

Töötasu vs ärisaladus

17.02.2017

Ärisaladuse mõiste

Ärisaladust ei ole seni teadaolevalt legaaldefineeritud, kuna see on suhteliselt dünaamiline nähtus. See tähendab, et konkreetse teabe kaitsevajaduse kohta tuleb anda hinnang vastavalt olukorrale ja asjaoludele.

Konkurentsiseaduse (KonkS) § 63 lg 1, mis kehtestab konkurentsiametnikele ärisaladuse hoidmise kohustuse, määratleb ärisaladust järgmiselt:

“Ärisaladuseks loetakse niisugune teave ettevõtja äritegevuse kohta, mille avaldamine teistele isikutele võib selle ettevõtja huve kahjustada, eelkõige oskusteavet puudutav tehniline ja finantsteave ning teave kulude hindamise meetodika, tootmissaladuste ja -protsesside, tarneallikate, ostu-müügi mahtude, turuosade, klientide ja edasimüüjate, turundusplaanide, kulu- ja hinnastruktuuride ning müügistrateegia kohta.”

Ärisaladus isenesest ei anna saladuse hoidjale eksklusiivset õigust teabele. Samuti ei saa sellele taotleda mingisugust registreeritud kaitset. Ärisaladuse põhiidee on **toetada ning soodustada arengut ja innovatsiooni** läbi salastatuse regulatsiooni. Ärisaladuse rolliks on seejuures **ausa konkurentsi tagamine**.¹

TRIPS-leping ja töötasu

Rahvusvahelisel tasemel ärisaladuse kaitset reguleeriv intellektuaalomandi õiguste kaubandusaspektide leping (TRIPS-leping)² sätestab ärisaladuse väärkasutuse kõlvatu konkurentsi vormina. TRIPS-lepingu artikkel 39 lg 2 määratleb ärisaladuse järgmiselt:

“Füüsilistel ja juriidilistel isikutel peab olema võimalus takistada nende seadusliku kontrolli all oleva teabe avaldamist teistele või selle omandamist või kasutamist teiste poolt ilma nende nõusolekuta viisil, mis on vastuolus ausate kaubandustavadega, tingimusel et:

- a) selline teave on saladus selles tähenduses, et see ei ole kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus üldteada või kergesti kättesaadav isikutele ringkondades, kes tavaliselt kõnesolevat laadi teabega tegelevad;*
- b) sellel teabel on kaubanduslik väärtus tema salajasuse tõttu;*
- c) selle teabe üle seaduslikku kontrolli omav isik on asjaoludest lähtuvalt võtnud vajalikke meetmeid, et hoida seda salajas.”*

¹ Vt Märt Maarand. Ärisaladuse olemus ja tsiviilõiguslik kaitse lepinguvälistes võlasuhetes. Magistritöö 2014. Lk 30.

² Vt RT II 1999, 22, 123.

Vaadeldes töötasu temaatikat TRIPS-lepingu artikli 39 lg 2 valguses, tuleb märkida järgmist:

1. TLS § 5 lg 1 p 5, AÜS § 16 lg-de 1 ja 2 ning § 17 p 1 kohaselt on töötasu tööandja ja töötaja või ametiühingu vahelise kokkuleppe objekt. TLS § 28 lg 2 p 13 kohaselt lasub tööandjal kohustus mitte avaldada töötaja nõusolekuta andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Seega on andmed töötaja(te) töötasu kohta lisaks tööandjale ka töötaja(te) seadusliku kontrolli all sõltuvalt sellest, kellega tööandja töötasu kokkuleppe sõlminud on. Keeld töötasu andmete avaldamise kohta kehtib TLS alusel üksnes tööandja suhtes, mitte töötaja või ametiühingu suhtes.

2. Teave või arutelud töötajate töötasunumbrite teemal ei ole hõlmatav terminiga “(eba)aus kaubandustegevus”. Ausa ja ebaausa kaubandustegevuse kohta on Euroopa Komisjon küllaldaselt teavet jaganud e-aadressil: http://ec.europa.eu/justice/consumer-marketing/unfair-trade/unfair-practices/is-it-fair/index_et.htm.

3. Loetletakse kolm tingimust, mis peavad üheaegselt aset leidma selleks, et lugeda mingi teave ärisaladuseks. Neist esimene ehk punkt a ütleb muuhulgas, et kui teave on kergesti kättesaadav isikutele ringkondades, kes tavaliselt kõnesolevat laadi teabega tegelevad, ei ole see ärisaladus.

Vaieldamatult kuuluvad nii töötajad kui ametiühingud subjektide ringi, kes tegelevad kõige otsesemal moel töötasudega – iga töötaja oma töötasuga ja ametiühing seadusest tulenevalt kõikide töötajate töötasuga.

Olles töötasus kokku leppinud ning selle tööga välja teeninud, muutub töötasu koos oma erinevate komponentidega töötaja omandiks. Töötajatel on õigus oma töötasu kasutada ja käsutada, sh anda ametiühingule luba oma töötasust avalikult rääkida. Ainus, millega töötajad ja ametiühingud praktikas otseselt ei tegele, on töötasusüsteemide väljatöötamine. Ent õiguslikus mõttes ei ole see keelatud, kui tööandja ja töötajad selles kokku lepivad.

Seega, kui töötajad on volitanud ametiühingut oma töötasust teavet avaldama, ei ole tegemist saladusega. Veel vähem on töötaja omandi näol tegemist tööandja ärisaladusega.

4. Loetletud tingimusest teine ehk tingimus b eeldab, et teabel on kaubanduslik väärtus tema salajasuse tõttu.

Töötajate töötasu salajasus ei saa oma olemuselt evida kaubanduslikku väärtust tööandja jaoks, kuna töötajad võivad oma töötasu kasutada ja käsutada vastavalt oma soovile. Seevastu tööandjal puudub õigus töötajate töötasu avaldamiseks ilma töötajate nõusolekuta.

Jättes siinkohal kõrvale töötaja või tema esindaja õiguse levitada vabalt teavet töötaja töötasu kohta, vaatleme töötajaid esindava organisatsiooni õigust opereerida töötasu temaatikaga läbirääkimiste, sh kollektiivläbirääkimiste kontekstis.

Töötasud kollektiivläbirääkimiste kontekstis

Ärisaladusega *per se* ei ole tegemist olukorras, kus tööandja ja ametiühing peavad palgaläbirääkimisi uute palgatingimuste kehtestamiseks.

Palgaläbirääkimiste sisu saavad pooled ärisaladuseks lugeda vastastikusel kokkuleppel eesmärgiga tagada aus konkurents. Tööandjal puudub õigus nõuda ametiühingult palgaläbirääkimiste sisu saladuses hoidmist eesmärgiga osutada ebaausat konkurentsi.

AÜS § 17 lg 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. AÜS § 18 lg 1 p 1 kohaselt on ametiühingutel pädevuse teostamiseks õigus saada tööandjalt, nende esindajatelt, riigiasutustelt ja kohaliku omavalitsuse üksustelt takistamatult töö- ja sotsiaalalast informatsiooni ning muud teavet töötajate huve puudutavates küsimustes.

VÕS § 14 lg 1 kohaselt peavad lepingueelseid läbirääkimisi pidavad või lepingu sõlmimist muul viisil ette valmistavad isikud mõistlikult arvestama üksteise huvide ja õigustega. Kui isikud esitavad üksteisele lepingu sõlmimise ettevalmistamise käigus andmeid, peavad need olema tõesed.

Pooled võivad lepinguvabaduse põhimõttest tulenevalt kokku leppida, et teatud kaalutlustel ja tingimustel loetakse konfidentsiaalseks teave, mis oma olemuselt ei ole salajane. Nii on pooled vabad kokku leppima, et rahumeelsete läbirääkimiste kestel arutatavad töötasu teemad ei kuulu avalikustamisele. Samas ei saa piirata AÜS § 18 lg 1 p-s 6 sätestatud ametiühingu õigust korraldada oma eesmärkide saavutamiseks seadustes ettenähtud korras koosolekuid, miitinguid, tänavarongkäike, pikette ja streike, kui rahumeelsed kõnelused tulemusi ei anna. Aktsioonide korraldamise üks sisulisi elemente on aga avalikkuse teavitamine aktsiooni põhjustest. Seega tekib ametiühingul palgakõneluste ummikseisu korral alus teabe avalikustamiseks, misvastu tööandjal puudub alus selle takistamiseks. Ühtlasi puudub tööandjal alus keelduda ametiühingutega läbirääkimistest põhjusel, et ametiühing ei nõustu töötasude teemat käsitamast salajase teabe ehk ärisaladusena.

Madala töötasu kokkulepped

Vaadeldes olukorda, kus ettevõtte peab ametiühinguga palgakõnelusi ning seda iseäranis madalalt tasustatud töötajate töötasu korrigeerimiseks, on ebamõistlik eeldada, et läbiräägitavate palganumbrite näol on tegemist teabega, mille avalikuks tulek võib kahjustada ausat konkurentsi. Hirm selle ees, et konkurent võib paremaid töötasu tingimusi pakkudes töötaja üle osta, on eelduseks pigem arengu ja innovatsiooni pidurdumisele ning kõlvatule konkurentstile.

Teadlikku palgataseme allasurumist ja allhoidmist nimetatakse Euroopa õigusruumis palgadumpinguks

Palgadumping on Euroopa õiguse mõistes üks kõlvatu konkurentsi elemente, mistõttu puudub sellisel tegevusel õiguskaitse nii rahvusvahelisel kui siseriiklikul tasandil. Näiteks on Euroopa Parlament oma 24.09.2008 raportis avaldanud seisukoha, mille punktis 14 ütleb, et “töötavate inimeste vaesus näitab töötingimuste ebaõiglust ning nõuab keskendumist sellise olukorra parandamisele nii, et töötasu üldiselt ja eriti miinimumpalk – olgu see siis õigusnormidega või kollektiivlepinguga ette nähtud, suudaks tagada inimväärse elatustaseme”.³

Õiglase töötasu käsitlus tugineb kahel Euroopa Sotsiaalharta (ESH) põhimõttel, mis on otsesõnu sätestatud selle artiklis 4. Esimeses märgitakse, et vastavalt igas riigis kohaldatavale korrale kindlustatakse töötajad õiglase töötasuga, s.o töötasuga, mis on küllaldane neile inimväärse elatustaseme võimaldamiseks. Teine märgib, et töö- ja töötasu küsimustes lasub vastutus, seetõttu ka initsiatiiv peamiselt liikmesriikidel ning tööturu kahel osapoolel vastavalt siseriiklikele tavadele, õigusele ja kokkulepetele.

Kõrge töötasu kokkulepped

Oletame, et tööandja soovib töötasu salastamist põhjusel, et see on kõrgem konkurentide pakutavast töötasust. Kas sel juhul on tööandjal olemas mõistlikult põhjendatud alus pidamiseks töötasu ärisaladuseks? Vastamiseks tuleb eelnevalt leida vastused küsimustele: kas konkurentidest kõrgema töötasu maksmist võiks lugeda ebaausaks kaubandustegevuseks või kõlvatuks konkurentsiks; kui jah, siis milles täpsemalt väljendub ebaaus kaubandustegevus või kõlvatu konkurents.

Sageli eeldab kõrgem töötasu konkurentidest kallima toote või teenuse pakkumist. Sellest tulenevalt leitakse, et madalama töötasu pakkujad opereerivad turul madalamate hindadega ning omavad seetõttu turueelist. Võimalikud on ka konkurentide sõlmitavad kartellikokkulepped. Need on väidetavalt piisavaks aluseks kõrgema töötasu salastamisele. Ometi ei viita kumbki neist alustest kõrgemat töötasu maksva tööandja ebaausale kaubandustegevusele. Seega on esitatud argumentatsiooni loogika ebaõige.

Lisaks, kui kõrgema töötasuga kaasneb vältimatult kõrgem kauba/teenuse hind, siis on konkurentidest kõrgema töötasu maksmise salastamine otstarbetu, kuivõrd on lõpptulem reeglina tarbijale suunatud avalik teave.

Kui konkurentidest kõrgema töötasu maksmine toob endaga kaasa konkurentide sõlmitavad kartellilepped, on tegemist ebaausa konkurentsiga konkurentide poolt, mitte tööandja poolt, kes maksab töötajale kõrgemat töötasu. Konkurentidest kõrgemat töötasu maksval tööandjal on ebaausa konkurentsiga võitlemiseks olemas seaduslikud vahendid. KonkS-st ei nähtu, et nende vahendite hulka kuuluks töötasu käsitlemine ärisaladusena.

³Kättesaadav aadressil: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2008-0364+0+DOC+PDF+V0//ET>

Kokkuvõte

Eelöeldut summeerides võib väita järgmist:

1. töötajate töötasu ei ole käsitatav tööandja ärisaladusena, vaid töötajate ehk andmesubjektide isikuteabena⁴, mille avalikustamine on reeglina lubatud andmesubjekti nõusolekul;
2. eesmärk saavutada konkurentsieelis madalate töötasude arvelt väljub nii ärisaladuse kontseptsiooni mahu- kui TRIPS-lepingu kaitsealast.

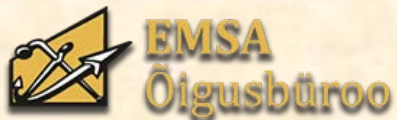
Koostas:

Tiia E. Tammeleht

EMSA õigusbüroo

info@emsalaw.ee

www.emsalaw.ee



⁴ Vt isikuandmete kaitse seaduse § 4 lg 1 ning Andmekaitse Inspektsiooni (AKI) selgitust aadressil: <http://www.aki.ee/et/mis-isikuandmed>.