

Lugupeetud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Edastatud: info.mkm@mkm.ee

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE MTÜ annab tagasisidet töövaidluse lahendamise seaduse väljatöötamiskavatsuse kohta.

Lähtume seisukohast, et kuigi põhiseaduse § 146 kohaselt mõistab Eestis õigust kohus, täidavad töövaidluskomisjonid (TVK) praktikas samaväärset funktsiooni. TVK jõustunud otsus on täitedokument ja sellel on kohtuotsusega võrdne õigusjõud. Sellest tulenevalt peavad TVK juhatajate ametikohale kehtima kohtunike ja advokaatidega võrreldavad nõuded pädevusele, sõltumatusele ja töö kvaliteedile.

Pooldame TVK juhatajate värbamisprotsessi sisulist tugevdamist. Lisaks kaasuse lahendamisele ja vestlusele on põhjendatud kasutada teste, millega hinnatakse kandidaadi teadmisi tööõigusest, tsiviilõigusest, õiguse üldpõhimõtetest ja kohtupraktikast. See on eriti oluline, kuna kirjalikus menetluses lahendab töövaidlusi juhataja üksinda ning ka tavamenetluses ei ole kaasistujatel üldjuhul juriidilist ettevalmistust.

Toetame TVK juhatajate perioodilist hindamist ja töö kvaliteedi süsteemset tagamist. Otstarbekas on rakendada advokatuuri täiendusõppega sarnane mudel, kus juhatajad läbivad regulaarset erialast täienduskoolitust. Mõistlik on võimaldada osalemist ka advokatuuri koolitustel, eelkõige tsiviilkohtumenetlust ja kohtupraktikat käsitlevatel koolitustel.

Pooldame alustava TVK juhataja sisseelamise toetamist mentori abiga. Samas leiame, et kolmeaastane katseaeg on liiga pikk. Kuna TVK juhataja ametiaeg ei ole eluaegne, peab olema võimalik hinnata ametisse sobivust kogu ametiaja vältel ning oluliste vigade või korduvate põhjendatud kaebuste korral juhataja ametist vabastada ka muul ajal.

Me ei poolda lahendust, kus TVK juhataja ametist vabastamise ainuotsustusõigus oleks Tööinspeksioonil. Tööinspeksioon on järelevalveasutus ning Tööinspeksiooni peadirektori ega muude ametnike pädevusse ei kuulu töövaidluste lahendamine, seega ei ole ka kunagi hinnatud nende teadmisi ega kogemusi selliste vaidluste lahendamisel. Eeltoodust tulenevalt ei ole nende teadmised objektiivselt piisavad, et ainuisikuliselt otsustada TVK juhataja ametisse sobivuse üle. Selline korraldus seaks kahtluse alla töövaidluskomisjonide sõltumatuse. Ametist vabastamise otsus peab sarnaselt ametisse nimetamisega põhinema sõltumatu ja professionaalse komisjoni hinnangul, kuhu on kaasatud kohtute, advokatuuri ja akadeemilise ringkonna esindajad.

Samuti ei pea me põhjendatuks kasutada kohtusse pöördumise või nn „tühistatud otsuste“ statistikat TVK juhataja töö kvaliteedi hindamise alusena. Kohus lahendab töövaidluse hagimenetluses algusest peale ning sageli teistsugustele tõenditele ja asjaoludele tuginedes kui TVK. Seetõttu ei peegelda selline statistika juhataja töö tegelikku kvaliteeti.

Pooldame kavatsust anda töövaidluskomisjonidele pädevus lahendada ka tööõnnetusest, kutsehaigusest või tööst põhjustatud haigusest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse või surma tõttu tekkinud kahju hüvitamise vaidlusi. Need vaidlused on olemuslikult seotud töösuhte ja tööõigusega ning töövaidluskomisjon on nende lahendamiseks sobiv ja kättesaadav foorum.

Lugupidamisega

Kai Saard, PARE tegevjuht
PARE tööelu töörühm