to collectively bargain in Estonia, based on the Communication of the European Commission and on the practices of other countries analyzed in this thesis, are presented in the final chapter

Analytical and comparative methods were used in compiling this thesis. Legislation of the EU, EU Member States and Estonia, international agreements and conventions, case law and relevant scientific literature were used by the author in order to draw compelling conclusions. Other EU countries, namely Germany, Spain, Sweden, Ireland, Austria, Denmark, France, Italy and the Netherlands, have given certain self-employed individuals the rights to collectively bargain. Comparative method was used to examine how this was achieved. The main reason for such selection is that in those countries, a certain group of self-employed individuals have the rights to collectively bargain and to conclude collective agreements. In order to ensure the similarity of the legal jurisdictions of comparable countries, the comparison of countries is limited to countries within the EU. By evaluating only countries within the EU it is possible to conclude that by extending the rights to collectively bargain, the aforementioned countries haven't taken into account EU law including the restriction arising from TFEU.

To answer the primary question of this thesis it was imperative to determine whether granting self-employed workers the rights to negotiate was justified and reasonable. To support this, the purposes of collective bargaining as well as international legislation on collective bargaining rights were analyzed. This thesis concluded that granting collective bargaining rights to certain self-employed individuals is in compliance with the purposes of bargaining. These objectives include balancing the unequal position of the parties, equalizing and raising incomes, improving access to social protection and bettering health and safety at work. Self-employed workers often need this kind of additional protection and guarantees.

This thesis also concluded that extending bargaining rights to certain self-employed workers is in accordance with international legislation such as ILO conventions and recommendations, European Social Charter, Charter of Fundamental Rights of the European Union as well as European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Aforementioned acts do not necessarily restrict the rights of self-employed individuals to collectively bargain and to draft collective agreements. Many aforementioned legislations use the term worker instead of the term employee, thus the rights and obligations may extend to self-employed workers. For example, resources confirm that self-employed workers should have the rights of ILO Conventions no 87 and 98 as well as rights to collectively bargain as stipulated in the European Social Charter.

In accordance with the objectives of this thesis, three possibilities were identified to extend the rights to collective bargaining in order to give such rights to certain self-employed individuals.

Those three possible remedies are based on analyzing legislation of other EU countries and the European Commission's Communication. It is imperative to recognize that each remedy has its own drawbacks along their positive aspects. As all three remedies ensure compliance with Article 101 (1) TFEU, one of the following options may be considered viable in Estonia:

- 1) to establish a separate category of economically dependent self-employed workers, who are granted both collective employment rights and a limited number of individual employment rights;
- 2) to grant the rights to collective bargaining to self-employed workers on a sectoral or occupational basis;
- 3) to enable the rights to collectively bargain to all economically dependent self-employed workers performing work under a contract for provision of services.

The first option implies that a third intermediate category of dependent self-employed worker will be created alongside employees and self-employed workers. This method of extending the rights to negotiate is based on German and Spanish laws. The European Commission Communication excludes collective agreements concluded by economically dependent self-employed workers from the scope of Article 101 (1) TFEU. The first option makes it easier to regulate the rights of a large number of workers who fall in-between categories of employees and self-employed individuals. This will reduce uncertainty about the legal status of these people and also improve their working conditions.

Various arguments against the first option of remedy can be revealed. The creation of a third category of workers parallel to employees and self-employed workers would make it more difficult to distinguish contractual relationships. For example, a single contractual relationship may be characterized by different characteristics from three different categories. It may also be difficult to balance involved parties and individuals' interests when determining which employment rights should be given to such a category and which should not. A separate workers category has only been successfully implemented in Germany thus far. In Spain the category that was created is not as effective since its implementation has been marginal. It is questionable whether implementing the first option is reasonable in Estonia as its collective agreements coverage is low and so far only one country within analyzed countries has successfully established a separate category for workers. Therefore, when extending the rights to negotiate, preferred methods should be those which require less extensive changes in the legal system.

Second option available is to extend collective bargaining rights to self-employed workers in particular sectors or professions. The European Commission's Communication enables national law to grant collective bargaining rights on a sectoral or occupational basis as far as it pursues social objectives. In such cases the collective bargaining rights must balance the bargaining power of parties and the collective agreements must be aimed at improving working conditions. The Communication also excludes collective agreements concluded with self-employed individuals working through platforms from the scope of Article 101 (1) TFEU. An analysis of Ireland's, Austria's, Denmark's and France's laws show that a sectoral or occupational approach is applied by them to self-employed workers who are mainly active in the creative and media sectors or those who provide services through a platform. At first it seems that in Estonia the collective bargaining rights should be granted to self-employed individuals who operate in either a cultural, creative or transport sector or those who perform on-location platform work.

There are numerous trade unions in Estonia in culture and creative fields. Therefore, in such sectors the interest in concluding collective agreements may be considerable. An interest in extending the rights to negotiate can be inferred from the fact that collective agreements covering self-employed workers have already been concluded in the transport sector of Estonia. People working through platforms are often characterized by apparent independence and insufficient or limited possibility to negotiate working conditions. In Estonia, individuals working through platforms have also organized numerous demonstrations. Consequently, it may be reasonable to enable collective bargaining rights for self-employed workers who perform on-location platform work e.g. drivers and couriers.

Final option is to grant collective bargaining rights for the economically dependent self-employed workers. There are two possible ways to interpret economic dependency. First of which is to follow the precedents of Swedish and Irish laws. For example, in Sweden economic dependence is assessed by analyzing all contractual circumstances as a whole. In Ireland it is indicated by the factor that an individual's main income from the provision of such services comes from no more than two parties. Both of these examples would require a case-by-case analysis. Second option being that it is possible to incorporate the concept of economic dependence along the lines of the European Commission's Communication, German and Spanish laws. According to German law and the European Commission's Communication, individuals are economically dependent if they earn at least 50% of their income from one party. In Spain the corresponding figure is 75%.

The rights to collectively bargain can be ascertained relatively straightforward in cases where economic dependence can be identified by a specific numerical indicator. Such an option does not require major changes in the legal system to take place and it ensures conformity with the TFEU. However, this solution also has negative aspects. One of which is that by defining economic dependence in such way may not be suitable for platform work. People performing platform work typically do it on multiple platforms. Therefore, they earn remuneration from a variety of sources and as a result some of them may lose bargaining leverage. For this purpose it may be reasonable to combine the proposed second and third solutions. This combination would allow concluding collective agreements by service providers who are economically dependent and by all individuals performing platform work regardless of their degree of economic dependence.

The latter combination of solutions may be the most advisable among the options presented in this thesis. Primarily, as it allows all self-employed workers who are economically dependent, to collectively bargain. This would also allow them to maintain their independence, to continue working flexibly and also to improve their working conditions and overall workplace democracy. Additionally, it would give self-employed workers rights to bargain collectively in certain sectors or occupations, for which additional protection of employment rights is justified, such as platform work.

Regardless of which of the above approaches is implemented, it may be justified to set up a control mechanism to identify the workers' rights for collective bargaining. In Ireland's case, self-employed workers must obtain permission from a competent authority to collectively bargain. Adjacently, in the Netherlands, the collective agreements must be approved by the competition authority. In both countries a self-employed worker must provide evidence of their rights to collectively bargain. Such an additional regulatory mechanism may be reasonable as it would help to ensure that collective bargaining by self-employed workers is in accordance with competition laws. ILO legislation allows such monitoring mechanisms. An alternative solution compared to setting up such mechanisms is to establish clear guidelines which would explain the self-employed workers' rights to collectively bargain. This implies that Estonia should follow the precedents set by the Danish Competition Authorities.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aidt, T., Tzannatos, Z. Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment. Washington, D.c.: The World Bank, 2002.
2. Ametlikud Teadaanded. Laiendatud kollektiivlepingu tingimuste teade, avaldatud 30.03.2021. Teadaande number 1736251.
3. Ametlikud Teadaanded. Laiendatud kollektiivlepingu tingimuste teade, avaldatud 12.05.2021. Teadaande number 1757762.
4. Anttila, J., Jousilahti, J., Kinnunen, N., Koponen, J. Self-employment in a changing world of work. UNI Global Union 2020. – <https://unieuropaconference.org/wp-content/uploads/sites/2/Self-employed-EN-light.pdf> (08.03.22)
5. Authority for Consumers and Markets. Guidelines. Price arrangements between self-employed workers. – <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-07/guidelines-on-price-arrangements-between-self-employed-workers.pdf> (09.03.2022).
6. Bosch, G. Shrinking Collective Bargaining Coverage, Increasing Income Inequality: A Comparison of Five EU Countries. – International Labour Review, Vol 154, No 1, 2015.
7. Brameshuber, E. The 'personal work relationship' in Austria. – European Labour Law Journal, Vol 10, No 3, 2019.
8. Brameshuber, E., Zwinger, V. Collectively Agreed (Minimum) Labour Conditions as Protection Boosters'. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol 34, No 1, 2018.
9. Charhon, P., Murphy, D. The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector. Meeting the Challenge of Atypical Working. 2016. – <https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-work-handbook-en.pdf> (09.03.22).
10. Danish Competition and Consumer Authority. Commitment decision on the use of a minimum hourly fee. – Danish Competition and Consumer Authority veebilehekülj 26.08.2020. – <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/> (16.04.22).
11. Daskalova, V. Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law. – Getman Law Journal, Vol 19, No 3, 2018.
12. Daugareilh, I. The Legal Status of Platform Workers in France. – Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 41, No 2, 2020.
13. Davidov, G. Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol 20, No 1, 2004.
14. Davidov, G. Who is a Worker. – Industrial Law Journal, Vol 34, No 1, 2005.
15. Eesti Ajakirjanike Liidu veebilehekülj. Eesti Ajakirjanike Liit, Televisiooni Loometöötajate Liit ja ERR allkirjastasid kollektiivlepingu. Pressiteade. – <http://www.eal.ee/pr/20190119.html> (10.03.22).
16. Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Tallinn: Arenguseire Keskus 2018. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (08.03.22).
17. Espenberg, K., Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K. Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012. – <https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

- [editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/kollektiivlepingute_roll_loplik_1.pdf](#)
(15.04.22).
18. Eurofound. Collective agreement between AssoDelivery and UGL. – Eurofound veebilehekülg 23.07.2021. – <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-assodelivery-and-ugl> (16.04.22).
 19. Euroopa Komisjoni veebilehekülg. Collective bargaining agreements for self-employed – assessing the scope of application of Article 101 TFEU. – https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations/2021-collective-bargaining_et (15.04.22).
 20. European Committee of Social Rights. Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland. Complaint No 123/2016.
 21. Freedland, M., Kountouris, N. Some reflections on the personal scope of collective labour law. – Industrial Law Journal, Vol 46, Issue 1, 2017.
 22. Fulton, L. Trade unions protecting self-employed workers. Brüssel: ETUC 2018. – <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf> (26.03.22).
 23. Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. ILO principles concerning collective bargaining. – International Labour Review, Vol 139, No 1, 2000. – <http://ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf> (15.04.22).
 24. Gundt, N. The Netherlands: Trying to Solve 21st Century Challenges by Using 20th Century Concepts. – Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 41, No 2, 2020.
 25. „Heaolu arengukava 2016–2023“ ja selle rakendusplaani aastateks 2016–2020 heakskiitmine. VVK 30.06.2016 nr 240. Arengukava on leitav Sotsiaalministeeriumi veebileheküljelt: <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (15.04.22).
 26. ILO veebilehekülg. Ratifications of C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No 98). Statistika – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243 (15.04.22).
 27. ILO, OECD. Ensuring better social protection for self-employed workers. Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. ILO, OECD 2020. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf (12.03.22).
 28. ILO. Collective bargaining. A policy guide. Geneva: ILO 2015. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf (15.04.22).
 29. ILO. Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. Geneva: ILO 2017.
 30. ILO. Freedom of Association. Compliant of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition. Geneva: ILO 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (26.03.22).
 31. ILO. Giving globalization a human face. International labour conferenve 101st session. Geneva: ILO 2012. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (15.04.22).
 32. ILO. Issue paper on COVID-19 and fundamentaal principles and rights at work. Geneva: ILO 2020. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_757247.pdf (15.04.22).

33. ILO. Labour relations and collective bargaining. Geneva: ILO 2017. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf (15.04.22).
34. ILO. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Geneva: ILO 2015. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (05.03.22).
35. ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. Level 2, Part II, Clauses frequently used with a commonly understood meaning. – https://learning.etcilo.org/ilo/jur/en/2_2_2_7.htm (26.03.22).
36. ILO. Report V (2B). Contract Labour. Fifth item on the agenda. Geneva: ILO 1998. – <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (12.03.22).
37. ILO. Reports of the Committee on Freedom of Association. 363rd Report of the Committee on Freedom of Association. Geneva: ILO 2012. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf (13.03.22).
38. Jakab, N. I. On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation. – Zbornik Radova, Vol 50, No 3, 2016.
39. Kaadu, T (koost). Töötajate usaldusisiku seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2008.
40. Kaldmäe, L. Kollektiivsed töösuhted. – Eesti tööelu-uuring 2015. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (24.04.22).
41. Kall, K. Ametiühingute ja tööandjate liitude esindajate nägemus ametiühingute rollist Eestis. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool 2013.
42. Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., Ojamäe, L. Platformisation of Tallinn's taxi industry: Results from the PLUS project. RASI toimetised nr 13. Tallinn: Tallinna Ülikool 2021. – https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_RASI%20toimetised%20nr%2013_Platformisation%20of%20Tallinn%20E2%80%99s%20taxi%20industry.pdf (11.03.22).
43. Kallaste, E. Ametiühingute mõju töötingimustele Eestis. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2004.
44. Killhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I. jt. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Luksemburg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2019. – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=et&pubId=8280> (15.04.22).
45. Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu seletuskiri. 623 SE I. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu%20ja%20kollektiivse%20t%C3%B6%C3%B6t%C3%BCli%20lahendamise%20seadus> (15.04.22).
46. Kollektiivlepingu seaduse seletuskiri. 3541404 SE. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/3d5e2f12-bea6-31ee-87a5-76f2d6f5e5b5/Kollektiivlepingu%20seadus> (15.04.22).
47. Kõrtsini, T. Taxify juhid kogunesid meelevaldusele. – Eesti Õhtuleht 26.01.2018. – <https://www.oh tuleht.ee/854557/fotod-ja-video-taxify-juhid-kogunesid-meelevaldusele> (20.04.22).

48. Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2021.
49. Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat. Seisuga 03.05.2013. Tallinn: Justiitsministeerium 2013. – https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/avaliku_teenistuse_seaduse_ka_siraamat_0.pdf (30.01.22).
50. Leetmaa, E., Kallaste, E. Tööturu paindlikkus. PRAXISE Toimetised Nr 1. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS 2003.
51. Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V. Re-thinking the competition law/labour law interaction: promoting a fairer labour market. – European Labour Law Journal, Vol 10, Issue 3, 2019.
52. Loschnigg, G. Platform Work in Austria. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 41, No 2, 2020.
53. Madise, Ü. (peatoimetaja). Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 5 vlj. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2020.
54. Martins, P. S. 30,000 minimum wages: The economic effects of collective bargaining extensions. GLO Discussion Paper No 413. Kolhab Labor Organization, 2019.
55. Monti, G. Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations. – European Competition Journal, Vol 17, No 3, 2021.
56. Mägila, M. Kollektiivlepingute sõlmimine, sisu ja laiendamine transpordivaldkonna näitel. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool 2016.
57. Nestor, E., Peterson, P., Taliga, H., Pärnits, K., Kruuser, A. jt. Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat. Tallinn: 2011.
58. OECD Statistics. Collective bargaining coverage. – <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC#> (10.03.22).
59. OECD. Competition Issues in Labour Markets – Note by Ireland. Directorate for Financial and Enterprise Affairs Competition Committee. 2018. – [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)39/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)39/en/pdf) (08.03.22).
60. OECD. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing 2019.
61. OECD. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris: OECD Publishing 2019.
62. Palli, B. Peer Country Comments Paper – France. Regulation of platform work in France: From voluntary charters to sector-wide collective agreements? Euroopa Komisjon 2020. – <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23136&langId=en> (24.04.22).
63. Pedersini, R., Coletto, D. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
64. Pärnits, R., Putting, A. FOTOD JA VIDEO | Taxify juht: varasemalt oli brutopalk üle tuhande euro, nüüd teenime 600-800 euro vahel. – Ärileht 02.02.2018. – <https://arileht.delfi.ee/artikkel/80993049/fotod-ja-video-taxify-juht-varasemalt-oli-brutopalk-ule-tuhande-euro-nuud-teenime-600-800-euro-vahel> (20.04.22).
65. Pärnits, K. Kollektiivlepingute roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes. Doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2015.
66. Schoukens, P., Barrio, A., Montebovi, S. The EU Social Pillar: An Answer to the Challenge of the Social Protection of Platform Workers. – European Journal of Social Security, Vol 20, No 3, 2018.

67. Schubert, C. Collective Agreements within the Limits of Europe: Collective Autonomy as Part of the European Economic System. – European Labour Law Journal, Vol 4, No 3.
68. Schömann, I. Collective bargaining and the limits of competition law: Protecting the fundamental labour rights of self-employed workers. European Trade Union Institute 2022.
69. Solymosi-Szekeres, B. Reflections on the Employee-Like Persons and on Their (Non-)Regulation in Hungary. University of Miskolc: 2019.
70. Sorge, S. German Law on Dependent Self-Employed Workers: A Comparison to the Current Situation under Spanish Law. – Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 31, No 2, 2010.
71. Sotsiaalministeeriumi tööturuprogramm 2021-2024. Kinnitatud sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri 09.02.2021 käskkirjaga nr 21 „Sotsiaalministeeriumi 2021–2024 programmide kinnitamine“ lisa 1. – https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa_1_tooturuprogramm_2021-2024.pdf (15.04.22).
72. Sõitjateveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel kehtivusega 13.04.2020 kuni 31.03.2023. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2019/12/S%C3%B5itjateveo-%C3%9CTK-2020-2023.pdf> (10.03.22).
73. Sõitjateveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel, ametlikud kommentaarid. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2020/02/S%C3%B5itjateveo-%C3%9CTK-2020-2023-ametlikud-kommentaariid.pdf> (10.03.22).
74. Tavits, G. Kollektiivsete töösuhete eripärad ja uued töötegemise viisid. – Juridica 2020/7.
75. Todoli-Signes, A. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal, Vol 10, No 3, 2019.
76. Vallistu, J., Piirits, M. Platvormitöö Eestis 2021. Arenguseire Keskus 2021.
77. Varul, P., Kull, I., Köve, V., Käerdi, M., Sein, K. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016.
78. Veoseveo üldtöökokkulepe Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel kehtivusega 01.05.2019 kuni 30.04.2022. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2019/01/VEOSEVEO-YTK.pdf> (10.03.22).
79. Waas, B. The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from a German Perspective. – Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol 39, No 3, 2018.
80. Weiss, M. Employment versus Self-Employment: The Search for a Demarcation Line in Germany. – Industrial Law Journal, Vol 20, No 4, 1999.
81. Westregard, A. Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Bith the Legislator and the Social Partners in the Nordic Model. – European Labour Law Journal, Vol 11, No 2, 2020.

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

Eesti õigusaktid

82. Ametiühingute seadus. – RT I, 12.11.2021, 13.
83. Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 37.
84. Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
85. Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. – RT II 2010, 14, 54.
86. Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 12.11.2021, 12.
87. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. – RT I, 26.06.2018, 21.
88. Konkurentsiseadus. – RT I, 30.12.2021, 12.
89. Mõnede Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonide ratifitseerimise seadus. – RT II 1993, 26, 76.
90. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
91. Töölepingu seadus. – RT I, 31.03.2022, 10.
92. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 22.12.2021, 26.
93. Võlaõigusseadus. – RT I, 15.03.2022, 14.

Euroopa Liidu õigusaktid

94. Charter of Fundamental Rights of the European Union. – OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407.
95. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. – OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390.
96. European Commission. Communication from the Commission. Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission – Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons. 2022/C 123/01.
97. European Commission. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in European Union. COM/2020/682 final.

ILO õigusaktid

98. ILO C87. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948.
99. ILO C98. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949.
100. ILO C154. Collective Bargaining Convention. 1981.
101. ILO R91. Collective Agreements Recommendation. 1951.
102. ILO R163. Collective Bargaining Recommendation. 1981.
103. ILO. ILO Constitution. 1919.
104. ILO. The Labour Provisions of the Peace Treaties. Part XIII of the Peace Treaty. Geneva 1920.

Muud õigusaktid

105. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Journalistengesetz, Fassung vom 27.03.2022. – <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008068> (27.03.22).
106. Code du travail. Version en vigueur au 13 mars 2022. Art L7342-6. – https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006112874/2022-03-13/ (13.03.22).
107. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet t.o.m. SFS 2021:1114. – https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580 (13.03.22).
108. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Redacción: 29.12.2021. – <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con> (13.03.22).
109. Tarifvertragsgesetz. Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 20.5.2020 I 1055. – <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/> (26.03.22).

KASUTATUD KOHTULAHENDID

Eesti kohtulahendid

110. RKTko 09.01.2008, 3-2-1-133-07.
111. RKTko 04.03.2010, 3-2-1-164-09.
112. RKKko 01.07.2011, 3-1-1-10-11.
113. RKTko 28.03.2018, 2-16-5143.
114. TlnRnko 29.01.2010, 2-08-70094.
115. TrtRnko 30.06.2021, 2-20-8755.

Muud kohtulahendid

116. EIKo 34503/97, *Demir and Baykara v Turkey*.
117. EKo C-41/90, *Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH*, ECLI:EU:C:1991:161.
118. EKo C-55/96, *Job Centre coop. Arl*, ECLI:EU:C:1997:603.
119. EKo C-67/96, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, ECLI:EU:C:1999:430.
120. EKo liidetud kohtuasjad C-180/98 kuni C-184/98, *Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, ECLI:EU:C:2000:428.
121. EKo C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411.