|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium Teie: 17.10.2025 2-2/3595-1

[info@mkm.ee](mailto:info@mkm.ee) Meie: 4.11.2025 nr 1.1-7/2065-1

**Arvamuse andmine töövaidluse lahendamise seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule**

Oleme tänulikud, et kaasasite Tööinspektsiooni töövaidluse lahendamise seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamisprotsessi ning andiste võimaluse meie õigusnõunikele ja töövaidluskomisjoni juhatajatele (edaspidi TVK) kaasarääkimiseks.

Täname, et küsisite Tööinspektsioonilt arvamust töövaidluse lahendamise seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõule.

Oleme tutvunud eelnõu ja seletuskirjaga ja mõistame, et mitte kõik tööprotsessis tehtud ettepanekud ei ole peale pikka ja sisukat arutelu eelnõusse algsel kujul jõudnud kuid paraku on eelnõus siiski mõned teemad, mis vajavad meie hinnangul veel täiendamist või täpsustamist. Toome allpool välja muudatusettepanekute punktid, mida Tööinspektsiooni hinnangul oleks vaja täiendada või muuta:

Töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi TVLS) muudatusettepanek:

**3)**  *paragrahvi 2 lõiget 2 täiendatakse pärast sõna „hüvitamise“ sõnadega „ning tööjõumaksude maksmata jätmisest tuleneva“* osas toome välja TVK juhatajate tähelepaneku, mille kohaselt lisatakse seadusesse välistus, mille järgi ei lahenda töövaidluskomisjonid tööjõumaksudega seotud vaidlusi. Samas jääb sõnaselge lahenduseta küsimust, kas tööst põhjustatud haigestumisega (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, edaspidi TTOS § 23, TTOS § 14 lg 5 p 6) seotud vaidlused on TVK pädevuses või mitte. Võttes arvesse, et TvLS välistab tööõnnetuse ja kutsehaiguste tõttu tekkinud kahju hüvitamise vaidlused seoses vaidluse keerukuse ja pikaajalisusega, teeme ettepaneku sinna lisada ka tööst põhjustatud haigestumise tõttu tekkinud kahju hüvitise vaidlused. TVK juhatajate hinnangul ei ole tööst põhjustatud haigestumise tõttu tekkinud kahju hüvitise vaidluste puhul sarnaselt tööõnnetusest ja kutsehaigusest tingitud kahju hüvitamise vaidlusega tegemist lihtsa menetluse raames lahendatava vaidlusega (nt võib antud nõude lahendamine vajada eksperdi kaasamist) ning sellest johtuvalt teeme ettepaneku, et TvLS § 2 lg 2 loetellu lisatakse tööst põhjustatud haigestumine;

**4)** *paragrahvi 7 lõike 3 esimeses lauses asendatakse tekstiosa „80–100“ arvuga „80“* osas toome välja, et oleme TVK juhatajate palga, sh muutuvpalga teemal majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumiga korduvalt mõtteid vahetanud. Viimati tegime seda 01.09.2025 kirjas nr. 1.4-1/1697 kus muuhulgas väljendasime seisukohta, et vaieldamatult on inimese töötasul absoluutne ja kaheldamatu tähendus, see tähendab, et see on tööalase tegevuse kõige olulisem eesmärk kuid Tööinspektsioonina oleme jätkuvalt seisukohal, et asendustasu, tulemustasu vms maksmise võimaluse ettenägemine TVLS muudatusena ei ole pikemas perspektiivis lahenduseks olukorras kus TVK juhatajad muutuvad töövõimetuks, sest on tööga üle koormatud.

Märgime, et palgasüsteemi lihtsuse, selguse ja läbipaistvuse tõttu on oluline, et TVK juhataja saab seadusega kindlaksmääratud suuruses tasu enda põhikohustuste ehk siis oma töökoormuse eest. Selle eesmärgi täidab kavandatav muudatus asendada paragrahvi 7 lõike 3 esimeses lauses asendatakse tekstiosa „80–100“ arvuga „80“.

Leiame, et seadusega kindlaks määratud selgus annab TVK juhatajatele selge sõnumi kui suur on nende palk ja aitab välistada kahtlusi nende võimalikust Tööinspektsioonist sõltuvuses ning ühtlasi minimeeriks töötasuga seonduda võivaid korruptsiooniriske või (näilist)erapoolikust. Riigikohus on öelnud, et kohtunike palk peab olema piisav, et tagada nende sõltumatus, erapooletus ja asjatundlikkus ning et see kompenseeriks ka kohtuniku staatusest tulenevad kitsendused, nt piiratud võimaluse teha kohtunikutöö kõrval muud tööd. Seadusega fikseeritud palk aitab tagada, et välistatud on kohtunike manipuleerimine valitsuse poolt nende palga tõstmise, langetamise või selle tegemisega ähvardamise kaudu. Ühtlasi peavad kohtunikele antud kõrged isiklikud tagatised nagu ametipalk garanteerima selle, et nad ei toimiks õigust mõistes oma erahuvisid silmas pidades ((Riigikohtu lahend nr 5-17-43 p. 40-42).

Oleme arvamusel sarnased põhimõtted on ülekantavad ka TVK juhatajate palgakorraldusele ning seetõttu on mõistlik seaduse tasandil sätestada TVK juhatajatele üheselt mõistetav, selge ja läbipaistev palgakorraldus. Märgime, et TVK juhatajale on ette nähtud kõrgemad nõudmised kui kaasistujale (sh kõrgem haridusnõue, eriala spetsialistiks olemise nõue, st sisuliselt samad nõuded kui kohtunikele) ja tal on ka võrreldes kaasistujaga eriülesanded ning kehtiva seaduse kohaselt kõike seda peab kompenseerima talle seadusega garanteeritud palgakorraldus.

Leiame, et sellest eesmärgist lähtudes on sobimatu lisada seadusesse säte, mille kohaselt ministri volituse alusel ning kooskõlastatult Rahandusministeeriumiga TVK juhatajate palgajuhendi kehtestab Tööinspektsiooni peadirektor.

Eelnõu seletuskirja lk 5 on märgitud “ Muutuvpalga maksmise eeldused on üldjuhul: 1) ametniku ja ametiasutuse vahel kindlaks määratud teenistusülesannete täitmise kriteeriumid; 2) kriteeriumid on kokkulepitu kohaselt täidetud või ületatud.“

Juhul, kui seadusandja soovib ette näha TVK juhatajatele muutuvpalga maksmise võimalust, siis juhime tähelepanu võimalikele kitsaskohtadele: seaduse tasandil ei ole reguleeritud kes ja millises vormis TVK juhatajate teenistusülesannete täitmise kriteeriumid kehtestab ja kellega ning millises vormis need kokku lepitakse. TVK juhataja nimetab ametisse minister ehk siis avaliku teenistuse seaduse loogika kohaselt peaks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium olema ametiasutus, kes kehtestab ka kriteeriumid aga kõik kriteeriumid, millele TVK juhataja töö vastama peab, saavad ju olla sätestatud ainult seaduse tasandil. Ei ole mõistlik kehtestada ministeeriumil või Tööinspektsioonil näiteks kriteerium, mitu % töövaidlustest peab lõppema kompromissiga, sest fakt, kas vaidlus lõpeb kompromissiga või mitte, ei sõltu TVK juhataja sõna- ja veenmisoskusest vaid peab olema täielikult survevaba ning põhinema vastuvaidlematult ainult vaidlevate poolte vabal tahtel. Samuti ei näita TVK lahendite pele kohtusse pöördumiste arv TVK juhatajate töö kvaliteeti või kvaliteedi puudumist vaid see on täielikult normaalne nähtus demokraatlikus õigusriigis, et isikud pöörduvad kohtuvõimu poole. Vastasel juhul puuduks ju mõte ka kolmeastmelisel kohtusüsteemil. Töövaidluste lahendamise efektiivsus on seaduse tasandil juba sätestatud TvLS § 38 lõikes 1 (45 päeva) ning seega ka seda ei saa kriteeriumina kehtestada ega ammugi kokkuleppes kokku leppida.

Lisaks juhime tähelepanu sellele, et meie hinnangul kokku ei kõla kaks täiesti vastandlikku asja - kehtestab kriteeriumid ja lepib kokku. Kehtestamine on ühepoolne võimupositsioonil oleva isiku tegevus aga kokku leppimine eeldab vähemalt kahte osapoolt, kes on võrdsel positsioonil. Minister või Tööinspektsiooni peadirektor kriteeriume kehtestades on võimupositsioonil ning sellega annab ühiskonnale signaali, et TVK juhatajad ei ole või vähemalt ei näi enam sõltumatud oma tegevuses ja otsustustes.

TVK juhatajad on samuti palgaga seonduvat arutanud isekeskis ning andnud Tööinspektsioonile teada, et nende hinnangul ei õigusta eelnõu seletuskirjas toodud selgitus, et ettenähtavas tulevikus ei ole võimalik palgataset tõsta, senise regulatsiooni ( 80-100% riikliku lepitaja palgast) muutmist kindlaksmääratuks, st 80 % riikliku lepitaja palgast. Fikseeritud protsendi kehtestamine muudab süsteemi jäigaks ja välistab võimaluse korrigeerida palka vastavalt tegelikele vajadustele või muutunud oludele. Praegune vahemik annab selleks vajaliku paindlikkuse, mida uus regulatsioon piiraks. TVK juhatajad on varasemas pöördumises Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile (ITI 1.1-7/943) toonud välja, et põhipalga vahemiku säilitamine on oluline, et säilitada palga kujundamise paindlikkus, TVK juhatajate motivatsiooni ja ametikohtade konkurentsivõimet pikemas perspektiivis. Muutuvpalk ei kompenseeri TVK juhatajate hinnangul põhipalga vahemiku kaotamist, kuna see on olemuselt ajutine ja sõltub konkreetsetest täiendavatest ülesannetest või hindamiskriteeriumitest. TVK juhataja igapäevane töökoormus on suur, mistõttu ei pruugi praktiliselt olla võimalik täita täiendavaid kriteeriume/ülesandeid muutuvpalga teenimisek. Seetõttu ei ole muutuvpalk toimiv ega piisav mehhanism antud muudatuse tasakaalustamiseks. Muutuvpalga maksmise osas tekib küsimus, et kuidas ja milliste kriteeriumite alusel on võimalik TVK juhatajal saavutada „häid töötulemusi“ või mis on „ head oskused“ (eelnõu seletuskiri lk 5), kui tegelikkuses sõltub tulemus suuresti menetlusosalistest. Töövaidluste jagamine toimub tulevikus samuti automaatselt, mistõttu ei ole tagatud võrdsed alused töövaidluste sisu ja poolte kohaloleku (nt kompromissi saavutamiseks) osas.

***7)*** *paragrahvi 9 lõige 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „(2) Töövaidluskomisjoni juhataja valib käesoleva paragrahvi lõikes 1 esitatud nimekirjast kaasistujad.“* osas märgime, et muudatuse eesmärk oli välja jätta TVK juhataja kohustus kontrollida igakordselt komisjoni liikmeks määratava kaasistuja vastavust §-s 8 sätestatud nõuetele. Justiits- ja Digiministeerium küsis Tööinspektsioonilt, et kuidas kehtivat TvLS rakendades toimub kaasistuja nõuetele vastavuse kontrollimine ning kas on midagi, mis võiks muutmist vajada. Kehtiva TvLS § 8 puhul oli eeskujuks suuresti kohtute seadus, vt selle § 103 aga TvLS-is ei mindud välistuse teed nagu kohtute seaduse § 103 lg 2. Praktikas kaasistujate valimi puhul suuri probleeme ei ole esinenud, TvLS § 9 lg 1 ütleb, et töötajate ameti- ja kutseliitude ühendused ning tööandjate keskliidud esitavad Tööinspektsiooni määratud arvule vastava nimekirja võimalikest kaasistujateks nimetatavatest isikutest, kes on kirjalikult kinnitanud käesoleva seaduse §-s 8 sätestatud nõuetele vastavust. Seega kaasistujaks saada soovivad isikud ise eelkõige peavad kinnitama oma vastavust nõuetele ja töötajate ameti- ja kutseliitude ühendused ning tööandjate keskliidud, kes esitavad nimekirjad Tööinspektsioonile, peavad tundma oma liikmeid nii hästi, et saavad usaldada neile antud kinnitust vastavuse kohta. Kui TVK-l tekib töö käigus kahtlus, et mõni kaasistuja ei vasta nõuetele, siis ta esitab kohe vastavale liidule teate ning on võimalik kaasistujate nimekirjas teha muudatus. Kaasistuja kõlbelised omadused eelkõige hinnangute küsimus ja hindamisel saab lähtuda samadest ühiskonnas aktsepteeritud käitumisnormidestki nagu näiteks töötaja puhul usalduse kaotuse hindamisel või ametniku puhul vääritu käitumisele hinnangu andmisele vms, kaasistujale pole vajalik tervisenäitajate loetelu kehtestamine ega ka töötervishoiuarsti kontrollile suunamise võimaluse loomine. Taaskord saab lähtuda keskmiselt mõistliku inimese arusaamast. Kehtiv TVLS § 8 p 5 näeb ette, et kaasistujaks võib nimetada isikut kes ei ole süüdi mõistetud kuriteo toimepanemises- tuleb nõustuda, et see sõnastus hõlmab justkui ka arhiivi kantud karistusandmeid. Arhiivi andmetele Tööinspektsioonil ega TVK-l juurdepääsu ei ole, seega praegu lähtutakse karistusregistris näha olevatest andmetest ja kui seal karistatuse andmeid ei ole, siis sobib kaasistujaks. Nõustume, et tasuks kaaluda sõnastuse muutmist ja välistada kaasistujana isikud, kellel on karistatus tahtlikult toime pandud kuriteo eest.

***9)*** *paragrahvi 12 lõige 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „(1) Töövaidluskomisjoni tööd korraldab Tööinspektsioon.“* osas märgime, et sätte sõnastuse osas Tööinspektsioonil märkusi ei ole aga eelnõu seletuskirjas olev väide , et „... Tööinspektsioon ei vastuta ainult TVK töötingimuste ja asjaajamise eest, vaid korraldab TVK tööd tervikuna“ võib olla pisut eksitav ning selline sõnastus võib tekitada eksliku mulje alluvussuhtest. Palume seletuskirjas sõnastust korrigeerida nii, et selgelt tuleks välja seadusandja soov säilitada põhimõte, et TVK-del ja nende juhatajatel ei ole avaliku teenistuse seaduse mõttes alluvussuhet Tööinspektsiooniga.

***10)*** *seaduse 2. peatükki täiendatakse §-ga 121 järgmises sõnastuses: „§ 121. Kaebuste lahendamine*

*Pooled võivad töövaidluskomisjoni tegevuse peale esitada Tööinspektsiooni peadirektorile kaebuse, kui nende hinnangul võib olla rikutud käesoleva seadusega kehtestatud menetlusreegleid. Kaebus vaadatakse läbi kümne tööpäeva jooksul, välja arvatud juhul, kui menetluse pikenemine on tingitud objektiivsetest asjaoludest .“* osas märgime järgmist: säte on liiga üldsõnaline ning täielikult on seadusandja tasandil jäetud reguleerimata millised on Tööinspektsiooni peadirektori volitused kaebuse lahendamisel. Seaduse seletuskirjas toodu ei asenda mitte mingil juhul seaduse regulatsiooni ning seletuskirjas ei saa olla volitusnorme, sest rakendada saab ainult seadust mitte seletuskirja. Seletuskirja eesmärk on avalda laiemalt säte mõtet mitte seda asendada. Ei piisa ning on hea õigusloome tavaga vastuolus, kui ainult seletuskirjas on öeldud, et: „ Kaebust läbi vaadates kontrollib edaspidi Tööinspektsiooni peadirektor või tema määratud ametnik menetlusreeglite järgimist töövaidluskomisjonis ning kogub tõendeid ja nõuab seletusi TVK juhatajalt ja kaasistujatelt. TVK juhataja ja kaasistujad on kohustatud vastama Tööinspektsiooni peadirektori või tema määratud ametniku järelepärimisele ja edastama nõutud dokumendid viivitamata ...“

Palume TvLS § 12 1 lisada lõiked milles öeldakse üheselt mõistetavalt, et Tööinspektsiooni peadirektoril ei ole kaebuse lahendamisel õigust muuta töövaidluskomisjoni otsust ega anda töövaidluskomisjonile suuniseid asja sisuliseks lahendamiseks. Oluline on ka sätestada eelpool nimetatud §-is, et kaebust lahendades kontrollib Tööinspektsiooni peadirektor või tema poolt määratud ametnik TVK poolt menetlusreeglite järgimist ning kogub vajalikke tõendeid ning tal on õigus nõuda seletusi TVK juhatajalt ja kaasistujatelt. Samuti on vajalik volitusnorm reageerimaks kui TVK või selle juhataja ei tee mõjuva põhjuseta vajalikku menetlustoimingut, sealhulgas ei määra õigel ajal istungit, et tagada töövaidluse asja läbivaatamine seaduses sätestatud aja jooksul, või kui on ilmne, et menetlustoimingu tegemiseks planeeritud aeg või muu menetluslik korraldus ei taga menetluse läbiviimist seaduses sätestatud korras ja aja jooksul,

Leiame, et vajalik on sätestada seaduse tasandil, et Tööinspektsiooni peadirektor võib TVK-le

1) anda töö ja tööaja korraldamiseks korralduslikke juhiseid;

2) jaotada TVK juhatajate vahel ümber asju.

Sätte sõnastusest peab üheselt välja tulema, et Tööinspektsiooni peadirektor ei sekku vaidluse sisulisse lahendamise ega anna TVK-dele korraldusi kuidas ja millise tulemusega peab töövaidlus lahenema. Selgelt peab olema sõnastatud, et olukorras, kui Tööinspektsiooni peadirektor leiab, et TVK ei järgi seaduses sätestatud menetlusreegleid, on tal õigus sekkuda oma juhistega ning juhtise järgimata jätmisel või muu olulise rikkumise korral on tal õigus teha ministrile ettepanek TVK juhataja suhtes distsiplinaarmenetluse läbiviimiseks.

Rõhutame veelkord, et õigusselguse huvides on vajalik seaduse tasandil ära reguleerida nö esmatasandi ehk TI peadirektori roll kaebusega tegelemisel. TVK juhatajal on enda töö korraldamisel suur otsustusvabadus kuid menetlustähtajad (näiteks avalduse menetlusse võtmise, taandamise taotluse läbivaatamise tähtaeg on seadusandja poolt paika pandud). Seadusandja poolt kehtestatud menetlustähtaegade järgimata jätmine ei too üldjuhul kaasa ebaõiget lahendit ning ei anna ka iseseisvat hagi esitamise alust kuid nende küsimustega tegelemata jätmine kahjustab TVK-sse pöördujate silmis riigi mainet. Võrdlusena näiteks analoogsete menetlusnormide ilmselget rikkumist on kohtunike puhul kohtunike distsiplinaarkolleegiumi senises praktikas käsitletud distsiplinaarsüüteona (vt nt 20. 09. 2021. a otsus distsiplinaarasjas nr 9-13/22-1, 01.12. 2023. a otsus asjas nr 9-13/23-1)

Menetluse osapooltele ja ka TVK juhatajatele endile peab aga olema üheselt selge, milline on kaebuse lahendaja pädevus, sest ainult niimoodi on tagatud TVK juhatajate tegelik sõltumatus.

Täiendavalt lisame, et seaduse tasandil (TvLS § 58) on reguleeritud kohtusse pöördumine, st otsusega mitterahulolu korral tuleb kohtusse esitada hagiavaldus. Kohus vaatab läbi sama vaidluse, mille vaatas läbi ka TVK. Kohtus läbivaadatavat töövaidlust saab pidada samaks, kui selle nõude alus ja ese on samad TVK-le esitatud avalduse aluse ja esemega. Samas ei ole keelatud edaspidises menetluses hagi muutmine vastavalt TsMS-is sätestatule. Eelkõige võib hageja TVK otsusega mittenõustumisel muuta kohtumenetluses hagi mitteolulises osas viisil, mida ei saa lugeda hagi muutmiseks TsMS § 376 lg 1 mõttes (Tallinna RK 19.11. 2024 nr 2-19-8840 p 14). Eeltoodu tähendab, et kohtusse ei saa pöörduda kaebusega näiteks TVK menetlustähtaegade mittejärgimise, TVK juhataja ebaviisaka käitumise või võimetuse otsustavalt lahendada menetlusküsimusi peale, sest need ei pruugi tuua kaasa ebaõiget lahendit. Tagamaks ühiskonna usaldust TVK menetluse vastu, peab olema õigusselgus, kuidas ja kes lahendab kaebusi olukorras, kui tsiviilkohtusse pöördumiseks puudub seaduses ettenähtud alus. Arengu- ja hindamisvestluse käigus ei ole võimalik TVK juhataja töökorralduslikele vajakajäämistele tähelepanu juhtida (TvLS § 7 lg 7 välistab ATS § 30 kohaldumise). Lisaks peab TVK juhatajale antud töövaidluse lahendamise võimuga kaasnema ka reaalne vastutus ametikohustuste ebakohase täitmise korral ning selleks on kõige otstarbekam anda TVK juhataja menetluslike toimingute peale tulnud kaebuste esmatasandil lahendamine TI peadirektori pädevusse. TI peadirektor saab oma töös lähtuda olulisel määral haldusõiguslikust uurimispõhimõttest, kuid töökorralduse reeglite kohaldamise välistab TvLS § 7 lg 7 ja sealt viide ATS § 67 mittekohaldumisele.

***19)*** *seadust täiendatakse §-ga 221 järgmises sõnastuses: „§ 221. Töövaidluskomisjoni koosseisu vahetumine*

*(1) Kui töövaidlusasja menetluse käigus töövaidluskomisjoni koosseis vahetub, arutatakse asja algusest peale, välja arvatud juhul, kui eelmine töövaidluskomisjoni koosseis on tõendeid uurinud ning pooled ei taotle asja arutamist algusest peale.“* osas teeme ettepaneku lisada sättesse ka sõna „ja kogunud“. TVK on olemuselt haldusorgan, kes rakendab uurimispõhimõtet, mille piirid seatakse TvLS-i ja TsMSi koostoimes. Ka kohtul on tõendite kogumise ja uurimise kohustus, vt TsMS § 20.

Sama §-i lõike 3 osas teeme ettepaneku lisada sõna „muutumisest“ järele „...ja selgitab komisjoni liikmete taandamise korda.“ Liikmete taandamise kord on väga oluline ja see tuleks eraldi üle rõhutada seaduse tasandil. Taandamise eesmärgiks on erapooletuse tagamine. Tegemist on üldise normitehnilise loogikaga, mis on analoogne ka kohtumenetluses.

***27)*** *paragrahvi 27 lõiget 3 täiendatakse pärast esimest lauset teise ja kolmanda lausega järgmises sõnastuses:*

*„Töövaidluskomisjon võib tähtaega poole põhistatud avalduse alusel või omal algatusel mõjuval põhjusel pikendada. Kui avaldaja kõrvaldab puudused osaliselt, võib töövaidluskomisjoni juhataja võtta määrusega menetlusse need nõuded, mis vastavad käesoleva seaduse §-des 26 ja 261 sätestatud nõuetele, märkides menetlusse võtmise määruse resolutsioonis, millised nõuded menetlusse võetakse ning milliste nõuete menetlusse võtmisest keeldutakse.“* osas märgime, et meie hinnangul ei ole kohane viidata §-le 261. Lisanduv § 261 räägib nõudetüüpidele kohalduvatest reeglitest mitte eraldiseisvad nõudetüüpidest. Eesmärk on, et avaldus oleks põhistatud, selgelt sõnastatud ja kompaktne ehk vastaks TvLS § 26 nõuetele ehk võimaldaks nõuete menetlemist.

Kahetsusväärsel kombel on eelnõust välja jäänud Tööinspektsiooni ettepanek lisada § 27 lg 31 järgmises sõnastuses:

„(31) Töövaidluskomisjon võib nõuda avalduse teksti tervikuna esitamist, kui avaldus on selle korduva muutmise tõttu või muul põhjusel ebaülevaatlik ja avalduse teksti terviklik esitamine lihtsustab asja menetlemist. Menetlusse võtmise üle otsustamisel arvestab Töövaidluskomisjoni juhataja avaldaja poolt viimases avalduses esitatud nõudeid ja selles loetletud tõendeid.“

Palume eelnimetatu siiski eelnõusse lisada ja seletuskirjas selgitada, et kuigi TvLS § 29 lg 2 reguleerib juba menetlusse võetud avaldust, siis nimetatud säte oleks õigusselguse tagamiseks vajalik ja reguleeriks olukorda, kus avaldust pole veel menetlusse võetud, aga avaldaja on pärast selle esitamist ja enne menetlusse võtmist soovinud oma nõudeid (korduvalt) muuta. Praktikas on üsna tavapärane, et avaldajad saadavad pärast puuduste kõrvaldamise määruse saamist täiesti arusaamatuid selgitusi, muudavad (suvaliselt) oma nõudeid jne. Puuduste kõrvaldamine ei tähenda alati uue tervikteksti esitamist vaid avalduses esineva vastuolu/ebatäpuse vms kõrvaldamist.

***35)*** *paragrahvi 32 lõike 3 teine lause muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „Töövaidluskomisjoni juhataja võtab vastunõude käimasolevasse menetlusse määrusega“ osas palume lisada juurde esimene lause „Vastunõude avaldusele kohaldatakse avalduse kohta sätestatut.“*

Seletuskirjas palun selgitada, et vastunõude avaldus peab vastama samadele kriteeriumitele mis esmane avaldus, sest sisuliselt on vastunõue ju samasugune töövaidlusavaldus kui esmane avalduski, ainult menetlusökonoomika printsiibist lähtudes vaadatakse avaldus ja vastunõude avaldus koos läbi ühes menetluses, mis omakorda aitab ära hoida tarbetut bürokraatiat ning toob kaasa poolte jaoks menetluse lihtsustumise. Näiteks ei pea edaspidi vastunõude arutamiseks kokku kutsuma eraldi istungit ja töövaidluse saab lahendada ühe istungiga.

***46)*** *paragrahvi 40 lõige 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „(1) Töövaidluskomisjoni juhataja võib omal algatusel või poole taotlusel menetleda avaldust kirjalikus menetluses, kui:*

*1) nõuete kogusumma ei ületa 8000 eurot või*

*2) vaidluse asjaolud on selged ning poolte isiklik ilmumine avalduse aluseks olevate asjaolude selgitamiseks ei ole töövaidluskomisjoni juhataja hinnangul vajalik.“*

Hetkel on muudatusettepaneku 46) kohta seletuskirjas: TVK juhataja võib kas omal algatusel või poole taotlusel menetleda kirjalikus menetluses töösuhtest tulenevaid nõudeid, kui vaidluse asjaolud on selged ning poolte isiklik ilmumine avalduse aluseks olevate asjaolude selgitamiseks ei ole TVK hinnangul vajalik, ning kui nõuete kogusumma ei ületa 8000 eurot. Poole taotlusel või TVK juhataja algatusel on kirjalik menetlus võimalik mõlemal juhul, s.t kirjaliku menetluse võimaldamiseks ei pea olema täidetud mõlemad tingimused.

Leiame, et praegune sõnastus võimaldab mitmeti mõistetavust. Palun seletuskirjas teha väike täpsustus ja sõnaselgelt märkida, et kas TvLS § 40 lg 1 p 2 alusel saab lahendada ka vaidlusi, kus rahalinenõue on üle 8000 euro või mitte.

***76)*** *paragrahvi 65 täiendatakse lõikega 11 järgmises sõnastuses: „(11) Töövaidluskomisjon võib omal algatusel tunnistada tagatiseta viivitamata täidetavaks: 1) nõude õigeksvõtul põhineva otsuse“*

Palume ühtlustada terminoloogiat, sest kehtivas seaduses ei ole sätestatud õigeksvõttu, vaid TvLS § 39 räägib nõuete tunnustamisest.

**77)** *seadust täiendatakse §-ga 661 järgmises sõnastuses: „§ 661. Alustatud töövaidlusasjade menetluste lõpetamine. Töövaidlusasjad, mis alustati enne käesoleva paragrahvi jõustumist, viiakse lõpuni, lähtudes käesoleva paragrahvi jõustumise ajal jõustuvast käesoleva seaduse redaktsioonist.“*

märkasime, et inimliku eksituse tõttu on sõnastus ebaselge ning vajab korrigeerimist. Juhul kui eelnõu ettevalmistaja tahe oli suunatud sellele, et töövaidlused, mida alustati enne TvLS muudatuste jõustumist menetletakse lõpuni normide alusel, mis kehtisid TVK-sse pöördumise hetkel, siis võiks rakendussätte sõnastada alljärgnevalt: Enne käesoleva redaktsiooni jõustumist algatatud töövaidlusasjad menetletakse lõpuni, lähtudes seni kehtinud töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud nõuetest.

Täiendavad tähelepanekud:

TVK juhatajad märkisid eelnõuga tutvudes täiendavalt veel, et eelnõu punktis 23 sätestatud muudatus võib praktikas kaasa tuua menetluse teatud juhtudel põhjendamatult keerukamaksja ajamahukamaks muutumise. Tihti esitatakse töötamise registri kande muutmise taotlus alles komisjoni istungil, mis tähendaks muudatuse järgi määruse koostamist ja kättetoimetamist. Töötamise registrisse kantavate andmete muutmise küsimused on oma olemuselt tehnilised ja lahutamatult seotud põhivaidluse (tuvastusnõude) lahendamisega, mistõttu ei ole teisel poolel tavapäraselt töötamise registri kande taotlusele sisulisi vastuväiteid. TVK juhatajate hinnangul tuleks säilitada senine käsitlus, mille kohaselt töötamise registri kande muutmise soovi käsitletakse taotlusena, kuna see on menetluslikult lihtsam ja tõhusam ning ei kahjusta ühegi poole õigusi. TVK on senini käsitlenud töötamise registri kande tegemist taotlusena, mitte nõudena nagu sätestaks TvLS § 261 lg 2. Selline lähenemine on olnud praktikas toimiv ja menetluslikult otstarbekas, kuna võimaldab taotlust lahendada menetluse käigus ilma eraldi menetlusse võtmise määruse koostamise ja kättetoimetamise vajaduseta.

Eelnõu punkt 71 osas märkisid TVK juhatajad, et senini on TVK otsuse osalise jõustumise korral andnud sisendi

TVK juhataja ja tegid ettepaneku eelnõu seletuskirja lisamiseks, et osalise jõustumise korral tuleb saada sisend TVK juhatajalt.

TVK juhatajatel on soov saada regulatsioon olukorraks kui inimliku eksimuse tõttu jääb mõni taotlus või nõue otsuses õigeaegselt lahendamata. Kehtiv TvLS võimaldab ainult vigade parandamist aga eelpool kirjeldatu ei mahu selle olukorra alla. Kohtumenetluses on kohtul abiks TsMS § 448, mis näeb ette et võib teha täiendava otsuse. TVK juhatajad paluvad kaaluda võimalust lisada TvLS-i säte, et sellistel juhtudel kasutatakse ka TVK poolt TsMS analoogiat või siis TsMS § 448 sätteid

Täiendavalt palub Tööinspektsioon lisada eelnõusse §-i 5 milles muudetakse töölepingu seadust (edaspidi TLS). Meie hinnangul vajavad muutmist TLS §-d 85 ja 107 ning selle muudatuse võiks teha koos TvLS muutmisega, sest töölepingu lõpetamise temaatikaga puutub TVK kõige rohkem kokku oma igapäevatöös.

TLS § 107 lg 1 kohaselt, kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. TLS § 107 lg 2 sätestab, et kui esineb

TLS § 107 lg-s 1 reguleeritud olukord, lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Kolleegium on varasemas praktikas

selgitanud, et kohus lõpetab töölepingu kooskõlas TLS § 107 lg-ga 2 ja § 97 lg-tega 1 ja 2 ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel (vt RKÜKo nr 3-2-1-79-13, p 20; 3-2-1-82-12, p 16; 2-17-9268/36, p 18.3).

TLS § 85 lg 4 sõnastus on tekitanud praktikas ebaselgust. Säte justkui viitab, et olukorras, mil töötaja on öelnud töölepingu õigusvastaselt üles, tuleb tööleping lõppenuks lugeda korraliselt ehk etteteatamistähtaegu järgitult. Näiteks kui töötaja ütleb lepingu erakorraliselt üles alates 01.10 ja töövaidlusorgan tuvastab, et ülesütlemisel ei olnud alust, siis loeb töövaidlusorgan lepingu lõppenuks arvestades 30-kalendripäevast tähtaega alates 31.10, justkui oleks etteteatamistähtaega järgitud. Samas kui faktiliselt töötaja etteteatamistähtaega ei järginud ja 30 kalendripäeva vältel tööd ei teinud, on TLS § 100 lg 5 eesmärki arvestades eesmärgipärane, et 30-kalendripäevase

aja eest mõistetakse töötajalt välja hüvitis. Eesmärgipärane ei ole, et vähem etteteatatud aja eest hüvitist üldse välja ei mõisteta.

Samuti on põhjendamatu lugeda TLS § 107 lg 2 alusel töösuhe lõppenuks etteteatamistähtaja möödumisel. Asjakohane oleks sellisel juhul lugeda töösuhe lõppenuks ajast, millal tehti vaidlustatud ülesütlemise avaldus (nt

kui avaldus tehti 01.01, siis töövaidlusorgan loeb lepingu sellest päevast lõppenuks, mitte alates 31.01 või näiteks

01.04., kui tuvastatakse tööandjapoolse ülesütlemise tühisus olukorras, kus tööandja oleks pidanud ette teatama

90 kalendripäeva – sisuliselt võib sellises olukorras juhtuda, et töötaja, kes on pöördunud koheselt pärast ülesütlemisavalduse saamist (millega töösuhe lõppes päeva pealt) TVK poole, peaks TVK otsuse tegemise järgselt edasi töötama või siis peaks tööandja maksma töötajale keskmist töötasu TLS § 35 alusel ajavahemiku

eest töölepingu ebaseaduslikust lõpetamisest kuni töölepingu lõpetamiseni TLS § 107 lg 2 järgi (vt RKTKo 2-20-

16369, p 15.4).

Eeltoodust tulenevalt teeme järgmised muudatusettepanekud:

1) TLS § 85 lg 4 sõnastusest jätta välja „seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga“

2) TLS § 107 lg 2 sõnastada järgmiselt: Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või

töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ülesütlemisavalduses märgitud

töösuhte lõppemise kuupäevast

või TLS § 107 sõnastada järgmiselt:

**§ 107.****Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis**

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Kohus või töövaidluskomisjon võib töötaja või tööandja taotlusel lõpetada töölepingu alates ajast, mil ülesütlemisavaldus kätte toimetati, või ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäevast, kui see on hilisem.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töötajapoolne töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Kohus või töövaidluskomisjon võib töötaja või tööandja taotlusel lõpetada töölepingu alates ajast, mil ülesütlemisavaldus kätte toimetati, või ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäevast, kui see on hilisem.

(3) Kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada emapuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

Lugupidamisega

Kaire Saarep

peadirektor

Ene Kivineem

ene.kivineem@ti.ee

   