

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Õiguse instituut

Helen Tonkson-Koit

**INDIVIDUAALSES TÖÖVAIDLUSES KOKKULEPPE
SÕLMIMINE TÖÖVAIDLUSKOMISJONI MENETLUSE
RAAMES**

Magistritöö

Juhendaja:
Janika Aben, MA eq

Tallinn 2017

Sisukord

Töös kasutatud lühendid.....	3
Sissejuhatus	4
1. Kokkuleppemenetluse rakendamise eeldused vaidlusorganites	9
1.1. Kokkuleppemenetluse õigusraamistik Euroopa Liidus	9
1.2. Vaidluse lahendaja lepituspädevuse ja õiguse mõistmise pädevuse eristumine.....	12
1.3. Kokkuleppemenetluse rakendamise vajadus töövaidluste kohtuvälisel lahendamisel Eestis	16
1.4. Töövaidluskomisjon õigust mõistva ja lepitusorganina.....	23
2. Kokkuleppemenetluse olemus.....	28
2.1. Kompromiss töövaidluskomisjoni otsustes	28
2.2. Kohtulik kompromiss töövaidlustes	34
2.3. Lepitusseaduse tähenduses lepitusmenetluse rakendatavus töövaidluses	39
2.4. Probleemkohad kokkuleppemenetluses.....	42
3. Kokkuleppemenetluse normistik ja menetleja roll kokkuleppe sõlmimisel.....	49
3.1. Kokkuleppemenetlus alternatiivse töövaidluse lahendamise võimalusena	50
3.2. Menetleja kohustused ja võimalused	55
3.3. Kokkuleppe sõlmimine töövaidlusmenetluses, selle kinnitamise eeldused ja õiguslikud tagajärjed.....	60
Kokkuvõte	68
Settlement in individual labour dispute within the frames of Labour Dispute Committee procedure	76
Kasutatud allikate loetelu	83
Teadusraamatud	83
Teadusartiklid	83
Kasutatud normatiivaktid.....	85
EL-i ja rahvusvahelised õigusaktid.....	85
Eesti kohtupraktika	85
Muud kohtu lahendid	86
Töövaidluskomisjoni otsused	86
Muud allikad	86

Töös kasutatud lühendid

ArbGG – Saksa liitvabariigi tööseadus (*Arbeitsgerichtsgesetz*)

CCJE – Euroopa Nõukogu juurde loodud kohtunike konsultatiivnõukogu

EIRO – Euroopa elu- ja töötingimuste parandamise fond

ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

KTTL – kollektiivse töötülilahendamise seadus

LepS – lepitusseadus

RAKE – Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus

ZPO – Saksa liitvabariigi tsiviilkohtumenetluse seadustik (*Zivilprozessordnung*)

TLS – töölepingu seadus

TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus

TVLS – töövaidluse lahendamise seadus

UNCITRAL – ÜRO Rahvusvahelise kaubandus õiguse komisjon

VÕS – võlaõigusseadus

ÕKS – õiguskantsleri seadus

Sissejuhatus

Magistritöö teemaks on individuaalses töövaidluses kokkuleppe sõlmimine, mis võib olla nii lepitusmenetluse tulemus kui vaidluse käigus saavutatud kompromiss. Töös on keskendunud kokkuleppe sõlmimise võimalustele töövaidluskomisjoni menetluse käigus.

Individuaalseid, töötaja ja tööandja vahel tekkinud, töövaidlusi Eestis lahendavad kohtud ja töövaidluskomisjon. Viimane on praktikas osutunud kohtute koormuse vähendamisel hästi toimivaks organiks. Menetlustähtaegu silmas pidades on töövaidluse lahendamine töövaidluskomisjonis, võrreldes kohtuga, vaidluse osapooltele kiirem, menetlusnormid lihtsamad ning vaidluste lahendamine seega pooltele olulisel odavam. Alahinnata ei tohi ka 2009 aasta juulist kehtima hakanud töölepingu seaduse mõju töösuhete osapooltele. Töölepingu seadus annab pooltele suurema võimaluse jõuda töösuhetes kokkuleppele, kujundada lepingulise suhte sisu ning rakendada seeläbi töösuhetes enam lepinguvabaduse põhimõtteid. Jättes töötajale ja tööandjale töösuhete kujundamiseks avatumad võimalused, suurendavad abstraktsed tööõigusnormid vaidlusi lahendava töövaidluskomisjoni vastutust seaduse tõlgendamisel.

Töövaidluskomisjon on seega kohtuväline töösuhetest tekkinud vaidlusi lahendav organ, kelle menetlusnormid tulenevad individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest (ITVS).¹ Töövaidluskomisjoni eesmärgiks on töövaidluste õiglane ja erapooletu kohtuväline lahendamine. Töövaidluskomisjoni ülesanne on tagada vaidlevatele pooltele lihtne, kiire ja odav töövaidluste lahendamine. 1995 aastal vastuvõetud, 1996 septembris kehtima hakanud, individuaalse töövaidluse lahendamise seadust on mitmel korral küll muudetud, kuid muudatused on olnud tehnilist laadi ega ole praktikas tekkinud rakendusprobleeme kõrvaldanud.

Individuaalse töövaidluse lahendamine kohtus on reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga, ITVS-st tulenevate erisustega. Nii on tsiviilkohtumenetluses menetluse kiirendamise üheks võimaluseks kohtuliku kompromissi sõlmimine. Kohtul tuleb kogu menetluse aja vältel teha kõik endast olenev poolte kompromissile suunamiseks. Seadusandja on lepituse olulistust rõhutanud ka tsiviilkohtumenetluse seadustikus, tagastades pooltele kompromissi sõlmimisel pool makstud riigilõivust ning kui kohtu hinnangul on kohtuasja asjaolusid ja senist menetluskäiku arvestades asja lahendamise huvides vajalik, võib kohus kohustada pooli osalema lepitusseaduses sätestatud lepitusmenetluses.

¹ ITVS RT I, 04.06.2014, 5.

Erinevalt kohtumenetlusest, ei reguleeri ITVS poolte lepitamist, kompromissi sõlmimist ega võimalda töövaidluskomisjonil kompromissi kinnitada. Seadusest ei tulene töövaidluskomisjoni juhataja kohustust suunata pooli töövaidlust kokkuleppega lahendama.

Töövaidluskomisjonis vaidluste lahendamise kiirendamise võimaluseks on pooltele lepitusmenetluse võimaldamine ning kompromisskokkuleppe sõlmimisel selle kinnitamine. Lõputöö eesmärgiks on analüüsida ja esile tuua probleemkohti kehtivas õiguses kompromisskokkuleppe töövaidluskomisjoni menetluse raames sõlmimisel ning välja tuua võimalikud lahendused: mis tagaks õigusselguse, töövaidlusasjade kiire menetlemise, poolte parema õiguskindluse, parema otsuste kvaliteedi ning looks kaasaegse töövaidluste lahendamise normistiku. Analüüsi käigus tuuakse välja ITVS-i puudused, töövaidluse lahendamisel lepitusmenetluse ja kompromissi sõlmimise vajaduse ja võimalused.

Töös keskendub autor kahele alternatiivsele töövaidluse lahendamise võimalusele – lepitusmenetlusele ja kompromissile, mille lõpptulemuseks on pooli rahuldava kokkuleppe sõlmimine. Kompromissi kui ka lepitusmenetluses sõlmitavat kokkulepet võib määratleda, kui vaidlevate poolte vahel vastastikuse järeleandmise teel tehtud otsust tõusetunud probleemi lahendamiseks.²

Uurimisprobleemina toob autor välja, et töövaidluskomisjon, lähtudes oma töös peamiselt ITVS-ist, vajab õigusselget menetlusnormistiku praktikas tekkinud probleemide lahendamiseks. Poolte lepitusele suunamist ja kompromissi sõlmimisel selle kinnitamist kehtiv seadus ette ei näe, ometi pooled töövaidluskomisjonis töövaidluse raames lepivad ja kokkuleppeid sõlmivad. Töövaidluskomisjon ei saa täna õigusliku aluse puudumise tõttu menetlust lõpetada, poolte vahel sõlmitud kokkuleppe kinnitamisega töövaidluskomisjoni otsust tegemata.

Uurimiseesmärkidega seoses on autor püstitanud hüpoteesi: **töövaidluskomisjonide tööd reguleeriv menetlusseadus ei sätesta töövaidlusasja lõpetamist töövaidluskomisjoni poolt kompromissi kinnitamisega ega anna pooltele võimalust vaidlust kokkuleppega lahendada, tekkinud on rakendusprobleemid, mille ületamiseks tuleb individuaalse töövaidluse lahendamise seadust täiendada.** Töövaidluse osapoolte vahel töövaidluse raames sõlmitava kokkuleppe kinnitamine, kui igapäevapraktikas tõusetuv küsimus, vajab õigusselguse huvides seadusega reguleerimist.

² Eesti Keele Instituudi seletava sõnaraamat www.eki.ee/dict/ekss/ selgitab sõna „kokkulepe“ kui kellegi vahel tehtud otsus millegi kohta ehk kokkuleppimine ning sõna „kompromiss“ kui vastastikuse järeleandmisega saavutatud kokkulepe.

ITVS ei kohusta töövaidluskomisjoni pooli lepitama ega anna selgeid juhiseid lepitusmenetluse läbiviimiseks ega kompromissi kinnitamiseks komisjonis. Arvestades püstitatud hüpoteesi on töös analüüsitavaks küsimuseks, kas kokkuleppemenetlust (nii lepitusmenetluse kui kompromissile suunamise näol tavamenetluses) oleks võimalik töövaidluskomisjonis rakendada. Magistritöö rajaneb kompromissmenetluse kohtuliku läbiviimise ja alternatiivsete vaidluse lahendamise võimaluste teoreetilisel uurimisel.

Teema aktuaalsust kinnitab asjaolu, et juba 2006 aastal Eesti kohtunike hulgas läbiviidud küsitluse tulemuse kohaselt leiavad kohtunikud, et kompromisse on võimalik rohkem sõlmida just võlaõiguslikes (83% vastanud kohtunikest) ja tööõiguslikes (65% vastanuist) vaidlustes. Sotsiaalministeerium on 2014. a augustis väljatöötanud individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse ning käesoleval aastal koostanud töövaidluse lahendamise seaduse (TVLS) eelnõu.³ Eelnõusse on seadusandja sisse toonud alternatiivsed vaidluse lahendamise võimalused lepitusmenetluse ja kompromissi näol. Seaduse jõustumise ajaks on eelnõu kohaselt planeeritud 1. jaanuar 2018. Eelnõu täpsustab töövaidluskomisjonis töövaidluse lahendamise seaduse kohaldamisala, asendades mõiste „töölepingust tulenevad vaidlused“ mõistega „töösuhetest tulenevad nõuded“. Uue seaduse jõustumisel ei ole töövaidluskomisjonis lahendamisele kuuluvad nõuded enam piiritletud kitsalt töölepingu seaduse ja selle alusel antud rakendusaktidega. Kohaldamisala laiendamine suureneb veelgi vajadus pooli lepitada ning kompromissile suunata.

Töö eesmärgini jõudmiseks on esmalt oluline selgitada töövaidluskomisjoni õiguslikku seisundit, mille kohta on mitmeid arvamusi. Töövaidluskomisjoni menetluses kohalduvad seaduste osas puudub õigusteadlaste hulgas üksmeel. Kohtutele kohaldub ITVS § 4 lõige 4,⁴ kuid mis ei sätesta aga *expressis verbis* võimalust individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses regulatsiooni puudumisel töövaidluskomisjonidel rakendada vaidluste lahendamisel tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid. Praktikas on töövaidluskomisjon menetlusnormidena kohaldanud nii tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid, kui ka haldusmenetluse seadust ja halduskohtumenetluse seadustiku. Õiguskindluse tagamiseks on töövaidlusi lahendaval komisjonil vaja seadust, mis koondaks töövaidluskomisjonide tööd reguleerivad normistikud ühte õigusakti ning oleks vaidluse

³ Riigikogu menetluses TVLS (407 SE). [https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eelnu%C3%B5u%20\(407%20SE\)](https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eelnu%C3%B5u%20(407%20SE)) (10.04.2017).

⁴ Individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus on reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga ITVS-ist tulenevate erisustega.

osapooltele kergelt jälgitav ja mõistetav ning hõlbus normiaddressaadile praktikas rakendada. Selline õigusraamistik looks eelduse tõhusale töövaidluste kohtuvälisele lahendamisel.

Töövaidluskomisjoni praktikad analüüsid toob autor välja töövaidluskomisjonide erineva lähenemise töövaidluspoolte vahelise kompromissi kajastamises töövaidluskomisjoni otsustes. Töövaidluskomisjoni menetluses olevates asjades kompromisse küll sõlmitakse, kuid juriidiliselt on tulemuseks avaldaja poolt nõuetest loobumine ja selle tulemusel menetluse lõpetamine.

Samuti on töö eesmärgiks seatud leida lahendus vaidlevate poolte leppimisele suunamiseks, kokkulepete sõlmimisel nende kinnitamiseks töövaidluskomisjoni menetluses. Töös uurib autor kompromissi sõlmimise erinevaid võimalusi ja praktikaid. Autor analüüsib milliseks kujuneks töövaidluskomisjoni menetlus lepitusorganina ning millised oleksid nõudmised kompromisskokkuleppe sõlmimiseks töövaidluskomisjonis tavamenetluses või sellele eelnevas lepitusmenetluses.

Töö autor analüüsib, mõistmaks kokkuleppemenetluse tõhusust – menetluse olemust, kokkuleppemenetluse käiku ning toob välja ettepanekud kokkuleppemenetluse, kui lepitusprotsessi, juurutamiseks töövaidluskomisjonis. Samuti toob autor, Eesti õiguse kõrval, mõningaid võrdlusi Saksa töökohtu (Arbeitsgericht⁵) menetlusnormidest ja praktikast.

Töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis keskendub autor kokkuleppemenetluse olemusele ja eesmärkidele, toob välja kokkuleppemenetluse soovitusliku iseloomu ja õigusraamistiku. Autor uurib, millistest õiguslikest normidest töövaidluskomisjon oma menetluses lähtub ja kas ITVS on piisav reguleerimaks töölepingust tulenevate vaidluste lahendamist ning kas töövaidluse osapooltele on tagatud kõik võimalused oma õigusi kaitsta. Töös analüüsitakse samuti töövaidluskomisjoni õiguslikku seisundit ja töövaidluste lahendamist komisjonis.

Teises peatükis uurib autor kahte võimalikku kokkuleppe saavutamise viisi: kohtuliku kompromissi olemust ning lepitusseadusega sätestatud lepitusmenetluse olemust ja nende lepitusnormide võimalikku kohaldamist töövaidluskomisjoni menetluses. Autor analüüsib kokkulepete kajastamist töövaidluskomisjoni otsustes ning toob välja otsustes sisalduvad erinevused. Autor toob välja lepitusmenetluse eripärad võrreldes töövaidluskomisjoni tavamenetlusega ning võrdleb töövaidlustes võimalikku lepitusmenetlust ja kompromisside sõlmimist Saksamaa töökohtu näitel.

⁵ Saksamaa Liitvabariigi töökohtu süsteem. <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html> (13.02.2015).

Kolmandas peatükis on keskendunud kokkuleppe sõlmimise menetluslikele küsimustele – autor analüüsib menetleja võimalusi poolte kokkuleppele suunamisel ja kompromissi sõlmimisel. Töö autor analüüsib kehtivaid õigusnorme ja kokkuleppe sõlmimist ja selle tagajärgi, autor teeb ettepanekuid töövaidluskomisjoni menetlusse kompromissi ja lepituse sissetoomiseks. Samuti uurib töö kirjutaja töövaidluse lahendamise seaduse eelnõus loodud võimalusi kompromiss- ja lepitusmenetluseks.

Töös on kasutatud võrdlevat ja analüüsivat meetodit, praktika hindamiseks läbi viidud empiirilise uurimise alusmaterjalina on kasutatud töövaidluskomisjoni praktikat ja statistikat. Autor analüüsib töövaidluskomisjonide otsuseid ja teoreetilises kirjanduses leiduvaid seisukohti, tuues töösse sisse Riigikohtu seisukohti. Samuti on kasutatud võrdlust Saksa liitvabariigi õigussüsteemi näitel.

Autor on töö koostamisel kasutanud Irene Kulli, Villu Kõve, Martin Käerdi, Eerik-Juhan Truuvälja, Paul Varuli, jt teoseid. Töös on viidatud Eesti Vabariigi Põhiseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja võlaõigusseaduse kommenteeritud väljaannetele. Kasutatud on Tartu Ülikooli õigusteaduskonna ajakirjas *Juridica* avaldatud artikleid. Autor on tutvunud Maria Pihlaku ja Heli Raidve-Kosenoki magistritöödega ning saadud mõtetele oma töös ka viidanud. Töös on kasutatud allikatena õiguslaseid õpikuid, õigusteadlaste arvamusi. Samuti on kasutatud Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE poolt läbiviidud töövaidluste analüüsi, Tööinspektsiooni ja kohtu statistikat ning töövaidluskomisjoni otsuseid.

Autori sulest on 2015. a ilmunud Tööinspektsiooni ajakirjas *Tööelu* artikkel „Kompromissmenetlus kui töövaidluse lahendamise alternatiiv“, artiklit on võimalik lugeda raamatupidamis- ja maksuinfoportaali interneti keskkonnas.⁶ Töö autor on andnud kommentaarid ka töövaidluste lahendamise seaduse eelnõule.⁷

Autor loodab, et käesolev magistritöö annab ideid ja on abiks kompromissimenetluse juurutamisel töövaidluskomisjoni igapäevatöös.

⁶ Tonkson-Koit, H. „Kompromissmenetlus kui töövaidluse lahendamise alternatiiv“. www.rmp.ee/tooigus/tls/kompromissmenetlus-kui-toovaidluse-lahendamise-alternatiiv-2015-05-05?Print=1&popUp=1 (10.04.2017).

⁷ Töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu seletuskirja juurde, lisa 2 „Ettepanekute ja märkuste tabel, töövaidluskomisjon“. [https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eeln%C3%B5u%20\(407%20SE\)](https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eeln%C3%B5u%20(407%20SE)) (10.04.2017).

1. Kokkuleppemenetluse rakendamise eeldused vaidlusorganites

Õigus on muutunud raha kõrval üheks oluliseks majanduse ja ühiskonna poliitilise juhtimise instrumendiks mille kaudu saavad ühiskonnaliikmed oma elulaadi kujundada, oma vajadusi rahuldada ja vabadusi realiseerida positiivse õigusega seatud piirides. Seetõttu on raske õiguse tähtsust ühiskonnas üle hinnata⁸.

„Euroopa tervikuna otsib lahendust, kuidas olla konkurentsivõimelisem, kuidas muuta töajuturгу paindlikumaks, mismoodi teha tööandjale natuke lihtsamaks töötajate töölevõtmine ja töölt vabastamine ning samal ajal tagada töötajatele vajalikud garantiid olukorras, kus ei ole võimalik kohe tööd saada. Niisugune ülesanne on tõsine väljakutse, sest leida kesktee, kus tööandja on rahul, et sotsiaalsed tagatised ei ole liiga suured ja on võimalik vastavalt muutunud majandus- ja konkurentsiooludele paindlikult töötingimusi muuta, ning kus töötaja tunneb end turvaliselt“.⁹

Selleks, et töösuhete pooled tunneksid õiguskindlust on pooltele vaja luua töövaidlusi kiirelt ja lihtsalt lahendav organ koos selge menetlusnormistikuga. Individuaalsetes töösuhetes tekkida võivate õigusvaidluste kiirele lahendamisele aitab kaasa asenduskohtumenetlus.¹⁰ Viimasena on käsitletav ka töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis, milles toimuvale menetlusele on pooltel seejuures samaväärsed ootused kui kohtumenetlusele.

Käesolevas peatükis analüüsib töö kirjutaja kompromissmenetluse olemust ja eesmäärke, toob välja kokkuleppemenetluse soovitusliku iseloomu ja õigusraamistiku. Samuti analüüsib autor töövaidluskomisjoni õiguslikku seisundit ning uurib kohtu eelset töövaidluste lahendamist töövaidluskomisjonis.

1.1. Kokkuleppemenetluse õigusraamistik Euroopa Liidus

Rahvusvaheliselt on üldtunnustatud vaidluste vahekohtus lahendamise põhimõtted, mis põhinevad välisriigi vahekohtu otsuste tunnustamise ja täitmise 10. juuni 1958.a konventsioonil¹¹, ÜRO Rahvusvahelise Kaubanduse Õiguse Komisjoni (UNCITRAL) arbitraazireeglitel¹². Vaatamata sellele, et Euroopa Liitu käsitletakse ühtse kohtute süsteemina¹³, on Euroopa Liidus vaidluste

⁸ S. Kaugia. Küsimus õigest õigusest. *Juridica* 2009/2, lk 67.

⁹ G. Tavits. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikus Eesti moodi? *Juridica* 2008/1, lk 24.

¹⁰ V. Kõve. Tsviilkohtumenetluse kiirendamise võimalused ja nendega seotud ohud. *Juridica* 2012/9, lk 673.

¹¹ Välisriigi vahekohtu otsuste tunnustamise ja täitmise konventsiooni ratifitseerimise seadus. RT II 1993, 21, 51.

¹² United Nations Commission on International Trade Law. <http://www.uncitral.org/uncitral/en/index.html>

¹³ Wilson, M.E. Let Go of That Case - British Anti-Suit Injunctions against Brussels Convention Members. *Cornell International Law Journal* 2003 (36), art. 9, lk 208.

lahendamise süsteem vägagi killustatud.¹⁴ Ühtseid siduvaid reegleid vaidluste kohtuvälise või kohtueelse lahendamise kohta ei ole Euroopa Liidu õigusaktidega ettenähtud. Direktiivides on liikmesriikidele ettenähtud kohustus tagada efektiivne kohtuväline menetlus, kuid see on jäänud üldsõnaliseks.¹⁵

Kohtulikule kompromissile on Euroopa Liit tähelepanu osutanud Euroopa Komisjoni 19.02.2002. a rohelises raamatus alternatiivse menetluse kohta tsiviil- ja kaubandusajades.¹⁶ Esile on toodud hulgaliselt lepitusmenetluse positiivseid külgi. Muuhulgas on leitud, et selline süsteem aitab tagada sotsiaalset rahu ning on paindlik ja odav. Euroopa Liidu liikmesriikides kehtivad kohtuvälisele vahendusmenetlusele enamasti üldised lepinguõiguslikud ja kompromisse reguleerivad sätted. Näiteks Saksamaa tsiviilprotsessi koodeksi rakendamise seaduse (*Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung*)¹⁷ § 15a kohaselt on liidumaadel lubatud ette näha hagi esitamine esimese astme kohtusse peale seda, kui selleks määratud lepitusasutuses (*Gütestelle*) on püütud vaidlust kokkuleppel lahendada. Paralleelselt üldkohtutega on mitmes liikmesriigis tööasjades rakendatud erikohtuid¹⁸.

Mõttearendusi on pakkunud ka Euroopa vahendajate käitumisjuhend¹⁹. Eesti regulatsioon täiustamiseks kasutatavaid nõuandeid nagu erapooletus, konfidentsiaalsus, järelevalve – pakub Euroopa Nõukogu juurde 2000 aastal loodud Kohtunike Konsultatiivnõukogu (*Consultative Council of European Judges – CCJE*).²⁰ CCJE on sõltumatu nõuandev organ, mis koosneb Euroopa Nõukogu liikmesriikide kohtunikest, kes ei esine konsultatiivnõukogus mitte liikmesriikide, vaid enda nime all. CCJE leiab, et märkimisväärne peaks olema vaidluse alternatiivse lahendamise meetodite kasutamise osatähtsus varases faasis kokkulepete saavutamisel.²¹ Kuigi vaidluste kohtuvälist lahendamist ei saa pidada kohtu ülemäärase

¹⁴ Nurmela, I. Põldvere, P-M. Vaidluste efektiivne kohtuväline lahendamine. *Juridica* 2014/1, lk 3.

¹⁵ V.Kõve, Tsiviilvaidluste kohtuvälisest lahendamisest Eestis. *Juridica* 2005/3, lk 160

¹⁶ Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law. COM (2002) 196. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0196&from=EN>

¹⁷ Bundesrepublik Deutschland Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung RGBI 1877, 244. www.juris.de/purl/gesetze/_ges/ZPOEG. (15.09.2015).

¹⁸ V.Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 161.

¹⁹ European Code of Conduct for Mediators. http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_et.pdf

²⁰ CCJE. http://www.coe.int/t/DGHL/cooperation/ccje/default_en.asp

²¹ Opinion no 6 (2004) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) to the attention of the Committee of Ministers on fair trial within a reasonable time and judge's role in trials taking into account alternative means of dispute settlement.

[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CCJE\(2004\)OP6&Sector=secDGHL&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=FEF2E0&BackColorIntranet=FEF2E0&BackColorLogged=c3c3c3](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CCJE(2004)OP6&Sector=secDGHL&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=FEF2E0&BackColorIntranet=FEF2E0&BackColorLogged=c3c3c3)

töökoormuse vähendamisel täiuslikuks meetodiks, on see vaieldamatult kasulik ja tõhus, sest asetab rõhu pooltevahelisele kokkuleppele, mis on pealesunnitud kohtuotsusest alati parem²².

Euroopa Liidu tähelepanu lepitusmenetlusele ja teistele vaidluste alternatiivsetele lahendusviisidele on tingitud järjest suuremast murest kohtukulude, kohtute ülekoormatuse ja muude piiriüleste vaidluste lahendamise takistuste pärast.²³ Samal ajal on Euroopa Liidu põhivabadused piiriülesed ja Euroopa Liidu kodanikud liikuvad, mis toob kaasa üha rohkem vaidlusi kus osapoolteks on eri liikmesriikide kodanikud.²⁴

Uut suundumust vaidluste lahendamiseks alternatiivses vormis kohtuga, iseloomustab eemaldumine vaidluste lahendamisest suveräänse aktiga, liikudes konsensuslike, isereguleeruvate alternatiivsete konfliktilahendusvormide poole.²⁵

Kohtuvälise õiguskaitsevahendi kui tõhusa menetlusvõimaluse hindamisel nõuab Euroopa Inimõiguste Kohus (*European Court of Human Rights*), et pakutavad kaitsevahendid oleksid piisavalt selged.²⁶ Teisisõnu peab isikule olema arusaadav, milline on kohtuvälise organi pädevus tema kaebuse läbivaatamisel.²⁷

Tsiviilkohtumenetlus Põhjamaades liigub üha enam kokkuleppemenetluse poole. Kasutatakse kahte menetlusviisi, milleks on kokkuleppe pakkumine tsiviilprotsessis ning eraldi seisev kohtulik kokkulepe, kus olulist tähtsust omab isikute vaba tahe kohtus kokkuleppeid sõlmida.²⁸

Euroopa Liidu liikmesriikides kasutatakse kohtuvälist menetlust palju kollektiivsete töötülide lahendamisel. Kollektiivsete töötülide lahendamise kohta lepitus-, vahendus- ja vahekohtumenetluses koostati Euroopa Komisjoni tellimusel uurimus (*Study on conciliation, mediation and arbitration in the Member States*), mille tulemusena soovitati vaidluste kohtuvälise lahendamise võimalusi kasutada ka töötaja ja tööandja vahelistes ehk individuaalsete töötülide lahendamisel.²⁹

²² *Ibid*, p 140.

²³ De Palo, G., Trevor, M.B. *EU Mediation Law and Practice*. Oxford, Oxford University Press 2012, lk 1.

²⁴ Erne, J. Vahendusmenetlus tsiviilvaidluste kohtuvälise lahendamise võimalusena. *Juridica* 2003/7, lk 490.

²⁵ Greger, R. Die Reglementierung der Selbstregulierung: Zum Referentenentwurf eines Mediationsgesetzes. *Zeitschrift für Rechtspolitik* 2010/7, lk 209.

²⁶ EIKo 05.02.2002, 2002-I, *Conka vs. Belgia*, p 83. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60026#{"itemid":\["001-60026"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-60026#{)(10.03.2015)

²⁷ Susi, M. Õigus tõhusale menetlusele enda kaitseks. Euroopa Inimõiguste Kohtu käsitluse ja Eesti õhuruumi näitel. *Juridica* 2009/1, lk 5.

²⁸ Livari, J. Rikos ja riita-asioiten sovittelijan opas. *Vaajakoski* 2007, lk 15.

²⁹ Erne, *supra* nota 24, lk 490.

Kollektiivsete töötülide lahendamisel on seadusandja Eestis sätestanud konkreetse normistiku lepitusmenetluse läbiviimiseks. Üksikisiku, ehk individuaalse töötüli lahendamiseks seadusandja lepitusmenetlust ega kokkuleppel vaidluse lahendamise võimalust sätestanud ei ole. Selline lähenemine ei ole kooskõlas Euroopas levinud põhimõtetega tagada vaidlevatele pooltele kiire ja tõhus õiguskaitse, samuti ei pruugi olla tagatud asja läbivaatamine mõistliku aja jooksul. Töötüli on kestvuslepingu alusel tekkinud tüli ning sellelt pinnalt tekkinud probleemi kiire lahendamine aitaks kaasa lepingulise suhte jätkumisele. Tõhus menetlusnormistik annab pooltele signaali, et töövaidlust on võimalik lahendada ka töösuhte kestel ilma töölepingut lõpetamata. Autor leiab, et Eestis on tagatud vaidlevatele pooltele võimalus probleemi lahendamiseks pöörduda kohtu poole, samuti on loodud kohtuväline kiire ja tõhus töövaidluse lahendamise organ. Töövaidluskomisjonis on vaidluste lahendamiseks vaja luua selge menetlusnormistik, mis tagaks pooltele kiire probleemi lahenduse ilma liigsete kuludeta. Üheks selliseks lahenduse viisiks peaks töövaidluskomisjonis olema ka Euroopa Komisjoni poolt soovitatud vaidluste kokkuleppel lahendamine. Töö kirjutaja on seisukohal, et läbi tõhusa menetlusnormistiku on pooltele tagatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud õigus tõhusale õiguskaitsevahendile ja asja õiglasele ning avalikule arutamisele mõistliku aja jooksul.

1.2. Vaidluse lahendaja lepituspädevuse ja õiguse mõistmise pädevuse eristumine

Euroopa Liidu liikmesriikides (näitena Saksamaal) kasutatakse kokkuleppemenetlust ja lepitusmenetlust sünonüümidenä sama menetluse kohta. Tihti kohtab õiguskirjanduses ka mõistet vahendusmenetlus. Vahendus- ja kokkuleppe menetlus erinevad aga vaidluste kohtulikust lahendamisest selle poolest, et kokkuleppemenetluses ei tee lahendit mitte menetluses osalev erapooletu isik, vaid vaidluse osapooled erapooletu isiku abiga. Eestis õigussüsteemis kasutatakse vahendusmenetlust vähe.³⁰

Üksikisiku õigus pöörduda kohtusse on põhiõigus, mille tõhusat tagamist takistavad peamiselt kolm asjaolu: kohtute suur töökoormus, kohtumenetluse pikad tähtajad ja suur kohtukulu. Kohtusse pöördumise teeb tavainimesele raskemaks ka seaduse spetsiifilisus ja keerukus. Oma olemusest tulenevalt täiendab ja tõhustab vaidluste kohtuväline lahendamine juurdepääsu õigusemõistmisele³¹.

³⁰ Erne, *supra* nota 24, lk 486.

³¹ *Ibid*, lk 489

Euroopa Inimõiguste Kohus on sedastanud, et õiguskaitsevahend ei tohi olla teoreetiline ega illusoorne, vaid peab olema praktiline ja tõhus³² ning selgitanud, et kohtusse pöördumise õigus ei pea õiguses sisalduma mitte üksnes printsiibina, vaid see peab olema ka praktikas piisava tõhususega tagatud³³.

Kuivõrd kohtumenetluse aja- ja ressursikulu on tekitanud ühiskonnas laialdast negatiivset vastukaja on Eesti ühiskonnas soovitud muuta vaidluskultuuri positiivsemaks, luues alternatiive kohtulikule vaidluste lahendamisele. Vaidluste kohtueelse ja kohtuvälise lahendamise võimalusi kannab lepitusseadus (LepS)³⁴, väärteomenetluse seadustik³⁵, kollektiivse töötüli lepitusmenetlus³⁶, töövaidluskomisjonide menetlus, autoriõiguse komisjonid.³⁷ Võlaõigusseaduses³⁸ nimetatakse vaidluste kohtuvälise lahendajana üürikomisjone.³⁹ Samuti on kohtuväliseks vaidluste lahendamiseks loodud tarbijakaebuste komisjon,⁴⁰ Eesti kindlustusseltside liidu ja liikluskindlustuse fondi juures tegutsev kindlustuse vahekohus⁴¹, tööstusomandi apellatsioonikomisjon⁴², Eesti kaubandus- ja tööstuskoja arbitraažikohus.⁴³ Õiguskantslerile on õiguskantsleri seadusega⁴⁴ antud piiratud pädevus õigusvaidluste lahendamisel. Praktikas on vaidlusi kohtuväliselt lahendavad institutsioonid oma elujõulisust näidanud – nendes lahendatavate vaidluste arv on märkimisväärne.⁴⁵

Käsitledes kohtuvälise tsiviilvaidluse lahendamise organite pädevust, ei saa mööda minna küsimusest kas ja millisel määral tegeletakse seal õigusmõistmisega ning kas ja millisel ulatuses on see õigustatud⁴⁶. Eesti Vabariigi põhiseaduse⁴⁷ § 146 kohaselt mõistab õigust ainult kohus. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni⁴⁸ artikli 6 lõike 1 järgi on igal inimesel oma tsiviilõiguste ja –kohustuste /.../ üle otsustamise korral õigus õiglasele ja avalikule asja arutamisele

³² EIKo 19.06.2001, 2001-VI, *Kreuz vs. Poola*, p 57. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-59519#{"itemid":\["001-59519"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-59519#{) (10.03.2015).

³³ EIKo 15.02.2007, 51343/99, *Angel Angelov vs. Bulgaria*. www1.umn.edu/humanrts/research/bulgaria/Angelov1_en.pdf. (10.03.2015).

³⁴ LepS RT I, 2009, 59, 385.

³⁵ VTMS RT I, 2002, 50, 313.

³⁶ KTTLS RT I, 16.10.2015, 2.

³⁷ AutÕS RT I, 29.10.2014, 4.

³⁸ VÕS RT I, 11.03.2016, 2.

³⁹ ÜVLS RT I, 2003, 15, 86.

⁴⁰ Tarbijakaebuste komisjoni koosseisu kinnitamise korra ja komisjoni töökorra ning komisjoni esimehe töötasustamise määra kehtestamine RT I, 29.12.2010, 4 (kehtetu alates 01.03.2016).

⁴¹ Kindlustuse vahekohtu reglement. www.lkf.ee/images/files/Vahekohtu_reglement_kinnitatud.pdf (13.02.2015).

⁴² Tööstusomandi apellatsioonikomisjoni põhimäärus RT I, 10.01.2012, 28.

⁴³ Eesti Vabariigi seadus «Eesti Kaubandus-Tööstuskoja Arbitraažikohtu kohta» RT 1991, 25, 308.

⁴⁴ ÕKS RT I, 1999, 29, 406

⁴⁵ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 165.

⁴⁶ *Ibid*, lk 163.

⁴⁷ PS RT I, 1992, 26, 349.

⁴⁸ Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon RT II, 2000, 11, 57.

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

Kõrvale põikena: Villu Kõve on püstitanud 2012. a *Juridica*⁴⁹ artiklis küsimuse, kas õigust mõistab Eestis kohus kui asutus või kohtunik kui õigusemõistja. Artikli autori arvates tuleks vältida olukorda, kus kohtunik distantseeritaks üksnes lahendi allkirjastajaks ja sisulised otsused teeksid kohtu ametnikud (kohtujuristid, kohtunikuabid, jt).

Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni rakendamise praktika järgi⁵⁰ peetakse õigusemõistmiseks institutsiooni funktsiooni otsustada oma pädevusse kuuluvate asjade üle seaduse normide alusel ja ettenähtud korras läbiviidud menetluse käigus koos volitusega teha arutusel olevas asjas siduvaid otsuseid.

Vaidluse kohtuvälise lahendamise organitest tegelevad Eestis, esitatud definitsiooni järgi, õigusmõistmisega lisaks vahekohtutele ilmselgelt ka töövaidluskomisjonid, üürikomisjonid ja kindlustuse vahekohus, samuti osaliselt tööstusomandi apellatsioonikomisjon⁵¹.

Põhiseaduse kommenteeritud väljaande⁵² § 146 viienda kommentaari kohaselt on lause „Õigust mõistab ainult kohus” tähendus selles, 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 kohtus. Seega on komisjonide näol tegemist õigust mõistvate haldusorganitega. Õigust mõista võib selle järgi ka muu institutsioon kui kohus, kui lõppastmes (edasikaebuse kaudu) otsustab vaidlusküsimuse kohus. Sellise tõlgendamise kaudu on ületatud ka võimalik vastuolu põhiseaduse § 146 esimese lausega⁵³.

ITVS sätestab ka töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel vaidlevate poolte õiguse pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks maakohtusse. Kohtusse pöördumine on määratletud tähtajaga, nii tuleb otsusega mittenõustumisel pöörduda kohtusse ühe kuu jooksul, arvates töövaidluskomisjoni otsuse ära kirja saamise päevale järgnevast päevast⁵⁴. Ainus sisuline erinevus võrreldes kohtumenetlusega seisneb selles, et asja ei lahendata, kui kaebust komisjoni otsuse peale

⁴⁹ Kõve (2012) *supra* nota 10, lk 675.

⁵⁰ Grotian, A. Euroopa inimõiguste konventsiooni artikkel 6. Õigus asja õiglasele arutamisele. Human rights files, No. 13. Council of Europe Press, 1993, punkt 52.

⁵¹ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 163.

⁵² Truuväli, E-J, jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne 2012. www.pohiseadus.ee/ptk-13/pg-146/

⁵³ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 163.

⁵⁴ ITVS, *supra* nota 1, § 24 lg 1.

vaid töövaidluskomisjoni otsusega kohtusse pöördumisel jäetakse komisjonis toimunu tähelepanuta, st et asja menetletakse algusest peale.

Töövaidluskomisjoni otsus jõustub pärast kohtusse pöördumise tähtaja möödumist, kui kumbki pool ei esitanud avaldust maakohtusse. Töövaidluskomisjoni otsuse osalisel vaidlustamisel jõustub otsus osas, mis ei ole seotud vaidlustatud osaga. Kohus on asja lahendamisel seotud töövaidluskomisjoni otsusega vaid selle vaidlustama osas⁵⁵. Töövaidluskomisjoni otsuse edasikaebamise protsessuaalset korda on käsitlenud ka Riigikohus ning leidnud oma 03.06.2003 aasta otsuses nr 3-2-1-35-03⁵⁶ ning 16. juuni 2003 aasta määruses nr 3-2-1-79-03⁵⁷, et töövaidluskomisjoni otsuse osalisel vaidlustamisel jõustub otsus vaidlustamata osas.

Kui töövaidluskomisjoni ja sarnaste organite pädevust saab pidada õigusemõistmiseks Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikli 6 tähenduses, peavad menetlused seal vastama ka selle sätte nõuetele. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon ei nõua, et õigusemõistmine toimuks kohtus. Konventsiooni 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 institutsioonis⁵⁸. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni rakendamise praktika järgi peab sellisel institutsioonil olema piisavalt lai jurisdiktsioon, käsitamaks kõiki tsiviilvaidluse aspekte. See peaks hõlmama pädevust otsustada kõigi asjassepuutuvate fakti- ja õigusküsimuste üle.⁵⁹

ITVS § 10 lõike 1 kohaselt on töövaidluskomisjon kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub oma töös Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest.

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* – Eurofound) 2010. a aruandes (*European Observatory of Working Life* – EIRO)⁶⁰ märgitakse individuaalsete töövaidluste kohta⁶¹, et Eestis on kohalike tööinspeksioonide juurde asutatud töövaidluskomisjone, mis on iseseisvad kohtuvälised vaidlusi

⁵⁵ ITVS, *supra* nota 1, § 25 lg 1.

⁵⁶ RKTSO 3-2-1-35-03, RT III 2003, 21, 209.

⁵⁷ RKTSO 3-2-1-79-03, RT III 2003, 24, 244.

⁵⁸ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 163.

⁵⁹ Grotian, *supra* nota 50, punkt 63.

⁶⁰ European Observatory of Working Life. <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>

⁶¹ The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution.

http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf, lk 9

lahendavad organid (*extra-judicial dispute resolution bodies*). Samas EIRO 2010 aasta aruandes on töövaidluskomisjone nimetatud ka lepitusorganiks. EIRO väitel kasutavad mõned Euroopa riigid seal hulgas Eesti spetsiifilist mittekohtulikku töövaidluste lahendamise organit, kus töökohas luuakse kahepoolne lepituskomitee, mis tihti kannab nimetust „töövaidluskomisjon“⁶². Ilmselt on pidanud aruande koostajad siinkohal silmas ITVS-i § 3 lõikes 1 toodud võimalust lahendada töötaja ja tööandja vahelisest vaidlust võimaluse korral töötaja ja tööandja kokkuleppel, kasutades vahendajana töötajate usaldusisikut või töötajate ühingu või liidu juhtorganit. Seadus annab tööandjale võimaluse lahkarvamuste lahendamiseks moodustada, kooskõlastatult töötajate usaldusisiku, töötajate ühingu või liidu juhtorganiga, lepituskomisjoni; mille koosseis, pädevus ja töökord määratakse tööandja ja töötajate usaldusisiku, ühingu või liidu juhtorgani omavahelisel kokkuleppel.⁶³ Seega võib individuaalseks töövaidluseks pidada sellist vaidlust, mida pooled ei ole suutnud kokkuleppel lahendada.

Individuaalseid töövaidlusi lahendatakse Eestis siiski töövaidluskomisjonis või kohtus. Autorile ei ole teada ühtegi töövaidlust, mis oleks lahendatud ITVS § 3 lõike 2 alusel moodustatud lepituskomisjonis. ITVS-is puuduvad sätted, mis suunaks töövaidluskomisjoni töövaidluse osapooli menetluse kestel lepitama või vaidlust kompromissiga lahendama. Eeltoodu süvendab veelgi arusaama, et töövaidluskomisjoni näol on tegemist õigust mõistava aga mitte lepitusorganiga.

1.3. Kokkuleppemenetluse rakendamise vajadus töövaidluste kohtuvälisel lahendamisel

Eestis

Töövaidluskomisjonides lahendatakse enamik töövaidlustest Eestis. Aastatel 2009 – 2012 esitati töövaidluskomisjonidele üle 16 000⁶⁴, maakohtutesse samal ajal 2322⁶⁵ hagiavaldust töövaidlusasjades. 2013. aastal esitati töövaidluskomisjonile 2965 avaldust, 2014. a pöörduiti töövaidluskomisjoni 2364 ja 2015. a 2691 avaldusega⁶⁶. Maakohtutele esitati 2013. aastal töövaidlusasjas⁶⁷ 451 hagiavaldust. 2014. a esitati maakohtutele 375 ja 2015. a 386 töövaidlusega seotud hagi. Seega lahendas 2015. aastal üks maakohtu kohtunik keskmisel 3,1 ja üks töövaidluskomisjoni juhataja 336 töövaidlusasja. 2016. a juuni lõpu seisuga on näha töövaidlusasjade arvu tõusu kohtus – 255 tööõigusega seotud hagi, töövaidluskomisjon on

⁶² *Ibid*, lk 2

⁶³ ITVS, *supra* nota 1, § 3 lg 2

⁶⁴ Tööinspektsiooni statistika. www.ti.ee/est/meedia-trukisedstatistika/statistika/toovaidlused/ (05.02.2015)

⁶⁵ Kohtute statistika. www.kohus.ee/et/eesti-kohtud/kohtute-statistika (05.02.2015)

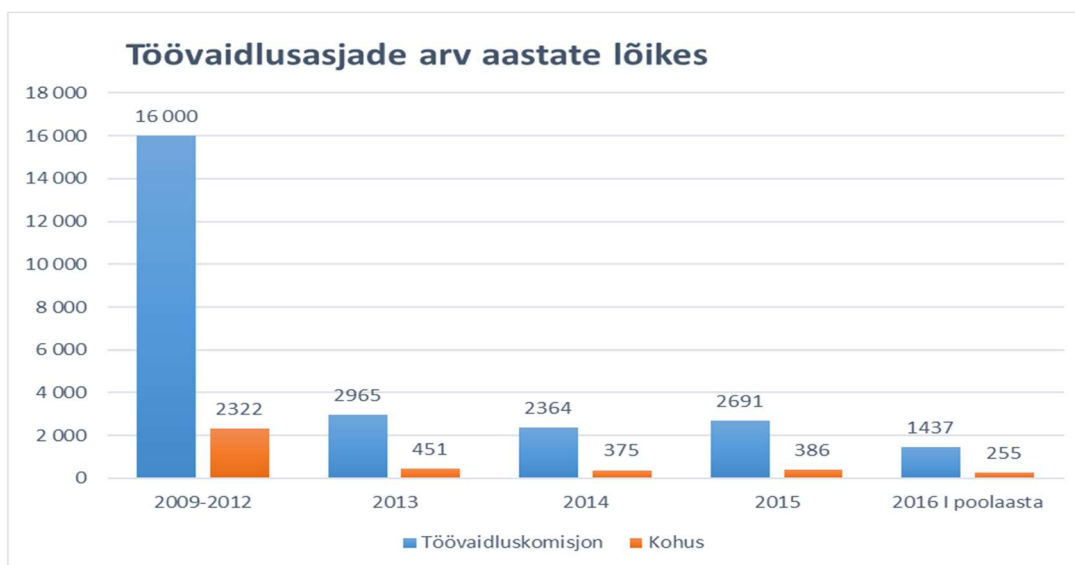
⁶⁶ Andmed pärinevad tööinspektsiooni infosüsteemist ITI (päring 05.02.2015; päring 09.12.2016)

⁶⁷ Kohtute statistika (05.02.2015)

avalduste laekumise arv jäänud samaks, mis on 2016. aasta esimesel poolaastal 1437 avaldust. Eeltoodust nähtub veelgi selgemalt kui suures osas on töövaidluskomisjonid vähendanud maakohtute koormust töövaidlusasjade lahendamisel. Töö kirjutaja on seisukohal, et töövaidluskomisjonid on oma eksistentsi õigustanud ning ühiskonnas töövailuste lahendajatena tuntud ning aktsepteeritud.

Joonis 1.

Töövaidlusasjade arv aastatel 2009-2016 kohtus ja töövaidluskomisjonis



Vaidluse lahendamise kiirus ja selgus on seda olulisem mida rohkem puutuvad vaidluse osapooled üksteisega oma igapäeva tegevustes kokku. Lepitus on vaidluse eelistatav lahendamise meetod olukorras, kus pooltevahelisel suhtel on kestev iseloom ning osapoolte huvides on suhteid jätkata (näiteks töötaja ja tööandja vaidlus lisatasu suuruse ja arvestuse üle olukorras kus poolte vahel on kehtiv tööleping).

Vaidluse keerukus ei tähenda ilmtingimata lahendamisele kuluvat suuremat ajakulu. Lepitusmenetlust on võimalik organiseerida lühikese etteteatamisega, kuivõrd see on poolte enda huvides. Aja kokkuhoid on omakorda otseses seoses kulude kokkuhoiuga. Mida kauem kestab vaidlus seda suuremat majandusliku kahju pooled kannavad⁶⁸.

ITVS § 16 lõige 1 kohustab töövaidluskomisjoni töövaidlusavaldust läbi vaatama hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates avalduse saabumisele järgnevast päevast. Asja edasilükkamise korral määrab töövaidluskomisjoni juhataja uue tähtaja asja arutamiseks, kuid see peab toimuma hiljemalt ühe

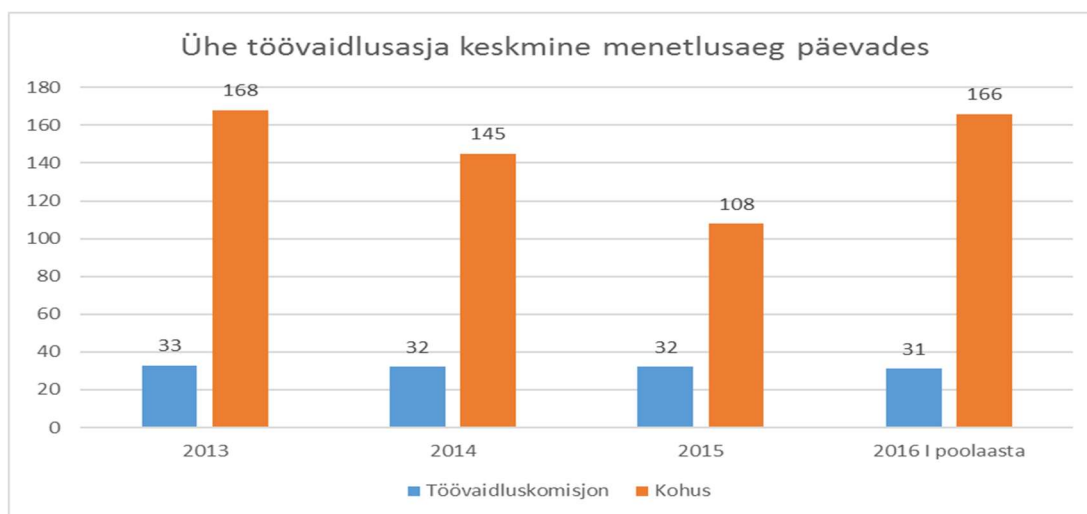
⁶⁸ Ginter, C., Pihlak, M. Lepitusmenetlus kui võimalus ärivaidluste lahendamiseks. Juridica 2014/1, lk 50.

kuu jooksul, arvates esimese istungi toimumise päevast.⁶⁹ Seega annab seadus töövaidluskomisjonile ette ajalise raamistiku milleks on üks kuu, millele võib asja arutamise edasilükkamisel lisanduda veel kuu. Seadus annab võimaluse poolte põhjendatud taotlusel seda tähtaega veelgi pikendada.⁷⁰ Töövaidluskomisjoni keskmine menetlustähtaeg on püsinud 30-35 kalendripäeva piires.

Ühe tsiviilasja arvestuslik keskmine menetlusaeg maakohtus oli 2013. aastal 168 päeva⁷¹ ning töövaidluskomisjonis 33 päeva⁷². 2014. aasta kohtute statistika kohaselt oli ühe tsiviilasja arvestuslik keskmimenetlusaeg 145 päeva ning 2015. a 108 päeva⁷³. Töövaidluskomisjonide menetlustähtaeg samal ajal vastavalt 31,9 ja 32,3 päeva. 2016. a kohta on andmed kättesaadavad seisuga 30. juuni. Esimese poolaasta keskmine tsiviilasja menetlusaeg on 166 päeva. Töövaidluskomisjoni esimese poolaasta keskmine menetlusaeg oli 30,7 päeva.

Joonis 2.

Töövaidlusasja keskmine menetlusaeg päevades kohtus ja töövaidluskomisjonis



Töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonides võrreldes kohtuga on kordades kiirem.

Menetluse kiirust saab pidada poolte jaoks vaieldamatult oluliseks ning menetluse üheks, mitte küll peamiseks, hindamise kriteeriumiks. TsMS § 2 on pannud kohtumenetluse ülesandeks lahendada tsiviilasi mõistliku aja jooksul. Villu Kõve on leidnud, et täitevvõim tegeleb üha enam

⁶⁹ ITVS, *supra* nota 1, § 16 lg 2

⁷⁰ *Ibid*, § 16 lg 3

⁷¹ Kohtute statistika, *supra* nota 65. (05.02.2015)

⁷² Tööinspektsiooni statistika, *supra* nota 64. (05.02.2015)

⁷³ Kohtute statistika, *supra* nota 65. (09.12.2016)

erinevate menetlustähtaegadega ja üritab luua erinevaid kontrolli- ja stimuleerimismehhanisme asja lahendamisel kohtunike survestamiseks. Ajapikku on seega inimestes (sh kohtunikes) seetõttu kujunemas arusaam, et asjade lahendamisel peale kiiruse muid hindamiskriteeriume ei olegi või on need oluliselt vähem tähtsad. Menetluse kiiruse ohvriks ei tohi tuua menetluse ausust ja õiglust. V. Kõve toob välja, et arusaam kohtus õiguse ja õigluse otsimisest on asendumas arusaamaga õigusemõistmisest kui võlausaldajale täitedokumentide tootmise tähtajalisest tsüklist⁷⁴.

Autoril tuleb Villu Kõvega nõustuda. Töövaidluskomisjoni menetlus on kohtumenetlusest kiirem ning läbi ITVS-i, tähtaegadega piiritletud. Nii tuleb töövaidlusasi menetlusse võtta kolme tööpäeva jooksul peale avalduse töövaidluskomisjonile laekumist, töövaidlusasi tuleb läbi vaadata hiljemalt ühe kuu jooksul ning otsus tuleb pooltele teatavaks teha viie tööpäeva jooksul peale toimunud istungit. Töövaidluskomisjoni tööd saab läbi eelkirjeldatud mõõdikute mõõta, iseküsimus on kas selline mõõtmine saab anda hinnangut töövaidluskomisjoni juhataja ja sekretäri sisulisele tööle. Autor on arvamusel, et töövaidluskomisjonid on kohtute kõrvale töövaidlusasju lahendada loodud põhjusel, et kiirendada poolte vahel tekkinud tüli lahendamist ning anda pooltele võimalus töösuhet jätkata. Seega oleks vajadus menetlustähtaegade kõrval näha ka võimalust poolte kompromissile suunamiseks, vahel jah, ka pikema menetlustähtaja jooksul. Praktikas ei ole harvad juhud, kui töövaidluse osapooled soovivad peale esimest istungit järele mõelda ning omavahel võimaliku kompromissi sõlmimise osas läbirääkimisi pidada. Sellisel juhul ei saa rääkida menetluse seadusega sätestatud oodatavast pikkusest, vaid tuleks lähtuda poolte soovist leppida ning tüli kokkuleppel lahendada.

Individuaalse töövaidluse lahendamise normistik on töövaidluses osalevatele pooltele olnud kergemini mõistetav kui tsiviilkohtumenetluse seadustikus sätestatu. Kiirus ja tõhusus on peale töövaidluse lahendamise lihtsuse ja poolte jaoks odavuse üks põhilisemaid töövaidluskomisjoni eeliseid kohtu ees. Töövaidluskomisjoni pöördumisel on võimalik saavutada õigusrahu vaidluse kiire ning lihtsa menetluse kaudu. Toodud eelised on teinud töövaidluskomisjoni poole pöördumise töövaidluse osapooltele kättesaadavaks.

Kohtumenetlus on kallis ning kohtuprotsess tekitab stressi ja ebakindlust, rõhutab pigem süüd, võitjaid ja kaotajaid ning võit kohtuasjas ei pruugi tuua soovitud tagajärgi. Inimeste jaoks, kes üksteist tunnevad ning kes soovivad ka edaspidi suhelda, on tihti peale sobivam lahendada vaidlusküsimused kokkuleppel.⁷⁵

⁷⁴ Kõve (2012), *supra* nota 10, lk 660

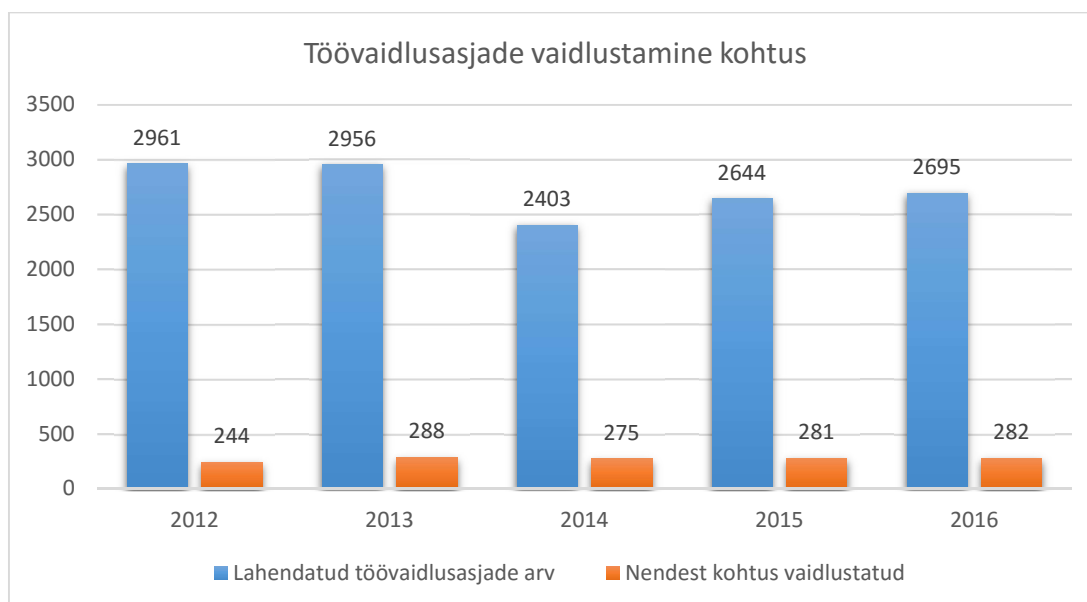
⁷⁵ Glick, H.R. Courts, Politics and Justice. New York, McGraw-Hill 1983, lk 158

Villu Kõve leiab, et vaatamata komisjonide pädevuse probleemidele on need osutunud tõhusaks vahendiks kohtute koormuse vähendamisel ja saavutanud võrdlemisi suure populaarsuse. Komisjonides on menetlus kohtust kiirem, samuti on menetlus osaliste jaoks odav. Arvestades lahendite võrdlemisi vähest edasikaebamist, ei ole alust väita, et lahendid oleksid ilmselgelt ebaprofessionaalsed või suures ulatuses ebaõiged⁷⁶.

Autor nõustub eeltoodud väitega. 2012. a tegid töövaidluskomisjonid 2961 otsust, samal aastal vaidlustati kohtus 244 töövaidluskomisjoni otsust. 2013. a olid vastavad arvud 2956 ja 288. Töövaidluskomisjonides 2014. a tehtud 2403 otsusest jätkus vaidlus maakohtus 275 asjas. 2015. a lahendati 2644 töövaidlusasja ja 2016. a 2695 asja, kohtus jätkati 281 ja 282 töövaidlusega.⁷⁷

Joonis 3.

Töövaidluskomisjoni otsustega kohtusse pöördumine



Eeltoodud statistika kohaselt vaidlustatakse töövaidluskomisjonides tehtud otsustes ligikaudu 8-10%.

Individuaalne töövaidlus on autori arvates vaidlus, mida pooled ei ole suutnud lahendada läbirääkimiste ja kokkuleppe teel. Autori arvates tingib töövaidlusi poolte oskamatus tekkidavõivaid probleeme ette näha ning probleemide tekkides suutmatus, vahel ka soovi puudumine, olukorda emotsioonidest sõltumatult kaaluda.

⁷⁶ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 165.

⁷⁷ Andmed pärinevad tööinspektsiooni infosüsteemist ITI (päring 10.04.2017), kättesaadavad teabenõude kaudu.

Igat õigusvaidlust on võimalik lepitusmenetluses lahendada.⁷⁸ Lepitusmenetluseni jõutakse kui pooled on põhimõtteliselt kokkuleppe sõlmimiseks valmis⁷⁹ ning lepitust saab kasutada nii kaua kuni on olemas poolte valmisolek kokkuleppe saavutamiseks.⁸⁰

Vaidluste lahendamine kokkuleppemenetluses annab isikule võimaluse teda puudutava otsuse tegemisel vahetult ise osaleda. Selline menetlus tagab autori arvates parema, poolte vahel saavutatud, lahendi täidetavuse. Autor on seisukohal, et lepitusmenetluse sissetoomine töövaidlusasjade lahendamiseks on vaid aja küsimus. Pooltele on tihti takistuseks vähene õigusteadmine ning oskamatus kompromissi pakkuda. Töövaidluspooled usuvad pigem vaidlust lahendava organi õiglasesse otsustusse, kui et vastaspoole pakutud kompromissi. Vale oleks aga väita, et töövaidluskomisjonis menetletavates töövaidlusasjades üldse kokkuleppeid ei sõlmitaks. Poolte kokkuleppete suunamisel on suur töö teha töövaidluskomisjonil endal. Kehtivad menetlusnormid ei sea töövaidluskomisjonile ülesandeks pooltele kokkuleppe võimalust pakkuda ega anna ka võimalust sõlmitud kompromissi kinnitada.

Vaieldamatult on selge, et töövaidluskomisjoni näol on tegemist kiire ja efektiivse tööandja ja töötaja vahelise eraõigusliku vaidluse lahendamisega, mis võrreldes kohtumenetlusest on poolte jaoks lihtsam, kiirem ja pooltele vähem kulukas. Arvestades komisjonide lahendite võrdlemisi vähest edasikaebamist, ei ole V. Kõve arvates⁸¹ alust väita, et lahendid oleksid ilmselgelt ebaprofessionaalsed või suures ulatuses ebaõiged. Villu Kõve on märkinud,⁸² et menetluse venimisel kohtus ei ole kindlasti põhjust süüdistada kohtunikke ja kohtuametnikke laiskuses. Inimvõimetusel on piirid. Suurenenud on ka lahendites kiirustamisest tingitud tehnilised vead ning otsuste põhjendamine on puudulik.

Autor mõonab, et sarnased puudused võivad esineda ka töövaidluste menetlemisel töövaidluskomisjonis, seda kohtuga võrreldes suuremast töökoormusest tulenevalt. Lisaks tuleb välja tuua asjaolu, et töövaidluskomisjonis asja menetlemisel on põhiraskus töövaidluskomisjoni juhatajal, keda tehnilistes tegevustes (istungi kutsete saatmine, otsuste väljastamine, protokollimine, jms) toetab sekretär-referent. Kohtus abistab kohtuniku peale kohtusekretäri ja konsultandi ka kohtujurist kelle ametiülesandeks on õiguslike analüüside iseseisev tegemine, konsultantide nõustamine, kohtuasjade ettevalmistamine kohtulikuks aruteluks ning kohtuniku

⁷⁸ Nistler, E. Die Mediation. Juristische Schulung 2010/8, lk 685.

⁷⁹ Laidvee, K. Lepitusmenetlusest. Kuidas toimub lepitamine? Juridica 2013/7, lk 513.

⁸⁰ Ronellenfitch, M. Entstaatlichung des Rechtsschutzes? Die Öffentliche Verwaltung 2010/9, lk 377.

⁸¹ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 165.

⁸² Kõve (2012), *supra* nota 10, lk 674.

juriidiline abistamine tasemel, mis tagaks kohtuasja sujuva ja õige lahendamise, s.h kohtulahendite projektide koostamine.⁸³ Töövaidluste lahendamisel on aga põhiline koormus töövaidluskomisjoni juhatajal, kes analüüsib töövaidlusasja, määrab istungi toimumise ajad, vaatab läbi poolte taotlused, juhatab töövaidluskomisjoni istungeid, koostab otsuse ning korraldab töövaidluskomisjoni sekretäri igapäevatööd.

Töövaidluskomisjoni töökoormust ning menetlusele kuluvat aega aitaks vähendada vaidlevate poolte leppimisele suunamine. Kehtiv individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ei reguleeri poolte vahel kompromissi sõlmimist ega sõlmitava kompromissi kinnitamist töövaidluskomisjoni poolt. Töövaidluskomisjonis toimuva menetluse raames töövaidluse osapooled siiski kompromissini jõuavad, seda omal initsiatiivil kas enne töövaidlusasja läbivaatamist istungil või töövaidluskomisjoni istungi käigus. Autor leiab, et individuaalsete töövaidluste lahendamise menetlusnormistik vajab kaasajastamist.

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse (RAKE) fookusgrupis osalenud töid ühe võimaliku lahendusena välja eraldiseisva regulatsiooni (seal hulgas protsessireeglite) väljatöötamist töövaidluskomisjonides kokkuleppemenetluse läbiviimiseks. Samuti pakuti lahendustena välja võimalust korraldada töövaidluskomisjonid ümber esimese astme kohtute juures asuvateks töökohtuteks või lepitusorganiks⁸⁴. Villu Kõve leiab, et töövaidluskomisjon on õigusemõistja rollis tehes vaidluse kohta sisulise lahendi – lepitus- või vahendusmenetlust komisjonis ei toimu.⁸⁵

RAKE on töövaidluste analüüsi kokkuvõttes märkinud, et töövaidluskomisjonil puudub seadusest tulenev alus kompromissi kinnitamiseks ning töövaidluskomisjonil on pädevus teha üksnes kompromisistingimustele vastav lahend.⁸⁶ Analüüsis viidatakse töövaidluskomisjonis tehtud otsusele kus komisjon on leidnud, et erinevalt kohtust ei näe kehtiv seadusandlus töövaidluskomisjoni puhul ette pädevust kinnitada töövaidluse poolte vahel sõlmitud kompromisslepinguid. Seega, tulenevalt kompromiss lepingu sisust, milles pooled on oma tahet selgelt väljendanud, on võimalik seda lepingut tõlgendada avaldaja poolt oma nõuete osalise muutmisena, s.o. töötasu väljamõistmise nõude vähendamise ja teistest nõuetest loobumise avaldusena. ITVS § 15 lõike 2 punkti 1 kohaselt töövaidluskomisjon lõpetab asja menetluse, kui

⁸³ Kohtujuristi ametijuhend. www.kohus.ee/et/kohtujuristi-ametijuhend-0.

⁸⁴ Töövaidluste analüüs. Uringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2013, lk 54, p 5.1. www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf. (13.02.2015).

⁸⁵ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 159.

⁸⁶ RAKE analüüs, *supra* nota 84, lk 10.

avaldataja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest, üksikutest nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobunud nõuetes.

Töövaidluskomisjonis töövaidluste lahendamise eesmärk on tagada pooltele kiire ja lihtne nõude läbivaatamine ning otsuse tegemine. Selle eesmärgi saavutamisele aitaks kaasa töövaidluskomisjonide õigus kompromisse kinnitada ning lõpetada menetlus otsust tegemata.⁸⁷ Seaduse eelnõu väljatöötajad Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonnast näevad probleemi lahendusena tuua individuaalse töövaidluse lahendamise seadusesse sisse kompromissi kinnitamise regulatsioon.⁸⁸

Suuremad šansid saada õigussubjektide käitumises realiseeritud on aga niisugustel normidel, mis on lähedasemad meie tõekspidamistele, mille puhul me tunnetame, et just see norm suudab arvestada meie vajaduste ja soovidega, ning mis tunduvad õiglased. See tähendab, et seadusandja peaks enne seaduse kirjapanekut ja väljakuulutamist end kurssi viima ühiskonna olemuse ja vajadusega ning mõtlema sellele, kellele ja milleks ta seadust kirjutab.⁸⁹

Sotsiaalministeerium märgib, et ITVS-i puhul on tegemist regulatsiooniga, mille kehtestamisel on lähtunud Eestile omasest töövaidluste lahendamise temaatikast. Eestis puudub eraldiseisva töökohtu institutsioon, mistõttu ei ole võrreldud erinevate riikide vastavaid regulatsioone. Kuna töövaidluskomisjonis töövaidluste lahendamisel on elemente nii tsiviilkohtumenetlusest, haldusmenetlusest kui ka halduskohtumenetlusest, ei saa individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse regulatsiooni vaadelda kitsalt eraldiseisva normistikuna. Kavandavate muudatuste puhul on peamiselt tegemist seaduses spetsiifiliste lünkade likvideerimisega ning normitehniliste probleemide kõrvaldamisega, mistõttu pole sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakond pidanud mõistlikuks läbi viia õigusvõrdlevat analüüsi.⁹⁰

1.4. Töövaidluskomisjon õigust mõistva ja lepitusorganina

Töövaidluskomisjonid on kahtlemata tuntuimad ja kõige kauem toiminud kohtueelse vaidluse lahendamise organid Eestis.⁹¹ ITVS-i kohaselt tegutsevad töövaidluskomisjonid kohtutega paralleelselt töövaidlusi lahendavate organitena ning menetlust komisjonides reguleerib eriseadus

⁸⁷ Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/265_ITVS%20%20VTK.pdf (13.02.2015).

⁸⁸ *Ibid*, punkt 4, probleem VII.

⁸⁹ Kaugia, *supra* nota 8, lk 72.

⁹⁰ Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, *supra* nota 87, IV osa punkt 9.

⁹¹ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 152.

võrreldes kohtuga. Töövaidluskomisjoni moodustamise ning töö kord on määratud Vabariigi Valitsuse 26. septembri 2003. a määrusega nr 246.⁹²

Töövaidluskomisjoni eelkäijaks võib pidada 1957. aastal ettevõttesse loodud töötulide komisjonid⁹³, mis Eesti NSV töökoodeksi kehtestamisega 1973. aastal⁹⁴ muutusid asutusesisesteks töövaidluskomisjonideks. 1996. aastal loodud, töövaidluskomisjonide juured on seega Eesti NSV töökoodeksis ja see oli kohtu kohustuslik eelinstants. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse⁹⁵ jõustumisega 1992. aastal hakati töövaidlusi lahendama tsiviilkohtus tsiviilkohtumenetluse üldsätete alusel või asutusesisestes, konkreetse vaidluse lahendamiseks loodud, töövaidluskomisjonides.⁹⁶

ITVS-i jõustumisega 01. septembril 1996. aastal muudeti töövaidluskomisjonide paiknemist, need toodi ettevõtete juurest ära riiklikusse struktuuri. Sotsiaalministeeriumi haldusalasse kohalike tööinspeksioonide juurde⁹⁷ loodi töövaidluste lahendamiseks töövaidluskomisjon (*labour dispute committee*)⁹⁸, mis on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan. Töövaidluskomisjoni tööd juhatab töövaidluskomisjoni juhataja, kes on riigiametnik.⁹⁹ Töövaidluskomisjonide töös osalevad töötajate esindaja ja tööandjate esindaja, kes määratakse vabatahtlikkuse alusel töötajate ameti- ja kutseliitude ühenduste ja tööandjate keskliitude juhtorganite poolt.¹⁰⁰ Töövaidluskomisjoni kaasistujatele makstakse tasu tööinspeksiooni eelarvest.¹⁰¹

Autori arvates on töövaidluskomisjonid oma 20 tegevusaasta jooksul end igati õigustanud. Töövaidluskomisjon on lihtsaid vaidlusi lahendavast organist üha enam arenenud töölepingu seadust tõlgendavaks ja praktikas suuniseid andvaks kohtuväliseks individuaalsete töötulide lahendajaks.

Töövaidluskomisjoni võib pöörduda nii tööandja kui töötaja töösuhtest ja töölepingu ettevalmistamisest tekkinud vaidluste lahendamiseks. Töövaidlus töövaidluskomisjonis

⁹² Vabariigi Valitsuse määrus nr 246 „Töövaidluskomisjoni põhimäärus” RT I, 2003, 63, 422.

⁹³ Tööseadusandlus. Kehtivate normatiivaktide kogumik. Teine, täiendatud väljaanne. Tallinn: Eesti Raamat 1966, lk 423.

⁹⁴ Eesti NSV töökoodeks. Kommenteeritud väljaanne. J. Mäll (koost.). Tallinn: Eesti Raamat 1978, lk 411.

⁹⁵ Eesti Vabariigi töölepingu seadus (kehtetu alates 01.07.2009) RT 1992, 15, 247.

⁹⁶ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 162.

⁹⁷ ITVS, *supra* nota 1, § 11 lg 1.

⁹⁸ ITVS tõlge inglise keelde www.riigiteataja.ee/en/eli/504112013010/. Erialakirjanduses kasutatakse ka väljendit *employment disputes commissions* vt European Labour Law Network. Thematic Report 2009. Characteristics of the Employment Relationship, lk 63.

⁹⁹ ITVS, *supra* nota 1, § 11 lg 4.

¹⁰⁰ *Ibid*, § 11 lg 5.

¹⁰¹ *Ibid*, § 13 lg 2.

lahendatakse reeglina ühe kuu jooksul töövaidlusavalduse laekumisest. Töövaidluskomisjoni pöördumine on pooltele riigilõivuvaba ning avalduse rahuldamata jätmisel ei kaasne vaidluse kaotanud poolele vastaspoole menetluskulude hüvitamist.

Aastaid on vaieldud töövaidluskomisjonide õigusliku seisundi üle. RAKE avaldas 2013. aastal töövaidluste analüüsi kokkuvõtte, milles toodi välja töövaidluskomisjonide praktika erinevus ja otsuste kvaliteeti mõjutav menetlusnormide kohaldamine. Nimelt puudub töövaidluskomisjonide praktikas ühetaolisus ning kohaldatakse nii haldusmenetluse, halduskohtumenetluse kui ka tsiviilkohtumenetluse norme.¹⁰² Ka Riigikohtu seisukoht on antud küsimuses vastuoluline: otsuses nr 3-2-1-127-07¹⁰³ on Riigikohus leidnud, et töövaidluskomisjonid on haldusorganid ja tuleb kohaldada haldusmenetluse seadust ning otsuses nr 3-2-1-54-12¹⁰⁴ on Riigikohus asunud seisukohale, et töövaidlust lahendavad organid (nii töövaidluskomisjon kui ka kohus) saavad rakendada tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätteid. Eeltoodust võib leida ka põhjuse, mis töövaidluskomisjonid käsitlevad menetlusnormide kohaldamist erinevalt.

Töövaidluskomisjon küll asub tööinspeksiooni juures, kuid töövaidluskomisjoni juhataja on tööinspeksiooni ametnik kellel on keelatud teostada järelevalvet tööõigusaktide täitmise üle.¹⁰⁵ Tööinspeksiooni enda ülesandeks on järelevalve teostamine ning riikliku sunni rakendamine.¹⁰⁶ Töövaidluskomisjonis kaasistujana tegutsevad kaks liiget töötavad teise töandja juures ja kuuluvad töötajaid või töandjaid esindavasse katuseorganisatsiooni. Seaduse kohaselt teeb kolme liikmeline töövaidluskomisjon otsuse häälteenamusega.¹⁰⁷ Kaks kolmest, st enamik, komisjoni liikmest ei ole ametnikud ega oma tööinspeksiooniga enamat kokkupuudet kui läbi

¹⁰² RAKE. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne, *supra* nota 84, lk 54, p 5.1

¹⁰³ Kolleegium ei nõustu ringkonnakohtu seisukohaga, et töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamisele saab analoogia alusel kohaldada tsiviilkohtumenetluse seadustiku vastavaid sätteid. ITLS § 4 lg 4 kohaselt on individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga ITLS-st tulenevate erisustega. Viimati nimetatud sättest tuleneb, et seadusandja on soovinud tsiviilkohtumenetluse seadustiku kohaldamist individuaalsete töövaidluste lahendamisel üksnes kohtumenetluses. Kuivõrd töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus, siis ei saa töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamise suhtes kohaldada tsiviilkohtumenetluse seadustiku vastavaid sätteid. Kuna töövaidluskomisjon on haldusorgan, siis tuleb töövaidluskomisjoni otsuse kättetoimetamisele kohaldada haldusmenetluse seadust (HMS). RKTko 3-2-1-127-07, p 12.

¹⁰⁴ Seega tulnuks juba töövaidluskomisjonil vajadusel välja selgitada vajalikus ulatuses hageja nõue, mille ta ise sõnastas kui "palun muuta vallandamise paragrahvi". Nii töövaidluskomisjonil kui ka kohtul on kohustus hageja ebaselge nõude menetlemisel täpsustada hageja nõuet selliselt, et nõude sisu oleks arusaadav nii pooltele kui kohtule. Töövaidlust lahendavad organid (nii töövaidluskomisjon kui ka kohus) saavad TsMS § 340¹ alusel määrata hagejale tähtaja avalduses esinevate puuduste kõrvaldamiseks, sh hageja nõude täpsustamiseks. RKTko 3-2-1-54-12, p 12.

¹⁰⁵ ITVS, *supra* nota 1, § 11 lg 4.

¹⁰⁶ Tööinspeksiooni põhimäärus RT I, 16.01.2015, 4, § 1 lg 1.

¹⁰⁷ ITVS, *supra* nota 1, § 22 lg 3.

töövaidluskomisjoni töös osalemise. Autori arvates on töövaidluskomisjoni kui kollegiaalse organi käsitlemine haldusorganina seega pigem küsitav.

Eesti erialakirjanduses ning õigusteadlaste ja –praktikute poolt nimetatakse töövaidluskomisjoni kõige sagedamini õigust mõistvaks või õigusemõistmise funktsiooni täitvaks organiks.¹⁰⁸ T. Peterkop on *Juridica* artiklis asunud seisukohale, et töövaidluskomisjonid teataval viisil kohtuvõimu teostavad.¹⁰⁹ U. Lõhmus selgitab põhiseaduse kommentaarides, et õigusmõistmise funktsiooni täidavad ka muud selleks loodud kohtusüsteemivälised organid. Individuaalsete töövaidluste lahendamiseks on loodud töövaidluskomisjonid, mis on õigusmõistmise funktsioone täitev haldusorgan, mis ei kuulu põhiseaduse kohaselt kohtusüsteemi.¹¹⁰

Töövaidluskomisjoni õiguslikku olemust on Heli Raidve-Kostenok oma magistritöös¹¹¹ põhjalikult analüüsinud ning leidnud, et töövaidluskomisjoni olemusele on omane pigem lepitus, kui et õigust mõistev ülesanne.

Autor nõustub seisukohaga, et töövaidluskomisjoni näol on faktiliselt tegemist õigusmõistva organiga. Väidet kinnitab ka individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, mille kohaselt tuleb töövaidluskomisjonil istungil pooltele selgitada kohaldatavaid õigusnorme, komisjonil on õigus täpsustada nõude õiguslikku kvalifikatsiooni ja töövaidluskomisjoni otsus peab põhinema seadusel.¹¹² Töövaidluskomisjon lahendab töövaidluse otsusega. Seda isegi juhul, kui pooled on sõlminud vaidluse lahendamiseks kokkuleppe. Töövaidlusmenetluses ei ole on komisjonil võimalik töövaidlusasja lõpetada ilma otsust tegemata või poole vahelist kokkulepet kinnitada.

Heli Raidve-Kostenok on asunud seisukohale,¹¹³ et arvestades Euroopas levivat suunda lahendada väikesed vaidlused kohtueelses lepitusmenetluses, peaks Eesti kaaluma võimalust töövaidluskomisjonide muutmiseks lepitusorganiks, kus lepitamine toimuks vabatahtlikkuse alusel.

Autor sellist seisukohta ei jaga. On ebatõenäoline, et töövaidluspooled alustaksid lepitusmenetlust omal initsiatiivil. Eesti ühiskond ei ole valmis vabatahtlikuks lepitusmenetluseks ajal, kui vastaspool ei ole oma kohustuste täitmisest huvitatud. Autor näeb komisjoni lepitusorganiks

¹⁰⁸ Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? *Juridica* 2014/1, lk 62.

¹⁰⁹ Peterkop, T. Jurisdiktsiooni regulatsioon NATO vägede staatust käsitlevas lepingus. *Juridica* 2002/3, lk 177.

¹¹⁰ Truuväli, E-J, jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2008, lk 688.

¹¹¹ Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund. Magistritöö. Tartu Ülikool 2010.

¹¹² ITVS, *supra* nota 1, § 20 lg 1, § 22 lg 2.

¹¹³ Raidve-Kostenok, *supra* nota 108, lk 67.

muutmises pigem esimese astme kohtute töökoormuse tõusu töövaidlusasjade võrra, mida seni on töövaidluskomisjonid lihtsustatud menetluses lahendanud, see aga ei too kaasa kiiremat õigusrahu. Töö kirjutaja nõustub, et töövaidluskomisjonis peaks otsustusele eelnema ka kompromissmenetlus, seda juhul, kui lepitusmenetlus ei halvenda nõude esitanud poole seisundit (näiteks töötasu välja nõudmine majandusraskusesse sattunud tööandjalt).

Autor nõustub individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötajatega Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonnast – poolte vahel töövaidluse raames sõlmitava kompromissi kinnitamine, kui igapäevapraktikas tõusetuv küsimus, vajab seadusega reguleerimist. Kehtiv seadus ei suuna töövaidluskomisjoni menetluse käigus pooltega võimalikku kompromissi arutama või pooli lepitama ega anna töövaidluskomisjonile võimalust poolte vahel vaidluse lahendamiseks sõlmitud kokkulepet kinnitada ja sellele täitedokumendi jõudu anda.

Kokkuvõtvalt leiab autor esimeses peatükis analüüsitule tuginedes, et Euroopa Liidus puuduvad kohtuväliseks vaidluse lahendamiseks ühtsed siduvad reeglid. Euroopa Komisjoni rohelises raamatus on juba 2002. aastal osundatud kokkuleppemenetluse positiivsetele külgedele ning vajadusele rakendada kohtumenetluse alternatiivina vaidluste lahendamisel enam lepitusmenetlust. Vaidluste lahendamise alternatiivsete meetodite kasutamise tähtsust vaidluse lahendamise varases faasis on rõhutanud ka CCJE. Kohtuvälise vaidluse lahendamise organi pädevus peab olema isikule arusaadav ning õiguskaitse vahendid piisavalt selged. Kohtuvälist kokkuleppemenetlust kasutatakse Euroopas palju kollektiivsete töötülide lahendamisel, ka Eestis on seadusandja sätestanud normistiku kollektiivsete töötülide lepitamiseks ja kokkuleppe lahendamiseks. Individuaalse, ehk üksikisiku töötüli kiiremaks ja tõhusamaks lahendamiseks on seadusandja küll ettenäinud töövaidluskomisjoni, kuid lepitusmenetlust ega kokkuleppe suunamist menetlusnormidega ette ei nähta. Selline lähenemine ei ole aga kooskõlas Euroopas levinud kiire ja tõhusa õiguskaitse põhimõttega. Kohtumenetluse aja- ja ressursikulu on tekitanud ühiskonnas negatiivset vastukaja. Tervitatav on vaidluskultuuri ja vaidluste kohtulikule lahendamisele alternatiivi pakkuvad menetlused. Töövaidluskomisjonid on Eesti ühiskonnas töövaidluste vahendajatena hästi tuntud ja aktsepteeritud. Töövaidluskomisjoni kehtivad menetlusnormid on vaidlevatele pooltele olnud kergemini mõistetavad. Just kiire ning lihtne menetlus on olnud töövaidluskomisjoni pöördumise eeliseks. Töövaidluskomisjon on lihtsaid vaidlusi lahendavast organist 20 tegevusaastaga arenenud üha enam TLS-i tõlgendavaks ja praktikas suuniseid andvaks kohtuväliseks üksikisiku ja tööandja vahelist töötüli lahendavaks organiks.

2. Kokkuleppemenetluse olemus

„Praktikas mõistame lepituse all tihti seda, kui pooled kohtusaalis hea kohtuniku (heade kohtunike) selgituste ärakuulamise järel käed löövad ja aastatepikkuse kohtuvaidluse lõpetavad“.¹¹⁴

Autor nõustub Rein Langi 2007. a justiitsministrina väljaöeldud mõttega, et Eestis tuleb rohkem tähelepanu pöörata kompromisside osakaalu suurendamisele, mõtteviisi muutusele ja kompromissikultuuri juurutamisele.¹¹⁵ Eestis on kohtuväline kokkuleppemenetluses vaidluste lahendamine veel lapsekingades, osaliselt ilmselt ajaloolise pärandi, osaliselt meie (äri)kultuuri ja inimeste madala enesehinnangu tõttu. Pahatihti ei saada aru, et inimese tugevus seisnebki selles, et osatakse õigel ajal teha kompromiss. Seejuures ei tohiks kompromiss olla matemaatiline kesktee, vaid mõlema poole vajadusi ja võimalusi arvestav lahendus.¹¹⁶

Lepitamise mõiste ei ole Eesti õigusruumis võõras, seda kasutavad lepitusmenetluse seadus, õiguskantsleri seadus ja kollektiivse töötüli lahendamise seadud. Lepitamist tunneme kui poolte omavahel suhtlema ja tekkinud vaidlusele lahenduste pakkumisele suunamist. Lepitamine eeldab kolmanda isiku (lepitaja) probleemi lahendamises aktiivset osalemist. Juriidiliselt puudub tihti vajadus mediatsiooni ja lepitamise eristamiseks. Kompromissi mõistame, kui vastastikuse järeleandmise teel saavutatud kokkulepet. Ka käesolevas töös on hoomata mõistete kompromiss ja lepitus omavahelist selget ja tugevat seost.

Käesolevas peatüki analüüsib töö kirjutaja kohtuliku kompromissi olemust, autor vaatleb lähemalt lepitusseadusega sätestatud lepitusmenetluse norme ning nende võimalikku töövaidluskomisjoni menetluses rakendamist. Tööautor on käesolevas peatükis analüüsinud kompromissi kajastamist töövaidluskomisjoni otsustes ning toob välja töövaidluskomisjoni otsustes sisalduvad kompromissi kajastavad erinevused. Samuti kirjeldab autor kompromissmenetluse läbiviimist Saksa töökohtu näitel.

2.1. Kompromiss töövaidluskomisjoni otsustes

Menetlusnormide rakendamise probleemiks tuleb lugeda ka menetlusteooria puudumist. Nii puuduvad Eestis menetlusseaduste kommenteeritud väljaanded kui ka alternatiivsete lahenduste kohta selgitavad käsiraamatud. Kui kohus ja menetlusosalised ei tunne end menetlusreeglites

¹¹⁴ Ginter, C., Pihlak, *supra* nota 68, lk 49.

¹¹⁵ Justiitsminister Rein Langi ettekannet kohtunike täiskogul 09.02.2007. a. www.riigikohus.ee/?id=750.

¹¹⁶ Nurmela, I., Pöldvere, P-M, *supra* nota 14, lk 16.

kindlalt, muutub kobavaks ka seaduse rakendamine. Menetlusseaduse ebastabiilsus vähendab menetluses ettenähtavust ja suurendab juhuslikkust, pikendades menetlusprobleemide ilmnemisel ka menetlustähtaegu.¹¹⁷

Töövaidluskomisjoni menetlustähtajad ei ole võrreldes kohtu menetlustähtajaga märkimisväärsed, kuid autor soovib siiski juhtida tähelepanu asjaolule, et menetlustähtajad ei sõltu paljuski töövaidluskomisjoni tahtest. Komisjonil tuleb arvestada poolte põhjendatud soovi istungi edasilükkamiseks. Siin kirjutaja mõonab, et pooled võivad käituda ka pahatahtlikult, sooviga võimaliku kompromissi saavutamise sildi all töövaidlusasja menetlust venitada. Harvad ei ole juhud kus töövaidluskomisjoni otsus vaidlustakse kohtus eesmärgiga menetlust venitada ja täitedokumendi tekkimist töövaidluskomisjoni otsuse näol edasi lükata.

V. Kõve on Juridica artiklis¹¹⁸ toonud välja advokaatide, kohtunike ja tsiviilkohtumenetlusega kokku puutuvate juristide seas läbiviidud 32. Eesti õigusteadlaste päeva ankeetküsitluse tulemused küsimusele menetluse venimise põhjustest. 60 % kõigist vastanutest leidis, et põhjuseks on kohtunike suutmatus või tahtmatus menetlust ohjata ja juhtida, 36 % leidis, et põhjuseks on poolte ebakompetentsus või tahtlikult menetlust takistav käitumine. 3 % vastanuist pidas põhiliseks probleemiks menetlusseaduse jäikust ja 1 % arvates on probleemiks menetlusseaduse vähene detailsus.

ITVS ei ärgita töövaidluskomisjoni pooli lepitama või pooltega võimaliku kompromissi arutama. Puuduvad sätted mis võimaldaksid poolte vahel iseseisvalt saavutatud kompromissi lihtsustatud menetluses kinnitada ning sellele täitedokumendi jõud anda.

Igapäevaselt töövaidluskomisjonis menetluses olevates töövaidlusasjades pooled lepivad ning kompromisse sõlmitakse. Kuna töövaidluskomisjonil puudub menetlusnorm kompromissi kinnitamiseks loobub töövaidlusavalduse esitanud pool oma nõuetest ning töövaidluskomisjon lõpetab menetluse.¹¹⁹ Nii lõpetas töövaidluskomisjon 2013 aastal¹²⁰ 2965 töövaidlusasjast menetluse 587 töövaidlusasjas milles avaldaja loobus oma nõuetest. 2014 aastal¹²¹ 2365 esitatud avaldusest loobus avaldajad 370 korral oma nõuetest. 2015. aastal oli loobumisi 2691 asjast 428.¹²²

¹¹⁷ Kõve (2012), *supra* nota 10, lk 663.

¹¹⁸ *Ibid*, lk 662.

¹¹⁹ ITVS, *supra* nota 1, § 15 lg 2 punkti 1 kohaselt lõpetab töövaidluskomisjon asjas menetluse, kui avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest oma nõuetest.

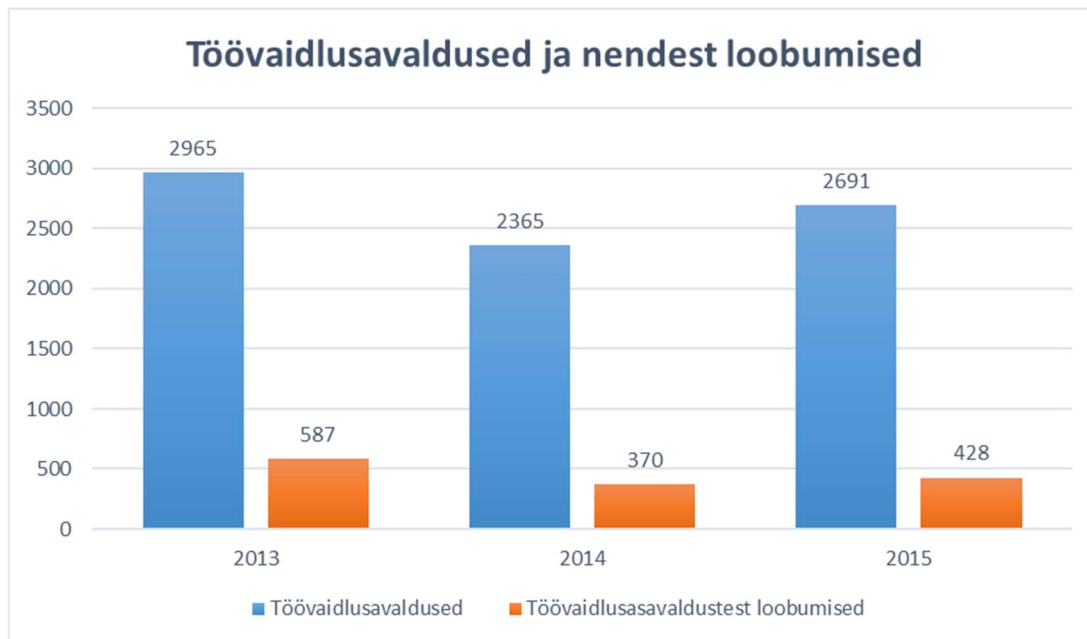
¹²⁰ Andmed pärinevad tööinspektsiooni infosüsteemist ITI (päring 02.02.2015).

¹²¹ Andmed pärinevad tööinspektsiooni infosüsteemist ITI (päring 08.02.2015).

¹²² Andmed pärinevad tööinspektsiooni infosüsteemist ITI (päring 11.12.2016).

Joonis 3.

Töövaidluskomisjonis menetluses olevate töövaidluste arv ning loobumised



Autor ei saa väita, et kõigil arvuliselt väljatoodud kordadel toimus poolte vahel leppimine ja kompromissi sõlmimine. Avaldaja loobumise põhjuseks võib olla nii asjaolu, et vastaspool on töövaidlusasjas avaldajale pakkunud kokkulepet või ka nõude peale avaldaja töövaidluskomisjoni pöördumist rahuldanud. Autor võib aga julgelt väita, et töövaidluskomisjonile esitatud nõudest loobumise on tinginud vastaspoole poolt avaldaja nõude täielik või osaline täitmine.

Autori arvates võiks enam töövaidlusi lahendada poolte kompromissiga ilma sisulist otsust tegemata. Selleks aga tuleb selline töövaidluste lahendamise võimalus töövaidluskomisjonile luua. Autor ei pea õigeks avaldaja töövaidlusasja raames esitatud nõudest loobumist enne kompromissi täitmist mille tulemusena kaotab avalduse esitanud pool õiguse samade nõuetega töövaidluskomisjoni või kohtusse pöörduda.

„Menetluslike distsipliinide üldiseks eesmärgiks on tagada materiaaõiguse realiseerumine“.¹²³ Seega tuleb töövaidluskomisjonis kompromissimenetlus seaduses sätestada tagamaks poolte parema õiguskindluse, otsuste täidetavuse ning töövaidlusasjade kiirema lahendamise.

ITVS ei näe ette vaidlevate poolte töövaidluskomisjonis leppimisele suunamist ega poolte vahel sõlmitud kompromissi kinnitamist. Vaatamata menetlusnormi puudumisele oleks väär arvata, et

¹²³ Koolmeister, M. Tsiiviiltäite- ja pankrotimenetlus. Kolmandate isikute õiguskaitsevahendid. Juridica 2003/6, lk 416.

vaidlevad pooled töövaidlusasjades kokkuleppeid ei sõlmiks. Autor on arvamusel, et tegemist on seaduselüngaga. Seaduselünk tähendab, et puudub reegel, mille olemasolu saab seaduse teleoloogiast tulevalt eeldada.¹²⁴ Ehtsaks seaduselüngaks tuleb pidada olukorda, kus seadus ei sisalda mingit reeglit valdkonnas, kus olemasoleva normi kohta oodatakse õigusnormi olemasolu.¹²⁵

Praktikas on poolte vahel sõlmitud kompromissi kajastamisel töövaidluskomisjoni otsustes selgeid erinevusi. Autor on 15-nes töövaidluskomisjoni otsuses¹²⁶ poolte vahel sõlmitud kompromissi analüüsinud ning leidis, et poolte vahel sõlmitud kompromissi kajastamisel on töövaidluskomisjon leitud erinevaid lähenemisi.

Töövaidlusasjas nr 4.4-1/2898, 4.4-1/734, 4.4-1/1855 ja 4-1/2251, 4-1/2372 on komisjon tuginedes ITVS § 15 lõike 2 punktile 1 lõpetanud menetluse kuna avaldaja on loobunud enne töövaidluskomisjoni istungit kõikidest esitatud nõuetest. Töövaidluskomisjon märgib otsuses asjaolusid kirjeldavas osas üksnes poolte vahel sõlmitud kompromissi kuupäeva. Otsustes poolte vahel sõlmitud kompromissi sisu töövaidluskomisjon ei kirjelda ega kajasta ka muul moel. Nendes otsustes jääb avamata milles pooled kokkulepele jõudsid ja kuidas toimub kokkuleppe täitmine.

Töövaidlusasjas 4-1/2034/16 on komisjon asjas lõpetanud menetluse ning töövaidlusasjaolude juures toonud välja, et pooled taotlesid töövaidluskomisjoni esimesel istungil seoses võimaliku kompromissi sõlmimisega istungiaja muutmist. Töövaidluskomisjon rahuldab poolte taotluse ja määrab uue istungi toimumise aja. Pooled kompromissini ei jõudnud. Töövaidluskomisjoni teisel istungil sõlmisid pooled kompromissi ning avaldaja esitas komisjonile avalduse, milles loobus vastaspoole vastu esitatud nõuetest.

Töövaidluskomisjonile esitanud nõudes¹²⁷ palus avaldaja tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus ja lõpetada tööleping töövaidluskomisjonis ning mõista välja avaldaja kolme kuu töötasu suurune hüvitis. Töövaidluskomisjon märgib otsuses, et pooled sõlmisid kompromissi millega vastaspool kohustus avaldajale tasuma hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Pooled kinnitavad, et pärast vastaspoole poolt kohustuse täitmist ning töövaidluskomisjoni poolt otsuse tegemist, millega lõpetatakse töövaidlusasjas menetlus, ei ole pooltel teineteise suhtes nõudeid.

¹²⁴ Luts, M. Lünga vastu tõlgendamise või analoogiaga? (Diskussioonist juriidilises meetodiõpetuses). *Juridica* 7/1996, lk 348-352.

¹²⁵ Taska, A. Õigusteaduse metodoloogia. Lund 1978, lk 61.

¹²⁶ Analüüsitud töövaidluskomisjoni otsused on tööinspeksioonist kättesaadavad teabenõude kaudu.

¹²⁷ Töövaidlusasi nr 4.4-1/2832.

Pooled esitavad töövaidluskomisjonile ühistaotluse lugeda tööleping töövaidluskomisjonis lõppenuks ja mõista avaldaja kasuks vastaspoolelt välja hüvitis ühe töötasu ulatuses ning lõpetada töövaidlusasjas menetlus otsusega ja kajastada otsuse resolutsioonis poolte kokkulepet osaliselt. Töövaidluskomisjon mõistis vastaspoolelt välja poolte vahel sõlmitud kompromisslepingu alusel kokkulepitud summad. Töövaidluskomisjon ei ole töövaidlusasjas menetlust otsust tegemata lõpetanud, seda vaatamata töövaidlusasja asjaolude kirjeldavas osas väljatoodud poolte vahel kokkulepitud soovile menetlus lõpetada. Töövaidluskomisjon on vastaspoolelt kompromisslepingus toodud hüvitise otsuse resolutsioonis välja mõistnud ja lugenud töölepingu lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel ning seejärel menetluse lõpetanud.

Töövaidluskomisjonile esitatud avalduses¹²⁸ palub avaldaja tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus, ennistada töötaja tööle ja mõista välja töötasu puudunud aja eest või alternatiivse nõudena mõista välja hüvitis avaldaja kuu keskmine töötasu ulatuses. Töövaidluskomisjon märgib otsuses, et pooled sõlmisid kompromisslepingu ning palusid kompromisslepingus toodud kokkuleppele tuginedes menetlus lõpetada. Komisjon lõpetab otsuse resolutsioonis menetluse kuna pooled sõlmisid kompromisslepingu. Komisjon toob resolutsioonis ära kompromisslepingu sisu mille kohaselt avaldaja ja vastaspool leppisid kokku ja paluvad lõpetada menetluse töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu mitte lõppenuks tuvastamise ja ennistamise; saamata jäänud töötasu osas hüvitise nõudes. Vastaspool tunnistab avaldaja nõudeid tööandja ebaseadusliku töölepingu ülesütlemisest ja ennistab avaldaja tööle. Pooled leppisid kokku, et vastaspool maksab avaldajale hüvitist ja vastaspool edastab viivitamatult avaldaja töövõimetuslehe Haigekassale. Komisjon märgib resolutsioonis, et pooltele on teada, et pärast töövaidluskomisjoni kompromisslepingu kinnitamist ei või nad samal alusel sama avalduse eseme suhtes esitada uut avaldust. Töövaidluskomisjoni otsusest on võimatu aru saada, kas menetlus on otsust tegemata lõpetatud või on töövaidluskomisjon poolte vahel sõlmitud kompromisslepingu alusel kompromissi kinnitama asunud.

Avaldaja esitas töövaidluskomisjonile töötasu nõude¹²⁹. Töövaidluse asjaolude kohaselt sõlmisid pooled kompromissi ning tööandja kohustus avaldajale tasuma töötasu mitmes osas. Pooled kinnitavad, et ei oma teineteise suhtes pretensioone ning avaldaja palub töövaidlusasjas menetlus lõpetada. Töövaidluskomisjon otsustas menetlus lõpetada, kuna pooled sõlmisid kirjaliku kokkuleppe, mille kohaselt kohustus vastaspool avaldajale töötasu tasuma. Komisjon märgib otsuse resolutsioonis, et pärast nimetatud kokkuleppe sõlmimist pooltel puuduvad mistahes

¹²⁸ Töövaidlusasi nr 4.4-1/1595.

¹²⁹ Töövaidlusasi nr 4.4-1/1464.

pretensioonid teineteise suhtes. Autori arvates on tegemist töövaidluskomisjoni tahtega vaidlevate poolte kompromisslepingut kinnitada.

Töövaidlusasjas nr 4.4-1/1332 on avaldaja palunud töövaidluskomisjonil tuvastada töölepingu punkti tühisus; tuvastada töölepingu tööandja poolse erakorralise ülesütlemise tühisus; lõpetada tööleping töövaidluskomisjonis ning tööandjalt välja mõista hüvitis. Töövaidluse pooled on sõlminud kompromisslepingu. Töövaidluskomisjon otsustas lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping poolte kokkuleppel lõppenuks ning tööandjalt avaldaja kasuks välja mõista hüvitis, määrates ära hüvitise maksmise tähtaja. Töövaidluskomisjon kohustab otsuse resolutsioonis pooli sõlmitud kompromissi täitma märkides ära, et kui pooled kompromissi ei täida kohustub rikkunud pool teisele poolele tasuma leppetrahvi. Autorile jääb arusaamatuks millistele menetlusnormidele tuginedes töövaidluskomisjon otsustas kompromissi kinnitada ja kohustada pooli kompromisslepingut täitma. Pooled on otsuse asjaoludes kirjeldatud kompromisslepingus loobunud kõikidest vastastiku esitatud nõuetest, seega tulnuks töövaidluskomisjonil teha kindlaks avaldaja soov töövaidlusasjas esitatud nõuetest loobumiseks, avaldajale selgitada töövaidlusasjas nõuetest loobumise tagajärgi ning menetlus nõuetest loobumise tõttu lõpetada.

Töövaidlusasjas nr 4.4-1/1366 on avaldaja esitanud kahju hüvitamise ja vara tagastamise nõude. Töövaidluskomisjon on otsuse resolutsioonis lõpetanud menetluse poolte sõlmitud kompromissi järgi ning resolutsioonis kompromissi kirjeldanud. Autori hinnangul oli töövaidluskomisjonil tahe poolte vahel sõlmitud kompromissi kinnitada.

Töövaidluskomisjon on otsuses nr 4.4-1/1787 ja 4.4-1/1640, 4-1/524 lõpetanud töövaidlusasja menetluse, kuid asjaoludes toonud välja poolte vahel sõlmitud kompromiss kokkuleppe sisu.

Töövaidlusasjas nr 4.4-2/2609 on avaldaja töövaidluskomisjonile esitanud töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise; saamatajäänud töötasu ning kasutamata puhkuse hüvitise väljamõistmise nõude. Pooled edastasid töövaidluskomisjonile kompromisslepingu, milles leppisid kokku lõpetada töövaidlus ning tööandja kohustus maksta avaldajale viie kuu jooksul, iga kuu kindla summa. Ka palusid pooled töövaidluskomisjoni kinnitada sõlmitud kompromissleping ning lugeda seda menetluse lõpetamise avaldusena. Hinnates poolte taotlust kinnitada nende vahel sõlmitud kompromissleping, töövaidluskomisjon leidis, et kehtiv seadusandlus ei näe ette, erinevalt kohtust, töövaidluskomisjonile võimalust kinnitada töövaidluse poolte vahel sõlmitud kompromisslepinguid. Seega, tulenevalt nimetatud lepingu sisust, milles pooled on oma tahet selgelt väljendanud, on võimalik kompromisslepingut tõlgendada avaldaja poolt oma nõuete osalise muutmisena, so töötasu väljamõistmise nõude

vähendamise ja teistest nõuetest loobumise avaldusena. Töövaidluskomisjon selgitab, et töövaidluskomisjon lõpetab asja menetluse, kui avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest, üksikutest nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobunud nõuetes. Otsuse resolutsioonis rahuldab komisjon avalduse ning mõistis töötaja kasuks tööandjalt välja saamatajäänud töötasu, mille väljamaksmine vastavalt poolte vahelisele kokkuleppele toimub osadena. Avaldaja nõuetes tunnistada tühiseks töölepingu ülesütlemine ja lõpetada tööleping töövaidluskomisjonis ning välja mõista kasutamata puhkuse hüvitis ja hüvitis lõpetas töövaidluskomisjon menetluse.

Eeltoodu põhjal võib väita, et töövaidluskomisjon on töövaidluskomisjoni menetluse raames sõlmitud kompromissi küsimust lahendanud erineval viisil, milleks on: kompromissi kajastamine otsuse resolutsioonis, asudes sisuliselt kompromissi kinnitama; viidanud kompromissi sõlmimisele otsuse asjaolusid selgitavas osas ilma kokkulepet välja toomata ning lõpetanud asjas menetluse; kajastanud kompromisskokkuleppe sisu otsuses töövaidlusasja asjaolude all ning lõpetanud menetluse. Praktikale tugines võib autor väita, et kompromissi sisu kajastamine otsuste resolutsiooni osas on erandlik.

Autor leidis, et kõikides analüüsitud töövaidluskomisjoni otsustes on komisjon viidanud poolte vahel vaidluse lõpetamiseks sõlmitud kompromissile. Töövaidluskomisjon on hinnanud poolte taotlust sõlmitud kompromisslepingu kinnitamiseks ning leidnud, et töövaidluskomisjonile kehtiv menetlusnorm, erinevalt kohtust, ei näe ette võimalust sõlmitud kompromissi kinnitada. Töövaidluskomisjonid on menetluse lõpetamisel tunnetanud poolte vähest õiguskindlust ning soovinud sõlmitud kompromissi töövaidlusotsusega kinnitada. Individuaalse töövaidluse seadus sellist võimalust aga ette ei näe.

Töövaidluskomisjonile menetlusnormi andvast individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest võib järeldada, et töövaidluskomisjoni praktikas on poolte vahel sõlmitud kompromissi tulemusel töövaidlusasja menetluse lõpetamine olnud ainuvõimalik. Autor on seisukohal, et poolte õiguskindluse tagamiseks tuleb töövaidluskomisjonile kehtestada selge kompromissi kinnitamise menetlusnormistik.

2.2. Kohtulik kompromiss töövaidlustes

Tsiviilkohtumenetluse seadustik kompromissi mõistet ei defineeri. Kõnekeeles on sõna „kompromiss“ tuntud kui vastastikuse järeleandmise teel saavutatud kokkulepe.¹³⁰

¹³⁰ Erelt, T. (toim.). Eesti keele sõnaraamat ÕS 1999. Tallinn: Eesti Keele sihtasutus 1999, lk 320 märksõna „kompromiss“.

Võlaõigusseadus¹³¹ sätestab kompromisslepingu definitsiooni, mille kohaselt kompromissleping on leping õiguslikult vaieldava või ebaselge õigussuhte muutmise kohta vaieldamatuks poolte vastastikuste järeleandmiste teel. Riigikohus on öelnud, et ebaselguseks on muu hulgas ka ebakindlus nõude sissenõutavuse suhtes.¹³²

Tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS)¹³³ § 4 lõike 4 kohaselt peab kohus menetluse ajal tegema kõik endast sõltuva, et asi või selle osa lahendataks kompromissiga või muul viisil poolte kokkuleppel, kui see on kohtu hinnangul mõistlik. Kohus võib selleks muu hulgas esitada pooltele kompromissilepingu projekti või kutsuda pooled isiklikult kohtusse, samuti teha neile ettepaneku vaidluse kohtuväliseks lahendamiseks või lepitaja poole pöördumiseks. Kui kohtu hinnangul on see kohtuasja asjaolusid ning senist menetluskäiku arvestades asja lahendamise huvides vajalik, võib ta kohustada pooli osalema lepitusseaduses sätestatud lepitusmenetluses.

TsMS sätestab menetlusökonomika põhimõtte: „Tsiviilkohtumenetluse ülesanne on tagada, et kohus lahendaks tsiviilasja õigesti, mõistliku aja jooksul ja võimalikult väikeste kuludega“.¹³⁴ Menetlusökonomika on seotud kohtumenetluse dispositiivsuse printsiibiga – pooltel on õigus ise menetlust käsutada ja kui pooled on vaidluse lõpetanud ei ole kohtul kohustust asja menetleda.¹³⁵

Kohtuliku kompromissi mõistet samas tähenduses TsMS-ga tunneb ka halduskohtumenetluse seadustik¹³⁶ nagu ka pankrotiseadus¹³⁷ ning kriminaalmenetluse seadustik.¹³⁸

Kohtulikku kompromissi (*judicial mediation, judicial conciliation, in-court conciliation*) võib pidada vastuoluliseks konstruktsiooniks. Traditsiooniliselt on kohtunike ülesandeks poolte lepitamise asemel olnud õigust mõista, lähtuda õigusest mitte poolte huvidest, soodustamise asemel hinnata, käskida mitte kohandada ning otsustada mitte kokku leppida.¹³⁹

¹³¹ VÕS, *supra* nota 38, § 578 lg 1.

¹³² Tsiviilõiguslikult vastab kompromiss TsÜS § 67 lg-s 1 antud tehingu mõistele ja VÕS §-s 8 antud lepingu mõistele, millele VÕS § 1 lg 1 järgi kohaldub ka võlaõigusseadus. Sellest tulenevalt kohalduvad kompromissile ka lepingutele esitatavad üldised nõuded võlaõigusseaduse ja tsiviilseadustiku üldosa seaduse järgi. Olemuslikult sarnaneb kompromiss pankrotiseaduse tähenduses VÕS § 578 lg-s 1 toodud kompromissilepingu mõistele, mille järgi muudetakse õiguslikult vaieldav või ebaselge õigussuhe poolte vastastikuste järeleandmiste teel vaieldamatuks. Sama sätte järgi loetakse ebaselguseks ka ebakindlust nõude sissenõutavuse suhtes. Eeldatakse, et kompromissi tagajärjel loobuvad lepingupooled oma nõuetest ning omandavad kompromissi alusel uued õigused (VÕS § 578 lg 2). RKTko 3-2-1-53-05, p 18.

¹³³ TsMS RT I, 28.12.2011, 44.

¹³⁴ *Ibid*, § 2.

¹³⁵ Kergandberg, E. jt. Kohtumenetlus. Juura Tallinn 2008, lk 350.

¹³⁶ HKMS RT I, 23.02.2011, 3.

¹³⁷ PankrS RT I, 22.06.2016, 25, 12 peatükk.

¹³⁸ KrMS RT I 2003, 27, 166, § 203, § 244, § 245, § 247.

¹³⁹ Tarros, K. Kompromiss Eesti kohtupraktikas: olemus ja probleemistik. *Juridica* 2008/10, lk 674-675.

TsMS-i alusel toimivas kompromissi menetluses on kohus poolte suhtes eelkõige erapooletu vahendaja.¹⁴⁰ Töö autor leiab, et sarnase lepitaja staatuse võib töövaidluskomisjoni menetluses endale võtta ka töövaidluskomisjoni juhataja.

Kohtulikul kompromissil on kahetine olemus, koosnedes nii protsessuaalsest ja materiaalõiguslikust (lepingulisest) küljest.¹⁴¹ Kohtulik kompromiss on eraõiguslik leping ja samal ajal kohtumenetlust lõpetava toimega protsessuaalne toiming¹⁴² ehk temas sisaldub kaks külge: vaidlusküsimustes kokkuleppimine ja õigusvaidluse lõpetamine.¹⁴³

Kohtuliku kompromissi materiaalõiguslikuks küljeks on kompromisslepingu sõlmimine võlaõigusseaduse¹⁴⁴ tähenduses *offerdi* esitamise ja selle vastuvõtmise kaudu.¹⁴⁵ Kompromissi sisuks peab olema vastastikune järeleandmine vaieldavates või ebakindlates küsimustes. „Järeleandmist“ ei tule mõista rangelt juriidiliselt, vaid sellega on tegemist ka juhul, kui üks lepingupool toob tema isiklikust seisukohast võetuna ohvri. Järeleandmiseks peetakse ka kohtuprotsessi vältimist.¹⁴⁶ Järeleandmine ei pruugi piirduda vaidluse esemega, pooled võivad sõlmida ka muid kokkuleppeid. Samuti ei pea järeleandmine tingimata puudutama materiaalsel õigusseisundit, vaid piisab, kui piiratakse protsessuaalset õigusseisundit (nt edasikaebamisest loobumine). Kui üks pooltest ei tee sellisele laiale käsitlusele vaatamata mitte mingit järeleandmist, siis ei ole kompromiss võimalik.¹⁴⁷

Vastastikused järeleandmised on ka VÕS § 578 lõike 1 järgi kompromisslepingu oluliseks elemendiks. Olukorras, kus hageja ei ole nõus oma nõuet vähendada, kuid kostja on nõus oma kohustust täies ulatuses täitma, on tegemist hagi õigeksvõtuga, mitte kompromissiga. Kuna kompromissi sõlmimisel tagastatakse pool riigilõivust, võib olla teatud juhtudel majanduslikult kasulikum teha mõlemalt poolt järeleandmisi, kui lahendada kohtuasi hagi õigeksvõtuga.¹⁴⁸

Vaidluste kohtuvälisel lahendamisel on osapooltel võimalik ise teda otseselt puudutava lahendi tegemisest vahetult osa võtta. Seeläbi aitab vaidluste kohtuväline lahendamine kaasa inimõiguste tagamisele nagu seda on inimväärikus ja täiendab õigust pöörduda kohtusse sealhulgas Euroopa

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ Freckmann, A., Wegericht, T. The German Legal System. Sweet & Maxwell, London 1999, lk 159.

¹⁴² Schlechtriem, P. Võlaõigus. Eriosa. Tallinn 2000, lk 194.

¹⁴³ Paulus, C.G. Tsiviilprotsessiõigus, kohtuotsuse tegemise menetlus ja sundtäitmine. Tallinn: Juura 2002, lk 191.

¹⁴⁴ VÕS, *supra* nota 38, § 578 lg 1.

¹⁴⁵ Paulus, *supra* nota 143, lk 193.

¹⁴⁶ Schlechtreim, *supra* nota 142, lk 193.

¹⁴⁷ Paulus, *supra* nota 142, lk 191.

¹⁴⁸ Tarros, *supra* nota 139, lk 676.

Liidu põhiõiguste harta artiklis 47 sätestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile,¹⁴⁹ aga ka isiku õigust osaleda tema huvi puudutava vaidluse lahendamisel, sõnavabadust, võrdsuse põhimõtet, poolte enesemääramisõigust jt õigusi.¹⁵⁰

Eesti kohtunike hulgas 2006 aastal läbiviidud küsitluse¹⁵¹ tulemuse kohaselt leiavad kohtunikud, et kompromisse on võimalik rohkem sõlmida just võlaõiguslikes (83% vastanud kohtunikest), perekonnaõiguslikes (72% vastanuist), tööõiguslikes (65%) ja asjaõiguslikes (51%) vaidlustes.

Võrdlusena Eesti praktikale on Saksamaal lepitusel nii praktikas kui õigusnormides suur roll ning pooled hindavad kokkuleppega vaidluse lahendamist kõrgelt.

Autoril oli võimalus mais 2014 osaleda kuulajana Frankfurdis asuva Saksa töökohtu (*Arbeitsgericht Frankfurt am Main*) lepitusmenetluse ning lepituseni mittejõudnud poolte vaidluste lahendamise üld(tava)menetluse istungitel. Töövaidlusmenetlus Saksa töökohtus jaguneb kaheks, üldmenetlusele eelneb kohustuslik eelmenetlus ehk institutsionaliseeritud lepitusmenetlus (*Vergleich*). Lepitusmenetlusel on Saksamaal väga suur roll. Töökohus lahendab Saksamaal üle 50% vaidlustest lepitusmenetluses. Lepitusmenetlus on pooltele odavam ning menetlus on riigilõivu vaba. Lepitusmenetlus on Saksamaa tsiviilkohtumenetluse seadustiku raames mõeldud vaidluse lahendamiseks vastastikuse kokkuleppega. Tsiviilkohtumenetluse seaduse (*Zivilprozessordnung – ZPO*)¹⁵² § 278 lõike 2 kohaselt on tegemist suulise istungiga rahumeelse kokkuleppe sõlmimiseks, seda välja arvatud juhul kui kokkuleppe sõlmimise katse on toimunud juba kohtuvälise lepitusorgani juures või lepitusmenetlus näib lootusetu. Lepitusmenetluse raames aktiivses rollis olev kohtunik selgitab ja seletab töövaidlusasjas olulisi asjaolusid ning õigusraamistikku. Istungitel valitses vaba, kuid lugupidav õhkkond. Vastavalt Saksa tsiviilkohtumenetluse seadusele võib liidumaa kohus osapooled kokkuleppe sõlmimiseks lepituskohtuniku (ilma otsustuspädevuseta kohtunik) juurde suunata,¹⁵³ kes võib kõiki lepitusmeetodeid kasutada. Kohtuliku kokkulepet saab sõlmida, esitades kohtule osapoolte poolt allkirjastatud kompromiss ettepaneku või nõustudes kohtu tehtud kompromiss ettepanekuga¹⁵⁴.

¹⁴⁹ Euroopa Liidu põhiõiguste harta C 83/401.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:et:PDF> (12.02.2015)

¹⁵⁰ Erne, *supra* nota 24, lk 487.

¹⁵¹ Mare Merimaa. Menetluse põhimõtted ja tõendamine tsiviilkohtumenetluses. Doktoriväitekiri. Tallinn: Akadeemia Nord 2008, lk 169.

¹⁵² ZPO BGBI. I S. 3202. <https://dejure.org/gesetze/ZPO> (09.12.2016).

¹⁵³ ArbGG BGBI I S. 853,1036, § 54 lg 6.

¹⁵⁴ ZPO, *supra* nota 152, § 278 lg 6.

Töövaidlusasja lahendamine üldmenetluses (*Kammertermin*) jätkub üksnes siis, kui lepitusmenetluses ei jõuta kompromissile. Lepitusmenetluses antakse kohtu poolt osapooltele ülesanne – näiteks asjaolude kirjalik esitamine, tõendite täiendamine. Kohus annab nõuete täpsustamiseks aja. Tavamenetluses lahendab töövaidlust kohtunik ning kaks vabatahtlikku kohtukaasistajat, kellest üks on tööandjate ja teine töötajate esindajad. Ka tavamenetluse istungi eesmärgiks on poolte lepitamine ja kokkuleppe sõlmimisele suunamine. Kui poolte lepitamine õnnestub, vormistatakse kokkulepe kohtuprotokollina. Istungil loetakse sõlmitud kokkulepe ette ja selle peavad mõlemad osapooled kinnitama. Juhul kui poolel on vaja kokkuleppe üle mõtlemisaega, võib vastaspoolega kokkuleppel määrata tähtaja, mille jooksul võib kokkuleppest taganeda. Kui pooled ka tavamenetluse istungil kokkuleppele ei jõua, teeb kohus sisulise otsuse.

Ajalise faktorina võib välja tuua, et tavapäraselt toimub kohustusliku lepitusmenetluse istung kahe nädala jooksul hagi kohtusse esitamisest. Lepitusmenetluse ja üldmenetluse istungi vahel on praktikas tavaliselt üks kuu. Kui menetluse kestel kompromissi ei saavutata, kestab üldmenetlus tavaliselt kolm kuni viis kuud ning lõpeb sisulise otsusega.

Töökohtus lähtutakse kolmest olulisest protsessireeglist (*Prozessmaxime*):

1) *Dispositionmaxime* – töövaidluste lahendamisel kehtib puhtalt tsiviilprotsess. Seejuures ei tehta vahet, kas tegemist on kollektiivse või individuaalse vaidlusega. Lepitusmenetluses on rohkem vabadust, kohtunikul on võimalus vaidlevad pooli küsitleda.

2) *Mündlichkeit* – suulisus. Töökohtus on kogu protsess suuline, puudub üksnes kirjalikku menetluse võimalus. Pooltel tuleb pidada suulisi läbirääkimisi. Frankfurdi töökohtu presidendi hr Schäferi arvates on väga oluline, et pooltel oleks võimalik vaidluse olemuse üle omavahel rääkida ning sel moel probleemi olemust tunnetada.

3) *Öffentlichkeit* – avalikkus. Töökohtu istungid on avalikud.

Autor, olles kuulajana osalenud Saksa töökohtu lepitus- ja üldmenetluse istungitel, leidis, et töövaidlusasjade menetlemine Eesti maakohtutes ja töövaidluskomisjonis erineb paljuski Saksa töökohtus nähtust. Pooled on kohtu ees avatumad ning valmis tekkinud probleemi rahumeelselt arutama. Menetleja räägib vaidlevate pooltega läbi vaidluse olemuse ning selgitab välja poolte ootused võimalikule lahendile. Kohus selgitab õigusliku olemust ning võimalike vaidluse tagajärgi. Ootus menetleja selgitustele ja pakutavale lahendusele on suur. Enamik vaidlusi leiab lahenduse kompromissina.

Autor leidis ainest mõtteks, et Saksa töökohtuga samalaadne menetlussüsteem võiks toimida ka Eestis töövaidlusasjade lahendamisel töövaidluskomisjoni menetluses. Läbi kohustusliku lepitusmenetluse, enne töövaidlusaasja läbivaatamist üldmenetluses, on võimalik pooli suunata leppima ja kompromissi sõlmima. Lepitusmenetluses saavad pooled läbi lepitaja selgituste probleemi erinevatest tahkudest teada, neile selgitatakse probleemi lahendamisele kohalduvaid õigusnorme ning võimalike tagajärgi. Seni jäigalt oma seisukohtades kinni olevaid pooli on võimalik läbi menetleja selgitamiskohustuse täitmise kokkuleppeni juhtida.

2.3. Lepitusseaduse tähenduses lepitusmenetluse rakendatavus töövaidluses

Vaidlevatele pooltele on ilma kohtumenetluseta vaidluse lahendamisel lepitusmenetluses mitmeid häid külgi, seda nii poolte enda enesetunde osas, kui ka konflikti kokkuleppel lahendamise juurutamiseks ühiskonnas. Töövaidluse lahendamine ei pea alati toimuma tava(üld)menetluse käigus istungil.

Lepitusmenetluse eesmärgiks on aidata vaidluse osapooli leppida ning sõlmida osapooli rahuldav kokkulepe. Lepitusmenetluses on tavaliselt vahendajaks selline kolmas isik, kelle puudub pädevus langetada menetlusosaliste osas nende tahtevastasel pooli siduv otsus. Kokkuleppele jõudes on pooltel kompromissi sõlmimisel mitmeid eeliseid: pooled on rohkem rahul lõpptulemusega, aktsepteerivad tulemust ning menetlus on seeläbi kiirem, vähem formaalne ning kulud väiksemad.

Selleks, et vaidlusi lepitusmenetluses edukalt lahendada on seadusandja sätestanud lepitusmenetluse normid lepitusseadusesse¹⁵⁵. Autor on lepitusmenetluse kirjeldamisel lähtunud lepitusmenetluse eelnõu seletuskirjas¹⁵⁶ toodust ning analüüsinud lepitusmenetluse võimalikkust töövaidluskomisjonis lähtudes lepitusseadusest.

Lepitusmenetluses on oluline roll erapooletul kolmandal isikul, kes kaasatakse tüli lahendamisse. Lepitusmenetluses nähakse paindliku, odavat ja kiiret kohtuvälist alternatiivset vaidluse lahendamise viisi, mille tulemusena järgivad pooled suurema tõenäosusega sõlmitud kokkulepet. Vabatahtlik kokkulepete järgimine aitab aga kaasa olemasoleva kestvussuhte püsimisele.

Lepitusseaduses on sätestatud normistik, mida järgides on võimalik lepitusmenetlust läbi viia, kokkuleppeid sõlmida ning neid sundtäidetavaks muuta. Lepitusseaduse seletuskirja kohaselt on Eestis kehtiva lepitusseaduse eeskujuks olnud Austria mediatsiooniseadus, mis reguleerib riiklikule järelevalvele alluvate vabakutseliste lepitajate tegevust; samuti on seadusandja

¹⁵⁵ LepS, *supra* nota 34.

¹⁵⁶ Seletuskiri LepS eelnõule (488), www.riigikogu.ee.

kasutanud Saksamaa liidumaade lepitusorganite kogemusi. Riigiti on erinev, kes võib lepitajaks olla ja milliseid lepitusorganeid eksisteerib. Üldjuhul on lepituses osalemine vabatahtlik, mis vajab mõlema poole nõusolekut. Lepitajateks võivad olla lihtsad eraõiguslikud isikud, osutades lepitust teenusena (levinud Suurbritannias ja Iirimaaal). Lepitajad võivad olla ka riigipoolt asutatud ja finantseeritud ning osaks riigihaldusaparaadis (levinud Saksamaal, Soomes, Rootsis). Viimasel juhul on lepitajate tegevus ka õigusaktidega reguleeritud. Saksamaal liidumaades on võimalik, et teatud tsiviilasjades kohtusse pöördumise eeltingimuseks on eelneva lepitusmenetluse läbimine ning hagi on võimalik esitada alles lepituse nurjumisel.¹⁵⁷

Lepituse nurjumisel pikeneks tõenäoliselt aeg kohtusse pöördumiseks, mistõttu võib tuleneda oht kohtusse pöördumise õiguse rikkumiseks. Võlgniku eesmärgiks võib olla lepitusmenetluse venitamine, mistõttu muutub kohustuslik lepitusmenetlus võlausaldaja jaoks liialt koormavaks. Seega tuleb sätestada lepitusmenetluse tähtaeg. Seadusandja on pidanud kolme kuud¹⁵⁸ piisavaks ajaks, võimaldamaks välja selgitada kas lepitusmenetlus aitab kohtumenetluse paremalelahendamisele kaasa või mitte. Juhul, kui see nii ei ole, on lepitajal võimalik lepitusmenetluse jätkamisest senistel tingimustel keelduda. Õigus õigusemõistmisele ei oleks garanteeritud, kui kohtusse pöördumine muutuks eelneva kohustusliku lepitusmenetluse tõttu võimatuks või oleks mõttetu.¹⁵⁹

Eestis puuduvad lepitustraditsioonid ning tegutsevate lepitajate tegevus ei ole eriti organiseeritud. Arvestades teiste riikide kogemusi, võib öelda, et lepitamist kasutatakse rohkem kestvuslepingutega seotud vaidluste puhul siis, kui pooled on huvitatud seniste suhete jätkumisest. Selliseks kestvussuhteks tuleb kindlasti lugeda ka tööandja ja töötaja vahelisi töölepingulisi suhteid.

LepS kohaselt on lepitusmenetlus poolte vabatahtlikkusel põhinev tegevus, mille käigus erapooletu isik (lepitaja) toetab poolte vahelist kommunikatsiooni eesmärgiga aidata pooltel leida vaidlusküsimuses lahendus. Lepituse nurjumise korral ei ole lepitajal õigus ise tüli lahendamise üle otsustada.

Hea lepitamine sisaldab endast alati poolte vahendamist. Lepitaja ülesandeks on poolte vahel konsensuse leidmise soodustamine ning selle tulemuse fikseerimine. Praktikas võivad olla isikud, kes lepitusega tegelevad väga erineva tausta ja ettevalmistusega. Lepituse tulemus sõltub paljuski

¹⁵⁷ *Ibid*, lk 4.

¹⁵⁸ LepS, *supra* nota 34, § 11 lg 5.

¹⁵⁹ Seletuskiri LepS eelnõule (488), lk 7.

lepitaja valitud tehnikatest ja lepitaja isikuomadusest. Lepitusseaduse mõte on soodustada ühiskonnas kokkuleppel vaidluste lahendamist, sh kvaliteetse lepitusteenuse kättesaadavust ja sätestada kohtuvälisele lepitusmenetlusele kindel õigusraamistik.

Lepitaja sõltumatuse ja erapooletuse nõude sätestab LepS viitega TsMS-le. Lepitaja ei tohi lepitusmenetlust läbi viia kui esinevad asjaolud lepitaja taandamiseks.¹⁶⁰ Lepitaja vastutab oma kohustuste süülisest rikkumisest tekkinud kahju eest. Lepitaja ei vastuta aga lepitusosalisele lepitusmenetluse käigus sõlmitud ebasoodsast kokkuleppest tingitud kahju eest või kokkuleppe sõlmimata jätmisest tingitud kahju eest, välja arvatud juhul, kui sellise kahju põhjustas lepitajapoolne lepitusmenetluses ettenähtud tingimuste rikkumine.

Lepitajal tuleb lepitusmenetlust alustada selgitustega lepitusmenetluse võimaluste ja lepitaja pädevuse kohta.¹⁶¹ Seadus keelab luua lepitusosalistes ettekujutust nagu oleks lepitaja näol tegemist poolte suhtes otsustuspädevust omava isikuga.¹⁶² Menetlusosalised peavad arusaama, et tegemist on erapooletu lepitusmenetlusega ning et neil puudub igasugune kohustus nõustuda lepitaja pakutud lahendustega.

Lepitusmenetluses toimuvad poolte ja lepitaja vahelised läbirääkimised ei ole avalikud. Lepitajal on lepitusmenetluse asjaolude suhtes vaikimiskohustus. Lepitajat ei tohi talle lepitusmenetluse käigus teatavaks saanud asjaolude osas kohtumenetluses üle kuulata, va juhul kui seda õigustaks ülekaalukas avalik huvi. Eeltoodus kohustused laienevad ka isikutele, kelle abi või tööjõudu lepitaja menetlust läbi viies kasutas.¹⁶³

Lepitusmenetluse tulemus ei pea alati olema täitedokument, kuid juhul kui sõlmitakse täidetava sisuga kokkulepe, on mõistlik, et pooled saavad seda vajadusel ka sundtäitmisele pöörata. Täitedokument tähendab, et vaidlus küsimuses on pooled jõudnud lõpliku otsuseni ning samas vaidluses enam kohtus ei jätkata. Seega peab olema sõlmitud kokkulepe nii selge, et täitur saab aru, mida ta täitma hakkab.¹⁶⁴

¹⁶⁰ TsMS, *supra* nota 133, § 3 lg 1 kohaselt peab kohtunik ennast taandama kui: asjas, milles ta on ise menetlusosaline või isik, kelle vastu võib esitada menetlusest tulenevalt nõude; oma abikaasa või elukaaslase asjas, samuti abikaasa või elukaaslase õe, venna või otseliinis sugulase asjas, isegi kui abielu või püsiv kooselu on lõppenud; isiku, kes on tema otseliinis sugulane või muu lähedane TsMS § 257 lg 1 järgi, asjas; asjas, milles ta on või on olnud menetlusosalise esindaja või nõustaja või milles ta osales või milles tal oli õigus osaleda menetlusosalise seadusliku esindajana; asjas, milles ta on üle kuulatud tunnistajana või arvamuse andnud eksperdina; asjas, milles ta on osalenud kohtueelses menetluses, eelnevas kohtuastmes või vahekohtumenetluses lahendi tegemisel; kui esineb muu asjaolu, mis annab alust kahelda kohtuniku erapooletuses.

¹⁶¹ LepS, *supra* nota 34, §-st 7 tulenev selgituskohustus.

¹⁶² *Ibid*, § 3 lg 2.

¹⁶³ *Ibid* § 4 sätestab lepitusmenetluse konfidentsiaalsuse.

¹⁶⁴ Seletuskiri LepS eelnõule (488), lk 12.

Üksnes väga erandlikel juhtudel on võimalik juba kinnitatud lepituskokkulepet kohtus vaidlustada, seda mitte sisulistel põhjustel vaid juhul, kui lepitusorgan on oluliselt rikkunud lepitusmenetluse normi, mis võis mõjutada kokkuleppe sisu.¹⁶⁵

Lepitusseadust ei ole võimalik ilma vastavaid seadusi (töövaidluskomisjoni puhul ITVS) muutmata kohalda selliste vaidlusorganite tegevusele kus vaidlusorgan lahendab vaidlusi siduvalt. Seega ei kohaldu lepitusseadus õiguskantslerile, riiklikule lepitajale ega ka töövaidluskomisjoni juhatajale. Autori arvates, tuleb lepitusseadusega sarnane regulatsioon sisse viia ka individuaalse töövaidluse lahendamise seadusesse.

Töövaidluskomisjonis tekiks lepitusseaduse mõtte kohaselt, kui lepitusmenetlus on katkestatud või luhtunud, poolel õigus sama vaidluse lahendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole asja lahendamiseks tavamenetluses. Töövaidluskomisjoni pöördumisel tuleb töövaidlusasi tavamenetluses läbi vaadata töövaidluskomisjoni juhatajal, kes ei ole olnud samas asjas lepitajaks. Töö kirjutaja leiab, et lepitust oleks võimalik lepitusseaduse mõttes töövaidluskomisjonis läbi viia juhul, kui lahendatakse lepitusmenetluse luhtumisel töövaidlusasja läbivaatava uue juhataja määramise küsimus. See võib osutada problemaatiliseks olukorras, kus Eestis lahendab töövaidlusi kaheksa komisjoni, kellest neli asuvad Tallinnas, kaks Tartus ning üks Jõhvis ja üks Pärnus. Seega lahendab kahes piirkonnas töövaidlusi vaid üks töövaidluskomisjon. Probleemi lahendamiseks tuleb töövaidluskomisjoni määramine sätestada seaduses või töövaidluskomisjoni töökorras.

2.4. Probleemkohad kokkuleppemenetluses

Tsiviilkohtumenetluses on olnud läbi aegade oluline küsimus see, kui aktiivne peab olema menetluses kohtunik, kas kohtunikul tuleb peamiselt välja selgitada lahendi tegemiseks vajalikud asjaolud või peaks see olema eelkõige menetlusosaliste ülesanne ehk rakenduks võistlev menetlus.¹⁶⁶

TsMS § 351 lõige 1 sätestab, et kohus arutab menetlusosalistega vaidlusaluseid asjaolusid ja suhteid vajalikus ulatuses nii faktilisest kui ka õiguslikust küljest. See tähendab asjatundliku kohtunikku, kes samas ei saa asuda protsessis ühe või teise poole asemele. Piir mis jookseb ühelt

¹⁶⁵ LepS, *supra* nota 34, § 29.

¹⁶⁶ I. Kull, J. Lahe, J. Ots, M. Torga. Rigikohtu tsiviilkolleegiumi praktika seadusandja mõjutajana. *Juridica* 2009/8, lk 567.

poolt menetluse käiku kiirendavaid juhiseid andva ja teiselt poolt erapooliku kohtuniku vahel, on muidugi raskesti määratav.¹⁶⁷

Saksamaa kohtupraktika kohaselt on keelatud õiguslik arutelu ainult ühe vaidluse poolega, poole tähelepanu juhtimine puuduvatele hagialustele, vastuväidetele või taotlustele, samuti ka aegumisele. Lubatavaks on aga tähelepanu juhtimine tõendite esitamise vajadusele, eelkõige juhul kui tõendite esitamata jätmise põhineb asjatundmatusel või hooletusel ning esitatud asjaoludel, mis on mitmeti arusaadavad või vastuolulised.¹⁶⁸

TsMS-i alusel toimivas kompromissimenetluses on kohus poolte suhtes eelkõige erapooletu vahendaja.¹⁶⁹

Kohtulikus kompromissimenetluses on oluline kohtuniku kompetentsus. Menetlusosalistega läbirääkimistesse asumine ning neile kompromissi eeliste selgitamine nõuab õigus- ja psühholoogiateadmisi, läbirääkimisoskust ning kogemust.¹⁷⁰

Töövaidluskomisjoni juhatajal on selgitamiskohustus¹⁷¹, mida tuleb istungil täita. Paraku ei vii ainuüksi selgitamiskohustuse täitmine kompromissi sõlmimiseni, mida töövaidluskomisjon saaks kinnitada. Praktikas ei ole harvad juhud, kui pooled kuulunud ära töövaidluskomisjoni selgituse vaidluse olemuse ja kohalduva õiguse kohta, avaldavad soovi uue istungiaja määramiseks. Istungi edasilükkamise põhjuseks on poolte soov kasutada vahepealset aega võimalikuks läbirääkimiseks või ka vajadus vaidlusele kaasata õigusteadmisi omav isik. Autor on arvamisel, et töövaidluskomisjoni juhataja selgitamiskohustus on väike samm vahendaja rolli suunas, mida tuleks töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjonis märgatavalt suurendada.

CCJE leiab, et vahendaja ülesandeid saab kohtumenetluses kohtunik täita vaid vaidlustes, mida ta ise ei pea arutama ja milles otsust langetama.¹⁷² Selle põhimõtte toetajad lähtuvad tõsiasiast, et kohtuniku erapooletus asja lahendamisel ei pruugi olla tagatud, kui kohtuniku juhtimisel läbi viidud kompromissimenetlus luhtub. Sama on tunnetanud või pigem tunnetanud koostöös Justiitsministeeriumiga Mare Merimaa poolt 2006 aastal läbiviidud küsitluses¹⁷³ osalenud Eesti

¹⁶⁷ *Ibid*, lk 569.

¹⁶⁸ Zöllner, R., Reinhold, G. Dr Otto Schmidt (koost). *Zivilprozeßordnung: mit Gerichtsverfassungsgesetz und den Einführungsgesetzen, mit internationalem Zivilprozeßrecht, Kostenanmerkungen. Kommentar.* Köln 2001, § 139, p 7, 8, 11.

¹⁶⁹ Taros, *supra* nota 139, lk 674.

¹⁷⁰ *Ibid*, lk 680.

¹⁷¹ ITVS, *supra* nota 1, § 20 lõike 1 kohaselt selgitab töövaidluskomisjoni juhataja istungil pooltele vaidluse olemust ja vastavaid õigusnorme.

¹⁷² Consultative Council of European Judges. Opinion no 6 (2004), *supra* nota 21, punkt 161.

¹⁷³ Merimaa, *supra* nota 151.

kohtunikud. Kahtluse alla võib sattuda kohtuniku, kes peab täitma nii lepitaja kuid hiljem, lepitusmenetluse luhtumisel ka vaidluse lahendaja rolli, suutlikkus säilitada vaidluse lahendamisel erapooletus.

Autoril tuleb eeltoodud väitega nõustuda. Lepitusmenetlus ja sellele järgnev tavamenetlus, mitte vaid ei pea olema erapooletu vaid ka näima sellisena. Vaidlevatele pooltele ei tohi kogu menetluse kestel jääda muljet, et kompromissi vahendaja on ühe osapoole poole kaldu või omab huvi asja kompromissiga lahendamise osas. Poolte suhtes võrdne ja õiglane vaidluse olemuse selgitus ning võimalike lahenduste pakkumine on äärmiselt tundlik ning eeldab menetlejalt head sotsiaalset närvi, suhtlemisoskust ja oskust asetada end poolte olukorda, nähes probleemi erinevaid tahke.

Selleks, et pärast luhtunud lepitusmenetlust tagada kohtumenetluse erapooletus rõhutab ka CCJE konfidentsiaalsuse põhimõte.¹⁷⁴ Kohtulik kompromissimenetlus ei ole TsMS-i järgi reeglina konfidentsiaalne.¹⁷⁵ TsMS-i § 38 lõike 2 kohaselt on kohtul õigus kuulutada menetluse või menetluse osa omal algatusel või menetlusosalise taotlusel kinniseks juhul, kui kinnises menetluses on oluliselt suurem võimalus veenda pooli lõpetama menetlus kompromissiga või neid muul viisil lepitada. Pooled võivad end, kohtuistungil viibivatest kõrvalistest isikutest, tunda rohkem häirituna kui nad kohtule välja näitavad. Protsessuaalselt puudub kohtul sõnaselge kohustus teavitada menetlusosalisi võimalusest arutada kohtuvaidluse kompromissiga lõpetamise väljavaateid kinnises menetluses. Istungi kinniseks kuulutamine on piiratud, see peab oluliselt aitama kaasa poolte kompromissile suunamisele. Privaatsem õhkkond, kui seda on kohtusaal looks ka paremad võimalused vaidluste lõpetamiseks kompromissiga. TsMS ei sätesta, et kohus ei võiks pidada läbirääkimisi väljaspool istungit vabas vormis.¹⁷⁶

Kohtuväline lepitusmenetlus on aga seevastu reeglina konfidentsiaalne ning kinnine menetlus, mille käigus saavad pooled pidada konfidentsiaalseid vestlusi leidmaks parimat võimalust konflikti lahendamiseks.¹⁷⁷

TsMS annab kohtule mitmeid võimalusi, kuidas pooli aktiivselt kompromissile suunata, sh võib kohus esitada pooltele kompromissilepingu projekti ja kutsuda pooled isiklikult kohtusse.¹⁷⁸

¹⁷⁴ Consultative Council of European Judges. Opinion no 6 (2004), *supra* nota 21, punkt 154-156.

¹⁷⁵ TsMS, *supra* nota 133, § 37 lg 1. Asja arutamine kohtus on avalik.

¹⁷⁶ Tarros, *supra* nota 139, lk 681.

¹⁷⁷ Stulberg, J.B. Taking Charge/Managing Conflict. Ohio, Wooster Book Company 2001, lk 5-9.

¹⁷⁸ TsMS, *supra* nota 133, § 4 lg 4.

Kui kohtule on pandud kohustus püüda vaidlust lahendada kompromissiga, oleks mõistlik täpsemalt ette näha nii reeglid kui tegevuskava, kuidas pooli kokkuleppe sõlmimisele suunata.¹⁷⁹ Sellised reeglid või juhised oleksid menetlusseaduse rakendamisel soovitusliku iseloomuga.¹⁸⁰ Et aga poolte kokkuleppele suunamiseks reeglid puuduvad, on kohtunike käitumine ja pingutused poolte kompromissile suunamiseks väga erinevad. Asja lõpetamine kompromissiga oleneb tihti sellest missugune kohtunik asja arutab.¹⁸¹ Kohtunike küsitluse järgi on üks kompromissi sõlmimise takistus kohtunike suur töökoormus, mis ei võimalda tsiviilasja istungiks piisava põhjalikkusega ette valmistada.¹⁸²

ITVS ei suuna töövaidluskomisjoni vaidluse lahendamisele lepitus- ega kompromissimenetluses. Seadus kirjeldab töövaidluskomisjoni otsuse tegemist komisjoniga¹⁸³ ning sätestab töövaidluskomisjoni juhataja ainuotsustusõiguse¹⁸⁴ juhul, kui vastaspool nõuet täiesulatuses tunnustab. Kehtiv seadus ei suuna töövaidluskomisjoni pooli lepitama ega pooltega võimalikku kompromissi arutama. Seega puudub töövaidluskomisjonil normitehniline reegel, mille olemasolu saab seaduse teleoloogiat tulenevalt eeldada, tegemist on reegli puudumisega mida saab pidada seaduselüngaks.¹⁸⁵ A. Taska kohaselt on seadusandlik lünk tegematajätmine seal, kus olemasoleva normi kohta oodatakse õigusnormi olemasolu.¹⁸⁶

Samas ei ole kohtuvälise organi puhul kokkuleppemenetlus tundmatu. Nimelt menetlus õiguskantsleri juures on sätestatud lepitusmenetlusena¹⁸⁷ ning riikliku lepitaja ülesanne on poolte lepitamine.¹⁸⁸ Peatudes viimase juures tuleb märkida, et sarnaselt töövaidluskomisjoniga tuleb lepitajal välja selgitada (kollektiivse)töötüli põhjused ning asjaolud.¹⁸⁹ Erinevalt töövaidluskomisjonist pakub lepitaja välja lahendusi. Lepitusmenetluses osalemine on kollektiivse töötüli lahendamise seaduse § 11 lõike 2 järgi pooltele kohustuslik. Leppimine vormistatakse protokolliga, millele kirjutavad alla poolte esindajad ja lepitaja. Allakirjutatud protokollis sisalduv leppimine on pooltele kohustuslik ja jõustub allakirjutamise hetkest, kui ei ole kokku lepitud teises tähtajas.¹⁹⁰ Protokoll koostatakse ka siis, kui kokkulepet ei saavutata. Kokkuleppe

¹⁷⁹ Tarros, *supra* nota 139, lk 681.

¹⁸⁰ Nurmela, I., jt. Rahvusvaheline eraõigus. Loengud. Tallinn: Juura 2005, lk 249.

¹⁸¹ Tarros, *supra* nota 139, lk 681.

¹⁸² Merimaa, *supra* nota 151.

¹⁸³ ITVS, *supra* nota 1, § 22 lg 1-3.

¹⁸⁴ *Ibid*, § 22 lg 3¹, seadus annab töövaidluskomisjoni juhatajale õiguse teha vaidlusasjas ilma komisjoni kaasamata, ainuisikuline otsus, seda juhul kui pool, kelle vastu nõue on esitatud tunnustab nõuet täies ulatuses.

¹⁸⁵ Luts, *supra* nota 124.

¹⁸⁶ Taska, *supra* nota 125.

¹⁸⁷ ÕKS, *supra* nota 44, § 19 ja § 35⁵

¹⁸⁸ KTTL, *supra* nota 36, § 8 lg 1.

¹⁸⁹ *Ibid*, § 9.

¹⁹⁰ *Ibid*, § 11 lg 3 ja lg 4.

mittesaavutamisel on pooltel õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.¹⁹¹ Erinevalt õiguskantsleri kinnitatud kokkuleppest ei ole riikliku lepitaja kinnitatud kokkuleppele antud formaalset täitedokumendi jõudu.

Lepitusmenetluse vähene populaarsus, olenemata selle mitmest positiivsest küljest, on probleemiks kogu Euroopas, mistõttu on Euroopa Komisjonile välja pakutud idee muuta lepitus osaliselt kohustuslikuks.¹⁹²

Saksamaa liidumaades määrab kohtu eesistuja peale töökohtule laekunud hagi saamist esmalt lepitusmenetluse istungi aja, mis peab toimuma kahe nädala jooksul hagi kohtusse esitamisest. Vastaspoolele edastatakse lepitusmenetlusele kutse ning hagi tähtkirjaga. Kohtunik võib osapoolte nõusolekul leppemenetluse kuulamiseks ka lisaistungi määrata, mis peab toimuma võimalikult lühikese aja jooksul.¹⁹³ Osapoolte kohale ilmumine on kohustuslik.¹⁹⁴ Kohus selgitab lepitusmenetluse käigus osapooltele kõiki asjaolusid ja vaidlusaluseid punkte ning küsib lepituse edukaks läbiviimiseks vajalikke küsimusi. Kui pooled kohale ei ilmu, menetlus peatatakse. Kui üks osapool kohale ei ilmu või on leppemenetlus edutu, määratakse koheselt uus tavamenetluses toimuva kohtuistungi aeg, mis peab toimuma väga väikese ajavahega peale luhtunud lepitusmenetlust.¹⁹⁵ Saksa töökohtus viib lepitusmenetlust ning sellele järgnevat kohtumenetlust läbi sama kohtunik.

Autor on seisukohal, et ka töövaidluskomisjoni menetluses on võimalik rakendada osapoolte lepitamist, tehes pooltele kohustuslikus lepitusmenetluses osalemise enne töövaidlusasjas sisulise otsuse tegemist tava(üld)menetluses. Autor mõonab, et inimlikus ja emotsionaalses plaanis võib lepituse luhtumise korral olla töövaidluse lahendajal raske jätkata samade osapoolte vahel oleva vaidluse erapooletult läbivaatamist. Teisalt, on aga juba lepitusmenetluse läbinud töövaidluskomisjoni juhatajal teada vaidluse sisu ning menetluse jätkamine sama isiku poolt tavamenetluses võib olla menetlusökonomikat silmas pidades mõistlik. Erapooletuse tagavad ka tavamenetluses kaasatavad kaasistujad, kes ei ole lepitusmenetlusest osa võtnud. Sarnast praktikat evib ka Saksa töökohus, kus lepitusmenetluses läbiviijaks kohtunik üksi ning tavamenetluses kaasatakse otsuse langetamisse töötajate ja tööandjate ühenduste määratud kaasistujad.

¹⁹¹ *Ibid*, § 12 lg 1.

¹⁹² Ginter, C., Pihlak, M., *supra* nota 68, lk 52.

¹⁹³ ArbGG, *supra* nota 153, § 54 lg 1.

¹⁹⁴ ZPO, *supra* nota 152, § 278 lg 2.

¹⁹⁵ ArbGG, *supra* nota 153, § 54 lg 4 ja lg 5.

Töö teist peatükki kokkuvõtvalt leiab autor, et Eestis puuduvad menetlusteooriat selgitavad ja alternatiivsete vaidluste lahendamise kohta selgitusi andvad käsiraamatud. Eeltoodu võib tingida menetluse ebastabiilust ja juhuslikkust. ITVS ei suuna töövaidluskomisjoni vaidlevaid pooli lepitama ega võimalikku kompromissi arutama. Igapäevaselt töövaidlustes pooled lepivad ning töövaidluskomisjoni menetluses olevates asjades kompromisse sõlmivad. Autor analüüsis töövaidluskomisjoni otsuseid leidis, et komisjon on töövaidluse menetlemise raames sõlmitud kompromisse oma otsustes erinevalt kajastanud: kompromissi on kajastatud otsuse resolutsioonis, komisjon on asunud sisuliselt kompromissi kinnitama; kompromissi sõlmimise faktile on viidatud otsuse asjaolusid selgitavas osas ilma kokkulepet välja toomata ning asjas on menetlus lõpetatud; kompromisskokkuleppe sisu kajastatud otsuses töövaidlusasja asjaolude all ning menetlus on avaldaja loobumise tõttu lõpetatud. Tekkinud on seaduselünk olukorrale kus oodatakse õigusnormi olemasolu.

Autoril oli võimalik 2014. a maikuu osaleda kuulajana Frankfurdis asuva Saksa töökohtu lepitus- ja tavamenetluse istungitel. Lepitusmenetlusel on Saksa ühiskonnas suur roll ning kohtunikult eeldatakse aktiivset poolte lepitamist neile töövaidluse oluliste asjaolude ja vaidlusele kohalduvate õigusnormide selgitamise näol. Lepitusmenetluse luhtumisel jätkab töökohtu kohtunik asja menetlemist tavamenetlus. Sarnaselt töövaidluskomisjoni menetlusega Eestis kaasatakse menetlusesse kaks kaasistajat, kelleks on tööandjaid ja töötajaid esindavate organisatsioonide vabatahtlikud esindajad. Sarnaselt lepitusmenetlusele on tavamenetluse esmane eesmärk suunata pooli kokkuleppe teel vaidlust lahendama.

Vaidluste kokkuleppel lahendamiseks on seadusandja loonud kohtumenetlusele alternatiivi pakkuva lepitusmenetluse, sätestades lepituse normid lepitusseadusesse. LepS sätestab lepitajale erapooletuse ja sõltumatuse nõuded. Ilma viitenormi ITVS-i sisse viimata ei kohaldu LepS töövaidluskomisjonis toimuvale menetlusele. Sarnaselt kohtulikule kompromissmenetlusele on lepitusmenetluses oluline roll lepitaja (menetleja) kompetentsusel ja isikuomadustel.

Autor leiab oma praktikale tugines, et vabatahtlik lepitusmenetlus enne tavamenetlust ei pruugi töövaidluskomisjonis menetlusele kuuluvat aega lühendada ega pooli kokkuleppele suunata. Enamus vaidluse osapooli valib tavamenetluse ning selle tulemusel valmiva otsuse. Põhjus võib autori hinnangul peituda asjaolus, et ühiskonnas ei ole levinud harjumus probleemide lahendamiseks kokkuleppimise teel. Pooltel on ebakindlus kokkulepete täitmise osas. Selle probleemi saaks autori arvates lahendada lihtsustatud lepitusmenetlusega ja sõlmitud kokkuleppele täitejõu andmisega.

Autori arvates võib töövaidluskomisjon sarnaselt Saksa töökohtuga asuda töövaidlusasja raames pooli lepitama. Ajaliselt pakub autor välja kompromissi leidmiseks ja sõlmimiseks eelistungi sisseseadmise kahe nädala jooksul peale töövaidluskomisjonile avalduse edastamist. Lepitusmenetluse luhtumisel määrab töövaidluskomisjoni juhataja istungiaja mis on üks kuu peale kompromissmenetlust. Sellisel juhul oleks töövaidluskomisjonis asjaläbivaatamise aeg koos lepitusmenetlusega umbes 45-50 päeva, millele lisanduks töövaidluskomisjoni otsuse vormistamise aeg, mis võiks olla kompromissi kinnitamise puhul viis tööpäeva ja sisulise otsuse tegemisel kümme tööpäeva. Autor on arvamusel, et eeltoodu annab töövaidluskomisjonile piisava ajalise ruumi viia töövaidlusasja menetlemise raames läbi kohustuslikku lepitusmenetlust.

3. Kokkuleppemenetluse normistik ja menetleja roll kokkuleppe sõlmimisel

Riikliku ja ühiskondliku õiguse vahelülis on subjektiivne tunnetus. See tähendab, et seadusandja interpreteerib ühiskonnast tulenevalt oma isikust ja teadvusest (seal hulgas õigusteadvusest) lähtudes. See võib objektiivset reaalsust kirjapandud õigusnormides mõnevõrra moonutada, tegelikult ta seda alati teebki. Probleemi aitaks vähendada seadusandja võimalikult head ja adekvaatsed teadmised tegelikust sotsiaalsest situatsioonist. Seadusandja peab hoidma kätt aja pulsil, selleks et luua enam sotsiaalses mõttes õigeid seadusi. Õiguskorda tuleks pidevalt analüüsida ja võrrelda seda sotsiaalse tegelikkusega, avastamaks seaduses lünki ja subjektiivseid moonutusi.¹⁹⁶

Kompromissmenetlust reguleerivad üldine lepinguõigus, kohtumenetluse seadustikud ja rahvusvahelise eraõiguse sätted. Kohtuväline alternatiivne lepitumenetlus ei ole Euroopa Liidu liikmesriikides üheselt reglementeeritud.¹⁹⁷

Vaidluste lõpetamine kokkuleppemenetluses nõuab menetlejalt suurt panust, osapooltele põhjalikku olukorra selgitamist ning võimet eristada olulist ebaolulisest. Edukas lepitamine eeldab poolte veendumust, et lepitus on tõhus viis vaidluse lahendamiseks.¹⁹⁸

Lepitusmenetluse kaasatakse osapooltele vastuvõetav erapooletu sõltumatu kolmas osapool, kes peab aitama vaidluse pooltel vastuvõetava lahendini jõuda.¹⁹⁹ Lepitusmenetluse läbiviija ei otsusta ise võimaliku lahendi üle vaid tagab vaidlevatele pooltele sujuva infovahetuse, selgitab osapooltele argumente, võimaliku kokkuleppe eeliseid ja puudusi ning teeb ettepaneku võimaliku lahenduse kohta.²⁰⁰ Seaduse tundmise ja vahendustehnikate valdamise kõrval peab menetleja ühtlasi omama teadmisi ka psühholoogia valdkonnas, nagu seda on oskus kuulata, oskus mõista kehakeelt, oskus juhtida vestlust, oskus vallata küsimuste esitamise tehnikaid, jms. See on eduka lepituse läbiviimise eelduseks.²⁰¹

Selleks, et menetlusosalised lahendaksid rohkem vaidlusi omavaheliste kokkulepetega, peab vaidluspoolte, nende esindajate ning menetlejate mõtteviis muutuma tavapärase kohtumenetluse

¹⁹⁶ Kaugia, *supra* nota 8, lk 71.

¹⁹⁷ Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law, *supra* nota 16.

¹⁹⁸ Lande, J. Getting the Faith: Why Business Lawyers and Executives Believe in Mediation? *Harvard Negotiation Law Review* 2000/5, lk 138-230.

¹⁹⁹ Coben, J.R., jt. Mediation and other Methods to Foster Democratic Dialogue. Reader for CEU Summer University Course. Budapes: Central European University, Benjamin Cardozo School of Law, Hamline University School of Law 2002, lk 5. <https://summeruniversity.ceu.edu/mediation-2013> (22.02.2015).

²⁰⁰ Stulberg, J.B. Taking Charge/Managing Conflict. Ohio, Wooster Book Company, 2001, lk 5-9.

²⁰¹ *Ibid*, lk 69-80.

alternatiivse soosivaks. Eesti kohtunike arvates on üks kompromissi sõlmimise põhilisi takistusi see, et pooled ja nende esindajad ei ole valmis kompromissi sõlmima. Menetlusosaliste õigusteadmiste puudumine teeb raskeks kompromissi eeliste ja õiguslike tagajärgede selgitamise.²⁰² Ühiskond peab hakkama rohkem väärtustama tavakohtumenetlust asendavaid muid võimalusi (seal hulgas kohtuliku kompromissi sõlmimise võimalust), kui vaidluste kiiremat, poolte edasist suhtlust soodustavat lahendust.²⁰³

Menetleja ülesanne lepitajana seisneb mõlemapoolsete möönduste tekitamises, see tähendab, et vastaspool nõustuks kõrgema ja avaldaja madalama pakkumisega kui esialgu plaanitud. Vaidlevate poolte kokkuleppele juhtimine sõltub suuresti järeleandmisele suunamise meetodite (*concession-seeking practices*) oskuslikust rakendamisest, menetleja õigusteadmistest, konkreetsest arutuskäigust ja argumentidest, kohtulikest pretsedentidest ning sarnaste kaasuste lahendamise praktikast.²⁰⁴

C. Ginter ja M. Pihlak toovad välja praktikas peituva ohu, et õigusvaldkonna taustaga lepitajad on küll suurepärased seadusespetsialistid, kuid muud lepituseks hädavajalikud vahendajaomadused (näiteks suhtlemispsühholoogia tundmine) ei ole neil sedavõrd head.²⁰⁵

Järgnevates alapeatükkides uurib autor menetleja võimalusi poolte kokkuleppele suunamisel ja kompromissi sõlmimisel. Töö autor analüüsib kehtivaid õigusnorme ja kokkuleppe sõlmimise tagajärgi ning uurib töövaidlust lahendamise seaduse eelnõusse toodud võimalusi kompromiss- ja lepitusmenetluseks.

3.1. Kokkuleppemenetlus alternatiivse töövaidluse lahendamise võimalusena

Kompromiss- ja lepitusmenetlus, nagu alternatiivsele vaidluse lahendamisele omane on, peab olema lihtne ja paindlik. Menetluse eesmärgiks on suunata pooli leppima ning käimasoleva vaidluse lahendamiseks kompromissi sõlmima. Kokkuleppemenetluse tulemit saab autori arvates hinnata läbi pooli rahuldava lahendi saavutamise ja vaidlevate poolte lepitusprotsessiga rahulolu. Saksa liitvabariigi töökohtu näitel on kohtunik pooltele töövaidluses lepitajaks, kuid lepituse luhtumisel teeb juba lepitusmenetluses osalenud kohtunik vaidlusasjas otsuse või kinnitab kompromissi, kui pooled selleni kohtuvaidlustes jõuavad.

²⁰² Merimaa, *supra* nota 151, lk 52-53.

²⁰³ Tarros, *supra* nota 139, lk 680.

²⁰⁴ Burns, S. „Think Your Blackest thoughts and darken them“: Judicial Mediation of Large Money Damage Disputes. *Human Studies* 2001, lk 227.

²⁰⁵ Ginter, C., Pihlak, M., *supra* nota 68, lk 49-59.

Pooltele võib lepitusmenetluse protsessi algus olla raske ja võõrastav, kuivõrd vaidluse tekitanud asjaolule tuleb anda emotsioonitu sisu ning hinnang. Menetlejal tuleb haarata juhtiv roll ning vaidlusküsimused pooltele konkretiseerida ja vajadusel lahti rääkida. Menetleja kohustuseks on vaidlevatele pooltele selgitada nii lepitusmenetluse, kui ka tavamenetluse reaalsel käiku, sh tuua välja menetlusega kaasnevad ebameeldivad küljed. Olulist tähtsust omab menetlejal sotsiaalne tunnetus, mis on oluline kompromissettepaneku õigeaegseks esitamiseks.

Lepitus põhineb isikute vabal tahtel vaidluses kokku leppida. Kokkuleppe sõlmimise initsiatiiv peab tulema vaidlevatelt pooltelt endilt ning seda juba enne kui vaidlus on kohtumenetlusse jõudnud.²⁰⁶

Lepitusmenetluse alustamiseks peab menetleja looma pooltel vajaliku usalduse toimuma hakkava menetluse suhtes. Menetleja selgitab pooltele menetluse kulgu, reegleid ning teeb lühikokkuvõtte poolte kirjalikult esitatud asjaoludest ning põhiseisukohtadest. Probleemide ja huvide väljaselgitamine algab poolte ärakuulamisega nende jaoks vaidluse olulistest aspektidest. Tähelepanu tuleb pöörata toimunule, selgitada välja faktilised asjaolud. Seejuures peavad selguma kõik vaidluse asjaolud ja küsimused.²⁰⁷ Enamikus lepitusmenetlustes ei ole asjaolude väljaselgitamine piiratud üksnes vaidlusküsimuste õiguslike asjaoludega, avatakse kõik pooltevahelise vastuoluga seonduv.²⁰⁸ Tegemist on lepitusmenetluse kõige emotsionaalsema osaga, kus pooltel on emotsioone raske ohjata.²⁰⁹ Selles faasis on oluline menetleja hea ettevalmistus ning võime kohelda pooli võrdselt ning mitte minna kaasa vaidluse emotsionaalse poolega.

Kui pooled konfliktist räägivad ja selle ajendeid kirjeldavad, saab vaidluse põhjus selgeks mitte ainult menetlejale, vaid ka pooltele endile.²¹⁰

Pärast vaidluse lahendamiseks relevantse informatsiooni kogumist ning vastastikuste positsioonide arutamist ning mõistmist on võimalik edasi liikuda lahenduste väljatöötamise ja analüüsimise staadiumisse.²¹¹ Tähelepanu tuleb pöörata tulevikule – pooled avaldavad ja selgitavad oma huve. Ideaaljuhtumil saavad mõlemad pooled kasu, kui lahendusvõimalustest

²⁰⁶ Ervasti, K. Tuomioistunsovittelu Suomessa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia. Helsinki, Hakkapaino Oy 2011, lk 11.

²⁰⁷ Nistler, *supra* nota 78, lk 687.

²⁰⁸ Kovach, K.K. Mediation: Principles and Practice. St. Paul (Minn): West Publ. 1994, lk 86.

²⁰⁹ Ginter, C., Pihlak, M, *supra* nota 68, lk 56.

²¹⁰ Hofmann, R., Rothfischer, D.B. Mediatsioon: mediatsiooni teoreetilised ja praktilised alused. A. Trossen (koost). Tartu, Eesti Õiguskeskus 2008, lk 80.

²¹¹ Ginter, C., Pihlak, M, *supra* nota 68, lk 56.

valitakse see, mis mõlema poole huve teenib. Hinnanguid andmata püütakse menetleja toel välja selgitada kõikvõimalikud lahendusvariandid ning kedagi ei peeta seotuks tema poolt välja öeldud ideega.²¹² Juriidilised aspektid ja argumendid saavad jälle tähenduse ning toimub kõige intensiivsem läbirääkimine, kus pooled kaaluvad ja kauplevad vaidluse lahendamise ettepanekuid.

Sarnane etapp eristub eredalt Saksa töökohtu menetluses kui pooled kohustuslikus eelmenetluses (*Vergleich*) kauplevad nõuetega kohtuniku ees – „Güterverhandlung vor dem Einzelrichter“, mis tõlkena tähendab „kaubaläbirääkimised üksikkohtuniku ees“. ZPO § 278 lõike 2 kohaselt on tegemist suulise istungiga rahumeelse kokkuleppe sõlmimiseks, seda välja arvatud juhul, kui kokkuleppe sõlmimise katse on toimunud juba kohtuvälise lepitusorgani juures või lepitusmenetlus näib lootusetu või on luhtunud. Lepitusmenetluse istung viiakse läbi ilma kaasistujateta vaid kohtuniku osavõtul. Lepitusmenetluse käigus antud ütlused on siduvad ainult siis, kui need on protokolliliselt kinnitatud.²¹³ Saksa töökohtu lepitusmenetlused lõpevad sageli kokkuleppega, st kostja tunnustab nõuet või loobub hageja nõudest või võtab kaebuse tagasi. Töökohus annab välja kirjaliku otsuse, millega kinnitab töökohus osapoolte kokkuleppele jõudmise.²¹⁴ Otsus sarnaneb kohtu protokolliga Eesti.

Lepitusmenetluse läbiviija peab olema suuteline vahendama informatsiooni, andma objektiivse hinnangu poolte seisukohtadele ning suunama pooli koostööle, saavutamaks mõlemat poolt rahuldav kokkulepe.²¹⁵ Menetleja ülesandeks on aidata pooltel jõuda selgusele, mis on nende parimad ja halvimalid alternatiivid juhul, kui lepitusmenetlus luhtub, st kokkulepet menetluses ei sõlmita. Selliste aspektide väljatoomisega saavutatakse olukord, kus pool ei võrdele võimaliku kokkulepet oma ideaalnägemusega sellest, kuidas asjad oleksid pidanud olema, kui midagi ei oleks läinud valesti. Selle asemel peaks poolel tekkima võrdlusmoment sellega, milline on eeldatav pingutus ja kulu ning võimalik reaalne tulu, võttes arvesse täiemahulise vaidluse võimalust.²¹⁶

Vaidluste lahendamisel jõutakse kokkuleppeni kui osapooled on enda jaoks võimalikud ettepanekud läbimõelnud ning valmis kokkulepet sõlmima. Kokkuleppe koostavad vaidlevad pooled ise või menetleja abiga. Kui pooled ei leia mõlemale vastuvõetavat lahendust lõppeb lepitusmenetlus kokkuleppeta (menetlus luhtub).

²¹² Nistler, *supra* nota 78, lk 687.

²¹³ ZPO, *supra* nota 152, § 288.

²¹⁴ *Ibid* § 164 ZPO ja ArbGG, *supra* nota 153, § 54 lg 3.

²¹⁵ Hill, R. Non-Adversarial Mediation. *Journal of International Arbitration* 1995/12, (4), lk 138.

²¹⁶ Ginter, C., Pihlak, M, *supra* nota 68, lk 57.

Lepitusmenetlust ja kompromissile suunamist töövaidluskomisjonide menetlust reguleeriv seadus ei võimalda. Autor on seisukohal, et lepitusmenetlust tuleks töövaidluskomisjonis alternatiivse vaidluse lahendamise võimalusena rakendada. Lepitusmenetlus, erinevalt tavamenetlusele, peaks olema pooltele võimalikult lihtne ja arusaadav. Autor leiab oma praktikale ja Saksa töökohtus kogetule tuginedes, et menetlus peaks olema kinnine tagamaks pooltele informatiivse, vaba ja siirama suhtlemise. Lepitusmenetlusest võtab osa töövaidluskomisjoni juhataja lepituse vahendajana, kelle juhitud kohtumisel annavad pooled objektiivse ülevaate vaidluse faktilistest asjaoludest ning oma nägemuse lahendist. Menetluses osalejad peaksid oskama sõnastada oma põhiseisukohti ja ära kuulama vastaspoole seisukohad. Kuivõrd lepitusmenetlus ei ole olemuselt võistleva iseloomuga peaks autori arvates põhjalik tõendite ja õiguslikult põhjendatud seisukohtade esitamine jääma töövaidlusasja avalikule istungile ja sisulise otsuse tegemiseks. Sekretäri kaasamist ja protokollimist tuleks kaaluda, autor selleks tungivat vajadust ei näe. Juhul kui lepitusmenetlus luhtub, jätkub vaidluse lahendamine töövaidluskomisjonis avalikul istungil. Ettepanekud leidsid kajastamist ka autoripoolt 2015. a kompromissmenetlust kajastavas artiklis.

Lepitusmenetluse läbiviimiseks töövaidluskomisjonis on vajalik seaduses sätestada menetlusnormistik: lepitusmenetluse alustamine, isikutele kutsete edastamine, lepitusmenetluse läbiviimise kord, asjaolude väljaselgitamise kord, lepituskokkuleppe projekti koostamine ja kokkuleppe kinnitamine.

2016. a väljatöötatud TVLS eelnõu annab vaidlevatele pooltele võimaluse valida lepitusmenetlus, kus vahendajaks (lepitajaks) on töövaidluskomisjoni juhataja. Seaduse eelnõu seletuskirja²¹⁷ kohaselt ei ole lepitusmenetlus avalik ning on lihtsam kui tavamenetlus. Lepitusmenetlusele töövaidluskomisjonis kohalduvad LepS § 19 kuni § 29 normid.²¹⁸ Lepitusele töövaidluskomisjonis kohaldatakse LepS-s sätestatud, eelnõus toodud erisustega. Vastava viitenormi on seadusandja TVLS-es sätestanud, mislābi on LepS töövaidluskomisjoni menetluses kohaldatav.

Lepitusmenetluse alustamiseks tuleb töövaidluskomisjonile esitada lepitusavaldus millele kohaldatakse töövaidluskomisjonile esitatava avalduse nõudeid ning menetlusse võtmise ja

²¹⁷ Seletuskiri TVLS eelnõu juurde, lk 29. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/Töövaidluse%20lahendamise%20seadus>. (10.04.2017).

²¹⁸ Viidatu normid reguleerivad töövaidluskomisjoni kui lepitusorganisse esitatud avalduse menetlusse võtmisest keeldumist, lepitusmenetluse alustamist, lepituskohtumise läbiviimist, asjatundjate ja tunnistajate kaasamist, vaidluse lahendamist, ettepanekut lepituskokkuleppe sõlmimiseks, kokkuleppe kinnitamist, lepitusmenetluse lõpetamist, kokkuleppe täitmist.

puuduste kõrvaldamise kohta sätestatud. Samuti tuleb komisjonile esitada poolte kokkulepe lepitusmenetluse läbiviimiseks.

Seadusandja leiab, et tavamenetluse esitatava töövaidlusavaldusega samadele nõuetele²¹⁹ vastav avaldus vähendab töövaidluskomisjoni kui ka poolte halduskoormust. Lepitusmenetluse katkestamisel või luhtumisel on avaldajal võimalik esitada taotlus lepitusmenetluse esitatud avalduse menetlemiseks töövaidluskomisjoni tavamenetluses. Kui pooled lähevad lepitusmenetluse tavamenetluse kestel, võib avaldaja taotleda, et lepitusavalduseks loetakse töövaidluse lahendamise alustamiseks esitatud avaldust. Töövaidluse lahendamise kestel saab töövaidluskomisjoni kui lepitusorgani poole pöörduda kuni töövaidlusasjas otsuse tegemiseni, st kuni istungi lõppemiseni²²⁰ või kirjaliku menetluse korral kuni töövaidluskomisjoni juhataja poolt määratud otuse teatavakstegemise ajani.²²¹

Seaduse eelnõu kohaselt ei piisa lepitusmenetluse läbiviimiseks avaldaja soovist. Avaldaja peab oma eelnevalt vastaspoolega lepitusmenetluse läbiviimises kokkuleppel jõudnud ning lepitusmenetluse alustamise avaldusele tuleb lisada poolte sõlmitud kokkulepe lepitusmenetluse läbiviimiseks. Seadusandja on sätestanud eelneva kokkuleppe vajaduse selleks, et välistada vaidlevate poolte pahatahtlikku töövaidlusasja arutamise venitamist.

Autor on arvamisel, et lepitusmenetluse alustamine peaks olema pooltele võimalikult lihtne ning arusaadav ning vähe koormav. Seadusandja on ettenäinud, et pooled peavad lepitusmenetluse minekuks olema saavutanud eelneva kokkuleppe, seega võib eeldada, et pooled on leppimiseks soovi avaldanud. Lepitusmenetluse eesmärk on lihtsus ja odavus, mistõttu eeldatakse, et pooled ei pea lepitusmenetluse kaasama esindajaid vaid saavad menetluses osalemisega ise hakkama. Lepitusmenetlust saab seaduseelnõu kohaselt algatada aga vaid tavamenetluse esitatava võrdväärse avaldusega, st avaldajal tuleb täita kõik samad nõuded, sh tõendamiskoormus (dokumentaalsete tõenditega tõendada kõiki asjaolusid). Eeltoodu ei vähenda autori hinnangul

²¹⁹ TVLS, *supra* nota 3, eelnõu § 26 lg 2 kohaselt märgitakse kirjalikus avalduses: valitud töövaidlusasja alluvus; avaldaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite andmed; isiku nimi, kelle vastu nõue esitatakse, tema isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite numbrid; avaldaja selgelt väljendatud nõue, rahalise nõude korral nõudesumma; nõude aluseks olevad faktilised asjaolud, millega nõuet põhjendatakse; tõendid, mis kinnitavad nõude aluseks olevaid asjaolusid, viidates konkreetselt, millist asjaolu millise tõendiga tõendada soovitakse; avalduse kirjalikus menetluses läbivaatamisest keeldumine; kinnitus poolte kokkuleppe kohta, kui töövaidlusasja alluvusele kohaldatakse poolte kokkulepet.

²²⁰ *Ibid*, § 57 lg 2. Töövaidlusasja arutamisel istungil teeb töövaidluskomisjon otsuse resolutsiooni töövaidlusasja arutamise päeval.

²²¹ *Ibid*, § 40 lg 2. Töövaidlusasja läbivaatamisel kirjalikus menetluses otsustab töövaidluskomisjoni juhataja määrusega otsuse teatavakstegemise aja, täiendavate avalduste ja tõendite esitamise tähtpäeva ning teatab neist pooltele.

avaldaja koormust vaid võrdsustab lepitusmenetluse tavamenetlusega, mis aga ei tule kasuks lihtsa ja kiire ning efektiivse vaidluse lahendamise võimaluse ühiskonnas juurutamisele.

Käesoleva peatüki viimases alapeatükis analüüsib autor TVLS eelnõus toodud lepitusmenetluse ja töövaidluse lõpetamiseks sõlmitava kompromissi kinnitamise õigusnorme.

3.2. Menetleja kohustused ja võimalused

Menetleja ülesanne lepitajana seisneb osapoolte veenmises, et kostja nõustuks kõrgema ja hageja madalama pakkumisega.²²² Poolte lepitamise kohustust ei tohiks menetleja aga ka ülehinnata.²²³ Kompromissi puhul on oluline, et pool ise mõistaks, et parim viis vaidlus lõpetada on tüliküsimus lahendada. Seega ei tohiks menetleja mingil juhul survet avaldada, vaid kompromiss peab kujunema poolte vabast tahtest.²²⁴ Vaidluse osapoolel ei tohi jääda mulje, et menetleja peamine eesmärk on oma tööaega sisulise otsuse kirjutamise pealt kokku hoida.²²⁵ Prioriteediks peab olema poolte vahelise kompromissi saavutamine ja alles lepitusmenetluse luhtumisel õigusemõistmine.²²⁶

Olukorras, kus vaidlus puudutab õiguslikke ja tõenduslikke probleeme, on sobivaks lepitajaks kohtunik, advokaat, notar või tunnustatud õigusekspert.²²⁷

Lepitusmenetluse protsess peab olema võimalikult paindlik. Menetleja vastutab menetluses toimuva informatsioonivahetuse, pooltevahelise suhtluse korraldamise ja struktureerimise eest.²²⁸ Lepitava menetlejal on poolte lepitamises kanda suur roll ning ta omab ka suurt kontrolli menetluses toimuva üle.²²⁹

Lepitusmenetluse kord on Eesti õigusruumis reguleeritud. Lepitusmenetluses vahendaja rolli omav menetleja reeglina omal initsiatiivil materjale ei kogu ja on sõltumatu. Kuigi vastupidine on käsitlus autoriõiguse komisjonis,²³⁰ mis on küll erapooletu, kuid kus lahendatakse vaidlus otsusega milles menetleja teeb pooltele konkreetsed ettepanekud vaidluse lahendamiseks. Erinevus kompromissmenetlusega on selles, et kui lepitusmenetluses leiavad osapooled koos vahendajaga

²²² Burns, *supra* nota 204, lk 227.

²²³ Platto, C. Trial and Court Procedures Worldwide. London, Graham and Trotman 1990, lk 86.

²²⁴ Merimaa, *supra* nota 151, lk 49.

²²⁵ Platto, *supra* nota 223, lk 86.

²²⁶ Tarros, *supra* nota 139, lk 684.

²²⁷ Ginter, C., Pihlak, M, *supra* nota 68, lk 55.

²²⁸ Katzenmeier, C. Zivilprozeß und außergerichtliche Streitbeilegung. Zeitschrift für Zivilprozess 2002/1, lk 69.

²²⁹ Kovach (1994), *supra* nota 208, lk 12.

²³⁰ AutÕS, *supra* nota 37, § 87.

vaidlusele lahenduse, siis autoriõiguse komisjon teeb otsuse iseseisvalt ning siis on vaidluse osapooltel võimalus ettepanekuga nõustuda või mitte.²³¹

Lepitusmenetluses on pooltel võimalik probleemid lahti rääkida, eesmärgiks on mõlemaid pooli rahuldava lahendi saamine ja poolte vahelise suhtluse säilitamine. Vaidluse pooltel on õigus lepitusmenetlusest selle käigus ka loobuda ning menetlus võib lõppeda ka juhul, kui selle jätkumine on muutunud võimatuks.²³² Lepitusmenetlus on kiirem ja odavam kui kohtumenetlus ning lahendi saamine võtab vähem aega ning reeglina ei pea pooled endale palkama esindajat või nõustajat.²³³ Tavainimene võib kohtu ees end ebamugavalt tunda ning vaidluse pooltel on raske kõikki kohtumenetluse nüansse mõista. Mõistmatus aga tingib rahulolematuse kohtulahendiga.²³⁴ Kuna lepitusmenetluses osalevad vaidlusepooled aktiivselt otsustamisprotsessis, täidetakse kokkuleppe teel saavutatud lahendeid vastutustundlikumalt ja paremini kui otsustusprotsessi käigus valminud kohtulahendeid.²³⁵

Lepitusmenetlus on komplitseeritud juhul kui vaidluse pooled on oma teadmiste või võimaluste poolt ebavõrdsed.²³⁶ Poolte ebavõrdsus on lisaks mõnele tarbijavaidlustele ilmne ka mõnedes töövaidlustes.²³⁷

Kohus peab olema aktiivne, seda väljendab ka kohtu selgitamiskohustus, mida tuleb kohtul rakendada ka osapooli kompromissile suunates. TsMS kohustab kohut hoolitsema selle eest, et asja arutatakse ammendavalt²³⁸ ning paneb kohtule kohustuse arutada menetlusosalisega vaidlusaluseid asjaolusid ja suhteid vajalikus ulatuses nii faktilisest kui õiguslikust küljest.²³⁹ Selgitamiskohustuse eesmärk on pooltele vaidluse asjaolude, menetluse eesmärgi ja käigu selgitamine. „Selgitamiskohustus annab samuti kohtule võimaluse menetlust struktureerida ja keskenduda nendele asjaoludele, mille suhtes vaidlus tegelikult käib“.²⁴⁰ Selgitamiskohustust tuleb rakendada ka kompromissile suunamisel.

²³¹ Hinnok, K. Autoriõiguse asjatundjate komisjoni loomine, pädevus ja senine tegevus. *Juridica* 2002/10, lk 686-694.

²³² Stulberg, *supra* nota 200, lk 142.

²³³ Erne, *supra* nota 24, lk 488.

²³⁴ Coben, *supra* nota 199, lk 8

²³⁵ Stulberg, *supra* nota 200, lk 22.

²³⁶ Council Directive 93/13/EEC of 5 April 1993 concerning abusive clause in contracts concluded with consumers. *ELT L* 095, 21.04.1993.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:31993L0013&from=EN> (12.02.2015).

²³⁷ Erne, *supra* nota 24, lk 488.

²³⁸ TsMS, *supra* nota 133, § 348 lg 2.

²³⁹ *Ibid*, § 351 lg 1.

²⁴⁰ Soots, I. Kohtu selgitamiskohustus hagimenetluses. *Juridica* 5/2011, lk 324.

Kohus saab läbi selgitamiskohustuse täitmise paremini tagada õiglase kohtumõistmise võimalikult väikeste kuludega ja vaidlusasjas pooli rahuldava lahendini jõudmise juba esimeses kohtuastmes.²⁴¹ Seega on selgitamiskohustuse täitmisel oluline koht menetlusökonoomikas. Selgitamiskohustuse täitmist töövaidlusorganisi on käsitlenud Riigikohtu tsiviilkolleegium oma 8. mai 2012. a otsuses nr 3-2-1-54-12.²⁴²

Autor nõustub menetluses selgitamiskohustuse tähtsusega. ITVS § 20 lõige 1 näeb ette, et töövaidluskomisjoni juhataja selgitab istungil pooltele vaidluse olemust ja vastavaid õigusnorme, olles enim väljaselgitanud töövaidluse asjaolud.²⁴³ Töövaidlustes on üsna tihti nõude esitavaks avaldajaks, õigusteadmisi mitteomav isik kellel on raske hoomata kohalduvaid õigusnorme ja vaidluse olemust. Töövaidluskomisjoni praktikas on sageli töövaidlusasju, kus lihtne töömees nõuab saamata jäänud töötasu ning vaidluse vastaspooleks on õigusteadmisi peensusteni tundev tööandja esindaja. Ka sellistel juhtudel tuleb töövaidluskomisjoni juhatajal selgitamiskohustust täita võrdselt: seda nii õigusteadmisi omava isiku, kui ka isiku suhtes kel puudub vähimigi kokkupuude vaidluste lahendamise ja õigusnormide kohaldamisega. Selline selgitamiskohustuse täitmine võib praktikas osutuda üsnagi raskeks ning võib kergelt näida ühe osapoole abistamisena.

Edukaks lepitusmenetluse läbiviimiseks on vajalik, et pooled käituksid heauskselt²⁴⁴. Heauskne lepituses osalemine hõlmab aktiivset kaasalöömist kokkuleppe saavutamisel, mis omakorda eeldab vaimset ettevalmistust lepituseks. Tegemist on laialt tõlgendatava põhimõttega, mille sisu on olla siiras ja aus. Osaleda lepituses uskumusega, et vaidlust on võimalik kokkuleppimise teel lahendada. Õiguskeskonnas, kus juriste on aastaid koolitatud kaitsma kliendi huve võistlevas menetluses, võib olla keeruline ümberkehastumine rolli, kus kliendi parimates huvides ei ole mitte vaidluse faktiliste asjaolude süvitsi teadmine ja orienteerumine sobivates seadusesätetes, vaid

²⁴¹ *Ibid.*

²⁴² Riigikohus märgib otsuses punktis 12, et ITVS § 4 lg 4 alusel on individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest tulenevate erisustega. TsMS § 340¹ lg 1 sätestab, et kui menetlusosalise esitatud avaldus, taotlus, vastuväide või kaebus ei vasta vorminõuetele või on esitatud muude puudustega, mida saab kõrvaldada, muu hulgas kui tasumata on riigilõiv või kautsjon, määrab kohus tähtaja puuduse kõrvaldamiseks ja jätab menetluskohustuse seni käiguta. Sama paragrahvi lg 2 järgi, kui kohtu määratud tähtpäevaks puudusi ei kõrvaldata, jäetakse avaldus, taotlus või kaebus menetlusse võtmata ja tagastatakse, juba menetlusse võetud avaldus, taotlus või kaebus aga jäetakse läbi vaatamata. TsMS § 351 lg 1 sätestab kohtule selgitamiskohustuse, st kohus arutab menetlusosalistega vaidlusaluseid asjaolusid ja suhteid vajalikus ulatuses nii faktilisest kui ka õiguslikust küljest. Seega tulnuks juba töövaidluskomisjonil vajadusel välja selgitada vajalikus ulatuses hageja nõue. Nii töövaidluskomisjonil kui ka kohtul on kohustus hageja ebaselge nõude menetlemisel täpsustada hageja nõuet selliselt, et nõude sisu oleks arusaadav nii pooltele kui kohtule.

²⁴³ ITVS, *supra* nota 1, § 17 lg 1.

²⁴⁴ Kovach, K.K Lawyer Ethics in Mediation: Time for a Requirement of Good Faith. – Dispute Resolution Magazine 1997 (4), lk 14-16.

vaidluse tekkepõhjuste suure pildi mõistmine ning arusaam vajadusest otsida mõlemale poolele vastuvõetavaid lahendusi. Seega ei tohiks lepituskohutumine kujuneda juristidevaheliseks jõukatsumiseks ega vastastikuseks ähvardamiseks. Avesse tuleb võtta ka riski, et olukorras, kus menetluse käigus võivad ilmneda puudused juristi enda varem tehtud töös, võib ta lepitusmenetluses osutada ebaobjektiivseks ja lõpptulemust sellega kahjustada.²⁴⁵

Menetlejal on seega täita vastutusrikas ülesanne selgitada vaidlevatele pooltele vaidluse ja menetluse nüansse, kohalduvaid õigusnorme ning viia menetlus läbi selliselt, et pooled tunnetaksid menetleja soovi just nende probleemiga tegeleda ja leida tekkinud olukorrale võimalik, mõlemaid osapooli rahuldav lahendus. Erinevalt tavapärasest menetlusest puudub nii lepitusmenetluses kui kompromissis kaotaja.

Kehtiv menetlusseadus ei näe töövaidluskomisjonile ette pooltele alternatiivsete vaidluse lahendamise võimaluste pakkumist ega nende leppimisele suunamist. Töövaidluskomisjoni juhatajad on praktikas läbi selgitamiskohustuse täitmise pooltele selgitanud kohalduvaid õigusnorme ning seeläbi on vaidlevad pooled paremini mõistnud vaidluse olemust. Pooled hoomavad paremini oma võimalusi ning vaidluse lahendamise võimalikku tulemit. Hinnates oma võimalusi on vaidluse osapooled menetluse ajal leppinud ning sõlminud kompromissi vaidluse kokkuleppel lahendamiseks. Töövaidluskomisjonil aga puudub seadusest tulenev võimalus kokkulepet kinnitada ning sellega seoses menetlust lõpetada.

TVLS eelnõu sätestab töövaidluskomisjonile kohustuse vaidlevaid pooli kompromissile suunata ning võimaldab lepitusmenetluse läbiviimist. Seaduse eelnõu seletuskirja²⁴⁶ kohaselt on töövaidluskomisjonis toimivas lepitusmenetluses lepitajaks töövaidluskomisjoni juhataja. Seadusandja leiab, et töövaidluskomisjoni juhataja kui lepitaja juhendamisel on võimalik jõuda anonüümselt ja vähem bürookraatlikumalt mõlemaid osapooli rahuldava kokkuleppeni. Töövaidluskomisjoni juhatajale, kui lepitajale, kehtestatavad menetlusnormid lähtuvad LepS-sest. Lepitusmenetlus töövaidluskomisjoni ei ole kohustuslikuks etapiks enne tavamenetlust. Lepitusmenetluse alustamise eelduseks on poolte vastavasisuline kokkulepe, mis peaks aitama ära hoida võimalikku töövaidlusasja arutamise venitamist. Seadusandja on selgitanud eelnõu seletuskirjas²⁴⁷, et olukorras, kus lepitusmenetlus luhtub või katkestatakse on avaldajal võimalik esitada taotlus sama töövaidluse läbivaatamiseks töövaidluskomisjoni tavamenetluses. Sellisel juhul vaatab erapooletuse tagamiseks töövaidlusasja läbi töövaidluskomisjoni juhataja, kes ei

²⁴⁵ Ginter, C., Pihlak, M., *supra* nota 68, lk 56.

²⁴⁶ Seletuskiri TVLS eelnõu juurde, *supra* nota 217, lk 5.

²⁴⁷ *Ibid*, lk 30.

olnud samas asjas lepitajaks. Juhul kui luhtub või katkestatakse lepitusmenetlus, mis on alustatud tavamenetluse kestel, ei ole pooltel enam õigus sama töövaidlusasja lahendamiseks pöörduda töövaidluskomisjoni. Töövaidlusasja lahendamiseks tuleb pooltel pöörduda maakohtusse.²⁴⁸ Seaduse jõustumisel tuleb lahendada lepitusmenetluse luhtumisel tõusetuv töövaidluskomisjoni juhataja määramise probleem olukorras, kus töövaidlusasju Eesti ida ja lääne piirkonnas lahendab vaid üks töövaidluskomisjoni juhataja.

TVLS-e eelnõuga on antud töövaidluskomisjoni juhatajale pädevus teha kompromissi kinnitamise määrus ning läbi kompromissi kinnitamise lõpetada töövaidlusasjas menetlus. Sellega kaotatakse seaduslünk ning menetluse lõpetamise tegelik põhjus ja juriidiline alus on omavahel seotud. Lepitusmenetluses võib töövaidluskomisjoni juhataja teha pooltele lepitusettepaneku, kui see on tema hinnangul konkreetse vaidluse asjaolusid arvestades mõistlik. Kui pooled nõustuvad lepitusettepanekuga, kinnitab töövaidluskomisjon kokkuleppe ja teeb selle pooltele kirjalikult teatavaks, edastades neile kokkuleppe ära kirjad.

Kuivõrd menetleja osa kokkuleppe sõlmimises on suur, on oluline ka kompromissi ja lepituse vahendaja vastutus menetlusnormide täitmisel. Olukorras, kus menetlus on lõpetatud kompromissiga, tuleb apellatsioonikaebuse alusena kõne alla vaid menetlusõiguse rikkumine.²⁴⁹ Menetlusõiguse normi rikkumisi on nimetanud „kõige universaalsemateks“ halduskohtumenetluse vigadeks, kuna sellised vead võivad esineda kõikides haldusasjades sõltumata vaidluse sisust.²⁵⁰ „Õigust võib rikkuda nii inimene kui riik oma organite näol. Kui õigust rikub üksikinimene, on riigil oma jõu ja sunniaparaadi kaudu palju võimalusi õigusrikkumise väljaselgitamiseks, selle tagajärgede kõrvaldamiseks ja vajadusel süüdlase karistamiseks. Kui aga õigust rikub riik, siis üksikinimese võimalused riigi korrale kutsumiseks on tunduvalt piiratumad.“²⁵¹

Alternatiivsete vaidluse lahendamise viiside rakendamisel kohaldub menetlejale ka vastutusnorm. Haldusülesandeid täitvate isikute vastutuse sätestab riigivastutuse seadus, mille kohaselt võib isik nõuda kohtumenetluse käigus, sealhulgas kohtulahendiga tekitatud kahju hüvitamist üksnes juhul, kui kohtunik on kohtumenetluse käigus toime pannud kuriteo.²⁵² Tulenevalt riigivastutuse raames kehtivast kahju hüvitamise kontseptsioonist, peaksid kahju hüvitamise eeltingimusena olema

²⁴⁸ TVLS, *supra* nota 3, § 36.

²⁴⁹ Kerganberg, E., jt. Kohtumenetlus. Juura Tallinn 2008, lk 351.

²⁵⁰ Vene, E., jt. Halduskohtumenetluse seadustik. Kommenteeritud väljaanne. Juura Tallinn 2013, lk 609.

²⁵¹ Maruste, R. Põhiseadus ja selle järelevalve. Tallinn Juura 1997, lk 69.

²⁵² RvastS RT I, 17.12.2015, 76, § 15 lg 1.

esitatud primaarnõuded nagu toimingu lõpetamine, haldusakti andmine, toimingu sooritamine, haldusakti tühistamine.²⁵³

Lepitaja vastutuse lepitusseaduse mõttes sätestab LepS-e § 10, mille kohaselt vastutab lepitaja oma kohustuste süülisest rikkumisest tekkinud kahju eest. Lepitaja ei vastuta aga lepitusosalisele lepitusmenetluse käigus sõlmitud ebasoodsast kokkuleppest tingitud kahju eest või kokkuleppe sõlmimata jätmisest tingitud kahju eest, välja arvatud juhul, kui sellise kahju põhjustas lepitajapoolne lepitusmenetluses ettenähtud tingimuste rikkumine.

Autorile on teda üks töövaidluskomisjoni juhataja osas tehtud otsus, nimelt on Tallinna Halduskohus on 25. novembril 2008. a otsuses haldusasjas nr 3-08-2024 märkinud, et töövaidluskomisjoni juhataja on suhtunud väga formaalselt enda langetatud otsuse täitmise võimaldamisse, kohustanud töövaidluskomisjoni juhatajat uuesti läbi vaatama isiku pöördumist ning tegema avalduse suhtes õiguspärane otsus. Kohus mõistis töövaidluskomisjoni juhatajalt kaebaja kasuks välja viimase poolt kaebuse esitamisel tasutud riigilõivu.²⁵⁴

TVLS-i jõustumisel laieneb töövaidluskomisjoni juhataja pädevus ning suureneb kaalutus- ja otsustusõigus ning seeläbi ka vastutus. Töövaidluskomisjoni juhataja vastutuse sätestab riigivastutuse seadus, olenemata kes sellele on TVLS seaduses viidatud või mitte. Töövaidluskomisjoni liikme (kaasistuja) või töövaidluskomisjoni kui kollektiivse organi vastutust seadusandja ettenäinud ei ole.

3.3. Kokkuleppe sõlmimine töövaidlusmenetluses, selle kinnitamise eeldused ja õiguslikud

tagajärjed

„Kontinentaal-Euroopa õigussüsteemile on omane, et õigusnormid sisalduvad õigusaktides, eelkõige seadustes. Kohtute ülesandeks on neid õigusnorme tõlgendada ja rakendada.“²⁵⁵

Loomuõigusliku (mõistusõiguslik) õiguse mõiste puhul käib jutt sotsiaalselt õigest õigusest, mida õigussubjektid tunnetavad õigena (ja ka õiglasena) ja mis seetõttu nende käitumises faktiliselt realiseerub. Puhta positivistliku õiguse mõiste puhul on tegemist juriidiliselt õigesti (korrektselt) süstematiseeritud õigusega, mille ülesandeks on sotsiaalsete suhete võimalikult efektiivne

²⁵³ Vene, E. Avaliku halduse kandja tekitatud kahju hüvitamine. *Juridica* 5/2000, lk 330.

²⁵⁴ TlnHK 28.11.2008. a otsus nr 3-08-2024, punkt 4 ja 5.

²⁵⁵ Kull, I., Lahe, J., Ots, J., Torga, M. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi praktika seadusandja mõjutaja. *Juridica* 2009/8, lk 555.

reguleerimine ja mis valdavalt ka püstitatud eesmärki saavutav, seda vaatamata sellele kas ta sotsiaalses mõttes on õige või mitte.²⁵⁶

Kokkuleppemenetlus on osades Euroopa Liidu liikmesriikides kohustuslik ning sellisel juhul reguleeritakse menetlus õigusaktiga. Euroopa Liidu liikmesriikides on kohtutel ka kohustus aidata kaasa vaidluse kokkuleppel lahendamisele ja poolte lepitamine on kohtumenetluse kohustuslik osa, kus kohtul tuleb tsiviilvaidlustes julgustada osapooli kokkulepet saavutama. Kohtunike kompetentsus lepitamisel tagatakse neile antava koolitusega.²⁵⁷ Seoses vaidluste lahendamise alternatiivsete võimalustega tõusetub küsimus, milline peaks olema menetluse aluseks olev normistik.

Villu Kõve on seisukohal, et menetlusseaduses tuleb eristada norme, mis on suunatud otseselt menetluse juhtimise korraldamisele. Sellised normid peavad olema üldised, et kohtunik saaks vastavalt asjaoludele ja menetlusosalistele menetlust võimalikult mõistlikult korraldada. Kõikvõimalikud tähtajad ning formaalsed-bürookraatlikud reeglid aga takistavad menetlust. Menetlusnormides on ka selliseid norme mis on adresseeritud menetlusosalistele ning mille ühetaoline ja normi ettenähtav rakendamine on õiguskindluse aspektist esmatähtis. Senise õiguskultuuri osaks on arusaam, et mida detailsemalt on seadus kirjutatud seda parem kõigile, sest muidu ei oskaks keegi normi rakendada. V. Kõve arvab, et sellise arusaama põhjuseks võib olla teooria ja kohtupraktika nõrkus ning sellest tingitud usaldamatus.²⁵⁸

Eestis on märgata tendentsi võtta seadusandlikult kohtuväliste vaidluste lahendamisel mudeliks just töövaidluskomisjoni pädevus. Selle põhjenduseks tundub olevat soov saavutada pädevuselt ja tegutsemispõhimõtelt maksimaalne sarnasus kohtuga, kuid kiirema ja odavama menetluse kaudu, jättes aga andmata kohtumenetlusega sarnased garantiid. Villu Kõve arvab, et selliste kohtuväliste vaidluste lahendamise instantside puhul kaugeneb Eesti areng üha enam Euroopast ja muust maailmast – üha enam sarnanevad vaidlusi kohtuväliselt lahendavad komisjonid kohtuga. Täna pakub seaduse järgi klassikalist vahendusmenetlust vaid õiguskantsler, kokkulepete sundtäitmise võimaluse puudumisega ka kollektiivse töötüli lepitaja ja autoriõiguste komisjon.²⁵⁹

Lepinguvabaduse põhimõttest lähtudes võivad pooled kokku leppida mistahes tingimustes, kui seadusest ei tulene otsest keeldu.²⁶⁰ Töövaidluskomisjonile kohalduva menetlusseaduse

²⁵⁶ Kaugia, *supra* nota 8, lk 67.

²⁵⁷ Erne, *supra* nota 24, lk 493-494.

²⁵⁸ Kõve (2012), *supra* nota 10, lk 660.

²⁵⁹ Kõve (2005), *supra* nota 15, lk 163.

²⁶⁰ Truuväli, E., jt. *supra* nota 110, lk 198.

täiendamisel kaoks praktikas ülesse kerkinud segadus, kus seaduslõnga korral kasutab vaidluse lahendaja TsMS-i, HMS-i või leiab mingi muu võimalus poolte vahel leppimise käigus sõlmitud kokkuleppe kinnitamiseks. Seega tuleb seadusandjal töövaidluskomisjoni menetlusnormid sätestada viisil, et norme oleks võimalik selgelt ja ühetaoliselt rakendada. Vaid see toob kaasa kiirema, odavama ja tõhusama töövaidlusasjade menetlemise.

Tsiviilõiguslikult vastab kompromiss tsiviilseadustiku üldosa seaduses (TsÜS) toodud tehingu mõistele²⁶¹ ja VÕS-s toodud lepingu mõistele²⁶², sõlmitavale kokkuleppele kohalduvad seega lepingutele esitatavad üldised nõuded. Poolte vahel menetluse käigus sõlmitav kokkulepe sarnaneb võlaõiguslikule kompromissilepingule, mis on leping õiguslikult vaieldava või ebaselge õigussuhte muutmise kohta vaieldamatuks poolte vastastikuste järeleandmiste teel. Ebaselguseks loetakse muu hulgas ka ebakindlust nõude sissenõutavuse suhtes. Eeldatakse, et kompromissilepingu tagajärjel loobuvad lepingupooled oma nõuetest ning omandavad kompromissilepingu alusel uued õigused.²⁶³

TsMS kohaselt võivad pooled vaidluse menetluse ükskõik millises etapis, kuid siiski enne otsuse jõustumist, kompromissiga lõpetada. Kompromiss jõustub kohtulahendina.

ITVS töövaidluskomisjoni menetluses kompromissi kinnitamist ei võimalda. TsMS-ga sarnase regulatsiooni on seadusandja sisse toonud töövaidluse lahendava seaduse eelnõusse andes töövaidluskomisjoni juhatajale pädevuse kompromissi kinnitada.²⁶⁴ Töövaidluskomisjoni juhataja kinnitab kompromissi määrusega, kui pooled menetluse vältel, kuni töövaidluskomisjoni otsuse jõustumiseni, selle sõlmivad. Määrusega, millesse on märgitud kompromissi tingimused, lõpetab juhataja töövaidlusasjas menetluse. Kompromissi sõlmimisel tuleb pooltel esitada töövaidluskomisjonile allkirjastatud kompromissileping või avaldada pooled kompromissi selliselt, et selle olulised tingimused ja sõlmimise fakt oleks võimalik töövaidluskomisjoni protokollile kanda.²⁶⁵

Alternatiivse vaidluse lahendamise võimalusena TVLS-i eelnõusse toodud lepitusmenetluses tuleb vaidlevatel pooltel jõuda leppimiseni ja sõlmida lepituskokkulepe kümne tööpäeva jooksul

²⁶¹ TsÜS, RT I, 12.03.2015, 106, § 67 lg 1 kohaselt on tehing toiming või omavahel seotud toimingute kogum, milles sisaldub kindla õigusliku tagajärje kaasatoomisele suunatud tahteavaldus.

²⁶² Leping on tehing kahe või enama isiku (lepingupooled) vahel, millega lepingupool kohustub või lepingupooled kohustuvad midagi tegema või tegemata jätma (VÕS § 8).

²⁶³ VÕS, *supra* nota 38, § 578.

²⁶⁴ TVLS eelnõu, *supra* nota 3, § 51 lg 1. Pooled võivad menetluse kuni otsuse jõustumiseni lõpetada kompromissiga.

²⁶⁵ *Ibid*, § 51 lg 2.

lepitusavalduse menetlusse võtmisest.²⁶⁶ Kui pooled eelnimetatud aja jooksul kokkuleppele ei jõua, loetakse lepitusmenetlus luhtunuks.

Kui pooled nõustuvad lepitusettepanekuga, kinnitab lepitusorgan kokkuleppe ja teeb selle pooltele kirjalikult teatavaks, edastades neile kokkuleppe ärakirjad.²⁶⁷ Eeltoodud säte kohaldub ka lepituskokkuleppe kinnitamisele töövaidluskomisjonis.

Kui pooled jõuavad tavamenetluses kokkuleppele ning sõlmivad kompromissi, tuleb töövaidluskomisjonil sarnaselt kohtuga²⁶⁸ hinnata kas kompromissi on võimalik kinnitada. Töövaidluskomisjon ei kinnita kompromissi, kui see on vastuolus heade kommete või seadusega või kui kompromissi ei ole võimalik täita. Sellisel juhul koostab töövaidluskomisjon seaduse eelnõu kohaselt põhjendatud määruse ja jätkab töövaidlusasja menetlemist.²⁶⁹

TsÜS § 86²⁷⁰ järgi *a priori* tühised heade kommete või avaliku korraga vastuolus olevad tehingud.²⁷¹ Tsiviilseadustiku üldosa kommenteeritud väljaanne selgitab, et kui tehingu tegemiseks on seaduses märgitud keeld ja selle tagajärjeks on samas seaduses või mõnes teises seaduses otseselt märgitud sellise tehingu tühisus, tuleneb tühisus sellest seadusest kus see märgitud on. Kui aga seadusesse on toodud vaid keeld tehingu tegemiseks ja ei ole märgitud, et sellise keelu rikkumisel on tehing tühine, tuleb tühisuse tuvastamiseks pöörduda TsÜS § 87²⁷² juurde.²⁷³

„Alles siis, kui tehingu tühisus ei tulene eriseadusest ja puudub ka eriseadusest tulenev keeld, mida rikutakse, kuid samal ajal tundub keskmisele mõistlikule inimesele, et selline tehing ei tohiks kehtida, on põhjust analüüsida, kas tehing on vastuolus heade kommetega ja seetõttu tühine.“²⁷⁴ Mida mõista sõnapaari „head kombed“ all? Head kombed on määratlemata õigusmõiste, mille avamiseks kasutatakse mõiste tunnuste loetelu lähtudes konkreetsest ajast ja ruumist.²⁷⁵ Seega

²⁶⁶ *Ibid*, § 35 lg 1.

²⁶⁷ LepS, *supra* nota 34, § 26.

²⁶⁸ TsMS, *supra* nota 133, § 430 lg 3, kohus ei kinnita kompromissi, kui see on vastuolus heade kommetega või seadusega või rikub olulist avalikku huvi või kui kompromissi ei ole võimalik täita.

²⁶⁹ TVLS eelnõu, *supra* nota 3, § lg 4 ja lg 5.

²⁷⁰ TsÜS, *supra* nota 261, § 86 lõike 2 kohaselt on tehing heade kommetega vastuolus muu hulgas, kui pool teab või peab teadma tehingu tegemise ajal, et teine pool teeb tehingu tulenevalt oma erakorralisest vajadusest, sõltuvussuhtest, kogenematuses või muust sellisest asjaolust, ja kui: tehing on tehtud teise poole jaoks äärmiselt ebasoodsatel tingimustel või pooltele tulenevate vastastikuste kohustuste väärtus on heade kommete vastaselt tasakaalust väljas.

²⁷¹ Kuurberg, M. Heade kommetega vastuolus olevad tehingud kui tühised tehingud. *Juridica* 3/2005, lk 201.

²⁷² Seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kui keelu mõtteks on keelu rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus, eelkõige juhul, kui seaduses on sätestatud, et teatud tagajärg ei tohi saabuda.

²⁷³ Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura Tallinn 2010, lk 283.

²⁷⁴ Kuulberg, *supra* nota 271, lk 201.

²⁷⁵ Ikkonen, K. Avalik huvi kui määratlemata õigusmõiste. *Juridica* 2005/3, lk 187.

omab aeg ja ruum määratlemata õigusmõiste puhul olulist tähtsust – mis võis omada tähtsust eile ei ole seda täna ja mis omab tähtsust täna ei pruugi olla aktuaalne homme.²⁷⁶ Seega on head kombed seotud ühiskonna endaga – tema arengu, olemuse, kultuuri ja ka õigusloomega.

TsÜS-i kohaselt võib tehing olla tühine eri põhjustel nagu piiratud teovõime²⁷⁷ või otsustusvõime²⁷⁸, esindusõiguse puudumine²⁷⁹, kui ka vormivigade tõttu²⁸⁰ või tehingu sisust tulenevatel asjaoludel. Tehing on tühine objektiivselt, vajadusel võib kohus tehingu tühisuse tuvastada. Tehingu tühistamine on tehingu teostanud isiku kujundusõigus, mille teostamisel on võimalik algselt kehtivalt tehtud tehing muuta tühiseks. Tühistamise õigus kehtib selliste tehingute puhul, mille tegemisel esines erandlik asjaolu ning tehing ei vastanud selle teinud isiku tegelikule tahtele. Tehingu teinud isiku tahteavaldus ei lähtunud tegelikust tahtest vaid oli tehtud ähvarduse või vägivalla surve; või oli tahe kujunenud eksimuse või pettuse teel, st tehinguga seotud asjaolusid mitte teades.²⁸¹ Eksimus on ebaõige ettekujutus tegelikest asjaoludest. Olulise eksimuse mõjul tehtud tehingu võib tühistada, kui eksimus tehingu tegemisel oli sellise tähtsusega, et tehingu teinud isikuga sarnane mõistlik isik ei oleks samasuguses olukorras tehingut teinud või oleks selle teinud oluliselt teistsugustel tingimustel. Eksinud poole eksimusse jätmine oli vastuolus hea usu põhimõttega.²⁸²

TVLS-i eelnõu sätestab, et töövaidluskomisjonis kinnitatud kompromissi saab tühistada ja selle tühisusele saab tugineda TsÜS-is toodud alusetel ning kompromissist on võimalik taganeda või kompromissi üles öelda VÕS-s nimetatud alustel.²⁸³ Autor on seisukohal, et antud viitenormi ei ole vaja TVLS sisse tuua põhjusel, et kompromissileping on ka ilma viiteta allutatud TsÜS ja VÕS regulatsioonile ning eeltoodud seadustest tulenevad tehingu tühisuse ja tühistamise sätted.

²⁷⁶ *Ibid.*

²⁷⁷ TsÜS, *supra* nota 261, § 10-12.

²⁷⁸ *Ibid*, § 13.

²⁷⁹ *Ibid*, § 128, 129.

²⁸⁰ *Ibid* § 83.

²⁸¹ Varul. P, Kull.I, Kõve. V, Käerdi. M., *supra* nota 273, lk 260.

²⁸² Hea usu põhimõtte sätestab võlaõigusseadus (VÕS § 6). Varul. P, Kull. I, Kõve. V, Käerdi. M. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn. Juura 2006. lk 25 kohaselt on heas usus käitumisena nimetatud ausust, lojaalsust, õiglust, koostööd, teise poole huvidega arvestamist, jne. Hea usu kui normi kohaldamine sõltub asjaoludest ning vajab iga üksik juhtumi puhul normi sisu konkretiseerida. Hea usu põhimõtte näol on tegemist dispositiivse normiga, st pooled ei saa hea usu põhimõtte kohaldamist kokkuleppeliselt vältida.

²⁸³ TVLS eelnõu, *supra* nota 3, § 51 lg 7.

Kompromissi tühistamine on tagasiulatuva mõjuga (*ex tunc*)²⁸⁴ ja tühistatud kompromiss on tühine algusest peale, st koos sellega kaasnevate õiguslike mõjudega (sh kompromissi raames saadu tagastamine).²⁸⁵

Lepitusmenetluses osalenud pool võib lepitusorgani kinnitatud kokkuleppe kohtus vaidlustada juhul, kui lepitusorgan on oluliselt rikkunud lepitusmenetluse normi ja see rikkumine mõjutas või võis mõjutada kokkuleppe sisu. Avalduse lepitusorgani poolt lepitusmenetluse normi olulise rikkumise tuvastamiseks võib esitada lepitusorgani asukohajärgsele maakohtule 30 päeva jooksul kokkuleppe kinnitamise teatavastegemisest arvates. Avaldus vaadatakse läbi hagita menetluses. Kui kohus tuvastab lepitusorgani poolt lepitusmenetluse normi olulise rikkumise, mis mõjutas või võis mõjutada kokkuleppe sisu, loetakse lepitusorgani kinnitatud kokkulepe tühiseks ning poolel on õigus kohtumääruse jõustumisest alates pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse.²⁸⁶

Töövaidluskomisjon saab seega kinnitada lepitusmenetluses sõlmitud kokkuleppe või tavamenetluses tehtud kompromissi juhul kui on tuvastanud, et ei esine kokkuleppe kinnitamist välistavaid asjaolusid ning kokkulepe on kehtiv.

Töövaidlusasjades on avaldajal valdav huvi otsuses täidetavuse osas. Kehtiv menetlusseadus ei anna võimalust töövaidlusasja menetluse raames kokkulepete kinnitamiseks ja neile täitejõu andmiseks. TVLS eelnõuga on seaduslünk parandatud ning töövaidluskomisjonile antud võimalus kompromissi määrusega kinnitada. Määrusele kohaldub töövaidluskomisjoni otsusega võrdne õiguslik jõud ja tagajärg.²⁸⁷ Seega kuulub määrusega kinnitatud kompromiss täitmisele pärast selle jõustumist²⁸⁸ ning on täitedokumentiks täitemenetluse seadustiku²⁸⁹ (TMS) sätestatud korras.

Õigusteoreetiliselt on tõusetunud küsimus, kas lepitusmenetluse käigus sõlmitud kokkulepe peaks olema õigusjõult võrdne kohtuotsusega või tuleks selline leping võrdsustada notariaalse dokumentiga.²⁹⁰

²⁸⁴ Varul, P, Kull, I, Kõve, V, Käerdi, M., *supra* nota 273, lk 296.

²⁸⁵ TsÜS, *supra* nota 261, § 90 lg 1 kohaselt võib tehingu, mis on tehtud olulise eksimuse, pettuse, ähvarduse või vägivalla mõjul seaduses sätestatud korras tühistada. Seadus võib sätestada muid aluseid, mille esinemise korral võib tehingu tühistada. Kui tehing on seaduses sätestatud alustel ja korras tühistatud, on see algusest peale kehtetu. Tühistatud tehingu järgi saadu tuleb tagastada vastavalt alusetu rikastumise sätetele, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti (§ 90 lg 2).

²⁸⁶ LepS, *supra* nota 34, § 28.

²⁸⁷ TVLS eelnõu, *supra* nota 3, § 51 lg 6.

²⁸⁸ TVLS eelnõu, *supra* nota 3, § 59 lg 1 esimese lause kohaselt jõustub töövaidluskomisjoni otsus pärast kohtusse pöördumise tähtaja möödumist, kui kumbki pool ei esitanud avaldust kohtusse, kui kohus jätab avalduse menetlusse võtmata, hagi läbi vaatamata või lõpetab menetluse. Sama § lõike 2 kohaselt on jõustunud töövaidluskomisjoni otsus pooltele täitmiseks kohustuslik.

²⁸⁹ TMS RT I, 12.03.2015, 87.

²⁹⁰ Erne, *supra* nota 24, lk 494.

Eeltoodud küsimuse on LepS § 28 lahendanud. Lepitusorgani kinnitatud kokkulepe on pooltele täitmiseks kohustuslik ja kokkulepe täidetakse 30 päeva jooksul kokkuleppe ära kirja edastamise päevale järgnevast päevast arvates, kui kokkuleppes ei ole määratud teist tähtaega. Kui kokkulepet ei ole tähtaja jooksul täidetud, võib pool esitada lepitusorgani kinnitatud kokkuleppe kohtutäiturile täitmiseks täitemenetluse seadustikus sätestatud korras. Viidatud LepS säte kohaldub lepitusmenetlusele töövaidluskomisjonis, seega on seadusandja lepituskokkuleppele andnud täitejõu.

Seadusandja ei ole TVLS eelnõuga ettenäinud kompromissi kinnitamise määrase (aga ka üldse määrase) vaidlustamise võimalust ja korda. Määruse vaidlustamiseks võimalust loomata võivad poole õigused saada rikutud olukorras, kus määruks kajastatud kompromissi tingimused ei vasta poolte tahtele põhjusel, et kokkuleppe tingimused ei ole istungil õigesti protokollis kantud või on kompromisslepingus sisalduvat poolte tahet määrase koostamisel valesti tõlgendatud.

Seadusandjal tuleks lahendada TVLS sätestatud töövaidluskomisjoni ja töövaidluskomisjoni juhataja poolt antavate määruste küsimus. Praktikas võib tekitada segadust ning küsitavust töövaidluskomisjoni juhataja pädevuse eristamine töövaidluskomisjoni kui kolmeliikmelise organi pädevusest. Nii on seadusandja andnud TVLS § 14 lõikes 1 töövaidluskomisjoni juhatajale TVLS sätestatud juhtudel ainuisikulise määruksiga menetlustoimingute tegemise õiguse. Autori on seisukohal, et eeltoodud normi on võimalik tõlgendada kitsalt, st § 14 kehtib ainult õigusnormi korral, kus on ette nähtud määruks õigus töövaidluskomisjoni juhatajale. Seega ei rakendu eeltoodud norm töövaidluskomisjonile, kui kolmeliikmelisele organile. Seadusandja on TVLS § 51 lõikes 1 andnud kompromissi määruksiga kinnitamise õiguse töövaidluskomisjoni juhatajale, kuid sama § lõige 5 sätestab, et juhul kui töövaidluskomisjon ei kinnita kompromissi teeb ta selle kohta põhjendatud määruks ja jätkab töövaidlusasja menetlemist. Eeltoodu võib tekitada praktikas segadust, kas kompromissi kinnitamise otsustamine on jäetud kolmeliikmelisele komisjonile ja komisjoni nõustumisel kinnitab kompromissi töövaidluskomisjoni juhataja. Keeldumise korral teeb aga põhjendatud määruks kolmeliikmeline komisjon. Rakendamisprobleemide ärahoidmiseks tuleks seadusandjal TVLS läbivalts sätestada, et menetlustoimingud töövaidluskomisjonis tehakse määruksiga, mille andmise õigus on töövaidluskomisjoni juhatajal.

Kolmandas peatükis analüüsi põhjal jõudis autor järeldusele, et kokkuleppemenetluses kasutatava kompromissi ja lepituse eesmärgiks on suunata pooli leppima ning käimasoleva vaidluse lõpetamiseks kompromissi sõlmima. Eduka kokkuleppemenetluse tulemuseks on pooli

rahuldav lahend. Pooltel võib lepitusmenetluses esialgu olla raske anda vaidlusküsimusele emotsioonitu sisu. Olulist tähtsust omab menetleja (lepitaja) ettevalmistus, hea suhtlemisoskus, eelnev praktika ja sotsiaalne tunnetus. Enne tavamenetlust viiakse nii mõneski Euroopa Liidu liikmesmaas (Saksamaa töökohtu näitel) läbi kohustuslik lepitusmenetlus, kus toimub vaidluse lahendamiseks pakutud ettepanekute kaalumine ja ning lahendite üle kauplemine. Vaidluse aspektide väljatoomisel tekib olukord, kus vaidlevad pooled saavad teada eesootavast pingutusest ja võimalikust materiaalsest ja psühholoogilisest kulus ning võrdlevad seda võimaliku tuluga. Autor leiab, et lepitusmenetlust enne töövaidluskomisjoni tavamenetlust tuleks rakendada. Lepitusmenetlus peab poolte jaoks olema võimalikult lihtne ja arusaadav, vähe koormav ning menetlusnormid üheselt mõistetavad. TVLS eelnõu annab pooltele võimaluse kasutada lepitusmenetlust juhul, kui pooled selles eelnevalt kokku leppinud on. Lepitusmenetlus töövaidluskomisjonis viiakse läbi LepS sätestatud normide kohaselt. Seadusandja on näinud ette, et lepitusmenetluse läbiviimiseks tuleb avaldajal esitada töövaidluskomisjonile avaldus mis vastab tavamenetluse avalduse nõuetele, sh täites väidete ja asjaolude tõendamiskohustust. Autori arvates, ei taga eelnõusse toodud nõue pooltele lihtsat ja kiiret lepitusmenetlust ega lepitusmenetluse ühiskonnas paremat juurutamist.

Autor on seisukohal, et komisjonil tuleb teha endast kõigolenev suunamaks vaidluse osapooli töövaidluse kiirema ja efektiivsema lahendamise nimel kokkuleppeid sõlmima. Töövaidluskomisjonil tuleb välja selgitada poolte tegelik huvi, anda pooltele teavet võimaliku vaidluse olemuse ja kompromissi sõlmimise võimalustest. Komisjonil tuleks eelistada vaidlevate poolte poolt pakutavat kokkulepet, kuid ei tohiks välistada ka võimalust töövaidluskomisjoni juhataja poolt kompromissettepaneku tegemiseks. Töövaidluskomisjoni eesmärk peab olema lahendada vaidlus võimalikult kiirelt, poolte huve arvestavalt ning neile võimalikult sobivalt, samuti peab olema otsus tehtud õiglaselt ja õigesti.

Menetlusseaduses tuleb eristada norme, mis on suunatud menetluse juhtimisele normidest, mis on adresseeritud menetlusosalistele ning mille ühetaoline ja ettenähtav rakendamine on õiguskindluse aspektis esmatähtis. Eestis on sageli vaidluste kohtuvälise lahendamise mudelina väljatoodud just töövaidluskomisjoni. Seega tuleb seadusandjal töövaidluskomisjoni menetlusnormid sätestada viisil, et need oleksid normiadressaadile selged ja neid oleks praktikas võimalik ühetaoliselt rakendada. Töö kirjutaja on seisukohal, et kompromissi kinnitamise ja lepitusmenetluse kaasajastatud õigusnormid tooksid kaasa õigusselguse ning looksid kiirema ja kvaliteetsema töövaidluste kohtuvälise lahendamise.

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö autor on uurinud individuaalses töövaidluses kokkulepete sõlmimise võimalusi töövaidluskomisjoni menetluse raames. Autor püstitas hüpoteesi: töövaidluskomisjonide tööd reguleeriv menetlusseadus ei sätesta töövaidlusasja lõpetamist töövaidluskomisjoni poolt kompromissi kinnitamisega ega anna pooltele võimalust vaidlust kokkuleppega lahendada, tekkinud on rakendusprobleemid, mille ületamiseks tuleb individuaalse töövaidluse lahendamise seadust täiendada. Töövaidluse osapoolte vahel töövaidluse raames sõlmitava kokkuleppe kinnitamine, kui igapäevapraktikas tõusetuv küsimus, vajab õiguselguse huvides seadusega reguleerimist.

Töövaidluskomisjonid on kahtlemata tuntuimad ja kõige kauem toiminud kohtueelse vaidluse lahendamise organid Eestis. ITVS-i kohaselt tegutsevad töövaidluskomisjonid kohtutega paralleelselt töövaidlusi lahendavate organitena. Autori arvates on töövaidluskomisjonid oma 20 tegevusaasta jooksul end igati õigustanud. Töövaidluskomisjon on lihtsaid vaidlusi lahendavast organist üha enam arenenud töölepingu seadust tõlgendavaks ja praktikas suuniseid andvaks kohtuväliseks individuaalse töötüli lahendajaks. Kiirus ja tõhusus on peale töövaidluse lahendamise lihtsuse ja poolte jaoks odavuse üks põhilisemaid töövaidluskomisjoni eeliseid kohtu ees. Arvestades komisjonide lahendite võrdlemisi vähest edasikaebamist, ei ole Villu Kõve arvates alust väita, et lahendid oleksid ilmselgelt ebaprofessionaalsed või suures ulatuses ebaõiged.

Euroopa Liidus puuduvad kohtuväliseks vaidluse lahendamiseks ühtsed siduvad reeglid. Euroopa Komisjoni rohelistes raamatus on juba 2002. aastal osundatud kokkuleppemenetluse positiivsetele külgedele ning vajadusele rakendada kohtumenetluse alternatiivina vaidluste lahendamisel enam lepitusmenetlust. Vaidluste lahendamise alternatiivsete meetodite kasutamise tähtsust vaidluse lahendamise varases faasis on rõhutanud ka CCJE. Individuaalse, ehk üksikisiku töötüli kiiremaks ja tõhusamaks lahendamiseks on seadusandja küll ettenäinud töövaidluskomisjoni, kuid lepitusmenetlust ega kokkuleppele suunamist menetlusnormidega ette ei nähta. Selline lähenemine ei ole aga kooskõlas Euroopas levinud kiire ja tõhusa õiguskaitse põhimõttega.

Töö eesmärgini jõudmiseks oli oluline selgitada töövaidluskomisjoni pädevus õigust mõistva ja lepitusorganina. Kohtutele kohaldub töövaidluse lahendamisel tsiviilkohtumenetluse seadustik. Töövaidluskomisjonile kohalduv menetlusnormistik ITVS-i näol, ei anna regulatsiooni puudumisel võimalust rakendada vaidluste lahendamisel TsMS sätteid. Praktikas on töövaidluskomisjon menetlusnormidena kohaldanud TsMS seadustiku sätete kõrval ka haldusmenetluse seadust ja halduskohtumenetluse seadustiku. Õiguskindluse tagamiseks on

töövaidlusi lahendaval komisjonil vaja seadust, mis koondaks töövaidluskomisjonide tööd reguleerivad normistikud ühte õigusakti ning oleks vaidluse osapooltele kergelt järgitav ja mõistetav ning hõlbus normiadressaadile praktikas rakendada.

Autor, uurides töövaidluskomisjonile kohalduvaid menetlusnorme, leidis, et ITVS ei kohusta töövaidluskomisjoni töövaidluse osapooli menetluse kestel lepitema või suunaks töövaidluskomisjoni vaidlust kompromissiga lahendama. ITVS annab aga lahkarvamuse lahendamiseks võimaluse kasutada töötajate usaldusisiku või töötajate ühingu või liidu vahendust, nii on tööandjale antud võimalus moodustada lepituskomisjon. Autorile ei ole teada ühtegi töövaidlust, mis oleks lahendatud ITVS § 3 lõikes 2 alusel moodustatud lepituskomisjonis. Individuaalseid töövaidlusi lahendatakse Eestis siiski töövaidluskomisjonis või kohtus. ITVS ei suuna töövaidluskomisjoni vaidlevaid pooli lepitema ega võimalikku kompromissi arutama. Autor püstitas uurimisküsimuse, kas kokkuleppemenetlust, nii lepitusmenetluse kui kompromissi näol, oleks võimalik töövaidluskomisjonis rakendada. Töös on kasutatud võrdlevat ja analüüsivat meetodit, praktika hindamiseks läbi viidud empiirilise uurimise alusmaterjalina on kasutatud töövaidluskomisjoni praktikat ja statistikat.

Kollektiivsete töötülide lahendamisel on seadusandja sätestanud konkreetse normistiku lepitusmenetluse läbiviimiseks. Üksikisiku ehk individuaalse töötüli lahendamiseks seadusandja lepitusmenetlust sätestanud ei ole. Autor leiab, et töötüli on kestvuslepingu alusel tekkinud tüli ning sellelt pinnalt tekkinud probleemi kiire lahendamine aitaks kaasa lepingulise suhte jätkumisele. Tõhus menetlusnormistik annab pooltele signaali, et töövaidlust on võimalik lahendada ka töösuhte kestel ilma töölepingut lõpetamata. Töövaidluskomisjonis on vaidluste lahendamiseks vaja luua selge menetlusnormistik, mis tagaks pooltele kiire probleemi lahenduse ilma liigsete kuludeta. Üheks selliseks lahenduse viisiks peaks töövaidluskomisjonis olema ka Euroopa Komisjoni poolt soovitatud vaidluste kokkuleppel lahendamine. Töö kirjutaja on seisukohal, et läbi tõhusa menetlusnormistiku on pooltele tagatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud õigus tõhusale õiguskaitsevahendile ja asja õiglasele ning avalikule arutamisele mõistliku aja jooksul.

Igapäevaselt töövaidluskomisjonis menetluses olevates töövaidlusasjades pooled lepivad ning kompromisse sõlmitakse. Kuna töövaidluskomisjonil puudub menetlusnorm poolte vahel sõlmitud kokkuleppe kinnitamiseks loobub töövaidlusavalduse esitanud pool oma nõuetest ning töövaidluskomisjon lõpetab menetluse. Autor ei pea aga õigeks avaldaja töövaidlusasja raames esitatud nõudest loobumist enne poolte vahel sõlmitud kokkuleppe täitmist. Töövaidlusasjas nõuetest loobumise korral kaotab avalduse esitanud pool õiguse samade nõuetega

töövaidluskomisjoni või kohtusse pöörduda. Seega on töövaidluskomisjoni praktikas tekkinud seaduselünk olukorras, kus oodatakse õigusnormi olemasolu. Menetluslike distsipliinide üldiseks eesmärgiks on tagada materiaalõiguse realiseerumine. Töövaidluskomisjoni menetluse käigus sõlmitud kokkulepete kinnitamine tuleb seaduses sätestada tagamaks poolte parema õiguskindluse, otsuste täidetavuse ning töövaidlusasjade kiirema lahendamise

Autor on töös toonud näite Saksa töökohtus toimuvast kompromissmenetlusest ning leidnud, et samalaadne menetlussüsteem võiks toimida ka Eestis töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjoni menetluses. Läbi kohustusliku lepitusmenetluse, enne töövaidlusaja läbivaatamist üldmenetluses, on võimalik pooli leppima suunata. Lepitusmenetluses saavad pooled probleemi erinevatest tahkudest teada läbi lepitaja selgituste. Pooltele selgitatakse probleemi lahendamisele kohalduvaid õigusnorme ning võimalike tagajärgi. Pooltel tekib võimalus hinnata vaidlusele kuluvat aega ja ressursi ning vaidlusega võimalikku tulemit. Vaidlevatele pooltele on kokkuleppemenetluses vaidluse lahendamisel mitmeid häid külgi, seda nii poolte enda enesetunde osas kui ka konflikti kokkuleppel lahendamise juurutamiseks ühiskonnas. Töövaidluse lahendamine ei pea alati toimuma tavamenetluse käigus istungil. Töövaidluskomisjonile tuleb menetlusnorme sätestava seadusega luua võimalus töövaidlusaja alternatiivseks lahendamiseks. Autor leiab, et töövaidluskomisjoni juhatajale tuleb seadusega anda võimalus vaidlevad pooli kokkuleppele suunata ning vajadusel kompromissettepanekut välja pakkuda. Töövaidlusmenetluse kestel, kui pooled kokku lepivad, tuleb seaduses sätestada võimalus sõlmitud kokkulepet töövaidluskomisjonis kinnitada ning seeläbi menetlus lõpetada. Kinnitatud kokkuleppel peab olema täitedokumendi jõud.

Töövaidluskomisjonis vaidluste lahendamise kiirendamise võimaluseks on vaidlevatele pooltele lepitusmenetluse võimaldamine ja menetluse raames sõlmitud kompromissi kinnitamine. Autor püstitas töö eesmärgiks analüüsida ja esile tuua probleemkohti kehtivas õiguses poolte leppimisele suunamisel ja kompromissi sõlmimisel ning välja tuua võimalikud lahendused, mis tagaks õigusselguse ja töövaidlusasjade kiire menetlemise, poolte parema õiguskindluse, parema otsuste kvaliteedi ning looks kaasaegse töövaidluste lahendamise normistiku. Analüüsi käigus tõi autor välja ITVS-i puudused; töövaidluse lahendamisel lepitusmenetluse ja kompromissi sõlmimise vajaduse ja võimalused.

Töö autor uuris kokkuleppemenetluse õigusraamistiku Euroopa Liidus ning vaidlusi lahendava kohtuvälise organi pädevust nii õigusmõistmisel kui ka lepitusmenetluses. Mõistmaks vahendusmenetluse tõhusust uuris autor kokkuleppemenetluse olemust, kokkuleppemenetluse

käiku ning jõudis järeldusele, et vaidluste lahendamine kokkuleppemenetluses annab isikule võimaluse teda puudutava otsuse tegemisel vahetult ise osaleda ning seeläbi saavutada vaidluse lahendiga suurem rahulolu. Selline menetlus tagab autori arvates poolte vahel saavutatud lahendi parema täidetavuse.

Vaidluste kokkuleppel lahendamiseks on seadusandja loonud kohtumenetlusele alternatiivi pakkuva lepitusmenetluse, sätestades lepituse normid lepitusseadusesse. Ilma viitenormi ITVS-i sisse viimata ei kohaldu LepS töövaidluskomisjonis toimuvale menetlusele. Sarnaselt kohtulikule kompromissmenetlusele on lepitusmenetluses oluline roll lepitaja (menetleja) kompetentsusel ja isikuomadustel.

Töövaidluskomisjoni juhatajal, nagu ka töövaidlusi menetleval kohtunikul, on selgitamiskohustus. Praktikas ei ole harvad juhud, kui pooled kuulnud ära töövaidluskomisjoni selgituse vaidluse olemuse ja kohalduva õiguse kohta, avaldavad soovi uue istungiaja määramiseks. Istungi edasilükkamise põhjuseks on poolte soov kasutada vahepealset aega võimalikuks läbirääkimiseks või ka vajadus vaidlusse kaasata õigusteadmisi omav isik. Pooltele on tihti takistuseks vähene õigusteadmine ning oskamatus kokkulepet pakkuda. Töövaidluspooled usuvad pigem vaidlust lahendava organi õiglasesse otsustusse, kui et vastaspoole pakutud kompromissi. Autor on arvamusel, et töövaidluskomisjoni juhataja selgitamiskohustus on väike samm lepitaja rolli suunas, mida tuleks töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjonis märgatavalt suurendada. Autor on leiab, et lepitusmenetluse sissetoomine töövaidlusasjade lahendamiseks on vaid aja küsimus. Vale oleks aga väita, et töövaidluskomisjonis menetletavates töövaidlusasjades üldse kokkuleppeid ei sõlmitaks. Poolte kokkuleppele suunamisel on suur töö teha töövaidluskomisjonil endal. Kehtivad menetlusnormid ei sea töövaidluskomisjonile ülesandeks pooltele kokkuleppe võimalust pakkuda ega anna ka võimalust sõlmitud kompromissi kinnitada.

Töös analüüsis autor nii kohtuliku kompromissi kui ka lepitusmenetluse ning kokkuleppemenetluse probleemkohti. Autor, analüüsides kohtulikku kompromissmenetlust ning kokkuleppemenetluse olemust, jõudis järeldusele, et enam töövaidlusi saaks lahendada pooli leppimisele suunamisega ning sõlmitud kompromissi kinnitamisega, ilma sisulist otsust tegemata. Selleks aga tuleb selline alternatiivne töövaidluste lahendamise võimalus töövaidluskomisjonile luua.

ITVS ei ärgita töövaidluskomisjoni pooli lepitama või pooltega võimaliku kokkulepet arutama. Puuduvad sätted mis võimaldaksid poolte vahel iseseisvalt saavutatud kompromissi lihtsustatud menetluses kinnitada ning sellele täitedokumendi jõud anda. Töövaidluskomisjoni menetluse

raames pooled kokkuleppeid siiski sõlmivad. Autor analüüsidest töövaidluskomisjoni otsuseid leidis, et komisjon on töövaidluse menetlemise raames sõlmitud kompromisse oma otsustes erinevalt kajastanud: kompromissi on kajastatud otuse resolutsioonis, komisjon on asunud sisuliselt kompromissi kinnitama; kompromissi sõlmimise faktile on viidatud otsuse asjaolusid selgitavas osas ilma kokkulepet välja toomata ning asjas on menetlus lõpetatud; kompromisskokkuleppe sisu kajastatud otsuses töövaidlusasja asjaolude all ning menetlus on avaldaja loobumise tõttu lõpetatud. Töövaidluskomisjonid on menetluse lõpetamisel ilmselgelt tunnetanud poole vähest õiguskindlust ning soovinud sõlmitud kokkuleppeid töövaidlusotsusega kinnitada. ITVS sellist võimalust aga ette ei näe. Õigusnormi puudumisega on tekkinud seaduselünk.

Autor peatus lepitusseaduses sätestatud lepitusmenetlusele ning lepitusmenetluse rakendamise võimalustel töövaidluskomisjoni menetluses. Vaidluste kokkuleppel lahendamiseks on seadusandja loonud kohtumenetlusele alternatiivi pakkuva lepitusmenetluse, sätestades lepituse normid lepitusseadusesse. Analüüsi tulemusena leidis autor, et ilma ITVS-i muutmata ei ole võimalik lepitusmenetlust ega kohtuga sarnast kokkuleppe kinnitamist töövaidluskomisjonis juurutada. Analüüsidest lepitusmenetlust jõudis autor ettepanekuni luua pooltele töövaidluskomisjoni menetluse raames võimalus lepitusmenetluseks. Selleks tuleb võimaldada pooltele lepitusmenetluse läbiviimist töövaidluskomisjoni juhataja vahendusel. Autor ei jaga seisukohta vabatahtliku lepitusmenetluse edukusest. On ebatõenäoline, et töövaidluspooled alustaksid lepitusmenetlust omal initsiatiivil olles eelnevalt kokku leppinud lepitusmenetluse alustamises. Praktilisele kogemusele tuginedes võib autor väita, et sellistel juhtudel sõlmivad pooled kokkuleppe juba ka ilma lepitusmenetlusest. Eesti ühiskond ei ole veel valmis vabatahtlikuks lepitusmenetluseks ajal, kui kohustatud pool ei ole oma kohustuste täitmisest huvitatud. Töö kirjutaja on seisukohal, et töövaidluskomisjonis peaks otsustusele eelnema lepitusmenetlus seda juhul, kui see ei halvenda nõude esitanud poole seisundit (näiteks töötasu välja nõudmine majandusraskusesse sattunud tööandjalt).

Lepitusmenetluse läbiviimiseks töövaidluskomisjoni pöördumisel tuleb lepituse luhtumisel töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu ja LepS mõtte kohaselt töövaidlusasi tavamenetluses läbi vaadata töövaidluskomisjoni juhatajal, kes ei ole olnud samas asjas lepitajaks. Töö kirjutaja leiab, et lepitust oleks võimalik lepitusseaduse mõttes töövaidluskomisjonis läbi viia juhul, kui lahendatakse lepitusmenetluse kokkuleppeta lõppemisel töövaidlusasja läbivaatava uue juhataja määramise küsimus. See võib osutada problemaatiliseks olukorras, kus Eestis lahendab

töövaidlusi kaheksa komisjoni, kellest neli asuvad Tallinnas, kaks Tartus ning üks Jõhvis ja üks Pärnus. Seega lahendab kahes piirkonnas töövaidlusi vaid üks töövaidluskomisjon.

Tulenevalt töös uuritud lepitusseaduse iseloomust jõudis autor seisukohale, et ka töövaidluskomisjoni menetluses oleva vaidluse lahendamiseks on võimalik rakendada kohustuslikku lepitusmenetluses osalemist enne töövaidlusasjas sisulise otsuse tegemist tava(üld)menetluses. Autor mõnab, et inimlikus ja emotsionaalses plaanis võib lepituse luhtumise korral olla menetlejal (lepitajal) raske jätkata samade osapoolte vahel oleva vaidluse erapooletut lahendamist. Teisalt on juba lepitusmenetluse läbinud menetlejale teada vaidluse sisu ning menetluse jätkamine võib olla menetlusökonomikat silmas pidades mõistlik. Erapooletuse tagavad tavamenetluses kaasatavad kaasistujad, kes ei ole lepitusmenetlusest osa võtnud. Sarnast praktikat rakendab ka Saksa liitvabariigi töökohus, kus lepitusmenetluse läbiviijaks on kohtunik üksi ning tavamenetluses kaasatakse otsuse langetamise töötajate ja tööandjate ühenduste määratud kaasistujad.

Uurimise tulemusena jõudis autor seisukohale, et lepitusmenetlus töövaidluskomisjonis võiks toimuda kinnises menetluses tagamaks pooltele informatiivse, vaba ja siirama suhtlemise. Lepitusmenetlusest võtab osa töövaidluskomisjoni juhataja, kelle juhitud kohtumisel annavad pooled objektiivse ülevaate vaidluse faktilistest asjaoludest ning oma nägemuse lahendist. Menetluses osalejad peaksid oskama sõnastada oma põhiseisukohti ja ära kuulama vastaspoole seisukohad. Juhul kui lepitusmenetlus luhtub, jätkub vaidluse lahendamine töövaidluskomisjonis avalikul istungil. Põhjalik tõendite ja õiguslikult põhjendatud seisukohtade esitamine peaks autori arvates jääma töövaidlusasja avalikule istungile ja sisulise otsuse tegemiseks, kuivõrd lepitusmenetlus ei ole olemuselt võistleva iseloomuga. Eeltoodust tulenevalt peab ka töövaidluskomisjonis lepitusmenetluse alustamine ja menetlus ise olema pooltele võimalikult lihtne.

Autor leiab oma praktikale tugines, et poolte vabatahtlik lepitusmenetlus enne tavamenetlust ei pruugi Eestis menetlusele kuluvat aega lühendada. Praktilisest kogemusest lähtudes valib enamus vaidluse osapooli tavamenetluse ning selle tulemusel valmiva otsuse. Põhjus võib autori hinnangul peituda asjaolus, et ühiskonnas ei ole levinud harjumus probleemide lahendamiseks kokkuleppimise teel ning pooltel on ebakindlus kokkulepete täitmise osas. Selle probleemi saaks autori arvates lahendada lihtsustatud lepitusmenetlusega ja sõlmitud kokkuleppele täitejõu andmisega. Lepitusmenetluse läbiviimiseks töövaidluskomisjonis on seega vajalik seaduses sätestada menetlusnormistik: lepitusmenetluse algatamine, isikutele kutsete edastamine, lepitusmenetluse läbiviimise kord, juhtumi asjaolude väljaselgitamise kord, lepituskokkuleppe projekti koostamine, kokkuleppele täitejõu andmine.

Käesoleva töö kirjutamise ajal valmis Sotsiaalministeeriumis TVLS eelnõu. Autor uuris töö kolmandas peatükis eelnõusse toodus kompromissi kinnitamise norme ning leidis, et seadusandja ei ole TVLS eelnõuga ettenäinud kompromissi kinnitamise määruse (aga ka üldse määruse) vaidlustamise võimalust ja korda. Määruse vaidlustamiseks võimalust loomata võivad poole õigused saada rikutud olukorras, kus määruses kajastatud kompromissi tingimused ei vasta poolte tahtele põhjusel, et kokkuleppe tingimused ei ole istungil õigesti protokollile kantud või on kompromisslepingus sisalduvat poolte tahet määruse koostamisel valesti tõlgendatud. Autor leidis vastuolud, mis tuleks seadusandjal lahendada vältimaks praktikas tekitada võivat segadust ning küsitavust töövaidluskomisjoni juhataja pädevuse eristamises töövaidluskomisjoni kui kolmeliikmelise organi pädevusest. Segadust võib tekitada kas kompromissi kinnitamise otsustamine on jäetud kolmeliikmelisele komisjonile ja komisjoni nõustumisel kinnitab kompromissi töövaidluskomisjoni juhataja. Keeldumise korral teeb aga põhjendatud määruse kolmeliikmeline komisjon. Ära hoidmaks rakendamisprobleeme leiab autor, et seadusandjal tuleks TVLS-is läbivalt sätestada, et menetlustoimingud töövaidluskomisjonis tehakse määrusega, mille andmise õigus on töövaidluskomisjoni juhatajal.

Autor on seisukohal, et õiguskindluse tagaks töövaidluskomisjonile rakenduv tõhus, selge ja vaidluse osapooltele kergelt järgitav menetlusnormistik, mis on olemuselt pooltele mõistetav ning hõlbus praktikas rakendada. Selline õigusraamistik looks eelduse tõhusale töövaidluste kohtuvälisele lahendamisel. Menetlus töövaidluskomisjonis, võrreldes kohtuga, peab olema ja jääma lihtsamaks, kiiremaks ja pooltele vähekulukaks võimaluseks töövaidlusi lahendada. Sellist lihtsat vaidluste lahendamist ei tohiks koormata keerukate ning raskesi mõistetavate normide sissetoomisega. Töövaidluskomisjonis rakendatavad menetlusnormid ei tohi olla sedavõrd keerukad, et töövaidluselahendamine kohtule alternatiivi pakkuv organis ei oleks isikule jõukohane ning nõuaks kvalifitseeritud õigusabi kasutamist. Menetlusosalistele tuleb samas tagada laialdane õiguskaitse. Sellist kaitset aitab autori hinnangul tagada ka menetlusosaliste õigus pöörduda töövaidlusasjades kohtusse, nii ilma töövaidluskomisjoni menetlust läbimata, kui ka juhul, kui töövaidluskomisjoni otsusega ei nõustuta.

Magistritöös teostatud analüüsi ja võrdluste tulemusel jõudis autor töös järeldusele, et seaduslünk individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses on põhjustanud rakendusprobleeme, kehtiv seadus ei reguleeri töövaidluskomisjoni menetluses oleva töövaidlusasjas poolte leppimisele suunamist ega vaidlevate poolte vahel sõlmitud kokkuleppe kinnitamist. Töövaidluse osapoolte vahel töövaidluse lahendamise raames sõlmitavate kokkulepete kinnitamine, kui igapäevapraktikas tõusetuv küsimus, vajab õigusselguse huvides seadusega reguleerimist. Kompromissmenetlus, kui

alternatiiv tavamenetlusele, tuleb seaduses sätestada tagamaks poolte parema õiguskindluse, otsuste täidetavuse ning töövaidlusasjade kiirema lahendamise.

Settlement in individual labour dispute within the frames of Labour Dispute Committee procedure

Abstract

In Estonia, the individual labour disputes are solved by courts and the Labour Dispute Committee of which the latter has proven to be an effective body in reducing the burden of courts and solving disputes between employers and employees. When time-limits of proceedings are considered, settling of labour disputes in Labour Dispute Committee is faster for the parties, procedural provisions are simpler and, hence, remarkably cheaper for the parties when compared with courts. The impact of the Employment Contracts Act in force since 2009 over the parties of employment relationship should also not be underestimated. The Employment Contracts Act gives a better possibility for the parties to reach a mutual agreement, shape the content of their contractual relationship and thus implement more principles of freedom of contract in their employment relations. As the abstract provisions of labour legislation open up more possibilities to employers and employees in shaping their employment relationships, they also increase the responsibility of the Labour Dispute Committee in interpretation of the law.

Solving an individual labour dispute in court is regulated by the Code of Civil Procedure with specificities arising from the Individual Labour Dispute Resolution Act. Thus, one of the options for speeding a civil proceeding is to reach a judicial compromise. The court must take all possible measures during a procedure to settle the matter by a compromise. Unlike court proceeding, the Individual Labour Dispute Resolution Act does not govern entering a compromise and does not enable the Labour Dispute Committee to validate a compromise. The law does not provide an obligation of the Labour Dispute Committee to lead the parties towards settling the labour dispute by agreement.

In relation to the study goals, the Author of the paper has raised the following hypothesis: legislative gap in the Individual Labour Dispute Resolution Act has resulted in application problems, the law in force does not govern termination of a labour dispute proceeding before the Labour Dispute Committee with validation of a compromise. For legal clarity, validation of a compromise in the frames of labour disputes between labour dispute parties as an issue rising in everyday practice needs legislative governance.

The Individual Labour Dispute Resolution Act does not oblige the Labour Dispute Committee to conciliate parties nor gives the Act guidelines for conducting conciliation proceedings or

validation a compromise by the Committee. The study questions whether compromise proceeding could be implemented in Labour Dispute Committee. The master's thesis is based on studying conduction of compromise proceeding in court and theoretic possibilities of alternative dispute solution.

An option to expedite resolution of disputes in Labour Dispute Committee is by compromise and enabling a conciliation proceeding. The purpose of the thesis is to analyse and emphasise problematic issues in valid legislation upon a compromise and indicate the possible solutions that would ensure legal clarity, faster labour dispute proceedings, higher legal certainty of the parties, higher decision quality and create a modern provisions for solving labour disputes. In the analysis, shortcomings in the Individual Labour Dispute Resolution Act and the necessity for and possibilities of conciliation proceeding and reaching a compromise in labour disputes are stated.

The Author of the thesis studied the legislative framework of compromise procedure in the European Union and competency of extra-judicial bodies solving disputes both during administration of justice and conciliation proceeding. The Author of the thesis also assessed labour dispute proceeding and valid procedural provisions of the Labour Dispute Committee as an extra-judicial body. In the present work, the Author analysed a judicial compromise and problems of compromise procedure. The Author dwelled on conciliation proceeding provided for in the Conciliation Act and the possibilities to implement conciliation proceedings in the Labour Dispute Committee. The Author found that without amendments to Individual Labour Dispute Resolution Act it will not be possible to implement conciliation proceeding nor compromise procedures in the Labour Dispute Committee.

To understand efficiency of mediation proceeding, the Author of the present thesis analyses the nature and process of compromise procedure and makes proposals for implementation of compromise procedure as a conciliation process in the Labour Dispute Committee. Additionally to Estonian legislation, the Author also draws some comparisons with German Employment tribunal (*Arbeitsgericht*) procedural rules and practices.

The Individual Labour Dispute Resolution Act providing the procedural rules for the Labour Dispute Committee does not provide for the options to conciliate parties and validate a compromise by the Committee but the parties of labour disputes do enter compromise agreements nonetheless. The Author of the thesis analysed decisions of the Labour Dispute Committees and reached the conclusion that the Heads of Labour Dispute Committees have commenced filling legal loopholes and some compromises have been validated with the decisions of Labour Disputes

Committees. In most labour dispute matters where the parties have reached an agreement and found a compromise, the committee ends the proceeding due to withdrawal of the claim by the petitioner. Such an approach is a proper course considering the valid code of procedure but leaves the withdrawing party without confidence in fulfilment of the compromise.

In her work, the Author pays attention also to the time factor of compromise proceedings and reflects the legal effects of proceeding procedures and compromise. The Author has added statistical examples about time-limits of proceedings of labour matters in the Labour Dispute Committee and court and highlighted also the number of labour dispute matters.

The Author shows that for ensuring legal certainty, a Committee resolving labour matters needs a law that would concentrate the rules governing the work of Labour Dispute Committees into one legal instrument, would be easy to observe and understand by the parties and implement in practice. Such a legal framework would create necessary prerequisites for resolving labour disputes outside of court.

The Author proposes to supplement the Individual Labour Dispute Resolving Act with alternative means for solving disputes: conciliation proceeding and compromise.

The Author believes that labour dispute resolving proceedings in Labour Dispute Committees should be less complicated, faster and cheaper for the parties than in civil court. Such a way of solving disputes should not be encumbered with provisions that are complicated and hard to understand. At the same time, participants of proceedings must be ensured with extensive legal protection. Such protection helps to ensure also the right of the proceeding participants to take a labour dispute to the court without a prior proceeding in a Labour Dispute Committee and also if the decision of a Labour Dispute Committee is not agreed with.

The Author proposes to create an option of conciliation proceeding within the framework of a Labour Dispute Committee procedure. For this purpose, the parties should be provided with an option of a conciliation proceeding in a Labour Dispute Committee. Impartial third party in such a procedure would be the Head of the respective Labour Dispute Committee. The Author has no opinion on success of a voluntary conciliation proceeding. It is unlikely for the parties of dispute to commence conciliation proceeding on own initiative. Estonian society is not ready for voluntary conciliation proceedings at times when the opposite party is not interested in fulfilling its obligations. Here, the Author sees a likely increase in the workload of the courts of first instance by labour dispute matters that have so far been solved with simplified procedures in Labour Dispute Committees; this, however, will not facilitate judicial peace. The Author of the thesis agrees that in Labour Dispute Committee, a decision should be preceded by compromise procedure

if conciliation proceeding does not worsen the status of the party submitting the claim (or example, recovery of wages from an economically troubled employer).

Solving a dispute with a compromise procedure enables a person to directly participate in decisions made concerning him/her. The Author believes that such a proceeding ensures better fulfilment of solutions achieved. The Author believes that introduction of conciliation proceeding into solving labour dispute matters is only a question of time. The parties are often hindered by lack of legal knowledge and inability to offer a compromise. The parties of a labour dispute rather believe in a just decision of a body solving a dispute than in a compromise offered by the other party. However, it would be wrong to claim that agreements are not concluded in the course of labour dispute matters before the Labour Dispute Committees at all. The Labour Dispute Committee itself has a major work to do in directing the parties to refer a compromise. The procedural provisions in force do not task the Labour Dispute Committee with offering a compromise option to the parties and do not enable validation of a reached compromise.

The Author found it worth considering that a procedural system similar to German Employment tribunal might work also in Estonia in solving labour disputes under the Labour Dispute Committee. It is possible to direct the parties of a labour dispute to refer a compromise through an obligatory conciliation procedure before hearing the matter in general procedures. In a conciliation proceeding, the parties receive a clarification by the conciliator on different aspects of the problem and applicable legal norms and possible legal consequences are clarified to them. The parties who have rigidly held to their views can be directed towards a compromise through an obligation to explain. For the parties opposing, there are several positive aspects in solving a dispute outside of court considering their own sense of well-being and also for implementation of solving conflicts with a compromise into the society. Solving of a labour dispute does not always necessarily mean a general procedure and a hearing.

In the sense of the Conciliation Act; upon taking a labour dispute to a Labour Dispute Committee, it should be reviewed by a Head of a Labour Dispute Committee who has not acted as a conciliator in the same matter. The Author of the present thesis believes that conciliation proceedings could be conducted in the sense of the Conciliation Act in a Labour Dispute Committee if the matter of appointing a new reviewing Head in case of unsuccessful conciliation is solved. This might be a problem in Estonia in a situation where labour disputes are solved by eight committees, four of which are located in Tallinn, two in Tartu, one in Jõhvi and one in Pärnu. So, two regions have only one labour dispute committee to solve labour disputes. For solving this problem, appointment

of a Labour Dispute Committee must be provided for in law or with procedure rules of the Labour Dispute Committee.

The Author feels that conciliation proceeding in a Labour Dispute Committee should take place as a closed procedure to ensure informative, free and more sincere communication of the parties. Conciliation proceeding will be attended by the Head of the Labour Dispute Committee who leads the meeting where the parties give an objective overview of factual circumstances of the dispute and their vision of its solution. Participants of the proceeding should be able to formulate their main views and listen to the views of the opposing party. The Author does not see an urgent need of taking minutes and involving a secretary, but it should be considered. If the conciliation proceeding should be unsuccessful, the dispute will be solved at an open proceeding of the Labour Dispute Committee. According to the Author, presentation of detailed evidence and reasoned statements should be left for open proceeding of a labour dispute and making a substantive decision as conciliation proceeding is not of competitive nature.

Procedural rules should be provided for in law for conducting a conciliation proceeding in a Labour Dispute Court: sending of invitations to participants of the proceeding, procedures for conducting conciliation proceeding, procedure for identifying the circumstances of the matter, drawing of conciliation agreement draft, enforcement of an agreement.

The Author believes that it is possible to implement conciliation of parties in Labour Dispute Committee proceedings by making it obligatory for the dispute parties to participate in conciliation proceeding before a substantive decision can be made on the dispute in the course of a general proceeding. The Author admits that if conciliation should be unsuccessful, it might be humanly and emotionally hard for the conciliator to continue impartial solving of the dispute between the same parties. On the other hand, the conciliator who has already conducted the conciliation proceeding knows the content of the dispute and continuation of proceedings by the same person could be reasonable from the point of view of procedural economy. Impartiality is ensured also by lay judges involved in general proceeding who have not participated in the conciliation proceeding. Similar approach is practiced also in German Employment tribunal where a conciliation proceeding is conducted by the judge alone and general proceeding involves lay judges appointed by employee and employer associations.

Based on her practical experience, the Author believes the voluntary conciliation proceeding before general proceeding might not shorten the proceeding time in Estonia. Based on practical experience, most of the dispute parties opt for general proceeding and the resulting decision. According to the Author, the reason of the above might lie in the fact that solving problems by

agreements is not a common habit in the society. The parties feel uncertain as to fulfilment of agreements. The Author believes that this problem could be solved with simplified conciliation proceeding and enforcement of reached agreements.

The Individual Labour Dispute Resolution Act does not induce the Labour Dispute Committee to conciliate parties or discuss possible compromises with them. There are no provisions that would enable to validate compromises the parties have reached *per se* in simplified proceeding and enforce such compromises. The Author believes that more labour disputes should be solved by compromise of the parties without making a substantive decision. For this purpose, however, such an option for solving labour disputes should be created for the Labour Dispute Committee. The Author does not believe that waiving of claim by a petitioner in the frames of labour dispute matter before execution of a compromise is a correct course since it results in the loss of the petitioner to take the same claims to the Labour Dispute Committee or the court.

An option to solve labour disputes by the Labour Dispute Committee with alternative proceedings should be provided for with a law stating procedural rules. Head of the Labour Dispute Committee should be legally provided with the option to direct the dispute parties to refer a compromise and suggest a compromise, if necessary. In case of parties refer to a compromise during a labour dispute proceeding, the law should provide a possibility to validate the compromise in the Labour Dispute Committee and end the proceeding. A validated compromise must form an execution document in execution proceeding.

The draft Labour Dispute Act was completed at the Ministry of Social Affairs during preparation of the present work. In the third chapter of the present Thesis, the Author studied compromise approval rules and found that with the draft Act, the regulator has not foreseen the possibility of and procedures for contesting the compromise approval ruling (and the ruling in general). When there is no option created for contesting a ruling, the rights of a party may be violated in a situation where the compromise terms and conditions set with the ruling do not comply with the intention of the parties because the agreement terms have not been correctly stated in the meeting minutes or the intention included in the compromise agreement has been wrongly interpreted during preparation of the ruling. The Author found conflicts that should be solved by the regulator to avoid possible confusions in practice and distinction of competence between the competence of the Head of a Labour Dispute Committee and the Labour Dispute Committee as a body with three members. It might create confusion whether the compromise approval decision should be made by the Committee of three and the Head of the Labour Dispute Committee approves the compromise upon consent of the Committee. A reasoned ruling will be made by a Committee of

three members in case of refusal. The Author finds that for avoiding implementation problems, the regulator should stipulate throughout the Labour Dispute Act that procedural acts in Labour Dispute Committee will be done with a ruling and the right of ruling is held by the Head of the Labour Dispute Committee.

Based on the analyses and comparisons of the master's thesis, the Author concluded that the legislative gap in the Individual Labour Dispute Resolution Act has resulted in application problems, the law in force does not govern termination of a labour dispute proceeding before the Labour Dispute Committee with validation of a compromise. For legal clarity, approval of compromise in the frames of labour disputes between labour dispute parties as an issue rising in everyday practice needs legislative governance. The general purpose of procedural disciplines is to ensure realisation of substantive law. Thus, conciliation proceeding in Labour Dispute Committee should be provided for in law to ensure higher legal certainty, enforceability of decisions and faster solving of labour dispute matters.

Kasutatud allikate loetelu

Teadusraamatud

1. Burns, S. „Think Your Blackest thoughts and darken them“: Judicial Mediation of Large Money Damage Disputes. Human Studies 2001.
2. De Palo, G., Trevor, M.B. EU Mediation Law and Practice. Oxford, Oxford University Press 2012.
3. Ervasti, K. Tuomioistuinsovittelu Suomessa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia. Helsinki, Hakapaino Oy 2011.
4. Freckmann, A, Wegerich, T. The German Legal System. Sweet & Maxwell, London 1999.
5. Glick, H.R. Courts, Politics and Justice. New York, McGraw-Hill 1983.
6. Hofmann, R., Rothfischer, D.B. Mediatsioon: mediatsiooni teoreetilised ja praktilised alused. Tartu, Eesti Õiguskeskus 2008.
7. Iivari, J. Rikos- ja riita-asioiden sovittelijan opas. Vaajakoski, Gummerus Kirjapaino Oy 2007.
8. Kergandberg, E jt. Kohtumenetlus. Tallinn, Juura 2008.
9. Kovach, K.K. Mediation: Principles and Practice. St. Paul (Minn): West Publ. 1994
10. Maruste, R. Põhiseadus ja selle järelevalve. Tallinn, Juura 1997.
11. Nurmela, I. jt. Rahvusvaheline eraõigus. Loengud. Tallinn, Juura 2005.
12. Paulus, C.G. Tsiviilprotsessiõigus: kohtuotsuse tegemise menetlus ja sundtäitmine. Tallinn, Juura 2002
13. Platto, C. Trial and Court Procedures Worldwide. London, Graham and Trotman 1990.
14. Schlechtriem, P. Võlaõigus. Eriosa. Tallinn, Juura 2000.
15. Stulberg, J.B. Taking Charge/Managing Conflict. Ohio, Wooster Book Company 2001.
16. Zöller, R., Reinhold, G. Zivilprozeßordnung: mit Gerichtsverfassungsgesetz und den Einführungsgesetzen, mit internationalem Zivilprozeßrecht, Kostenanmerkungen. Kommentar. Köln 2001
17. Taska, A. Õigusteaduse metodoloogia. Lund 1978.
18. Truuväli, E-J, jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2008.
19. Varul. P, Kull.I, Kõve. V, Käerdi. M. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2010.
20. Varul. P, Kull. I, Kõve. V, Käerdi. M. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2006.
21. Vene, E., jt. Halduskohtumenetluse seadustik. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2013.

Teadusartiklid

22. Erne, J. Vahendusmenetlus tsiviilvaidluste kohtuvälise lahendamise võimalusena. – Juridica 2003/7, lk 485-495.
23. Ginter, C. Pihlak, M. Lepitusmenetlus kui võimalus äri vaidluste lahendamiseks. – Juridica 2014/1, lk 49-59.
24. Greger, R. Die Reglementierung der Selbstregulierung: Zum Referentenentwurf eines Mediationsgesetzes. Zeitschrift für Rechtspolitik 2010/7, lk 209-213.
25. Grotian, A. Euroopa inimõiguste konventsiooni artikkel 6. Õigus asja õiglasele arutamisele. Human rights files, No. 13. Council of Europe Press, 1993.

26. Hill, R. Non-Adversarial Mediation. *Journal of International Arbitration* 1995/12 (4), lk 135-143.
27. Hinnok, K. Autoriõiguse asjatundjate komisjoni loomine, pädevus ja senine tegevus. *Juridica* 2002/10, lk 686-694.
28. Ikkonen, K. Avalik huvi kui määratlemata õigusmõiste. *Juridica* 2005/3, lk 187-199.
29. Nistler, E. Die Mediation. *Juristische Schulung* 2010/8, lk 685.
30. Nurmela, I. Pöldvere, P-M. Vaidluste efektiivne kohtuväline lahendamine. *Juridica* 2014/1, lk 3-16.
31. Katzenmeier, C. Zivilprozeß und außergerichtliche Streitbeilegung. *Zeitschrift für Zivilprozess* 2002/1, lk 51-91.
32. Kaugia, S. Küsimus õigest õigusest. *Juridica* 2009/2, lk 67-75.
33. Koolmeister, M. Tsiviiltäite- ja pankrotimenetlus. Kolmandate isikute õiguskaitsevahendid. *Juridica* 2003/6, lk 416-425.
34. Kull, I. Lahe, J. Ots, J. Torga, M. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi praktika seadusandja mõjutaja. *Juridica* 2009/8, lk 555-569.
35. Kuurberg, M. Heade kommetega vastuolus olevad tehingud kui tühised tehingud. *Juridica* 2005/3, lk 200-208.
36. Kõve, V. Tsiviilkohtumenetluse kiirendamise võimalused ja nendega seotud ohud. *Juridica* 2012/9, lk 659-676.
37. Kõve, V. Tsiviilvaidluste kohtuvälisest lahendamisest Eestis. *Juridica* 2005/3, lk 152-166.
38. Laidvee, K. Lepitusmenetlusest. Kuidas toimub lepitamine? *Juridica* 2013/7, lk 511-516.
39. Lande, J. Getting the Faith: why business lawyers and executives believe in mediation? – *Harvard Negotiation Law Review* 2000/5, lk 137-227.
40. Luts, M. Lünga vastu tõlgendamise või analoogiaga? (Diskussioonist juriidilises meetodiõpetuses). *Juridica* 1996/7, lk. 348-352.
41. Peterkop, T. Jurisdiktsiooni regulatsioon NATO vägede staatust käsitlevas lepingus – *Juridica* 2002/3, lk 177-187.
42. Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks? *Juridica* 2014/1, lk 60-69.
43. Ronellenfitsch, M. Entstaatlichung des Rechtsschutzes? *Die Öffentliche Verwaltung* 2010/9, lk 373-378.
44. Soots, I. Kohtu selgitamiskohustus hagimenetluses. *Juridica* 5/2011, lk 323-332.
45. Susi, M. Õigus tõhusale menetlusele enda kaitseks. Euroopa Inimõiguste Kohtu käsitle ja Eesti õhuruumi näitel. *Juridica* 2009/1, lk 3-18.
46. Tarros, K. Kompromiss Eesti kohtupraktikas: olemus ja probleemistik. *Juridica* 2008/10, lk 674-685.
47. Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? *Juridica* 2008/1, lk 24-28.
48. Vene, E. Avaliku halduse kandja tekitatud kahju hüvitamine. *Juridica* 5/2000, lk 330-335.
49. Wilson, M.E. Let Go of That Case - British Anti-Suit Injunctions against Brussels Convention Members. *Cornell International Law Journal* 2003 (36), art. 9, lk 207-226.

Kasutatud normatiivaktid

50. Autoriõiguse seadus RT I, 29.10.2014, 4
51. Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon RT II, 2000, 11, 57
52. Eesti Vabariigi põhiseadus RT I, 2007, 43, 311
53. Eesti Vabariigi seadus «Eesti Kaubandus-Tööstuskoja Arbitraažikohtu kohta» RT 1991, 25, 308
54. Eesti Vabariigi töölepingu seadus (kehtetu alates 01.07.2009) RT 1992, 15, 247
55. Halduskohtumenetluse seadustik RT I, 23.02.2011, 3
56. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus RT I, 04.06.2014, 5
57. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus RT I, 16.10.2015, 2
58. Kriminaalmenetluse seadustik RT I, 2003, 27, 166
59. Lepituseseadus RT I, 2009, 59, 385
60. Pankrotiseadus RT I, 22.06.2016, 25
61. Riigivastutuse seadus RT I, 17.12.2015, 76
62. Tsiviilkohtumenetluse seadustik RT I, 28.12.2011, 44
63. Tsiviilseadustiku üldosa seadus RT I, 12.03.2015, 106
64. Täitemenetluse seadustik RT I, 12.03.2015, 87
65. Tööinspektsiooni põhimäärus RT I, 16.01.2015, 4
66. Tööstusomandi apellatsioonikomisjoni põhimäärus RT I, 10.01.2012, 28
67. Vabariigi Valitsuse 26. septembri 2003. a määruse nr 246 „Töövaidluskomisjoni põhimäärus” RT I, 2003, 63, 422; RT I, 2007, 61, 391
68. Võlaõigusseadus RT I, 11.03.2016, 2
69. Välisriigi vahekohtu otsuste tunnustamise ja täitmise konventsiooni ratifitseerimise seadus RT II, 1993, 21, 51
70. Väärteomenetluse seadustik RT I, 2002, 50, 313
71. Õiguskantsleri seadus RT I, 1999, 29, 406
72. Üürivaidluste lahendamise seadus RT I, 2003, 15, 86

EL-i ja rahvusvahelised õigusaktid

73. Bundesrepublik Deutschland Arbeitsgerichtsgesetz BGBl. I S. 853, 1036
74. Bundesrepublik Deutschland Gesetz, betreffend die Einführung der Zivilprozeßordnung RGBI 1877, 244
75. Bundesrepublik Deutschland Zivilprozessordnung BGBl. I S. 3202
76. Council Directive 93/13/EEC of 5 April 1993 concerning abusive clause in contracts concluded with consumers. ELT L 095, 21.04.1993

Eesti kohtupraktika

77. RKTKo 08.05.2012. 3-2-1-54-12
78. RKTKo 11.01.2008 kohtumäärus 3-2-1-127-07
79. RKTKo 24.05.2005. 3-2-1-53-05
80. RKTKo 16.06.2003. 3-2-1-79-03
81. RKTKo 03.06.2003. 3-2-1-35-03
82. TlnHko 25.11.2008. 3-08-2024

Muud kohtu lahendid

- 83. EIKo, 05.02.2002, 2002-I, p 83, *Conka vs. Belgia*.
- 84. EIKo, 19.06.2001, 2001-VI, p 57, *Kreuz vs. Poola*.
- 85. EIKo, 15.02.2007, 51343/99, *Angel Angelov vs. Bulgaria*.

Töövaidluskomisjoni otsused

- 86. 4.4-2/2609
- 87. 4.4-1/2898
- 88. 4.4-1/2832
- 89. 4.4-1/1855
- 90. 4.4-1/1787
- 91. 4.4-1/1640
- 92. 4.4-1/1595
- 93. 4.4-1/1464
- 94. 4.4-1/1366
- 95. 4.4-1/1332
- 96. 4.4-1/734
- 97. 4-1/2251
- 98. 4-1/2372
- 99. 4-1/524
- 100. 4.4-2/2609
- 101. 4-1/2034/16

Muud allikad

- 102. Coben, J.R, jt. Mediation and other Methods to Foster Democratic Dialogue. Reader for CEU Summer University Course. Budapest: Central European University, Benjamin Cardozo School of Law, Hamline University School of Law. <https://summeruniversity.ceu.edu/mediation-2013> (22.02.2015).
- 103. Consultative Council of European Judges. www.coe.int/t/DGHL/cooperation/ccje/default_en.asp (15.02.2015)
- 104. Eesti keele seletava sõnaraamat. Eesti Keele Instituut. www.eki.ee/dict/ekss/
- 105. Eesti NSV töökoodeks - Eesti NSV Teataja 1972, 28, lisa nr 1; RT I 2000, 57, 372
- 106. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne 2012. www.pohiseadus.ee
- 107. Ereht, T. Eesti keele sõnaraamat ÕS 1999. Tallinn: Eesti Keele sihtasutus 1999.
- 108. European Code of Conduct for Mediators. Vastuvõetud 02.06.2004. http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_et.pdf (15.02.2015)
- 109. European Labour Law Network. Thematic Report 2009. Characteristics of the Employment Relationship. <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html> (20.02.2015)
- 110. European Observatory of Working Life. <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork> (20.02.2015)

111. Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law. COM (2002) 196. Vastuvõetud 19.04.2002. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0196&from=EN> (22.02.2015)
112. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus 30.06.2014 www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/265_ITVS%20%20VTK.pdf (05.02.2015)
113. Justiitsminister Rein Langi ettekannet kohtunike täiskogul 09.02.2007.a. www.riigikohus.ee/?id=750 (13.02.2015)
114. Kindlustuse vahekohtu reglement. www.lkf.ee/images/files/Vahekohtu_reglement_kinnitatud.pdf (05.03.2015)
115. Kohtute statistika. www.kohus.ee/et/eesti-kohtud/kohtute-statistika. (05.02.2015)
116. Kohtujuristi ametijuhend. www.kohus.ee/et/kohtujuristi-ametijuhend-0 (11.12.2016)
117. Kovach, K. K. Lawyer Ethics in Mediation: Time for a Requirement of Good Faith. Dispute Resolution Magazine 1997/2 (4).
118. Lepitusseaduse eelnõu (488) seletuskiri. Arvutivõrgus: www.riigikogu.ee
119. Merimaa, M. Menetluse põhimõtted ja tõendamine tsiviilkohtumenetluses. Doktoriväitekiri. Akadeemia Nord, õigusteaduskond. Tallinn: Akadeemia Nord 2008.
120. Mäll, J. Eesti NSV töökoodeks. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Eesti Raamat 1978.
121. Opinion no 6 (2004) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) to the attention of the Committee of Ministers on fair trial within a reasonable time and judge's role in trials taking into account alternative means of dispute settlement. Vastuvõetud 24.11.2004.a. [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CCJE\(2004\)OP6&Sector=secDGHL&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=FEF2E0&BackColorIntranet=FEF2E0&BackColorLogged=c3c3c3](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CCJE(2004)OP6&Sector=secDGHL&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=FEF2E0&BackColorIntranet=FEF2E0&BackColorLogged=c3c3c3) (15.02.2015)
122. Pihlak, M. Kuidas mõjutab kohustuslik lepitusmenetlus õigust õiglasele kohtumenetlusele. Magistritöö. Tartu Ülikool 2013.
123. Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund. Magistritöö. Tartu Ülikool 2010.
124. Saksa Liitvabariigi töökohtu süsteem. www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html (13.02.2015)
125. Seletuskiri töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/Töövaidluse%20lahendamise%20seadus>
126. Tonkson-Koit, H. „Kompromissmenetlus kui töövaidluse lahendamise alternatiiv“. www.rmp.ee/tooigus/tls/kompromissmenetlus-kui-toovaidluse-lahendamise-alternatiiv-2015-05-05?Print=1&popUp=1
127. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf (20.02.2015)
128. Tööinspektsioon. Statistika. www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/toovaidlused/ (05.02.2015)
129. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2013. http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf. (13.02.2015)

130. Töövaidluse lahendamise seadus. Riigikogu menetluses 407 SE.
[https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eeln%C3%B5u%20\(407%20SE\)](https://m.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/T%C3%B6%C3%B6vaidluse%20lahendamise%20seaduse%20eeln%C3%B5u%20(407%20SE)).
131. Töövaidluse lahendamise seaduse eelnõu seletuskirja juurde, lisa 2 „Ettepanekute ja märkuste tabel“. www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/ac1b920f-a163-438d-aaeb-2e895f660506/Töövaidluse%20lahendamise%20seadus.
132. Tööseadusandlus. Kehtivate normatiivaktide kogumik. Teine, täiendatud väljaanne. Tallinn, Eesti Raamat 1966.
133. United Nations Commission on International Trade Law.
www.uncitral.org/uncitral/en/index.html (22.02.2015)