

Eesti Arstide Liit

01. oktoober 2012

ÕIGUSLIK LÜHIHINNANG

seoses streigiõigusega ja haiglas kehtiva kollektiivlepinguga

1. Töörahu kohustus kehtiva kollektiivlepingu puhul

Tulenevalt kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 11 lõikest 3 on kollektiivlepingu pooled lepingu kehtivuse ajal kohustatud täitma kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi ning mitte kuulutama välja streiki või töösulgu kollektiivlepingus sätestatud tingimuste muutmise ajendil (pidama töörahu).

Seaduse tekstist nähtuvalt seega kui haiglas on sõlmitud kehtiv kollektiivleping, pole lubatud korraldada streiki konkreetse, haigla tasandil sõlmitud kollektiivlepingu tingimuste muutmiseks.

2. Korraldatava streigi seaduslik alus ja nõue

Hetkel Eesti Arstide Liidu (EAL) ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu (ETK) poolt korraldatava streigi seaduslikuks aluseks on EAL, ETK ja Eesti Haiglate Liidu (EHL) vahel toimuv kollektiivne töötüli, mille lepitusmenetlus lõppes 26.01.2012 poolte ja riikliku lepitaja kohusetäitja allkirjastatud eriarvamuste protokolliga. Streiginõudeks on töötajate ja tööandjate liitude vahelise kollektiivlepingu sõlmimine EAL ja ETK poolt esitatud kollektiivlepingu projekti alusel.

Seega vastab korraldatav streik kollektiivse töötüli lahendamise seaduse (KTLS) § 13 lõikes 1 esitatud tingimustele ning on suunatud KLS § 3 lg 2 punktis 2 sätestatud liitudevahelise kollektiivlepingu sõlmimisele. Streik ei ole suunatud mitte ühegi konkreetse haigla tasandil sõlmitud kehtiva kollektiivlepingu tingimuste muutmisele.

3. Uue kollektiivlepingu sõlmimine

Rõhutan, et kui streigiga saavutatakse liitudevahelise kollektiivlepingu sõlmimine, ei muudeta sellega haiglate tasandil sõlmitud kollektiivlepinguid, vaid olemasolevatele kehtivatele kollektiivlepingutele lisandub uus kollektiivleping.

1

Märgin, et tulenevalt KLS § 4 lõikest 3 töötajale laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral kohaldatakse sätet, mis on töötaja jaoks soodsam. Seega võib töötajaid hõlmata rohkem kui üks kollektiivleping, sh nii haigla/asutuse kui liitude tasandil sõlmitud kollektiivleping. Kuna tööandjale kehtib kohustus kohaldada alati töötaja jaoks soodsamat sätet, siis juhul, kui liitudevaheline kollektiivleping on mingite tingimuste osas soodsam, kui konkreetse tööandjaga sõlmitud kollektiivleping, peab tööandja järgima liitudevahelise kollektiivlepinguga kokkulepitud tingimusi.

Uus, liitude vahel sõlmitav kollektiivleping ei muuda ega lõpeta asutuse/haigla tasandil sõlmitud kollektiivlepingut ega selle tingimusi.

4. Streigiõigus haigla tasandil kehtiva kollektiivlepingu puhul

Leian, et kuiõrd korraldatav streik ei ole suunatud haiglate tasandil kehtivate kollektiivlepingute tingimuste muutmiseks ning tegemist on uue, varasematele lisanduva kollektiivlepinguga, siis on streigis õigus osaleda ka haigla tasandil kehtiva kollektiivlepingu sõlminud ametiühingusse või ametiühingutesse kuuluvatel töötajatel.

Kui asuda seisukohale, et haigla tasandil kehtiv kollektiivleping välistab järgmise tasandi (liitudevahelise) kollektiivlepingu sõlmimisele suunatud streigi juhul, kui see

sisaldab tingimusi, mis on haigla tasandil juba kokku lepitud (töötasu), siis viiks see sisuliselt tulemusele, kus polegi võimalik tegevusharu või üleriigilisel tasandil kollektiivlepingute sõlmimisele suunatud streikide korraldamine – kui sellised kõrgema tasandi kollektiivlepingud sisaldavad töötasu komponenti.

Järeldan ka, et sellisel juhul saaksid liitudevahelise kollektiivlepingu sõlmimiseks streikida üksnes nende haiglate töötajad, kus puudub kehtiv kollektiivleping. See oleks muuhulgas vastuolus ametiühingute seaduses, kollektiivlepingu seaduses ning kollektiivse töötüli lahendamise seaduses sätestatud ametiühingute õigusega sõlmida kollektiivlepinguid ning korraldada oma seaduslike nõudmiste tagamiseks streike nii asutuse kui tegevusharu tasandil.