

PRAVICA DO ZDRUŽEVANJA Z VIDIKA KLAVZUL O SINDIKALNEM VARSTVU PO MEDNARODNEM PRAVU

Katarina Kresal Šoltes*

UDK: 349.2:341:347.9

331.105.44:331.212.4

Povzetek: Avtorica v članku obravnava vprašanje, kako mednarodno pravo ureja pravico do združevanja in kolektivnega pogajanja z vidika klavzul o sindikalnem varstvu, kot so t.i. closed shop klavzule in klavzule o obveznem sindikalnem prispevku sindikalno neorganiziranih delavcev. Na nacionalno zakonodajo in prakso vpliva mednarodno pravo in praksa mednarodnih nadzornih organov; Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja na ravni Mednarodne organizacije dela, Evropskega odbora za socialne pravice in Evropskega sodišča za človekove pravice na ravni Sveta Evrope. V članku je analiziran razvoj doktrine varstva negativnega vidika pravice do združevanja in vprašanje zakonitosti obveznega sindikalnega prispevka za sindikalno neorganizirane delavce.

Ključne besede: pravica do združevanja, pravica do kolektivnega pogajanja, klavzule o sindikalnem varstvu, Mednarodna organizacija dela, Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropska socialna listina (spremenjena)

THE RIGHT TO ORGANISE REGARDING UNION SECURITY CLAUSES FROM THE INTERNATIONAL LAW PERSPECTIVE

Abstract: In her contribution the authoress deals with the issue of how the international law regulates the right to organize and to bargain collectively in the light of union security clauses, such as closed shop clauses

* Katarina Kresal Šoltes, magistrica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, LL.M., Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

and wage monitoring fees. The national legal regulation and practice is influenced by the international law and the practice of the supervisory bodies; The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, The Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, The European Committee of Social Rights and the European Court of Human Rights. The article brings a detailed analysis of the development of the doctrine of the negative right to organize and of the lawfulness of the wage monitoring fee.

Key words: *the right to organise, the right to bargain collectively, The International Labour Organisation, European Convention on Human Rights, European social charter (revised)*

1. UVOD

Sindikalna svoboda iz 76. člena slovenske ustave in mednarodni standardi na področju sindikalne svobode, določajo pravico vseh delavcev in delodajalcev, da *svobodno, po svoji volji* ustanovijo in se včlanijo v svoje predstavniške organizacije za pospeševanje in varstvo svojih interesov. Zastavlja se vprašanje, ali ustavna pravica iz 76. člena in zavezujoči mednarodni standardi *zagotavljajo varstvo tudi negativnemu vidiku te pravice*, to je pravici posameznikov, da se lahko svobodno odločajo tudi o tem, da *se ne bodo včlanili v takšne organizacije*. In če je odgovor na zastavljeno vprašanje pritrdilen, se nadalje zastavlja vprašanje, v *kakšnem obsegu* ustavni in mednarodni standardi varujejo negativni vidik pravice do združevanja in kakšne omejitve iz tega varstva izhajajo za pogodbene stranke glede določanja vsebine kolektivne pogodbe.

Kar nas v tem okviru zanima, je zlasti vprašanje, ali iz ustavnega in mednarodnega prava izhajajo *omejitve, ki prepovedujejo socialnim partnerjem, da bi s kolektivnimi pogodbami dogovarjali različne klavzule o sindikalnem varstvu (union security clauses)*, s katerimi so si sindikati tradicionalno dogovarjali ekskluzivne pravice za utrditev svojega položaja, med njimi zlasti klavzule o ekskluzivni pravici do zaposlitve samo članov določenega sindikata (*closed shop clauses*) in klavzule o obveznem sindikalnem prispevku za sindikalno neorganizirane delavce (*union dues and fees; wage monitoring fees; måtningsavgift* v švedski ureditvi). Klavzule o sindikalnem varstvu lahko na splošno opredelimo kot določbe v kolektivnih pogodbah ali arbitražnih odločitvah, na podlagi katerih je članstvo v

določenem sindikatu ali plačilo sindikalnega prispevka obvezno za vse zaposlene. Take določbe na primer delodajalca obvezujejo: da sme zaposliti le delavce, ki so člani določenega sindikata in ki morajo ohraniti sindikalno članstvo kot pogoj za ohranitev zaposlitve (pre-entry closed shop clauses); oziroma delodajalcu dovoljujejo, da zaposli delavce po svoji izbiri, ti pa se morajo v določenem času včlaniti v določen sindikat (union shop ali post-entry closed shop clauses), ker se sicer šteje nečlanstvo v določenem sindikatu za neizpolnitev pogoja za zaposlitev in zakonit razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi; oziroma zahtevajo plačevanje sindikalnega prispevka za vse delavce, ne glede na to, ali so člani ali ne določenega sindikata, brez obvezne včlanitve v sindikat kot pogoja za zaposlitev (agency shop) oziroma zavezujejo delodajalca, da po načelu ugodnejše obravnave, daje prednost sindikalno organiziranim delavcem v zvezi z zaposlitvijo ali drugimi zadevami.¹ Uporaba različnih oblik takšnih klavzul je bila predvsem v preteklosti uveljavljena v *anglosaksonskih državah* (ZDA, Kanadi, VB) ter v državah *skandinavskega modela* kolektivnega pogajanja (Danski, Švedski in Norveški),² ne pa v državah kontinentalnega modela (Nemčiji, Belgiji, Avstriji, Luksembourgu, idr.) oziroma v nekaterih od njih le izjemoma samo v določenih panogah (na primer v Franciji in Nizozemski v grafični dejavnosti). Izhodiščno je treba tudi izpostaviti, da dosedanja slovenska zakonodaja in praksa klavzul o sindikalnem varstvu nista poznali, je pa postalo vprašanje aktualno v zadnjem času, z vidika širšega vprašanja o možnostih dogovarjanja določenih pravic s kolektivnimi pogodbami samo za člane sindikata oziroma drugih klavzul za otrditev položaja sindikatov.

Splošna ugotovitev je, da je na podlagi *sodne prakse Evropskega sodišča za človekove pravice* (v nadaljnjem besedilu: ESČP) ter *zlasti na podlagi prakse Evropskega odbora za človekove pravice* (v nadaljnjem besedilu: EOSP), *treba priznati in zagotoviti tudi varstvo negativni pravici do združevanja*, torej pravici vsakogar, da se lahko svobodno odloči, da se ne bo včlanil v sindikat. Iz prakse omenjenih organov nadalje izhaja, da je ta pravica do nevčlanitve v sindikat lahko v določenih konkretnih primerih kršena, če nacionalna zakonodaja ali praksa omogočata oziroma določata, da lahko sklne ali obdrži pogodbo o zaposlitvi delavec

¹ ILO, 1994. General Survey, para. 102.

² Pregledno o primerih takšnih praks do sredine devetdesetih let ter podrobna analiza kanadskega primera Lavigne ter sorodnih sodnih primerov pred ameriškim vrhovnim sodiščem v: Mitchnick, Morton G.. 1993. Recent developments in compulsory unionism, International Labour Review, Vol. 132, 193, No. 4, str. 453- 468.

le pod pogojem, da je član določnega sindikata (t.i. closed shop clauses). Bolj je praksa nadzornih organov zadržana v zvezi s prepovedjo klavzul o obveznem sindikalnem prispevku za sindikalno neorganizirane delavce, ki ga pod določenimi pogoji ne šteje za kršitev mednarodnih standardov. Za razliko od nadzornih organov na ravni Sveta Evrope (v nadaljnjem besedilu: SE), so *nadzorni organi na ravni Mednarodne organizacije dela (MOD) veliko bolj zadržani* glede vprašanja, v kakšnem obsegu izhajajo iz konvencij MOD o sindikalnem varstvu tudi podlage za varstvo njenega negativnega vidika. Stališča mednarodnih nadzornih organov so natančneje analizirana v nadaljevanju.

2. KLAUZULE O SINDIKALNEM VARSTVU (UNION SECURITY CLAUSES) V MEDNARODNEM PRAVU

2.1. Praksa nadzornih organov na ravni MOD

Glede vprašanja, ali konvencije MOD³ zagotavljajo tudi varstvo negativne pravice do združevanja, je treba kot izhodišče izpostaviti, da je bilo v pripravljalnem delu za sprejem Konvencije MOD št. 87 zavrnjeno izrecno dopolnilo, po katerem bi konvencija zagotavljala tudi pravico do nevčlanitve v sindikat. Sklicujoč se na to osnovo, je *Odbor strokovnjakov za uresničevanje Konvencij in Priporočil (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations; v nadaljnjem besedilu: Odbor strokovnjakov ali Odbor izvedencev)*⁴ oblikoval v zvezi z razlago 2. člena Konvencije MOD št. 87 stališče, ki je bilo povzeto tudi v Generalno poročilo o izvajanju konvencij MOD št. 87 in št. 98 iz leta 1994, da

³ Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948 (Ur.l. FLRJ – MP št. 8/58, Akt o notifikaciji nasledstva, Ur.l. RS, št. 54/92, MP – 15/92, 1/97); Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949 (Ur.l. FLRJ – MP št. 11/58; Akt o notifikaciji nasledstva, cit. zg.).

⁴ Odbor strokovnjakov izvaja nadzor v okviru rednega postopka poročanja držav članic o izpolnjevanju konvencijskih standardov in sicer na vsaki dve leti glede 12-ih konvencij iz seznama temeljnih in prioritarnih konvencij, in na vsake pet let glede ostalih konvencij. Odbor objavlja svoja stališča v letnih poročilih (glej: ILO, 2010. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010, Report III (Part 1 A)). V okviru letnega poročila Odbor strokovnjakov pripravi tudi Generalno poročilo o določenem izbranem področju (glej: ILO, 1994 (I): General Survey of the reports on the freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948 (No.87) and the right to organize and collective bargaining convention, 1949 (no. 98), ILC 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva 1994.

se ureditvi in praksi vsake države prepušča odločitve, ali je *primerno varovati tudi pravico delavcev, da se ne včlanijo v sindikat, ali po drugi strani priznavati, ali če je nujno, določiti uporabo klavzul o sindikalnem varstvu (union security clauses) v praksi*.⁵ Kot izhaja iz navedenega stališča, je vprašanje varstva negativne pravice do sindikalnega združevanja na ravni MOD odvisno od presoje dopustnosti klavzul o sindikalnem varstvu, kot je to urejeno v posameznih nacionalnih ureditvah in praksah.

Takšno stališče na ravni MOD izhaja iz upoštevanja determiniranosti sistemov kolektivnega pogajanja s tradicionalnimi značilnostmi industrijskih razmerij v vsaki posamezni državi. V nadaljevanju so podana *stališča Odbora izvedencev in Odbora Administrativnega sveta za svobodo združevanja (Committee on Freedom of Association; v nadaljnjem besedilu: Odbor za svobodo združevanja)* glede klavzul o sindikalnem varstvu. »Problemi v zvezi s klavzulami o sindikalnem varstvu naj se rešujejo na nacionalni ravni, v skladu z nacionalno prakso in sistemom industrijskih razmerij v vsaki državi. Drugače povedano, obe situaciji, kjer so klavzule o sindikalnem varstvu priznane in kjer so prepovedane, se lahko presojata kot skladni s standardi MOD o sindikalni svobodi«. ⁶ Vendar je po stališču Odbora za svobodo združevanja »treba ločevati med situacijami, ko so klavzule o sindikalnem varstvu z zakonom dovoljene in tistimi, ki so z zakonom vsiljene in le slednje, ki rezultirajo v sindikalni monopolni sistem, nasprotujejo standardom sindikalne svobode«. ⁷ Klavzule o sindikalnem varstvu so po stališčih nadzornih organov MOD načeloma lahko v skladu s konvencijskimi standardi, *kadar so rezultat svobodnega kolektivnega pogajanja med delavskimi in delodajalskimi organizacijami in niso določene z zakonodajo*. ⁸ Nadalje iz stališča Odbora za svobodo združevanja izhaja, da »kjer sporazumi o sindikalnem varstvu vsebujejo zahtevo članstva v določeni organizaciji kot pogoj za zaposlitev, bi to lahko bilo diskriminatorno, če bi se od take osebe zahtevali nerazumni pogoji za pridobitev članstva.« ⁹

⁵ ILO, 1994 (I): General Survey, para. 100.

⁶ ILO, 2006 (I): Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5. dopolnjena izdaja, 2006, para. 365.

⁷ ILO, 2006, Digest, para. 363.

⁸ ILO, 1994, General Survey, para. 103.

⁹ ILO, 2006, Digest, para. 368.

2.2. Praksa Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP)

V praksi EOSP je bilo izpostavljeno vprašanje, ali se II. del Dodatka k MESL, ki določa, da se obveznost držav, da »učinkovito varujejo pravico delavca, da se preživlja s poklicem, ki ga je svobodno izbral« (1. člen, drugi odstavek MESL) »ne sme razlagati tako, kot da prepoveduje ali odobrava kakršnokoli klavzulo o sindikalnem varstvu ali prakso«, nanaša tudi na 5. člen MESL o pravici do organiziranja. Če bi bil odgovor za izhodiščno vprašanje pritrdilen, bi to pomenilo podlago za sprejem podobnih stališč o dopustnosti *union security clauses* kot so bila sprejeta na ravni MOD v okviru razlag 2. člena Konvencije št. 87 tudi pred EOSP. Vendar taka razlaga ni bila sprejeta! EOSP je razvil doktrino, da določba 5. člena MESL o pravici do organiziranja zagotavlja varstvo tako pozitivni kot *tudi negativni pravici do organiziranja*. EOSP je skozi več nadzornih ciklov razvil jasno *načelno odklonilno stališče do uporabe closed shop klavzul, ker da pomenijo omejevanje samega bistva svobode iz 5. člena MESL*, kolikor se v praksi na tej podlagi zagotavlja ekskluziven dostop do zaposlitve samo za člane določenega sindikata, ker takšne klavzule omejujejo svobodno izbiro delavcev, ali se bodo, ali ne, včlanili v en ali v drug obstoječ sindikat ali ustanovili svojega, zato takšna situacija ni v skladu s 5. členom MESL.¹⁰

Upoštevajoč, da jamstvo iz 5. člena MESL vključuje odsotnost vsakršne obli- gacije postati ali ostati član določenega sindikata, se tudi *odsotnost ustrezne zaščite takšne svobode v nacionalni zakonodaji* (bodisi z neustrezno zakono- dajo ali sodno prakso, ki legalizira prakse, nasprotne pravici do organiziranja) *ne more škodovati skladno s 5. členom*.¹¹ O obsegu varstva negativne pravice do sindikalnega združevanja, je EOSP presojal tudi v postopkih kolektivnih pritožb. V že citiranem primeru kolektivne pritožbe Konfederacije švedskih delodajalcev proti Švedski iz leta 2003,¹² je EOSP odločil, da je *švedska zakonodaja, ki ne prepoveduje sklepanja closed shop v praksi kolektivnih pogodb, v tem delu v neskladju s 5. členom MESL*.

V zgoraj omenjeni kolektivni pritožbi je bil predmet spora tudi vprašanje, ali lahko stranki s kolektivno pogodbo dogovorita obveznost plačila *prispevka za namene*

¹⁰ Meritorna odločitev EOSP v postopku kolektivne pritožbe v zadevi št. 12/2002 – Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden z dne 15. 5. 2003 (Collective complaints procedure, Summaries of decisions on the merits, 1998-2008, april 2009).

¹¹ Council of Europe, 2001, para. 50 (Conclusions XI-1, p. 78).

¹² Cit.op. št. 10.

financiranja sindikalne dejavnosti v zvezi z nadzorovanjem plač po kolektivni pogodbi (wage monitoring fee; mättningsavgift) tudi za sindikalno neorganizirane delavce, kar pa Odbor v konkretnem primeru *ni štel za kršitev 5. člena MESL*. Svojo odločitev v tem primeru je EOSP obrazložil z argumenti, da se lahko upoštevajoč nacionalno tradicijo in zakonodajo nadzor nad plačami izvaja tudi s strani sindikalnih organizacij in da v takem primeru, takšen obvezni prispevek sindikatu ne more biti že sam po sebi neupravičen in v nasprotju z negativno pravico do sindikalnega združevanja. Argument za takšno odločitev v konkretnem primeru je EOSP našel med drugim tudi v dejstvu, da plačilo prispevka ni povzročilo avtomatične včlanitve v določen sindikat, niti se ni zahtevalo od delavcev, članov drugih sindikatov.¹³ Vendar je EOSP *pogojeval* skladnost takega obveznega sindikalnega prispevka s 5. členom MESL z *dejansko namensko rabo* tako zbranih sredstev za sindikalne aktivnosti v zvezi s kolektivnim pogajanjem, t.j. z nadzorom plač po kolektivnih pogodbah. Vprašanje, ali se sredstva v konkretnem primeru tudi *dejansko* porabijo za upravičen namen, pa je EOSP prepustil v presojo *nacionalnemu sodišču*. Iz navedenega primera lahko povzamemo naslednje značilnosti prakse EOSP:

- s kolektivno pogodbo dogovorjen obvezni sindikalni prispevek v načelu *a priori* še ne pomeni kršitve negativnega vidika pravice do organiziranja, če so v konkretnem primeru izpolnjeni določeni pogoji, in sicer,
- obvezni sindikalni prispevek mora biti *namenjen* sindikalnim aktivnostim v zvezi s kolektivnim pogajanjem (v konkretnem švedskem primeru je bil utemeljen z namenom izvajanja nadzora nad izplačevanjem plač v skladu s kolektivnimi pogodbami) in *ne sme avtomatično voditi v članstvo* v določenem sindikatu, vključno ne obremenjevati delavcev, ki so člani drugih sindikatov,
- zagotovljena naj bi bila transparentnost *dejanske rabe sredstev* za utemeljen namen, kar pa naj bi bilo v pristojnosti nacionalnih sodišč.

Po mnenju večine članov EOSP v citiranem švedskem primeru, je torej важен *namen* prispevka in *transparentnost rabe sredstev*. Vendar je prav glede tega pogojevanja, opaziti razlike tako v posameznih primerjalnopравnih ureditvah, v sodni praksi nacionalnih in mednarodnih sodišč ter drugih nadzornih organov, kar bo prikazano v okviru primerjalnopравnih ureditev.

EOSP je obravnaval tudi vprašanje, ali lahko predstavlja kršitev negativnega vidika pravice do organiziranja iz 5. člena MESL situacija, ko so *delodajalci*

¹³ The Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden, cit.op. 10, para. 39-49.

na podlagi njihovega nečlanstva v nacionalnem delodajalskem združenju prikrašani za možnost derogiranja zakonsko določenih pravic delavcev s kolektivno pogodbo. Iz prakse EOSP izhaja, da se določene ugodnosti na podlagi članstva delodajalcev v delodajalskih združenjih - kot na primer možnost izkoristiti derogacijo zakonsko določenih pravic delavcev s kolektivnimi pogodbami - ki jih delodajalsko neorganizirani delodajalci ne morejo koristiti, ker zanje ne veljajo kolektivne pogodbe (razen če gre za razširjeno veljavnost kolektivne pogodbe), *ne štejejo za kršitev negativnega vidika svobode združevanja*. Po mnenju EOSP je drugačna obravnava delodajalcev, na podlagi njihovega članstva v delodajalskem združenju utemeljena na 5. in 6. členu MESL, takšna drugačna obravnava na tej podlagi pa bi *lahko pomenila kršitev negativnega vidika* pravice do združevanja *le, če bi učinkovala na samo bistvo* svobode združevanja, na kar se je v zadevi Gustafsson proti Švedski z dne 25. 4. 1998 sklicevalo tudi ESČP.¹⁴

2.3. Sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP)

Tudi ESČP je v okviru varstva pravice do združevanja razvil doktrino varstva negativne pravice svobode združevanja, torej *pravice vsakogar do nepridružitve združenju ali sindikatu*. V znani zadevi Young, James in Webster proti Združenemu kraljestvu¹⁵ je ESČP razsodil, da je bil podpisani sporazum med britansko železnico in nekaterimi sindikati v nasprotju z določbo 11. člena EKČP, ker je bilo v njem postavljeno članstvo v določenem sindikatu kot pogoj za zaposlitev. Sodišče v tej zadevi ni opredelilo tako imenovanih *closed shop klavzul* na splošno kot avtomatično nasprotujočih 11. členu EKČP, temveč je le razsodilo, da je bil v tem konkretnem primeru kršen negativen vidik posameznikove svobode združevanja, ker je bila vprašljiva stalna zaposlitev pritožnikov.

¹⁴ Na kršitev negativnega vidika pravice do združevanja se je sklicevala finska federacija delodajalcev v kolektivni pritožbi pred EOSP v zadevi št. 35/2006, v kateri pa je EOSP z odločitvijo z dne 16. 10. 2007 odločil, da v tem primeru ni šlo za kršitev 5. in 6. člena MESL, ker drugačna obravnava na temelju članstva v delodajalskem združenju ni posegla v samo bistvo pravice do združevanja.

¹⁵ Sodba ESČP v zadevi Young, James in Webster proti Združenemu kraljestvu, z dne 13.8.1981, Series A, no. 44. Glej tudi odklonilno ločeno mnenje v tej zadevi, da »Ne glede na to, kako zelo je lahko takšno varstvo posameznika včasih potrebno, ni niti po logiki niti po nujnosti vključeno v del pozitivne svobode združevanja.« (cit. Council of Europe, 2001, para. 37).

V novejši zadevi Sorensen & Rasmussen proti Dansk¹⁶, kjer je prav tako šlo za uporabo *closed shop* klavzul, tokrat v danskem sistemu kolektivnih pogodb, je sodišče s sklicevanjem tudi na načelno odklonilno stališče EOSP glede uporabe *closed shop* klavzul navedlo, da imajo takšne klavzule malo podpore pri državah podpisnicah in da evropski dokumenti jasno nakazujejo, da njihova uporaba ni nepogrešljivo orodje za učinkovito uresničevanje sindikalne svobode¹⁷ ter odločilo, da po presoji nasprotujočih si interesov na eni strani posameznika do nevčlanitve v sindikat in na drugi strani kolektivnih interesov članov sindikatov za utrditev varstva sindikata, Danska s tem, ko njena zakonodaja omogoča uporabo takšnih klavzul v praksi, krši obveznosti po 11. členu EKČP.¹⁸ Tudi v tem primeru je ESČP v zvezi z navajanjem strank, *ali naj se na področju pravice do sindikalnega združevanja zagotavlja enako varstvo tako pozitivni kot negativni pravici*, navedlo, da doslej sodišče še ni zavzelo dokončnega stališča o tem vprašanju in da sodišče v načelu ne izključuje enakega varstva obeh vidikov pravice po 11. členu EKČP, da pa je težko odločiti o tem vprašanju na splošno, ker gre za zadevo, ki se lahko ustrezno presoja samo v danih okoliščinah konkretnega primera.¹⁹

Z vidika delodajalcev in njihovega pomisleka, da je kršena negativna pravica do združevanja v primeru, ko so pod grožnjo industrijske akcije, vključno stavke, delodajalci s strani sindikatov prisiljeni bodisi k včlanitvi v delodajalsko združenje, ki je sklenilo kolektivno pogodbo, bodisi k pristopu k tej kolektivni pogodbi, pa je pomembna odločitev ESČP v zgoraj že omenjeni zadevi Gustafsson v. Švedska z dne 25. april 1998, s katero je sodišče odločilo, da takšna situacija v konkretnem primeru ni pomenila kršitve negativnega vidika pravice do združevanja, ker je utemeljena na nacionalnem sistemu kolektivnega pogajanja.

3. KLAUZULE O SINDIKALNEM VARSTVU V PRIMERJALNOPRAVNIH UREDITVAH

Na podlagi odklonilnih stališč EOSP in v zadnjem času tudi sodne prakse ESČP, klavzule o pogojevanju zaposlitve s članstvom v določenem sindikatu (*closed shop*)

¹⁶ ECHR: The case of Sorensen and Rasmussen v. Denmark, nos. 52562/99, 52620/99, 11. januar 2006.

¹⁷ Ibid., para. 75.

¹⁸ Ibid., para. 76-77.

¹⁹ Ibid., para. 55-56.

clauses) *nimajo več legitimnosti v državah članicah EU in SE*. Občasne redke prakse v državah, kjer so bile take klavzule v preteklosti v praksi dovoljene (Danska, Norveška, Švedska, VB, Irska, v manjšem obsegu pa tudi na Nizozemskem in Franciji v grafični dejavnosti) so s strani EOSP striktno grajane in presoјane kot kršitev 5. člena listine. Za razliko od načelne prepovedi closed shop klavzul, pa je praksa določanja obveznega sindikalnega prispevka s kolektivnimi pogodbami pod določenimi pogoji dopustna, kot to izhaja iz stališč EOSP in odločitev nekatereh nacionalnih vrhovnih sodišč.

V večini primerjalnopravnih ureditev držav članic EU že iz ustavnih določb, prakse ustavnega sodišča ali izrecnih določb v zakonodaji, izhaja varstvo tudi negativnemu vidiku pravice do združevanja. *Nemška ustavnosodna praksa* razlaga 3. odstavek 9. člena GG tako, da obsega tudi varstvo posameznika, da ni član nobene koalicije, čeprav izrecne določbe o tem ni. V skladu z omenjeno nemško ustavnosodno prakso bi bila vsaka določba pogodbe, ki ne bi upoštevala negativnega vidika sindikalne svobode, kot na primer *closed shop* klavzule, nična in brez pravnih učinkov. Po nemški ustavnosodni praksi so nične tudi določbe v kolektivnih pogodbah, s katerimi se pogodbeni stranki dogovorita, da se delodajalcu prepoveduje, da bi pri sklepanju individualnih pogodb o zaposlitvi upošteval minimalne standarde po kolektivni pogodbi tudi za delavce, ki niso člani sindikata podpisnika (*Differenzierungsklauseln*).²⁰ Tudi iz *francoske* ustavnosodne prakse izhaja, da imajo posamezniki pravico do včlanjevanja in delovanja v sindikatih *po svoji volji*, prepoved klavzul o sindikalnem varstvu pa izrecno izhaja iz člena L 413-2 Code du travail, ki določa, da je avtomatično nična vsaka pogodba ali določba, ki bi prisilila delodajalca, da ne zaposli ali da zaposli delavca samo zaradi njegovega članstva v sindikatu. Kljub takšni določbi so bili do nedavnega tudi v francoski praksi izjemoma poznani primeri closed shop klavzul v grafični dejavnosti.²¹ *Luxembourški zakon o sindikalni svobodi* iz leta 1936 v 1. členu določa, da

²⁰ Däubler Wolfgang, Arbeitsrecht, 3. izdaja, Bund-Verlag, para. 54-56; Stein Axel, Tarifvertragsrecht, Verlag W. Kohlhammer, 1997, -318-366, Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer, 2008, para. 393 – 400; Zumfelde Meinhard, Germany v: Valdés Dal-Re, Fernando (dir.), 2005, Freedom of Association of Workers and Employers in the countries of the European Union, Informes y estudios: General Num. 19, Ministerio de trabajo y Asuntos sociales Spain, str. 278

²¹ Kljub izrecni določbi je prizivno sodišče dopuščalo takšne klavzule do sredine 20. stoletja, kadar so bile po njegovem mnenju upravičene s poklicnimi interesi. Takšne klavzule so se pojavljale v tiskarski industriji in Francija je bila zato s strani EOSP pozvana, da prepreči takšno prakso, ki po mnenju EOSP pomeni kršitev 5. člena MESL (Conclusions 2004 – Volume 1, Francija, str. 214

nihče ne sme biti prisiljen, da bi se včlanil ali ne v sindikat, zato je praksa closed shop klavzul prepovedana, kot tudi ni bila poznana v praksi te države. *Nizozemska* ustava v okviru svobode združevanja v 8. členu izrecno ne vsebuje tudi njenega negativnega vidika, pač pa 3. odstavek 1. člena zakona o kolektivnih pogodbah vsebuje izrecno prepoved dogovarjanja določb, na podlagi katerih bi moral delodajalec zaposliti delavca samo na podlagi njegovega članstva v *določenem* sindikatu, razširjena veljavnost kolektivnih pogodb pa tudi ni mogoča glede closed shop klavzul. Vendar je iz doktrine izhajala razlaga tega zakonskega določila, da ne gre za kršitev, če bi imel delavec možnost včlanitve v določen sindikat in na tej podlagi so bile v nizozemski praksi closed shop klavzule do nedavnega poznane v grafični dejavnosti.²² *Španska* ustava v 28.1 členu in zakonodaja v 2.1.b členu zakona o sindikalnem združevanju izrecno dajeta podlago za varstvo negativnega vidika svobode združevanja in prepovedujeta kakršnokoli obliko obveznega sindikalnega združevanja, kar teorija ocenjuje tudi kot odraz negativne zgodovinske izkušnje v zvezi z obveznim sindikalizmom iz časov frankovega korporativističnega režima.²³ *Španska* ureditev prepoveduje klavzule o sindikalnem varstvu, kot so closed shop klavzule vseh vrst in pravico posameznika do združevanja po svoji izbiri postavlja pred pravico sindikata, do utrjevanja svojega položaja. *Poljska* zakonodaja ne priznava klavzul o sindikalnem varstvu. Doktrina izvaja prepoved določb o sindikalnem varstvu, na podlagi katerih bi bile osebe diskriminirane na podlagi članstva v sindikatu, iz določbe 3. člena zakona o sindikatih, iz katere izhaja, da nihče ne sme biti prikrajšan na podlagi članstva ali nečlanstva v sindikatu, ter iz splošne prepovedi diskriminacije iz 11. člena poljskega zakona o delu (Kodeks pracy), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi različnih osebnih okoliščin, med njimi tudi na podlagi članstva v sindikatu.²⁴ *Finska ustava* v drugem odstavku 13. člena izrecno priznava tudi varstvo negativnemu vidiku pravice do združevanja, ko določa, da svoboda združevanja obsega pravico do ustanovitve asociacij brez predhodnega dovoljenja, biti član ali ne član asociacij in sodelovati v aktivnostih asociacij. Prav tako negativni vidik sindikalne svobode izrecno varuje tudi 10. člen finskega Zakona o pogodbah o zaposlitvi. Teorija navaja, da finska pravna ureditev ne priznava klavzul o sindikalnem varstvu kot so closed shop in podobne klavzule, prav tako pa take klavzule niso poznane v praksi.²⁵

²² Jaspers, Teun. 2005. str. 522; tudi: Aukje, A.H. von Hoek, 2003., str. 181-182.

²³ Forteza, Jesús Lahera. 2005, str. 663.

²⁴ Skulimowska, Barbara. 2005, str. 544.

²⁵ Brunn, Niklas. 2005, str. 238-239.

Kot je bilo že omenjeno, so bile v ostalih *skandinavskih državah* prakse različnih klavzul o sindikalnem varstvu doslej poznane. Švedska doktrina izvaja varstvo negativnega vidika svobode združevanja iz mednarodnih konvencij, predvsem iz EKČP in MESL, medtem ko nacionalna ureditev izrecno ne določa negativne pravice do združevanja. Praksa pozna poleg closed shop klavzul tudi klavzule o obveznem sindikalnem prispevku, kar je bilo predstavljeno zgoraj v okviru nadzora EOSP. Švedska pravna ureditev, ki ne preprečuje prakse closed shop klavzul, je bila s strani EOSP kritizirana, da ni v skladu s 5. členom MESL. Danska doktrina navaja, da uporaba closed shop klavzul ni dovoljena v javnem sektorju, ker naj bi bila država zavezana, izhajajoč iz načela enakosti, zaposlovati javne uslužbenke brez diskriminacije, vključno tudi glede njihovega članstva v sindikatu, medtem ko negativna pravica do združevanja kot taka ne uživa varstva na splošni ravni.²⁶ Kljub temu tudi v zasebnem sektorju praksa closed shop klavzul ni razširjena, saj jih okvirne kolektivne pogodbe med nacionalnima organizacijama sindikatov in delodajalcev (LO in DA) ne predvidevajo, tako da je takšna praksa omejena le na tiste delodajalce zasebnega sektorja, ki niso člani nacionalnih združenj, kar naj bi predstavljajo ob koncu leta 2005 že manj kot 10% vseh delavcev na trgu dela.²⁷ Praksa closed shop klavzul je imela sicer na Danskem dolgo tradicijo, izhajajoč tudi iz dejstva, da je ureditev sistema kolektivnih pogodb in delovne zakonodaje prvenstveno izhajala iz pogodbenih podlag med samimi socialnimi partnerji in le omejeno z državno intervencijo, ena od značilnosti industrijskih odnosov na Danskem pa je tudi več kot 80% članstvo delavcev v sindikatih. Danska praksa je bila s strani ESČP in EOSP opredeljena kot v nasprotju z 11. členom EKČP in 5. in 6. členom MESL. Novejša sodna praksa *norveškega* vrhovnega sodišča izhaja iz stališča, da varstvo svobode združevanja obsega tako pozitivni kot tudi negativni vidik te pravice.²⁸

V zvezi s prakso obveznega sindikalnega prispevka za sindikalno neorganizirane delavce za namene kolektivnega pogajanja, je bila zgoraj že omenjena praksa iz švedske pravne ureditve, ki take določbe v praksi pozna in dovoljuje ter stališče EOSP glede švedske ureditve. Taki dogovori so znani tudi v *norveški praksi*, v zvezi s katero pa je pomembna odločitev *norveškega vrhovnega sodišča z dne*

²⁶ Jørgensen, Carsten. 2005, str. 182

²⁷ ECHR, Case of Sørensen and Rasmussen v. Denmark, Judgement from 11. 1. 2006, para. 22.

²⁸ Odločitev norveškega vrhovnega sodišča z dne 24. 11. 2008, cit.: 7th National Report on the implementation of the MESL, The Government of Norway, 11. 1. 2010, Cycle 2010, str. 21-22.

24. november 2008.²⁹ V tej sodbi je sodišče presojalo vprašanje, ali so lahko zaposleni, ki uživajo ugodnosti kolektivne pogodbe, niso pa člani sindikata, ki je sklenil to kolektivno pogodbo, obvezani za prispevek, ki naj bi kompenziral sorazmerni del sindikalnih stroškov v zvezi s pogajanjem, kontrolo in ohranjanjem kolektivne pogodbe. Sodišče je presodilo, da je v konkretnem primeru obvezni prispevek (wage monitoring fees), ki ga je s kolektivno pogodbo dogovoril norveški sindikat pomorščakov, nezakonit. Sodišče je svojo odločitev oprlo na izhodiščno sklicevanje, da je svoboda združevanja temeljna človekova pravica, priznana v 11. členu EKČP, 5. členu MESL in v 22. členu MPDPP, kot tudi del norveškega prava in da varstvo te pravice vključuje tako njen pozitivni kot tudi negativni vidik. V zvezi z zakonitostjo obveznega sindikalnega prispevka (wage monitoring fees), je sodišče kot izhodišče navedlo, da sama po sebi (per se) takšna obveznost ne nasprotuje relevantnim mednarodnim standardom, kot tudi ne norveški zakonodaji, vendar morajo biti za njeno zakonitost izpolnjeni določeni pogoji. Ti pogoji so:

- prispevek se mora *uporabiti za kontrolo plač in delovnih pogojev* delavcev, ki plačajo prispevek,
- zagotovljena mora biti *transparentnost porabe* teh prispevkov, tako da je možno nadzorovati, da niso bili porabljeni za druge namene, ker bi to pomenilo, da so bili delavci prisiljeni podpirati sindikat, v katerega se ne želijo včlaniti,
- prispevek sindikalno neorganiziranih delavcev mora *biti sorazmeren*.

Norveško vrhovno sodišče je v konkretnem primeru presodilo, da je obvezni prispevek nezakonit in neupravičen, ker je bil previsok (enak redni sindikalni članarini), kot tudi nesorazmeren, sindikat pa ni bil sposoben pokazati, da so bila sredstva iz obveznega prispevka namenjena izključno legalnemu namenu, to je nadzorni funkciji.³⁰

Primerjava med prikazano norveško sodno prakso in prakso EOSP v zgoraj že omenjeni zadevi švedske kolektivne pritožbe,³¹ izkazuje podobne kriterije za presojo legalnosti klavzul o obveznem sindikalnem prispevku za nečlane sindikata. Oba organa, tako na nacionalni ravni kot na ravni SE presojata zakonitost takšnih klavzul z vidika utemeljenega namena, ki mora biti povezan z aktivnostmi sindikata glede pogajanja in nadzora nad izvajanjem kolektivnih pogodb ter sorazmernostjo in transparentnostjo porabe sredstev iz tega naslova. Vendar so tudi drugačna stališča. Iz sodne prakse *kanadskega vrhovnega sodišča v znanem primeru*

²⁹ Cit. op. št. 28

³⁰ Cit.op. št. 28.

³¹ Cit.op. št. 10.

*Lavigne*³² in na primer ločenih mnenj članov EOSP v švedski kolektivni pritožbi št. 12/2002³³ izhaja tudi drugačno stališče in sicer, da ni ustrezno pogojevati obveznosti plačila prispevka *s kontrolo namenov porabe sredstev sindikata, ker naj ne bi bilo pravično, da sindikalno neorganizirani delavci uživajo koristi* iz sklenjene kolektivne pogodbe (plača in drugi delovni pogoji), *stroški* za delo sindikata pa naj bi *bremenili izključno le sindikalno organizirane delavce*, še zlasti ne z *vidika upoštevanja avtonomije sindikalnih organizacij glede urejanja svojih notranjih zadev, med katere sodi tudi financiranje sindikalnih dejavnosti*. Iz obrazložitve kanadskega vrhovnega sodišča v zadevi Lavigne, izhaja, da pravičnost zahteva, da tisti, ki ima korist od sindikata (preko kolektivnih pogodb) tudi prispeva sredstva za obstoj sindikata in da med obveznostjo plačati določena sredstva, katera izhaja iz delavčeve zaposlitve – tako kot za davkoplačevalca izhaja dolžnost plačati davke na podlagi njegove povezanosti z državo – ni v nobeni zvezi z dejstvom, ali tisti ki plača, podpira določene namene in aktivnosti sindikata, za katere je prispeval sredstva.³⁴

4. KLAUZULE O SINDIKALNEM VARSTVU V SLOVENSKI PRAVNI UREDITVI IN PRAKSI

Slovenska ustava se eksplicitno ne sklicuje tudi na negativni vidik sindikalne svobode, vendar je Slovenija z ratifikacijo EKČP in MESL v svoj pravni red prevzela tudi mednarodne standarde varstva negativne pravice do združevanja, kot to izhaja iz sodne prakse ESČP v zvezi z 11. členom EKČP in prakse EOSP v zvezi s 5. členom MESL, ki so za Slovenijo zavezujoča na podlagi ratifikacij navedenih mednarodnih pogodb. V dosedanji slovenski ustavnosodni presoji je bil

³² Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union (1991), 2 S.C.R., pp.211-352, cit. v: Mitchnick, G. Morton. 1993, str. 465. V tej zadevi je šlo za učitelja gospoda Lavigne, ki je ugovarjal plačevanju obveznega sindikalnega prispevka - ki ga je v skladu z zakonodajo Province Ontario dogovoril Sindikat javnih uslužbencev s kolektivno pogodbo - čeprav ni bil član tega sindikata. Plačevanju prispevka je ugovarjal sklicujoč se na določene aktivnosti tega sindikata, ki niso povezane z njegovo kolektivno pogodbo in ki jih sam ne podpira, med njimi na aktivnosti sindikata povezane s podporo nove demokratske politične stranke, podpore kampanje za svobodo abortusa, podporo stavkajočim rudarjem v Walesu, idr.

³³ ECSR, Decision on the merits, complaint no. 12/2002, The Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden; Partially dissenting opinion of Mr. Tekin Akillioğlu; Separate opinion of Mr. Konrad Grillberger and Matti Mikkola.

³⁴ Glej v: Mitchnick, G. Morton. 1993, str. 466-467.

izpostavljen predvsem vidik obveznega včlanjevanja delodajalcev v gospodarsko zbornico po prejšnjih predpisih.³⁵ Da ustavna pravica do svobode sindikalnega združevanja vključuje tudi njen negativni vidik razlagajo tudi komentatorji ustave.³⁶ Prav tako slovenska ustava v 49. členu jamči svobodo dela, ki med drugim obsega tudi svobodo do proste izbire zaposlitve in svobodo vsakogar, da mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prepoved closed shop klavzul v slovenski pravni ureditvi izhaja izrecno tudi iz določbe 6. člena in 89. člena ZDR. Določbo 89. člena ZDR o članstvu v sindikatu kot neutemeljenem razlogu za odpoved pogodbe o zaposlitvi, je treba razlagati tako, da zagotavlja varstvo pred neutemeljeno odpovedjo tako na podlagi članstva kot tudi nečlanstva v sindikatu. Na njegovi podlagi bi bile morebitne closed shop klavzule, dogovorjene s kolektivno pogodbo, nične in brez pravnih učinkov. V zvezi s klavzulami o sindikalnem varstvu je treba predvsem omeniti, da iz slovenske tradicije industrijskih razmerij izhaja, da njihove uporabe doslej tudi v praksi nismo poznali, razen ene izjeme.

V dosedANJI slovenski praksi so bile poznane *klavzule o obveznem prispevku v zvezi z usklajevanjem in izvajanjem kolektivne pogodbe*, dogovorjene v kolektivni pogodbi med delavci in zasebnimi delodajalci, ter v kasnejši Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo (Ur.l. RS, št. 73/08). Navedena kolektivna pogodba določa *obveznost delodajalca*, da v določenem pavšalnem znesku na zaposlenega delavca, plačuje obvezni prispevek obema strankama kolektivne pogodbe, vsaki do ene polovice, kot povračilo stroškov za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe.³⁷ Podobno določbo vsebuje tudi gradivo za predlog nove Kolektivne pogodbe za drobno gospodarstvo. V zadnjem času so aktualna predvsem razmišljanja, ali bi bile v skladu z nacionalno zakonodajo in zavezujočimi mednarodnimi standardi klavzule o obveznem sindikalnem prispevku tudi v drugih dejavnostih, za katere se tradicionalno takšnih klavzul doslej ni dogovarjalo. Menim, da niti iz mednarodnih standardov niti iz veljavne zakonodaje ne izhaja, da bi bile takšne klavzule že v načelu prepovedane, njihova zakonitost v konkre-

³⁵ OdlUS VII 124, U-I-290/96, Ur.l. RS, št. 49/98.

³⁶ Blaha, Miran. 2002, Komentar Ustave Republike Slovenije, str. 749.

³⁷ Določba 60. člena omenjene kolektivne pogodbe se glasi: »Stroške usklajevanja in izvajanja te kolektivne pogodbe pokrivajo delodajalci, ki zaposlujejo delavce, v pavšalnem znesku 4,00 EUR na zaposlenega delavca letno. Sredstava delodajalci nakazujejo enkrat letno ob izplačilu plač za mesec november in to 2,00 EUR na račun Sindikata obrtnih delavcev Slovenije, in 2,00 EUR na račun Združenja delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije – GLZ.«

tnem primeru pa bi se presojala v skladu s standardi, ki jih je postavil EOSP in kot so predstavljeni zgoraj.

LITERATURA:

Hoek: Aukje A.H. van Hoek: *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law – Netherlands Report*, v: Sewerynski Michal (ed.): *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, Kluwer, 2003

Blaha, Miran. 2002, *Komentar Ustave Republike Slovenije*, Ljubljana 2002

Council of Europe, 2001: *Human rights Social Charter monographs – No.5 The right to organise and to bargain collectively*, 2001

Concil of Europe, 2004: *Conclusions 2004 – Volume 1*, Francija, str. 214

Council of Europe, 2009. *Collective complaints procedure, Summaries of decisions on the merits, 1998-2008*, april 2009. *The case No. 12/2002, Swedish Enterprise v. Sweden*, 15.5.2003

Däubler Wolfgang, *Arbeitsrecht*, 3. izdaja, Bund-Verlag, 1993

ILO, 2006 (I): *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 5. dopolnjena izdaja, 2006, para. 365

ILO, 1994 (I): *General Survey of the reports on the freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948 (No.87) and the right to organize and collective bargaining convention, 1949 (no. 98)*, ILC 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva 1994

Mitchnick, Morton G.. 1993. *Recent developments in compulsory unionism*, *International Labour Review*, Vol. 132, 193, No. 4, str. 453- 468.

Stein Axel, *Tarifvertragsrecht*, Verlag W. Kohlhamner, 1997

Valdés Dal-Re, Fernando (dir.), 2005, *Freedom of Association of Workers and Employers in the countries of the European Union, Informes y estudios: General Num. 19*, Ministerio de trabajo y Asuntos sociales Spain:

- Zumfelde Meinhard (Germany)
- Jaspers, Teun (Nederland)
- Forteza, Jesús Lahera (Spain)
- Skulimowska, Barbara (Poland)
- Brunn, Niklas (Findland)
- Jørgensen, Carsten (Denmark)

Weiss Manfred, Marlene Schmidt. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer, 2008

7th National Report on the implementation of the MESL, The Government of Norway, 11. 1. 2010, Cycle 2010.

THE RIGHT TO ORGANISE REGARDING UNION SECURITY CLAUSES FROM THE INTERNATIONAL LAW PERSPECTIVE

Katarina Kresal Šoltes*

SUMMARY

The paper discusses the issue of constitutional and international legal restrictions which prohibit the parties in the collective agreement the right to negotiate, the so called *union security clauses*, which the unions have traditionally applied in order to negotiate exclusive rights and consequently stronger position for themselves, among others especially so the clauses on exclusive right to employment only of members of a particular union (*closed shop clauses*), and the clause on compulsory contributions to the respective trade-union for the non-members (*union dues and fees; wage monitoring fees; mätningsavgift* in Swedish legal system).

It has been established that the case-law of the European Court of human Rights (ECHR) and even more so of The European Committee of Social Rights (ECSR) clearly state, that the protection of the negative right to association, that is anyone's right to decide not to be a union member, should be safeguarded as well. On the grounds of the negative position of the ECSR and more recently also of ECHR case law, the closed shop clauses which require membership in the respective trade union, are not legitimate in the EU and Council of Europe member states any longer. Occasional rare practice in the states which previously allowed such practices (Denmark, Norway, Sweden, Great Britain, Ireland and to a limited extend also in the Netherlands and France in the printing sector) have been severely reprimanded and judged as a breach of Article 5 of the Charter.

Unlike the prohibition principle for the closed shop clauses, the practice of assessing wage monitoring fees in the collective agreements, is admissible under certain conditions, as results from the positions of the ECSR and decisions of some national Supreme Courts. A comparison between the presented Norwegian and the

* Katarina Kresal Šoltes, LL.M., Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

ECSR practice (see: case No. 12/2002, *Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden*, 15 May 2003) reflect similar criteria for the assessment of legality of the clauses regarding wage monitoring fees; there has to be a reasonable purpose related to the activities of the union regarding negotiations and supervision over the implementation of collective agreements, as well as proportionality and transparency of the use of funds.

Though Slovenian Constitution does not explicitly lay down protection of the negative aspects of the right to association, it is being applied on the grounds of the binding international law. In the current Slovenian legislation there are no union security clauses, except in the collective agreement for crafts and enterprise, in which both parties agreed that the employer shall pay a certain lump sum for every employed worker as a compulsory contribution to both parties of the collective agreement, each to the amount of 50%, as reimbursement of the expenses for co-ordination and implementation of the collective agreement.