

Õiguslik hinnang

Põhiküsimus:

Kas ettevõtte kollektiivlepingus ametiühingu liikmetele ettenähtud hüvesid võib laiendada tasu eest?

Vastus:

Jah, ettevõtte kollektiivlepingus ametiühingu liikmetele ettenähtud hüvesid võib laiendada tasu eest neile töötajatele, kes ei kuulu kollektiivlepingu sõlminud ametiühingusse, kuid kes soovivad neid hüvesid saada. Kollektiivlepingus ettenähtud töö- ja töötasu tingimusi laiendab tööandja kõikidele töötajatele tasuta.

Selgitus:

Kollektiivleping ja võrdne kohtlemine

Kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 4 lg 1 kohaselt otsustavad ametiühing ja tööandja, kellele ning mis ulatuses nad kollektiivlepingut rakendavad. Seejuures juhenduvad nad võrdse kohtlemise põhimõttest. See tähendab, et kollektiivlepingus kokkulepitavaid töötasu ja töötingimusi (nt tööaeg, tööohutus- ja tervishoid jms) rakendab tööandja kõikidele ettevõtte töötajatele sõltumata nende kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse.

Võrdse kohtlemise põhimõtte nõuab tööandjalt, et ta kohtleks kõiki töötajaid nii töötasu kui muude töötingimuste kohaldamisel võrdselt. Samas ütleb võrdse kohtlemise seaduse (VKS) § 9 lg 3 p 1, et **tööandja võib anda ametiühingu liikmetele eeliseid ametiühingusse kuulumise tõttu**, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Eeliste andmist ametiühingusse kuulumise või töötajate esindamise tõttu lubab ka ametiühingute seaduse (AÜS) § 19 lg 6.

Lühidalt ütlevad eelnimetatud sätted, et tööandja võib kas ühepoolse otsusega või kokkuleppel ametiühinguga ametiühingu liikmetele ette näha täiendavaid hüvesid (nt täiendav haigushüvitis, matusetootus, staažitasu jms, mis ei ole otseselt seotud töö tegemisega) selle eest, et nad ametiühingulise tegevuse kaudu aitavad parandada töötingimusi ja/või töösuhteid, toetavad ettevõtte majandustegevust jms. Kuidas seda mõista?

Ametiühingu roll ja pädevus

Ametiühing on AÜS §-de 2 ja 3 kohaselt organisatsioon, mis esindab ja kaitseb töötajate majanduslikke ja sotsiaalseid õigusi ja huve eeskätt läbi sotsiaalpartnerluse nii tööandjate, kohalike omavalitsusüksuste kui Vabariigi Valitsusega. AÜS § 16 sätestab töötajate esindamise põhimõtted, mille kohaselt on kollektiivsetes töösuhetes ametiühingul oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. AÜS § 17 sätestab ametiühingu pädevuse, mis kokkuvõtvalt ütleb, et ametiühing võib töötajate õiguste ja huvide esindamiseks, teostamiseks ja kaitsmiseks sõlmida kokkuleppeid teiste seas ka Vabariigi Valitsusega, teha ettepanekuid õigusaktide eelnõudesse, teha tööohutuse ja töeteravishoiu olukorra

parandamiseks koostööd vastavate riigi- ja valitsusasutustega, teha koostööd riigi tööturuasutuste ja kohalike omavalitsustega tööga hõlmatuse, väljaõppe, täiendkoolituse, kutseoskuse ja erialase ettevalmistuse parandamise küsimustes.

Eelöeldu näitab, et ametiühingu pädevuses on kaasa rääkida mitte kitsalt oma liikmeid puudutavates küsimustes, vaid Eesti inimeste sotsiaalsetes ja majanduslikes huvides tervikuna.

Nende eesmärkide saavutamiseks kogub ametiühing oma liikmetelt liikmemaksu. See tähendab, et iga ametiühingusse kuuluv isik maksab ametiühingule solidaarselt teatavas suuruses tasu selle eest, et lisaks temale oleksid esindatud ja kaitstud ka kõik teised töötajad, ka need, kes ametiühingusse ei kuulu.

Kui taandada ametiühingu tegevus ettevõtte tasandile, siis klassikaliseks töötajaid esindavaks tegevuseks võib lugeda kollektiivläbirääkimisi ja -lepingu sõlmimist tööandjaga. Kui ametiühing sõlmib tööandjaga kollektiivlepingu, millega tõstetakse töötasu ja parandatakse töötingimusi, siis tehakse seda ettevõtte kõikide töötajate nimel, kuna see on ametiühinguliikumise üks peamisi eesmärke.

Kollektiivlepingu sisu ja rakendusala

Tööandjal kui ametiühingu sotsiaalpartneril on õigus tunnustada ametiühingut ehk selle liikmeid nende tegevuse eest. Üheks tunnustuse vormiks on ametiühingu liikmetele täiendavate hüvede andmine kollektiivlepinguga. KLS § 6 lg 1 p 8 kohaselt võivad ametiühing ja tööandja kokku leppida tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks. Seejuures juhindutakse KLS § 4 lg-s 1 sätestatust, mille kohaselt rakendatakse kollektiivlepingut neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei nähta ette teisiti.

Vaadates KLS § 6 lg-s 1 sätestatud kollektiivlepingu sisu, saab järeldada, et kollektiivlepinguga võib, kuid ei pea ühelt poolt kokku leppima mitmeid otseselt tööga seotud tingimusi (p-d 1-7) ning teisalt tingimusi, mida nende sisu ja eesmärgi tõttu saab kohaldada üksnes kollektiivlepingu sõlminud pooltele (p-d 9-13). Seega võib väita, et KLS mõttest tulenevalt ei saa ametiühingu ja tööandja vahel sõlmitavat kollektiivlepingut tervikuna laiendada kõikidele töötajatele. Seda kinnitab ka võlaõigusseaduse (VÕS) § 8 lg 2, mille kohaselt on leping täitmiseks kohustuslik üksnes lepingu pooltele ehk teisisõnu ei saa kollektiivlepinguga panna kohustusi lepinguvälistele isikutele.

Kooskõla võlaõigusseadusega

VÕS § 8 lg-s 2 sätestatuga haakub küsimus, kuidas peaks tööandja toimima olukorras, kus kollektiivlepinguga ametiühingu liikmetele ettenähtud hüvesid soovivad ka mitteliikmed. Hüvede ühepoolset laiendamist takistab kokkulepe ametiühinguga, mis on sõlmitud KLS § 4 lg 1, § 6 lg 1 p 8, AÜS § 19 lg 6 ja VKS § 9 lg 3 p 1 alusel ja on seetõttu igati legitiimne.

Kõige lihtsam oleks väita, et ametiühingusse mittekuuluvatel töötajatel on täiendavate hüvede saamiseks õigus liituda ametiühinguga (positiivne õigus). Samas sisaldab ühinemisevabaduse põhimõtte õigust mitte kuuluda ametiühingusse (negatiivne õigus).

Vaatleme VÕS § 8 lg 2 sisu. Ehkki ütleb säte, et leping on lepingupooltele täitmiseks kohustuslik, ei ütle see, et kolmandatel isikutel puudub õigus võtta endale lepingust tulenevat kohustust. Kolmandate isikute õigus võtta endale lepingust tulenevaid kohustusi tuleneb otseselt VÕS §-s 5 sätestatud dispositiivsuse põhimõttest. See tähendab, et VÕS-is sätestatust

võib poolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kui seaduses ei ole otse sätestatud või sätte olemusest ei tulene, et seadusest kõrvalekaldumine ei ole lubatud või kui kõrvalekaldumine oleks vastuolus avaliku korra või heade kommetega või rikuks isiku põhiõigusi.

Seega, kui ametiühingusse mittekuuluv töötaja soovib kolmanda isikuna saada lepingust tulenevaid täiendavaid hüvesid ning lepingupooled on nende hüvede kolmandale isikule andmise tingimustes kokku leppinud, piisab kolmanda isiku nõustumusest täita vastav tingimus. Kui kolmas isik ei nõustu tingimust täitma, puudub tal õigus lepingust tulenevat hüve nõuda samavõrd, kuivõrd puudub lepingupooltel õigus nõuda kolmandalt isikult lepingu täitmist.

Eeltoodu on täielikus harmoonias VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõttega, mille kohaselt kohaselt loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks ning mille hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid. Õiguse üldised põhimõtted, sh mõistlikkuse põhimõtte on teadupärast ülimuslikud. Need tulevad meile õiguse rakendamisel appi muuhulgas olukordades, kus norm on puudulik, reguleerides olukorda ebapiisavalt, puudub täielikult, või on vastuolus õiguse üldiste põhimõtetega.

Eelöeldu pinnalt võib mõistlikuks pidada kokkulepet, mille kohaselt eeldatakse ametiühingusse mittekuuluvate töötajate solidaarsust ametiühingu liikmetega, kes maksavad liikmemaksu ja näevad vaeva selleks, et saada tööandjalt täiendavaid hüvesid. Solidaarsuse üheks mõistlikuks väljendiks on ametiühingu liikmemaksuga samaväärse tasu maksmine ametiühingule, kui soovitakse saada kollektiivlepinguga ametiühingu liikmetele ettenähtud hüvesid, kuid ei soovita ametiühinguga ühineda.

Proportsionaalsuse põhimõte

Nagu öeldud, maksavad ametiühingu liikmed ametiühingu liikmemaksu selleks, et saada kollektiivlepinguga endale soodsamad töötingimused ja täiendavad sotsiaalsed hüved. Kui ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele rakendatakse lisaks KLS § 6 lg 1 p-des 1-7 nimetatud tingimustele (otseselt tööga seotud tingimused) ka täiendavaid hüvesid (tööga otseselt mitteseotud tingimused), siis tähendab see seda, et mitteliikmed naudid lisaks parematele töötingimustele ka täiendavaid hüvesid ilma, et oleksid nende hüvede nimel panustanud võrdselt ametiühingu liikmetega. Selline olukord on ametiühingu liikmeid diskrimineeriv ning võib kahjustada ametiühingu tegevust, halvimal juhul kaasa tuua ametiühingu lõppemise.

Kui asuda seisukohale, et kollektiivlepingu pooltel on kohustus laiendada kollektiivlepingus ametiühingu liikmetele ettenähtud täiendavaid hüvesid ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele ilma õiguseta nõuda selle eest tasu ametiühingule, riivaks see ebaproportsionaalselt ametiühingu liikmete õigusi ja huve.

Põhiseaduse (PS) § 11 ütleb, et õigusi ja vabadusi tohib piirata ainult kooskõlas põhiseadusega. Need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust. Kui ametiühingusse mittekuuluvatel töötajatel oleks tingimusteta õigus nõuda kollektiivlepingu laiendamist osas, mis näeb ette tööga otseselt mitteseotud soodustusi ametiühingu liikmetele, siis võib see kaasa tuua ametiühingu liikmete väljaastumise ametiühingu kuni ametiühingu tegevuse lõppemiseni. See on aga otseses vastuolus PS §-s 11 sätestatud keeluga moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust.

ILO ühinemisvabaduse põhimõtted

AÜS § 5 lg 3 kohaselt on kõigil, sh riigil, kohalikul omavalitsusüksusel, tööandjatel ja üksikisikutel kohustus hoiduda ametiühingu tegevuse piiramisest või selle tegevusse sekkumisest. Viimane on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) üks peamisi põhimõtteid.¹

ILO ühinemisvabaduse komitee, mis teostab järelevalvet ametiühinguõiguste ja rahvusvaheliste tööstandardite järgimise üle, on oma järeldustes korduvalt rõhutanud, et **ametiühingu diskrimineerimine on üks tõsisemaid ühinemisvabaduse rikkumisi, kuna see võib ohustada ametiühingu püsijäämist.**²

Nii on kõigil, sh tööandjatel keelatud eelistada/soodustada üht ametiühingut teise arvel või ametiühingusse mittekuuluvaid töötajaid ametiühingu liikmete arvel.³ See tähendab muuhulgas, et ametiühingu liikmetele ettenähtud soodustusi võib tööandja laiendada ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele üksnes ametiühingu nõusolekul ja ametiühinguga kokkulepitud tingimustel.

Viimatiöeldu ideoloogiast on kantud ka KLS § 4 lg-s 1 sätestatud põhimõte, et kollektiivleping kohaldub selle sõlminud pooltele, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Ka ILO ühinemisvabaduse komitee on selgitanud, et kollektiivlepingu rakendamine üksnes lepingupooltele ja mitte kõikidele töötajatele, on laialt levinud praktika paljudes riikides ning igati legitiimne.⁴

Kokkuvõte

Ühinemisvabaduse põhimõte tähendab, et kõigil isikutel on õigus kuuluda või mitte kuuluda ühingusse. Valides ametiühingusse mittekuulumise, valib isik võimaluse mitte saada osa ametiühingu liikmetele antavatest hüvedest. Soovides neid hüvesid saada, lepitakse kokku hüvede saamise tingimustes. Sellised kokkulepped põhinevad vabal tahtel, on legitiimsed ega riiva kellegi õigusi.

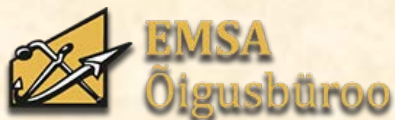
Koostas:

Tiia E. Tammeleht

EMSA õigusbüroo

info@emsalaw.ee

www.emsalaw.ee



¹ ILO on rahvusvaheline kolmepoolne organisatsioon, mis koosneb valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajatest. Eesti on ILO liige alates 1921. aastast, kaotas oma liikmelisuse 1940. aastal ja taastas selle 1992. aastal. ILO liikmena on Eestil kohustus austada ja järgida ILO põhimõtteid ning ILO-s vastuvõetud deklaratsioone, konventsioone, soovitusi.

² Vt *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006, par 769.*

³ Vt ka samas *par 859; 863.*

⁴ Samas *par 911.*