



## Tunnistajad töövaidluskomisjonis

*Ilona Küüts, töövaidluskomisjoni juhataja*

**Kui eelmises infokirjas käsitlesime põhjalikult dokumentaalseid tõendeid töövaidluses, siis seekord räägime veel ühest tõendi liigist, milleks on tunnistaja ütlus.**

Silmas tuleb pidada, et töövaidluse poole (*töötaja või tööandja – edaspidi pool*) seletus ei ole töövaidluses tõendiks, kuna tavaliselt ongi poolte seletused üksteisele vasturääkivad. Küll aga on tõenditeks lisaks kirjalikele dokumentidele ka tunnistaja ütlus.

**Tunnistaja võib olla igaüks, kel on anda ütlusi töövaidluses tähtsust omavate asjaolude kohta ning kes ei ole vaidluse lahendist huvitatud isik.**

Kuna tunnistaja peab jääma objektiivseks, siis ei ole n-ö parimateks tunnistajateks abikaasa, elukaaslane, vanemad, juhatuse liikmed ega ka töötajad, kel on endal tööandja vastu sarnane nõue.

### **Tunnistaja ütlustega saab tõendada näiteks:**

- **töökäimise kellaegu** (*kui puudub tööajaarvestus või töötaja väidab, et esitatud arvestus ei vasta tegelikkusele*),
- **tööseisakut** (*kas töötaja oli selle tekkimises süüdi, kas puudus töölt omavoliliselt või ei olnud tööandjal talle ega ka teistele sarnase töö tegijatele tööd anda*),



Töövaidluskomisjon lahendab töösuhtes tekkinud vaidlusi.

*Foto: SXC/Ivan Prole*

- **tööülesannete täitmise kvaliteeti** (*väite puhul, et töötaja on nn praaki tootnud*) jms.

### **Tunnistajate kallutamatus tagamine**

Töövaidlusasja arutamise ajal ei viibi tunnistajad istungiruumis senikaua, kuni nad on kõik üksteisest eraldi ära kuulatud. See tagab nende kallutamatus ütluste andmisel asja arutamisel väljatoodud asjaolude suhtes.

### **Tunnistajale esitavad küsimusi mõlemad töövaidluse pooled**

Vahel esineb juhuseid, mil ühele poolele tuleb üllatusena, et tema peab samuti tunnistajale küsimusi esitama. Arvatakse, et piisab sellest, kui tunnistaja istungile kohale tuuakse.

Tegelikult peab esimeses järjekorras tunnistajale küsimusi esitama see pool, kes tema ära kuulamist komisjonilt taotles, sest tema teab paremini millistele asjale tahtsust omavatele asjaoludele ta tunnistaja ütlustega tahab kinnitust saada. Seejärel küsitleb tunnistajat teine pool. Lõpus esitab tunnistajale küsimusi ka töövaidluskomisjon.

### **Tunnistajale ei tohi esitada suunavaid küsimusi.**

Tihti tuleb pooltele meelde tuletada, et esitatavad küsimused peaksid algama sõnadega kes, kus, millal, kuidas, kellega jne.

### **Riukalik „kas-küsimus“**

„Kas-küsimusega“ peab olema ettevaatlik ning mitte püüda selle abil „õiget“ vastust tunnistajale ette öelda

**Näide.** Kas on tõene, et andsin 12. augustil sellel aastal tööandja juhatuse liikmele üle töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse, kuna ta ei olnud mulle juba mitu kuud palka maksnud?

Kui mõelda, siis leiaks kallutatav tunnistaja „õige“ vastuse juba küsimusest endast. Seda tuleks vältida ning püüda küsimus esitada mitte suunavalt

**Näide.** „Kas mäletad, millisel kuupäeval sain ma kontoris tööandja juhatuse liikmega kokku?“ **või** „Kas nägid mind tööandja juhatuse liikmele mõnda dokumenti üle andmas?“ **või** „Kas tead, mis oli minu poolt tööandja juhatuse liikmele üleantud dokumendi sisu?“ jne.

### **Tunnistajaga ei ole mõtet vaielda**

Vahel juhtub sedagi, et tunnistajaga kiputakse vaidlema. Tavaliselt teeb seda pool, kes ei ole tunnistaja ära kuulamist taotlenud.

Tunnistajaga ei ole mõtet vaielda ega nõuda temalt ütluste tõendamist – ütlus ise ongi tõendiks.

### **Tähtis on tunnistajate kvaliteet, mitte kvantiteet**

Võib arvata, et mida rohkem tunnistajaid asjaolu tõendamiseks istungile kaasa tuuakse, seda parem. Tegelikult ei ole tähtis, et näiteks terve brigaad töötajaid tõendaks asjaolu, et töötaja lahkus konkreetset päeval töölt kaks tundi enne tööpäeva lõppu, vaid pigem võiks ühele sellisele tunnistajale lisaks olla teine tunnistaja, kes kuulis kuidas töötaja enne äraminekut teatas töödejuhatajale, et tunneb end halvasti ning läheb arsti juurde, kui tal parem ei hakka. Veelgi parem, kui tunnistaja märkas ka ise, et töötajaga ei olnud kõik korras (oli loid, näost kahvatu jms).

### **Tunnistajat ei tooda istungile, vaid taotletakse tema ära kuulamist**

Kui eelnevast võis jääda mulje, et pooled otsustavad ise, kas ja kelle nad töövaidluskomisjoni istungile tunnistajaks toovad, siis nii see siiski ei ole.

Töövaidluskomisjonile tuleb esitada taotlus tunnistaja ära kuulamiseks ning märkida lisaks tunnistaja nimele, kontaktandmetele ja isikuga või vastaspoollega seotusele ka seda, milliste tahtsust omavate asjaolude kohta teab tunnistaja ütlusi anda. Sageli jäetakse asjaolud kirja panemata ning seetõttu ei ole võimalik taotlust ka rahuldada. Vahel juhtub ka seda, et asjaolud pannakse kirja, kuid need ei ole esitatud nõuete raames piisavalt tähtsad.

**Näide.** Kui tööandja on töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelnud töötajapoolse töökohustuste rikkumise tõttu ning töötaja on selle vaidlustanud, ei ole reeglina mõtet asja arutamise käigus ära kuulata tunnistajat, kes saab tõendada ka tööandjapoolseid rikkumisi töösuhtes.

Selline tunnistaja oleks asjakohane siis, kui töölepingu oleks erakorraliselt üles öelnud töötaja põhjusel, et tööandja on oluliselt rikkunud töölepingust tulenevaid omapoolseid kohustusi.

Siiski võib ka esimese vaidluse puhul olla sellise tunnistaja ütlus asjakohane siis, kui tööandja rikkumisest tulenes omakorda töötajapoolne tööülesannete täitmata jätmine. Näiteks, kui töötaja ei saanud tooteid pakkida, kuna puudus materjal pakkide sidumiseks ning töötaja oli sellest oma vahetule tööjuhile teada andnud.

### **Tunnistajate ütlused on väärtuslikud**

Alati tasub kirjalike dokumentide kõrval mõelda ka vajadusele taotleda tunnistajate ärakuulamist asjaolude kohta, mida dokumendid ei kata või mille osas töövaidluskomisjonile esitatud dokumendid on üksteisele vasturääkivad.

Enne istungit tuleks hoolikalt läbi mõelda, milliseid küsimusi tunnistajale esitada ning vajadusel need endale ka üles kirjutada. Mida rohkem eeltööd on tehtud, seda sujuvamalt istung kulgeb.