

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.01.2009
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	30.06.2009
Avaldamismärge:	

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

Vastu võetud 20.12.1995
RT I 1996, 3, 57
jõustumine 01.09.1996

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
08.03.2000	RT I 2000, 25, 144	07.04.2000
22.01.2003	RT I 2003, 15, 83	01.07.2003
11.02.2003	RT I 2003, 23, 142	01.01.2004
15.06.2005	RT I 2005, 39, 308	01.01.2006
26.01.2006	RT I 2006, 7, 42	04.02.2006
07.12.2006	RT I 2006, 58, 439	01.01.2007
11.12.2008	RT I 2008, 56, 315	01.01.2009
10.12.2008	RT I 2008, 59, 330	01.01.2009

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse ülesanne

Käesolev seadus sätestab töötaja ja tööandja vahel tekkinud individuaalse töövaidluse lahendamise korra ja tingimused.

§ 2. Individuaalse töövaidluse mõiste

Individuaalne töövaidlus on töötaja(te) ja tööandja vaheline lahkarvamus, mis on tekkinud töösuhteid reguleeriva seaduse, haldusakti või tööandja kehtestatud eeskirja kohaldamisel, samuti sõlmitud kollektiiv- või töölepingu täitmisel, ja mida pooled ei ole suutnud lahendada kokkuleppe teel. Nimetatud vaidlus lahendatakse käesoleva seaduse alusel.

§ 3. Töösuhetest tekkinud lahkarvamuse kokkuleppeline lahendamine

(1) Töötaja ja tööandja vahelisest töösuhetest tekkinud lahkarvamus lahendatakse võimaluse korral töötaja ja tööandja kokkuleppel, kasutades töötajate usaldusisiku või töötajate ühingu või liidu juhtorgani vahendust.

(2) Lahkarvamuste lahendamiseks võib tööandja 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.

(3) Lahkarvamuse kokkuleppe teel lahendamise taotlemine ei võta pooltelt õigust pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidlusorganisse.

(4) Pooled võivad pöörduda töövaidlusorganisse, taotlemata töötajate usaldusisiku või töötajate ühingu või liidu juhtorgani vahendust, kui nad leiavad, et töövaidlust pole võimalik lahendada kokkuleppe teel.

§ 4. Individuaalseid töövaidlusi lahendavad organid

[RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

(1) Individuaalseid töövaidlusi lahendavad:

- 1) töövaidluskomisjon;
- 2) kohus.

(1¹) Töövaidluskomisjonides ei lahendata vaidlusi rahaliste nõuete üle, mis ületavad 50 000 krooni.

(2) Töötaja ja tööandja võivad pöörduda individuaalse töövaidluse lahendamiseks kas töövaidluskomisjoni või kohtusse. Avalduse esitamine töövaidluskomisjoni ja kohtusse samaaegselt on keelatud.

(3) Kui kohtule on esitatud avaldus töövaidluses, mille lahendamiseks töötaja või tööandja on juba pöördunud töövaidluskomisjoni, keeldub kohus avalduse menetlusse võtmisest või jätab selle läbi vaatamata.

(4) Individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus on reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga käesolevast seadusest tulenevate erisustega.

(5) [Kehtetu – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 5. Välislepingust juhendumine töövaidluse lahendamisel

Seaduse, haldusakti, tööandja kehtestatud eeskirja, kollektiiv- või töölepingu vastuolu korral Eestile kohustusliku välislepinguga, mis näeb ette välislepingu kohaldamise, sõltumata Eesti õigusakti vastuvõtmisest, juhendub töövaidlusorgan töövaidluse lahendamisel välislepingust.

§ 6. Nõude esitamise tähtaeg

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1) Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud, välja arvatud käesoleva paragrahvi 2. ja 3. lõikes ettenähtud juhul.

(2) Töölepingu lõpetamise õigsuse vaidlustamise nõude esitamise tähtaeg on üks kuu.

(3) Palga maksmise nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat.

(4) [Kehtetu – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 7. Tähtaja arvutamine

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1) Nõude esitamise tähtaeg algab järgmisel päeval pärast selle päeva saabumist või sündmuse toimumist, mil töötaja või tööandja sai või pidi saada teada oma õiguse rikkumisest.

(2)–(3)

[Kehtetud – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 8. Aegumise kohaldamine ja peatumine

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1)–(2)

[Kehtetud – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

(3) Töövaidlusorgan ei kohalda aegumist tööandjalt tööraamatu kättesaamise nõudele.

(4)–(5)

[Kehtetud – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 9. Riigilõiv tööasjades

(1) Töövaidluskomisjoni pöördumine on riigilõivuvaba.

(2) Kohtusse hagiavalduse esitamisel tasutakse riigilõiv tsiviilkohtumenetluse seadustikus ettenähtud korras riigilõivuseaduses sätestatud määra järgi.

[RT I 2006, 58, 439- jõust. 01.01.2007]

2. peatükk

TÖÖVAIDLUSKOMISJONI MOODUSTAMINE JA TÖÖ KORD

§ 10. Töövaidluskomisjoni õiguslik seisund

(1) Töövaidluskomisjon on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest.

(2) Töövaidluskomisjon on pädev vaidlust lahendama, kui komisjoni töös osaleb komisjoni juhataja ja vähemalt üks töötajate ning üks tööandjate esindaja. Töövaidluskomisjoni juhataja kutsub töötajate ja tööandjate esindajaid komisjoni tööst osa võtma võrdsel arvul. Käesolevas seaduses sätestatud juhtudel on töövaidluskomisjoni juhataja pädev vaidlust ainuisikuliselt lahendama.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 11. Töövaidluskomisjoni moodustamine

(1) Töövaidluskomisjonid moodustatakse Tööinspektsiooni kohalike tööinspektsioonide juures.

(2) Töövaidluskomisjoni koosseisu kuuluvad töövaidluskomisjoni juhataja, töötajate ja tööandjate esindajad.

(2¹) Töövaidluse võib lahendada töövaidluskomisjoni juhataja ainuisikuliselt, kui pool, kelle vastu nõue on esitatud, tunnustab oma kirjalikus vastuses kõiki avalduses esitatud nõudeid.

(3) Sotsiaalminister määrab töövaidluskomisjoni juhataja ametisse ja vabastab ametist Tööinspektsiooni peadirektori ettepanekul. Töövaidluskomisjoni juhatajaks määratakse isik, kel on kõrgem juriidiline haridus.

(4) Töövaidluskomisjoni juhataja on Tööinspektsiooni kohaliku tööinspektsiooni ametnik, kuid tal on keelatud teostada järelevalvet tööõigusaktide täitmise üle.

(5) Töötajate ameti- ja kutseliitude ühenduste (keskliitude) ja tööandjate keskliitude juhtorganid esitavad Tööinspektsioonile töövaidluskomisjoni koosseisu töötajate ja tööandjate esindajad Tööinspektsiooni poolt määratud arvul.

(6) Töövaidluskomisjoni moodustamise ning töö kord määratakse põhimäärusega, mille kinnitab Vabariigi Valitsus .

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 12. Töövaidluskomisjoni töötingimused

(1) Töövaidluskomisjoni töötingimused (ruumid, tehniline teenindamine) tagab Tööinspektsioon.

(2) Töövaidluskomisjoni halduskulud ja töövaidluste lahendamise seotud kulud (sh. käesoleva seaduse § 13 lõikes 2 ettenähtud kulud) kaetakse riigieelarvest Tööinspektsioonile selleks eraldatud raha arvel.

§ 13. Töötajate ja tööandjate esindajate vabastamine tööülesannete täitmisest

(1) Töötajate ja tööandjate esindajad vabastatakse tööülesannete täitmisest ajaks, mil nad osalevad töövaidluskomisjoni töös. Selleks ajaks nende tööleping peatub.

(2) Töövaidluskomisjoni töös osalemise aja eest makstakse töötajate ja tööandjate esindajatele töötasu ja hüvitatakse lähetuskulud Tööinspektsiooni eelarvest. Töötasu on riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seaduse § 10 lõike 7 punktis 1 sätestatud palgaastme kõrgeimale astmele vastava palgamäära ja kordaja 0,6 korrutis.

(3) Töötasu makstakse töötajate ja tööandjate esindajatele vastavalt istungi kestusele arvestusega 1 tund = 1/8 käesoleva paragrahvi lõikes 2 toodud töötasu alusel arvutatud päevapalgast.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

3. peatükk

TÖÖVAIDLUSTE LAHENDAMINE

TÖÖVAIDLUSKOMISJONIS

§ 14. Avalduse esitamine töövaidluskomisjonile

(1) Töövaidluskomisjon otsustab töövaidlusasja menetlusse võtmise kolme tööpäeva jooksul pärast kirjaliku avalduse esitamist töövaidluskomisjonile.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1¹) Avaldus esitatakse kirjalikult kahes eksemplaris töötaja töökohajärgsele töövaidluskomisjonile. Kui töötaja töökoht on töölepingus kindlaks määratud mitut maakonda hõlmavas piirkonnas, esitatakse avaldus tööandja asukoha- või elukohajärgsele töövaidluskomisjonile.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(2) Töövaidluskomisjoni võib pöörduda ka töötajaid töövaidluses esindav ühing, seaduses sätestatud juhtudel tööandjat esindav ühing. Ühingat esindav isik esitab töövaidluskomisjonile oma esindamise õiguse kohta volikirja, mis antakse välja põhikirjaga volitatud isiku allkirja ja ühingu pitsoriga.

(2¹) Diskrimineerimisvaidluse lahendamisel võib esindajaks olla ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

(3) Töövaidluskomisjonile esitatavas avalduses märgitakse järgmised andmed:

- 1) töövaidluskomisjoni nimi, kuhu avaldus esitatakse;
- 2) avalduse esitaja nimi või nimetus, isiku- või registrikood, töökoht, elu- või asukoht ja sidevahendite numbrid;
- 3) isiku nimi või nimetus, kelle vastu nõue esitatakse, tema isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite numbrid;
- 4) avaldaja selgelt ja ühemõtteliselt väljendatud nõue, rahalise nõude korral näidatakse nõudesumma;
- 5) nõude aluseks olevate asjaolude kirjeldus, millega nõuet põhjendatakse, ja nõude õiguslik alus;
- 6) dokumentaalsed tõendid, millega nõuet põhjendatakse.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(4) Avaldusele lisatakse dokumentaalsed tõendid, mis avalduses lisana on märgitud. Avaldajal on õigus taotleda, et töövaidluskomisjon kuulaks ära tunnistajad ning nõuaks teiselt poolelt dokumentaalsete tõendite esitamist.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(5) Töövaidluskomisjoni saanud avaldus registreeritakse.

§ 15. Avalduse vastuvõtmisest keeldumine ja asja menetluse lõpetamine

(1) Töövaidluskomisjon keeldub avalduse vastuvõtmisest või lõpetab asja menetluse, kui:

- 1) nõue on juba lahendatud töövaidluskomisjonis või kohtus,
- 2) nõue on esitatud lahendamiseks kohtule,
- 3) vaidlevad pooled on sõlminud õiguskantsleri kinnitatud kokkuleppe vaidluse lahendamiseks või
- 4) nõude lahendamine ei kuulu töövaidluskomisjoni pädevusse.

(2) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatule lõpetab töövaidluskomisjon asja menetluse, kui:

- 1) avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest, üksikute nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobunud nõuetes;
- 2) avaldaja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust asja arutamise edasilükkamiseks.

(3) Asja menetluse lõpetamisel käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 2 sätestatud alusel uuendab töövaidluskomisjon asja menetluse, kui avaldaja taotleb töövaidlusasja uuesti menetlusse võtmist. Sellisel juhul kohaldatakse aegumise kohta sätestatut.

[RT I 2003, 23, 142- jõust. 01.01.2004]

§ 16. Avalduse läbivaatamise tähtaeg

(1) Töövaidluskomisjonile esitatud avaldus tuleb töövaidluskomisjonis läbi vaadata hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates avalduse saabumisele järgnevast päevast.

(2) Asja arutamise edasilükkamise korral määrab töövaidluskomisjoni juhataja uue tähtaja asja arutamiseks, kuid see peab toimuma hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates eelmise istungi toimumise päevast.

(3) Poole põhjendatud taotlusel võivad käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõikes nimetatud tähtajad olla pikemad.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 17. Avalduse läbivaatamise ettevalmistamine

(1) Töövaidluskomisjoni juhataja selgitab välja töövaidluse asjaolud ning tal on õigus neid kontrollida tööandja juures.

(2) Komisjoni juhataja määrab komisjoni istungi toimumise aja ning koha ja korraldab kutsete saatmise vaidlevatele pooltele ning tunnistajatele.

(2¹) Komisjoni juhataja määrab tähtaja, milleks isik, kelle vastu nõue on esitatud, teatab kirjalikult, kas tunnustab või ei tunnusta avaldaja nõuet ning koos tõenditega põhjendab seda.

(3) Komisjoni istung peetakse üldjuhul töövaidluskomisjoni asukohas, poolte nõusolekul võib see toimuda tööandja asukohas.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 18. Poolte osavõtt töövaidluse läbivaatamisest

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1) Töövaidlus vaadatakse läbi ja lahendatakse töötaja ja tööandja või nende esindajate juuresolekul.

(1¹) Kui isik, kelle vastu nõue on esitatud, seda täies ulatuses tunnustab, võib töövaidluse poolte kirjalikul nõusolekul selle läbi vaadata nende kohalolekuta.

(2) Kui töötaja või tööandja ei ilmu komisjoni istungile mõjuval põhjusel, siis lükatakse vaidluse lahendamine edasi.

(3) Istungile ilmumist takistavatest asjaoludest on pooled kohustatud teatama komisjonile enne istungi algust ja tõendama ilmumise takistatust.

(4) Kui isik, kelle vastu nõue oli esitatud, ei ilmu istungile mõjuva põhjuseta või on esitanud kirjaliku nõusoleku avalduse läbivaatamiseks tema kohalolekuta, võib töövaidluskomisjon teha otsuse tema kohalolekuta.

(5) [Kehtetu – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 19. Töövaidluskomisjoni liikme taandamine

(1) Komisjoni juhataja teeb istungi alguses teatavaks läbivaatamisele tuleva avalduse sisu ja komisjoni koosseisu.

(2) Töötajal ja tööandjal või nende esindajal on õigus esitada taandust komisjoniliikmete vastu. Taandust peab põhjendama. Komisjoniliikmed kuuluvad taandamisele, kui on alust arvata, et nad on isiklikult huvitatud asja lõpplahendusest, või kui muud asjaolud tekitavad kahtlust nende erapooletuses. Taandust ei saa põhjendada sellega, et komisjoni töös osaleb vastaspoole (töötajate või tööandjate liidu) esindaja.

(3) Töövaidluskomisjoni juhataja taandamise otsustavad teised komisjoni liikmed. Kui kas või üks komisjoni liige on juhataja taandamise poolt, siis taandus rahuldatakse. Ainusikulise töövaidluskomisjoni juhataja taandamise otsustab Tööinspektsiooni peadirektor. Sel juhul saadetakse avaldus lahendamiseks teise tööinspektsiooni juures asuvasse töövaidluskomisjoni või kutsutakse teise piirkonna töövaidluskomisjoni juhataja vaidlust lahendama.

(4) Töötajaid ja tööandjaid esindavate komisjoniliikmete taandamise otsustab komisjoni juhataja. Taanduse rahuldamisel lükatakse asja arutamine edasi ja komisjoni tööst kutsutakse osa võtma teine isik, kelle on esitanud vastav ühing või liit.

(5) Taandus esitatakse komisjoni istungil enne asja sisulise läbivaatamise algust. Taanduse hilisem esitamine on lubatud ainult juhul, kui taanduse avaldajale on taandamise alus teatavaks saanud pärast asja läbivaatamise algust.

(6) Töövaidluskomisjoni juhataja ja komisjoniliige on kohustatud ennast taandama enne asja istungile arutamiseks määramist või istungi ajal, kui ta ei saa jääda asja lahendamisel erapooletuks või on huvitatud asja lõpplahendusest. Taandus peab olema põhjendatud. Taandus otsustatakse käesoleva paragrahvi lõigetes 3 ja 4 sätestatud korras.

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 20. Töövaidluse läbivaatamine

(1) Töövaidluskomisjoni istungit juhatab töövaidluskomisjoni juhataja. Ta selgitab istungil poolte vaidluse olemust ja vastavaid õigusnorme.

(2) Avaldaja esitab oma nõuded ja nende põhjendused. Avaldaja võib kirjalikus avalduses esitatud nõudeid istungil täiendada ja esitada täiendavaid dokumentaalseid tõendeid. Täiendavad nõuded esitatakse kirjalikult.

(2¹) Avaldajal on õigus istungil avalduses esitatud nõuetest osaliselt või täielikult loobuda.
[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(3) Isik, kelle vastu nõuded on esitatud, kas tunnistab neid või vaidleb nendele vastu. Tal on õigus esitada täiendavaid dokumentaalseid tõendeid.

(3¹) Diskrimineerimisvaidluste puhul rakendatakse võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrdõiguslikkuse seaduses ettenähtud jagatud tõendamiskohustust.
[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

(4) Istungil toimub asjaosaliste selgituste ja tunnistajate ärakuulamine, dokumentide ja muude tõenditega tutvumine ning nende hindamine.

(4¹) Tunnistajad kuulatakse ära üksteisest eraldi. Ära kuulamata tunnistajad ei või asja arutamise ajal viibida istungiruumis.
[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(5) Istung lõpeb vaidlevate poolte lõppseisukohtade ärakuulamisega. Seejärel läheb komisjon nõu pidama.

§ 21. Komisjoni istungi protokollimine

Töövaidluskomisjoni istungit protokollitakse.

4. peatükk TÖÖVAIDLUSKOMISJONI OTSUS JA SELLE TÄITMINE

§ 22. Otsuse tegemine

(1) Töövaidluskomisjon teeb otsuse asja arutamise päeval. Otsuse tegemise juures viibivad ainult komisjoniliikmed.

(2) Töövaidluskomisjoni otsus peab põhinema seadusel ja olema põhjendatud. Komisjonil on õigus täpsustada nõuete õiguslikku kvalifikatsiooni, kui see on vajalik poolte seaduslike õiguste ja huvide kaitseks.

(3) Töövaidluskomisjoni otsus tehakse häälteenamusega. Vähemusse jäänud komisjoniliikmel on õigus eriarvamusele.

(3¹) Töövaidlusasjas, milles pool, kelle vastu on nõue esitatud, on nõuet täies ulatuses tunnustanud, teeb otsuse komisjoni juhataja ainuisikuliselt.

(4) Otsus koosneb sissejuhatuses, kirjeldavast osast, komisjoni põhjendusest ja resolutsioonist.
[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

§ 23. Otsuse teatavakstegemine

[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(1) Töövaidluskomisjoni otsus tehakse vaidlevatele pooltele teatavaks viie tööpäeva jooksul pärast istungi toimumist. Istungi toimumise päeval teatatakse pooltele, kas avaldus rahuldatakse täielikult, osaliselt või jäetakse rahuldamata, samuti teatatakse otsuse teatavakstegemise kuupäev ning kellaaeg. Avalduse osalise rahuldamise korral teatatakse pooltele istungi toimumise päeval, millised esitatud nõuded on rahuldatud.
[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(2) Otsuse teatavakstegemise päeval antakse pooltele otsuse ärakiri või saadetakse pooltele samal päeval posti teel.
[RT I 2003, 15, 83- jõust. 01.07.2003]

(3) Otsuse teatavakstegemisele kohaldatakse lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatule haldusmenetluse seaduses dokumendi kättetoimetamise kohta sätestatut.
[RT I 2008, 59, 330- jõust. 01.01.2009]

§ 24. Otsuse vaidlustamine

(1) Töövaidluskomisjoni otsusega mittedõustumisel võivad vaidlevad pooled pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks maakohtusse ühe kuu jooksul, arvates töövaidluskomisjoni otsuse ärakirja saamise päevale järgnevast päevast.

(2) Kohtusse pöördumise vormiks on hagiavaldus, mitte kaebus töövaidluskomisjoni otsuse peale.

(3) Kui töövaidluskomisjon jätab avalduse rahuldamata või rahuldab selle osaliselt, võib avaldaja esitada kohtusse hagi asja lahendamiseks rahuldamata osas. Hagis võib esitada üksnes samad nõuded, mis esitati töövaidluskomisjonile.

(4) Kui töövaidluskomisjon avalduse täielikult või osaliselt rahuldab, võib teine pool esitada kohtule taotluse, et kohus vaataks töövaidluskomisjonile esitatud avalduse läbi hagimenetluse korras hagina. Sel juhul on hageja töövaidluskomisjoni poole pöördunud isik ja kostja kohtule taotluse esitanud pool. Avalduselt tuleb tasuda riigilõivu summas, mille hageja oleks pidanud tasuma hagi esitamise korral.

(5) Töövaidluskomisjonile esitatud avaldus loetakse käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhul hagiavalduseks. Kohus annab pooltele vajaduse korral tähtaja avalduse esitamiseks hagimenetluses ettenähtud vormis, oma seisukohtade täiendavaks põhjendamiseks ja täiendavate tõendite esitamiseks. Töövaidluskomisjonis esitatud dokumente ei pea kohus pooltele kätte toimetama.

(6) Kui kohtule esitatakse hagi või avaldus asjas, mida töövaidluskomisjon on juba lahendanud, tuleb seda hagis või avalduses märkida ja lisada otsuse ärakiri. Hagi või avalduse saamisel nõuab kohus töövaidluskomisjonist välja asja lahendamise materjalid ja võtab need toimikusse. Esitatud tõendid loetakse kohtusse esitatuks.

(7) Kui töövaidluskomisjoni poole pöördunud isik ei esita käesoleva paragrahvi lõikes 5 sätestatud juhul oma avaldust hagiavaldusele ettenähtud vormis kohtu määratud ajaks, jätab kohus hagiavalduse läbi vaatamata. Sel juhul töövaidluskomisjoni otsus vaidlustatud ulatuses ei jõustu. Kohus juhhib sellele hageja tähelepanu, kui ta annab tähtaja avalduse esitamiseks hagiavalduse vormis.

(8) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud avalduse kohtule esitanud isik võib avaldusest loobuda hagist loobumisega samadel alustel ja korras. Avaldusest loobumise puhul jõustub töövaidluskomisjoni otsus.
[RT I 2006, 7, 42- jõust. 04.02.2006]

§ 25. Otsuse jõustumine

(1) 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 selle vaidlustamata osas.

(2) Jõustunud töövaidluskomisjoni otsus on pooltele täitmiseks kohustuslik.

(3) Töövaidluskomisjon lisab poole taotlusel otsusele jõustumismärke.
[RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 26. Otsuse täitmine

(1) Töövaidluskomisjoni otsus täidetakse pärast selle jõustumist, välja arvatud viivitamatu täitmine (käesoleva seaduse § 27).

(2) Töövaidluskomisjoni otsuse täitmine toimub täitemenetluse seadustikuga sätestatud korras.

§ 27. Otsuse viivitamatu täitmine

(1) Viivitamatult täidetakse otsused:

- 1) palga väljamaksmiseks, kuid mitte rohkem kui kahe kuu eest;
- 2) tööle ennistamiseks, kui tööleping töötajaga oli lõpetatud ebaseaduslikult või kui ta oli ebaseaduslikult üle viidud teisele tööle.

(2) Otsuse viivitamatu täitmise nõue peab kajastuma otsuses.

(3) Kui tööandja ei täida tööle ennistamise kohta tehtud otsust, siis toimub töövaidluskomisjoni otsuse sundtäitmine kohtu vahendusel kohtuotsuse täitmise korras (käesoleva seaduse § 32 lõige 3 ja 4).

5. peatükk

TÖÖLEPINGU EBASEADUSLIKU LÕPETAMISE JA MUUTMISE ASJADE LAHENDAMINE TÖÖVAIDLUSORGANIS

§ 28. Töölepingu lõpetamise ebaseaduslikkus

(1) Ebaseaduslik on töölepingu lõpetamine asjaolude puudumisel, mille esinemine on seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui seaduses näidatud töölepingu lõpetamise alust on kohaldatud selleks kehtestatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes.

(2) Ebaseaduslik on töölepingu lõpetamine tööinspektori nõusolekuta, kui see on seaduse järgi töölepingu lõpetamise eeltingimus.

(3) Kui töölepingu lõpetamine oli seaduse järgi teatud tingimuste esinemisel keelatud (rasedus jms.), on töölepingu lõpetamine ebaseaduslik ka siis, kui tööandja ei olnud töölepingu lõpetamise ajal keelavatest asjaoludest teadlik. Kui töötaja ei teatanud tööandjale töölepingu lõpetamise keelavatest asjaoludest õigeaegselt ja tööandja ei saanud olla neist teadlik, rahuldab töövaidlusorgan keskmise palga nõude sunnitud töölt puudumise aja eest või hüvituse saamiseks osaliselt või jätab nõude selles osas rahuldamata.

§ 29. Töölepingu ebaseadusliku lõpetamise tagajärjed

(1) Töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamisel on töötajal õigus nõuda endist tööd või ametikohta. Sel juhul teeb töövaidlusorgan otsuse töötaja ennistamiseks endisele tööle või ametikohale.

(2) Kui töötaja vaidlustab töölepingu lõpetamise seaduslikkuse, kuid ei soovi tööle ennistamist, siis loeb töövaidlusorgan töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamisel töötaja omal algatusel lahkunuks, alates töötamise tegelikust lõppemise päevast.

(3) Töövaidlusorgani õigus lugeda töötaja töölt omal algatusel lahkunuks tuleneb töötaja soovimatusest jätkata tööd selle tööandja juures, mistõttu vastava otsuse tegemine ei ole piiratud töötaja konkreetse taotlusega töölepingu lõpetamise aluse formuleeringu suhtes.

(4) Töövaidlusorgan võib muuta töölepingu lõpetamise aluse formuleeringut, kui töötaja ei vaidlusta töölepingu lõpetamist, kuid töölepingu lõpetamise aluse formuleering ei vasta seaduses sätestatud formuleeringule.

(5) Kui töötaja ei vaidlusta töölepingu lõpetamist, kuid nõuab, et tööleping loetakse lõppenuks alusel, milleks initsiatiiv peab lähtuma tööandjalt, võib töövaidlusorgan töölepingu lõpetamise alust muuta juhul, kui tööandja oli sel alusel töölepingu lõpetamisest töötajale kirjalikult ette teatanud ning töötaja polnud andnud kirjalikku nõusolekut töötamise jätkamiseks. Neil juhtudel on töölepingu lõpetamise aluse muutmise võimalik ka tööandja nõusolekul.

(6) Töötajal on õigus nõuda töölepingu lõpetamise kuupäeva muutmist, kui tööleping lõpetati enne etteteatamistähtaaja möödumist ja puudus poolte kokkulepe töölepingu lõpetamise tähtaja kohta.

[RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

§ 30. Hüvituse maksmine töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel

(1) Töötaja tööle ennistamisel mõistab töövaidlusorgan töötajale välja keskmise palga sunnitud töölt puudumise aja eest, välja arvatud seaduses ettenähtud erijuhtudel.

(2) Kui töölepingu lõpetamine oli ebaseaduslik, kuid töötaja ei soovi tööle ennistamist ja ta loetakse töölt lahkunuks omal algatusel, mõistab töövaidlusorgan töötajale välja hüvituse kuni tema kuue kuu keskmise palga ulatuses olenevalt töölepingu lõpetamise asjaoludest ja seaduserikkumise iseloomust töölepingu lõpetamisel. Hüvituse suurus ei ole seatud sõltuvusse sellest, kas töötaja asus teise tööandja juurde tööle või mitte.

(3) Keskmise palk arvutatakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud korras, kuid see peab võrduma tasuga, mida töötaja oleks saanud töö jätkamisel, ning ei või olla väiksem kehtivast palga alammäärast.

(4) Käesoleva paragrahvi 2. lõikes sätestatud hüvituse ülempiir ei kehti, kui tööleping lõpetati võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrddõiguslikkuse seaduses nimetatud diskrimineerimiskeeldu rikkudes.

[RT I 2008, 56, 315- jõust. 01.01.2009]

§ 31. Töötaja rikutud õiguste taastamine töölepingu ebaseaduslikul muutmisel või töölt kõrvaldamisel

(1) Töölepingu muutmise on ebaseaduslik, kui töötaja viiakse üle teisele tööle tema nõusolekuta või kui tööandja muudab oma faktiliste tegude või kirjaliku dokumendiga ühepoolset töölepingu tingimusi, sealjuures kokkulepitud tingimusi välja jättes või uusi kehtestades, välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhtudel. Ebaseaduslik on ka töötaja ajutine üleviimine teisele tööle selleks kehtestatud tingimusi järgimata.

(2) Ebaseaduslik on töölt kõrvaldamine seaduses ettenähtud aluseta.

(3) Ebaseaduslikult teisele tööle üleviimisel, töölepingu tingimuste muutmisel või töölt kõrvaldamisel on töötajal õigus nõuda tööle ennistamist, kokkulepitud töötingimuste taastamist, töölepingu tingimuste ebaseaduslikuks tunnistamist ning selle tulemusena saamata jäänud palka või palgavahe hüvitamist.

6. peatükk

TÖÖVAIDLUSORGANI OTSUSE TÄITMINE TÖÖLE ENNISTAMISE ASJADES

§ 32. Töövaidlusorgani otsuse täitmine

(1) Töövaidlusorgani otsus töötaja tööle ennistamiseks ja töötaja palvel keskmise palga väljamõistmiseks sunnitud töölt puudumise aja eest kahe kuu ulatuses kuulub viivitamatult täitmisele ning otsuse täitmist ei ole õigus peatada.

(2) Tööle ennistamise otsus on tööandja poolt täidetud, kui tööandja on kirjalikus vormis tühistanud töölepingu lõpetamise kande töölepingus või vastava käskkirja või muu kirjaliku dokumendi töölepingu lõpetamise kohta ega tee takistusi tööle ilmunud töötajale endise (otsuses märgitud) töö tegemiseks. Töölepingu lõpetamisel töölepingu seaduse § 86 punktides 6-8 ettenähtud juhtudel on tööandja kohustatud tunnistama kehtetuks ka dokumendi, mille ta koostas vastavalt töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse §-le 11.

(3)–(4)
[Kehtetud – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

(5) Töötaja on kohustatud viivitamatult täitma otsuse tema tööle ennistamise kohta. Töötaja poolt talle teatavaks tehtud otsuse süüline täitmata jätmine on töökohustuste rikkumine sellest tulenevate õiguslike tagajärgedega.

§ 33. Otsuse tagasitäitmine

(1) Tööle ennistamise otsuse hilisema tühistamise ja hagi rahuldamata jätmise korral on tööandjal õigus tööleping lõpetada samal alusel, kusjuures vallandamiskuupäevaks loetakse töötaja viimane tööloleku päev selle tööandja juures. Töötatud aeg arvatakse pidevasse tööstaaži selle tööandja juures.

(2) [Kehtetu – RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

(3) Kui töövaidluskomisjoni otsuse alusel oli viivitamata täitmise korras tööandjalt välja mõistetud raha töötaja kasuks ja kohus lahendab asja teisiti, otsustab kohus ka väljamõistetud raha tagastamise töötajalt.
[RT I 2005, 39, 308- jõust. 01.01.2006]

7. peatükk

RAKENDUSLIKUD SÄTTED

§ 34–35. [Käesolevast tekstist välja jäetud]

§ 36. Seaduse jõustumine

Käesolev seadus jõustub 1996. aasta 1. septembril.