

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2015 – 31.12.2015

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, avaldaja andmed, juhtumi nr, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus	Edasine
1.	14.01.15 58a, mees 4-1/83 Narva	<p>Hooldustehnikuna töötanud avaldaja esitas avalduse diskrimineerimise tuvastamiseks töövõimetuse tõttu ning kahju hüvitamiseks summas 12 200 €, TL ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ja hüvitise 3100 € nõudes.</p> <p>Olenemata sellest, et avaldaja on 100% töövõimetu, on ta kõiki tööülesandeid täitnud. Tegemist on pikaajalise töötajaga, kes on mõnel korral viibinud haiguslehel.</p> <p>Vastaspolee sõnul viibis töötaja 2014.a 267 päeva töövõimetuslehel, siinjuures eeldab TLS eemal viibimise pikaajalisust. Töösuhe lõpetati 15.12.14 TLS § 88 lg 1 p 1 alusel. Riskianalüüsi alusel ei leidnud tööandja, et avaldaja tervislik seisund võimaldaks tal tööülesandeid täita. Vastaspool pakkus ka teise töö pakkumist, kuid avaldaja võimetele sobivat tööd ei olnud ning uue töökoha loomine oleks ebamõistlikult suuri kulutusi kaasa toonud. Diskrimineerimist töötaja tõendanud pole.</p>	<p>TVK leidis, et avaldus on põhjendamata ning ei kuulu rahuldamisele. Töötaja ei osanud selgitada, milles diskrimineerimine seisnes ning TL lõpetamisest ei saa automaatselt eeldada diskrimineerimist. Seega ei olnud TVK-l võimalust tuvastada faktilist asjaolu, mille alusel oleks diskrimineerimine aset leidnud. TL ülesütlemise tühisust TVK ei tuvastanud, kuna tööandja hinnata on töötaja töövõimetuslehel viibimise mõju tööandja töökorraldusele ning tööandja kaalutluste põhjal on mõistetav, et avaldaja viibis tööst eemal piisavalt pika aja, mitte küll järjest, et töösuhete jätkamist ei saaks pidada mõistlikuks. Pikalt eemal viibitud aja jooksul kandusid sundolukorras tööülesanded üle teisele isikule ning teist tööd polnud töötajale võimalik pakkuda – ümberkorraldused tekitasid tööandjale piisavalt kulutusi, mistõttu ei olnud rahaliselt võimalust töötajale teist töökohta pakkuda.</p>	<p>Jõustumismärke taotletud, otsus jõustunud 16.03.15.</p>
2.	28.01.15 33a, mees 4-1/198 Tallinnas asuv TVK Karjane	<p>Avaldaja töötas tööandja juures IT spetsialistina kuni 21.01.2015, mil tema TL üles öeldi seoses koondamisega, kuna avaldaja ametikoht likvideeritakse ning jagatakse teiste töötajate vahel. Avaldaja tõi välja, et osakonnas, kus ta töötas, oli veel töötajaid, kelle tööülesanded kattusid osaliselt avaldaja omadega, mistõttu ei arvestatud koondamisel TLS § 89 lg 5 tulenevat koondamiskaitset alla 3-aastast last kasvatava töötajana. Lisaks oli tööandja avaldajat tööülesannete andmisel ebavõrdsest ning ebalojaalselt kohelnud. Avaldaja ei ole põhjendanud, milles see seisneb.</p>	<p>TVK leidis, et avaldus ei kuulu rahuldamisele. Avaldaja ei vaidlustanud töö lõppemist IT spetsialisti ametikohal ega ka seda, et sellel ametikohal teiste töötajate puudumise tõttu ei olnud vastaspoleel võimalik teda IT spetsialisti ametikohale TLS § 89 lg 5 tingimustel tööle jätta. Samas vaidlustas ta mittevõrdlemise teiste hooldusosakonna töötajatega, kelle tööülesanded avaldaja töölepingu ning vastaspolee väidete alusel olid täiesti erinevad, sh ka kvalifikatsiooninõuded. Kuna töö ümberkorralduse tõttu on TLS § 89 lg 1 alusel õigus tööleping lõpetada ning avaldaja tööülesanded jagati ümber teiste töötajate vahel, mistõttu ei tekkinud vajadust</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus on toimiku välja nõudnud.</p>

		<p>Avaldaja nõudis TL ülesütleamise tühisuse tuvastamist; mõista välja 4 kuu keskmine töötasu 5972 €, isikliku sõiduauto kasutamise tingitud kulutused ning ebavõrdsest ning ebaloajaalsest kohtlemisest tuleneva kahju 450 € hüvitamist.</p> <p>Vastaspool tõi aga välja asjaolud, mille kohaselt ei olnud koondatud ametikoha tööülesanded sarnased teiste osakonnas töötanud isikutega. Koondamise hetkel ei olnud võimalik avaldajale teist tööd pakkuda ning kuna hooldaja oli ainus hooldusosakonnas töötanud isik, kellel olid koondatavale tööle vastavad tööülesanded, ei olnud tööandjal võimalik järgida TLS § 89 lg-st 5 tulenevat tööle jätmise kohustust. Ebavõrdsest ning ebaloajaalsest kohtlemisest tulenevat nõuet ei olnud avaldaja põhjendanud võrdse kohtlemise seaduse tingimustega.</p>	<p>osakonda uusi töökohti juurde luua, mida oleks olnud võimalik muidu avaldajale pakkuda. Seega ei olnud koondamine vastuolus seadusega.</p> <p>Ebavõrdse ja ebaloajaalse kohtlemisega tekkinud kulude osas leidis TVK, et töötaja ei olnud tööle võetud konkreetse projektiga töötamiseks, mistõttu tuli töötada vastaspoole korralduste kohaselt, tagada talle TLS § 28 lg 2 alusel töö. Ebavõrdse kohtlemise nõuet avaldaja VõrdKS § 3 lg 1 alusel ei põhjendanud, mistõttu ei leidnud tõendamist vastaspoole poolt töötajate võrdse kohtlemise kohustuse rikkumine.</p>	
3.	27.02.15 38a, naine 4-1/474 Pärnus asuv TVK	<p>Avaldaja töötas kindlustusnõustajana, viibides perioodil 2009 – 2014 LHP-I. 28.01.2015 ütles tööandja avaldaja töölepingu üles päevapealt TLS § 89 lg 1 alusel koondamise tõttu seoses töömahu vähenemisega ja sellest tulenevalt töö ümberkorraldamisega; koondati 3 töötajast vaid avaldaja. Avaldaja leiab, et tema tööleping on üles öeldud seadusevastaselt, sh on teda sooliselt diskrimineeritud seoses lapsevanemaks olemisega ja perekondlike kohustuste täitmisega, lisaks ka ebavõrdselt koheldud.</p> <p>Avaldaja nõuab TL ülesütleamise tühisuse tuvastamist, töölepingu lõpetamist TLS § 107 lg 2 alusel, tuvastada avaldaja sooline diskrimineerimine tema lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu, mõista avaldaja kasuks välja: kolme kuu keskmine töötasu 2790€, vähem makstud töötasu 1600€ ning moraalne kahju diskrimineerimisel summas 3000€.</p> <p>Vastaspool ei tunnusta avaldaja nõudeid. Võttes arvesse pärast tööle naasmist muutunud kvalifikatsiooniastmete ning töö tasustamise nõuete muutust, tööandja poolt läbi viidud analüüsi nõustajate hulga ning töötajate võrdlusandmete</p>	<p>TVK jättis kogutud tõendite alusel avalduse rahuldamata.</p> <p>Avaldajaga TL lõpetamine oli tingitud koondamissituatsioonist, mis tulenes tööandja poolt läbi viidud põhjaliku analüüsi tulemustest, mille alusel piisas Pärnu kontoris 2 kindlustusnõustajast. Seetõttu pole tööandjapoolne TL ülesütlemine tühine. Sellest tulenevalt ei rahulda kohus ka avaldaja TLS § 107 lg-st 2 tulenevat nõuet, kuna ei esine nõude rahuldamiseks vajalikke eelduseid.</p> <p>Lisaks on tööandja piisavalt põhjendanud avaldaja valitaks osutumist koondamisel, millest ei järeldu komisjoni hinnangul asjaolu nagu oleks koondamisel jäetud arvestamata võrdse kohtlemise põhimõtet (atesteerimise tulemused, mis näitavad komisjoni hinnangul konkreetset töötaja võimekust; antud juhul olid avaldaja näitajad madalaimad).</p> <p>Kuna ei tuvastatud tööandjapoolset töötaja soolist diskrimineerimist seoses lapsevanemaks olemisega ja perekondlike kohustuste täitmisega, ei rahulda TVK avaldaja moraalse kahju hüvitamise nõue.</p>	<p>Taotleti jõustumismärget, otsus jõustus 14.05.2015.</p>

		tulemusi, koondatavaks osutuva töötaja valikukriteeriumeid ning otsuse põhjendust, ei saa väita, et tööandja oleks mingil viisil avaldajat sooliselt diskrimineerinud lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega seoses.		
4.	5.03.15 32a, naine 4-1/517 Haapsalu Martis	Avaldaja töötas müügikonsultandina, 2012a aprillis jäi ta rasedus- ja sünnituspuhkusele ning tema asemel võeti tööle uus inimene. LHP-lt naastes asus avaldaja tööle müügisekretäri kohale. Tööandja esitas töötajale koondamisteate. Avaldaja leiab, et teda diskrimineeriti, kuna tööle jäeti inimene, kes võeti tööle avaldaja asemele ning kellel puuduvad lapsed. Avaldaja palub tuvastada TL ülesütleamise tühisuse TLS § 89 lg 1 alusel, mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel 1074 € ning mittevaraline kahju seoses diskrimineerimisega summas 2500 €. Vastaspole selgituste kohaselt oli avaldaja töökoht ainuke koondatav töökoht, seega oli koondamiskaitse eiramine põhjendatud ning lisaks ei olnud tööandjal muid töökohti koondamise hetkel pakkuda üheski kaupluses. Asjaolu, et avaldaja leidis hiljem töökuulutuse seoses kaupluses töökoha vabanemisega, ei olnud ajaliselt seotud töötaja koondamisega. Lisaks on töökohal nõutav teatud kvalifikatsioon, mille saavutamiseks tehtavaid kulusi ei pidanud tööandja avaldaja oskusi/teadmisi arvestades mõistlikeks.	TVK otsustas avaldaja avaldus jätta täies ulatuses rahuldamata . Tööandja tõi välja ning põhjendas koondamissituatsiooni olemasolu, mistõttu ei olnud võimalik tööle jätta ka alla 3-aastast last kasvatav töötaja. Lisaks ei selgu, et tööandjal oleks antud hetkel olnud võimalus avaldajale teist tööd pakkuda, sh tööd Pärnu kaupluses, kuhu tekkis töökoht pärast töötaja koondamist ning koolituskulud oleksid tööandjale olnud ebamõistlikult suured. Seetõttu luges TVK töölepingu ülesütleamise kehtivaks. Kuna pea- ehk tuvastusnõue jääb TVK poolt rahuldamata, jäävad rahuldamata ka TLS § 109 lg 1 tulenev lisanõue ning mittevaralise kahju nõue.	Pole taotletud jõustumismärget.
5.	21.03.15 27a, naine 4-1/642 Tallinn Karjane	Avaldaja töötas arhitekti assistendina tema ning tööandja ühises kodus asuvas kontoris. Avaldaja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS § 91 lg 2 alusel (17.02.15). Avaldaja vaidlustas vastaspole TL ülesütleamise ning palus tuvastada tema ebavõrdse kohtlemine vastaspole poolt SoVS tingimustel, seoses vägivaltatsemisega töötajaga . Vastaspool ütles lepingu üles 19.02.15, põhjuseks avaldaja töökohustuste mittetäitmine. Lisaks ei ole eraeluline konflikt aluseks töölepingu erakorraliseks ülesütleamiseks ja tööalase	TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, kuid jättis nõude diskrimineerimise tuvastamiseks rahuldamata . Avaldaja poolt esitatud erakorraline TL ülesütleamise avalduse alusel luges TVK töösuhte lõppenuks 19.02.15, kuna sisuliselt vastas see TLS § 91 lg 2 toodud tingimustele. Vastaspole avalduse jõustumise hetkeks oli töösuhe juba lõppenud, mistõttu selle sisu käsitlemine pole otsuses vajalik. Hüvitistest avaldaja loobus, mistõttu neid TLS alusel välja ei mõistetud. SoVS alusel diskrimineerimist ei tuvastatud, avaldaja	Jõustumismärget pole taotletud.

		diskrimineerimise tuvastamiseks; veel oli avaldaja töölepingu üles öelnud taqasiulatavalt.	suhtes aset leidnud vaenulik tegevus toimus pooltevahelises eraelus.	
6.	26.03.15 42a, naine 4-1/697 Jõhvi /õpetaja/	Avaldajale esitati ülesütlemise avaldus 04.03.15, põhjusena toodi TLS § 89 lg-st 1 tulenev majanduslikud põhjused. Avaldaja sõnul on ta tööülesandeid alati korrektselt täitnud, teda on isegi edutatud. Koondamiseks tööandjal põhjust ei olnud, kuna faktiline töömaht või õpilaste arv sel aastal ei vähenenud. Lisaks ei pakutud töötajale teist tööd ning rikuti võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna töölt ei koondatud sama tööd tegevat isikut - tema töökoormus suurenes avaldaja koondamise tõttu. Avaldaja esitas avalduse TL ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Vastaspool avaldaja nõuet ei tunnista. Õpilaste arvu vähenemise tõttu muutuvad ka töötingimused ning see on kvalifitseeritav koondamissituatsioonina. Enne TL ülesütlemist pakuti avaldajale tema kvalifikatsioonile vastavat täiskoormusega töökohta, millest töötaja keeldus. Lisati, et teise muusikaõpetaja TL on tähtajaline.	TVK leidis, et avaldus on põhjendatud ning kuulub rahuldamisele . TL ülesütlemine on tühine, kuna ei ole faktiliselt tõendatud koondamissituatsiooni esinemist, mistõttu ei esine ka seaduslikku alust erakorraliseks ülesütlemiseks. Lisaks ei ole tööandja pakkunud avaldajale teist töökohta, kuigi kooli kodulehel on välja kuulutatud mitu konkurssi vabadele töökohtadele. Diskrimineerimist antud olukorras ei esinenud , kuna teise töötaja töösuhe lõppes samal ajal tähtajalise lepingu alusel, kui avaldaja oma. Vaidluse korral peaks tööandja suutma tõendada, miks üht isikut teisele eelistati. Lisaks leiti, et kuna koondamissituatsiooni ei esinenud, pole tööandja TL ülesütlemisel lähtunud hea usu põhimõttest. Eelnevat arvesse võttes, rahuldab TVK avaldaja nõude täies ulatuses ning kohustab vastaspoolt täitma osapoolte vahelist TL pärast töölepingu ülesütlemist näidatud kuupäeval 05.06.15.	Jõustumismärget ei ole taotletud.
7.	29.04.15 21a, naine 4-1/947 Valga Pavel	Avaldaja ning vastaspool TL oli väidetavalt lõpetatud TLS § 79 alusel, kuigi töötajalt nõusolekut pole saadud. Avaldaja leiab, et kuna tööleping lõpetati pärast tööandjale rasedusest teatamist, siis on tegu diskrimineerimisega seoses rasedusega, sest töötaja ei saanud enam merel fotograafina oma tööülesandeid täita. Avaldaja nõuab diskrimineerimise tuvastamist seoses rasedusega ja töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise tühisuse tuvastamist, sh tekkinud varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist, kokku summas 2340 €. Vastaspool istungile ei ilmunud.	TVK rahuldab nõude . TVK leidis, et kuna avaldaja pole TL ülesütlemiseks nõusolekut andnud ning soovib seda jätkata, on ülesütlemine tühine ning vastaspool peab tegema töösuhte taastamiskande EMTA töötamise registrisse. Diskrimineerimise osas on avaldaja välja toonud konkreetseid faktid, mis tõendavad raseduse tõttu ebasoodsamasse olukorda panemist tööandja poolt; tööandja vastuväiteid pole esitanud, mistõttu leidis komisjon, et vastaspool on süü omaks võtnud.	Taotletud jõustumismärget, otsus jõustus 09.07.15.
8.	05.05.15 36a, naine 4-1/1009 Tallinn	Avaldaja koondati TLS § 89 lg 1 alusel LHP-lt naasmise esimesel päeval. Struktuurimuudatuste ja töö ümberkorraldamise tõttu ei olnud tema bürooassistendi töökoht enam vajalik, lisaks ei leitud võimalust talle teist töökohta pakkuda. Avaldaja leidis, et ta oleks olnud lisakoolituse abil võimeline tegema teda asendanud inimese tööd (tegi lisaks	TVK leidis, et avaldaja nõuete rahuldamiseks ei ole alust . Avaldaja asendamiseks tööle võetud töötaja tegi avaldaja naasmise hetkest täiesti teistsugust tööd kui avaldaja, kuigi ta oli algselt firmasse võetud avaldaja tööülesannete täitmiseks. Avaldaja tunnistas oma ütluses, et ei ole raamatupidajaga tööd hästi hakkama	Pole taotletud jõustumismärget.

	Karjane	<p>avaldata tööle ka raamatupidamist), mistõttu oli rikutud koondamisel tema kaitseõigust alla 3-aastast last kasvatava emana.</p> <p>Avaldata palus tuvastada ebavõrdne kohtlemine perekondlike kohustuste täitmise ja lapsevanemaks olemise tõttu, vaidlustada töölepingu ülesütlemise majanduslikel põhjustel, hüvitada kuue kuu keskmine töötasu 7206 € ning mittevaraline kahju 1000 €.</p> <p>Vastaspool selgitas koondamist ümberkorraldustega, lisaks tõi välja, et samadel töötingimustel ei olnud teisi isikuid, seega ei saanud kohaldada kaitseõigust ning avaldata asendaja tööülesanded hõlmasid avaldata naasmise hetkel laiahaardelisemaid tööülesandeid kui ainult avaldata tööülesanded, mistõttu ei olnud ka koolituste finantseerimine otstarbekas.</p>	<p>saanud, mistõttu on põhjendatud ka vastaspoole põhjendus selle kohta, et avaldatale ei võimaldatud koolitusi teisele töökohale kvalifitseerumise jaoks.</p> <p>Avaldata töökoht oli ainuke selliste tööülesannetega töökoht, mistõttu ei tekkinud tööandjal valikuvariante koondamise situatsioonis, lisaks oleks avaldata koolitamine olnud põhjendatult ebamõistlik. Seega ei esine alust töölepingu tühisuse tuvastamiseks ega diskrimineerimisele viitavaid asjaolusid, mistõttu jätab TVK avaldata nõuded rahuldamata, sh töötasu ja mittevaralise kahju hüvitamise osas.</p>	
9.	15.05.15 55a, naine 4-1/1066 Tallinn Karjane	<p>Avaldata leidis, et tööandja on diskrimineerinud teda tema veendumuste tõttu, mis võisid kajastuda erinevates artiklites. Lisaks ütles vastaspool töölepingu üles põhjendusteta, nimetades oma esindaja kaudu avaldata avalikkuse ees separatistiks.</p> <p>Avaldata vaidlustas TL ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 1 ja 3 alusel, lõpetada TL TLS § 107 lg 2 alusel, tuvastada diskrimineerimise keelu rikkumine, 3 kuu keskmine töötasu nõue 3225 €, lisatasu 1075 € nõue ning mittevaralise kahju nõue 5700 €.</p> <p>Vastaspool tõi välja, et ei ole kuidagi avaldata ebavõrdselt kohelnud, vaid taganud oma kohustusena selle, et ei ilmuks ebatäpne, moonutatud või eksitav informatsioon – avaldatale oli mitmeid kordi tähelepanekuid tehtud, mille puhul töötaja oma vigu aga ei tunnistanud ja jätkas samasuguste artiklite välja andmist.</p>	<p>TVK ei tuvastanud diskrimineerimist, kuna avaldata ei esitanud faktilisi andmeid, et teda oleks võrreldes teise isikuga ebavõrdselt koheldud. Avaldata ei määratlenud, millise VõrdKS § 1 lg 1 nimetatud tunnuse alusel, mistõttu ei tekkinud vastaspoolel võimalust tutvuda faktiliste asjaoludega ning neile vastu vaielda.</p>	<p>Taotletud jõustumismärget, otsus jõustunud 04.08.15.</p>
10.	08.06.15 22a, naine 4-1/1242 Tallinn	<p>Raseduse tõttu palus avaldata enda üleviimist kergemale tööle, järgides arsti soovitusi. Vastaspool teatas aga, et tema töötingimusi ei ole võimalik kergendada ning ta viidi üle 200 € väiksema töötasuga töökohale, samal ajal kui teist rasedat töötajat üle ei viidud.</p>	<p>TVK leidis, et avaldata nõue kuulub rahuldamisele, kuna rasedal on TLS § 18 lg 1 ja 2 alusel ajutiselt õigus nõuda tööd vastavalt terviseseisundile. TL muutmine toimub poolte kokkuleppel, st tööandjal üleviimise õigust ei ole ning tegu oli ebaseadusliku üleviimisega. Sealjuures on tegu otsese soolise</p>	<p>Jõustumismärget taotletud pole.</p>

	Karjane	Kõnekeskuse operaatorina töötanud avaldaja palus tuvastada diskrimineerimine raseduse tõttu ning kohustada tööandjat täitma tema TL tingimusi. Vastaspool põhjendab käitumist sellega, et teine töötaja läheb varem rasedus- ja sünnituspuhkusele ning avaldaja ei keeldunud teisele tööle üleviimisest.	diskrimineerimisega SoVS § 3 lg 3 alusel ehk isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega.	
11.	12.06.15 30a, mees 4-1/1297 Tartu Pavel	Keevitajana töötanud avaldaja TL öeldi üles TLS § 88 lg 1 p 5 alusel kütuse varastamise tõttu. Kuna vargust ei toimunud, leiab avaldaja, et teda diskrimineeriti, kuna teised töötajad on samadel tingimustel kütet võtnud. Lisaks kasvatatakse avaldaja alla 3a last . Otsest seost avaldaja hiljem vallandamise ja lapse kasvatamise osas tuua ei oska. Lisaks tõi ta välja ka välismaalasest kaastöötaja diskrimineerimise . Avaldaja esitas avalduse ebaõiglase ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja 3 kuu hüvitise (4742 €), moraalse kahju hüvitise ja diskrimineerimise tuvastamise nõudes (5000 €). Vastaspool leiab, et diskrimineerimise tuvastamiseks pole avaldaja välja toonud faktilisi asjaolusid, mille alusel võiks ebavõrdset kohtlemist eeldada. Lisaks ei ole kellegi töö juures õigust kütet omaks otstarbeks võtta, mistõttu ei ole tööandja avaldajat kuidagi ebavõrdset koheldud.	TVK jätab avaldaja nõuded rahuldamata , kuna nõuded ei ole põhjendatud ning tõendatud. Diskrimineerimise osas jõudis TVK järeldusele, et ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks tuleb esitada piisavalt faktilisi asjaolusid selle kohta, et on esinenud ebavõrdne kohtlemine võrreldes teise samas situatsioonis oleva isikuga. Pigem on tööandja avaldajale teinud erandeid ning vastutulekuid, mida ei saa kuidagi ebavõrdse kohtlemise alla kvalifitseerida. Lisaks on avaldaja väited selles osas paljasõnalised ning tõendamatud. Avaldaja tunnistab ka ise mitmel korral, et ei suuda leida seost alla 3-aastase lapse kasvatamise ning vallandamise/ebavõrdse kohtlemise vahel. Tõendamist ei leidnud ka avaldaja väide teisest rahvusest kaastöölise diskrimineerimise kohta.	Jõustumismärget pole taotletud.
12.	25.06.15 21a, mees 4-1/1384 Tallinn Martis	Tööandja esindaja ning administraator olid juuksurist avaldaja poole vaadanud ning tema üle naernud hetkel, mil nad lehitsesid Jehoova usku (sama usk, mis avaldajal) isikute poolt toodud brošüüri. Avaldaja palus tuvastada TVK-l diskrimineerimise usu tõttu, TL lõppemise TLS § 91 lg 2 p 1 alusel, mõista välja hüvitis TLS § 100 lg 4 järgi 1005 €, lõpparvelt kinni peetud summa 335 €, kinnipeetud summa tõttu tekkinud kahju 500 € ning religioosse diskrimineerimise tõttu tekkinud kahju 300 €. Tööandja konkreetset diskrimineerimise juhtumit ei kommenteerinud, samas oldi graafiku koostamisel avaldaja religioonist tulenevaid palveid arvesse võetud, st võimaldanud Jehoova tunnistajate koosolekutel viibimist.	TVK leidis, et diskrimineerimise tuvastamiseks pole piisavalt tõendeid, lisaks ei tulene tööandja esindaja Jehoova tunnistajate brošüüri sirvimisel naermisest asjaolu, et esindaja oleks avaldaja isiku õigusi usutunnistusele VõrdKS § 3 lg 2 tähenduses rikkunud. Seega jätta nõue diskrimineerimise tõttu tekkinud kahju osas rahuldamata .	Jõustumismärge taotletud, otsus jõustunud 22.10.15.

13.	06.07.15 26a, naine 4-1/1218 Tallinn Karjane	Müügijuhina töötanud avaldaja leidis, et vastaspool oli teda ebavõrdselt kohelnud võrreldes teiste töötajatega, kelle puudujäägid töös jättis tööandja tähelepanuta. Avaldaja nõudis TL ülesütlemise tühisuse ning ebavõrdse kohtlemise tuvastamist, TL lõpetamist TVK-s, TLS § 109 lg 1 hüvitist 3300 €, mittevaralise kahju hüvitamist 825 € ning varalise kahju hüvitamist 3.40 €. Vastaspool avaldajaga ei nõustunud ja palus istungi läbi viia tema kohalolekuta.	Kuna avaldaja pole oma avalduses esitanud faktilisi asjaolusid, mille alusel saaks eeldada VõrdKS § 1 tunnuste esinemisel, et diskrimineerimine on aset leidnud, ei lahendanud TVK ebavõrdse kohtlemise vaidlust. Mittevaralise kahju nõue jäeti seega rahuldamata.	Taotletud jõustumismärget, otsus jõustunud 14.08.15.
14.	14.08.15 32a, naine 4-1/1724 Jõhvi	Avaldaja töötas lastekodu juhina täistööajaga, kuid LHP-lt naastes ei võimaldanud tööandja talle varasemalt kokkulepitud osalist tööaega tööülesannete täitmiseks, olenemata avaldaja mitmetest avaldusest sooviga tööle naasta. Avaldajat on võrreldes kaastöötajaga diskrimineeritud väikelapse kõrvalt osalise tööajaga töötamise esialgse takistamisega. Sellega on tekitatud avaldajale ka mittevaralist kahju. Avaldaja esitas avalduse tööandjapoolsete rikkumiste, diskrimineerimise tuvastamiseks seoses lapsevanemaks olemisega ja hüvitiste nõude, kahju hüvitamine summas 3349 € ning mittevaraline kahju 6000 €. Vastaspool nõuet ei tunnista. Avaldaja ei ole tööandjale kirjalikult avaldanud, millise koormusega ta tööle naasta soovib. Tööandja soovis avaldaja naasmist täistööajaga, kuna asendaja töökoormust arvesse võttes oli näha, et osalise tööajaga ei ole võimalik kõiki tööülesandeid hästi täita. 0,4 tööaja koormusega pole võimalik asutust hästi juhtida.	TVK rahuldab avaldaja nõude osaliselt. Tööandjapoolset TLS rikkumist ei esine, kuna välja toodud tõenditest ei tulene asjaolu, et tööandja ei ootaks töötajat tööle 30 päeva möödumisel LHP katkestamise avaldusest, mille kohta olid pooled teinud seadusest erineva kokkuleppe. Lähtuvalt välja toodud tõenditest nähtub, et tööandja on töötajat diskrimineerinud perekondlike kohustuste täitmise tõttu , kuna tööandja ei suuda põhjendada, mis takistas tööandjal rakendamast osalist tööaega ajutiselt nagu seda tehti asendaja suhtes. Seega on olemas ebavõrdse kohtlemise situatsioon, mida tõendab avaldaja ebavõrdne kohtlemine tööaja määramisel võrreldes asendajaga. Diskrimineeritud isikul on õigus nõude diskrimineerimise lõpetamist ja tekkinud kahju hüvitamist. Töötajal oli reaalne võimalus ajutiselt osalise tööajaga töötades tulu teenida, mistõttu kohus rahuldab täies ulatuses nõude 3349 €. Mittevaralise kahju nõude rahuldab TVK asjaolusid arvesse võttes osaliselt, mõistes TA-lt välja 3000 €.	Jõustumismärget ei ole taotletud. Toimik on kohtu poolt välja nõutud.
15.	27.08.15 50a, mees 4-1/1792 Tallinn Tonkson-Koit	Avaldaja palus diskrimineerimise tuvastamist (hüvitis 500 €), tööriiete maksumuse hüvitamist, TL ülesütlemise tuvastamist § 107 lg 2 alusel, hüvitist 6120 € § 109 lg 1 alusel, saamata jäänud töötasu 1320 €, ületunnitöö tasu 200 € ja sõiduauto kütusekompensatsiooni. Istungil loobus avaldaja diskrimineerimisega ning tööriietega seotud nõudest.	TVK diskrimineerimisega seonduvat nõuet ei analüüsi , kuna avaldaja loobus nõudest istungi ajal.	Jõustumismärget pole taotletud, kohus on toimiku välja nõudnud.

16.	02.09.15 44a, naine 4-1/1830 Tartu	Avaldaja töötas tähtajatu TL alusel müüjana täistööajaga, mil temaga tööleping lõpetati § 88 lg 1 p 7 alusel. Avaldaja kirjeldab mitmeid situatsioone, mil leidis aset töökiusamine kaupluse juhata poolt, mistõttu kaotas avaldaja motivatsiooni ja tahet tööl käia. Avaldaja esitas avalduse maksmata töötasu ja viivise 61 €, diskrimineerimise tuvastamise ja moraalse kahju 3000 € hüvitamise, töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks ja hüvitise 2614 € nõudes. Vastaspole sõnul pole töökiusamist aset leidnud, uus poe juhataja on lihtsalt distsiplineeritum ning soovib saada antud poes sama puhtuse ja korra taset nagu äriühingu teises kaupluses.	TVK jätab diskrimineerimise nõude rahuldamata , kuna ei selgunud ühtki faktilist asjaolu, mille alusel võiks eeldada, et tööandja oleks avaldajat diskrimineerinud. Sellega seoses jääb rahuldamata ka 3000 € moraalse kahju nõue.	Jõustumismärget pole taotletud.
17.	03.09.15 50a, mees 4-1/1839 Tallinn Karjane	Vene rahvusest avaldaja TL lõpetati katseajal § 86 lg 1 alusel. Tema asemel võeti tööle eestlasest isik, kellele maksti 110 € rohkem töötasu. Avaldaja palub tuvastada ebavõrdne kohtlemine rahvuse tõttu ja välja mõista hüvitus 100 €. Vastaspool avaldusele ei vastanud.	TVK rahuldab nõude ja tuvastas Avaldaja ebavõrdset kohtlemist tööandja poolt rahvuse tõttu . Kuna vastaspool ei vaidlustanud avaldaja nõuet, leiab TVK, et vastaspool võtab diskrimineerimise omaks ja sellega seoses mõistetakse vastaspolelt avaldaja kasuks välja 100 € hüvitus.	Taotletud jõustumismärget, jõustumismärke 11.02.2016.
18.	08.09.15 37a, mees 4-1/1874 Tallinn Tonkson-Koit	Avaldaja oli tähtajatu TL alusel tööle võetud suurkliendihaldurina, lisaks oli ta AÜ usaldusisik ning töötajate esindaja TLS mõttes. Avaldaja leiab, et teda oli avalikult solvatud kõigi kaastöötajate ees tööandja juhataja esimehe poolt, lisaks polnud tal võimalik kellegi poole pöörduda seoses diskrimineerimisega. Avaldajale esitatud hoiatus töölt puudumise, kommunikatsiooni kasutamise reeglite rikkumise ning ärisaladuste avaldamise kohta – antud nn rikkumiste väljatoomine on avaldaja jaoks diskrimineeriv, kuna kaastöötajate sarnasele käitumisele ei ole järgnenud hoiatust ning lisaks on hoiatuse sisus välja toodud asjaolud mitmeti seotud avaldaja kuulumisega AÜ-sse . Tööandjapoolne käitumine on tekitanud avaldajale	TVK otsustas avaldus osaliselt rahuldada ning tuvastas Avaldaja diskrimineerimise ning kohustas tööandjat lõpetama diskrimineerimine. TVK leidis, et tööandja nõue menetluse lõpetamiseks kuulub rahuldamisele avaldaja poolt esitatud nõuete osas, mis vastavalt AÜS § 26 alusel kuuluvad esitamisele ainult AÜ poolt kohtusse, nende osas kuulub menetlus lõpetamisele. TVK leiab faktiliste asjaolude kogumi põhjal, et avaldaja kui AÜ usaldusisiku diskrimineerimine ning ebavõrdne kohtlemine võrreldes teiste töötajatega võib olla aset leidnud. Avaldaja kohtlemist saab võrrelda teiste töötajate ning lisaks on alust arvata, et on aset leidnud avaldaja kohtlemine halvemine võrreldes teistega. Lisaks ei ole tööandja kummutanud	Jõustumismärget ei ole taotletud, toimik on kohtu poolt välja nõutud.

		<p>vaimset stressi, mille tulemusena on ta töövõimetuslehel.</p> <p>Avaldaja on palunud VõrdKS ja AÜS rikkumise ning ametiühingu usaldusisiku diskrimineerimise tuvastamist; hoiatuse tühistamist; kohustada tööandjat lõpetama avaldaja diskrimineerimine, ahistamine ja solvamine; kohustada tööandjat austama AÜ usaldusisiku õigusi; kohustada tööandjat andma avaldajale kui usaldusisikule tema poolt soovitud töö- ja sotsiaalalast informatsiooni ning muud teavet töötajate huve puudutavates küsimustes; tuvastada avaldaja õigus suhelda kõikide tööandja töötajatega mistahes avaldajale kättesaadavate kanalite kaudu, sh saates AÜ-alast teavet töötajate tööalastele e-posti aadressidele; tööandjalt avaldaja kasuks mittevaralise kahju hüvitamiseks 9500 € ja menetluskulud väljamõistmise nõudes.</p> <p>Vastaspool avaldaja nõudeid ei tunnista. Tööluusiga seonduv hoiatus väljastati avaldajale pärast mitmendat põhjendamata töölt puudumist, sellega seoses alustati ka tema tööajakorralduse täitmise järgimist. Avaldaja poolt toodud tõendid töölt puudumise põhjendamiseks on erinevad sellest, mida avaldaja väitis vahetult pärast töölt puudumist. Avaldaja töötulemused ning eesmärkide saavutamine oli tööandja poolt vaatluse all juba 2014.a lõpus, mil ei olnud teada avaldaja tulevast seotust AÜ-ga. Juhatuse esimehe väidetav avaldajat diskrimineeriv ettekanne on helisalvestisena asitõendina esitatud komisjonile hindamiseks.</p>	<p>TVK kahtluseid seoses diskrimineerimisega, võttes arvesse tööandja tõendamiskoormist süüdlasena. Tööandja ise tunnistab, et teised töötajad on kasutanud tööandja kommunikatsioonivahendeid isiklikku laadi suhtlemiseks; töökorralduse reeglid ei reguleeri töölt puudumata jäämise teavitamise reegleid; tööandja ei suutnud ümber lükata väidet, et vigu töötaja käitumises otsiti ja leiti pärast avaldaja AÜ usaldusisikuks saamist. Lisaks võib juhatuse esimehe sõnavõtu helisalvestisest leida väljendeid, mis võisid töötajat solvata ning alandada, seda just AÜ-d puudutavas kontekstis. Kõiki asjaolusid arvesse võttes, tuvastas TVK avaldaja diskrimineerimise.</p> <p>Diskrimineeritud isikul on VõrdKS § 24 lg 1 alusel õigus nõuda selle lõpetamist ning rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Avaldaja pole mittevaralise nõude 9500€ suuruse tõendamiseks tõendeid esitanud, mistõttu mõistab TVK tõendite puudumise ja diskrimineerimise üldist iseloomu ning ulatust arvesse võttes tööandjalt töötaja kasuks välja 300 €.</p>	
19.	25.09.15 32a, naine 4-1/1984 Tallinn Karjane	<p>Avaldaja töötas tähtajatu TL alusel äriprotsesside koordinaatorina kuni 16.09.15, mil tööleping õeldi üles TLS § 89 lg 1 alusel.</p> <p>Avaldaja palus tuvastada tema sooline diskrimineerimine vanemaks olemise tõttu ja sellega seoses mõista välja hüvitis 8000 €.</p> <p>Avaldajale ei võimaldatud tööle naasmist samale töökohale pärast lapsehoolduspuhkust, kuna töötaja oli töölt kaua eemal viibinud. Töötaja oli nõus töötama ka mõnel teisel töökohal või saavutama</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avalduse osaliselt ja tuvastada Avaldaja sooline diskrimineerimine tööandja poolt lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.</p> <p>TVK leidis, et avaldajat on koheldud ebavõrdsetl.</p> <p>Jagatud tõendamiskoormise tulemusena tööandja poolt välja toodud põhjendused, mis pidid välistama diskrimineerimise aset leidmist, on TVK arvates vastuolus esitatud tõenditega. Tööandja ei põhjendanud töötajale, miks tal pole võimalik</p>	Jõustumismärget pole taotletud.

		<p>kokkulepet töösuhte lõpetamise kohta poolte kokkuleppel, millest tööandja aga keeldus. Vastaspoolle sõnul polnud töökoht ära kaotatud, vaid avaldaja eemalolekul oli toimunud ümberkorraldusi. Vastaspool oli samuti kokkuleppe poolt, kuid töötaja nõudis liialt suurt hüvitist. Mittevaralise kahju nõue ja hüvitise suurus on avaldaja poolt põhjendamata.</p>	<p>kokkulepitud tööle asuda ning ei toonud välja, miks eeldati, et avaldaja, töölt eemaloleku tõttu, ei ole võimeline muutunud ametijuhendi alusel tööd tegema, põhjendamata sellega tema töö lõppemist. Seega võib lugeda antud olukorda diskrimineerimiseks SoVS § 3 mõttes.</p> <p>Diskrimineeritud isikul on õigus nõuda kahju tekitava käitumise lõpetamist ning mittevaralise kahju hüvitist, seega määras kohus tööandjalt töötaja kasuks välja vähendatud hüvitise summas 2400 €.</p>	
20.	<p>28.10.15 29a, naine 4-1/2238 Tallinn Tonkson- Koit</p>	<p>Avaldaja nõudis TL ülesütlemise tühisuse tuvastamist, lõpetada TL TVK-s ja tööandjalt välja mõista hüvitis TLS § 109 lg 2 alusel 3207 €, lisaks nõuab avaldaja diskrimineerimise tuvastamist raseduse tõttu ning mittevaralise kahju hüvitis 2000€.</p> <p>Avaldaja töötas tähtajatu töölepingu alusel alates 01.10.15 müüjana kuni 13.10.15 õeldi tööleping temaga üles TLS § 88 lg 1 p 5 alusel. Põhjuseks tõi tööandja raseduse ning usalduse kaotuse töötaja vastu, kuna tööandjale hakkasid laekuma kirjad kohtutäiturilt.</p> <p>Vastaspool nõudeid ei tunnista. Ülesütlemise põhjuseks tõi tööandja katseajal ilmnunud raskendavad asjaolud – kohtutäiturite (arestimise)aktid, kaupluse juhataja esildised avaldaja ebasobiva käitumise kohta kaastöötajate ja klientidega. Kõiki asjaolusid arvesse võttes, otsustas juhatus koheselt töösuhte lõpetamise.</p> <p>Istungil tegi vastaspool avaldajale ettepaneku töösuhte jätkamiseks kuni puhkuse alguseni, avaldaja keeldus.</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt ja tuvastas Avaldaja diskrimineerimise raseduse tõttu.</p> <p>TVK leidis, et ülesütlemise avaldus on tühine, kuna avalduses on põhjuseks lisaks usalduse kaotusele märgitud ka katseaja ebarahuldavad tulemused, kuid normist lähtudes on toodud põhjuseks TLS § 88 lg 1 p 2 alusel töövõime vähenemine. Seega on mõistab komisjon töötaja kasuks tööandjalt välja TLS § 109 lg 2 alusel 3207.60€.</p> <p>Tööandja ei lähtunud § 92 lg 1 p-st 1 ja § 93 lg-st 2 tulenevast töötaja kaitsest, seetõttu tuvastas komisjon diskrimineerimise raseduse tõttu. Sellest tuleneva mittevaralise kahju hüvitise nõudeõiguse alusel määras TVK, kõiki asjaolusid arvesse võttes ja tööandja pakkumisest istungil lähtudes, mõistlikuks hüvitiseks 100 €, mille TVK tööandjalt avaldaja kasuks välja ka mõistab.</p>	<p>Jõustumismärged pole taotletud.</p>
21.	<p>10.11.2015 25a, naine 4-1/2322 Tallinn Oras</p>	<p>Avaldaja töötas 22.06 – 05.10.2015 müüjana, ui tööandja ütles üles töölepingu TLS § 86 lg 1 alusel. Töötaja teadmised, oskused ja võimed ei vastanud nõutud tasemele. Töötaja leidis, et leping õeldi üles tema raseduse tõttu.</p> <p>Avaldaja palus tuvastada TL ülesütlemise tühisust, välja mõista tööandjalt 6 kuu keskmist töötasu 3796 € ja haigushüvitist.</p>	<p>TVK rahuldab avalduse ja tunnistas TL ülesütlemise tühiseks.</p> <p>TVK leidis, et peamise põhjuseks välja toodud töötaja töölt puudumise tõttu ei saa töölepingut TLS § 86 lg 1 alusel üles öelda, mistõttu on ülesütlemine tühine. TL loeti lõppenuks TLS § 107 lg 1 alusel.</p> <p>TVK ei too välja, et tuvastab diskrimineerimise, kuid otsusest võib järeldada, et diskrimineerimine võis</p>	<p>Jõustumismärke taotletud, otsus jõustunud 12.01.2016</p>

		Tööandja vaidles vastu ning leidis, et töötaja puudus hindamistestile ega tööle kahel päeval järjest ning ei teavitanud sellest tööandjat. Hiljem selgus, et töötaja on töövõimetuslehel. Samuti töötaja tööoskused ei ole piisavad tagamaks tööülesannete kvaliteetse täitmise.	toimuda ja töötaja rasedust on võetud arvesse hüvitise suuruse määramisel. Arvestades töösuhte lühiajalisust, katseaega ja töölepingu ülesütlemist töötajaga, kes on rase, mõistis töövaidluskomisjon tööandjalt välja hüvitisena kahe kuu keskmise töötasu 1265 €.	
22.	16.11.15 26a, naine 4-1/2369 Tallinn Oras	Avaldaja palus tuvastada TL ülesütlemise tühisuse TLS § 86 alusel, lõpetada TL TLS § 107 lg 2 alusel, mõista välja hüvitis 1512 €, tuvastada töötaja diskrimineerimine tööandja poolt puude tõttu ning mõista välja mittevõrdaline kahju 2000 €. Avaldaja töötas töölepingu alusel teenindajana kuni 16.10.15, mil tööleping üles öeldi. Põhjuseks toodi katseaaja ebarahuldavad tulemused: aeglane töötempo, ei sobinud töö kassas, probleemid toodete väljapaneku jmt. Avaldaja leidis, et kuna ta oli tööandjale enne tööle asumist teada andnud sünnitraumast ning sellega kaasnevalt töötamise piirangust, on teda diskrimineeritud. Lisaks ei andnud keegi teada, kui avaldaja oli töökohustusi valesti täitnud. Vastaspool nõudeid ei tunnista. Tööandja oli avaldajale pakkunud erinevaid tööväljundeid, olles teadlik töötaja sünnitraumast. Kassatõõs osalemine lepitati kokku proovina, mitte kohustusena ning esines probleem tagastatava raha arvutamisel, mitte töö tegemises. Ülesütlemise põhjuseks oli kauba väljapaneku ning realiseerimiskuupäevade kontrollimise töö puudulikkus. Saaliteenindaja tööjuhendiga oli avaldaja tutvunud ning pidi seetõttu ka teadlik olema, kuivõrd oluline on realiseerimiskuupäevade jälgimine kaupadel tööandja aspektist. Lisaks puuduvad konkreetsed tõendid diskrimineerimise kohta puude tõttu.	TVK otsustas rahuldada avalduse ja tuvastada Avaldaja diskrimineerimine puude tõttu. TVK leidis, et kuna tööandja ei teinud avaldaja puudest tulenevalt VõrdKS § 11 lg 2 alusel vajalikke muudatusi töös selleks, et puudega inimene saaks tööd teha ning et avaldajal oleks olnud teiste töötajatega võrdsed võimalused (asjaolu kinnitasid ka tunnistajate ütlused), on tööleping üles öeldud seaduse nõuetele mittevastavalt ja on seetõttu tühine TLS § 104 lg 1 alusel. Tööleping lõpetati töötaja taotlusel alates ajast, mil see oleks lõppenud kehtiva ülesütlemise korral TLS § 107 lg 2 alusel ning mõistab tööandjalt töötaja kasuks kolme kuu keskmise töötasu asemel, võttes arvesse katseaaja ja töötaja lühiajalisust, 252€. Mittevaralise kahju nõude osas otsustas TVK avaldaja kasuks tööandjalt välja mõista 252€ kõiki asjaolusid arvesse võttes. Hüvitis mõisteti välja, kuna tööandja piiras oma käitumisega Põhiseaduse §-st 29 lg 1 tulenevat isiku õigust vabalt töökohta valida, st tööandja ei loonud tingimusi selleks, et avaldaja oleks saanud vabalt, puudest sõltumata, töökohta valida.	Jõustumismärke taotletud, TVK otsus jõustus 29.01.2016
23.	05.11.15 54a, naine 4-1/2298 Rakvere	Avaldaja töötas 1,5 kuud stressis, kuna teadis, et tööandja soovis tema töösuhet lõpetada. Lisaks ei saanud ta läbi kaastöötajatega, kuna nemad ei viitsinud tööd teha. Avaldaja esitas nõude TL ülesütlemise tühisuse ja diskrimineerimise (loobus nõudest istungil)	TVK diskrimineerimise esinemist ei analüüsinud , kuna avaldaja loobus nõudest istungil.	Taotleti jõustumismärget, otsus jõustus 06.01.15.

		tuvastamiseks, TL lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, hüvitise 1950 € ja viivise 35 € maksmiseks. Vastaspool tunnistab nõuet osaliselt. Ülesõtmise avalduses konkreetselt välja toodud põhjus – avaldaja oli jaganud oma kodus valmistatud toitu kooli sööklas, tööandjaga kooskõlastamata. Avaldaja ei tõendanud tööandja palvel, et oleks isiklikku toorainet kasutanud, lisaks oli töötaja kaastöötajates hirmu külvanud.		
24.	16.11.15 37a, mees 4-1/2355 Tallinn Tonkson- Koit	Avaldaja töötas suurkliendihaldurina kuni 14.10.15, mil tööandja töölepingu päeva pealt üles ütles TLS § 88 lg 1 p 3 ja 5 alusel. Avaldaja sõnul on tööandja poolt välja toodud süüdistused alusetud ning põhjendamata, tööandja eesmärgiks on avaldajast kui soovimatust AÜ usaldusisikust lahti saada . Lisaks jääb arusaamatuks põhilise alusena välja toodud rikkumine, mis võimaldanuks tööandjal töösuhte lõpetada juba mitu kuud varem, st ajal, mil tööandja rikkumisest teada sai. Seetõttu on avaldajal alust arvata, et töölepingu tegelikuks ülesõtmise põhjuseks oli ülesõtmisele eelnenud avaldaja avalduse osaline rahuldamine TVK poolt. Lisaks on TVK varasemas otsuses juba leidnud asjaolusid, mis viitavad avaldaja diskrimineerimisele alates avaldaja AÜ usaldusisikuks saamisest. Töötaja diskrimineerimine on aset leidnud: tööaja kasutamise jälgimisel, töötasu tõstmisel, boonuste maksmisel jt olukordades. Avaldaja on palunud tuvastada: TL erakorralise ülesõtmise tühisuse; AÜS § 19 lg 2 p 2 rikkumise ülesõtmisega; avaldaja diskrimineerimise AÜ-alase tegevuse, töökorralduse ning töötasu ja boonustasude maksmise tõttu. Kohustada tööandjat: lõpetama avaldaja diskrimineerimine, lõpetada AÜS § 19 lg 2 rikkumine avaldaja suhtes ning mõista tööandjalt avaldaja kasuks mitteavaraalse kahju hüvitamiseks 10 000 €. Vastustaja avaldaja nõudeid ei tunnista. Avaldaja on vastaspoole sõnul murdnud usaldust nii enda kui ka panga suhtes; olenemata mitmestest suulistest ning kirjalikest hoiatustest töölt puudunud; avaldaja	TVK leidis, et avaldajat on diskrimineeritud töötajate ühingusse kuulumise tõttu , kuna tööandja ehk väidetav süüdlane ebavõrdses kohtlemises ei ole tõendanud asjaolu, et ülesõtmise põhjuseks ei olnud avaldaja ametiühingusse kuulumine, mis tähendab, et avaldajale kui töötajate esindajale, ei ole garanteeritud kaitse huve riivava käitumise eest, sh vallandamise eest. TVK ei tuvastanud diskrimineerimist tööajakorralduse tõttu, kuna tööandja nõuet käia töö töökorralduse reeglite alusel ei saa pidada diskrimineerivaks – need kehtivad kõigile ning avaldaja tööaja kasutust kontrolliti, kuna avaldaja töösooritus oli ebapiisav. TVK ei leidnud, et avaldajat oleks diskrimineeritud töö- ja boonustasu maksmisel, kuna nii töötasu kui ka tulemustasuskeemi osas olid mõlemad pooled jõudnud kokkuleppeni, mida tõendab ka kirjalik osapoolte poolt allkirjastatud dokumentatsioon. Isik, kelle õigusi on diskrimineeritud, võib õiguse rikkunud isikult nõude diskrimineerimise lõpetamist ning rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. TVK kohustab tööandjat lõpetama avaldaja diskrimineerimine ning mõistab tööandjalt avaldaja kasuks välja 500 €, arvestades seejuures rikkumise laadi ja rakust, rikkuja süüd ning selle astet, poolte majanduslikku olukord jt asjaolusid, mille alusel TVK ka avaldaja esialgset nõuet vähendab.	Toimik on kohtu poolt välja nõutud. (tegemist TVK otsusele 4-1/1874 järgnenud vaidlusega)

		töösooritus on kõigi töötajatega võrreldes madalaim, mistõttu oli ka tema töö- ja boonustasu madalam; avaldaja eiras ning rikkus töökorralduse reegleid. Mittevaralise kahju hüvitamise nõue on alusetu, sest vastustaja tegevuses puuduvad avaldaja väidetud rikkumised.		
25.	22.12.15 29a, naine 4-1/2633 Tartu Kupri (otsus 11.02.2016)	Avaldaja töötas müügisekretär-klienditeenindaja-laborant ametikohal kuni 21.12.15, mil vastaspool ütles TL üles TLS § 88 lg 1 p 5 alusel. Diskrimineerimine leidis aset pärast LHP naasmist, mil töötajale ei võimaldatud samadel töötingimustel töötamist, kuna tema laps võib ilmselt tihti haigestuda ning töötaja seetõttu töölt ka puudub. Lisaks ei ole võimaldatud avaldajal jätkata vahepeal paranenud töötingimustel ning asendajale maksti võrreldes avaldajaga suuremat töötasu, lisaks muudeti asendaja TL enne avaldaja tööle naasmist määramata ajaga TL-ks. Avaldaja nõudis TL erakorralise ülesõutlemise tühisuse tuvastamist, hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Lisaks ka diskrimineerimise tuvastamist lapsevanemaks olemise tõttu ja hüvitisena mittevaralise kahju hüvitamist 1500 €. Vastaspool nõuet ei tunnista. Töötaja tekitas usaldamatuse enda suhtes asjaoluga, et töökohal tekkinud probleemidega ei pöördunud töötaja koheselt tööandja poole, vaid esitas tööandja vastu kaebuse Andmekaitse Inspeksioonile. Tööandja meelest on selge asjaolu, et avaldaja on tööandja suhtes vaenulikult meelestatud.	TVK tuvastas avaldaja diskrimineerimise seoses lapsevanemaks olemisega . Avaldajal ei võimaldatud pärast LHP-st naasta endisele ametikohale, kuna tal on väike laps. Lisaks ei ole tõstetud avaldaja töötasu. Vastaspoole sõnul ei erine avaldaja ning tema asendaja, kes võeti asendusperioodi ajal tööle tähtajatu TL-ga, tööülesanded ei erine, mistõttu on TVK-l alust arvata, et tööandjal võis tekkida vajadus üks töötajatest koondada. Lisaks ei ole avaldaja asemele uut töötajat tööle võetud. Riigikohtu seisukoha kohaselt ei pea diskrimineerijal olema konkreetne eesmärk kedagi ebavõrdsest kohelda, vaid piisab ka sellest, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on see, kui isikut on koheldud ebavõrdsest. Avaldaja ei ole esitanud tõendeid, mis põhjusel ei saanud avaldaja oma endist töökohta tagasi ning tema töötasu ei muudetud. TVK tuvastas, et avaldajat on diskrimineeritud tulenevalt tema lapsevanemaks oleku tõttu ning mõistis seetõttu välja tööandjalt avaldaja kasuks mittevaralise kahju hüvitise 1500 €.	Jõustumismärget taotleti 04.03.2016, menetluses.

Kokkuvõte

25 töövaidlusest tuvastati üheteistkümnel juhul diskrimineerimist. Paljudel juhtudel ei too jätkuvalt töötajad välja, millest tulenevalt leitakse, et neid on diskrimineeritud. Probleemne on ka ebavõrdse kohtlemise tõendamine. Tööandja on kohustatud ebavõrdse kohtlemise vaidlustest tõendama, et ta ei ole töötaja õigusi rikkunud ning täitis võrdse kohtlemise põhimõtteid. Diskrimineerimisvaidlustes välja mõistetud mittevaralise kahju hüvitised on väga erinevad, alates 100 eurost kuni 3000 euron. Hüvitise määra põhjendamine on TVK otsustes suhteliselt lakooniline (nt diskrimineerimise üldine iseloom ja ulatus, töösuhte kestus, rasedus, rikkuja süü, töötaja majanduslik olukord).

Märkused:

- Töövaidlused on valitud avalduse esitamise aasta järgi, neile lisandub üks 2016.aastal tehtud otsus, mille nõuded esitati 2015.aastal;
- Töötajate vanus märgitud avalduse esitamise hetkega;
- TVK-d lahendavad töövaidlusasju erinevates piirkondades, nt Jõhvis asuv TVK lahendab töövaidlusi ka Narvas ja Rakveres;
- Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist käsitletud töövaidlusi. Juhul, kui ei avaldaja on loobunud diskrimineerimise nõuetest vastaspoole suhtes, on lisatud asjaolu, et TVK ei ole avaldaja nõudest loobumise tõttu asja arutlusele võtnud.
- Nõudesummade väljatoomisel ei ole arvestatud eurosente.

Kasutatud lühendid:

TL – tööleping

TVK – töövaidluskomisjon

TA - tööandja

TLS – töölepingu seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

LHP – lapsehooldus puhkus

AÜS – ametiühingute seadus

Koostas:

Õigustalitus

Märts 2016