

Euroopa Liidu direktiivi (EL) 2022/2041 ja Eesti õigusaktide vastavustabel

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2022/2041, 19. oktoober 2022, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus

Direktiiv (EL) 2022/2041	Vastavus kehtivale õigusele	EL õigusakti normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisised õigusaktid	Määruse eelnõu
I PEATÜKK ÜLDSÄTTED Artikkel 1 Reguleerimisese			
1. Selleks et parandada liidus töötajate elu- ja töötingimusi, eelkõige miinimumpalga piisavust, ning aidata kaasa ülespoole suunatud sotsiaalsele lähenemisele ja vähendada palkade ebavõrdsust, nähakse käesoleva direktiiviga ette raamistik: a) seadusjärgse miinimumpalga piisavuseks, eesmärgiga saavutada inimväärset elu- ja töötingimused;	Ei ole vaja üle võtta.		

<p>b) palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks;</p> <p>c) töötajate tegeliku juurdepääsu soodustamiseks miinimumpalga kaitse õigustele, kui see on ette nähtud liikmesriigi õiguse ja/või kollektiivlepingutega.</p>			
<p>2. Käesolev direktiiv ei piira sotsiaalpartnerite tegevusvabaduse täielikku austamist ega nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>3. Kooskõlas ELi toimise lepingu artikli 153 lõikega 5 ei piira käesolev direktiiv liikmesriikide pädevust kehtestada miinimumpalga tase ega liikmesriikide valikuvõimalust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitsele või teha mõlemat.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>4. Käesolevat direktiivi kohaldatakse täielikus kooskõlas kollektiivlääbirääkimiste õigusega. Ühtegi käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, nagu kohustataks sellega liikmesriiki:</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		

<p>a) kehtestama seadusjärgset miinimumpalka, kui palgakujundus on tagatud üksnes kollektiivlepingutega või</p> <p>b) tunnistama mis tahes kollektiivlepingut üldkohaldatavaks.</p>			
<p>5. Käesoleva direktiivi II peatükki ei kohaldata aktide suhtes, millega liikmesriik rakendab meremeeste miinimumpalgaga seotud meetmeid, mille kehtestab perioodiliselt ühine merenduskomisjon või muu Rahvusvahelise Töübüroo juhtorgani volitatud organ. Need õigusaktid ei piira kollektiivläbirääkimiste õigust ega võimalust kehtestada kõrgem miinimumpalga tase.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Eestis on meremehed kaetud üleriigilise töötasu alammäära kokkuleppega.</p>
<p>Artikkel 2 Kohaldamisala</p>			
<p>Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide liidu töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud töölepingu või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikat.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad töötajad ja ametnikud. Siseriikliku õiguse ja Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt ei saa pidada direktiivi kohaldamisalasse kuuluvateks võlaõigusliku lepingu alusel teenuse osutajaid, juhatuse liikmeid ja praktikante, kelle teenuse osutamise või töö tegemise iseloom töölepingulisest suhtest oluliselt erineb (nt alluvusmäär, iseseisvus tööaja ja töökoha valikul, vastutus).</p>

Artikkel 3 Mõisted			
<p>Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:</p> <p>1) „miinimumpalk“ – õigusaktide või kollektiivlepingutega sätestatud minimaalne tasu, mida tööandja, sealhulgas avalikus sektoris, on kohustatud töötajatele maksma teatava ajavahemiku jooksul tehtud töö eest</p>	<p>Mõisted ei vaja kehtivasse õigusesse ülevõtmist.</p>		<p>Eestis kehtestatakse töötasu alamäär kollektiivlepinguga. Kollektiivlepingu seadus¹ (KLS) § 4⁶ lg 1 kehtestab, et töötajate keskliit ja tööandjate keskliit võivad laiendatud kollektiivlepinguna kokku leppida üleriigilise töötasu alammäära, mida kohaldatakse kõigile töötajatele ja tööandjatele. Sama sätte lõike 3 kohaselt avaldab valdkonna eest vastutav minister üleriigilise töötasu alammäära kokkuleppe Ametlikes Teadaannetes² kümne tööpäeva jooksul selle ministrile esitamisest arvates. Samuti kehtestatakse alamäära kokkulepe „Töötasu alammäära kehtestamine“ määrusega³.</p> <p>Töölepingu seaduse⁴ (TLS) § 29 lg 5¹ kehtestab, et Vabariigi Valitsus lähtub töötasu alammäära kehtestamisel tööandjate keskliidu ja ametiühingute</p>

¹ Kätesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023030>

² Ametlikud Teadaanded – <https://www.rik.ee/et/ametlikud-teadaanded>

³ Vabariigi Valitsuse 09.12.2022 määrus nr 124. RT I, 13.12.2022, 33. Kätesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122022033>

⁴ Kätesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/102052024028>

			<p>keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingust.</p> <p>TLS § 29 lg 6 näeb ette, et kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.</p> <p>Sarnaselt kehtestatakse avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõuga⁵, et ametnikule ei või maksta töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäärast madalamat põhipalka.</p>
2) „seadusjärgne miinimumpalk“ – seadusega või muude siduvate õigusnormidega kehtestatud miinimumpalk, välja arvatud miinimumpalk, mis on kehtestatud üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega, ilma et lepinguid üldkohaldatavaks tunnistaval asutusel oleks kohaldatavate sätete sisu suhtes mingit kaalutusõigust;	Ei ole vaja üle võtta.		Eestis on kasutusel kollektiivlepingu põhine töötasu alammäär kehtestamise süsteem. Eestis ei kohaldata seadusjärgset miinimumpalka, vaid miinimumpalka, mis lepitakse kokku sotsiaalpartnerite poolt ja kehtestatakse kollektiivlepinguna.
3) „kollektiivläbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt	Ei ole vaja üle võtta.		Kuivõrd direktiivi ülevõtmisega ei kaasne muudatusi õigusaktides, siis ei kaasne vajadust ka

⁵ 2024. a novembri alguse seisuga on eelnõu läbinud I kooskõlastusringi. Link eelnõule: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/4ec8172c-23b4-464f-977b-8d73fd747f79>

<p>ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks;</p>			<p>kollektiivläbirääkimiste regulatsiooni muuta. Direktiivi rakendamisel (nt kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava koostamisel ja elluviimisel, andmete esitamisel komisjonile) võtame arvesse direktiivis toodud kollektiivläbirääkimiste mõistet ning lähtume sellest.</p> <p>Eesti õigus: KLS § 7 lg 1 kohaselt sõlmitakse kollektiivleping KLS ettenähtud lepingupoolte vahel läbirääkimiste teel vastastikuse usalduse ja vajaliku informatsiooni alusel. Lisaks TUIS-is sätestatule on läbirääkimiste pidamiseks õigustatud pooled KLS § 3 lõikes 2 sätestatud isikud.</p> <p>KLS § 3 lõike 2 kohaselt võivad kollektiivlepingu poolteks olla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tööandja ja töötajate ühing, liit või volitatud esindaja; 2) tööandjate ühing või liit ja töötajate ühing või liit; 2¹) omavalitsusüksuste liit ning töötajate ja teenistujate ühing või liit; 3) tööandjate keskliit ja töötajate keskliit; 4) töötajate ühingute keskliit, tööandjate keskliit ja Vabariigi
--	--	--	--

			<p>Valitsus, samuti töötajate ühingute paikkondlik liit, tööandjate liit ja kohalike omavalitsus.</p> <p>KLS § 3 lg 3 kohaselt sõlmib ettevõttes, asutuses ja muus organisatsioonis kollektiivlepinguid töötajate ühing. Kui ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis ei esinda töötajaid ametiühing, sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja.</p>
<p>4) „kollektiivleping“ – kirjalik kokkulepe töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevate sätete kohta, mille on sõlminud sotsiaalpartnerid, kellel on liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt õigus pidada läbirääkimisi töötajate ja tööandjate nimel, kaasa arvatud üldkohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingud;</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>KLS § 2 lg 1 kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid. KLS § 3 lg 2 kohaselt kollektiivleping sõlmitakse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tööandja ja töötajate ühingu, liidu või volitatud esindaja vahel; 2) tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu vahel; 2¹) omavalitsusüksuste liidu ning töötajate ja teenistujate ühingu või liidu vahel; 3) tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel; 4) töötajate ühingute keskliidu, tööandjate keskliidu ja Vabariigi

			<p>Valitsuse vahel, samuti töötajate ühingute paikkondlike liitude, tööandjate liidu ja kohalike omavalitsuste vahel.</p> <p>Sama sätte lõike 3 alusel sõlmib ettevõttes, asutuses ja muus organisatsioonis kollektiivlepinguid töötajate ühing. Kui ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis ei esinda töötajaid ametiühing, sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja.</p> <p>Kollektiivlepingutega kaetuse protsendi arvutamisel ei ole Eesti andmeid võimalik selliselt eristada, et võtta arvesse ainult ametiühingute poolt sõlmitud kollektiivlepingud.</p>
<p>5) „kollektiivläbirääkimistega hõlmatus“ – nende töötajate osakaal riigis, kelle suhtes kollektiivlepingut kohaldatakse, mille arvutamisel jagatakse kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate arv töötajate arvuga, kelle töötingimusi võib reguleerida kollektiivlepingutega kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Eesti puhul võetakse arvesse OECD andmebaasis olevaid andmeid kollektiivlepingutega kaetuse kohta.</p>

Artikkel 4			
Palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste edendamine			
<p>1. Kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus suurendamiseks ja kollektiivlääbirääkimiste õiguse kasutamise hõlbustamiseks palgakujunduses teevad liikmesriigid sotsiaalpartnereid kaasates kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega järgmist:</p> <p>a) edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada eelkõige sektori või sektoriülesel tasandil kollektiivlääbirääkimisi palgakujunduse üle;</p>	Vastab		<p>Sotsiaalpartnerid saavad riigilt oma tegevuse toetamiseks toetust. Ühtekuuluvuspoliitika fondide 2021-2027 perioodi tehnilise abi vahenditest on sotsiaalpartneritele ette nähtud toetus mh haruliitude juhtide/liikmete võimekuse tõstmiseks.</p> <p>Kollektiivlääbirääkimiste edendamise kaalutud uuringu läbi viimist, millega selgitada välja, mis on peamised takistused kollektiivlepingute sõlmimisel ning millist täiendavat toetust ametiühingud ja tööandjad vajavad, et kollektiivlääbirääkimisi pidada ja kollektiivlepinguid sõlmida.</p>
<p>b) julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid läbirääkimisi võrdsetel alustel, kus mõlemale poolele on kättesaadav asjakohane teave, et täita oma ülesandeid seoses palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimistega;</p>	Vastab		<p>Eestis on tavaks, et töötasu alammääras lepivad kokku sotsiaalpartnerid. KLS § 4⁶ lõike 3 kohaselt võivad töötajate keskliit ja tööandjate keskliit laiendatud kollektiivlepinguna kokku leppida üleriigilise töötasu alammäära, mida kohaldatakse kõigile töötajatele ja tööandjatele.</p>

		<p>TLS § 29 lõike 5 kohaselt kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära. Sama paragrahvi lõike 5¹ kohaselt lähtub Vabariigi Valitsus töötasu alammäära kehtestamisel tööandjate keskliidu ja ametiühingute keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingust.</p> <p>Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium tagab vajadusel ja poolte taotlusel vajalikud andmed.</p> <p>Ametiühingute seaduse⁶ (AÜS) § 18 lg 1 p 1 kohaselt on ametiühingutel oma pädevuse teostamiseks õigus saada tööandjalt, nende esindajalt, riigiasutustelt ja kohaliku omavalitsuse üksustelt takistamatult töö- ja sotsiaalalast informatsiooni ning muud teavet töötajate huve puudutavates küsimustes.</p> <p>Direktiivi rakendamise raames koostatav kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava sisaldab tegevusi, mis lahendavad peamisi probleeme, mis takistavad</p>
--	--	--

⁶ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/105052022006>

			kollektiivläbirääkimiste pidamist ja kollektiivlepingute sõlmimist.
c) võtavad asjakohasel juhul meetmeid, et kaitsta kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamist palgakujundamisel ning kaitsta töötajaid ja ametiühingute esindajaid tegude eest, millega diskrimineeritakse neid seoses nende tööga põhjusel, et nad osalevad või soovivad osaleda palgakujundust käsitlevatel kollektiivläbirääkimistel;	Vastab		<p>AÜS § 16 lg 1 kohaselt on ametiühingul kollektiivsetes töösuhetes oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve.</p> <p>AÜS § 17 punkti 1 kohaselt kuulub töötajate õiguste ja huvide esindamiseks, teostamiseks ja kaitsmiseks ametiühingute pädevusse kollektiiv- või muude töö-, teenistus- või sotsiaalvaldkonda puudutavate lepingute sõlmimine tööandjate ja nende ühendustega, riigiasutuste ning kohalike omavalitsusüksuste ja Vabariigi Valitsusega.</p> <p>AÜS § 18 lg 1 p 2 kohaselt on ametiühingutel oma pädevuse teostamiseks õigus pidada töö-, teenistus- ja sotsiaalsetes küsimustes läbirääkimisi tööandjate ja nende ühenduste, riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse üksustega kollektiiv- ja muude lepingute sõlmimiseks.</p> <p>AÜS § 19 lg 1 kohaselt on töötajal õigus kuuluda oma töökohajärgsesse või mõnda muusse ametiühingusse. Töötajal on õigus tegutseda</p>

			<p>ametiühingu valitud esindajana. Töötaja ja töotsija õigusi ei või piirata sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse, ametiühingu valitud esindajaks olemisest või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest. (§ 19 lg 2) Õiguste piiramise all mõistetakse ametiühingutegevuse tõttu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) töötaja tööle mittelubamist; 2) töötajaga töölepingu ülesütlemist või teenistusest vabastamist; 3) töötaja töötingimuste halvendamist; 4) töötasu, palga või lisatasu vähendamist või mittemaksmist; 5) distsiplinaarkaristuse määramist; 6) ähvardamist töölepingu ülesütlemise, teenistusest vabastamise, töötingimuste halvendamise ja karistuse määramisega; 7) muud ebavõrdset kohtlemist. (§ 19 lg 3) <p>Töötajal, kelle õigusi piirati, on õigus nõuda piiramise lõpetamist, talle tekitatud varalise või mittevaralise kahju hüvitamist ning endise olukorra taastamist. (§ 19 lg 4) Tööandja vabaneb vastutusest üksnes siis, kui tõestab, et töötaja õiguste piiramine oli seaduslik ega olnud seotud töötaja</p>
--	--	--	---

			<p>ametiühingualase tegevusega. (§ 19 lg 5)</p> <p>AÜS § 26¹ näeb ette, et kollektiiv- või muu lepingu sõlmimise või muutmise läbirääkimistesse asumata jätmise eest, samuti ametiühingu organi töös või koolituses osalemise võimaldamata jätmise eest, töötaja ametiühingusse kuulumise või ametiühingu valitud esindajana tegutsemise tõttu tema õiguste piiramise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli käesolevas seaduses sätestatud tööandja kohustuse täitmise tagamine delegeeritud, karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p> <p>Töötajate usaldusisiku seaduse § 9 punkti 4 kohaselt on usaldusisikul õigus pidada tööandjaga läbirääkimisi kollektiivlepingu sõlmimiseks kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras, kui tööandja juures ei ole ametiühingut või ei tööta ametiühingusse kuuluvaid töötajaid.</p>
--	--	--	--

			<p>Võrdse kohtlemise seaduse § 2 lg 3 keelab ebavõrdse kohtlemise/diskrimineerimise töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu.</p> <p>§ 2 (3) Käesolev seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.</p> <p>KLS § 9 kohaselt ei või läbirääkimistes osalevate poolte esindajatega ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid.</p>
d) võtavad palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste edendamiseks asjakohasel juhul meetmeid, et kaitsta kollektiivläbirääkimistes osalevaid või osaleda soovivaid ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone üksteise või oma esindajate või liikmete vastastikuse sekkumise eest nende asutamisse, toimimisse või haldamisse.	Vastab		<p>AÜS § 5 lg 1 sätestab, et ametiühingud on oma seaduslikus tegevuses sõltumatud tööandjatest, nende ühendustest ja nende esindajatest, riigiasutustest ja kohalikest omavalitsusüksustest ning teistest organisatsioonidest. AÜS § 5 lg 2 kohaselt on ametiühingutel õigus iseseisvalt korraldada oma tegevust ja juhtimist, sealhulgas töötada välja oma põhikiri, koostada tegevuskavasid ning</p>

			<p>vabalt valida oma esindajaid. Tööandjatel, nende ühendustel ja esindajatel, riigiasutustel ja kohalikel omavalitsusüksustel on keelatud ametiühingute laialisaatmine, tegevuse piiramine või keelustamine ja sekkumine ametiühingute siseasjadesse. (AÜS § 5 lg 3)</p> <p>AÜS § 26⁵ näeb ette, et ametiühingu seadusliku tegevuse takistamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli käesolevas seaduses sätestatud tööandja kohustuse täitmise tagamine delegeeritud, karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut. Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.</p>
<p>2. Lisaks kehtestab iga liikmesriik, kus kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse määr on väiksem kui 80 %, raamistiku kollektiivläbirääkimisi soodustavate tingimuste loomiseks, kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel. Need liikmesriigid töötavad välja ka tegevuskava kollektiivläbirääkimiste edendamiseks pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega</p>	Vastab		<p>Koostöös sotsiaalpartneritega on koostatud esimene versioon kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskavast. Tegevuskava täpsema sisu ja tähtaegade osas läbirääkimised jätkuvad. Tegevuskava uuendatakse regulaarselt vastavalt vajadusele, eelkõige tegevuskavas kokkulepitud aja möödudes.</p>

<p>kokkuleppel või sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele. Tegevuskavas esitatakse selge ajakava ja konkreetsed meetmed kollektiivläbirääkimistega hõlmamise järkjärguliseks suurendamiseks, austades täielikult sotsiaalpartnerite autonoomiat. Liikmesriigid vaatavad tegevuskava korrapäraselt läbi ja ajakohastavad seda vajaduse korral pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel või sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele. Igal juhul vaadatakse selline tegevuskava läbi vähemalt iga viie aasta järel. Tegevuskava ja selle ajakohastamine avalikustatakse ja sellest teatatakse komisjonile.</p>			
<p>II PEATÜKK SEADUSJÄRGNE MIINIMUMPALK</p> <p>Artikkel 5 Piisava seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise menetlus</p>			
<p>1. Liikmesriigid, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, võtavad kasutusele vajalikud menetlused seadusjärgse miinimumpalga</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Direktiivi 2022/2041 teine peatükk kehtib liikmesriikidele, kus on kehtestatakse miinimumpalka seadusjärgselt. Kuna Eestis</p>

<p>kehtestamiseks ja ajakohastamiseks. Miinimumpalga sellisel kehtestamisel ja ajakohastamisel juhindutakse kriteeriumidest, mis on ette nähtud selle piisavusele kaasa aitamiseks, eesmärgiga saavutada inimväärne elatustase, vähendada palgavaesust, edendada sotsiaalset ühtekuuluvust ja ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist ning vähendada soolist palgalõhet. Liikmesriigid määratlevad need kriteeriumid kooskõlas riiklike tavadega asjakohases riigisisese õiguses, oma pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse selgelt. Liikmesriigid võivad otsustada selliste kriteeriumide, sealhulgas lõikes 2 viidatud elementide suhtelise osakaalu üle, võttes arvesse oma sotsiaalmajanduslikke tingimusi.</p>			<p>kehtestatakse töötasu alammäär kollektiivlepinguga, siis ei kohaldu Eestile direktiivi teine peatükk.</p>
<p>2. Lõikes 1 osutatud riigisisese kriteeriumid hõlmavad vähemalt järgmisi elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust; b) palkade üldine tase ja nende jaotus; c) palkade kasvumäär; d) pikaajaline riiklik tootlikkuse tase ja selle areng. 	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		

<p>3. Ilma et see piiraks käesolevas artiklis sätestatud kohustusi, võivad liikmesriigid lisaks kasutada seadusjärgse miinimumpalga indekseerimiseks automaatset mehhanismi, mis põhineb asjakohastel kriteeriumidel ning on kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega, tingimusel et selle mehhanismi kohaldamine ei too kaasa seadusjärgse miinimumpalga vähenemist.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>4. Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel soovituslikke võrdlusväärtusi. Selleks võivad nad kasutada rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavaid soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast, ja/või riigisisel tasandil kasutatavaid soovituslikke võrdlusväärtusi.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>5. Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgset miinimumpalka ajakohastatakse korrapäraselt ja õigeaegselt vähemalt iga kahe aasta järel või, nende liikmesriikide puhul, kes kasutavad lõikes 3 osutatud</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		

automaatset indekseerimismehhanismi, vähemalt iga nelja aasta järel.			
6. Iga liikmesriik nimetab või loob ühe või mitu nõuandvat organit, kes nõustavad pädevaid asutusi seadusjärgse miinimumpalgaga seotud küsimustes, ja võimaldab selliste organite toimimise.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 6 Erandid ja mahaarvamised			
1. Kui liikmesriigid näevad teatavatele töötajate rühmadele ette erinevad seadusjärgse miinimumpalga määrad või mahaarvamised, millega vähendatakse makstavat tasu asjakohasest seadusjärgsest miinimumpalgast madalama tasemeni, tagavad nad, et nende erandite ja mahaarvamiste puhul austatakse mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtet, viimase puhul ka õiguspärase eesmärgi taotlemist.	Ei ole vaja üle võtta.		Direktiivi 2022/2041 teine peatükk kehtib liikmesriikidele, kus on kehtestatakse miinimumpalka seadusjärgselt. Kuna Eestis kehtestatakse töötasu alammäära kollektiivlepinguga, siis ei kohaldu Eestile direktiivi teine peatükk.
2. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, nagu sellega kohustatakse liikmesriike kehtestama seadusjärgse miinimumpalga erandeid või mahaarvamisi.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 7 Sotsiaalpartnerite kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse			

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed sotsiaalpartnerite õigeaegseks ja tõhusaks kaasamiseks seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise ja ajakohastamise, millega neile võimaldatakse vabatahtlik osalemine aruteludes kogu otsustusprotsessi vältel, sealhulgas osalemise kaudu artikli 5 lõikes 6 osutatud nõuandvates organites, eelkõige seoses järgmisega:	Ei ole vaja üle võtta.		Direktiivi 2022/2041 teine peatükk kehtib liikmesriikidele, kus on kehtestatakse miinimumpalka seadusjärgselt. Kuna Eestis kehtestatakse töötasu alammäära kollektiivlepinguga, siis ei kohaldu Eestile direktiivi teine peatükk.
a) artikli 5 lõigetes 1, 2 ja 3 osutatud kriteeriumide valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga taseme kindlaksmääramiseks ning automaatse indekseerimisvalemi loomine ja selle muutmine, kui selline valem on olemas;	Ei ole vaja üle võtta.		
b) artikli 5 lõikes 4 osutatud soovituslike võrdlusväärtuste valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamiseks;	Ei ole vaja üle võtta.		
c) artikli 5 lõikes 5 osutatud seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine;	Ei ole vaja üle võtta.		
d) artiklis 6 osutatud seadusjärgse miinimumpalga erandite ja mahaarvamiste kehtestamine;	Ei ole vaja üle võtta.		

e) otsused andmete kogumise ning uuringute ja analüüside läbiviimise kohta, et anda teavet ametiasutustele ja muudele seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise asjaosalistele.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 8			
Töötajate tegelik juurdepääs seadusjärgsele miinimumpalgale			
Liikmesriigid võtavad vajaduse korral sotsiaalpartnereid kaasates järgmisi meetmeid, et suurendada töötajate tegelikku juurdepääsu seadusjärgse miinimumpalga kaitsele, muu hulgas vajaduse korral tugevdades selle järgimist:	Ei ole vaja üle võtta.		Direktiivi 2022/2041 teine peatükk kehtib liikmesriikidele, kus on kehtestatakse miinimumpalka seadusjärgselt. Kuna Eestis kehtestatakse töötasu alammäära kollektiivlepinguga, siis ei kohaldu Eestile direktiivi teine peatükk.
a) tööinspeksioonide või seadusjärgse miinimumpalga nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste mõjusate, proportsionaalsete ja mittediskrimineerivate kontrollide ja kohapealsete kontrollide tagamine;	Ei ole vaja üle võtta.		
b) täitevasutuste suutlikkuse väljaarendamine eelkõige koolituse ja juhendamise kaudu, et tegeleda ennetavalt nõuetele mittevastavate tööandjatega ja nad vastutusele võtta.	Ei ole vaja üle võtta.		
III Peatükk HORISONTAALSED SÄTTED			
Artikkel 9 Riigihanked			

<p>Kooskõlas direktiividega 2014/23/EL, 2014/24/EL ja 2014/25/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- või kontsessioonilepingute sõlmimisel ja täitmisel järgiksid ettevõtjad ja nende alltöövõtjad liidu õiguse, riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või rahvusvahelise sotsiaal- ja tööõiguse sätetega, kaasa arvatud ILO konventsioon nr 87 (1948) ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning ILO konventsioon nr 98 (1949) organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta, kehtestatud sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kehtivaid kohustusi seoses palkade, organiseerumisõiguse ja palgakujunduse kollektiivläbirääkimistega.</p>	<p>Vastab</p>		<p>Riigihangete seaduse (RHS)⁷ § 95 lg 4 kohaselt võib hankija kõrvaldada hankemenetlusest pakkuja või taotleja, kes on rikkunud õigusaktidest või kollektiivlepingust tulenevaid keskkonna-, sotsiaal- või tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi.</p> <p>RHS § 203 lg 1 kohaselt teeb Rahandusministeerium üksnes avalikes huvides riiklikku ja haldusjärelevalvet RHS ja selle alusel kehtestatud õigusaktide täitmise üle.</p>
<p>Artikkel 10 Seire ja andmete kogumine</p>			
<p>1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, et tagada tõhusate andmekogumisvahendite olemasolu miinimumpalga kaitse seireks.</p>	<p>Vastab</p>		<p>Kasutame olemasolevaid OECD ja Eurostati andmeid. Vajadusel on võimalik kasutada ka kollektiivlepingute andmekogu ja Maksu- ja Tolliameti andmeid.</p>

⁷ Riigihangete seadus. RT I, 23.02.2023, 7. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123022023007?leiaKehtiv>

2. Liikmesriigid esitavad komisjonile iga kahe aasta järel enne aruandlusaasta 1. oktoobrit järgmised andmed ja teabe:	Ei ole vaja üle võtta		
a) kollektiivlääbirääkimiste hõlmatuse ja selle muutumise määr;	Ei ole vaja üle võtta		Kasutame OECD andmebaasis olevaid andmeid.
b) seadusjärgse miinimumpalga kohta: i) seadusjärgse miinimumpalga määr ja sellega hõlmatud töötajate osakaal; ii) olemasolevate erandite ja mahaarvamiste kirjeldus ja nende kehtestamise põhjused ning eranditega hõlmatud töötajate osakaal, niivõrd kui andmed selle kohta on kättesaadavad;	Ei ole vaja üle võtta.		Kuivõrd Eestis kehtestatakse töötasu alammäär kollektiivlepinguga, siis ei rakendu aruandluskohustus seadusjärgse miinimumpalga osas.
c) üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta: i) madalapalgalisi töötajaid hõlmavate kollektiivlepingutega ette nähtud madalaimad palgamäärad või nende hinnanguline suurus, kui vastutavatele riigi ametiasutustele ei ole täpsed andmed kättesaadavad, ning nendega hõlmatud töötajate osakaal või hinnang, kui vastutavatele riigi ametisutustele ei ole täpsed andmed kättesaadavad; ii) nendele töötajatele makstava palga tase, kes ei ole hõlmatud kollektiivlepingutega, ja selle suhe kollektiivlepinguga	Ei ole vaja üle võtta		Eestis on kollektiivlepinguga määratud üleriigiline töötasu alammäär. Sellest madalamat töötasu ei ole lubatud maksta. Seega ei saa olla teatud sektorites madalamat töötasu. Oleme andnud oma sisendi Eurofoundi andmebaasi, mis sisaldab andmeid palgatasemete kohta madala palgaga sektorites. Seega saame kasutada andmeid Eurofoundi andmebaasist või Eurostati „Structure of earnings“ uuringust ning vajadusel ka kollektiivlepingute andmekogust.

hõlmatud töötajatele makstava palga tasemega.			
<p>Liikmesriigid, kellel on lõigu 1 punktis c osutatud teavitamiskohustus, peavad teavitama kõnealuse punkti alapunktis i osutatud andmed, vähemalt seoses valdkondlike, geograafiliste ja muude mitut tööandjat hõlmavate kollektiivlepingute, sealhulgas üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute kohta.</p> <p>Liikmesriigid esitavad käesolevas lõikes osutatud statistika ja teabe soo, vanuse, puude, ettevõtte suuruse ja sektori kaupa, niivõrd kui selline teave on kättesaadav.</p> <p>Esimene aruanne hõlmab aastaid 2021, 2022 ja 2023 ja esitatakse 1. oktoobriks 2025. Liikmesriigid võivad jätta välja statistika ja teabe, mis ei ole kättesaadav enne 15. novembrit 2024.</p>	Ei ole vaja üle võtta		Vajalik informatsioon on olemas kollektiivlepingute andmekogus.
3. Komisjon analüüsib liikmesriikide poolt käesoleva artikli lõikes 2 osutatud aruannetes ning artikli 4 lõikes 2 osutatud tegevuskavades edastatud andmeid ja teavet. Ta esitab igal teisel aastal sellekohase aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule	Ei ole vaja üle võtta.		

ning avaldab samal ajal liikmesriikide edastatud andmed ja teabe.			
Artikkel 11 Miinumipalga kaitset käsitlev teave			
Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgset miinumipalka ja üldkohaldatavate kollektiivlepingutega ette nähtud miinumipalga kaitset käsitlev teave, sealhulgas õiguskaitsemehtanisme käsitlev teave, oleks üldsusele kättesaadav, vajaduse korral liikmesriigi poolt kindlaks määratud kõige olulisemas keeles, terviklikult ja kergesti ligipääsetavalt, sealhulgas puuetega inimestele.	Vastab.		Töötasu alammäär tehakse teatavaks avalikes kanalites, sealhulgas Ametlikes Teadaannetes ja Riigi Teataja kodulehel. Õigusaktide ja õiguskaitsemehtanismide kohta on informatsioon olemas Tööelu portaalil (toolu.ee) ja eesti.ee lehel. Informatsioon on nendes portaalides eesti, inglise ja vene keeles. Tööelu portaal vastab WCAG 2.1 AA juurdepääsetavuse suunistele ning eesti.ee WCAG 2.0 AA juurdepääsetavuse suunistele. Õigusaktid on olemas eesti, inglise ja vene keeles Riigi Teataja portaalil.
Artikkel 12 Õigus õiguskaitsesele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest			
1. Liikmesriigid tagavad, ilma et see piiraks kohaldataval juhul kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsese ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale, õigeaegsele ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õiguskaitsesele, kui õigusi rikutakse	Vastab.		Töötajatel, sh neil, kelle töösuhe on lõppenud on võimalik pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse või töövaidluskomisjoni. Töövaidluse lahendamise seaduse § 2 lõike 1 järgi lahendatakse töövaidluskomisjonis järgmisi töövaidlusi:

<p>seoses seadusjärgse miinimumpalga või seoses miinimumpalga kaitsega, kui need õigused on ette nähtud riigisiseses õiguses või kollektiivlepingutega.</p>			<p>1) töötaja ja Eestis registreeritud, Eestis filiaali kaudu tegutseva või mitteresidendist tööandjana registreeritud tööandja vahelisest töösuhtest ning töösuhte ettevalmistamisest tulenev töövaidlus (individuaalne töövaidlus); 2) Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse §-st 7 tulenev Eestisse lähetatud töötaja ja tema tööandja vaheline töövaidlus (individuaalne töövaidlus); 3) kollektiivlepingu täitmisest tulenev kollektiivne töötüli (kollektiivne töövaidlus).</p> <p>Töötajal on õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse, kui talle ei ole tagatud töötasu vähemalt töötasu alammääras.</p>
<p>2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid ja töötajate esindajaid, sealhulgas neid, kes on ametiühingute liikmed või esindajad, tööandjapoolse ebasoodsa kohtlemise ning ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada, et rikkumiste korral järgitaks miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, kui need õigused on ette nähtud</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest on kehtestatud TLS §-s 2¹, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse §-s 5 lõikes 8. Mõlemal juhul kaitseb säte ebasoodsa kohtlemise eest töötajat, kes toetub enda õigustele ja juhib tähelepanu õiguste rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitset. Töötajat ei tohi kohelda ebasoodsalt ka seetõttu, kui töötaja on algatanud tööandja suhtes kohtumenetluse või pöördunud</p>

riigisiseses õiguses või kollektiivlepingutega.			<p>haldusorgani poole oma õiguste kaitseks.</p> <p>TLS § 92 lg 1 p 4 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid.</p>
Artikkel 13 Karistused			
<p>Liikmesriigid kehtestavad sätted karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste ja kohustuste rikkumise korral, kui need õigused ja kohustused on ette nähtud riigisiseses õiguses või kollektiivlepingutega. Liikmesriikides, kus ei ole seadusjärgset miinimumpalka, võivad kõnealused sätted sisaldada hüvitisi ja/või leppetrahve või piirduda viitega hüvitisele ja/või leppetrahvidele, mis on kohaldataval juhul ette nähtud kollektiivlepingute täitmise tagamise reeglitega. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.</p>	Vastab.		<p>TLS § 29 lg 6 sätestab, et kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta. TLS § 115 lg 1 kohaselt teostab Tööinspeksioon TLS § 29 lg 6 (keeld maksta töötasu alla töötasu alammäära) nõude täitmise üle järelevalvet. Samuti teostab KLS § 16¹ lg 1 alusel Tööinspeksioon riiklikku ja haldusjärelevalvet KLS nõuete, sealhulgas kollektiivlepingu laiendatud tingimuse täitmise üle.</p> <p>Järelevalve käigus on tööinspektoril õigus: koostada ettekirjutus ja nõuda tuvastatud rikkumiste kõrvaldamist; teha ettekirjutuse täitmise tagamiseks kirjalik sunniraha hoiatus; rakendada sunniraha. Kui adressaat ei täida sunniraha maksmise kohustust, saab Tööinspeksioon esitada kohtutäiturile avalduse sunniraha sissenõudmiseks.</p>
IV PEATÜKK LÕPPSÄTTED			

Artikkel 14 Teabelevi			
Liikmesriigid tagavad, et töötajatele ja tööandjatele, sealhulgas VKEdele, tehakse teatavaks käesolevat direktiivi ülevõtvad riigisisised meetmed ning artiklis 1 sätestatud reguleerimiseselega seotud juba jõustunud asjakohased sätted.	Vastab.		Direktiivi rakendamisega seotud õigusaktid on kättesaadavad Riigi Teataja portaalis. Kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava tehakse teatavaks avalikkusele, kui selles sotsiaalpartneritega kokku lepitakse.
Artikkel 15 Hindamine ja läbivaatamine			
Hiljemalt 15. novembriks 2029, pärast konsulteerimist liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil, viib komisjon läbi käesoleva direktiivi hindamise. Komisjon esitab seejärel Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade käesoleva direktiivi rakendamise kohta, ning teeb vajaduse korral ettepaneku õigusaktide muutmiseks.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 16 Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted			
1. Käesolev direktiiv ei anna piisavat alust töötajatele liikmesriigis juba ette nähtud kaitse üldise taseme alandamiseks, eelkõige miinimumpalga alandamiseks või kaotamiseks.	Ei ole vaja üle võtta.		

2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriigi õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist. Seda ei saa tõlgendada nii, nagu see takistaks liikmesriigil tõsta seadusjärgset miinimumpalka.	Ei ole vaja üle võtta.		
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ilma et see piiraks õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.	Vastab.		
Artikkel 17 Ülevõtmine ja rakendamine			
1. Liikmesriigid võtavad vastu käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid hiljemalt 15. novembriks 2024. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile. Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende normide juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.	Ei vasta.	Normitehnilisi märkuseid tuleb täiendada TLS-is, ATS-is, AÜS-is ja KLS-is.	Töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seadusega ⁸ lisatakse normitehniline märkus TLS-i, ATS-i, AÜS-i ja KLS-i.
2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga	Ei ole vaja üle võtta.		

⁸ Novembri alguse seisuga on eelnõu läbinud I kooskõlastusringi. Link eelnõule: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/cf0eaf79-c160-402c-8333-81bd1bcc27de>

reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste normide teksti.			
3. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õiguse ja tavadega asjakohased meetmed, et tagada sotsiaalpartnerite tegelik kaasamine, et rakendada käesolevat direktiivi. Selleks võivad nad usaldada täielikult või osaliselt sotsiaalpartneritele selle rakendamise, sealhulgas seoses tegevuskava koostamisega vastavalt artikli 4 lõikele 2, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad. Seda tehes võtavad liikmesriigid kõik vajalikud meetmed, et tagada käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste järjepidev täitmine.	Ei ole vaja üle võtta.		
4. Lõikes 2 osutatud teatis sisaldab kirjeldust sotsiaalpartnerite kaasamise kohta käesoleva direktiivi rakendamisse.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 18 Jõustumine			
Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist Euroopa Liidu Teatajas.	Ei ole vaja üle võtta.		
Artikkel 19 Adressaadid			
Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.	Ei ole vaja üle võtta.		