

omitoö  
580

Diplomliöö  
392580

7. veeri. 38  
~~247~~

HC 7479

T A R I I F I L E P I N G U T E Ö I G U S .

Oskar Manderi  
Käsitöiden teo diplomitoöna arvioiminen  
Tartu, 31. juun. 1938. A. T. Klumov

25. ii 38 autor Arvustabid  
õpetajate õiguste kohta

Mander, Oskar

omitoõ  
580

Diplomitoõ  
392580

7. veer. 38

247

1. Kaasatud kirjandus.

- 1. Dr. Valter Kaskela: Arbeitsrecht, neu bearbeitet von Dr. Hermann Bensch, vierte Auflage Berlin 1933 - Teiteerim: Kaskela, op. cit.
- 2. Hugo Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, zweite Auflage, Jena 1927 - Teiteerim: Sinzheimer, op. cit.
- 3. Wilhelm Herschell: Kollektivverträge, fünfte Auflage, Leipzig 1929 - Teiteerim: Herschell, op. cit.
- 4. Dr. Heinz Potthoff: Arbeitsrecht, Lesungen an verschiedenen Hochschulen, Berlin 1926 - Teiteerim: Potthoff, op. cit.
- 5. Dr. ius. Alfred Hueck, Dr. ius. H. C. Sippert: Lehrbuch des Arbeitsrechts, zweiter Band, Erste u. zweite Auflage, Hannover, Berlin, Leipzig 1929.

HC 7479

T A R I I F I L E P I N G U T E Õ I G U S .

- 6. Arthur-Theodor Kiffmann, Administrativrat, Leipzig, 1933 - Teiteerim: A. T. Kiffmann, op. cit.
- 7. Ernst Herrig: Der Arbeitgeber und die Gewerkschaften, Leipzig 1933 - Teiteerim: Herrig, op. cit.
- 8. L. Katselangi: Kollektivverträge, Helsinki 1933 - Teiteerim: Katselangi, op. cit.
- 9. Les conventions collectives, Geneve 1929 - Teiteerim: Geneve 1929, op. cit.
- 10. Ilmarinen, I, 750 ja 751 - Teiteerim: Ilmarinen, op. cit.
- 11. III Riigikogu protokollide lisand, IV-VII istungjark, 1927-1929. Eise nr. 159, veerg 1264, Tallinn 1929. Teiteerim: Seletuskiri.
- 12. Ilmarinen, I, 750 ja 751 nr. 6, 1936 Tõendaja mõiste järele illicelt.

Oskar Manderi  
 Käesoleva töö diplomitõena arvestanud  
 A. T. Kiffmann  
 Tartu, 31. jaan. 1938.

25. ii 38 autor Aru meeskabid  
 õpetuse ja õiguskorralduse osakond

Mander, Oskar

1. Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus alla  
 arvatud 1. Kasutatud kirjandust. RT 1932, 27 j.t.
1. Dr. Valter Kaskel: Arbeitsrecht, neubearbeitet von Dr. Hermann Dersch, vierte Auflage Berlin 1932 - Tsiteerin: Kaskel, op. cit.
  2. Hugo Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, zweite Auflage, Jena 1927 - Tsiteerin: Sinzheimer, op.cit.
  3. Wilhelm Herschel: Kollektives Arbeitsrecht. Fünfte Auflage, 1930. Tsiteerin: Herschel, op. cit.
  4. Dr. Heinz Potthoff: Arbeitsrecht, Das Ringen um werdendes Recht. Berlin 1928. Tsiteerin: Potthoff, op. cit.
  5. Dr.ins. Alfred Hueck, Dr.ins. H.C. Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, zweiter Band. Erste u. zweite Auflage, Mannheim, Berlin, Leipzig 1929. Tsiteerin: Hueck-Nipperdey: op.cit.
  6. Artur-Tõeleid Kliimann, Administratiivakti teooria, Tartu 1932. Tsiteerin: A.T.Kliimann, op.cit.
  7. Ernst Herz: Der Arbeitsvertrag, i, Internationale Rundschau der Arbeit, Genf 1935, 7-8, Internationales Arbeitsamts Genf.
  8. L.Metslang: Kollektiivleping, i, Tööliste Hääl nr.10-1924.
  9. Les conventions collectives, Bureau International du Travail, Genève 1936.
  10. Ilmar Rebane: i, Töö ja Tervis nr. 12-1936 Kutseühingute õigus: Tsiteerin: Rebane, op. cit.
  11. III Riigikogu protokollide lisad, IV-VII istungjärg, 1927-1929. Lisa nr. 139, veerg 1254, Tallinn 1929. Tsiteerin: Seletuskiri.
  12. Ilmar Rebane, i, Töö ja Tervis nr. 6, 1936 Töövõtja mõiste juriidiliselt.

## 2. Tsiteeritud seadusi.

1. Kollektiivlepingute seadus: tsiteerin lex.cit. RT 1929, 33, 246.
2. Töötulide lahendamise seadus. Tsiteerin: RT 1937, 21, 174
3. Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus. Tsiteerin: RT 1935, 60, 557.



### 3. TARIIFILEPINGUTE ÕIGUS.

#### A.Mõiste.

I. Teoorias mõistetakse tariifilepingu all töövõtjate kutsekollektiivide avalikke sobinguid tööandjaga või tööandjatega või tööandjate kutsekollektiividega, milles viimased kohustuvad käitlema leppeosalisse kutsekollektiivi kuuluvaid töövõtjaid kokkulepitud viisil.<sup>1)</sup>

Kehtivas õiguses modifitseerub see tariifilepingu definitsioon vaid selles mõttes, et reeglipäraselt laieneb, tariifilepingu osalise tööandja kohustus töövõtjate käitlemiseks kokkulepitud viisil ja tingimusil, kõigile töövõtjaile.<sup>2)</sup>

II. Toodud definitsioonist järeldub tariifilepingu juriidiline loomus.

1) Tariifileping on sobing ja nimelt üldsobimus. Üldsobimus on aga mitmete administratiivsete organite ühine, leppeline akt.<sup>3)</sup>

a) Järelikult tariifileping on administratiiv akt, mis loob tõsist, positiivset õigust, õigust<sup>4)</sup>, mille olelu ei sõltu edaspidi vähimalgi määral nende loojaist, õigust kodanikele, mis on neile ühtlane suhtlemises ühe või teise leppeosalisega, jättes kodanike oma vahekorrad puudutamata.<sup>5)</sup>

b) Tariifileping on üldakt.<sup>6)</sup> Ses mõttes tariifileping ei lae õigusi üksikule töövõtjaile ja kohustusi üksikute, vaid kõigi suhtes, käsitledes oma ainekult üldiselt, abstraktselt ja ebaisikuliselt (impersonaalselt). Nii sarnleb tariifileping seadusele, dekreedile ja määrusele.

c) Tariifileping on ühisakt<sup>7)</sup>, tema toimetamisest võtab osa rida organid ühiselt.

---

1) vt. A.T.Kliimann, op.cit. lk. 190. vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit., lhk. 27; Kaskel, op. cit.lk.43. Potthoff op.cit.lk.86.

2) vrd.RT 1929,33, 246, § 2.

3) Vt. A.T.Kliimann, op.cit. lk.187; vrd.Kaskel, op.cit.lh.43.

4) Vt. A.T.Kliimann, op.cit. lk. 190, vrd. Kaskel op.cit. lk. 45; Sinzheimer, op, cit. lk. 257; Potthoff, op.cit. lk. 65; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 118 j.

5) Vt. A.T.Kliimann, op. cit. lk. 191.

6) Vt. A.T.Kliimann, op.cit. lk. 187,190. vrd. Kaskel, op. cit. lk. 45. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 64 j. näib selle seisukohale vastu vaidlevat, väites: (lk. 64) Wenn der Tarifvertrag Regeln enthält, die sich mit dem Inhalt von Arbeitsverhältnissen (Arbeitsverträgen) befassen, so ist daraus nicht der Schluss zu ziehen, dass der normative Teil nur allgemeine Bestimmungen über den Inhalt von Arbeitsverträgen enthalten, nicht aber auf eine Mehrzahl konkreter, zur Zeit des Tarifvertragschlusses feststehender Arbeitsverhältnisse abgestellt sein dürfe. Tegelikult pole siin mingit vastolu, nagu tekstist järgneb, tariifileping peab käsitlema vaid oma ainekult üldiselt ning abstraktselt ning impersonaalselt, kuigi on tegu vaid üheainsa töösuhtega (n. ainus käitise prokurist)

7) Vt. A.T.Kliimann op. cit. lk. 187. Vrd. Kaskel, op. cit. lk. 43. Hueck-Nipperdey op. cit. lk. 117.

d) Tariifileping on leppeline akt.<sup>8)</sup> Teda toimetatakse kokkuleppe tulemusel. Ses mõttes erineb ta seadusest, dekreedist ja määrusest, mille toimetamine ei ole vastavate organite õigus, vaid kohustus. Tariifilepingu sõlmimiseks ollakse vaid õigustatud, kuna- gi mitte kohustatud.

e) Tariifileping on üldeõiguslik administratiivsete organite akt. Teda sõlmivad kutsekollektiive tuleb lugeda vastava muviauto- noomia avalikeks organeiks<sup>9)</sup>.

2. Kõigest sellest järeldub, et tariifileping on üldeõiguslik mõiste.<sup>10)</sup> Kõik katsed suruda tariifilepingut eraõiguslike lepingu- te sfääri viivad ebaõnnestumisele ja kaheldavaile tulemusile. Era- õiguslikest lepinguist tariifileping erineb oluliselt.

Esiteks, eraõiguslik leping õigustab ja kohustab erijoones lepingu sõlmijaid endid, tariifileping aga kolmandaid isikuid, ko- danikke-töövõtjate näol.

Teiseks, eraõiguslik leping on ühisakt, mis lahendab üksik- juhtumeid leppeosaliste vahel, tariifileping on seevastu alati üld- akt.

Kolmandaks, eraõiguslik leping on eraõiguslik, tariifileping aga üldõiguslik leping.

Ei suuda kõigutada eelnevaid seisukohti ka, eriti saksa teoo- rias<sup>11)</sup> levinenud vaatekoht, et tariifileping on kahekülgne leping, mille üldõiguslikule osale (normatiivne funktsioon), mis määrab leppeosaliste ja kodanike vahelisi õigussuhteid, lisandub era- ja nimelt kohustusõiguslik osa (obligatoorne funktsioon), mis mää- randab leppeosaliste endi õiguslikke suhteid ja mis üldõiguslikku osaloomupäraselt täiendab, kuigi selles polegi kokku lepitud.<sup>12)</sup>

8) Vt. A.T.Kliimann op.cit. lk. 188. Vrd. Kaskel, op. cit. lk. 43. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 28.

9) Vt. A.T.Kliimann, op. cit. lk. 191, 189.

10) Vt. A.T.Kliimann, op. cit. lk. 189. vrd. contra Kaskel op.cit. lk. 46 j.Hueck-Nipperdey, op. cit.lk. 28,115j. Sinzheimer op. cit.lk.274;

Kaskel, id., leiab isegi, et sunduslikuks kuulutatud tariif on eraõiguslik mõiste ja tekkeviisiliselt vaid üldõiguslik.

11) Vt. Sinzheimer, op. cit. lk. 273 jj ja 263 jj. vrd. Potthoff op. cit. lk. 88, Herschel op.cit. lk.72 jj, kes obligatoorse (kohus- tusõigusliku osa) ja normatiivse osa kõrval nimetab veel neut- raalset osa, leiab aga ise, et sel ei ole juriidilist tähendust, kuna siin on tegemist vaid deklaratiivsete väljendustega lk.77jj. Vrd. Kaskel, op.cit., lk. 47, 46 ja eriti lk.104jj; Kaskel leiab küll, et tariifileping on ühtlane õigustehing (ein heitliches Rechtsgeschäft), milline ainult oma toimetes on kahekülgne n.ö. jaanuse peaga. Loogiliselt ja tunnustusteoreetiliselt on siiski raske rääkida ühe asja kahest küljest, sest viimasel juhul on te- gu kahe erineva tunnetusobjektiga. Kaskeli seisukohta arendades loogiliste konsenkventsideni peame küll jõudma järeldusele, et tariifileping on ühtlane ja terviklik, käesolevas kirjeldatud põ- himõtete kohaselt, kuna tariifilepingu n.n. kohustusõigusliku osa puhul on tegu juba uue tunnetusobjektiga, nimelt tavaline eraõigus- liku lepinguga, millega tariifilepingul võib olla vaid puht väline side (vormistatud samas ürikus). Ka Kaskel, op. cit. lk.116 jj; räägib fakultatiivseist või neutraalseist sättest, millised või- maldavad muunda seaduse dispositiivseid sätteid; siin on tegu hariliku tariifilepingu sisuga.

Vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.93 jj,29,28, kes kirjutab "Eine Definition, die nur vom normativen Inhalt des Tarifvertrages spricht verschweigt, dass wesentliche Verpflichtungen zwischen den Tarif- parteien bestehen." Kahtlematult seesugused kohustused võiv eksisteerida. Tariifilepinguga neil on aga ainult väline

12).Vt.Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.30.

Osalt arvatakse igegi, et tariifileping on antud ka ainult juba kohustusõigusliku lepinguga, mis määrandab leppeosaliste teatavaid õigussuhteid.<sup>13)</sup>

Tariifileping on vaid sedavõrd tariifileping, kui võrd ta vastab kirjeldatud juriidilisele loomusele. Sellepärast on tema sisuks vaid vaja normatiivne osa, leppeosaliste ja kodanike õigussuhte määritletu. Puudub see, pole tariifilepingut, on ta olemas, pole vaja ka enam mingeid muid osiseid - kõik muud osad ei evi enam tariifilepingu jõudu ja järeleide.

Seadusandlustes ilmneb see seisukoht täie selgusega. Asjaolust, et praktilisil põhjuseil tihti tariifilepinguga koos sõlmitakse mitmeid teisi eraõiguslikke kokkuleppeid, mis vormistatakse ühes ürikus ja on omavahel teatud esemelises seoses, ei saa järeldada veel, et nad materjaalselt, sisuliselt moodustavad ühtlase akti. Mõlmaid tuleb vaadelda lahus. Kuid nad eraõigusliku kokkuleppinud tariifilepingu ürikul on antud vaid sedavõrd, kui võrd nad sääl ilmnevad, kaudselt normatiivsest funktsioonist tuletada neid ei saa.

Kokkuvõttes järeldub eelnevast, et tariifileping on üldeõiguslik sobing, mis mingeid eraõiguslikke lisandeid ei vaja ja oleneb neist lahus ja sõltumatult. Puudub üldsobimus, puudub ka tariifileping. Suurt tähtsust evib see järeld tariifilepingu õiguse praktilisel rakendamisel, nagu alamal järgnevat käsitlelust järgneb.

#### B. Tariifivõime.

I. Mõiste: Tariifivõime all mõistetakse õigusvõimet olla tariifilepingu pooleks.<sup>14)</sup> Ainult tariifivõimelised füüsilised ja juriidilised isikud võivad sõlmida tariifilepinguid, s.o. toimetada vastavaid sobingakte. Tariifivõime tuleb määrata kahekülgselt ja nimelt töövõtjate ja tööandjate poolel.

#### II Tariifilepingu pooled.

1) Töövõtjate poolel on tariifivõimelised töövõtjate kutsekollektiivid.<sup>15)</sup> Tariifilepingu õiguses mõistetakse töövõtjate kutsekollektiivide all töövõtjate kutseühingut või rida kutseühinguid. Kutseühingu mõiste tariifilepingu õiguses kattub üldise tööõigusliku kutseühingu mõistega<sup>16)</sup>. Seadus räägib küll<sup>17)</sup>, et tariifivõimeline on töölisteühing, kuid seaduse seletuskirjad ei jäta mingit kahtlust ses suhtes, et tööliste ühingu all mõistetakse töövõtjate kutseühingut, kusjuures on tähtsusetu, kas töövõtjad moo-

13) Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 30: "Ein Tarifvertrag liegt daher auch vor, wenn keine Arbeitsbedingungen sondern nur gegenseitige, arbeitsrechtliche Verpflichtungen der Tarifparteien begründet werden."

14) Vrd. Sinzheimer, op. cit. lk. 254; Potthoff, op. cit. lk. 86 Kaskel, op.cit. lk. 50, Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 136.

15) Vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 137 jj.

16) vt. Rebane, op. cit. lk. 266 jj. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 138 jj.

17) vt. lex. cit. § 1.

dustavad töölisist või teenijaist.<sup>18)</sup> Töövõtjate liitudel või keskkliitudel tariifivõimet ei ole.<sup>19)</sup>

Tariifivõime töövõtjate kutseühinguid on niivõrd, kui võrd nad on juriidilised isikud.<sup>20)</sup> Järelikult ei evi tariifivõimet eraõiguslikud seltsingud,<sup>21)</sup> ühingute osakonnad, kel puuduvad juriidilise isiku õigused, samuti ühingute organid, väljaarvatud, kui nad teostavad ühingu tariifivõimet<sup>22)</sup>, samuti koondised, mis ei ole ühingud (n. sunduslikud ühendused jne)<sup>23)</sup>.

2) Tööandjate pooltel on tariifivõimelised, kas esiteks üksik tööandja või rida tööandjaid või siis teiseks tööandjate kutseühing või rida kutseühinguid.<sup>24)</sup>

a) Tariifivõimeline on üksik tööandja või rida tööandjaid. Tööandja mõiste vastab siin tööandja mõistele üldse Eesti tööõiguses. Vastavalt sellele on tähtsusetu, kas tööandjaga on sõltuvas töösuhtes üks või enam töövõtjaid.

b) Tariifivõimeline on jätkuvalt tööandjate kutseühing või rida kutseühinguid.<sup>25)</sup> Tööandjate kutseühing tariifilepingu õiguses vastab kutseühingu üldisele mõistele ja on järelikult mutatis mutandis iseloomustatud samade tunnuste najal, mis kehtivad töövõtjategi kutseühingute suhtes. Eriti aga toonitatakse, et tariifivõimelised on tööandjate kui selliste, mitte ettevõtjate ühendused, samuti kui tööliste, kui selliste, s.o. kutseühingud.<sup>26)</sup>

Arvestades asjaolu, et tööandjate kutseühingud Eestis on vähesed ja et juhul, kui tööandja lahkub kutseühingust, kaotab tariifilepingu tema suhtes kehtivuse, evib praktilist tähendust Eestis ainult üksikute tööandjate mitte tööandjate kutseühingute tariifivõime. Tegelikult ongi Eestis tariifilepingud sõlmitud töövõtjate ja üksikute tööandjate vahel. Soovitavaks sellist ~~õendit~~ pidada ei saa ja vastav seadus tuleks ümber redigeerida ses mõttes, et tariifiosalisiks tunnustatakse mitte ainult isikud, kes on tariifipoolte liikmeiks, vaid kes tariifilepingu sõlmimisel olid tariifipoolte ühingute liikmeiks, vastavalt saksa tariifilepinguõiguse eeskujule.

18). Vt. Seletuskiri veerg 1255. Siinjuures olgu tähendatud, et seletuskiri omistab tariifivõimet ka töölisvanemaile ja nõukogudele. Et aga seletuskiri ses osas on seadusega järsult vastolus, siis ei saa teda siinpuhul arvestada. Vrd. ka Kaskel, op.cit.lk. 51.

19) Vrd. Herschel, op. cit. lk. 68; Kaskel op.cit.lk. 52.

20) Kaskel, op. cit. lk. 50, kes osalt asub avaramal seisukohal, lähtudes saksa õiguse seisundilt. Kehtiva õiguse seisundilt on see võimatu. Vrd. RT 1926, 37, 72, §8 vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 139 j.

21) Vt. Kaskel, op. cit. lk. 52.

22) Vrd. Kaskel op. cit. lk. 52.

23) Vrd. Potthoff, op. cit. lk. 87, Kaskel, op.cit. lk. 51; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 140;

24) vrd. Herschel, op.cit. lk. 67; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 137.

25) vt. nota 17

26) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 51; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 138 jj; Rebane, op.cit.lk. 267.

III. Muude tingimuste olemasolu tariifivõimes ei ole vajalik. Eriti ei ole tariifivõime vähimalgi määral sõltuv sellest, kas vastav kutseühing taotleb oma ülesandeid rahulike või võitlusvahenditega. N.n. rahulike kutseühingute juures puuduvad tihti sõltumatus vastaspoole suhtes.<sup>27)</sup>

#### IV. Juriidiline loomus ja kestvus.

Tariifivõime olemus on objektiivne. Pole võimalik tahtlik tariifivõimetus. Samuti pole võimalik tahteaktiga tariifivõime saavutamine, kui tariifivõime objektiivsed tunnused puuduvad.<sup>28)</sup>

Tariifivõime olles üldeõiguslik ja evides objektiivset kuju, tekib niipea, kui on täitunud tariifivõimeks vajalikud eeldused ja kestab seni, kui need püsivad. Mõõduandvaks tariifivõime konstateerimisel on kutseühingu põhikiri, selle seaduslike eelduste vastu võib aga tõendada ka vastupidist.<sup>29)</sup> Kaovad tariifivõime eeldused, kaob ka tariifivõime. Tariifivõimest saab vabaneda nii siis tariifivõime eelduste tegelikul kadumisel, n. kutseühingu likvideerimise läbi, kutseühingu muutumisel mõneks muulaadiliseks ühinguks jne.

#### C. Tariifilepingu vaieldamine ja tõlgendamine.

I Tariifilepingu vaieldamisel tuleb lähtuda tariifilepingu üldeõiguslikust iseloomust. Tariifilepingu vaieldamine ja selle tagajärjel kehtetuks tunnistamine sünnib samadel alustel kui muudegi õigusnormide vaieldamine ja kehtetuks kuulutamine. Sääljuures tuleb alati pidada silmas, kas tariifileping tervikuna või tema üksikud osad osutuvad kehtetuks. Üldiselt tariifilepingu üksikute osade vaieldamine ja kehtetuks tunnistamine ei kaasa veel mitte kogu tariifilepingu kehtetust.<sup>30)</sup> Tariifileping on tühine juhtumel ja niivõrd, kui võrd ta on vastolus seadustega ja määrustega. Kehtivad on ka tariifilepingud, kui nad on vastolus avaliku korra ja kõlbusega.<sup>31)</sup> Samuti on tariifileping kehtetu, kui ta ei ole sõlmitud seaduslikus korras. Kuna tariifileping on ühisakt, siis tema toimetamiseks on nõutav sõlmijate vastav tahe, mis vabalt avalduks.

---

27) vrd. Potthoff, op.cit. lk. 87, Kaskel, op.cit. lk. 52, Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 145, 154 j; Rebane, op.cit. lk. 267.

28) vt. Kaskel, op. cit. lk. 50 j; contra Hueck-Nipperdey op. cit. lk. 151 jj.

29) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 57, kes küll seda küsimust lühidalt puudutab, rääkides, et tähtis on, kui võrd ühing töötingimuste kujundamisega s.o. kutseühishuvide käsitlemisega tegeleb, kuna põhikirja sätteil pole igakord määravat tähendust. Käesolevas asendatud seisukohaga pole siin järelikult kuigi olulist vahet. Vrd. ka Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 153.

30) vt. Kaskel, op. cit. lk. 54 j. vrd. BES §§ 3093 jj; contra Herschel, op.cit. lk. 59, kes aga lähtub saksa tsiviilõiguse seisundilt. Tekstis väljendatud seisukohal on ka Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 126.

31) vrd. Herschel, op. cit. lk. 58 jj. Kaskel, op. cit. 62, 87j. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 126 BES § 2922.

Tariifileping on kehtetu, kui tahteväljenduse vabadus on kõrvaldatud eksimuse, pettuse, ähvarduse või sunni läbi. Et viimasel juhtumel on tegu kodaniku teovõimet puutuvate asjaoludega, siis tulevad ses suhtes arvesse tsiviilõiguse üldised põhimõtted.<sup>32)</sup>

II. Tariifilepingu tõlgendamine. Tariifilepingu tõlgendamine vastab õigusnormide tõlgendamise üldisale põhimõttele ja viisidele. Eriti tuleb aga arvestada sõlmijate avaldanud tahtet ja silmas pidades tariifilepingu sõlmimisega taotletud eesmärki.<sup>33)</sup> Tariifilepingu sõlmimisekäik ja protokollid läbirääkimiste kohta evivad vaid ses mõttes tähendust.<sup>34)</sup> Ei ole tariifileping ka selle tõlgendamise alusel rakendatav, tuleb lähtuda töövõtjate enamsoodustuse põhimõttest, tariifilepingu kehtivuspiirkonna vaatlemisel avaldatud põhjusil. On tariifilepingu üksikud eeskirjad üldse mõistetamatud ja segased, peavad nad jääma rakendamata.

#### D. Tariifilepingu sõlmimine.

##### Ühingu ja esinduse teooria.

I. Tariifilepingu sõlmivad kutseühingud või tööandja oma nimel, nendele kuuluvad õigust teostades, mis on mõistetav, kuna kutseühingud on vastava kutseautonoomia avalikud organid. Asudes sellega tariifilepingute sõlmimise küsimuses n.n. ühingu teooria alusele, tuleb hüljata n.n. esinduse teooria. Esinduse teooria asub seisukohal, et ühing sõlmib tariifilepingu liikmete esindajana ja liikmete nimel. Esinduse teooria viib <sup>afc</sup> kohaldavaile tulemusile. Rääkimata sellest, et esindus on võimalik ainult vastava volituse põhjal ja iga kutseühingu liige peaks andma ühingule vastava-sisulise volituse, kehtiks tariifileping ainult sõlmimisaegsete ühingu liikmete suhtes ja ühingu liikmed oleks õigustatud tariifilepingut enda suhtes üles ütlema. Sellega ühenduses tariifileping kaotaks oma iseloomu objektiivse õigusena ja ei eviks praktiliselt kuigi suurt tähtsust.<sup>35)</sup>

Esinduse teooria puudustest on ühingu teooria<sup>36)</sup> vaba. Tariifileping on kollektiivse tööõiguse väljend ja põhjeneb ühingute autonoomial, kes oma õiguse põhjal on autonoomse tööõiguse loojaiks. Kui kollektiivne tööõigus rajada üksikvolitustele, siis minetaks ta oma seisukoha individuaalsele õigusele ja tariifilepinguil oleks vaevalt mingit õigustust. Ühingu teooria põhjal aga tariifileping kehtib muudetamatult ja sõltumatult tahtest nende suhtes.

32) vrd. Herchel, op. cit. lk. 57 j. Kaskel op.cit. lk.55. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 122 j. vrd. BES § 2953 jj.

34) Vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 124,165; Herschel, op. cit. lk. 65; Kaskel, op.cit. lk.64;

33) vrd.BES § 3o93 jj, 3273 jj. Kaskel, op. cit. lk. 63; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 123.

35) vt. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 159

36) vrd. Sinzheimer, op. cit. lk. 255 j. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 158 j.

Kehtiv õigus on asunud kindlasti ühingu teooria alusele. Esiteks toonitatakse, et kollektiivleping, millist väljendit tarvitatakse ekslikult tariifilepingu asemel, on kokkulepe ühingute vahel<sup>37)</sup> teiseks, et lepingu on sõlminud ühingud, kuna liikmed neist eraldatakse<sup>38)</sup> kolmandaks, et tariifileping kehtib reeglipäraselt mitte ainult liikmete, vaid kõigi vastava tööala töövõtjate suhtes<sup>39)</sup> ja neljandaks, et ühing esinemiseks kohtus ei vaja liikmeilt volitust<sup>40)</sup>.

II Liikmete tahte arvestamine. Kuigi ühing sõlmib lepingu oma nimel, teeb ta seda siiski liikmete huvides, ühingu organite teotsemine peab vastama liikmete enamuse tahtele ja on liikmeile kohustav. See asjaolu annab ühingule võimaluse nõuda oma liikmeilt tariifilepingu täitmist<sup>41)</sup>.

III Esindus. Ühing tariifilepingu sõlmimisel akti ja tööandja soovikorral teotseb oma esindajate kaudu.

1. Tööandja esindus määrab üldiste tsiviil- või kaubandusõiguse normide põhjal, sõltumatult tariifilepingu õigusest<sup>42)</sup>

2. Ühingute esindajaks tariifilepingu sõlmimisel on eestkätt nende organid, juhatus; see õigus võib olla antud aga ka osakondade juhatusetele. Ühingu põhikirja, kodukord ja muud ühingu elus kehtivad normid võivad seda aga määrata ka teisiti, andes sõlmimise õiguse üldkoosolekule, kes valib oma esindajad jne.<sup>43)</sup> Kuid niivõrd, kui võrd see kord erineb põhikirjas määratud korrast, ei kehti see heausklike kolmandate isikute suhtes<sup>44)</sup> Esinduse piiride ületamisel sõlmitud tariifileping on kehtetu,<sup>45)</sup> kuid hilisema hekskiiduga ühingu pädevalt organile, võib ta saavutada kehtivuse. Esinduse piiridest ülestumine teatavas osas, toob kaasa tariifilepingu kehtetuse ainult neis osades. Seaduslikus korras võib volitada tariifilepingu sõlmimiseks ka kolmandaid isikuid, keskkliitute organeid jne.<sup>46)</sup> Siingi on kehtivad eraõiguse üldised eeskirjad.

IV. Tariifipooled. Tariifilepingu sõlmimisel tuleb eraldada kaks poolt: tööandjate ja töövõtjate pool. Kumbki pool võib sõlmida lepingu üheliikmeliselt või mitmeliikmeliselt.

---

37) vrd. lex. cit. § 1

38) vrd. lex. cit. § 4

39) vrd. lex. cit. § 2

40) vrd. lex. cit. § 11

41) vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 160

42) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 55; BES §§ 4363 jj.

43) vrd. Potthoff, op. cit. lk. 88, Kaskel op. cit. lk. 55. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 167.

44) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 55; Hueck-Nipperdey o. cit. lk. 167.

45) vrd. BES § 4386

46) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 55; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 140

1. Üheliikmelise tariifipoolega on tegu siis, kui tariifilepingu sõlmimisel esineb ühelt poolt üks kutseühing või üksik tööandja.

2. Mitmeliikmelise tariifipoolega on tegu juhtumil, kui tariifilepingu sõlmimisel esineb ühelt poolt mitu kutseühingut või mitu tööandjat.<sup>47)</sup> Sel juhul kõik need kutseühingud või tööandjad moodustavad ühise tariifipooli. Järelikult ei ole niisugusel korral mitte tegu rea tariifilepingutega, mille on sõlminud iga üksik kutseühing või tööandja vastaspoollega või vastaspoolle iga liikmega eraldi, vaid üheainsa tariifilepinguga. Järelduvalt sellest ei saa tariifilepingu ühe pooli üksik liige mitte tariifilepingut öelda anda suhtes üles, vaid ainult tariifilepingu terve pool.

See seisukoht, mis teoorias on vaieldud ja suuresti eitatud<sup>48)</sup>, järeldub kehtivas õiguses kahest asjaolust. Esiteks käsitletakse seaduses ühel poolel esinevat mitut liiget ühe ja ühtlase tariifipoolena.<sup>49)</sup> Teiseks, tariifilepinguga ühinemisel hiljem, ollakse seotud tariifilepingu poolte nõusolekuga<sup>50)</sup>. Kui seadus eeldaks siin rida tariifilepingute olemasolu, siis oleks küllalt vastaspoolle nõusolekust, seadus nõuab aga nõusolekut mõlemalt poolelt ("poolte") s.t. iga pooli igalt liikmelt.

Järeldus sellest võib olla ainult see, et iga pooli iga liige on lepinguliselt ühinenud.<sup>51)</sup>

V. Kokkuleppe saavutamine. Tariifilepingu~~ks~~ loetakse sõlmituks tariifipoolte vahel kokkuleppe saavutamisega. Kokkuleppe saavutamise all mõistetakse sõlmijate tahete ühtlustamist, mis sünnib ühelt poolt pakkumisega ja teiselt poolt selle vastuvõtmisega.<sup>52)</sup> Kokkuleppe saavutamine võib sündida kahel kujul, kas eraalgatusel või lihingukomisjoni vahendusel.

1. Eraalgatusel saavutatakse tariifilepingu kokkuleppe era viisiliste, tariifilepingut sõlmijate, omavaheliste läbirääkimiste tulemusena, muude organite vahendusega.

47) vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 161.

48) vt. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 161. Tekstis asendatud seisukohal oli varem ka Kaskel, op. cit. 54 ja nota 3. Nüüd pole Kaskeli seisukoht enam küllalt konsekvantne aga op.cit.lk. 127 ta väidab: "Beim mehergliedrigen Tarifvertrag ist ..... Aufhebung auch zwischen einzelnen Gliedern bzgl. ihrer Beteiligung möglich; für die anderen Gliedern bleibt sie dann bestehen."

49) vrd. lex.cit.§ 1 " .... ühelt poolt .... ühingu või mitme ühingu..

50) vrd. lex.cit.§6

51) vt. Kaskel, op. cit. lk. 54 " ....(Es) handelt .... sich jedenfalls ... nur einen gemeinsamen Vertrag, beiden nicht nur jedes Glied einer Seite mit jedem Glied der Gegenseite vertraglich sich einigt, sondern auch die Glieder der <sup>gleichen</sup> Seite als Vertragspartner nur mit Einverständnis aller Beteiligten ihrer eigenen Patreiseiten erscheinen. Daher bedarf er zu spätere Beitritten eines Vertrags des Beitretenden mit sämtlichen Teilen der Gegenseite und ausserdem der Zustimmung der Glieder derselben Vertragsseite.

52) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 53, vrd. ka Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 121, vrd. BES §§ 3016,3131.

2. Lihingu komisjoni vahendusel saavutatakse tariifilepingu kokkulepe nimetatud komisjoni lepitusmenetluses<sup>53)</sup>

VI. Kokkuleppe vorm. Tariifilepingu kokkulepe peab olema vormistatud kirjaliku akti kujul. Kirjaliku lepingu allakirjutamiseni see kokkulepe ei evi mingit kehtivust.<sup>54)</sup> Kirjalikud peavad olema ka kõik lisalepingud ja kõik tariifilepingu osad. Samuti peab olema kirjalik hilisem tariifilepinguga ühinemine ja nimelt nõusolek ühinemiseks tariifipooltelt, sest neil juhtudel on tegu oleva tariifilepingu muutmisega, mida käsitletakse võrdselt uue tariifilepinguga.<sup>55)</sup> Kirjalikud peavad olema niihästi eraalgatusel kui ka lihingu komisjoni vahendusel saavutatud kokkulepped tariifilepingute kohta.

Tariifilepingu kirjalikus seisab selles, et kirjalikult väljendatud kokkuleppe sisu on kas allakirjutatud lepingut sõlmijate poolt omakäeliselt, kuna pitsatid ei ole küllaldased, või notariaalselt tõestatud. Kirjalikuks loetakse ainult neid kokkuleppe osi, mis leiduvad allkirja ees.<sup>56)</sup> Ei ole mõttav, et leping leiduks eriürikul, piisav on ka allakirjutatud protokoll. On samuti lubatud osundada teistele allakirjutatud dokumentidele, neid loetakse tariifilepingu osks. On lubatud koostada leping kahes eksemplaris, kusjuures kumbki pool kirjutab alla vastaspoolele jäävale eksemplarile, kui kummalgi eksemplaril ei leidu mõlema poole allkirjad.<sup>57)</sup>

VII. Teatamine Sotsiaalministeeriumile. Tariifilepingu kohta saavutatud kokkulepe vajab aga pääle kirjalikku vormistamist veel tariifilepingu poolte või ühe poole poolt teatamist Sotsiaalministeeriumile. Alles teatamise päevast on leping kehtiv, kuid võib leppida kokku ka hilisemale tähtajale.<sup>58)</sup> Teatamine Sotsiaalministeeriumile võib seista ka tariifilepingu ära kirja esitamises, milleks aga igal juhul lahus teatamist, on kohustatud tariifilepingule allakirjutanud isikud kahe nädala jooksul arvates allakirjutamise päevast.<sup>59)</sup>

---

53) vt. RT 1937, 21,174, I, §10 Lihingu komisjoni vahendus saab aga arvesse tulla siis, kui kutseühing on õigustatud esindama komisjonis töövõtjaid. Eelnevaga on tegu juhtumel, kui töötüli on tekkinud käitistes, mis ei allu tööstusliikude käitiste töölistkonna asutiste seadusele.

54) vt. lex. cit. §5, vrd. Herschel, op.cit.lk.62j; Kaskel op.cit.lk. 56; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.162.

55) vrd. lex.cit. §§13,9-III lõige, 6; vrd. Kaskel, op.cit.lk.56. lex.cit. §9 -IV lõikest a contrario põhjal järgnib aga, et teatis ise Sotsiaalministeeriumile tariifilepinguga ühinemise kohta, samuti kui sõlmimise kohta võib olla suuline, kuigi tuleb esitada ära kiri lepingu tekstist. Teatamist § 5 ei saa identida ära kirja esitamise, sest esiteks § 5 räägib teatamisest tariifilepingu pooltest, § 10 aga tariifilepingule allakirjutanud isikutest ja teiselt teevad tsiteeritud §§-id ka sõnalist vahet mõlema toimingu vahel (teatamine ja ära kirja esitamine).

56) vrd. BES § 3036

57) vt. Herschel, op. cit. lk. 63 j; Kaskel, op. cit. lk. 56 j. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 162 j. Vrd. BES § 3037.

58) vrd. lex cit. §5; vrd. ka nota 55

59) vrd. lex cit. §10; vrd. ka nota 55.

Nimetatud teatamise kohustus on üldeõiguslik kohustus, kuigi eriti õiguses varustamata sanktsiooniga. Osa õigusi tunneb siingi sanktsiooni. Arakirja esitamise kohustus haarab kõiki allakirjutanuid isiklikult, teatamine aga lepingusõlmijaid pooli.<sup>60)</sup> Ühelt poolt nende kohustuste täitmine kohustab teiste kohustuse. Sama kohustus laieneb ka kõigile olevatele lepingute muutmistele.

VIII. Tariifilepingu muutmise ja pikendamise. Tariifilepingu muutmised, uueks tähtajaks pikendamised ja poolte nõusolekud lepingusse kantavate muudatuste ja täienduste kohta, leiavad käsitlemist uute lepingutena ja alluvad seepärast samadele sõlmimiseeskirjadele kui tariifilepingud üldse. Eriti laienevad need eeskirjad ka lepingu sõlmimise kirjalikkuse ja teatamise nõuetele.<sup>61)</sup>

IX. Tempelmaksu küsimusi. Tariifilepinguisse puutuv kirjavahetus üldse, eriti ta sõlmimisega ühenduses olev kirjavahetus ja tariifilepingud on vaba tempelmaksust.<sup>62)</sup> Eelnevas eeskirjas, nagu seda tarvitab ka seaduse seletuskiri,<sup>63)</sup> ilmneb riigi püüd soodustada tariifilepingute sõlmimist.

#### E. Tariifilepingute sisu.

1. Tariifilepingu sisu moodustavad töö üldnormid (Arbeitsnormen)<sup>64)</sup>. Töönormide all mõistetakse neid eeskirju, mis määritlevad tööandja ja töövõtja õigusi ja kohustusi sõltuvas töösuhtes. Tööandja ja töövõtja õigused ja kohustused avalduvad konkreetseil juhtumel töölepingus ja nende loend moodustab selle sisu. Järelikult tööüldnormide all tuleb mõista töölepingute sisuna avalduvaid, tööandja ja töövõtja vastastikuseid õigusi ja kohustusi määritlevaid üldisi eeskirju, tariifilepingu sisu on aga ligemalt piiriteldav kui tööandja ja töövõtja vastastikuseid õigusi ja kohustusi määritlevate üldnormide kogu. Sääluures tööandja ja töövõtja vastastikuste õiguste ja kohustuste määritlemisel lähtutakse tööandja kohustustest<sup>65)</sup> sest tariifileping on ju sobing, milles tariifiosalid tööandjad või tööandja kohustuvad töövõtjate käitlemiseks kokkulepitud viisil

---

60) vt. nota 55.

61) vrd. lex.cit. §§13,10,5

62) vrd. lex.cit. §12

63) vt. seletuskiri, veerg 1255.

64) vrd. Sinzheimer, op. cit. lx.257, 46jj; 48 jj;

65) vrd. lex. cit. § 2.

Tööandja kohustustele vastavad aga töövõtjate õigused, kuna töövõtjate kohustused, millele omakorda vastavad tööandja õigused, järelduvad samuti tööandja kohustusest käidelda töövõtjaid kokkulepitud viisil, nende õiguste ja kohustuste arvestamisega.

2. Kehtiv kollektiivlepingute seadus toonitab küll, et tariifileping on kokkulepe töölepingute tingimuste kohta<sup>66)</sup>, kuid tingimusi ei tule siin mõista mitte selle sõna kitsamas mõttes, kui tegureid, mis lepingu toimivuse ja kehtivuse asetavad sõltuvusse teadmatus ja tulevasesest sündmusest, vaid tööandja ja töövõtja vastastikuseid õigusi ja kohustusi määritlevate tööüldnormidena. See seisukoht järeldub järgnevaist asjaoludest.

a) seaduse seletuskiri toonitab, et tariifileping on kokkulepe töölepingu peapunktide (s.o. sisu) kohta<sup>67)</sup>.

b) Seadus ise toonitab, et töölepingu tingimustele töölepingud peavad vastama ja nimelt kõik töölepingud<sup>68)</sup> (üldnorm). See üldnorm, millele aga konkreetselt töölepingud peavad vastama on nii siis töölepingute sisuna avalduv, tööandja ja töövõtja vastastikuseid õigusi ja kohustusi määritlev, tööüldnorm.

3. Kuna tariifilepingu sisu moodustavad tööüldnormid, mis käsitlevad tööandja ja töövõtja vastastikuseid õigusi ja kohustusi, siis kuuluvad tariifilepinguis lahendamisele küsimused tööandja ja töövõtja vahekorraldada alalt s.o. küsimused, mis konkreetseil juhtumel leiavad lahendust palga lepingus.<sup>69)</sup>

Kuid sealjuures tuleb kindlasti pidada silmas, et tariifilepingus on korraldatavad need õigused ja kohustused vaid siis, kui nad järgnevad sõltuvast töösuhtest tööõigusliku tööandja ja töövõtja vahel,<sup>70)</sup> kusjuures need mõisted vastavad tariifilepinguõiguses täielikult tööõiguse üldisile põhimõteteile.<sup>71)</sup> Samuti aga kuuluvad tariifilepingu sisusse sätted, mis määritlevad tariifilepingu kehtivuse ulatuvust. Loogiliselt need sätted määritlevad vaid millistel eeldustel tööüldnormid, mis tariifilepingus statueeritud rakenduvad, moodustades järelikult osa tööüldnormidest.<sup>72)</sup>

Järelduvalt eelnevast kuuluvad tariifilepingus lahendamisele eriti järgnevad alad.

a) Tööandja kohustused aa) Tööandja peamiseks kohustuseks on palgamaksmise kohustus. Palga määritlemine moodustabki tariifilepingu olulisema osa. Tariifileping võib määrata palga suuruse ja palga maksmise aja. Palk on määratav kõigil neil viisidel, kui pal-

---

66) vrd. lex. cit. §§ 1,2,3; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 63;

67) vt. Seletuskiri, veerg 1255.

68) vt. lex.cit. § 2.

69) vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 57, 64, 71. vt. nota 42.

70) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 70 j; 87j. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 61 jj.

71) vrd. I.nebane, i, Töö ja Tervis, 1936,6, lk.121 jj.

72) vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 71 j.

galepinguski, s.o. tükitöö, ajatöö jne. alusel. Palk määratakse kas töövõtjate rühmade kohta eraldi või ühiselt kõigile töövõtjatele ja see määratlus haarab palka kõigi lisade ja mahaarvamistega.<sup>73)</sup>

bb) Peale palga maksmise kohustuse võib tariifilepingus määratella tööandja muud ainelisi ja vaimseid kohustusi, nii tööajakaitse jne. kohustusi. Võib määrata tööandja kohustus töövõtja pidevaks varustamiseks tööga jne. Nende kohustuste loend ei saa aga kunagi olla purgiv.<sup>74)</sup>

b) Töövõtja kohustused. Töövõtja kohustused määravad tööandja kohustuse läbi sõlmida töösuhteid ainult kokkulepitud kohustuste alusel.

aa) Töövõtja peamiseks kohustuseks on töö kohustus. Kõik eeskirjad, mis puudutavad töö kohustust, töö sammamise viise, hulka, aega jne. kuuluvad tariifilepingulisele normimisele.<sup>75)</sup>

bb) Samuti kuuluvad tariifilepinguis lahendamisele kõik muud töövõtja (kõrval-) kohustused, mis tööepinguski lahendatavad.

Töövõtjagi, tariifilepingus lahendatavate kohustuste loend ei saa olla kunagi purjev.<sup>76)</sup>

3. Rida küsimusi tariifilepingute sisu alal on vaieldavad, kusjuures osalt tuleb jaatada, osalt eitada nende tariifilepingulist normimist.

a) Kuna põhimõtteliselt tööandja ja töövõtja kogu vahetõrge lahustub vastikuseiks õigusiks ja kohustusiks, kuigi mitte igakord küllaldase ja silmnähtava selgusega, siis on need küsimused sel alal lahendatavad tariifilepinguliselt. Juhendiks võib olla siin tariifilepingu vahendituse põhimõte.

On üksikjuhtumil tariifilepingu eeskiri vahenditult palgalepingule kohaldatav, võib vastav eeskiri kindlasti moodustada tariifilepingu sisu.<sup>77)</sup> Nii on tariifilepinguliselt lahendatavad küsimused töösuhte lõpetamise alalt, puutuvalt lõpetamise põhjusi, viise, ülesütlemise tähtaega, töösuhte kestvust üldse jne.<sup>78)</sup>

b) Ei kuulu tariifilepingulisele normimisele küsimused, mis ei käsitle tööandja ja töövõtja vahetõrget. Nii ei kuulu tariifilepingulisele normimisele küsimused, mis käsitlevad tariifipoolte vahetõrget ja mille kohta järelikult ei ole kohaldatav tariifilepingu vahendituse põhimõte.

Mis puutub küsimusse töösuhte sõlmimise kohta, s.o. keeldu sõlmida töösuhte või kohustusse sõlmida töösuhte teatud töövõtjatega, n. naistega, alaealistega, kutseühinglastega jne., siis need kü-

73) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 88 jj; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 77 jj;

74) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 94; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk.79jj.

75) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 92 jj; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 85j.

76) vrd. Kaskel, op.cit. lk.94; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.86 jj.

77) vt. lex.cit.§3-IIIõige. vrd.Sinzheimer, op.cit.lk.257 j.

78) vrd. Kaskel, op.cit.lk.94; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.75 leiab, et töölepingute vormiküsimused tariifilepingus pole normatiivsed, s.o. ei moodusta selle sisu, vaid obligatoorsed. See seisukoht laseb endal aga vaevalt kaitsta, sest töölepingule teatava vormi ettenägemine on ilmsesti tööandja kohustus töövõtjate teataviliseks käitlemiseks. Leiab aga ka ise, et töölepingu lõpetamist ja ka lõpetamise vormi sättivad eeskirjad kuuluvad tariifilepingu sisusse (normatiiv osana) - vrd.I os.lk.87 j.

simused on kahekülgse loomuga.

Ühelt poolt töösuhte sõlmimise keeld<sup>79)</sup> teatud isikutega, kes tariifilepingus lähendatud, ei saa evida nende suhtes tariifilepingu sisu tähendust, sest nemad ei saa astuda vastava tööandjaga töösuhtesse, kuna see töösuhe on kehtetu. Kehtetud töösuhtest aga ei saa järgneda vastastikuseid tööõiguslikke kohustusi ja õigusi, mis moodustaksid tariifilepingu sisu.

Töösuhte sõlmimise kohustus näitab aga ilmsesti, et töösuhe puudub ja seljuhul ei saa sellest puudevast töösuhtest jällegi järgneda tööõiguslikke õigusi ja kohustusi.<sup>80)</sup>

Teiselt poolt, töösuhte sõlmimise keeld tariifilepingus evib tariifilepingu sisu tähendust tööandja ja tema olevate töövõtjate suhtes, kuna siin on tegu tööandja kohustusega oma töövõtjate suhtes, mis võib tingitud olla väga mitmesuguseist põhjustest, töövõljalikuse, palga jae. kaitses<sup>81)</sup>.

Töösuhte sõlmimise kohustus evib aga tariifilepingu tähendust siis, kui tariifilepingus lepitakse kokku, et katkenud töösuhteid (n. streigi järel dusel) ei leota katkenuks ja tariifilepingul on ses mõttes tagasiulatuv jõud, seljuhul on töösuhe olemas, ühes sellest järel duvate tööõiguslike kohustuste ja õigustega.<sup>82)</sup>

4. Kokkuvõttes tähendatagu, et tariifilepingu sisuks võivad olla kõik need eeskirjad, mis võivad olla töölepingu esemeks ja võivad vahendituse põhimõttel sellesse astuda,<sup>83)</sup> selle erinevusega, et

---

79) vrd. Herschel, op.cit. lk. 108 j; Kaskel, op.cit. lk. 88; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 76;

80) vrd. Herschel, op.cit. lk. 103 tähendab õigusega, et töösuhte sõlmimise kohustus (n.n. Wiedereinstellungsklausel) "bewirkt .... einen Anspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeberverband, wonach dieser auf seine Mitglieder einzuwirken hat. Da es sich um einen Vertrag zugunsten Dritten handelt, besteht zugleich ein derartiger Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeberverband. Weil nun unser geltendes Recht einen Vertrag zu Lasten Dritter nicht kennt, behält es hiemit sein Bewenden: es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen (ehemaligen) Arbeitgeber auf Wiedereinstellung. Somit ist die Wiedereinstellungsklausel in ihrer Formulierung als obligatorische Bestimmung ein sehr vervollkommenes Gebilde, das mehr moralische als juristische Bedeutung hat."

Nagu tariifiosalisusegi juures, ilmneb ka järelikult selles küsimuses, et kehtiva õiguse seisundilt on kasulikud tariifilepinguid sõlmida üksiku tööandjaga. Seljuhul n.n. Wiedereinstellungsklausel säilitab vähemalt jõe lepinguna kolmanda isiku kasuks. Vrd. Kaskel, op.cit. lk. 88; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 77.

81) vrd. Sinzheimer, op.cit. lk. 257; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 77;

82) vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 80, 77; Kehtiva õiguse seisundilt ei ole aga tekstis arendatud seisukoht kaitstav vt. supra F, I, 1, C.

83) vrd. Herschel, op.cit. lk. 105 jj, vaidleb sellele definitioonile vastu, leides, et see on liialt kitsas, kuna ka n. tariifilepingu sätted, mis selle ulatust piiritlevad tariifilepingu sisusse (normatiiv ossa) kuuluvad. Sisuliselt see vahetegu pole põhjendatud ja on vaid vormiline. Lepingul ulatust määritlevad normid ei ole lahustatavad tööüldnormidest; nemad nimelt piiritlevad millal ja millistel tingimustel tööüldnormid rakenduvad ja vahendituse põhimõtte alusel võivad astuda üksikute töölepingute sisusse.

vrd. Kaskel, op.cit. lk. 87. Normative Bestimmungen eines Tarifvertrags sind heirnach alle Bestimmungen, die den Zulässigen Inhalt von Einzelarbeitsverträgen bilden können und nach dem Willen der Tarifparteien auch hierfür bestimmt sind.

tariifileping tuleb vaid üldaktina s.o. ebaisiklikult (impersonaalselt) sõnastada.

Ses mõttes ei ole lubatav tariifilepingus asjaosaliste töövõtjate nimeline loendamine, on aga täiesti mõeldav, et tariifilepingus lahendatakse küsimusi ka üheliikmeliste töövõtjate ametiliikide kohta.

Tähtsusetu on, nagu eelnevaist järeldeb, kas tariifilepingu eeskirjad on sõnastatud jaatavalt või eitavalt s.o. keeluna.

Kõik need küsimused, mis tariifilepingus lahendatud aga ei saa siiski moodustada tariifilepingu sisu, pole selletõttu mitte kehtetud, vaid säilitavad jõu hariliku lepingu sisuna. Viimasel juhul ei jaga nad aga mitte tariifilepingu toimet ja administratiivse akti loomust.

#### F. Tariifilepingu kehtivus.

Tariifilepingu kehtivus tuleb määritleda neljas suunas, ajaliselt, ruumiliselt, isikuliselt ja kutseliselt.<sup>84)</sup>

#### I Tariifilepingu ajaline kehtivus.<sup>85)</sup>

##### 1. Kehtivuse algus

a) Korrapärane algus. Reeglipäraselt tariifileping hakkab kehtima päevast, mil lepingupooled või üks neist on teatanud lepingu sõlmimisest Sotsiaalministeeriumile<sup>86)</sup>, Teatamise päev loetakse alganuks südaööl s.o. kell 0.00 päeval, mil teatamine järgnes<sup>87)</sup>. Tariifilepingu kehtivuse alguseks on nõuetav vaid teatamine, ei ole nõutav, et see teatis oleks juba Sotsiaalministeeriumi saabunud. Igatahes peab teatamine sündima, nii et see oleks tõestatav (isikuliselt või postiliselt). Juhul, kui teatis ei ole Sotsiaalministeeriumi jõudnud (n. kiri läheb kaotsi, olgugi et kinnitatud) hakkab tariifileping sõltumatult sellest kehtima teatamise päevast.

Puudulikuks tuleb kehtiva õiguse eeskirju tariifilepingu kehtivuse alguse suhtes lugeda ses mõttes, et tariifileping võib hakata kehtima, ilma et teine lepingupool seda teakski, nimelt juhul, kui üks lepingupool on selle sõlmimisest teatanud, jättes teise poole sellest informeerimata. Eelnev asjaolu võib kaastada asjatuid vaidlusi poolte vahel.

b) Ajatatud algus. Erandlikult tariifileping hakkab kehtima ka teatamise päevast hiljem, nimelt juhul, kui tariifilepingus selle kehtivuse algus on seotud hilisema tähtajaga.<sup>88)</sup>

84) vt. Sinzheimer, op. cit. lk. 258; vrd. Kaskel, op. cit. lk. 64 j;

85) vrd. Herschel, op. cit. lk. 237 j; Kaskel, op. cit. lk. 76 jj;

86) v. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 168 jj;  
lex. cit. § 5.

87) vrd. BES § 3048.

88) vt. lex. cit. § 5 - lõpposa vrd. Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 169.

Kuna tariifileping moodustab terviku, siis ei ole mõeldav selle osade kehtivuse erisugune algus, nagu pole võimalik ka tariifilepingu osaline ülesütlemine. Kui soovitakse tariifilepingu üksikuid eeskirju panna eriajal kehtima, siis tuleb sõlmida vastavalt erilepinguid.

c) tagasiulatav algus. Tariifilepingul kehtiva õiguse seisundilt ei saa olla tagasiulatuvat jõudu, s.t. tariifileping seaduse eeskirjal ei saa hakata tagasiulatavalt, enne teatamist kehtima (§5). Vastupidine seisukoht laseks end kaitsta vaid siis, kui seadus tariifilepingu kehtivuse erandliku alguse ei seondaks mitte ainult teatamisest hilisema, vaid üldse teise tähtpäevaga.<sup>89)</sup> Kui aga väita, et seadus määritleb vaid kehtivuse alguse, võimaldab aga sellele kehtivusele anda sellest momendist kas ajatat<sup>90)</sup> või tagasiulatavat toimet, siis laseks see seisukoht end kaitsta vaid siis, kui kehtivuse algus oleks määratud ühe, ühtlase ajaga. Seadus aga määrab kaks kehtivuse alguse tähtpäeva (korrapärane algus ja ajatat<sup>91)</sup> algus), mõlemale tähtpäevale peaks siis olema võimalik anda nii ajatat kui ka tagasiulatavat toimet. Seesugune väitlus ei ole aga mõeldav ja on mõttetu, sest sel korral oleks mõeldav kehtivuse ajatatud alguse toimet veelgi ajatada.

Võimatuses anda tar.lepingule tagasiulatavat jõudu peitub eesti tariifilepingu suuremaid puudusi ja erandlikkusi. Selle tulemuseks on võimatus kahe tariifilepingu kehtivuse vaheaega haarata tariifilepinguliselt, vaheaeg, mis tavaliselt täidetud töövõitlusist, töösuhete katkestamisist ja just vajab normimist. See puudus on seda tundavam, et töövõitluse likvideerimisel taotellakse ka vaheaaja käsitlemist. (streigipäevade tasu, katkestatud töösuhete taassõlmimine tagasiulatavalt jne)<sup>90)</sup>

d) Tariifilepingu kehtivuse algusega avaldab tariifileping täit toimet üksikuile töösuhetele. Toime ajatamine ei ole mõeldav.

## 2. Kehtivuse lõpp.<sup>91)</sup>

a) korrapärane lõpp. Tariifilepingu kehtivus lõpeb korrapäraselt aja möödumisega, mille kestvuseks tariifileping sõlmitud. Tariifilepingut võib sõlmida:

aa) määratud ajaks, kuid mitte üle viie aasta. Määratud ajaks sõlmitud tariifileping võib korrapäraselt lõppeda kahel viisil. Esiteks, kui määratud ajaks sõlmitud tariifilepingus puuduvad eeskirjad selle korrapärase lõppemise kohta, siis selline tariifileping, ei tühistu tähtaaja möödumisel, vaid muundub määramata ajaks sõlmitud lepinguks,<sup>92)</sup> mille kehtivuse korrapärane lõpp toimub samuti, kui määramata ajaks sõlmitud tariifilepingu puhul.<sup>93)</sup>

89) vt. lex.cit. § 5 "..... kui lepingus pole selleks ettnähtud hilisemat tähtaega."

90) teisiti n. Saksa õiguses, vrd. Sinzheimer, op.cit.lk.260; Kaskel op.cit.lk.77; kes sääljuures näeb siiski ette tatud loogilisi piire; samuti Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.169 jj;

91) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 125 jj; Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 174 jj.

92) vt. lex.cit. § 7 p.1, 8.

93) vt. infra 66.

Sel juhul, isegi kui leping üles öeldakse enne tähtaja lõppu, eeldusel, kui lepingus puuduvad teised kokkuleppe eeskirjad, tariifileping ei lõpe enne kahe kuu möödumist tähtaja lõpust. See norm eesti tariifilepinguõiguses osutub ainulaadseks.

Teiseks, määratud ajaks sõlmitud tariifilepingut võib lepingu sõlmijate kokkuleppel tariifilepingus tähtaja möödumisel ka mitte lugeda määramata ajaks sõlmitud lepinguks.<sup>94)</sup> Järelikult määratud tähtajaks sõlmitud tariifilepingu tähtaja möödumisel võidakse kokkuleppel seda lugeda kas uueks tähtajaks sõlmituks või käitise kestvuse ajaks sõlmitud lepinguks,<sup>95)</sup> või tühistunuks, kusjuures tühistamine või käitise kestvuseks sõlmitud lepinguks muundumine võidakse teha olenevaks ka vastava ülesütlemisest või teatamisest enne tähtaja möödumist, mille ärajäämisel leping loetakse muundunuks määramata ajaks sõlmitud lepinguks.

Määratud ajaks sõlmitud lepingu muundumise juhuks määramata ajaks sõlmitud lepinguks võidakse lepingus määrata ka ülesütlemiseks 2 kuust erinev tähtaeg.

bb) määramata ajaks. Määramata ajaks sõlmitud tariifileping lõpeb, kui üks tariifilepingu pooltest teatab sellest vastaspoolele Sotsiaalministeeriumi kaudu. Mitmeliikmeliste tariifilepingute puhul, s.o. juhul kui lepingust võtab osa rida ühinguid või tööanajaid peavad sellest teatama kõik ühe poole liikmed kõigile vastaspoole liikmeile, vastasel juhul ülesütlemine on kehtetu. Teatada tuleb vähemalt 2 kuud ette, kuid tähtaja suhtes võib tariifileping sisaldada ka teisi eeskirju. Tariifilepingu ülesütlemise tähtaeg algab, arvates vastava teatise registreerimisest, mitte teate ärasaatmise päevast, Sotsiaalministeeriumis. Kehtiv on vaid kirjalik teatis. Sotsiaalministeeriumis teeb lahtiütlemise teatise viibimatult teatavaks teisele poolele.<sup>96)</sup>

cc) teatud käitise kestuseks.<sup>97)</sup> Käitis loetakse tekkinuks töövõtja rakendamisega tööandja alaliste juhendite ja sihtide teenistusse. Lõppenuks selle rakenduse lõppemisega.

Tööõiguslikult käitis ei vaja erilist likvideerimist, käitis on organisatsiooniline mõiste, mille lõppemine järgneb töösuhete katkemisest. Varanduslik moment, mille puhul tavatsetakse rääkida likvideerimisest, järelikult ei evi mingit tähtsust.

b) Erakordne lõpp. Kehtiv õigus küll ei käsitle tariifilepingu ajalise kehtivuse erakordseid lõppemise viise, kuid need järelduvad nii hästi kollektiivlepingute seadusest kaudselt, kui ka õiguse üldisist põhimõttest ja tariifilepingu juriidilisest loomusest.

aa) kokkulepe. Kokkulepped, need aga kujutavad endast lepinguid, tariifilepingute tühistamiseks või muutmiseks, on tariifipoo-

94) vt. lex. cit. § 8

95) vt. lex. cit. § 7 p.3

96) vt. lex. cit. § 10, vrd. Kaskel, op. cit. lk. 126.

97) vt. lex. cit. § 7 p.3.

poolte vahel alati võimalikud. Tariifilepingu muutmisega senine tariifileping kaotab kehtivuse, kuna muudetud tariifileping kujutab endast uut tariifilepingut.<sup>98)</sup>

bb) kehtetuks muutumine. Vaideldatava tariifilepingu kehtetuks tunnistamisega kohtu poolt kaotab tariifileping, mis seni kehtis, siitpeale oma jõu (ex nunc)

cc) sisutuks ja teostamatuks muutumine. Sisutuks ja teostamatuks muutumisel tariifileping põhimõtteliselt kehtib edasi, kuid et ta enam mingit toimet, mida iga normi kehtivuseks vähemalt teatud määrani nõutakse, ei evi, muutub ta vaideldatavaks ja on tunnistatud kohtulikult kehtetuks. Seesuguseiks juhtumeiks võivad olla n. inflatsioon jne.<sup>99)</sup>

c) Eelnevast järeldub, et tariifilepingu ajaline kehtivus ei lõpe tariifilepingu rikkumisel.

Tariifilepingu rikkumine ei anna õigust taganeda tariifilepingust. Kuigi seda seisukohta saksa teoorias kaitstakse,<sup>100)</sup> ei ole see põhjendatav. Oleneb see tariifilepingu üldõigusliku loomuse mitte küllaldasest tunnustamisest ja saksa eraõiguse sellekohasest laadist,<sup>101)</sup> mis lepingu rikkumise juhtumel lubab sellest taganeda. Aga isegi viimane väide ei ole BES seisundilt põhjendatud.<sup>102)</sup> Tariifilepingu rikkumisel võib lepingust taganeda vaid siis, kui selleks on lepingus kokkulepitud.

### 3. Järeltoime.

Tariifilepingu ajalise kehtivuse kaoga lõpeb põhimõtteliselt tariifilepingu toime. Tariifileping ei kehti enam ja ei evi vahenditult ja tingimatult jõudu. Siiski on konstateeritav tariifilepingu teatud järeltoime üle tariifilepingu ajaliste kehtivuspriide.

Tariifilepingu sisuks on tööüldnormid. Töö-üldnormid on aga õigusnormid ja määritlevad nende kehtivuse ajal sõlmitud töölepingu sisu. Langevad nad ära, jääb see sisu püsima ja püsib seni, kuni teda pole muudetud.

Muutmise ise on aga võimalik, kuna tariifilepingu toimed seda enam ei takista, peab aga sündima töölepingus tähendatud viisil. Järelikult tariifilepingu lõppemisega ei tühistu iseenesest selle alusel sõlmitud töölepingud.<sup>103)</sup>

---

98) vrd. lex.cit. §11 vrd. Kaskel, op.cit. lk. 127, Hueck-Nipperdey op.cit. lk. 174.

99) vrd. Kaskel, op.cit.lk.127, Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 176 s.o. n.n. clausula rebus sic stantibus.

100) vrd. Kaskel, op.cit. lk. 127, Hueck-Nipperdey, op.cit. lk.176

101) vrd. Saksa BGB §§ 325,326.

102) vrd. BES §§ 3210,3211; §3211 märkus näeb ette õiguse lepingust selle rikkumise taganemise vaid siis, kui see seaduses üksikute lepingute kohta ette nähtud.

103) vt. Sinzheimer, op.cit.lk.260 j; vrd.Potthoff, op.cit. lk.89 Herschel, op.cit.lk.117j. Kaskel op.cit.lk.128j.

Eelnev aga ei kehti juhtude kohta, mil vana tariifileping asendatakse uuega, sest siis avaldab uus tariifileping tingimatut toimet kõigile olevaile sõltuvaile töösuhteile, seda siiski vaid niivõrd, kui võrd uus tariifileping asendab või muudab vana, muis osades vana tariifileping avaldab siingi oma järeldoimet. Ka siin on aga kehtiv tariifilepingu toime tingimatuse mittekehtimise põhimõtte töövõtja kasuks.<sup>104)</sup>

Tariifilepingu järeldoime küsimus on teoorias osalt eitatud.<sup>105)</sup> Väidetakse, et tariifilepingu kehtivuse kaoga kaotavad kehtivuse kõik selle lepingu alusel sõlmitud töölepingud ja töölepingute suhtes kohalduvad töölepingu õiguse üldised eeskirjad. Rääkimata sellest, et seljuhul tekib mõeldamatu õiguslik tühik, on see seisukoht hüljatav ka seetõttu, et ta sugugi ei vasta tariifileping õiguslikule loomule ja lähtub saksa õiguse seisundilt, mille järgi tariifilepinguga on võimalik saavutada teatud kõrvale kaldumisi tööaja ülemmäärast ja mida tahetakse tühistada tariifilepingu kehtivuse kaoga. Seegi küsimus, mis meie õigusele pealegi tundmatu, on lahendatav aga teisiti.<sup>106)</sup>

107)

## II. Tariifilepingu ruumiline kehtivus.

Tariifileping kehtib vaid teatud ruumalas n.n. tariifi-alas, haarates vaid selles olevaid töösuhteid. Tariifilepingu ruumilise ulatuse järgi tariifilepingud võivad olla kas riiklikud, piirkondlikud, kohalikud või käitistariifilepingud. Tariifilepingute ruumiline ulatus võib olla määratud ka üksikute käitiste loendiga. Tariifilepingu ruumiline kehtivus määrub ainult poolte tahtest, siiski juhtumil, kui see tahe ei väljendu, tuleb asjaoludest katusda leida tariifilepingu ruumilist ulatust. Järgnevalt, kui tariifilepinguosaliste ühingute tegevus ulatub vaid teatud kindlale kohale, siis loetakse tariifialaks vaid koht.<sup>108)</sup> Kui maaalad, millele ühingute tegevus ulatub, et kattu, siis loetakse tariifialaks vaid kattuv maaala.

Käitistariifilepingu tariifiala määrub käitisaalaga.<sup>109)</sup>

---

104) vt. Sinzheimer, op.cit. lk. 261, vrd. Kaskel, op.cit. lk. 129

105) vt. Kaskel, op. cit. lk. 128; vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 203 jj, kes leiab, et järeldoimet muuseas tuleb sellepärast eitada, et ta praktiliselt viib raskeile konsekventsidele. Kui ta aga väidab, et palk, kuna vana tööleping tühistub (lk. 216, j) tuleb arvestada keskmise tavalise palga järgi, siis tundub küll, et tema enda õpetuse praktilised konsekventsid on palju raskemad. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 197 läheb isegi nii kaugele, et eitab endise tariifilepingu soodsamate sätete järeldoime puudumist.

106) vrd. Sinzheimer, op. cit. lk. 261.

107) vrd. Herschel, op.cit. lk. 138; Kaskel, op.cit. lk. 75 j; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 193 j.

108), vrd. Sinzheimer, op. cit. lk. 260; Kaskel op. cit. lk. 75; Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 194.

109) vt. Kaskel, op. cit. lk. 75;

## 2. Tariifilepingu isikuline kehtivus.

Tariifilepingu kehtib vaid teatud isikute suhtes. Neid isikuid nimetatakse tariifiosalisteks<sup>110)</sup>

Kehtiv õigus tunneb 3 liiki tariifiosalisi.

1. Tariifipool tariifiosalisena.<sup>111)</sup> Tariifilepingupool, s.o. tariifilepingu sõlmija võib esineda tariifiosalisena vaid tööandja poolel. Tariifilepingupoolena tariifiosaliseks võib olla üksik tööandja vaid siis, kui ta sõlmib tariifilepingu või ühineb oleva lepinguga.<sup>112)</sup>

Kehtiv õigus küll otseselt ei tunnusta<sup>113)</sup> tariifilepinguga ühinevaid tööandjaid tariifiosalisteks, kuid see järgneb asja sisust, kui ka vastava vormi sõnastustest.<sup>114)</sup>

### 2. Tariifipoolte liikmed tariifiosalistena<sup>115)</sup>

Tariifilepingu poolt liikmetena loetakse tariifiosalisiks sõlminud ühingute liikmeid. Kuid tariifiosalisaks võib neid lugeda ka ainult seni, kuni nad on tariifilepingu poole liikmeiks.<sup>116)</sup> Tariifiosalisiks saavad nad, kui nad juba tariifilepingu kehtimatahakkamisel olid liikmeiks, kui nad liikmeiks hiljem astuvad, liikmeks saamisega. Tariifilepingut sõlminud ühingute liikmeskonnast lahkunuid ei loeta enam tariifiosalisiks, alates lahkumisega.<sup>117)</sup> Küsimus sellest, keda lugeda ja millisest ajast alates ühingu liikmeks lahendatakse igal üksikjuhtumil ühingu enda sisemise

---

110) lex.cit. § 4 räägib asjaosalistest. Vrd. Sinzheimer, op.cit. lk. 259 Herschel, op.cit. lk. 139 j; Kaskel, op.cit. lk. 65 räägib tariifilepingu isikulisest kehtivusest kahes suunas olenevalt, sellest kas lähtuda sellele obligatoorsest või normatiivsest toimest. Esimesel juhul nimetab ta vaid lepingut sõlmijaid pooli. Käesoleva käsitletu seisundilt jääb tariifilepingu isikuline kehtivus selles suunas vaatlemata.

Hueck-Nipperdey, op. cit. lk. 180 jj; Käsitletus ses suhtes samane kui Kaskel'ilgi.

111) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 66. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 181.

112) vrd. lex. cit. §§ 4,6

113) vrd. lex.cit. § 4, kus määratud tariifiosalised, keda nimetatakse "asjaosalisteks" ja kus asjaosalisteks ei nimetata hiljem lepinguga ühinejaid.

114) vt. lex.cit. § 4 "..... asjaosalisteks .... eelmiste (s.o. §§ 1-3) paragrahvide mõttes .....", ühinemist käsitleb aga § 6.

115) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 66 jj; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 181 jj;

116) vrd. lex cit. § 4 " .... töölisi ja tööandjaid, kes on kollektiivlepingu sõlminud ühingute liikmed.

117) teisiti n. Saksa õiguses, kus tariifiosaliseks on ka isik, kes lepingu sõlmimise ajal oli ühingu liikmeks, kuigi ta hiljem ühingu liikmeskonnast lahkus. Vrd. Sinzheimer, op.cit. lk. 259; Kaskel, op. cit. lk. 66j. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.182;

118) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 66j; Hueck-Nipperdey, op. cit.lk. 181 jj;

õiguse järgi. Kuid ühingust lahkunute suhtes avaldab tariifileping siiski veel järeltoimet, nagu tariifilepingu lõppemise korral.

Ühingu liikmete lugemine tariifiosalisiks ei sõltu vähimalgi määral liikme tahtest, vaid juhendub liikmeks olemise objektiivse tunnuse järgi. Ses mõttes on tähtsusetu, kas liige hääletas tariifilepingu poolt või vastu, kas ta tunneb tariifilepingut või mitte, kas tariifiosalised vastaspoolel teavad tema liikmeksolemist või mitte.<sup>118)</sup>

Tariifiosalisiks loetakse lepingut sõlminud ühingute kõik liikmed. Erandlikult on siiski võimalik üksikuid liikmete grappe tariifilepingu osalisiksmatte lugeda, kuid ainult tariifilepingu sellekohaste eeskirjade alusel.<sup>119)</sup>

Tariifilepingut sõlminud ühingutega käsitletakse võrdselt hiljem tariifilepinguga liitunud ühingu<sup>120)</sup>, kuigi seadus liitunud ühingute liikmeid sõnaselgelt ei loe tariifilepingu osalisiks, järgneb see väiendamatu kaalutlusest, et vastupidisel juhtumisel tariifilepinguga liitumisel ei oleks üldse tariifilepingu-õiguse seisundilt tähendust ja räägiks see seisukoht vastu ka seadusandja taatele, soodustada tariifilepingute arengut ja ulatuse kasvu, nagu see väljendub selgesti seaduse seletuskirjas. Oleks siiski soovitatav tariifiosalisi tühjendavalt loendada.

### 3. Kolmandad isikud tariifiosalistena.

Kolmandad isikud tariifiosalistena tulevad arvesse ainult töövõtjate poolel. Kolmandate isikutena loetakse tariifiosalisiks kõiki töövõtjaid, eeldusel, et nad astuvad tariifiosalise tööandjaga sõltuvasse töösuhtesse.<sup>121)</sup>

Kolmandad isikud tariifiosalistena on tundmatu mõiste teistes tööõiguse süsteemides<sup>122)</sup> ja leiab meil põhjendust selle läbi, et meie tariifilepinguõigusele on tundmatu norm, mille järgi administrasutised võiksid tariifilepingu kehtivust sunduslikult laiendada. Jättes tariifilepingu kehtivuse ulatuse määramise ainuliselt tariifipooltele. Ometi on vajadus tariifilepingu kehtivust laiendada kaugemale tariifilepingu poolte liikmeist. Muide ilmestub selles, et tariifilepingu sõlmijad võivad tariifilepinguga haarata kõiki töövõtjaid tööalalt, mida käsitleb tariifileping, mitte ainult liikmeid, sõlmijate ühingute ja tariifilepingu enda üldõigusliku iseloom.

Eesti kollektiivlepingute seadus ei tunnusta küll kolmandaid isikuid otseselt tariifiosalisiks<sup>123)</sup> arusaamatuil põhjusil. Arva-

118) vrd. Kaskel, op. cit. lk. 66 j. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 181 jj;

119) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 67; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.187j;

120) vrd. lex.cit.§6. vt.nota 113-114 ja tekst samas.

121) vt. lex.cit.§2.

122) vt. Hueck-Nipperdey, op. cit.lk. 187.

123) vt.lex.cit.§ 4; veelenam, seda on isegi § 3 sõnastuse tõttu raske järeldada, sest siin seatakse otseselt vastamisi "asjaosalised" ja § 2 tähendatud kolmandad isikud. Asjaosalisaks aga ei saagi muud tähendada kui tariifiosalisust, kuna vastasel korral poleks sel mõistel üldse juriidilist relevantsust.

tavasti<sup>124)</sup> on seda siiski tinginud seadusandja siht vastava eeskirja püstitamisel, määrata, et tsiviilvastutus ei taba ühinguid, vaid et ses mõttes on asjaosalised ühingute liikmed, kuna aga kolmandate isikute suhtes tariifiosalistena see küsimus polnud ses mõttes aktuaalne, siis ongi nad jäetud ekslikult mainimata tariifiosalistena.

Tariifiosalisi tuleb vaadelda lahus tööandjate ja töövõtjate poolel ja määrata erinevalt, keda ühel või teisel pool lugeda tariifiosalisiks, s.o. isikuks, kelle suhtes tariifileping kehtib.

Tööandjate poolel on tariifiosalisi kerge määritleda, kuna siin esineb vaid kaks tariifiosaliste liiki, olenevalt sellest, kes on tariifilepingu tööandjate poolel sõlminud.<sup>125)</sup>

Töövõtjate poolel esineb ka kaks liiki tariifiosalisi, kuid lähtuda siin tuleb tariifiosaliste määramisel teistest alustest.

Tariifiosalised töövõtjate poolel määruvad eestkätt tariifilepingu eeskirjade läbi, puuduvad nad, loetakse seaduse juhatusel<sup>126)</sup> tariifiosalisiks kolmandad isikud.

#### IV. Tariifilepingu kutsealaline kehtivus.<sup>127)</sup>

Tariifileping kehtib teatud kutsealal.<sup>128)</sup> Siiski ei ole nõutav, et see kutseala oleks otseselt määratud tariifilepingus, ~~et~~ eeldatakse aga siiski, et tariifileping käsitleks teatud kutseala. Eelnevast järeldub vaieldamatult tariifilepingu kutsealaline kehtivus, mis haarab sõltuvaid töösuhteid vaid teatud kutsealal.

Kui tariifilepingu kutsealaline kehtivus pole määratud, tuleb seda järeldada asjaolustikust, sääljuures pole tähtsusetu kutseühingute, kes on sõlminud tariifilepingu, kutseline koostis. Isikute suhtes, kes sammavad tööd, mis võiks kuuluda mitmele kutsealale, evib tähendust see kutseala, millel sarnatud töö on ülekalduv. Küsimus selle kohta, kas isik, kes teeb oma kutselalale (töölalale) mitte vastavas tööstuses (n.n. Tacharbeits in Berufsfremden Betrieben) või käitises, allub käitise- või kutsetariifile, on teoorias vaieldav,<sup>129)</sup> kehtiva õiguse seisundilt on mõõduandev siiski kutsetariif, kui see olemas (n. ehitustööline keemiateshases. Kehtiv siin ehituskutse, mitte keemikute tariif).

---

124) vt. seletuskiri veerg 1255.

125) vt. lex.cit. §§1,4

126) vt. lex. cit. § 2.

127) vrd. Herschel, op.cit. lk. 138; Kaskel, op.cit.lk. 69 jj, kes küll räägib tariifi esemelisest kehtimispiirkonnast, mõjutatuna saksa kehtivast õigusest.

128) vrd. lex.cit. § 2, kus räägitakse "töölalast" vrd. RT. 1935,60, 557, § 91 p.1, RT 1932,17 j.t. - kus esineb tööalal Muidugi ei ole viimati tsiteeritud normides loendatud purgivald, ei saa aga olla kahtlast, et kehtiva õiguse seisundilt tööala vastab kutsealale.

129) vrd. Sinzheimer, op.cit.lk.259; Herschel, op.cit.lk. 139; Kaskel, op.cit. lk. 72 j. viimases ka kirjanduse osundused. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk.795,251 j.

Soovitavaks seesugust olundit pidada ei saa, kuna tööstusalaline erinevus palga- ja majanduspoliitiliselt on võrratult tähtsam kui kutsealaline.

See puudus kehtivas õiguses ei ole ainult sellepärast eriti tunduv, et vastav norm on dispositiivne, erikokkuleppel on võimalusi panna kehtima käitise resp. tööharu tariifi.<sup>130)</sup> Siiski peaks seadus andma eelistuse käitisetariifile.

#### G. Tariifi konkurents.

##### I. Ehtis ja ebaehtis konkurents.

1. Tariifikonkurentsi all mõeldakse seesuguseid juhtumeid, kus sama töösuhte kohta kehtib ajaliselt, ruumiliselt, isikuliselt ja kutseliselt mitu tariifilepingut.<sup>131)</sup> Seesugust tariifikonkurentsi nimetatakse ehtsaks tariifikonkurentsiks. Et selline olund õiguslikult mõeldamatu, on vaja leida juhendeid tariifikonkurentsi lahendamiseks. Lahendus lähtub siingi, arvestades tariifilepingute iseloomu administratiivse aktina, samadest alustest kui õigusnormide konkurentsi lahendused üldse ja erandlikult, kui need vahendid pole küllaldased, rakendab täiendavalt ka teisi põhimõtteid.

2. Kuna tariifi-konkurentsi all tuleb mõista vaid seesuguseid juhtumeid, kus sama töösuhte kohta kehtib ajaliselt, ruumiliselt, isikuliselt ja kutseliselt mitu tariifilepingut, siis ei ole tariifikonkurentsiga mitte tegu juhtumel, kus sama töösuhte kohta kehtib mitu tariifilepingut, kuid mitte kehtivuse neljas (ajalises, ruumilises, isikulises ja kutselises) vaid kolmes või vähemas suunas. Seesuguseid juhtumeid nimetatakse ebaehtsaka tariifikonkurentsiks. Selleks, et tariifileping teatud töösuhte kohta üldse kehtiks, peab kehtima ta kõigis neljas suunas,<sup>132)</sup> tariifikonkurentsiga on tegu vaid juhtumil, kui mitu tariifilepingut töösuhte kohta kehtivad neljas suunas. Kaheldamatult on need juhud haruldased ja pärast iga tariifilepingu kehtivuse ulatuse selgitamist nähtub, et eeldatavat tariifikonkurentsi ei ole ja kehtivuse kõik piirkonnad ei kattu.

Nii ei ole näiteks tegu tariifikonkurentsiga, kui töövõtjate eri kutseühingute poolt on sõlmitud erinevad tariifilepingud, mis tunnevad tariifiosalistena vaid tariifipoolte liikmeid, sest sel juhul on kummalgi tariifilepingul eri isikuline kehtivuspiirkond.<sup>133)</sup> Samuti ei ole tegu tariifikonkurentsiga juhtumel, kui tariifipooled on muutnud või asendanud uuega vana tariifilepingut, sest siis vana tariifilepingu kehtivus on üldse lõppenud, järelikult ajaline kehtivus ei kattu. Ei ole tegemist tariifikonku-

---

130) vt. nota 126.

131) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 78; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.247j.

132) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 78 j; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.248j.

133) vt. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 249 j.

134) vt. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.249.

rentsiga ka olevat tariifilepingut täiendava lepingu puhul, sest mõlema lepingu puhul, kehtivus siin üldse ei konkureeri.<sup>135)</sup> Ei ole tegu tariifikonkurentsiiga ka juhtumil, kui mitte algsed tariifipooled on sõlminud uue tariifilepingu, mis olevate vastu käib, sest pääle tariifipoolte ei saa teised, väljaarvatud muidugi kohtuasutused, olevat tariifilepingut tühistada, tulemus millele tariifilepingu juriidilisest loomust lähtudes paratamatult jõuame ja mis tegelikult evib suurt tähtsust. Seesugune uus tariifileping kehtib vaid sedavõrd, kui võrd tema kehtivusala ei kattu kõigis suhteis vana tariifilepingu kehtivusalaga ja kui võrd vana tariifileping tingimatus ei tule arvesse uue tariifilepingu enamsoodustuse tõttu töövõtjaile.

3. Järelikult tariifikonkurentsiiga on tegu vaid haruldasel juhul, kui konkureerivad tariifilepingud hakkavad kehtima samaaegselt, kusjuures juhtumel, kui konkureerivad tariifilepingud on sõlmitud samada poolte vahel võib subsidiaarselt rakendada konkurentsi lahendamisel ka sõlmimise aega, andes eesõiguse hiljem sõlmitud tariifilepingule. Samuti tuleb võtta arvesse tariifikonkurentsi lahendamisel tariifilepingu enda eeskirju sellekohta, et konkurentsi juhtumil tuleb lugeda kehtivaks teine konkureeriv tariifileping.<sup>136)</sup>

Ei ole neil aluseil tariifikonkurentsi lahendamiseks, tuleb lähtuda tariifilepingu ühtluse ja jagamatuse põhimõttest<sup>137)</sup> ja anda kehtivuse eesõigus sellele tariifilepingule tervikuna, mis on soodsaim töövõtjaile.<sup>138)</sup> Soodsuse küsimust ei tule hinnata aga tariifilepingu üksikute eeskirjade, vaid tariifilepingu, kui terviku, seisundilt kohtuliku kaalutluse alusel.<sup>139)</sup> On konkureerivad tariifilepingud võrdselt soodsad, siis loeb teooria kehtivaks tariifilepingut, mille esimene kehtivuspiirkond on laiem.<sup>140)</sup> See seisukoht järgneb saksa õigusest. Kehtiva õiguse seisundilt on küsimus vaieldav, igal juhul tuleb aga prevalents anda soodsuse põhimõttele.

## II. Tariifilepingute konkurentsi muude õigusnormidega.

Tariifilepingute konkurentsi muude õigusnormidega võib esineda vaid õige piiratud kujul. Nimelt võivad tariifilepingud konkureerida vaid teatud juhtudel käitislepingutega. Kõigil muil juhtudel ei saa olla juttugi tariifilepingute konkurentsi muude õigusnormidega.

135) vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 249.

136) vrd. Kaskel, op.cit.lk.73j; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.252.

137) vt. Kaskel, op.cit. lk.80j. " .... ein Rechtsverhältnis kann nicht gleichzeitig von zwei sich widersprechenden autonomen Normenkomplexen beherrscht werden. Diesen Grundsatz der ausschliesslichen Anwendung nur eines Tarifvertrages auf ein Arbeitsverhältnis bezeichnet man zweckmässig als das Prinzip der Unteilbarkeit der Tarifwirkung oder der Tarifinheit.  
vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 255j.

138) vrd. lex.cit.§3 contra vrd.Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.253 j.

139) vt.Kaskel, op.cit.lk.81.

140) vt. Kaskel, op.cit.lk.82. contra vrd.Hueck-Nipperdey, op.cit. lk.256 jj.

a) Käitislepingutega. Käitislepingute ja tariifilepingute konkurents võib esineda kahel kujul. Ühel kujul võib see esineda eeldusel, et konkurentsiga üldse on tegemist,<sup>141)</sup> kui <sup>käitis</sup> tariifilepingule on omistatud tariifilepingute jõud. Tariifilepingu jõudu evivad aga vaid need käitislepingud, mis on saavutatud lihingukomisjoni lepitusmenetluses.<sup>142)</sup> Konkurents lahendatakse siin tariifi konkurentsi üldisil põhimõtteil, ilma et see ärataks mingit kahtlust või vaidlust. Teisel juhul, kui käitislepingul ei ole tariifilepingu jõudu, siis tuleb tunnustada käitisleping kindlasti seda-võrd kehtivaks, kui võrd tema on töövõtjale soodsam. Muil juhtumel annab teooria eesõiguse tariifilepingule, arvestades selle toimeid.<sup>143)</sup> Kehtiva õiguse seisundilt on küsimus vaieldav ja kohtupraktikas lahendamata. Siin just on tunduv eesti tööõiguses tühik, mis seisab selles, et käitislepinguid küll tunnustatakse,<sup>144)</sup> aga nad on jäetud õiguslikult normimata. Küsimuse tegelik tähendus on väike.

2. lihingukomisjoni sundotsusega. Tariifilepingu konkurentsil lihingukomisjoni sundotsusega antakse prevalents tariifilepingule, samuti kui tariifilepinguga saab muuta ka lihingukomisjoni sundotsust, kui otsus kehtib lepingu poolte suhtes.<sup>145)</sup> Teiselt poolt peab aga arvama, et lihingukomisjoni otsusega saab ka tariifilepinguid muuta ja tühistada. Lihingukomisjoni otsus on administratiivne akt, nimelt määrus oma sisult, mitte vormilt, nagu tariifilepingki. Üks administratiivne organ põhimõtteliselt küll ei saa muuta või tühistada teise organi määrust, kui need organid ei ole üksteisele alistet, teisiti kui seaduse alusel teotsedes oma pädevuse piires. Et seesugune pädevuse olemas,<sup>146)</sup> tuleb lugeda lihingukomisjoni otsus kehtivaks ka siis, kui ta on vastolus tariifilepingutega.

3. määrustega. Määrustega ei saa põhimõtteliselt muuta tariifilepinguid ega ümberpöörduvalt. Määrusandlikud organid aga võivad seda teha siis, kui nad teotsevad oma pädevuse piires. Ka konkurentsi juhtumel tuleb sel korral anda eesõigus määrustele.

4. Seadustega. Seadustel on alati tugevam seisukoht tariifilepingute ees ja viimaste seadustega vastolus olevad eeskirjad on tühised.<sup>147)</sup> Niivõrd, kui võrd aga seadus lubab tariifilepingutega muuta seadusnorme on seemuidugi võimalik<sup>148)</sup>. Eesti tööõigus ei tunne aga selliseid juhte.

---

141) vt. infra G, 2, 3.

142) vt. RT, 1937, 21, 174, I, §10.

143) vrd. Kaskel, op.cit.lk. 83 j.

144) vrd. nota 142; RT 1931, 75, 583, Rt, 1931, 61, 487, §10-IV1õige

145) vrd. RT 1937, 21, 174, I, §15.

146) Rt, 1937, 21, 174, §§1, 11. Nimelt töölepingute sisu määramisel lihingukomisjoni pädevus pole millegagi piiratud.

147) vrd. Kaskel, op.cit. lk.86; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.125jj.

148) vrd. Kaskel, op.cit. lk.86, 117; Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 127 jj.

#### 4. Tariifilepingu toimed.

##### I. Sundiv toime.

1. Mõiste. Tariifilepingu sundiv toime väljendub selles, et töölepingu sätted, mis on vastolus tariifilepingu sätetega loetakse tühisteks<sup>149)</sup> Selles tariifilepingu toimes avaldub kollektiivse tööõiguse ülekaal üksiku tahte ja individuaalse tööõiguse suhtes. See toime on muutnud tariifilepingu tõeliseks õigusallikaks. Sest varem, kui tariifilepinguile seda toimet ei omistatud, jäi tööleping, mis oli vastolus tariifilepinguga, jõusse ning võis ainult tsiviilkohtukorras nõuda lepingu sõlmijalt kahjutasu.<sup>150)</sup>

2. erandid. Tariifilepingu sundiv toime piirab oluliselt poolte vabadust töölepingu sõlmimisel, ta kaitseb töövõtjat isegi tema enda vastu. Kuid töölepingut sõlmijate eratahe ei ole siiski täielikult välistatud, vaid on lubatavad ka teatud erandid, mis osalt seda sundivat toimet leevendavad.

a) Tariifilepingu sundivast toimest võib teha erandeid juhitudel, mis määratud tariifilepingus endas.<sup>151)</sup> Need erandid on võimalikud muidugi ainult siis, kui tariifilepingu eeskirjad neid sisaldavad. Seaduse sõnastusest tuleb järeldada, et üldist seesugust erandit ei saa teha, kuna selline erand päälegi täielikult kõrvaldaks tariifilepingu õigusliku loomuse, vaid seesugused erandid võivad ulätuda vaid kindlalt määritletud, üksikuile konkreetsele eeskirjale.<sup>152)</sup> Blanko antud võimalus eranditeks ei ole mõeldav. Erandid on võimalikud sel kujul nii-hästi tööandja, kui ka töövõtja kahjuks.

b) Tariifilepingu sundiv toime jatkuvalt kõrvaldub siis, kui töölepingu eeskirjad on soodsamad töövõtjale.<sup>153)</sup> See erand on absoluutne ja tariifilepingus on tühine määrus, et see n.n. soodsuse põhimõte ei kehti. See erand kehtib alati ja hoolimatult sellest, kas ta tariifilepingus märgitud või mitte.<sup>154)</sup>

Seadus räägib käesoleval juhul paremaid töötingimustest tööliste suhtes. Töötingimuste all tuleb siin mõelda töövõtja õiguste ja kohustuste kogumit sõltuvas töösuhtes, s.o. töönorme. Töönormid on aga töövõtja suhtes seda paremad või soodsamad, mida suurem on õiguste kogum ja vähem kohustuste hulk. Õiguste ja kohustuste hulga võrdlemine ei ole seotud eriliste raskustega siis, kui on tegemist üksikute õiguste ja kohustustega n. palk, lisatasud jne. ,

---

149) vt. lex.cit. § 3. vrd. Herschel, op.cit. lk. 107 jj., kes seda toimet nimetab negatiivseks toimeks; Kaskel, op.cit. lk. 96. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 216 j.

150) vt. Sinzheimer, op.cit. lk. 262. vrd. Kaskel, op.cit. lk. 43, 86.

151) vt. lex.cit. § 3; vrd. Kaskel, op.cit. lk. 102 j;

152) vrd. lex.cit. § 3... "mis käivad vastu kollektiivlepingutes ettenähtud tingimustele (s.o. üksikutele eeskirjadele - autor) ..... väljaarvatud juhud." vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 217 j.

153) vt. lex.cit. § 3. vrd. Kaskel, op.cit. lk. 100 jj; Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 221 jj;

154) Teisiti saksa õiguses, kus soodsuse põhimõte kehtib niivõrd, kui võrd ta otseselt ei ole välja suletud. vt. Hueck-Nipperdey, op.cit. 231.

on aga raskendatud, siis kui on tegu üksikute õiguste ja kohustus-  
te hindamisega ses mõttes, et ühe õiguse suurenevusest oleneb  
teise õiguse vähemus ( n. tööaja, puhkeaja ja ületunnitööde küsi-  
mus ühenduses selle arvel vähema palgaga) Tõusetub küsimus, kas  
sellel hindamisel tuleb lähtuda üksiku töövõtja või töövõtjate,  
kui kutse või klassi, seisundist? Kas üksiku töövõtja subjektiiv-  
selt või objektiivselt seisundilt? Arvesse võttes asiolu, et tarii-  
fileping on kutsekollektiivi õigusloomingu väljend ja suundub töö-  
lisklassi olundi parandamisele, tuleb jõuda seisukohale, et mää-  
rav on siin kollektiivi huvi, siiski piirides, mis ei osutuks liialt  
vastukäivaks üksiku töövõtja huvile.<sup>155)</sup>

3. jõud. Soodsuse põhimõte haarab niihästi neid töölepin-  
guid, mis sõlmitakse tariifilepingu kehtivuse jooksul, kui ka  
tariifilepingu kehtimahakkamise ajal olevaid.<sup>156)</sup>

Niivõrd, kui võrd eelnevad erandid ei muunda tariifilepingu  
sundivat toimet, on see absoluutne ja üksikus töölepingus ei saa  
seda kõrvaldada või laevendada töölepingu osaliste poolt. Selle-  
tõttu on tühised, mahaarvatud seaduslikud erandid, sundivat toimet  
rikkuvad töölepingu sätted. Kuid tõusetub küsimus, kas töövõtja  
võib ühekülgselt loobuda<sup>157)</sup> tariifilepingus tähendatud oma õigusist  
põhjendusel, et seesugune loobumine ei kujuta endast "töölepingu  
tingimust" ja kui ta seda võib, kas ta võib seda ka oma õiguste  
suhtes tuleviku, või ainult mineviku kohta.

Tariifilepingust loobumise küsimust töövõtja poolt püüavad  
lahendada rida teooriaid, osalt õigustades, osalt eitades loobumise  
võimalust.<sup>158)</sup>

Eesti õigus ei lahenda küsimust otseselt, siiski tulev ei-  
tada loobumise võimalust.

Eesti õiguse järgi on tühised töölepingu sätted<sup>159)</sup>, mis  
on vastolus tariifilepinguga. Töölepingu sisu moodustavad sätted  
sisaldavad töövõtja ja tööandja õiguste ja kohustuste loendit, on  
järelilikult töönormid. Need töönormid ei avaldu mitte ainult ühes  
vormilises töölepingus, kuna vormilisuus, kirjalikkus palgaraamatu

---

155) vt. Kaskel, op.cit. lk. 101 j; ka toonitab, et üksiku töö-  
lise huvi tuleb tahaplaanile suruda, kuid (lk.102) ütleb:  
Richtig kann vielmehr nur in der Mitte zwischen diesen bei-  
den Extremen liegende Weg sein, da er allein der Verkehrs-  
anschauung entspricht. Vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk. 226  
jj, 221 jj.

Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 226 väidab: "Ob eine Änderung  
der tariflichen Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmer begünstigt,  
ist im übrigen nach dem Einzelinteresse der betreffenden Ar-  
beitsnehmers zu entscheiden." Lõppjäreluses (lk.227) asub  
ta aga siiski teksti seisukohal, leides, et üksik huvi ja  
kollektiivhuvi oluliselt kattuvad.

vrd. Sinzheimer, op.cit.lk.268 j. Herschel, op.cit. lk. 111j.

156) vrd. Kaskel, op.cit. lk. 100; Hueck-Nipperdey, op.cit. lk.  
223 jj.

157) vrd. Herschel, op.cit. lk. 122jj. Kaskel, op.cit. lk. 96.  
Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 229 jj;

158) vt. Kaskel, op.cit. lk. 96 j. Hueck-Nipperdey, op.cit.lk.  
230 ja nota 3-4.

159) lex.cit.§3 räägib "tingimustest", vt. supra E,I,2.

kujul ei ole sugugi töölepingu eelduseks, vaid tulemuseks igas kokkuleppes, mis sisult määrandab töövõtja õigusi ning kohustusi ja kujutab endast seega töölepingu osa. Töönormiks on ka eraõiguslik loobumisleping tariifi palgast, kuna ta on kokkulepe töövõtja õiguste kohta, niivõrd, kui võrd siin on sisuliselt tegu kokkuleppega. Eraõiguslik loobumisleping<sup>160)</sup> ei kujuta endast iseseisvat lepingute liiki, vaid on käsitletud kohustusõiguse lõppemise viisina, milline kohustus ise tuleneb mingist teisest õiguslikust tehingust, käesoleval juhul töölepingust ja selletõttu on ta töölepingust järeldavate õigust ja kohustuste lõppemisviisiks s.o. töönormiks. On see aga nii, et loobumislepingu sisuks on käesoleval juhul töönorm, siis ei tohi ta olla vastolus tariifilepingu sätetega. Säljuures on tähtsusetu, kas see loobumine käsitleb loobumist tariifilepingu sätetest resp. palgast tulevikus või loobumist juba saavutatud õigustest palga kohta. Mõlemil juhul loobumislepingu sisu moodustavad töönormid on vastolus tariifilepingu sätetega.<sup>161)</sup>

Loobumislepinguga on tegu niivõrd, kui võrd ühe poole loobumine teatud õigusest, on teiselt poolt mingil viisil hüvitatud<sup>162)</sup> n. loobumisel tariifipalgast, kohustus töösuhet mitte üles öelda jne.<sup>163)</sup> Loobumisega seotud olev tööandja hüvitus, kohustus, käsitleb aga töösuhet edaspidiselt, tulevikus ja näitab veel ilmsemalt, et sellise loobumislepingu sisuks on töönorm.<sup>164)</sup> Loobumist lahust vastaspoole kohustusest aga käsitleda ei saa, sest ilma selleta oleks tegu kinkega töövõtja poolt tööandjale, mis aga vaevalt mõeldav ja vähe eeldatav, sest kinkimine peab toimuma heldusest ja olema teostatud ilma mingi vastutasuta.<sup>165)</sup>

Muidugi võib töövõtja kinkida tööandjale heldusest õiguse-  
ta vastutasule ja ainult siis on tegu kinkega. Kinkida võib ka  
niihästi tariifilepingust järgnevaid kui ka omandatud õigusi. See-  
sugust kinkelepingut ei saa vaadata töölepingu osana ja tema sisu  
töönormina, sest eraõiguslikult kinkeleping on beseisev lepingute  
liik.<sup>166)</sup>

Samadele tulemustele jõuab ka, kui lähtuda seaduse sihist. Seaduse sihiks on tariifilepingute sätete jõushoidmine, sellepärast on tariifileping varustatud vastavate toimetega. Tunnustades võimalikuks loobumine üksiku töövõtja poolt tariifilepingust järelduvaist õigusist, oleks tariifilepingu toime üldse muudetud küsitavaks ja antud võimalus seadusest mööda

---

160) vt. BES § 357o vrd. Saksa BGB §397-I

161) vrd. Sinzheimer, op.cit. lk.264; Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 233.

162) vt. BES § 3573

163) vrd. Kaskel, op.cit. lk.98; Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 244,243,238j;

164) vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 244;

165) vrd. BES § 4464

166) vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 246 j;

hiilimiseks<sup>167)</sup>

Eelnevad põhimõtted kinke ja loobumise kohta rakenduvad hoolimatult sellest, millist kuju kannavad vastavad tehingud, on nad kirjalikud või suulised - siia kuulub ka n.n. tasenduskvititung, milles töövõtja tõendab, et tal nõudmisi tööandja vastu ei ole, kuigi seesugused nõudmised tariifilepingust järelduksid.

Muidugi ei ole võimalik kedagi sundida tariifipalka vastu võtma, kuid tariifilepingust loobumise kehtetus annab võimaluse seesuguse loobumise vaieldamiseks. Tariifilepingu sõlminud ühing võib päälegi eriliste volitustega esineda kohtus oma liikmete eest, kelle suhtes on rikutud tariifilepingut<sup>168)</sup>, siiski peab liikme nõudmisel ühing sellest loobuma.

## II Vahenditu toime.

Tariifilepingu vahenditu ehk automaatne toime väljendub selles, et töölepingute tühiseid eeskirju asendavad tariifilepingu vastavad eeskirjad<sup>169)</sup>. Tariifileping vahenditu toime tähendus seisab selles, et ta säästab töölepingud, mis on vastuolus tariifilepinguga tühisusest, sel teel, et neid tühiseid töölepingute sätteid asendavad automaatselt tariifilepingu sätted. See toime võimaldab saavutada tariifilepingu eesmärki, sest kuigi tariifilepingule vastupidised töölepingu sätted oleksid tühised ja kehtatud, ei oleks sel teel töövõtjate seisund mitte kindlustatud. Tariifilepingu vahenditu toime läga võimaldab tariifilepingu vastavail sätteil muutuda üksikute töölepingute sisuks, konkreetseiks töönormideks<sup>170)</sup>.

---

167) vrd. Herschel, op.cit. lk. 127 jj. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 245, 243, 237 j.j. Herschel, id, siiski ühineb selle teooriaga ainult põhimõtteliselt, kuna teatud kordadel heade kommete jne. põhjustel tunnustab loobumislepingud tühisteks, nimelt kõlvatu võistluse, palga rikkumise ja in fraudem legis juhtudel.

Nagu iga kompromissteooria ei anna seegi mingit küllaldast lahendust. Ta ise osutab sellele ( id. lk.131), et selle läbi nagu tariifilepingu toime on üldse muutunud käsitavaks.

168) vrd. lex.cit. §11.

169) vt. lex. cit. § 3 - II lõige. Vrd. Potthoff, op.cit. lk. 65; Herschel, op.cit. lk. 114 jj; kes seda toimet nimetab positiivseks toimeks. Kaskel, op.cit. lk. 99 j.

170) Vrd. Kaskel, op.cit. lk. 99; contra vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 200 jj; " Die Tarifnormen werden nicht Inhalt der Arbeitsverhältnisse. Sie sind und bleiben allein tarifliche Bestimmungen, die auf die Arbeitsverhältnisse unmittelbar zwingend einwirken, weil nach dem Willen der Gesetzes das Kollektivrecht dem Individualrecht vorgehen soll." (lk.202)"An die Stelle Treten" heisst nichts anderes, als dass die im Arbeitsvertrag vereinbarte tarifwidrige Abrede verdrängt wird und nunmehr die tariflichen Arbeitsbedingungen massgebend sind" (lk.200).

Hueck-Nipperdey (id.) leiab nimelt, et tariifilepingu vahenditu toime alati ei eraldugi ( vt. infra III). Kuidas saab siis tariifileping muutuda tööleping sisuks? On muidugi vaieldamatu, et ka sundiv toime võib esineda lahus vahenditust, kuid vahenditu toime alusel, eeldusel, kui ta avaldub, tariifileping muutub ikkagi töölepingu sisuks ja selles seisabki tariifilepingu sotsiaalne tähendus ja sisu, et ta tööüldnormidega kehtiks reas töösuhteis ja asendab konkreetseid töönorme. Kogu vaidlus näikse mõjutatud olevat tariifilepingu õige loomuse mitte tunnetamisest, kuna tariifilepingus tahetakse näha kahekülgselt eraõiguslikku tehingut.

### III. Tingimatu toime.

Tariifilepingu vahenditu ja sundiv toime koos moodustavad tariifileping tingimatu toime. Igal tariifilepingul ei tarvitse olla tingimatut toimet, sest vahenditu ja sundiv toime võivad esineda tariifilepinguis ka üksikult.<sup>171)</sup>

1. Kui tariifilepingus sisaldub keelu norme, millel ei ole positiivset sisu (tihti aga esineb siiski keelu sõnastustest hoolimata positiivne sisu n. tükitöö on keeldud, järelikult ka määratud ajatöö,<sup>172)</sup> siis esineb vaid tariifilepingu sundiv toime, mis vastupidised töönormid tühistab, jätab nad aga asendamata teistega.

2. Vahenditu toime eraldi evib tähendust töölepingu sisu määrajana ja mõjutajana siis, kui tööleping ise ei sisalda tariifilepingule vastukäivaid töönorme, selles aga puuduvad positiivsed sätted, mida tariifileping nõuab.

#### I. Tariifilepingu kohustusõiguslik osa.

I. Teoorias tuntakse tariifilepingu normatiivse osa kõrval ka tariifilepingu kohustusõiguslikku osa.<sup>173)</sup> Tariifilepingu kohustusõiguslik osa sellekohaselt sisaldab sätteid, mis määritlevad tariifilepingut sõlminud poolt õiguslikke vahekordi ja mis on osalt määratud tariifilepingus, osalt aga järelduvad tariifilepingu laadist, n. kohustus mitte väidelda tariifilepingu vastu ehk n.n. rahukohustus ja kohustus mõjutada oma liikmeid tariifilepingut täitma n.n. mõjutunnistuskohustus.

Siiski tuleb toonitada,<sup>174)</sup> et tariifileping on eelpool kirjeldatud tunnustel täiuslik. Tariifileping ei tarvitse sisaldada mingeid sätteid tariifilepingut sõlmijate endi õigusliku vahekorra alalt, veel vähem saab aga järeldada mille seesuguseid sätteid ja kohustusi (n. rahakohustus)<sup>175)</sup> tariifileping laadist. Veelenam, kõik eeskirjad tariifilepingu poolte enda vahekorra alalt, ei kuulu tariifilepingu sisusse ja ei evi selle toimeid ega kehtivust. Selletõttu õpetus tariifilepingute kohustusõiguslikust osast on vähe põhjendatud.

II. Siiski võivad tariifilepingut sõlmijad võtta tariifilepingusse sätteid oma suhete korraldamiseks, eriti puutuvalt tariifileping täitmise kindlustamiseks kahjutasudesse jne. Kuid

---

171) vrd. Kaskel, op.cit. lk. 95, 86, samas ka osundatud kirjaandusele. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 199.

172) vrd. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 68 j.

173) vt. n. ll. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 112 j. leiab küll, et normatiivne osa ja kohustusõiguslik osa tariifilepingus tuleb lahuse hoida, kuigi see tihti on võimatu ja kuigi mõningad sätted on samaaegselt normatiivsed ja kohustusõiguslikud, mis aga põhjendamata.

174) vrd. supra A.

175) vrd. Sinzheimer, op.cit. lk. 265, Herschel, op.cit. lk. 79 jj. Hueck-Nipperdey, op.cit. lk. 96 jj.

need sätted, kuigi nad on kehtivad, einjaga tariifilepingu juriidilist loomust, ei kuulu selle sisusse, ei evi selle toimeid ega kehtivust, vaid on harilikud kohustusõiguslikud lepingud, kuigi nad on sõnastatud tariifilepinguga samal ürikul. Samal alusel säilitavadakehtivuse ka kõik muud tariifilepingu dokumendil leiduvad kokkulepped, mis ei saa moodustada tariifilepingute sisu.

3. Mis puutub tariifipoolte vastutusse<sup>176)</sup>, siis tariifipoolte vastutuse lahendamine tariifilepingus ei kuulu tariifilepingu sisusse ja esineb vaid neis piires, millistes on kokku lepitud. Tariifipooled (ühingud) ei vastuta materjaalselt tariifilepingust järgnevate kohustuste täitmise eest, vaid see vastutus lasub tariifiosalistel, nagu seda ka seletuskiri otseselt toonitab.<sup>177)</sup>

K. Seaduse täitmise järelvalve on asetatud tööinspektsioonile.<sup>178)</sup> Eelnev eeskiri tundub isetaoline, kuna põhjendatud oleks see vast siis, kui kehtiv õigus tunneks tariifilepingute sunduslikuks kuulutamist.

---

176) vrd. Sinzheimer, op.cit. lk. 277 j.

177) vt. Seletuskiri veerg 1255: "Eksiarvamuste ärahoidmiseks, kas asjaosalisteks ja sellega ka materjaalselt vastutavateks ei tuleks lugeda kollektiivlepingut sõlmijaid ühinguid või töölisvanemaid, tuli seaduses ära tähendada, et asjaosalised on mitte ühingud või töölisvanemad vaid üksikud töölised ja tööandjad.

178) vt. lex. cit. § 14.

4. S I S U.

1. Kasutatud kirjandust.
2. Tsiteeritud seadusi.
3. Tariifilepinguõigus.
  - A. Mõiste.
    - I Teooria.
    - II Juriidiline loomus.
  - B. Tariifivõime.
    - I Mõiste.
    - II Tariifilepingu pooled.
      1. Töövõtjate poolel.
      2. Tööandjate poolel.
    - III Muud tingimused.
    - IV Juriidiline loomus ja kestvus.
  - C. Tariifilepingu vaieldamine ja tõlgendamine.
    - I. Tariifilepingu vaieldamine.
    - II. Tariifilepingu tõlgendamine.
  - D. Tariifilepingu sõlmimine.
    - I Ühingu ja esinduse teooria.
    - II Liikmete tahte arvestamine.
    - III Esindus.
      1. Tööandja esindus.
      2. Ühingute esindus.
    - IV. Tariifipooled.
      1. Üheliikmelised tariifipooled.
      2. Mitmeliikmelised tariifipooled.
    - V. Kokkuleppe saavutamine.
      1. Eraalgatusel.
      2. Lihingukomisjoni vahendusel.
    - VI Kokkuleppe vorm.
    - VII Teatamine Sotsiaalministeeriumile.
    - VIII Tariifilepingu muutmine ja pikendamine.
    - IX Tempelmaksu küsimus.
  - E. Tariifilepingute sisu.
  - F. Tariifilepingute kehtivus.
    - I Tariifilepingu ajaline kehtivus.
      1. Kehtivuse algus.
        - a) korrapärase algus.
        - b) ajatatud algus.
        - c) tagasiühtuv algus.

2. Kehtivuse lõpp.

a) korrapärane lõpp.

aa) määratud ajaks sõlmitud lepingutel

bb) määramata " " "

cc) teatud käitise kestvuseks sõlmitud lepingutel.

b) erakordne lõpp.

aa) kokkuleppel.

bb) kehtetuks muutumisel.

cc) sisutuks ja teostamatuks muutumisel.

c) tariifilepingu rikkumine.

3. Järeldoime.

II Tariifilepingu ruumiline kehtivus.

III " isikuline "

1. Tariifipool tariifiosalisena.

2. Tariifipoolte liikmed tariifiosalistena.

3. Kolmandad isikud "

IV. Tariifilepingu kutsealaline kehtivus.

G. Tariifikonkurents.

I. Tariifilepingute ehtis ja ebaehtis konkurents.

II. Tariifilepingute konkurents muude õigusnormidega.

1. käitislepingutega.

2. lihingukomisjoni sundotsustega.

3. määrustega.

4. seadustega.

H. Tariifilepingu toimeid.

I Sundiv toime.

1. mõiste.

2. erandid.

3. jõud.

II. Vahenditu toime.

III Tingimatu toime.

J. Tariifileping kohustusõiguslik osa.

K. Seaduse täitmise järelvalve.

4. Sisukord.

=====