

Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes

*Elina Soomets
peajurist*

*Meeli Miidla-Vanatalu
peajurist*

Töösuhetes kehtib lepingupartnerite võrdsus, kuid sotsiaalne võrdsus üldjuhul puudub. Töötaja on siiski töölepingu nõrgem pool, kuid töötajate ühisus aitab kaasa huvide tasakaalustamise ja ühtlustamise saavutamisele.

Kollektiivsetel läbirääkimistel on erinevad tasandid – tavaliselt peetakse läbirääkimisi ettevõtte tasandil, samas on kindlates tegevusvaldkondades muutumas aina tavaprasemaks töötajate ja tööandjate või nende esindajate dialoog.

Et pidada kollektiivseid läbirääkimisi, tuleb sisuliselt tunnustada läbirääkijat (üksust, esindajat), kellele saab edastada oma ettepanekud. Sisuliste küsimuste arutamise kaasnab läbirääkimiste käitumisreeglistiku väljakujunemine.

Kollektiivseid läbirääkimisi peetakse kavatusega sõlmida kollektiivleping.

Kellele laieneb kollektiivleping?

Iga tööle asuva töötaja ja tööandja vahel tekivad alati töölepingu alusel individuaalsed töösuhted, kuid lisaks töölepingule võib igat üksikut töösuhet mõjutada veel ka töötajate kollektiivi ja tööandja vahel sõlmitud kollektiivleping või üleriigiliselt kehtestatud laiendatud kollektiivleping.

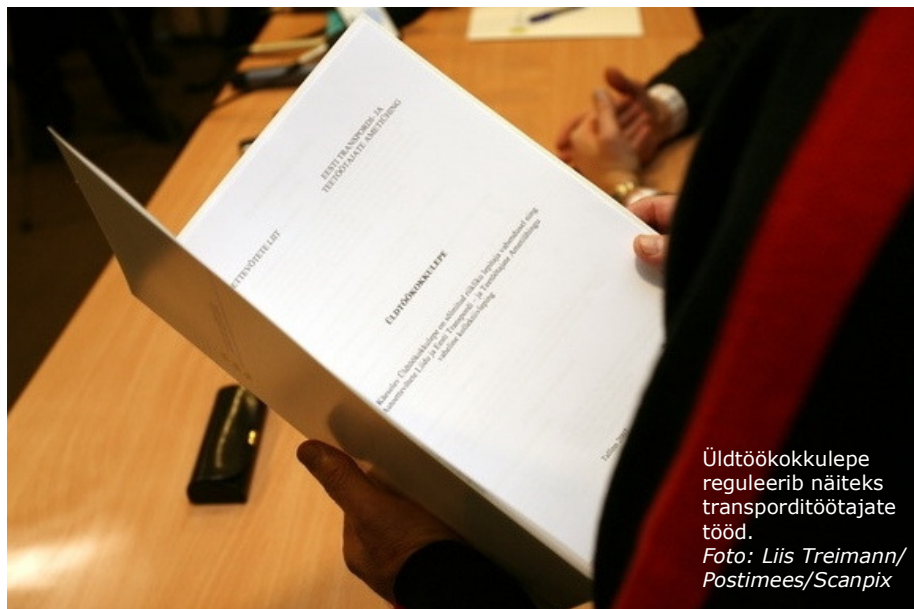
Kollektiivlepingu sõlmimist, kehtimist, lõppemist ja sisu reguleerib kollektiivlepingu seadus (KLS). Seaduse kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate ja tööandja vahel, millega saab määrata kindlaks töötamise tingimused.

Kollektiivlepinguga võib reguleerida kõiki töösuhetes olulisi küsimusi, näiteks tööaega, töötasu või töökeskkonna tingimusi. Nõuded lepingu sisule on sätestatud kollektiivlepingu seaduse §-s 6.

Kollektiivlepingu peamiseks eesmärgiks on kokkuleppe sõlmimine nendes küsimustes, mis ei ole seadusega üheselt reguleeritud või mille osas pooled peavad vajalikuks seaduse miinimumnõuetest soodsamate tingimuste kohaldamist kõigile ettevõtte/asutuse või valdkonna töötajatele. Kollektiivlepingut võib pidada mõnes mõttes instrumendiks, mis muudab töösuhete õigusraamistiku paindlikumaks.

Kui kollektiivleping on sõlmitud organisatsioonisiselt, siis saavad kõik üldreeglina üheselt aru, kellele see leping kehtib. Küsimused tekivad aga siis, kui ühes ettevõttes/asutuses kehtib üheaegselt mitu kollektiivlepingut või hoopis laiendatud kollektiivleping.

Seadusest tulenevate üldpõhimõtete kohaselt tuleb töötajale erinevate lepingute või lepingu ja õigusakti vastuolu korral kohaldada soodsamat sätet. Ka kollektiivlepingu seaduse kohaselt kohal-



Üldtöökokkulepe reguleerib näiteks transporditöötajate tööd.
Foto: Liis Treimann/
Postimees/Scanpix

datakse töötajale tema suhtes laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral seda sätet, mis on tema jaoks soodsam.

Tööandjates tekitab aga küsimust hoopis see, millisel õiguslikul alusel tema töötajatele kohaldub laiendatud kollektiivleping ehk üldtöökokkulepe. Sellele küsimusele leiab vastuse nii seadusest kui ka lepingust.

Kollektiivlepingu seaduse § 4 lõike 4 kohaselt võib laiendada tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut poolte kokkuleppel palgatingimuste ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas. Laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus.

Käesoleva aasta 1. veebruaril jõustunud ning hetkel kehtiva transportitöötajate üldtöökokkuleppe § 4 kohaselt laienevad üldtöökokkuleppega sätestatud töö- ja puhkaja tingimused ning töö tasustamise tingimused ja on täitmiseks kohustuslikud kõigile ühistranspordiseaduse mõttes liiniveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad, käsundus- ja töövõtu-lepingu alusel töötavad isikud).

Kokkuvõtteks, kui töötajaga sõlmitud töölepingu tingimused või ettevõttes/asutuses kehtiva kollektiivlepingu tingimused on töötaja jaoks kehvemad, kui üldtöökokkuleppe tingimused, siis kuuluvad töötaja suhtes kohaldamisele üldtöökokkuleppe tingimused.

Milliseid küsimusi kollektiivlepinguga reguleeritakse?

Töösuhtes on kollektiivsete läbi-rääkimiste objektiks sõlmitava kollektiivlepingu sisu. Lepingu tingimused võivad käsitleda laiemas mõistes töötingimuste (sealhulgas töötasu ja tööaeg) ja tervishoiu ning tööohutusküsimuste kõrval ka erinevaid toetusi ja sotsiaalteenuseid. Kindlasti ei tohiks alahinnata vaidluste lahendamise protseduuri olemasolu tähtsust kollektiivlepingus.

Kollektiivlepingu sisu ehk tingimused, mille võib kollektiivlepinguga kindlaks määrata on nimetatud kollektiivlepingu seaduse §-s 6, mille kohaselt võib kollektiivlepinguga kindlaks määrata:

- 1) palgatingimused;
- 2) töötingimused;
- 3) töö- ja puhkeaja tingimused;

- 4) töölepingu muutmise ja ülesütlemise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused;
- 5) töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul;
- 6) tervishoiu ja tööohutuse tingimused;
- 7) kutse-, täiend- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele;
- 8) tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks;
- 9) kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku informatsiooni andmise korra;
- 10) kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise korra;
- 11) täiendava vastutuse kollektiivlepingu täitmata jätmise eest;
- 12) töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul;
- 13) tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted.

Eelnimetatule lisaks tuleb vaadata ka muudest seadustest tulenevaid võimalusi, mis seonduvad kollektiivlepingus kokkulepituga. Kollektiivlepingutest on juttu mitmeski töölepingu seaduse paragrahvis, millega on kindlasti soovitatav tutvuda enne kollektiivlepingu sisu üle otsustamist.

Juba töölepingu sõlmisel peab tööandja töölepingu seaduse §-i 5 esimese lõike punkti 12 kohaselt esitama töölepingu kirjalikus dokumendis viite kollektiivlepingule (sealhulgas üldtöökokkuleppele ehk laiendatud kollektiivlepingule), kui seda kohaldatakse töötaja suhtes. Töölepingu seaduse §-i 28 teise lõike kohaselt on aga tööandja muuhulgas kohustatud tutvustama töötajale tema töölevõtmisel ning samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi. Tingimuste tutvustamine peab olema sisuline.

Töötajate töökohustuste ring on piiratud ka kollektiivlepinguga. Töölepingu seaduse §-i 17 lõigete 3 ja 4 kohaselt ei pea töötaja täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega. Tühine on seesugune korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega.

Tähelepanu väärib töölepingu seaduse § 19, mis võimaldab töötajal töötegemisest

keelduda, kui ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid.

Ka töötasu kokkuleppe kui kollektiivlepingus mitte just kõige harvemini reguleeritava tingimuse tõlgendamisel pööratakse seaduses tähelepanu kollektiivlepingule. Nii sätestab töölepingu seaduse §-i 29 lõige 2, et kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

Kollektiivlepingu regulatsiooni ulatust on puudutatud veel töölepingu seaduse §-i 80 teises lõikes, mille kohaselt, kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult. Ka töölepingute ülesütlemist reguleerivates sätetes kõneldakse kollektiivlepingust – töösuhete pooltele on võimalik kollektiivlepinguga kokku leppida töölepingu seaduse §-st 97 erinevates ülesütlemise etteteatamise tähtaegades.

Kõige olulisem seos kollektiivlepinguga on aga töölepingu seaduse kolmanda ja regulatsioonis ehk töö- ja puhkeaja osas, mis tekitab arvatavalt

üldse suuremat motivatsiooni sõlmida kollektiivleping.

Tööaja summeerimisperioodi maksimumpikkuseks on seadusest tulenevalt 4 kuud. Töölepingu seaduse § 46 lõige 2 võimaldab kollektiivlepinguga pikendada summeeritud tööajaarvestuse perioodi kuni 12 kuuni tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel. See tähendab, et kollektiivlepinguta selliseid erisusi rakendada ei saa ja saab lähtuda tööaja summeeritud perioodi maksimaalsest neljakuulisest pikkusest. Kui töösuhete järelevalve käigus avastatakse, et tööandja rakendab neljast kuust pikemat summeerimisperioodi kollektiivlepinguta, nõuab tööinspektor rikkumise kohest lõpetamist. Lisaks võib tööandjale määrata karistuseks rahatrahvi kuni 1300 eurot, vaatamata sellele, et töötajad on sisuliselt nõustunud sellise tingimusega ja käinud töölepingu koostatud tööajakava alusel.

Töölepingu seaduse §-s 50 on reguleeritud öötöö tegemise piirang, mille

kohaselt ei tohi öötöötaja töötada üldjuhul keskmiselt üle kaheksa tunni 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. Sama paragrahvi neljas lõige annab aga töösuhete pooltele võimaluse teha piirangust erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga, kui seejuures on täidetud muud seaduses nimetatud nõuded. Kui tööandjal tekib soov rakendada erandit paljude töötajate suhtes, on tal mõistlik sõlmida ka selles küsimuses kollektiivkokkulepe.

Ka seaduse järgmine paragrahv ehk töölepingu seaduse § 51, mis sätestab igapäevaseks kohustuslikuks puhkeajaks 11 järjestikust tundi ja lubab seega 24-tunnises ajavahemikus töötada maksimaalselt 13-tunnise tööpäevaga, lubab sellestki piirangust erandeid kollektiivlepingu sõlmimisega. Tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et kui öötöö tegemise piirangut reguleeriv paragrahv lubab erandite tegemist nii töölepingu kui ka kollektiivlepinguga, siis kõnealuse paragrahvi kolmas lõige annab sellise võimaluse ainult kollektiivlepingu sõlmimise kaudu. Seega näiteks valvur või hooldaja võib töötada 24-tunnise tööpäevaga

ainult siis, kui see on lubatud tööandja ja töötajate vahel sõlmitud kollektiivlepingus. Muudel juhtudel on tegemist seaduse rikkumisega, mille avastamisel nõuab

tööinspektor rikkumise kohest lõpetamist. Vaatamata isegi töötajate enda initsiatiivile töötada pikemalt kui 13 tundi järjest võib tööandja töölepingu seaduse § 51 rikkumisel saada karistuseks rahatrahvi kuni 1300 eurot.

Töölepingu seaduse §-s 51 on aga veel üks lõige, mis annab võimaluse erandite tegemiseks. See on paragrahvi kuues lõige, mis võimaldab igapäevase 11-tunnise puhkeaja ka osadeks jaotada, kuid seda vaid juhul, kui see tuleneb töötaja töölepingust või kollektiivlepingust ning selline töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust. Puhkeaja osadeks jagamist võib täheldada näiteks põllumajandussektoris. Et selgitada välja, kas puhkeaja osadeks jaotamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust, tuleb lähtuda töökeskkonna riskianalüüsist ja suunata töötaja vajadusel töötervishoiuarsti juurde.

Eeltoodu põhjal saab järeldada, et erandite tegemiseks töö- ja puhkeaja osas on tööandjal mõistlik ja vajalik sõlmida

Erandite tegemiseks töö- ja puhkeaja osas on tööandjal mõistlik ja vajalik sõlmida töötajatega kollektiivleping.

töötajatega kollektiivleping. Seejuures tasub meeles pidada, et ainult töölepingu seaduses ettenähtud võimaluste kasutamiseks ei peaks sõlmima kollektiivlepingut.

Kollektiivsel kokkuleppel on siiski oluliselt tähtsamad eesmärgid. Kui juba sõlmida kollektiivleping, tuleks igakülgse huvides kaaluda kogu võimaluste amplituudi rakendamist, mida seadus võimaldab. Seejuures tasub veelkord rõhutada, et kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe.

Milline roll on kollektiivsetes töösuhetes töötajate usaldusisikul?

Eesti on suhteliselt liberaalne töötajate esindajate kohta käiva regulatsiooni poolest. Ühes organisatsioonis võib olla nelja liiki töötajate esindajaid, kes kõik tegutsevad töötajate huvide kaitseks. Samas on igal töötajate esindajate liigil erinev esindamise aspekt ja erinev pädevuse ulatus. Üks nendest esindajatest võib olla töötajate üldkoosolekul valitud töötajate usaldusisik.

Töötajate usaldusisik esindab töötajaid nii töökeskkonda kui ka töösuhete puudutavates küsimustes. Tema võib olla ka isik, kes esindab töötajaid kollektiivlepingu sõlmimise läbirääkimistel. Täpsustama peab, et ühe tööandja juures võib töötajaid esindada ka mitu usaldusisikut.

Usaldusisiku peamine ülesanne on tööandja ja töötajate vahel niiöelda vahendajaks olemine. Tema annab tööandjale edasi kõigi töötajate arvamuse ning tööandja saab talle edastada infot, mis peab jõudma kõigi töötajateni.

Töötajate usaldusisiku valimine ei ole kohustuslik, kuid võib paljudes olukordades lihtsustada nii tööandja kui ka töötajate kohustuste täitmist. Töötajate usaldusisik on üheaegselt nii töötajate esindaja kui ka tööandja partner, mitte vaenlane.

Töötajate usaldusisiku seadus (TUIS), mis reguleerib usaldusisiku valimise korda ning tema õigusi ja kohustusi oma ülesannete täitmisel, ei sea piire, millal usaldusisiku valimine on kohustuslik. See tähendab, et ka viie töötajaga ettevõttes võivad töötajad valida endale usaldusisiku.

Sama seadusega on kehtestatud tööandja kohustus informeerida töötajaid ettevõttes toimuvatest olulistest muudatustest ning konsulteerida nendega enne muudatuste sisseviimist. Informeerimise ja konsulteerimise kohustus tekib töötajate usaldusisiku seaduse §-i 17 kohaselt, kui tööandja juures töötab vähemalt 30 töötajat,

hoolimata asjaolust, kas ettevõttes/asutuses on usaldusisik või mitte.

Eelnimetatud kohustusest tulenevalt võibki öelda, et kui ettevõttes töötab keskmiselt vähemalt 30 töötajat, peaksid nad valima endale usaldusisiku, et hõlbustada ja kiirendada infovahetust tööandjaga.

Arvestades töötajate usaldusisiku õigusi ja tööandja kohustusi tema suhtes, võib tekkida väärarvamus, et usaldusisiku valimisega tekib tööandjale rida kohustusi, mis tähendab ka märgatavat tööjõuga seotud ressursikulu. Tark tööandja oskab seejuures aga näha ka enda jaoks olulisi positiivseid külgi, mis kaasnevad usaldusisiku valimisega.

Miks on usaldusisiku tegevus tööandjale ja töötajale kasulik?

Erinevalt ametiühingust esindab töötajate usaldusisik kõigi ettevõtte töötajate huve ja peab nendega arvestama.

Kuna usaldusisik peab läbima oma ülesannete täitmiseks vajaliku koolituse, on tal eelduslikult tavatöötajast paremad teadmised ning selged kohustused, mistõttu töötajate huvid on üldjuhul paremini kaitstavad. Töösuhetesse puutuv infovoog koondub eelduslikult usaldusisikule, kes saades parema ülevaate hetkeolukorrast, saab süstemaatilisemalt käsitleda tekkinud või tekkida võivaid probleeme.

Töötajate jaoks võib usaldusisiku olemasolu olla kõige parem viis esitada oma ettepanekuid, nõudmisi, küsimusi, probleemide tõstatamisi. Usaldusisiku hääl on kollektiivis tugevam kui üksiktöötaja seisukoht, mistõttu võib see jõuda paremini tööandjani.

Ei saa välistada, et usaldusisiku olemasolul tekib informatsiooni väärti mõistmise oht, mis võib põdeda läbi „katkise telefoni sündroomi“ enne tööandjani jõudmist. See võib tähendada algse informatsiooni moondumist, kuid läbimõeldud ja süstemaatiline suhtlus võib vähendada antud riski.

Usaldusisiku eelduslikult paremate teadmiste ja loodud võimaluste tõttu on tööandjal kergem, turvalisem ja ka odavam kasutada töötajatega suhtlemiseks just töötajate usaldusisikut.

Töötajate usaldusisiku olemasolu võimaldab tööandjal täita informeerimise ja konsulteerimise kohustust läbi töötajate usaldusisiku. See tähendab, et ta ei pea info edastamiseks ja töötajate arvamuse saamiseks pöörduma iga töötaja poole või

Jurist annab nõu

korraldama töötajate üldkoosolekuid, vaid piisab, kui ta pöördub töötajate usaldusisiku poole ning seejärel on juba tema kohustatud infot ülejäänud töötajatega jagama ja nende arvamusi ning ettepanekuid tööandjale vahendama.

Näiteks, kui tööandja soovib muuta ettevõtte struktuuri, töötasustamise tingimusi või tekib vajadus töötajate koon-

damiseks või töölepingute üleandmise olukord või, mis kõige tavalisem, on vaja muuta olulisi tingimusi töökorralduses, siis ei pea tööandja pöörduma iga töötaja poole ja ootama tema ettepanekuid. Piisab sellest, kui teave ja soov saada töötajate arvamusi ja ettepanekuid on edastatud töötajate usaldusisikule. Infovahetuse tööandja ja töötajate vahel peab korraldama juba tema.