

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS
Eraõiguse instituut

Age Berg

TÖÖVAIDLUSKOMISJONI ÕIGUSLIK SEISUND JA MENETLUSES ESINEVAD
PROBLEEMID

Bakalaureusetöö

Juhendaja:
MA Sirli-Kristi Käpa

Tallinn
2013

SISUKORD

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | TÖÖVAIDLUSKOMISJONI ÕIGUSLIK SEISUND JA MENETLUST REGULEERIVAD ÕIGUSNORMID..... | 6 |
| 1.1 | Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund | 6 |
| 1.1.1 | Töövaidluskomisjoni erinevus vahekohtust, lepitus- või vahendusorganist .. | 6 |
| 1.1.2 | Töövaidluskomisjon kui haldusorgan..... | 8 |
| 1.1.3 | Töövaidluskomisjon kui õigustmõistev kohtueelne organ | 8 |
| 1.2 | Töövaidluskomisjoni menetluse regulatsioon | 10 |
| 1.2.1 | Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus..... | 11 |
| 1.2.2 | Töövaidluskomisjoni põhimäärus | 11 |
| 1.2.3 | Töövaidluste menetluse töökord..... | 12 |
| 2 | TÖÖVAIDLUSKOMISJONI MENETLUSPROBLEEMID LÄHTUVALT INDIVIDUAALSE TÖÖVAIDLUSE LAHENDAMISE SEADUSE REGULATSIOONI PUUDUSTEST..... | 14 |
| 2.1 | Ülevaade | 14 |
| 2.2 | Erinevat liiki menetlusnormide kohaldamine töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjonis | 15 |
| 2.3 | Tõendite väljanõudmine töövaidluskomisjoni menetluses..... | 17 |
| 2.4 | Kompromissi kinnitamine ja menetluse lõpetamine töövaidluskomisjonis | 20 |
| 2.5 | Nõude piiride määratlemine kohtus..... | 23 |
| | KOKKUVÕTE..... | 26 |
| | RESÜMEE | 31 |
| | KASUTATUD KIRJANDUS | 36 |
| | KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL..... | 38 |
| | KASUTATUD KOHTULAHENDID | 39 |
| | KASUTATUD MUUD ALLIKAD..... | 41 |

SISSEJUHATUS

Individuaalseid töövaidlusi lahendavad individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse kohaselt töövaidluskomisjon ja kohus. Töövaidluskomisjonid on osutunud tõhusaks vahendiks kohtute koormuse vähendamisel, sealne menetlus võrreldes kohtutega on kiirem, seda eelkõige lühikeste menetlustähtaegade tõttu. Täiendavalt ei tohi alahinnata, et sealne menetlus on võrreldes kohtumenetlusega oluliselt odavam. Inimeste õigusteadlikkus on aastatega kasvanud ja töövaidluskomisjoni poole pöördujad teavad rohkem oma õigusi. 2009. aastal kehtima hakanud töölepingu seadus, mis reguleerib tööõiguslike nõuete esitamiseks uued alused ja vähendab kohustuslike tingimuste hulka on samuti kaasa toonud töövaidluskomisjonide vastutuse suurenemise, kuna riigi sekkumine töösuhete reguleerimisse on väiksem ning seadus on suunatud poolte omavahelistele kokkulepetele. Tööõigusnormid on abstraktsemad ja töölepingu pooled saavad lähtuvalt lepinguvabaduse printsüübist kujundada ise omavahelise suhte sisu.

Autor püstitas töö eesmärgiks välja selgitada, kas töövaidluskomisjonide menetluskord on individuaalse töövaidluse lahendamise seadusega ammendavalt reguleeritud, et võimaldada isikutel oma õiguseid täies osas kaitsta.

Töö eesmärgini jõudmiseks on oluline esmalt tuvastada töövaidluskomisjoni õiguslik seisund, mille kohta on palju erinevaid arvamusi ning puudub üksmeel. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei sätesta, kas töövaidluskomisjoni näol on tegemist kohtu, vahekohtu, lepitusorgani, vahendusorgani, õigust mõistva või õigusmõistmise funktsiooni täitva organiga. Uurides töövaidluskomisjonide otsuseid selgub, et vaidluste lahendamisel tegeleb töövaidluskomisjon õigusmõistmisega, tehes seda analoogselt tsiviilasju lahendavate esimese astme kohtutega.

Töövaidluskomisjonide menetluskorda reguleerivad õigusnormid on mitmetes erinevates õigusaktides laiali, muutes erinevate sätete leidmise seaduse kasutaja jaoks keeruliseks. Individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus on reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga koos individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest tulenevate erisustega. Viimane ei sätesta *expressis verbis* võimalust töövaidluskomisjonidel vajadusel rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid juhul kui individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses vastav regulatsioon puudub.

Töövaidluskomisjonid lähtuvad töövaidluste lahendamisel lisaks individuaalse töövaidluse lahendamise seadusele ka haldusmenetluse seadusest, halduskohtumenetluse seadustikust kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustikust. Autor on seisukohal, et mõistlik on püüelda selle poole, et õigusruum poleks killustatud. Õiguskindlus aitab seaduseid paremini mõista ja neid kasutada. Töövaidluskomisjonide tööd reguleerivate õigusnormide koondamine ühte õigusakti hõlbustab normiadressaadil selle arusaamist ning rakendamist praktikas.

Teema aktuaalsust kinnitab asjaolu, et käesoleval aasta alguses ilmus sotsiaalministeeriumi poolt tellitud ja Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE poolt läbiviidud uuring pealkirjaga „Töövaidluste analüüs“. Uuringust selgus, et töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise kohta.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis keskendub autor Eesti töövaidluskomisjoni õigusliku seisundi analüüsimisele. Autor analüüsib erinevaid võimalikke töövaidluskomisjoni õiguslikke seisundeid. Käesolevas töös püstitatud eesmärgi ja lahenduseni jõudmise jaoks on oluline tuvastada töövaidluskomisjoni õiguslik seisund, et jõuda järelduseni, milliseid seaduseid töövaidluskomisjonid oma menetluses töövaidluste lahendamisel võivad kohaldada lisaks individuaalse töövaidluse lahendamise seadusele. Autor uurib, millistest õigusnormidest lähtub töövaidluskomisjon individuaalsete töövaidluste lahendamisel ja kas need on piisavalt reguleeritud ja üheselt mõistetavad, et võimaldada isikutel oma õiguseid täies osas kaitsta.

Töövaidluskomisjoni õigusliku seisundi analüüsimisele ja on sisult eestikeskne, kuna tutvudes teiste erinevate Euroopa riikide töövaidluste lahendamise organitega ei leidnud autor Eesti töövaidluskomisjonile õigusliku olemusega sarnast organit, mis samuti tegeleks kohtueelses menetluses õigusemõistmisega. Enamuses uuritud Euroopa riikides nagu näiteks Belgias, Saksamaal, Iirimaal, Suurbritannias, Rootsis, Portugalis, Hispaanias tegelevad töösuhetega seotud vaidlustega töökohtud. Norras, Poolas, Kreekas kasutatakse töövaidluste lahendamisel lepitamist.

Teises peatükis toob autor välja töövaidluskomisjoni menetluses esinevad peamised probleemid ja muuhulgas võrdleb Eesti töövaidluskomisjoni menetlust töövaidluste lahendamisega Suurbritannias. Autor toob välja olulisemaid töövaidluskomisjoni töövaidluste lahendamise menetluslike probleeme, milleks on erinevat liiki menetlusnormide kohaldamine töövaidluse lahendamisel, tõendite väljanõudmine töövaidluskomisjoni menetluses, kompromissi kinnitamise ja menetluse lõpetamise võimaluse puudumine töövaidluskomisjonis. Probleemide paremaks mõistmiseks toob autor näiteid

töövaidluskomisjonide otsustest. Autor pakub individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest tulenevate kitsaskohtade lahendamiseks omapoolseid lahendusi. Analüüsi tulemusena jõuab autor oma töös vastuseni, kas töövaidluskomisjonide menetluskord on individuaalse töövaidluse lahendamise seadusega ammendavalt reguleeritud ning kas see on üheselt mõistetav, et võimaldada isikutel oma õiguseid täies osas kaitsta.

Töös on kasutatud võrdlevat ja analüüsivat meetodit, mille abil on antud ülevaade individuaalsete töövaidluste lahendamise regulatsioonist. Eesti töövaidluste lahendamise korda on võrreldud Suurbritannia töökohtute menetlusega. Autor analüüsib töövaidluskomisjonide otsuseid, toob välja Riigikohtu seisukohad ja teeb ettepanekud seaduse regulatsiooni täpsustuseks.

Autor kasutas töö koostamisel allikatena Eesti Vabariigi põhiseadust ja muid õigusakte, põhiseaduse kommenteeritud väljaandeid, õiguslaseid õpikuid, õigusteadlaste arvamusi, erialakirjandust ja Riigikohtu lahendeid. Töös on kasutatud erinevaid Tööinspektsiooni töövaidluskomisjonide otsuseid, samuti sotsiaalministeeriumi kodulehel olevat Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse RAKE poolt läbiviidud töövaidluste analüüsi. Töös on kasutatud Suurbritannias töövaidluste lahendamise seadust ja Advisory, Conciliation and Arbitration Service-i regulatsioone.

1 TÖÖVAIDLUSKOMISJONI ÕIGUSLIK SEISUND JA MENETLUST REGULEERIVAD ÕIGUSNORMID

1.1 Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse¹ (edaspidi ITVS) kohaselt on töövaidluskomisjon kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest (ITVS § 10 lõige 1). ITVS-st tulenevalt vastab töövaidluskomisjon kahele tunnusele: ta on kohtueelne organ ja ta on sõltumatu. Seadusest ei selgu, kas töövaidluskomisjoni näol on tegemist kohtu, vahekohtu, lepitusorgani, vahendusorgani, õigust mõistva või õigusemõistmise funktsiooni täitva organiga. Töövaidluskomisjoni õigusliku seisundi tuvastamine on oluline, et välja selgitada, milliseid seaduseid võivad töövaidluskomisjonid oma menetluses töövaidluste lahendamisel kohaldada lisaks ITVS-le, kui seal puudub töövaidluste lahendamiseks vajalik regulatsioon. Õigusselguse huvides on oluline välja kujundada ühtne seisukoht töövaidluskomisjonide õigusliku staatuse osas. Järgnevas peatükis kirjeldab autor töövaidluskomisjoni olemust ja analüüsib töövaidluskomisjoni õiguslikku seisundit õigusteadlaste, seaduste ja Riigikohtu tsiviilkolleegiumi seisukoha järgi.

1.1.1 Töövaidluskomisjoni erinevus vahekohtust, lepitus- või vahendusorganist

Vahekohus lahendab asja kohtumenetluse põhimõtetel ja teeb asjas sisulise lahendi, millega lõpetab vaidluse ammendavalt, s.t lahendi peale ei saa edasi kaevata. Vahekohtu menetluskord on suures ulatuses poolte määrata. Töövaidluskomisjoni tüüpi organis on menetluskord võrreldes vahekohtuga aga riiklikult ja küllalt detailselt reguleeritud. Vahekohtumenetlus on reeglina tasuline, kuid töövaidluskomisjoni tüüpi organis finantseerib vaidluste lahendamist põhiosas riik. Erinevalt vahekohtust, mille õigusemõistmise pädevus põhineb poolte kokkuleppel, on töövaidluskomisjon sisuliselt õigusemõistja.

Eesti töövaidluskomisjoni tüüpi organite pädevus ja menetluskord vaidluste lahendamisel on vahekohtuga sarnane, kuid erinevuseks on võimalus pöörduda samas asjas täiendavalt ka

¹ RT I 1996, 3, 57; RT I, 26.03.2013, 1.

kohtu poole. Vahekohtu puhul selline variant puudub². Eeltoodu põhjal autor järeldab, et töövaidluskomisjoni näol ei ole tegemist vahekohtuga.

Lepitusseaduse³ kohaselt on lepitusmenetlus poolte vabatahtlikkusel põhinev tegevus, mille käigus lepitaja toetab lepitusosaliste suhtlust eesmärgiga aidata neil leida vaidlusküsimusele lahendus (§ 1 lõige 2). Lepitusmenetluses suunavad lepitusorganid siduvate otsuste tegemise asemel pooli kokkuleppele ja omavad ka õigust selliseid kokkuleppeid kinnitada, nii et kokkulepe muutuks sundtäidetavaks⁴. Erinevalt lepitusmenetlusest ei toimu töövaidluskomisjonides vaidluspoolte lepitamist, vaid seal lahendatakse vaidlused ja seda V.Kõve arvates enamasti veelgi formaalsemalt kui kohtus⁵. Töövaidluskomisjoni, kui võimaliku lepitusorgani olemusele räägib vastu ka ITVS, millest nähtub, et töövaidluskomisjon teeb vaidluse kohta otsuse, mis võib olla ka viivitamata täidetav (ITVS § 27).

Vahendusorganis kuulab kolmas osapool ära mõlemad pooled, üritab leida sobiliku lahenduse ning seejärel esitab kirjaliku mittesiduva otsuse või soovitus. Mõnel juhul koostab vahendaja kirjaliku ettepaneku. Vahendamist võivad pakkuda kohtud, samuti võib vahendamine leida aset väljaspool kohtusüsteemi. Levinuim vahendamise viis sarnaneb lepitamisele, kus vahendaja kohtub osapooltega ja töötab selle nimel, et leida poolte poolt aktsepteeritav lahendus, esitades selleks pooltele mittesiduva otsuse või soovitus. Reeglina ei kasutata vahenduse juures esindajaid ja advokaate ning ei väljastata kirjalikke otsuseid⁶. Kui üldiste tavade kohaselt teeb vahendaja vaidluse kohta mittesiduva soovitus või otsuse, siis individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse kohaselt teeb töövaidluskomisjon vaidluse kohta otsuse, mis võib olla ka viivitamata täidetav. Vahendus- või lepitusmenetluses vaidlust aga ei lahendata, vaid üritatakse pooli suunata vaidlust lahendama kokkuleppel ja kokkulepe kinnitada. Seega pole töövaidluskomisjon ka vahendusorgan.

Analüüsid eeltoodut leiab autor, et töövaidluskomisjonide näol ei ole tegemist ei vahekohtu, lepitus- ega vahendusorganiga. Töövaidluskomisjonid ei ürita pooli suunata lahendama vaidlust kokkuleppel ega kinnita kokkulepet, vaid sisuliselt mõistavad õigust. Erinevalt vahekohtule on võimalus pöörduda samas asjas täiendavalt kohtusse. Töövaidluskomisjonides läbiviidavad individuaalsed töövaidlused ei ole pooltele vabatahtlikud ja seal ei toimu poolte

² V.Kõve. Tsiviilvaidluste kohtuväline lahendamine Eestis. *Juridica*. III/2005, lk 163.

³ RT I 2009, 59, 385.

⁴ M. Käerdi, P.Varul, R.Lang, J.Raidal, U. Volens. Ettevõtja õigus. Tegevuskava ettevõtlusealase õiguskeskonna rahvusvahelise konkurentsivõime parandamiseks. *Juridica*. IV/2006, lk 227.

⁵ V.Kõve. 2005 (viide 2), lk 162.

⁶ H. Raidve-Kostenok. Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund. *Magistritöö*. Tallinn, 2010, lk 38.

lepitamist. Lisaks ei ole ITVS-s sätestatud võimalust kinnitada poolte kokkuleppeid, mis muutuksid sundtäidetavaks.

1.1.2 Töövaidluskomisjon kui haldusorgan

Haldusmenetluse seaduse⁷ (edaspidi HMS) kohaselt on haldusorgan kas seadusega, selle alusel antud määrusega või halduslepinguga avaliku halduse ülesandeid täitma volitatud asutus, kogu või isik. Haldusorgani siseselt määratakse isikud, kes tegutsevad haldusmenetluses haldusorgani nimel, kui seaduses või määrukses ei ole sätestatud teisiti (§ 2 lõiked 1 ja 2). Töövaidluskomisjonid tegutsevad individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse alusel paralleelselt kohtutega töövaidlusi lahendavate organitena (ITVS § 4). Töövaidluskomisjonid moodustatakse ITVS alusel sotsiaalministeeriumi hallatava Tööinspektsiooni kohalike inspektsioonide juures, nende kulud kaetakse riigi vahenditest ning töövaidluskomisjoni juhataja on seaduse kohaselt kohaliku tööinspektsiooni ametnik ehk siis täidesaatvat võimu esindav ametnik.

Riigikohus leidis tsiviilasjas 3-2-1-127-07, et töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus. Kuna töövaidluskomisjon on haldusorgan, siis tuleb töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamisel kohaldada haldusmenetluse seadust⁸. Samal seisukohal on U. Lõhmus kes leiab, et töövaidluskomisjonid on õigusemõistmise funktsiooni täitvad haldusorganid, mis ei kuulu Eesti Vabariigi Põhiseaduse⁹ (edaspidi PS) kohaselt kohtusüsteemi¹⁰.

Analüüsid eeltoodut saab järeldada, et töövaidluskomisjonid ei ole kohtuorganid vaid haldusorganid, mis kuuluvad täidesaatva võimu haldusalasse. Autori seisukohta kinnitab Riigikohtu otsus, mille kohaselt on töövaidluskomisjon haldusorgan.

1.1.3 Töövaidluskomisjon kui õigustmõistev kohtueelne organ

PS § 146 kohaselt mõistab õigust ainult kohus. Euroopa inimõiguste ja põhiõiguste kaitse konventsiooni (edaspidi EIÕK) artikli 6 lõike 1 järgi on "igapähe oma tsiviilõiguste ja -kohustuste /.../ üle otsustamise korral õigus õiglasele ja avalikule asja arutamisele mõistliku

⁷ RT I 2001, 58, 354; RT I, 23.02.2011, 3.

⁸ RKTkm 3-2-1-127-07 p 12.

⁹ RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.

¹⁰ E.-J. Truuväli, B.Aaviksoo, O.Kask, L.Lehis, L. Madise, Ü. Madise, K. Merusk, L. Mälksoo, R. Narits, V.Olle, P.Pruks. Eesti Vabariigi Põhisedus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, 2008, p8.

aja jooksul sõltumatus ja erapooletus, seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitustega institutsioonis”¹¹.

EIÕK rakendamise praktika järgi peetakse õigusemõistmiseks institutsiooni funktsiooni otsustada oma pädevusse kuuluvate asjade üle seaduse normide alusel ja ettenähtud korras läbiviidud menetluse käigus koos volitusega teha arutlusel olevas asjas siduvaid otsuseid. Eesti vaidluse kohtuvälise lahendamise organitest tegelevad esitatud definitsiooni järgi õigusemõistmisega lisaks vahekohtutele ilmselgelt ka töövaidluskomisjonid. EIÕK ei nõua iseenesest, et õigusemõistmine toimuks kohtus¹². EIÕK artikli 6 järgi peab õigusemõistmisel aga asja arutamine olema õiglane ja avalik ning toimuma mõistliku aja jooksul sõltumatus ja erapooletus, seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitusega institutsioonis.

ITVS kohaselt on töövaidluskomisjon kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidluseid lahendav töövaidlusorgan. Töövaidluskomisjonid juhinduvad töövaidluste lahendamisel Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest ja haldusaktidest ning muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest.

PS § 146 kohaselt mõistab õigust ainult kohus. Lause „Õigust mõistab ainult kohus“ tähendab seda, et lõppastmes otsustab vaidlusküsimuse kohus. Ka siis, kui õigusemõistmise funktsioon on antud mõnele isikule või organile, mis ei kuulu kohtusüsteemi, võib nende isikute või organite otsuseid vaidlustada kohtus¹³. Õigusemõistmise funktsiooni võivad täita ka muud selleks loodud kohtusüsteemivälised organid ning selle kohaselt on töövaidluskomisjonide näol tegemist õigust mõistvate haldusorganitega¹⁴. Õigust võib mõista selle järgi ka muu institutsioon kui kohus, kui lõppastmes (st edasikaebamise kaudu) otsustab vaidlusküsimuse kohus¹⁵. “Individuaalsete töövaidluste lahendamiseks on loodud töövaidluskomisjonid /.../. Need organid on õigusemõistmise funktsioone täitvad haldusorganid, mis ei kuulu PS kohaselt kohtusüsteemi. Nende otsused ei ole lõplikud, neid on võimalik kohtus vaidlustada. Kohtueelsete õigusemõistmise volitustega organite loomist õigustab eesmärk vältida ja vähendada kohtute koormust ja kiirendada vaidluste lahendamist”¹⁶. Eeltoodu põhjal võib järeldada, et töövaidluskomisjonidele on antud seaduste alusel õigusemõistmise pädevus ja olukord vastab formaalselt EIÕK artikkel 6 nõuetele.

¹¹ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. Rooma, 4. november 1950. - RT II 2000, 11, 57.

¹² V.Kõve. 2005 (viide 2), lk 163.

¹³ E-J. Truuväli jt. (viide 10), p5.

¹⁴ E-J. Truuväli jt. (viide 10), p8.

¹⁵ V.Kõve. 2005 (viide 2), lk 163.

¹⁶ E-J. Truuväli jt. (viide 10), p8.

Autor järeldab, et töövaidluskomisjonid võivad õigust mõista, olles kohtuvälised õigust mõistvad haldusorganid, kuna nende otsused ei ole lõplikud ja neid on võimalik kohtus vaidlustada. EIÕK kohaselt võib toimuda õigusemõistmine väljaspool kohut seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitusega institutsioonis eeldusel, et asjade lahendamine toimub seaduse normide alusel, seaduses reguleeritud menetluskorra alusel ning õigusega teha arutluses olevas asjas siduvaid otsuseid. Töövaidluskomisjonid vastavad formaalselt eeltoodud tingimustele: töövaidluskomisjonid juhinduvad töövaidluste lahendamisel seadustest (ITVS § 10), neile on antud õigus teha töövaidluste lahendamisel siduvaid otsuseid, mis on vaidluspooltele täitmiseks kohustuslikud (ITVS § 25 lõige 2) . Autor on seisukohal, et töövaidluskomisjonid on töövaidluste lahendamisel täitnud PS-st ja EIÕK toodud nõuded.

Autor nõustub V. Kõve seisukohaga, et erinevalt vahekohtust, mille õigusmõistmise pädevus põhineb poolte kokkuleppel, ning vahendusorganitest, on töövaidluskomisjon sisuliselt õigusmõistja, lepitus- ja vahendusmenetlust seal ei toimu¹⁷. Analüüsides ja võrreldes töövaidluskomisjonide võimalikke õiguslikke seisundeid jõudis autor järeldusele, et töövaidluskomisjonid on kohtueelsed õigusemõistmise volitusega ja õigusemõistmise funktsioone täitvad haldusorganid, mis tegutsevad analoogselt tsiviilasju lahendavate esimese astme kohtutega.

1.2 Töövaidluskomisjoni menetluse regulatsioon

PS § 29 lõige 6 kohaselt sätestab töövaidluste lahendamise korra seadus. Töövaidluskomisjonid tegutsevad ITVS alusel paralleelselt kohtutega töövaidlusi lahendavate organitena (ITVS § 4).

Töövaidluskomisjonid juhinduvad oma töös lisaks ITVS-le Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud Töövaidluskomisjoni põhimäärusest¹⁸ ning Tööinspeksiooni peadirektori käskkirjaga kehtestatud Töövaidluse menetluse töökorrast¹⁹. Esmasel vaatlusel selgub, et Töövaidluskomisjoni põhimäärus ja Töövaidluse menetluse töökord sisaldavad ja täpsustavad töövaidluskomisjonides vaidluspoolte jaoks töövaidluste lahendamiseks olulisi menetlusreegleid, mis lähtuvalt PS-st peavad aga olema reguleeritud ITVS-ga.

¹⁷ V. Kõve. 2005 (viide 2), lk 164.

¹⁸ Töövaidluskomisjoni põhimäärus. 26.09.2003. nr 246.

¹⁹ Töövaidluse menetluse töökord. Tööinspeksiooni Käskkiri nr 1-02/22.

1.2.1 Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

Töövaidluskomisjoni tööd reguleerib ITVS, milles on ära toodud lahendamise kord ja tingimused. Töövaidluskomisjoni menetlust peamiselt puudutavad sätted on toodud 3. peatükis, mis kannab nime „Töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis“ ja mis koosneb kaheksast paragrahvist.

Töövaidluskomisjoni istungit juhatab töövaidluskomisjoni juhataja, kes selgitab istungi pooltele vaidluste olemust ja vastavaid õigusnorme. Istungil toimub asjaosaliste selgituste ja tunnistajate ärakuulamine, samuti muude tõenditega tutvumine ning nende hindamine. Töövaidluskomisjoni istung protokollitakse (ITVS § 20 ja § 21). Asja arutamise päeval tehakse seadusel põhinev ja põhjendatud otsus, mille juures viibivad ainult komisjoniliikmed.

Analüüsid ITVS leidis autor, et seal puuduvad regulatsioonid tõendite väljanõudmise kohta ning normid, mis annaks töövaidluskomisjonile õiguse nõuda pooltelt tõendite esitamist. ITVS-s pole reguleeritud menetluse lõpetamise kord pooltevahelise kokkuleppe korral. Puudub võimalus kinnitada poolte vahel kokkuleppeid (kompromissi).

Autor on seisukohal, et poolte õigused ja kohustused on ITVS-s reguleeritud minimaalselt, kuna puuduvad sätted toimikuga tutvumiseks ja sellest ärakirja saamiseks, puudub istungi protokollimise kord ja nõuded. Istungi avalikkuse kohta puuduvad sätted ja samuti on reguleerimata otsuse allkirjastamise kord, kui komisjoni liikmetest keegi jääb eriarvamusele. Lisaks eeltoodule puudub menetlusdokumentide kättetoimetamise regulatsioon. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei sätesta *expressis verbis* võimalust töövaidluskomisjonis vajadusel, kui individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses vastav regulatsioon puudub, rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid.

Autor jõudis järeldusele, ITVS-s pole piisavalt reguleeritud töövaidluste lahendamise menetluskord, kuna töövaidluse poolte õigused ja kohustused on reguleeritud minimaalselt, mis ei võimalda vaidluse pooltel oma õigusi maksimaalselt kaitsta. Autor analüüsib ITVS-s leitud olulisi menetluslikke puudusi põhjalikumalt käesoleva töö II peatükis.

1.2.2 Töövaidluskomisjoni põhimäärus

Töövaidluskomisjoni moodustamine ning töö kord on reguleeritud Töövaidluskomisjoni põhimäärusega, mille kinnitab Vabariigi Valitsus (ITVS §11 lõige 6). Töövaidluskomisjoni põhimäärust uurides selgub, et lisaks on seal reguleeritud ka individuaalse töövaidluse

menetluskord: komisjoni istungi ettevalmistamine, töövaidluskomisjoni protokollile esitatavad nõuded ja töövaidluskomisjoni otsuse vastuvõtmine.

Autor leiab, et töövaidluskomisjonide töövaidluste lahendamise korda reguleerivad sätted peaksid olema sätestatud individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses, mitte Vabariigi Valitsuse poolt antud põhimääruses. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 11 lõige 6 kohaselt on antud Vabariigi Valitsusele volitus määrata kindlaks töövaidluskomisjonide moodustamine ja töökord aga mitte täiendada menetlusnorme. Autori seisukohta kinnitab ka põhiseadus, mille kohaselt sätestab töövaidluste lahendamise korra seadus, mitte Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud Töövaidluskomisjoni põhimäärus.

1.2.3 Töövaidluste menetluse töökord

Töövaidluse lahendamisega seotud asjaajamine toimub vastavalt töövaidluskomisjoni asjaajamise korrale. Töövaidluste asjaajamise kord on kehtestatud Tööinspektsiooni peadirektori käskkirjaga nr 1-02/22 ja kannab nimetust „Töövaidluse menetluse töökord“, millega sätestatakse muuhulgas ka töövaidluskomisjoni asjaajamine²⁰.

Töövaidluste menetluse töökord sisaldab ja täpsustab töövaidluste lahendamiseks olulisi menetlusnorme, mis peaksid autori arvates olema reguleeritud ITVS-ga. Autori arvates peavad ITVS-s olema sätestatud järgnevad menetlusnormid: esiteks vajadusel nõuda täiendavaid tõendeid - juhtaja võib menetluskorra alusel vajadusel nõuda täiendavaid tõendeid ja otsustab menetluse võtmise²¹. Teiseks toimikuga tutvumise õigus - toimikuga tutvumine toimub sekretäri juuresolekul. Õigus tutvuda on pooltel ja nende esindajatel²². Kolmandaks protokolliga tutvumise õigus ja vajadusel protokollide paranduste tegemise võimalus²³.

Töövaidluse menetluse töökord on kättesaadav ametliku järelepärimise teel Tööinspektsioonist. Autor on seisukohal, et „Töövaidluse menetluse töökord“ annab pooltele menetlusõigusi, mida neil ei ole võimalik realiseerida, kuna menetluse pooled ei saa olla nende õiguste olemasolust teadlikud, sest „Töövaidluse menetluse töökord“ pole avalikult kättesaadav²⁴ ei Riigi Teataja andmebaasis ega Tööinspektsiooni kodulehel.

Analüüsidest töövaidluskomisjoni tööd reguleerivaid õigusakte jõudis autor järeldusele, et individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei sätesta töövaidluste lahendamiseks vajalikku

²⁰ Põhimäärus (viide 18) § 7 lõige 1.

²¹ Töökord (viide 19), punkt 4.1.1.6.

²² Töökord (viide 19), punkt 4.1.2.10.

²³ Töökord (viide 19), punkt 4.1.3.10.

²⁴ Arvutivõrgus leidis autor nimetud töökorra <http://www.tooigusabi.ee/toovaidluse-menetluse-tookord> (12.05.2013).

korda ulatuses, mis võimaldaks isikutel oma õigusi täies osas kaitsta. Lisaks ei pea autor õigeks ega ka põhjendatuks, et töövaidluste lahendamist reguleerivad menetlusreeglid on laiali paisatud erineva jõuga õigusaktide vahel. Õigusselguse ja tõhusama töövaidluste lahendamise tagamiseks peavad menetlusnormid olema detailsemad ja reguleeritud ühes seaduses ehk siis individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses.

2 TÖÖVAIDLUSKOMISJONI MENETLUSPROBLEEMID LÄHTUVALT INDIVIDUAALSE TÖÖVAIDLUSE LAHENDAMISE SEADUSE REGULATSIOONI PUUDUSTEST

2.1 Ülevaade

Töövaidluskomisjonid on tuntuimad ja kõige kauem toiminud kohtueelsete vaidluste lahendamise organid Eestis²⁵. Töövaidluskomisjonide pädevus- ja menetlusprobleemidest vaatamata on need osutunud tõhusaiks vahendeiks kohtute koormuse vähendamisel, mida kinnitab ka statistika. Töövaidluskomisjonidele esitati 2012 aastal 2983 avaldust, varasemal aastal 2909 avaldust²⁶. 2011 aastal esitati maakohtutele tööõiguse asjades 416 avaldust ja 2010 aastal 682 avaldust²⁷, 2012 aasta tööõiguse asjade esitatud avalduste statistika pole töö kirjutamise ajal veel kättesaadav.

Autor võrdleb Eesti töövaidluskomisjoni töövaidluste lahendamist ja seal esinevaid probleeme vaidluste lahendamisega Suurbritannia töötribunalis. Suurbritannias lahendatakse enamik töövaidlusi spetsiaalsetes töökohtutes – töötribunalides²⁸. Valdavalt esinevad vaidlused, mis puudutavad ebaõiglast vallandamist, koondamist ja töökohal diskrimineerimist. Vähesel määral lahendatakse töövaidlusi ka maakohtutes, kuid sealne menetlus on võrreldes töötribunaliga ajamahukas ja kulukas. Lisaks kasutatakse vahendamist, lepitamist ja vahekohtu menetlust. Paljud töötribunali menetleda antud vaidlused lahendatakse lepitus- või arbitraažimenetluses Advisory, Conciliation and Arbitration Service (edaspidi ACAS) kaudu, mille jaoks on töötribunali töökorras ette nähtud kindel periood. ACAS on töötribunalist sõltumatu riiklik organ, sealne menetlus on osapoolte jaoks tasuta. Samuti on sealne lepitus konfidentsiaalne ja lepituses kasutatud ütlushi ei saa osapoolte nõusolekuta kasutada ei töötribunalis ega kohtus. Lepitusorgan ei vali lepituse käigus poolt, ega anna juhtumi kohta hinnanguid ega võimalikke töötribunali lahenduskäike. Tema ülesanne on selgitada eelseisvat protsessi nii lepituses kui tribunalis, kuulata vaidluse pooli, esitada ja püüda vastaspooltele selgitada teise poole seisukohti ja vaateid ning vahendada vastaspoolte ettepanekuid²⁹. Kui

²⁵ V.Kõve. 2005 (viide 2), lk 152.

²⁶ Tööinspeksioon. Ülevaade 2012a. töövaidlustest, lk 1.

²⁷ Justiitsministeerium. I ja II astme kohtute statistilised menetluseandmed 2011a. kokkuvõte, lk 16.

²⁸ Ministry of Justice. Employment Tribunal guidance: <http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment> (12.05.2013).

²⁹ Advisory, Conciliation and Arbitration Service. Guidance on the Acas conciliation service. <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=356> (12.05.2013).

ilmneb, et töövaidlust ei ole võimalik lepituse käigus lahendada, siis saavad vaidluspoolad jätkata menetlust samas küsimuses töötribunali juures.

Võrreldes Suurbritannia töötribunali Eesti töövaidluskomisjoniga leidis autor, et erinevalt viimasest on Suurbritannia töötribunal sihilikult mitteformaalse töökorraga, et julgustada ja kihutada osapooli ennast ise esindama ja kaitsma. Nii Eesti töövaidluskomisjonis kui ka Suurbritannia töötribunalis ja ACAS-is on menetlus vaidluspoolte jaoks tasuta ehk finantseeritakse riigieelarvest. Autori arvates võiks Eesti töövaidluste lahendamine olla suunatud vaidluspoolte lepitamisele sarnaselt Suurbritannias toimuvale töövaidluste lahendamise võimalustele. Lepitusmenetlus on vaidluspoolte jaoks kiirem, leitakse mõlemale poolele sobilik lahendus ja lepituse tulemusel saavutatud kokkuleppe on vaidluspoolte jaoks õiguslikult siduv.

2.2 Erinevat liiki menetlusnormide kohaldamine töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjonis

ITVS § 4 lõige 4 sätestab, et individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus on reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga ITVS-st tulenevate erisustega. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei sätesta *expressis verbis* võimalust töövaidluskomisjonis vajadusel, kui individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses vastav regulatsioon puudub, rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid. Töövaidluskomisjonid on menetluslike probleemide lahendamiseks kasutanud nii haldusmenetluse seaduse (edaspidi HMS), halduskohtumenetluse seadustiku (edaspidi HKMS) kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi TsMS) norme. Mõningatel juhtudel tuleneb tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätete rakendamise vajadus halduskohtumenetluse seadusest (nt haldusmenetluses on tõenditeks kõik tsiviilasja hagimenetluses lubatud tõendid)³⁰. Töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise osas. See raskendab kohati nii tõendite esitamist kui ka nõuete piiride määratlemist kohtus, kuna ei ole üheselt arusaadav, millistele menetlusnormidele on töövaidluskomisjon otsust tehes tuginenud.

Ka Riigikohtu seisukohad on olnud töövaidluskomisjonide töös kasutatavate menetlusnormide kohta erinevad. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtumääruse 3-2-1-127-07 kohaselt on seadusandja soovinud tsiviilkohtumenetluse seadustiku kohaldamist individuaalsete töövaidluste lahendamisel üksnes kohtumenetluses. Kuivõrd töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus, siis ei saa

³⁰ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Töövaidluste analüüs. Uuringuaranne. 2013, lk 9.

töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamise suhtes kohaldada tsiviilkohtumenetluse seadustiku vastavaid sätteid. Kuna töövaidluskomisjon on haldusorgan, siis tuleb töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamisele kohaldada haldusmenetluse seadust³¹. Samas aga leidis Riigikohus kohtuotsuses 3-2-1-10-03 et, kuigi individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei tee viidet kehtivale tsiviilkohtumenetluse seadustikule, on selge seadusandja soov, et otsuse tagasitaitmise muudes küsimustes juhindutaks tsiviilkohtumenetlust reguleeriva seaduse sätetest³². Nüüdseks on küll kehtetuks tunnistatud ITVS § 33 lõige 3³³, millele Riigikohus viimatinimetatud lahendis tugines.

Autori arvates ei ole töövaidluskomisjonide töövaidluste lahendamise menetlusekord ITVS-s piisavalt reguleeritud ja töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise kohta. Olukorra muudab keerulisemaks asjaolu, et puudub ühtne seisukoht töövaidluskomisjonide õigusliku staatuse osas. Antud küsimuses on ka Riigikohus olnud eri aegadel erinevatel arvamustel. Töövaidluskomisjonid lahendavad töötaja ja tööandja vahelisi töölepingu ettevalmistamisel või töölepingu alusel tekkinud eraõiguslikke vaidlusi. Töövaidluskomisjonid on sisuliselt õigusemõistjad ja lahendavad töövaidluseid analoogselt tsiviilasju lahendavate maakohtutega.

Autori arvates peavad õigusselguse ja –kindluse huvides töövaidluskomisjonid lähtuma oma töös TsMS-s sätestatud põhimõtetest, kuna oma olemuselt kuuluvad töövaidlused tsiviilõiguse valdkonda. Töövaidluskomisjonide poolt läbiviidav töövaidluste menetluskord peab olema ammendavalt reguleeritud ITVS-s. Autor leiab, et vaidluspoolte õigused pole piisavalt kaitstud, kui kasutatakse läbiseigi erinevaid seaduseid (menetlusreegleid) ning lisaks raskendab see vaidluspooltel oma õiguste mõistmist ja efektiivset kasutamist.

RAKE töövaidluste analüüsi fookusgrupis osalenud töid ühe võimaliku lahendusena välja eraldiseisva regulatsiooni (sh protsessireeglite) väljatöötamist töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. ITVS-s tuleb täpsustada ning reguleerida, kas töövaidluskomisjonides asja läbivaatamine on haldusmenetlus või tsiviilmenetlus või sätestada ITVS-s ammendav regulatsioon³⁴.

Autor on seisukohal, et ITVS-s tuleb välja töötada eraldiseisvad ja ammendavad menetlusnormid töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. Töövaidluskomisjonide loomisel oli eesmärgiks luua organ, mis lahendaks töövaidlusi kiiresti, töötajate jaoks

³¹ RKTkm 3-2-1-127-07 p 12.

³² RKO 3-2-1-10-03 p 13.

³³ ITVS § 33 lõige 3 sätestas, et tagasitaitmisega seonduvates muudes küsimustes tuleb juhinduda tsiviilkohtupidamise seadustiku paragrahvidest 358, 359 ja 360.

³⁴ RAKE. Töövaidluste analüüs. Uringuaruanne. 2013 (viide 30), lk 54.

võimalikult väikeste kulutustega ja lihtsate protseduurireeglitega³⁵. Autori arvates kaotavad töövaidluskomisjonid oma eesmärgid, kui seal toimuvate töövaidluste menetlusekord on lisaks ITVS-le reguleeritud TsMS, HKMS või HMS-ga.

Autor nõustub V. Kõve seisukohaga, et tsiviilkohtumenetluse seadusega sätestatud reeglite pidev muutmine, kohtupraktika kõikumine ja ettearvamatus ning menetlusteooria puudumine avaldavad otsest mõju menetluse kiirusele. Eestis puuduvad nii menetluseaduse kommenteeritud väljaanne kui ka omamaine tsiviilkohtumenetluse õpik, rääkimata võimalikest alternatiivsetest käsitlustest. Ainus teooria allikas on kohtulahendid, mõned teadustööd, paar raamatut ja mõned artiklid³⁶. Töövaidluste lahendamise korra reguleerimine eraldi üldisest tsiviilkohtumenetlusest on tingitud tööasjade lahendamise eripärast. Töövaidlused on oma sisult vaidlused, mille lahendamisega ei anna väga kaua oodata, kuna see võib kaasa tuua töötaja kui ka tööandja maksejõuetuse. Töövaidluste menetluskord peab olema lihtne ja reguleeritud ühe õigusaktiga.

2.3 Tõendite väljanõudmine töövaidluskomisjoni menetluses

Tõendamine on igas kohtumenetluses keskne küsimus, kuivõrd sellest oleneb kohtulahend, mis peab olema legitiimne ja ühiskonnas aktsepteeritav. Kohtulahendi legitiimsuse puhul ei ole oluline mitte ainult tulemuse õiglus, nn distributiivne õiglus, vaid ka protsessi õiglane korraldamine³⁷. Töövaidluskomisjon jõuab vaidlusküsimuse lahenduseni tõendite hindamise kaudu. Seega tuleb anda vaidluspooltele võrdne võimalus oma väiteid ja vastuväiteid põhjendada ja tõendada. ITVS-s ei ole reguleeritud tõendamise kord ja see, mis on tõend.

Erinevalt Eesti töövaidluskomisjonist on Suurbritannia töötribunali menetluse protseduurireeglites³⁸ reguleeritud dokumentide ja tõendite väljanõudmine teiselt poolt. Töötribunalil on õigus väljastada order vaidlust puudutava informatsiooni või dokumentide välja nõudmiseks³⁹.

Eestis on töövaidluskomisjonid oma otsuseid tehes lähtunud Riigikohtu lahendist nr 3-2-1-127-07, et töövaidluskomisjon on haldusorgan ja vastavalt sellele HKMS § 56 lõige 1 võivad haldusmenetluses olla tõenditeks kõik tsiviilkohtumenetluses lubatud tõendid. Menetlusosaline peab nii halduskohtumenetluses kui ka tsiviilmenetluses tõendama neid

³⁵ R.Karjane. 10 aastat töövaidluskomisjone. EML ajakiri MaksuMaksja nr 6/2006.

³⁶ V. Kõve. Tsiviilkohtumenetluse kiirandamise võimalused ja nendega seotud ohud. Juridica IX/2012. lk 663.

³⁷ M. Merimaa. Menetluse põhimõtted ja tõendamine tsiviilkohtumenetluses. Doktoriväitekirja autoreferaat. Tallinn. 2008. lk17.

³⁸ The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004.

http://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/1861/pdfs/uksi_20041861_en.pdf (12.05.2013).

³⁹ UK töötribunali protseduurireeglid 2004 (viide 38), Schedule 1, p10.

asjaolusid, millele tema väited tuginevad. Kooskõlas TsMS § 229 lõige 1 on tõend igasugune seaduses ettenähtud korras vormistatud teave, mille alusel kohus teeb kindlaks poolte nõudeid ja vastuväiteid põhjendavad asjaolud või nende puudumise, või muud asja õigeks lahendamiseks vajalikud asjaolud. Tõendiks on tunnistaja ütlus, menetlusosalise vande all antud seletus, dokument, asitõend, eksperdi arvamus, vaatlus- ja muud protokollid.⁴⁰ ITVS kohaselt on avaldajal õigus taotleda, et töövaidluskomisjon nõuaks teiselt poolt dokumentaalsete tõendite esitamist (§ 14 lõige 4).

Töövaidluskomisjon saab ainult kohustada teist poolt teatama kirjalikult, kas ta tunnustab või ei tunnusta avaldaja nõuet ning koos tõenditega põhjendab seda (ITVS § 17 lõige 2¹). Töövaidluskomisjonidel, erinevalt kohtutest, puudub õigus vastaspoolelt tõendeid välja nõuda, mis teeb otsuse aluseks olevate asjaolude väljaselgitamise keeruliseks.

Praktikas puudub tööandjal huvi töötaja nõudeid tõendavate dokumentide väljastamiseks. Alljärgnevalt toob autor näiteid töövaidluskomisjonide otsustest, mis probleemi ilmestavad. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsuse nr 4.4-2/1854 kohaselt nõudis Avaldaja AS MC Kasiinod töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamist ja hüvitist. Avaldaja esitas töövaidluskomisjonile taotluse, et välja nõuda tööandjalt (AS MC Kasiinod) arvestatud ja makstud töötasude kohta tõend, millega saaks täpsustada rahalise nõude hüvituse väljamõistmise suuruse. Tööandja avaldas arvamust, et antud tõend ei oma tähtsust ja jättis selle esitamata. Töövaidluskomisjon märgib, et kuigi ITVS § 14 lõike 4 kohaselt on avaldajal õigus taotleda, et töövaidluskomisjon nõuaks teiselt poolt dokumentaalsete tõendite esitamist, saab töövaidluskomisjon vastavalt ITVS § 17 lõige 2¹ ainult kohustada tööandjat teatama kirjalikult, kas ta tunnustab nõuet või mittetunnustamisel esitama vastuväited koos neid tõendavate dokumentidaga. Töövaidluskomisjon jättis avaldaja nõuded rahuldamata, kuna tööleping lõppes seadusest tuleneval alusel ja vastavuses seaduse nõuetele.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsuse nr 9.1-2/107-2010 kohaselt esitas avaldaja I.M töövaidluskomisjonile avalduse AS Vinni Spordikeskus vastu töölepingu ülesütleamise tuvastamise, vähem makstud töötasu, puhkusetasu ja hüvitise nõudes. Töövaidluskomisjon lõpetas puhkusetasu nõude osas menetluse avaldaja loobumise tõttu ITVS § 15 lõige 2 p 1 alusel. Osapooled ei esitanud töövaidluskomisjonile keskmise töötasu arvestust. Avaldaja selgituste kohaselt on arvestused tehtud töölepingust tulenevate töötasude suurusest. Kuna tööandja (AS Vinni Spordikeskus) ei ole vaatamata nõudmisele komisjonile

⁴⁰ P.Nuuma. Sissejuhatus menetlusõigusesse. 2012, lk 171.

keskmise töötasu arvestust esitanud, siis töövaidluskomisjon lähtus summade arvutamisel avaldajapoolsest arvestusest.

Töövaidluskomisjon leidis, et kuna avaldaja oma tegevusega on aktsepteerinud töötasu vähendamist ning ei ole seadusest tulenevaid õiguseid mõistliku aja jooksul kasutusele võtnud, on ta aktsepteerinud töötasu vähendamist. Avaldaja ei ole tõendanud oma nõuet ning töövaidluskomisjon jättis vähem makstud töötasu nõude rahuldamata.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsuses nr 3-2-1-82-10 möönis kolleegium, et vaidluses, kus töötaja soovib tõendada töölepingu jätkumist ettevõtte ülemineku tõttu, on tal informatsiooni asümmeetria tõttu seda keeruline teha. Teave ja tõendid on kostja valduses, kes ei ole huvitatud selle avaldamisest. Siinkohal viitab kolleegium TsMS § 236 lõikele 2, mille järgi võib tõendit esitada sooviv menetlusosaline taotleda kohtult tõendite kogumist, kui ta ei saa tõendit esitada. Kolleegium leidis, et hagejal on selliseid asjaolusid tõendada raske. Töötajal ei ole võimalik tõendada seda, missuguses osas sõlmiti uusi lepinguid või jäädi varasemate juurde. Reeglina ei saagi töötajale teada olla, millistel alustel funktsioneeriv ettevõtte üle anti. Samas kui ettevõtte ülemineku kindlakstegemine on vajalik tööõigussuhetes, võib tekkida olukord, kus töötaja on halvemas positsioonis, kuna tal puudub teave ettevõtte üleandja ja omandaja kohta⁴¹. Eeltoodud Riigikohtu otsusest saab järeldada, et ka kohtupraktikas esineb töötajal probleeme kohtumenetluse läbiviimiseks vajalike tõendite kättesaamisel ja võib üldse puududa teave, milliseid tõendeid on tarvis välja nõuda, et oma seisukohti tõendada.

Eelnevast järeldab autor, et praktikas tekitab töövaidluskomisjonile tõendite väljanõudmise õiguste puudumine probleeme, kuna tööandjal puudub huvi töötaja nõudeid tõendavate dokumentide väljastamiseks. Töövaidluste lahendamisel osutub tõendamine keeruliseks näiteks ka olukorras, kus töötaja ei ole teinud tööd kas temast endast tuleneval põhjusel või ei ole siiski tööandja tööd andnud⁴². Riigikohus on leidnud, et on teatud asjaolusid, mida töötajal on raske või isegi võimatu tõendada (näiteks ettevõtte üleminekul uute lepingute sõlmimist jne). Enamjaolt on töösuhetega seotud dokumentatsioon, mida on otsuse tegemiseks tarvis, tööandaja valduses, kes ei pruugi olla huvitatud tõendite avaldamisest. Autori arvates tuleks töövaidluskomisjonidele anda õigus vaidluspooltelt tõendeid välja nõuda, mis on vajalikud otsuse tegemiseks. Tõendite väljanõudmise õigus ja kord peab olema reguleeritud ITVS-s, kuna PS kohaselt sätestab töövaidluste lahendamise korra seadus.

⁴¹ RKTko 3-2-1-82-10 p14 ja p15.

⁴² Ülevaade 2012 a. töövaidlustest (viide 26), lk 4.

Autor on seisukohal, et tõendite taotlemine teiselt poolelt töövaidluskomisjonis võiks olla analoogne TsMS regulatsioonile, kus tõendit esitades peab pool põhjendama, mille kohta ta tõendi esitab ja mida sellega soovib tõendada. Ka menetlusosaline, taotledes tõendi väljanõudmist, peab seda põhjendama. Kui tõendit esitada sooviv menetlusosaline ei saa tõendit ise esitada, võib ta taotleda kohtult tõendite kogumist (TsMS 236). Tõendi esitamisel või tõendite kogumise taotlemisel peab menetlusosaline põhjendama, millise asjas tähtsust omava asjaolu tõendamiseks ta soovib tõendit esitada või tõendite kogumist taotleb (TsMS § 239).

2.4 Kompromissi kinnitamine ja menetluse lõpetamine töövaidluskomisjonis

Töövaidluskomisjonide statistikast nähtub, et 2012. aastal loobuti keskel läbi igast viiendast esitatud avaldusest. Menetluse lõpetamise peamiseks põhjusteks olid kas avaldaja loobumine nõudest või avaldaja istungile mitteilmumine. Töötajate loobumise üheks põhjuseks võib olla asjaolu, et tööandjad rahuldavad töötajate nõuded või pakuvad töötajatele kokkulepet alles siis, kui töötaja on juba töövaidluskomisjoni pöördunud ning seetõttu loobuvad töötajad nõude esitamisest⁴³. Autori arvates esineb realselt suur vajadus kompromissi kinnitamiseks ja menetluse lõpetamiseks töövaidluskomisjonides.

ITVS on küll reguleerinud võimaluse vaidluse pooltel lahendada vaidlusküsimus omavahel enne töövaidlusorganisse pöördumist kokkuleppe korras ehk soovitab pooltel enne töövaidluskomisjoni pöördumist sõlmida kompromiss, aga erinevalt kohtust puudub töövaidluskomisjonil võimalus kinnitada vaidluspoolte vahel sõlmitud kokkulepe. Eeltoodu põhjal järeldab autor, et kuigi ITVS § 3 lõige 1 kohaselt lahendatakse töövaidlus võimaluse korral kokkuleppe, ei reguleeri see säte töövaidluskomisjoni menetlust kokkuleppe osas. Viidatud säte on suunatud vaidlevatele pooltele töövaidluskomisjoni eelses menetluses.

ITVS-s on teatud sarnasus Suurbritannia töövaidluste lahendamisel selles osas, et seal suunatakse vaidluspooli läbi lepituse enne nõuete esitamist leidma töövaidluses kompromissi. Suurbritannias viiakse lepitus läbi lepitus- ja arbitraažimenetluses ACAS-i sõltumatu lepitusametniku abil.

ITVS ei näe ette võimalust töövaidluskomisjonidel menetlus lõpetada, kui pooled esitavad töövaidluskomisjonile nende vahel sõlmitud kompromissilepingu. Töövaidluskomisjonis menetluste lõpetamiseks on vajalik eraldi lisakokkulepe, millega avaldaja loobub oma nõuetest ja kohustub edastama ka vastavasisulise kirjaliku avalduse töövaidluskomisjonile.

⁴³ 2012 esitati avaldusi kokku 2909, millest avalduse vastuvõtmises keeldusti või menetlus lõpetati 740 juhul, mille peamiseks põhjuseks oli kas avaldaja loobumine nõuetest või avaldaja mitteilmumine.

Kompromissini jõudmiseks peavad mõlemad osapooled tegema järeleandmisi, mõlemad saavad midagi ja mõlemad loobuvad millestki. Üldkeeles tuntakse kompromissi kui vastastikuse järeleandmise teel saavutatud kokkulepet. Kompromissilepingut reguleerivad võlaõigusseaduse⁴⁴ paragrahvid 578 ja 579. Selle kohaselt on kompromissileping leping, millega muudetakse õiguslikult vaieldav või ebaselge õigussuhe vaieldamatuks poolte vastastikuste järeleandmiste teel⁴⁵. Lahkarvamuse lahendamine kokkuleppe teel ei võta pooltelt õigust pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Suurbritannias on sealse töötribunalis vaidluse menetluse aja jooksul ette nähtud kindel lepitusperiood, mille jooksul tegeleb vaidluspooltega ACAS-i sõltumatu lepitusametnik. Selleks saadab töötribunal koopiad kõigist asjaga seotud dokumentidest, ütlustest ja muudest tõenditest lepitusorganile⁴⁶. Samal ajal menetlust töötribunalis ei katkestata. Lepitusperiood kestab sõltuvalt asjast 7 (kiirmenetlus) või 13 nädalat (standard-menetlus), mida lisaks on vajadusel ja mõjuval põhjusel võimalik 2 nädala võrra pikendada⁴⁷. Lepitusperiood lõpetatakse juhul kui algne avaldus võetakse tagasi, lepituse (kompromissi) saavutamiseks või kui kumbki osapooltest loobub lepitusest⁴⁸.

Lepituses võib kasutada esindajat, kuid kui vaidluspoole esindaja võtab vastu otsuseid, näiteks nõustub lepitusega ja seega jõuavad lahendini, siis tuleb arvestada, et see otsus on vaidluspooltele juriidiliselt siduv. Väga oluline on, et vaidluspoole esindaja mõistab täielikult vaidluspoole nõudmisi ja seisukohti.

ACAS-s läbiviidud menetluse tulemusena saavutatud kokkuleppe on vaidluspooltele siduv. ACAS vahendusel sõlmitud kokkuleppe vormistatakse kirjalikult. Juhul kui üks vaidluspool ei ole nõus kokkuleppest kinni pidama, siis saab vaidluspoolte vahel sõlmitud kompromissilepingut pöörata sundtäitmisele läbi tsiviilkohtu täitevametniku (kohtutäituri). Eesti töövaidluskomisjonidel puudub õigus kinnitada vaidluspoolte vahelist sõlmitud kokkulepet ja võimalus lõpetada menetlus vaidluspoolte kokkuleppele jõudmise korral. Vaidluspooled võivad lahendada töövaidluse enne töövaidluskomisjoni menetlust kokkuleppel, aga selline lihtkirjalik kokkuleppe ei ole vaidluspooltele siduv ega sundtäidetav. ACAS-is on lisaks lepitusele ka arbitraaž, mis on alternatiiv töötribunalile, mis on kiirem, täiesti mitteformaalne, väiksema juriidilise jõuga organ. Kui sinna minnakse, siis lõpetatakse töötribunalis asja menetlemine. Sarnaselt Suurbritanniale saab Eestis töövaidluse

⁴⁴ RT I 2001, 81, 487; RT I, 05.04.2013, 1.

⁴⁵ H. Raidve. Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi?. Äripäev. 2008, lk 23.

⁴⁶ UK töötribunali protseduurireeglid 2004 (viide 38), Schedule 1, p21.

⁴⁷ UK töötribunali protseduurireeglid 2004 (viide 38), Schedule 1, p22.

⁴⁸ UK töötribunali protseduurireeglid 2004 (viide 38), Schedule 1, p23.

lahendamiseks pöörduda kas töövaidluskomisjoni või siis kohtusse, aga mitte korraga mõlemasse.

Kompromissi kinnitamise probleemi paremaks mõistmiseks toob autor praktikast näite, kuidas töövaidluskomisjon on lahendanud vaidluspoolte vahelise kompromissilepingu sõlmimise/kinnistamise ja töövaidluse menetluse lõpetamise ilma vastavasisulise regulatsioonita ITVS-s.

Tööinspeksiooni Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjoni otsuse nr 4.4-2/2609 kohaselt nõudis Avaldaja MTÜ-lt Abikäsi saamata jäänud töötasu ja palus tunnistada kehtetuks töölepingu ülesütlemine, välja mõista kasutamata puhkuse hüvitis. Vaidlevad pooled jõudsid kokkuleppele ja taotlesid töövaidluskomisjonilt nende vahel sõlmitud kompromissilepingu kinnitamist. Töövaidluskomisjon leidis, et erinevalt kohtust, ei näe kehtiv seadusandlus ette töövaidluskomisjonil võimalust kinnitada töövaidluse poolte vahel sõlmitud kompromissilepinguid. Seega, tulenevalt nimetatud lepingu sisust, milles pooled on oma tahte selgelt väljendanud, on võimalik seda lepingut tõlgendada Avaldaja poolt oma nõude osalise muutmisena, s.o. töötasu väljamõistmise nõude vähendamise ja teistest nõudest loobumise avaldusena. ITVS § 15 lõige 2 punkt 1 kohaselt töövaidluskomisjon lõpetab asja menetluse, kui Avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest, üksikutest nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobutud nõuetes.

Töövaidluskomisjon lahendas antud olukorra järgnevalt: mõistis välja Avaldaja kasuks saamata jäänud töötasu, mille väljamaksmine toimub vastavalt pooltevahelisele kokkuleppele osaliselt ning lõpetas menetluse Avaldaja nõuetes tunnistada tühiseks töölepingu ülesütlemine ja kasutamata puhkuse hüvitise osas.

Autori arvates peab olema ITVS-s eraldi reguleeritud võimalus kinnitada vaidluspoolte vahelist kompromissi, mis oma juriidiliselt jõult vastaks kohtulikule kompromissile ehk oleks täitedokumentideks täitemenetluses. Lihtkirjalik kompromissileping ei ole täitedokument, sellega ei saa pöörduda kohtutäituri poole. Töövaidluste statistika kohaselt esineb üldise tendentsina töövaidluskomisjonides üle Eesti asjaolu, et järjest vähem töövaidluskomisjoni otsuseid täidetakse vabatahtlikult. Töövaidluskomisjoni otsus on juriidilise jõu poolest võrdne kohtuotsusega. Töövaidluskomisjon lisab jõustumismärkeid otsustele aina rohkem, et sundtäitmist taotlev pool saaks pöörduda kohtutäituri poole⁴⁹. Lisaks peab olema ITVS-s

⁴⁹ Ülevaade 2012 a. töövaidlustest (viide 26), lk 5.

võimalus töövaidluskomisjonil töövaidluse menetluse lõpetamine pooltevahelise kompromissi sõlmimisega. See hoiaks kokku aega, vaidlus lõpeb kiiremini, vaidluspoolte kulud on väikesemad, otsust on võimalik kiiremini täita ja mis kõige olulisem - lahendatakse tüliküsimus.

2.5 Nõude piiride määratlemine kohtus

Töövaidlust algatav isik võib pöörduda individuaalse töövaidluse lahendamiseks kas töövaidluskomisjoni või kohtusse. Töövaidluskomisjon ei ole töövaidluse lahendamiseks kohustuslik alginstant⁵⁰. Töövaidluskomisjoni otsusega mitterõustumisel võivad vaidlevad pooled pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks maakohtusse ühe kuu jooksul, arvates töövaidluskomisjoni otsuse ära kirja saamise päevale järgnevat päevast. Kui töövaidluskomisjonis töövaidluse algatanud isik ei ole töövaidluskomisjoni otsusega rahul, võib ta esitada hagi üksnes samad nõuded, mis ta esitas töövaidluskomisjonile. Kui kohtusse pöördub isik, kelle vastu töövaidluskomisjonis töövaidlus algatati, loetakse töövaidluskomisjonile esitatud avaldus hagiavalduseks ja vajadusel annab kohus pooltele tähtaja avalduse esitamiseks hagimenetluses ettenähtud vormis oma seisukohtade täiendavate tõendite esitamiseks⁵¹. Kohtusse pöördumise vormiks on hagiavaldus, mitte kaebus töövaidluskomisjoni otsuse peale (ITVS § 24 lõige 2). Kohus ei kontrolli mitte töövaidluskomisjoni otsust, vaid lahendab töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagimenetluses algusest peale. Kohus vaatab läbi sama vaidluse, mille vaatas läbi töövaidluskomisjon.

Praktikas esineb probleeme, kus kohtud on jätnud hagiavalduse läbi vaatamata, kuna ei ole esitatud hagi aluseks olevaid samasid asjaolusid, mis töövaidluskomisjonis. Hagi võib esitada üksnes samad nõuded, mis esitati töövaidluskomisjonile. Töövaidluskomisjonile esitatavas avalduses peab olema toodud selge nõue, nõude aluseks olevas asjaolude kirjeldamine ja nõuete täiendavate tõendite nimetamine (ITVS § 14). Need on põhiküsimustes samad nõuded, mida esitab TsMS hagiavaldusele. ITVS § 24 lõige 5 kohaselt loetakse töövaidluskomisjonile esitatud avaldust hagiavalduseks, kuid kohus võib anda vajaduse korral pooltele tähtaja avalduse esitamiseks hagimenetluses ettenähtavas vormis, oma seisukohtade täiendavaks põhjendamiseks ja täiendavate tõendite esitamiseks. Riigikohtu tsiviilkolleegium on arvamisel, et kohtu selgitamiskohustus on oluline, sest ITVS § 24 lg 7 kohaselt jätab kohus hagi läbi vaatamata, kui tema nõudmisi ei järgita, ning sel juhul töövaidluskomisjoni otsus vaidlustatud ulatuses ei jõustu. ITVS § 24 lg 7-s sätestatud võimalust jätta hagi läbi

⁵⁰ I-M. Orgo, M.Muda, G.Tavits, T. Treier. Tööõigus. Loengud. Tallinn 2006, lk 233.

⁵¹ ITVS § 4 lõige 2, § 24 lõige 1, § 24 lõige 3 teine lause ja § 24 lõige 5.

vaatamata saab rakendada vaid neil juhtudel, mil töövaidluskomisjoni esitatud avaldus oli selliste (oluliste) puudustega, mis ei võimalda seda avaldust hagimenetluses TsMS-i kohaselt menetleda⁵².

Teiseks probleemkohaks on töövaidluskomisjoni otsuse jõustumine olukorras, kus töövaidluskomisjon on rahuldanud osaliselt töötaja (avaldaja) hüvitise nõude ning tööandja esitab avalduse töötaja nõude läbivaatamiseks kohtumenetluses. Osalt on leitud, et tööandjalt ei ole võimalik välja mõista rohkem, kui mõisteti välja töövaidluskomisjoni otsusega, osalt aga, et kohus ei ole seotud töövaidluskomisjoni otsusega hüvitise suuruse osas. See probleem võib olla tingitud ITVS § 24 ja § 25 regulatsiooni mitmetimõistetavusest. ITVS § 24 lg 4 järgi võib teine pool esitada kohtule taotluse, et kohus vaataks töövaidluskomisjonile esitatud avalduse läbi hagimenetluse korras hagina, seda ka töövaidluskomisjonile esitatud avalduse osalise rahuldamise korral. Sellest võib järeldada, et kohus vaatab töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagina läbi, sõltumata selle rahuldamise ulatusest töövaidluskomisjonis⁵³. Sellises olukorras saab rääkida töövaidluskomisjoni otsuse osalisest jõustumisest ITVS § 25 lg 1 teise lause mõttes üksnes osas, mis ei ole seotud nende hageja esitatud nõuetega, mille läbivaatamist kohtus soovib⁵⁴.

Nõuete piiride määratlemisel on vaidlusi tekitanud ka olukord, kus hageja on kohtus oma esialgseid nõudeid (töövaidluskomisjonile esitatud nõudeid) oluliselt suurendanud ja laiendanud. Riigikohus leiab, et eelkõige võib hageja töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel muuta kohtumenetluses hagi mitteolulises osas viisil, mida ei saa lugeda hagi muutmiseks TsMS § 376 lg 1 mõttes. Kuigi TsMS § 376 lg 5 p2 järgi ei loeta hagi muutmiseks nõuete suurendamist ega laiendamist, on kolleegiumi arvates selle sätte mõtteks lubada siiski üksnes ebaolulisi muudatusi nõude suuruse ja hagi aluseks olevate asjaolude osas. Nõude olulise suurendamise ja laiendamise korral on tegemist hagi muutmiselega TsMS § 376 lg 1 mõttes. Selliste nõuete esitamine ei ole ITVS § 24 lg 3 teise lause järgi töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel kohtus enam lubatav⁵⁵. Riigikohus juhib eeltoodud otsuses tähelepanu sellele, et kõik hageja esitatud uued asjaolud ja nõuded on käsitletavad iseseisva hagiavaldusena, mille menetlemisest kohtud keelduda ei saa.

Analüüside eeltoodut järeldab autor, et probleemid nõuete piiride määratlemisel kohtus on tekkinud eelkõige ITVS paragrahvide 24 ja 25 mitmeti mõistetavusest. Autor on seisukohal,

⁵² RKTkm 3-2-1-139-06 p10.

⁵³ RAKE. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. 2013 (viide 30), lk 11.

⁵⁴ RKTkm 3-2-1-6-11 p13.

⁵⁵ RKTkm 3-2-1-48-08 p14.

et ITVS-s tuleb täpsustada sätteid, mis puudutavad töövaidluskomisjoni otsuse jõustumist. Kui töövaidluskomisjon on rahuldanud nõude ning sama töövaidluse kohta tehakse kohtusse hagiavaldus, siis jõustub töövaidluskomisjoni otsus osas, mida kohtusse pöördunud pool ei ole vaidlustanud.

Autori arvates peavad õigusselguse ja –kindluse huvides töövaidluskomisjonid lähtuma oma töös TsMS-s sätestatud põhimõtetest ning need peaks olema ITVS-s, kuna oma olemuselt kuuluvad töövaidlused tsiviilõiguse valdkonda. Töövaidluste lahendamise korra reguleerimine eraldi üldisest tsiviilkohtumenetlusest on tingitud tööasjade lahendamise eripärast. Töövaidlused on oma sisult vaidlused, mille lahendamisega ei anna väga kaua oodata. Töövaidluste menetluskord peab olema lihtne ja reguleeritud ühe õigusaktiga. ITVS-s tuleb välja töötada eraldiseisvad ja ammendavad menetlusnormid töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. Autor leiab, et vaidluspoolte õigused pole piisavalt kaitstud, kui kasutatakse läbisegi erinevaid seaduseid ning lisaks raskendab see vaidluspooltel oma õiguste mõistmist ja efektiivset kasutamist.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli leida vastus küsimusele, kas töövaidluskomisjoni tööd reguleerivas individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses on menetluskord ammendavalt reguleeritud, et võimaldada isikutel oma õiguseid täies osas kaitsta.

Autor analüüsis töö eesmärgi saavutamiseks töövaidluskomisjoni erinevaid võimalikke õiguslikke seisundeid. Õigusliku seisundi tuvastamine on oluline töövaidluskomisjonide töövaidluste lahendamisel kasutatavate menetlusnormide kindlaks tegemiseks. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse kohaselt on töövaidluskomisjoni näol tegemist sõltumatu kohtueelse organiga. Seadusest aga ei selgu, kas töövaidluskomisjoni näol on tegemist vahekohtu, lepitus- või vahendusorgani, õigust mõistva või õigusmõistmise funktsiooni täitva organiga või mingi muu organiga.

Autor analüüsis käesolevas töös töövaidluskomisjoni erinevust vahekohtust, lepitus- ja vahendusorganist. Töövaidluskomisjoni pädevus ja menetluskord vaidluste lahendamisel on vahekohtuga sarnane, kuid erinevuseks on võimalus pöörduda samas asjas täiendavalt ka kohtu poole. Vahekohtu puhul selline võimalus puudub. Eeltoodu põhjal järeldas autor, et töövaidluskomisjoni näol ei ole tegemist vahekohtuga.

Lepitusmenetlus on vabatahtlik, kus lepitusorganid suunavad vaidluspooli kokkuleppele ja omavad õigust kokkuleppeid kinnitada. Kokkulepped muutuvad sundtäidetavaks. Töövaidluskomisjonides ei toimu vaidluspoolte lepitamist, vaid seal lahendatakse vaidlused. Vahendaja teeb vaidluse kohta mittesiduva soovitusel või otsusel. Vahendus- või lepitusmenetluses vaidlust aga ei lahendata, vaid üritatakse pooli suunata vaidlust lahendama kokkuleppele ja kokkuleppe kinnitada. Töövaidluskomisjon teeb vaidluse kohta otsusel, mis võib olla ka viivitamata täidetav. Seega pole töövaidluskomisjon ka vahendusorgan ega lepitusorgan.

Riigikohus leidis, et töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus. Töövaidluskomisjon on haldusorgan.

Eesti Vabariigi Põhiseaduse kohaselt mõistab õigust ainult kohus. Lause „Õigust mõistab ainult kohus“ tähendab seda, et lõppastmes otsustab vaidlusküsimuse kohus. Töövaidluskomisjonidele on antud õigusemõistmise funktsioon, tema otsused ei ole lõplikud ja neid on võimalik kohtus vaidlustada. Lõppastmes otsustab vaidlusküsimuse üle siiski kohus.

Analüüsid esinevad võimalikke töövaidluskomisjonide õiguslike seisundeid jõudis autor järelduseni, et töövaidluskomisjonid on kohtueelsed õigumõistvat funktsiooni täitvad haldusorganid, mis tegutsevad analoogselt kohtuga.

Et jõuda töö eesmärgile lähemale, uuris autor, milliste menetlusnormidega on reguleeritud töövaidluskomisjonis vaidluste lahendamise kord.

Põhiseaduse kohaselt peab töövaidluste lahendamise kord olema reguleeritud seadusega. Töövaidluskomisjonid tegutsevad individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse alusel töövaidlusi lahendavate organitena paralleelselt kohtutega. Analüüsid leidis autor, et poolte õigused ja kohustused on ITVS-s reguleeritud minimaalselt. ITVS ei sätesta töövaidluste lahendamiseks vajalikku korda ulatuses, mis võimaldaks isikutel oma õigusi täies osas kaitsta. Autor tõi olulisemad puudused ITVS-s: puudub regulatsioon tõendite väljanõudmiseks; puudub regulatsioon pooltevahelise kokkuleppe kinnitamiseks ja menetluse lõpetamiseks kompromissi korral; ei sätesta *expressis verbis* võimalust töövaidluskomisjonis vajadusel, kui individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses vastav regulatsioon puudub, rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid; puuduvad sätted toimikuga tutvumiseks, ärakirja saamiseks, puudub istungi protokollimise kord ja nõuded, puuduvad sätted istungi avalikkuse kohta; puudub menetluskirjelduste kättetoimetamise regulatsioon.

Töövaidluskomisjoni tööd reguleerivad Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud Töövaidluskomisjoni põhimäärus, millega määratakse kindlaks töövaidluskomisjonide moodustamine ja töökord ning Tööinspektsiooni peadirektori käskkirjaga kehtestatud "Töövaidluse menetluse töökord", mis reguleerib töövaidluskomisjoni töövaidluse lahendamise seotud asjaajamist.

Uurides eelnimetatud õigusnorme leidis autor, et nendes ("Töövaidluskomisjoni põhimäärus" ja "Töövaidluse menetluse töökord") on reguleeritud ka individuaalse töövaidluse menetluskord: komisjoni istungi ettevalmistamine, töövaidluskomisjoni protokollile esitatavad nõuded, töövaidluskomisjoni otsuse vastuvõtmine, õigus vajadusel nõuda täiendavaid tõendeid ja toimikuga tutvumise õigus. Autor jõudis seisukohale, et tulenevalt töövaidluste spetsiifilisusest ning asjaolust, et tsiviilkohtumenetluse norme töövaidluskomisjonides ei rakendata, peavad töövaidluste lahendamiseks vajalikud menetlusreeglid olema reguleeritud individuaalse töövaidluse lahendamise seadusega. Autor ei pea õigeks ega ka põhjendatuks, et töövaidluste lahendamist reguleerivad menetlusnormid on laiali paisatud erineva jõuga õigusaktide vahel. Õigusselguse ja tõhusama poolte õiguste

realiseerimise huvides peavad menetlusnormid olema detailsemad ja ühiselt mõistetavad ning reguleeritud üksnes individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses.

Teises peatükis analüüsis autor töövaidluskomisjoni töövaidluste lahendamisel menetluses esinevaid kitsaskohti ja kasutas võrdluseks Suurbritannia töövaidluste lahendamist antud küsimustes.

Töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise kohta. Riigikohus on olnud antud küsimuses eri aegadel erinevatel arvamustel. Riigikohus leidis otsuses 3-2-1-10-03, et seadusandja soov on, et töövaidluskomisjonid lähtuvad ITVS-s vastava regulatsiooni puudumisel tsiviilkohtumenetlust reguleeriva seaduse sätetest. Samas, Riigikohtu kohtumääruse 3-2-1-127-07 kohaselt on seadusandja soovinud tsiviilkohtumenetluse seadustiku kohaldamist individuaalsete töövaidluste lahendamisel üksnes kohtumenetluses, kuivõrd töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus. Töövaidluskomisjon on haldusorgan ja tuleb kohaldada haldusmenetluse seadust. Praktikast on töövaidluskomisjonid menetluslike probleemide lahendamiseks kasutanud nii haldusmenetluse seaduse, halduskohtumenetluse seadustiku kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku norme. Autor ettepanekuks on, et ITVS-s tuleb välja töötada eraldiseisvad ja ammendavad menetlusnormid töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. Sellega säilitavad töövaidluskomisjonid oma eesmärgi vähendada kohtute koormust, lahendada töövaidlusi kiiresti, töötajate jaoks võimalikult väikeste kulutustega ja lihtsate protseduurireeglitega.

Töövaidluskomisjon jõuab vaidlusküsimuse lahenduseni tõendite hindamise kaudu. Vaidluspooltel peab olema võrdne võimalus oma väiteid ja vastuväiteid põhjendada ja tõendada. Erinevalt kohtutest puudub töövaidluskomisjonidel aga õigus vastaspoolelt tõendeid välja nõuda, mis teeb otsuse aluseks olevate asjaolude väljaselgitamise keeruliseks. Töösuhetega seotud dokumentatsioon, mida on tarvis otsuse tegemiseks on tavaliselt tööandja valduses, kes ei pruugi olla huvitatud tõendite avaldamisest. Erinevalt Eesti töövaidluskomisjonist on Suurbritannia töötribunali menetluses reguleeritud dokumentide ja tõendite väljanõudmine teiselt poolelt. Töötribunalil on õigus väljastada order vaidlust puudutava informatsiooni või dokumentide välja nõudmiseks.

Autor jõudis järeldusele, et ITVS regulatsiooni tuleb täiendada viisil, et töövaidluskomisjonid saavad õiguse välja nõuda tõendeid, mis on vajalikud otsuse tegemiseks. Tõendite väljanõudmise õigus võiks olla analoogne TsMS-s sätestatuga.

ITVS-s on reguleeritud võimalus vaidluse pooltel lahendada vaidlusküsimus enne töövaidlusorganisse pöördumist omavahelise kokkuleppe korras. Töövaidluskomisjonid ei kinnita pooltevahelisi kompromisslepinguid ning neile pole antud võimalust lõpetada töövaidluse menetlust kokkuleppe saavutamisel. Suurbritannias on töötribunalis töövaidluste lahendamise menetluse ajal ette nähtud kindel lepitusperiood, mille jooksul tegeleb vaidluspooltega töövaidluse lahendamisega ACAS-i sõltumatu lepitusametnik. Samal ajal menetlust töötribunalis ei katkestata. ACAS-s läbiviidud menetluse tulemusena saavutatud kokkuleppe on vaidluspooltele siduv. ACAS vahendusel sõlmitud kokkulepe vormistatakse kirjalikult. Juhul kui üks vaidluspool ei ole nõus kokkuleppest kinni pidama, siis saab vaidluspoolte vahel sõlmitud kompromisslepingut pöörata sundtäitmisele läbi tsiviilkohtu täitevametniku (kohtutäituri).

Autor jõudis järeldusele, et ITVS regulatsiooni tuleb täiendada andes töövaidluskomisjonidele võimalus kinnitada vaidluspoolte vahelist kompromissi, mis oma juriidiliselt jõult vastaks kohtulikule kompromissile (oleks täitedokumentideks täitemenetluses). Lisaks tuleb täiendada ITVS sätteid menetluse lõpetamise osas, tuleb juurde lisada võimalus menetluse lõpetamiseks pooltevahelise kompromissi sõlmimisel. Kompromissi saavutamisel hoitaks kokku aega, vaidluspoolte kulud on väikesemad, otsust on võimalik kiiremini täita ja mis kõige olulisem - lahendatakse tüliküsimuse.

Töövaidluskomisjoni otsuse jõustumisega on probleeme tekkinud olukorras, kus töövaidluskomisjon on rahuldanud osaliselt töötaja hüvitise nõude ning tööandja esitab avalduse töötaja nõude läbivaatamiseks kohtumenetluses. Osalt on leitud, et tööandjalt ei ole võimalik välja mõista rohkem, kui mõisteti välja töövaidluskomisjoni otsusega, osalt aga, et kohus ei ole seotud töövaidluskomisjoni otsusega hüvitise suuruse osas. Kohus vaatab töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagina läbi, sõltumata selle rahuldamise ulatusest töövaidluskomisjonis. Sellises olukorras saab rääkida töövaidluskomisjoni otsuse osalisest jõustumisest.

Autor on seisukohal, et ITVS-s tuleb täpsustada sätteid, mis puudutavad töövaidluskomisjoni otsuse jõustumist. Kui töövaidluskomisjon on rahuldanud nõude osaliselt, siis jõustub otsus osas, mida kohtusse pöördunud pool ei vaidlustanud.

Autori arvates peavad õigusselguse ja –kindluse huvides töövaidluskomisjonid lähtuma oma töös TsMS-s sätestatud põhimõtetest, kuna oma olemuselt kuuluvad töövaidlused tsiviilõiguse valdkonda. Töövaidluste lahendamise korra reguleerimine eraldi üldisest tsiviilkohtumenetlusest on tingitud tööasjade lahendamise eripärast. Töövaidlused on oma sisult vaidlused, mille lahendamisega ei anna väga kaua oodata. Töövaidluste menetluskord peab olema lihtne ja reguleeritud ühe õigusaktiga. ITVS-s tuleb välja töötada eraldiseisvad ja ammendavad menetlusnormid töövaidluskomisjonide menetluse läbiviimiseks. Autor leiab, et vaidluspoolte õigused pole piisavalt kaitstud, kui kasutatakse läbisegi erinevaid seaduseid ning lisaks raskendab see vaidluspooltel oma õiguste mõistmist ja efektiivset kasutamist.

Bakalaureusetöös teostatud analüüsi ja võrdluse tulemusena väidab autor, et töövaidluskomisjonid on kohtueelsed õigusemõistmise funktsioone täitvad haldusorganid ja peavad lähtuma töövaidluste lahendamisel üksnes ITVS-st. ITVS regulatsioon vajab täiendamist, et võimaldada isikutel oma õiguseid täies osas kaitsta.

RESÜMEE

LEGAL STATUS OF LABOUR DISPUTE COMMITTEE AND PROBLEMS OCCURRING IN THE PROCEDURES

The aim of this thesis is to find out if the procedure in the Individual Labour Dispute Resolution Act (ILDRA) that regulates the work of the labour dispute committee is sufficiently regulated, so the people have the possibility to fully protect their rights.

In order to reach the aim set, the author analyses the different possible legal statuses of the labour dispute committee. Establishing the legal status is important to specify the procedural provisions used by the labour dispute committee for resolving the labour disputes. Pursuant to the ILDRA, the labour dispute committee is a pre-trial independent body. However, the law does not specify if the labour dispute committee is an arbitral tribunal, conciliation or mediation body; is it a body that administers justice or has the function of administration of justice, or some other body.

The jurisdiction of labour dispute committee is similar to that of the arbitral tribunal, but the difference is the possibility to turn to court with the same matter. In the case of arbitral tribunal, there is no such possibility. On the basis of the foregoing, the author concludes that the labour dispute committee is not an arbitral tribunal.

Conciliation procedure is optional, in case of which the conciliation bodies guide the parties of the dispute and have the power to confirm agreements. The agreements will become to be compulsory executed. In the labour dispute committees there is no conciliation, but the disputes will be resolved.

The intermediary makes a non-binding recommendation or decision on the dispute. However, in the mediation or conciliation procedure, the dispute is not resolved, but the parties are guided to resolve the dispute by an agreement and to confirm the agreement. Labour dispute committee makes a decision on the dispute, which can also be immediately enforceable. Thus, the labour dispute committee is neither a mediation nor conciliation body.

The Supreme Court found that labour dispute committee is not a judicial body and its decision is not a judgment. Labour dispute committee is an administrative authority.

According to the Constitution of the Republic of Estonia, only court administres justice. The phrase "Justice shall be administered solely by the Court" means that a dispute is decided in

its final stage by the court. Labour dispute committee has the function of administration of justice, its decisions are not final and can be contested in court. The court decides the dispute in its final stage.

Analysing the different legal statuses of the Labour dispute committee, the author concludes that the labour dispute committees are pre-trial administrative authorities with the function of administration of justice that act similarly to the court.

In order to reach the aim of the work, the author examines the procedural provisions that regulate the resolving of disputes in the labour dispute committee.

According to the constitution, the order of resolution of labour disputes must be regulated with law. Based on the ILDRA, the labour dispute committees work as the bodies resolving labour disputes parallel to the court. As a result of the analysis, the author finds that the rights and obligations of the parties are only minimally regulated with the ILDRA. The ILDRA does not provide enough regulation for resolving the labour disputes so the people could protect their rights in full. The author names the most significant weaknesses of the ILDRA: no regulation for reclamation of evidence; no regulation for confirmation of agreement between the parties in case of a compromise; does not provide *expressis verbis* possibility in labour dispute committee to apply the provisions of Code of Civil Procedure in case the ILDRA lacks the necessary regulation; no provisions for accessing the file, receiving true copy; no requirements for minutes of committee meeting, no provisions for the accessibility of meeting; no regulation for delivery of procedural documents.

The work of the labour dispute committee is regulated by the Statutes of Labour Dispute Committee approved by the Government, by which the establishment of the labour dispute committees and rules of procedure are specified, and by Rules of Procedure of Labour Dispute Procedure established with the directive by the Director General of the Labour Inspectorate, that regulates the labour dispute committee proceedings related to resolving the labour disputes.

As a result of the analysis, the author finds that both the Statutes of Labour Dispute Committee and Rules of Procedure of Labour Dispute Procedure regulate the procedure of individual labour dispute: preparation of the committee meeting, requirements for minutes of committee meeting, labour dispute committee passage of a resolution, right to reclaim further evidence and to access the file. In the author's opinion, regarding the specific nature of a labour dispute, the necessary rules of procedure should be regulated by the ILDRA, since the

procedural provisions of civil proceeding are not applied in labour dispute committees. The author does not approve the fact that the procedural provisions regulating the resolving of labour disputes are scattered among legislations with varying force. For legal clarity and effective realisation of rights of both parties, the procedural provisions should be more detailed and clear and regulated solely by the ILDRA.

In the second chapter, the author analyses the procedural activities of labour dispute committee.

Labour dispute committees have no uniform practice to engage procedural provisions. The Supreme Court has also had different opinions on the matter at different times. In judgment 3-2-1-10-03, the Supreme Court found that according to the legislator's wish, in case the ILDRA lacks the necessary regulation, the labour dispute committees should act pursuant to the provisions of Code of Civil Procedure. At the same time, according to Supreme Court ruling 3-2-1-127-07 the legislator has wished for the application of provisions of Code of Civil Procedure in resolving individual labour disputes only in judicial proceedings, because labour dispute committee is not a judicial body and its decision is not judgment. Labour dispute committee is an administrative authority and Administrative Procedure Act should be applied. In practice, the labour dispute committees have applied provisions of Administrative Procedure Act, Code of Administrative Court Procedure and Code of Civil Procedure for resolving procedural problems.

The author proposes that separate and exhaustive procedural provisions for labour dispute committee procedures should be developed in the ILDRA. With this, the labour dispute committees would preserve their aim to reduce the workload of the courts, resolve labour disputes quickly and with minimum expenses and simple procedure rules for the employees.

Labour dispute committee resolves the problems through evaluations of evidence. Both parties to a dispute should have equal opportunity to justify and prove their arguments and objections. Differently from courts, the labour dispute committees do not have the right to reclaim evidence from counterparty, which makes it difficult to specify the matters on which the decision will be based. The author concludes that the regulations of ILDRA should be amended so the labour dispute committees would have the right to reclaim evidence necessary for the decision making. The right for reclamation of evidence should be similar to that provided by the Code of Civil Procedure.

The ILDRA provides a regulation for the parties in dispute to solve the problem on mutual agreement before turning to labour dispute body. Labour dispute committees do not confirm the compromise agreements between parties and they have not been given the option to terminate the proceeding when agreement is reached. The author concludes that the ILDRA regulation should be amended by giving the labour dispute committees the option to confirm mutual compromise agreements that would have the same legal force as judicial compromise (serve as an execution document in execution proceeding). Additionally, the provisions for termination of proceeding should be amended in the ILDRA, with the option to terminate the proceeding on compromise. A compromise would spare time and expenses, also the decision could be made faster and most importantly, the problem would be solved.

The ambiguity of the ILDRA regulation has caused problems in court with specification of claim limits. The courts have refused to hear a claim because the same facts that the filed action is based on, that were presented to the labour dispute committee, have not been presented in court. The parties must understand that if the court refuses to take cognisance of an action then the part of the decision of the labour dispute committee, regarding the issue that was contested in court, will not be enforced.

The problems with enforcement of the labour dispute committee decision have also occurred when the labour dispute committee has partially satisfied the employee's claim for compensation and the employer applies for hearing of claim. Partially it is found that it is not possible to order more from the employer than is already ordered with the labour dispute committee's decision, but partially it is also found that the court is not bound with the labour dispute committee's decision regarding the amount of compensation. The court will hear the claim in the proceeding of an action despite the range of its satisfaction in the labour dispute committee. Such a situation means partial enforcement of the labour dispute committee's decision.

The author finds that the provisions regarding the enforcement of decisions of labour dispute committee should be specified in the ILDRA. If labour dispute committee has partially satisfied the claim, then the part of decision not contested by the opposing party will be enforced.

As a result of the analysis and comparison conducted in the bachelor thesis, the author states that labour dispute committees are pre-trial administrative authorities with the function of administration of justice and must act solely pursuant to ILDRA when resolving labour

disputes. The ILDRA regulation needs amends in order to ensure that people can fully protect their rights.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. Guidance on the Acas conciliation service. <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=356> (17.05.2013).
2. Justiitsministeerium. I ja II astme kohtute statistilised menetluseandmed 2011a. kokkuvõte. Kohtute statistika. Kättesaadav võrgus aadressil <http://www.kohus.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=56683/Kohtute+menetlusstatistika%2C+2011.a+kokkuv%F5te.pdf> (12.05.2013).
3. Karjane, R. 10 aastat töövaidluskomisjone. EML ajakiri MaksuMaksja. 2006 nr 6. Kättesaadav võrgus aadressil: <http://www.maksumaksjad.ee/modules/smartsection/item.php?itemid=469> (12.05.2013).
4. Kõve, V. Tsiviilkohtumenetluse kiirendamise võimalused ja nendega seotud ohud. Juridica, 2012, nr 9.
5. Kõve, V. Tsiviilvaidluste kohtuvälisest lahendamisest Eestis. Juridica 2005, nr III.
6. Merimaa, M. Menetluse põhimõtted ja tõendamine tsiviilkohtumenetluses. Doktoriväitekirja autoreferaat. Tallinn 2008.
7. Ministry of Justice. Employment Tribunal guidance: <http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment> (17.05.2013).
8. Nuuma, P. Sissejuhatus menetlusõigusesse. Võrguteavik. Tallinn 2012. Kättesaadav võrgus aadressil: <http://digi.lib.ttu.ee/i/?820> (12.05.2013).
9. Orgo, I.-M., Siigur, H. Tööõigus. Loengud. Tallinn 2006.
10. Pärk, J. (koostaja). Kuidas lahendada töövaidlusi. Tallinn 2002.
11. Raidve, H. Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi?. Äripäev 2008.
12. Raidve, H. Kohtulahendid tööõiguses. Tallinn 2008.
13. Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund. Magistritöö. Tallinn 2010. Kättesaadav võrgus aadressil http://dSPACE.utlib.ee/dSPACE/bitstream/handle/10062/15198/raidve-kostenok_heli.pdf?sequence=1 (12.05.2013).
14. Rohtla, T., Kruusmaa, T. Töövaidluste lahendamine. Näited ja kommentaarid. Tallinn 2005.

15. Tarros, K. Kompromiss Eesti kohtupraktikas: olemus ja probleemistik. *Juridica* 2008 nr X.
16. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Koostajad: Haljasmäe, R., Hallemaa, R., Krilli, K., Liin, V-P., Tavits, G., Espenberg, K. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne Töövaidluste analüüs 2013. Kättesaadav võrgus aadressil http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste_anal%C3%BC%C3%BCs_1%C3%B5ppraport.pdf (12.05.2013).
17. The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004, http://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/1861/pdfs/uksi_20041861_en.pdf (17.05.2013).
18. Truuväli, E.-J., Kask, O., Lehis, L., Lindpere, H., Lõhmus, U., Madise, Ü., Merusk, K., Narits, R., Olle, V., Pöld, J., Schneider, H. Eesti Vabariigi põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2008.
19. Tööinspeksioon. Ülevaade 2012a. töövaidlustest http://www.ti.ee/public/files/TVK_2012.pdf (12.05.2013).
20. Tööinspeksiooni poolt koostatud statistika, Kättesaadav võrgus aadressil http://www.ti.ee/public/files/TV_2011.pdf (12.05.2013).

KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL

21. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349. Viimased muudatused 22.07.2011 RT I, 27.04.2011, 2.
22. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. 13.03.1996, RT II 2000, 11, 57. <https://www.riigiteataja.ee/akt/78154> (12.05.2013).
23. Halduskohtumenetluse seadus. RT I, 23.02.2011, 3. Viimased muudatused 10.10.2012 - RT I, 25.10.2012, 1.
24. Haldusmenetluse seadus. RT I 2001, 58, 354. Viimased muudatused 01.01.2012 - RT I, 23.02.2011, 3.
25. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. RT I 1996, 3, 57. Viimased muudatused 20.07.2011 – RT I, 30.06.2011, 5.
26. Lepitusseadus. 18.11.2009, RT 2009,59,385.
27. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. RT I 2005, 26, 197. Viimased muudatused 20.03.2013 - RT I, 05.04.2013, 1.
28. Tööinspektsiooni põhimäärus. Tööinspektsiooni põhimäärus. Vastu võetud Sotsiaalministri 17.10.2007 määrusega 67, jõustunud 1.02.2008. RTL 2007, 80, 1382. Viimased muudatused 01.12.2010. RT I, 29.10.2010, 11.
29. Töövaidluskomisjoni põhimäärus. Kinnitatud Vabariigi Valitsuse määrusega nr 246. RT I 2003, 63, 422.
30. Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487. Viimased muudatused 15.04.2013 - RT I, 05.04.2013, 1.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

31. Riigikohtu kohtuotsus nr 3-2-1-10-03 (*Sirje Liiveti ja Eha Kikase kassatsioonkaebus Tartu Ringkonnakohtu 04.10.2002 otsusele Võru linna hakis Sirje Liiveti ja Eha Kikase vastu töölepingute lõpetamise õiguse tunnustamiseks ja hüvitiste mittemaksmiseks ning Sirje Liiveti ja Eha Kikase vastuhagides töölepingute lõpetamise ebaseaduslikuks tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks.*) - kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=222466863> - RT III 2003, 17, 163 (12.05.2013).
32. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtumäärus nr 3-2-1-127-07 (*OÜ Duvelin Invest määruskaebus Tartu Ringkonnakohtu 31.08.2007. a määrusele Kalle Roio hakis OÜ Duvelin Invest vastu töövaidluses*) – kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-127-07> (12.05.2013).
33. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtumäärus nr 3-2-1-48-08 (*Priit Rannaste määruskaebus Tallinna Ringkonnakohtu 04.01.2008. a määrusele Priit Rannaste hakis OÜ Pulp vastu puhkepäevadel töötatud päevade eest töötasu saamiseks*) - kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-48-08> (12.05.2013).
34. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-41-11 (*Kristo Kööp kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 13.12.2010. a otsusele Kristo Kööbi (Kööp) hakis Osaihing METROMAP vastu töövaidluses*) - kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-41-11>(12.05.2013).
35. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-6-11 (*Osaihing Ingermika määruskaebus Tallinna Ringkonnakohtu 18.10.2010. a määrusele Aleksei Zuiko hakis Osaihing Ingermika vastu hüvituse saamiseks*) - kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-6-11> (12.05.2013).
36. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-80-06 (*T.V kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 19.04.2006. a otsusele T.T pankrotihalduri Peeter Allikvere hakis T.V (V) vastu 06.11.2003. a kohtuliku kokkuleppe tühisuse tunnustamiseks ja 150 000 krooni tagasinõudmiseks pankrotivarasse.*) – kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-80-06> (12.05.2013).
37. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus nr 3-2-1-82-10 (*Piia Pärsik kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 15.04.2010. a otsusele Piia Pärsiku (Pärsik) hakis My Fitness OÜ vastu töölepingu lõpetamisest etteteatamise tähtajast*

puudujääva 22 tööpäeva eest hüvitise saamiseks, töölepingu lõpetamise ja tööraamatu kinnipidamise eest hüvitise saamiseks) - kättesaadav võrgus aadressil <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-82-10> (12.05.2013).

KASUTATUD MUUD ALLIKAD

38. Tööinspeksioon Ida Inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus nr 9.1-2/107-2010 (*I.M avaldus AS Vinni Spordikeskus vastu töölepingu ülesütlemise tuvastamise, vähem makstud töötasu, puhkusetasu ja hüvitise nõudes.*) - kättesaadav Tööinspeksioonile esitatava teabenõudega.
39. Tööinspeksioon Põhja Inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus nr 4.4-2/2609 (*Vastavalt kompromisslepingule töötasu 500EUR väljamõistmine.*) - kättesaadav Tööinspeksioonile esitatava teabenõudega.
40. Tööinspeksioon Põhja Inspeksiooni Töövaidluskomisjoni otsus nr 4.4-2/1854 (*Töölepingu ülesütlemine tühisuse tuvastamine ja hüvitis.*) - kättesaadav Tööinspeksioonile esitatava teabenõudega.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Age Berg (sünnikuupäev: 30.04.1983)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund ja menetluses esinevad probleemid.” mille juhendaja on Sirli-Kristi Käpa,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, _____ (kuupäev)