



Meelespea töövaidluskomisjoni pöördujale

Raili Karjane, Põhja inspektsiooni töövaidluskomisjoni juhataja

Igal aastal pöörduvad tuhanded inimesed töövaidluskomisjonide poole. Selleks, et vaidluse lahendamine sujuks ladusalt, tuletame meelde mõned põhitõed, mida tuleks avalduse esitamisel järgida.

Individaalseid töövaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon (edaspidi TVK) ja kohus. Kui isik soovib, et tema vaidlust lahendaks töövaidluskomisjon, peab ta esitama avalduse töötaja töökohajärgsele TVK-le.

Vastavalt töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-le 20 teeb töötaja tööd tööandja tegevuskohas. Kui töö tegemise koht on kokku leppimata, loetakse töökohaks kohaliku omavalitsuse üksus linna või valla täpsusega.

Kui kokkulepitud töö tegemise koht ei asu Eestis või on kindlaks määratud mitut maakonda hõlmavas piirkonnas, peab töövaidlusavalduse esitama tööandja asukoha järgsele töövaidluskomisjonile. TVK-de aadressid leiab [Tööinspektsiooni kodulehelt](#).

Töövaidluskomisjonile esitatud avaldus peab sisaldama andmeid vaidluse poolte kohta.

Avalduse lahendamist takistavateks asjaoludeks võivad olla ebatäpsed andmed vaidluse poolteks olevate isikute kohta. Esineb juhtumeid, kus töötajast avaldaja ei tea teda tööle võtnud tööandja (äri)nime ning seega ka asukohta. Sellisel juhul ei olegi TVK-l võimalik avaldaja nõudeid lahendada.

Kuigi äriregistrisse kantud isiku asukohana eeldatakse registrisse märgitud aadressi, on töötajal soovitatav vaadata töölepingust järgi, mida tööandja on ise lepingus oma asukohaks märkinud.

Töövaidluskomisjoni praktika põhjal võib väita, et äriühingud viivitavad sageli oma asukoha muutmisel selle kohta äriregistris kanne tegemisega. Seega, kui töötajal on kindlad andmed, et tööandja tegelik asukoht ei vasta registrijärgsele, tuleb sellest TVK-d teavitada.

Ka enda kohta peab avaldaja töövaidlusavalduses näitama tegelikke kontaktandmeid, st aadressi, kus avaldajale komisjoni saadetud kutsed ja teated vastu võetakse. Kui isikul on olemas elektrooniline aadress, tuleb ka see avalduses ära märkida ning kinnitada, et ollakse nõus selle kaudu töövaidluskomisjonilt teateid vastu võtma.

Nõuded töövaidlusavalduses

Kõige olulisem osa töövaidlusavalduses on nõuded. Vastavalt [individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse](#) § 14 lg 3-le peab nõuded esitama selgelt ja ühemõtteliselt, rahalise nõude puhul tuleb märkida ka nõude summa. Nõude summa esitamine on vajalik ka juhul, kui töötingimused ei ole kirjalikus lepingudokumendis kokku lepitud ning töötaja ei oska määrata töötasu nõude esitamise alust ja suurust.

Praktika näitab, et töötajast avaldajad jäävad nõude summa arvutamisega tihtilugu hätta. Sellisel juhul on töötajast avaldajal õigus taotleda, et töövaid-

luskomisjon nõuaks tööandjalt tõendite esitamist.

Kahjuks tuleb tunnistada, et töövaidluskomisjon peab lahendama ka vaidlusi, milles isikud, kelle vastu on nõue esitatud, hoiavad kõrvale nende vastu esitatud nõuete läbivaatamisest. Järelikult ei saa töövaidluskomisjon alati tugineda töötaja nõuetes selguse saamiseks ka vastaspoole väidetele ja tõenditele ning kui ka töötajast avaldaja ei ole ise nõutava rahasumma suurust määratlenud, ei ole võimalik talle ka midagi välja mõista.

Esineb ka selliseid juhtumeid, mil töötaja soovib esitada samade nõuetega avaldust, mis on juba TVK-s varem menetluses olnud. Näiteks võib olla, et tööandja on töötajat survestanud loobuma oma nõuetest töövaidluskomisjonis lubadusega likvideerida võlgnevus, kuid seda siiski ei tee. Juhul, kui töötaja on nõuetest töövaidluskomisjonis ühe korra loobunud, ei saa ta enam samade nõuetega avaldust TVK-le esitada.

Rahalist nõuet, mille summa ületab 10 000 eurot, töövaidluskomisjon ei lahenda.

Pane tähele: riigiteenistujad ei saa nõuetega töövaidluskomisjoni pöörduda.

Tõendid ja tõendamine

Töövaidlusavalduses tuleb märkida nõude põhjendamise aluseks olevate asjaolude kirjeldus ja dokumentaalsed tõendid. Töölepingu alusel tekkinud nõuete puhul on kõige olulisem tõend kirjalik lepingudokument (tööleping).

Kui töösuhet ei vormistatud kirjaliku lepinguga, tuleb see avalduses ära märkida ning kirjeldada, milliste tõendite ja asjaoludega töösuhet ja sellest tulenevaid nõudeid põhjendatakse.

Esineb juhtumeid, kus töösuhet on võimalik tuvastada üksnes avalduses tööandjaks märgitud isiku poolt ülekantud töötasude põhjal. Töötasu saamist tõendavad pangakonto väljavõte, kassadokumendid või poolte allkirjaga

muud dokumendid. Töölepingu lõppemisel sissenõutavaks muutunud nõudeid (lõpparve) tõendavad ülesütlemisavaldus, kokkulepe või tööandja kirjalik kinnitus töösuhete lõppemise kohta ning samuti näiteks tööandja poolt töötajale töötukassale esitamiseks väljastatud [tööandja tõend kindlustatule](#). Lõpparve saamisel on soovitatav selles sisalduvate summade kohta küsida tööandjalt tõend.

Kui avaldaja soovib, et istungil kuulatakse ära ka tunnistajad, peab ta avalduses märkima nende isiku- ja elukoha andmed ning selgitama, milliseid asjaolusid ta tunnistajate ütlustega tõendada soovib. Kuigi töövaidluskomisjon saadab avaldaja taotlusel istungi kutse ka tunnistajatele, ei saa töövaidluskomisjon kohustada tunnistajaid istungile ilmuma ja seletusi andma. Tunnistaja kohaloleku tagamiseks on avaldajal soovitatav temaga istungile tulekus eelnevalt kokku leppida. Tunnistajate poolt enne istungit kirjalikus vormis antud seletusi tõendina arvestada ei saa.

Töövaidlusavalduse vorm

Viimasel ajal on suurenenud töövaidluskomisjonile esitatavate avalduste hulk, millele on avaldaja unustanud alla kirjutada. Avaldus tuleb esitada kirjalikult, mis tähendab selle omakäelist allkirjastamist. Millegipärast arvatakse, et e-kirjaga saadetud avalduse puhul eeldatakse avaldajaks isikut, kelle nimi on avaldusele märgitud. Nii see siiski ei ole.

Kirjaliku vorminõude korral saab elektrooniliselt saadetud avalduse esitaja samasust tuvastada üksnes digitaalallkirja kaudu. Allkirjastamata avaldust menetlusse ei võeta ning see tagastatakse, kas posti teel või elektrooniliselt aadressile, millelt see saadeti.

Avalduse läbivaatamise tähtaeg

Töövaidluskomisjonile esitatud töövaidlusavaldus vaadatakse läbi hiljemalt ühe kuu jooksul arvates avalduse saabumisele järgnevast päevast. Selle tähtaja pikendamist võib nõuda üksnes

töövaidluse pool.

Kui näiteks avaldaja soovib, et tema avaldust ei lahendataks töövaidluskomisjonis enne mingi sündmuse möödumist või asjaolu äralangemist, tuleb tal vastavasisulist taotlust põhjendada. Töövaidluse läbivaatamise tähtaega pikendatakse ja vaidluse lahendamine lükatakse edasi siiski üksnes mõjuval

põhjusel. Töövaidluse võib läbi vaadata üksnes töötaja ja tööandja või nende esindajate juuresolekul.

Enne avalduse esitamist vaata:

- [avaldus töövaidluskomisjonile](#);
- [selgitus töövaidluskomisjoni avalduse täitmise kohta](#).